

KOTITALOUDEN YHTEISPROJEKTIN ITSEOHJAUTUMINEN



TEHOKAS TYÖ YHDESSÄ

Aineenopettaja, yhteistyö- ja tiimitaitokouluttaja
Sini Kuha

Tämä opas on laadittu, jotta pystytte tekemään yhteistyötä ja toteuttamaan lukion kotitalouden itsenäistä yhdessäopiskelua tehokkaasti. Opas ohjaa työtä yhdessä tekevät käymään läpi tiimin muodostumista, työn tavoitteiden hahmottamista, työnjaon tekemistä ja yhdessätyöskentelyn edistämistä ja -arviointia.

Opas on käytännönläheinen ja sen avulla pystyy ohjaamaan omaa, itsenäistä työskentelyä sekä johtamaan yhteistä tiimiä. Opas auttaa siinä, että pystytte itsearvioimaan yhteistyötä, vuorovaikutusta ja sen onnistumista ja saatte sen avulla palautetta työskentelyosaamisen etenemisessä. Mukana on myös ohjeistus ja selityksiä sille, miten ja miksi ilmiöön perustuvaa oppimista tehdään. Kotitalouden itsenäinen opintojakso on useimmiten kotitalouden ilmiöön tutustumista.

SISÄLTÖ

Yhdessä työskentely vaatii oikeanlaista ihmissuhdeasennoitumista

Ystävyyden portaat

Tiimityöskentely on yhdessä työskentelyä, joka perustuu sosiaalisille taidoille

Mitä tulee paikalle, kun sinä olet tiimissä?

Yhteistyöstä sovitaan ja työskentelyn etenemisestä huolehditaan yhdessä

Ryhmä muovautuu viiden vaiheen kautta

Tiimisopimus

Johtaminen vaatii taitoja

Ilmapiirin luominen

Aihetta voi lähestyä eri tavoin

Oppiminen on ajattelun kehittymistä

Kysymysten esittäminen on ajattelun näkyväksi tekemistä

Ilmiölähtöinen oppiminen on kolmiosainen prosessi

Ilmiön tutkimisen vaiheet kaaviona

Kyselevä oppiminen

Oppimispäiväkirja

Tiimityön vaiheistaminen, vastuut ja eteneminen

Työ arvioidaan sen tavoitteiden näkökulmasta

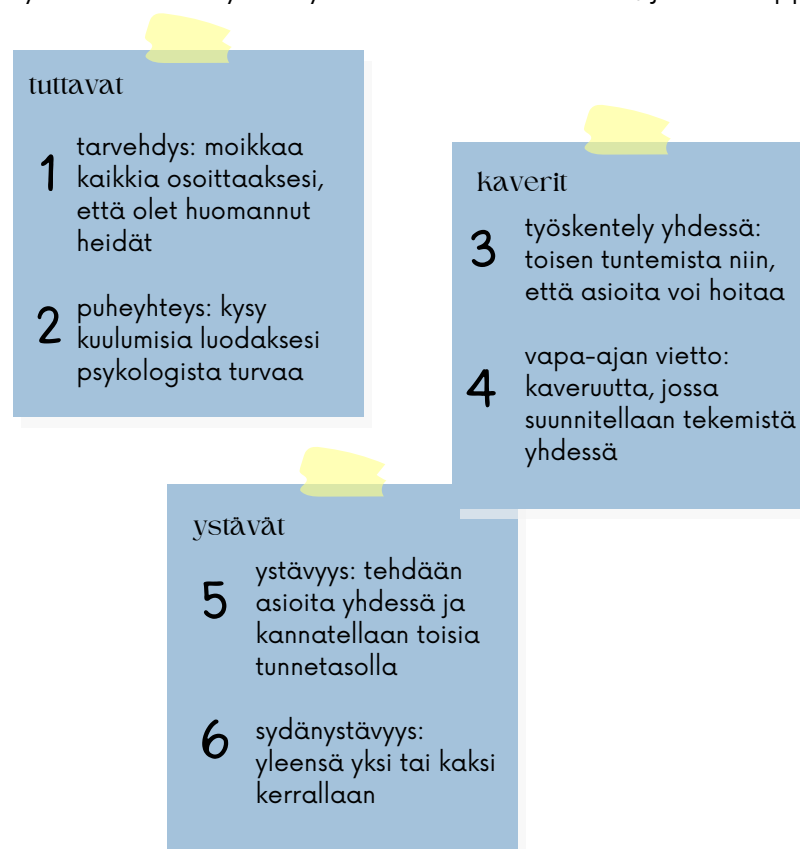
Ryhmätyöskentelyarviointi

Oppaan kirjoittaja on koulutettu tiimipedagogi, aineenopettaja ja yhteistyöohjaaja, joka on toteuttanut onnistuneita tiimitöitä yli kymmenen vuoden ajan suomalaisten teinien kanssa



Yhdessä työskentely vaatii oikeanlaista ihmissuhdeasennoitumista

Vuorovaikutukseen ja tunnesiteisiin perustuvat ihmissuhteet jaetaan pinnallisiin tuttavuuksiin, yhteistyökaveruuksiin ja syvällisiin ystävyyksiin. Vuorovaikutus on eri ihmisille erilailla palkitsevaa, joten yhteistyö ei ole itsestään selvää. Ymmärtämällä tuttavuuksien, kaveruuden ja ystävyysyden syvenemisen voi yhteistyöhön asennoitua taitona, jota voi oppia ja kehittää.



Kaikkien kanssa voi työskennellä

Kouluympäristössä jokaisen kanssa tulee olla tuttavuuden tasolla 1 eli kaikkia tulee voida tervehtiä. Tämä hyvä tapa luo turvallisuutta, joka on vuorovaikutuksen lähtökohta. Tervehtiminen ja lyhyt kuulumisten kysyminen myös sinulle tuntemattomille opiskelijatovereille on siis aina hyvä valinta.

Kykysi luoda tasojen 1–3 ystävällisyyttä ja ystävyyttä lisää tyytyväisyyttä omaan elämäsi ja merkityksellisyyden kokemusta. Tiimin muodostumisessa tasolle 3 eteneminen on tavoite ja välttämättömyys, jotta voitte tehdä luontevaa yhteistyötä. Tiimin sisällä tasojen 5–6 ystävyyttä ei tulisi harjoittaa, jotta alemmilla portaita olevat eivät koe ulkopuolisuutta.

Keskustelun aiheita tiimityön aloittamiseen

- Miten hyvin tunnemme toisemme?
- Millaisin kysymyksin ja vuorovaikutussäännöin päädymme tasolle 3 tai 4?
- Tarvitseeko meidän tehdä vuorovaikutussäännöt, jotta turvallisuus tiimissä lisääntyy?

Tiimityöskentely on yhdessä työskentelyä, joka perustuu sosiaalisille taidoille

Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan ihmisen taitoa olla yhdessä muiden kanssa menestyksekkäästi, joka on harjoiteltava taito.

Onnistunut yhdessä työskentely kartuttaa lukiolaisen sosiaalista pääomaa eli sosiaalisia verkostoja ja keskinäistä luottamusta. Samalla kehittyy niin sanottu sosiaalinen kognitio, joka tarkoittaa kykyä käsitellä sosiaalisiin tilanteisiin liittyvää tietoa.

Tiimityön keskeisimpiä sosiaalisia taitoja ovat:

- Kyky osallistua ja tehdä tilaa toisten osallistumiselle
- Kyky antaa rakentavaa ja kannustaa palautetta sekä tarjota apua tarvittaessa
- Kyky pyytää palautetta, muokata toimintaa sen mukaan ja pyytää apua tarvittaessa
- Kyky sitoutua yhteisiin tavoitteisiin
- Kyky noudattaa yhdessä jaettuja toimintatapoja

Tee itsearvio seuraavan sivun väitteistä eri osa-alueissa. Aseta sen jälkeen itsellesi tavoite, jolla parannat mielestäsi itsellesi tärkeimpien taitojen tasoa. Voit katsoa mallia muista, kyvykkäistä tovereista. Muista, että Suomessa monet seuraavassa esiteltävät taidot ovat ihmisillä lapsenkengissä, sillä useat taidoista ei ole meillä aktiivisessa osassa valtakulttuuria.

Asettamani sosiaalisten taitojen tavoite:

Kyky osallistua

ei suju

hallitsen

- Tervehdin ja jutustelen tutustumis- ja ilmapiirinrakentamismielessä
- Kuuntelen aktiivisesti, en keskeytä
- Osoitan ymmärtäväni, mitä muut tarkoittavat; kysyn tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä

Kyky palautteeseen

- Kuuntelen toisia ja rakennan kokonaiskuvaa tilanteesta
- Analysoin toimintaa: toimintatapoja, tiedonhankintatapoja, vuorovaikutustapoja
- Jaan ymmärrystä, joka rakentaa yhteistä tietoa tai kannustaa jatkamaan

Kyky pyytää palautetta

- Pystyn ja osaan pyytää palautetta toisilta
- Kuuntelen toisia ja esitän tarvittaessa täydentäviä kysymyksiä
- Muokkaan toimintaa saamani palautteen perusteella; arvioin palautteen toimivuutta

Kyky sitoutua yhteisiin tavoitteisiin

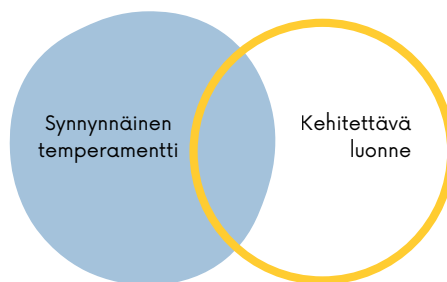
- Osaan määritellä tavoitteita sekä tehtävänannon että sen toteuttamiseen varatun työajan mukaan
- Pystyn erottamaan omat tarpeeni ja ryhmän tavoitteet toisistaan ja sopeuttamaan
- toimintaani ryhmän tavoitteiden mukaiseksi
 - Pystyn noudattamaan sovittua aikataulua
 - Pystyn ohjaamaan omaa työskentelyä itsenäisesti

Kyky noudattaa yhdessä jaettuja toimintatapoja

- Pystyn sitoutumaan yhdessä sovittuihin toimintatapoihin ja opiskelumuotoihin
- Pystyn työskentelemään itsenäisesti ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa
- Pystyn käyttämään vahvuuksiani hyväksi, kun osallistun yhteiseen toimintaan
- Pystyn käyttämään erilaisia rooleja ja toimintamalleja hyväksi ja tukemaan yhteistä työskentelyä

Mitä tulee paikalle, kun sinä olet tiimissä?

Olet saanut syntymälahjaksesi temperamentin. Voit kehittää taitoasi toimia sen pohjalta ja tätä sanotaan luonteenkasvuksi. Yhdessä nämä muodostavat persoonallisuutesi, joka on sinun lahjasi maailmalle.



Yhdessä nämä ovat persoonallisuutesi

Lahjakkuuksia ja vahvuuksia on satoja

Persoonasi vaikuttaa temperamentin ja luonteenkasvun lisäksi erilaiset taipumukset, joiden perusteella osa asioista sujuu helposti ja luontevasti. Kiinnostuksen määrä kertoo, kuinka pitkään maltat olla aiheen parissa. Näistä viidestä sekä ympäristösi tarjoamista resursseista yhdessä syntyy vahvuuspalettisi.

Muista, että et vertaa omaa vahvuuspalettiasi toisiin vaan siihen, kuinka pystyt kehittämään sitä. Millaisia vahvuuksia sinulla on, jotka hyödyttävät yhdessä työskennellessä tiimiä? Tarkoituksesi on olla erilainen kuin muut, jotta kokonaisuus on kattava. Pohdi myös, millaisia resursseja ympäristösi tarjoaa. Miten ajankäyttösi mahdollistaa ponnistelut? Entä terveytesi tai elämäntapasi?

Luonteenvahvuudet ovat juuri sinulle ominainen tapa toimia

Kansainvälisissä tutkimuksissa on löydetty ihmiskunnalta kuuteen eri kategoriaan jakautuvia luonteenpiirteitä, joita pidetään arvokkaina kaikissa kulttuureissa. Nämä luonteenvahvuudet saattavat olla sinulle tuttuja aiemmilta kouluvuosilta tai varhaiskasvatuksen ajoilta.

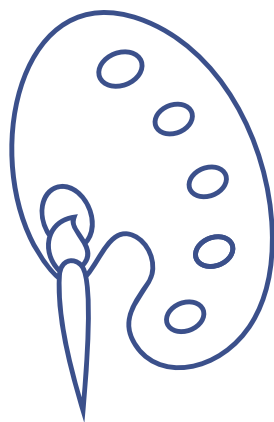
Vahvuuskategoriat ovat:

- Viisaus: luovuus, uteliaisuus, arviointikyky, oppimisen ilo ja näkökulmanottokyky.
- Rohkeus: rohkeus, sinnikkyys, rehellisyys ja innostus.
- Inhimillisuus: rakkaus, ystävällisyys ja sosiaalinen älykyys.
- Oikeudenmukaisuus: yhteistyö, reiluus ja johtajuus.
- Kohtuullisuus: anteeksianto, vaatimattomuus/nöyryys, harkitsevuus ja itsesäätely.
- Transendenssi eli ylittämiskyky: kauneuden ja erinomaisuuden arvostaminen, kiitollisuus, toiveikkuus, huumori ja henkisyys.

Jokaisella yksilöllä on potentiaalisesti käytössään nämä kaikki luonteenvahvuudet, eri yksilöiden kohdalla ne kuitenkin painottuvat eri tavoin. Käyttämällä omia vahvuuksia pystyy toimimaan eniten omana itsenään. Tämä lisää onnellisuutta, yhteyden tunnetta muihin ja tuottavuutta. Omista luonteenvahvuuksista kannattaa siis olla tietoinen!

Pohtikaa yhdessä, miten pystytte hyötymään erilaisista vahvuuksista tiimissänne. Millaisiin tehtäviin näistä eri piirteet soveltuvat parhaiten? Millaisesta avusta ja toistenne luonteenpiirteistä saatte tukea omaan työskentelyynne? Miten piirteet selittävät lähestymistapojenne eroja?

Tiimin käytössä oleva vahvuuspaletti



Persoonat ja niiden vahvuudet

- millaisena synnyin ja miten olen kehittynyt?

Kyvykkyydet, taipumukset

- mikä minulle on helppoa ja luontaista?

Kehitetyt osaamiset ja taidot

- mitä hallitsen ja pystyn tekemään?

Kiinnostukset ja arvot

- mihin haluan käyttää osaamistani?

Resurssit

- mitkä asiat mahdollistavat vahvuuksien käyttöä?

Yhteistyöstä sovitaan ja työskentelyn etenemisestä huolehditaan yhdessä

Dialogi on sana, jota tiimityössä käytetään kuuntelevasta keskustelusta, jolla pyritään saavuttamaan yhteinen ymmärrys. Dialogissa korostuu aktiivinen kuuntelu, avoimuus uusille ajatuksille ja valmius tarkastella omia näkemyksiä uudelleen. Dialogissa on viisi olennaista kohtaa.

- Avoimuus: Dialogissa kaikki saavat kertoa ajatuksensa ja mielipiteensä ilman pelkoa siitä, että heidän sanomisiaan tuomitaan tai heidät hylätään. Tähän päästään empatian avulla.
- Vastavuoroinen kuuntelu: Dialogissa kaikkien on pystyttävä kuuntelemaan toisiaan ja pyrkiä ymmärtämään heidän näkökulmiaan.
- Välittäminen: Dialogissa jokaisella on oltava mahdollisuus välittää ajatuksensa ja mielipiteensä toisille osapuolille. Tilanne ei ole väittely.
- Empaattinen ymmärrys: Dialogissa jokaisella on oltava halu ymmärtää toisten osapuolten näkökulmia ja tarpeita.
- Syvällinen keskustelu: Dialogissa kaikkien on pystyttävä keskustelemaan syvällisesti ja analyttisesti aiheesta, jotta voidaan löytää parhaat mahdolliset ratkaisut annettuihin haasteisiin.

Miksi dialogi on merkityksellistä tiimityössä?

Dialogissa ei pyritä voittamaan keskustelua vaan löytämään yhteinen ratkaisu, mikä on tiimin tehtävänannon ydin. Dialogi vaatii kaikkien osallistumista ja sitä, että äänekkäimmät tekevät tilaa ja hiljaisimmat jakavat ajatuksiaan.

Dialogi on tehokas tapa luoda luottamusta, kehittää yhteistä osaamista ja luoda yhteisöllisyyttä. Vaikka tiimitöissä ei pyritäisikään ratkomaan maailman tämän hetken ongelmia, on dialogin harjoittelu tärkeää tulevaisuuden taitojen näkökulmasta. Dialogi kehittää yhteisön yhteisiä aivoja, mitä nykyaikaiset pulmat vaativat ratkaisujen löytymiseksi.

Käyttäkää dialogia ja käykää läpi kurssin tehtävänanto. Asettakaa dialogissa yhteinen aikataulu, yhteiset tavoitteet, säännöt yhteiselle työskentelylle, toisten auttamiselle ja itsenäisesti tehtäville osuuksille. Voitte täyttää seuraavan sivun tiimisopimuksen dialogin päätteeksi.

Tiimisopimus

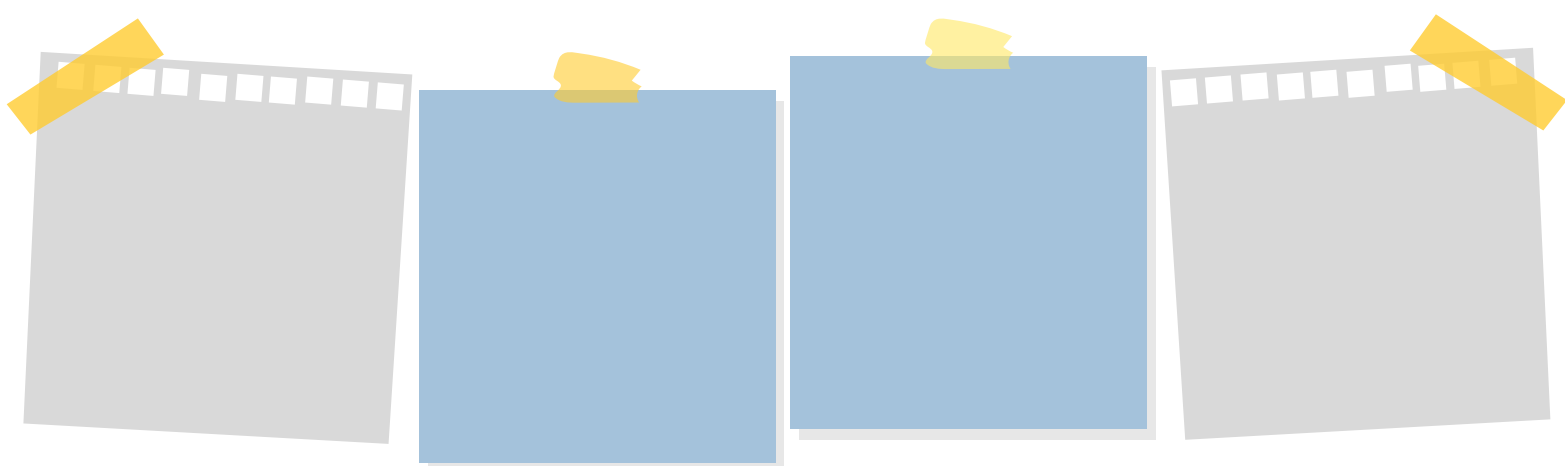
Toimiva pienryhmä eli tiimi toimii tehokkaasti oppimisen edistäjänä. Tiimi toimii vasta, kun sen jäsenet ovat sitoutuneita yhteiseen toimintaan. Siksi tiimin perustamisen aluksi on hyvä käydä läpi se, millaiseen ryhmätoimintaan tiimiläiset ovat valmiita sitoutumaan. Voitte käyttää tätä lomaketta apuna, kun teette tiimitöitä.

Tiimiläiset

Tiimiläisten yhteiset kommunikointi- ja ristiriitojen käsittelysäännöt

Tiimiläisten yhteiset tavoitteet ajankäytössä ja sopimus siitä, mitä tehdään, jos aikatauluun sitoutuminen ei päde

Taidot, joita jäsenet ovat valmiita antamaan tiimin käyttöön



Jos tiimiläisten tahtotila yhteiselle toiminnalle on hyvin erilainen, rooleja voidaan jakaa johtaviin ja avustaviin tehtäviin. Riittää, että kaikki ovat valmiita olemaan tiimissä ja osallistumaan roolinsa mukaisesti.

Ryhmä muovautuu viiden vaiheen kautta

Kun toisia tuntemattomat ihmiset tulevat yhteen ja aloittavat työskentelyn, tunnelma on usein harmoninen ja lopputulos syntyy melko vaivattomasti. Se johtuu siitä, että kyseessä on yksilötyöskentely saman pöydän ääressä ja saman aiheen parissa. Onnistunut tiimityö vaatii kuitenkin vuorovaikutusta ja aiheen puimista yhdessä. Se ei onnistu, mikäli ryhmä ei muotoudu toimivaksi.

Ryhmän toimimiseen on oivallinen malli, joka kuvaa ryhmäytymisprosessia. Alun näennäisesti toimivan vaiheen jälkeen tulee kuohunta, jossa selvitetään ryhmän jäsenten väliset näkemyserot. Yhteisymmärryksen kehittäminen ja ryhmänormien syntyminen vakiinnuttaa ryhmän, joka voi tämän jälkeen toimia tehokkaasti ja ratkoa visaisempia ongelmia kuin siinä tapauksessa, että toimitaan yksilöinä.

Ryhmän elinkaari



Usein ryhmäytymistä ei käydä läpi, jolloin työ tehdään yksilötyönä mutta samasta aiheesta. Tällöin työ on helposti palapeli, jonka osaset eivät kuulu samaan kuvaan, vaikka ovatkin samasta aiheesta. Myös vapaamatkustus osana ryhmää on helppoa. Jotta työ on astetta parempi, on tärkeää panostaa työskentelyn alussa yhteistyön kehittämiseen. Kun ryhmän elinkaaren ymmärtää, eivät ryhmänmuodostuksen vaiheisiin kuuluvat tunteet hämmennä liikaa.

Kohtaa vaikeudet ja selvitä ristiriidat

Ristiriitatilanteita lähdetään selvittämään pohtimalla, miksi ihmisillä on aiheesta erilainen käsitys. Se tehdään keskustelemalla, dialogilla.

1. Esitä kysymys: mitä mieltä olet tästä asiasta.
2. Pyri kuuntelemaan niin, että kuulet toisen viestin.
3. Käytä arvostavia lauseita:
 - mielenkiintoista, miksi ajattelet näin?
 - miksi tämä on sinulle tärkeä?
4. Kerro oma näkemyksesi samaan tapaan.
5. Pohtikaa yhdessä, mikä on tiimin tavoite.
6. Miten tärkeänä pitämänne seikat voidaan sovittaa tiimin tavoitteeseen?
7. Jos tärkeät seikat eivät ole sovittavissa tehtävän tavoitteeseen, mistä kohti tulee joustaa?

Johtaminen vaatii taitoja

Maailman parhaissa tiimeissä voi olla tasa-arvoinen rakenne tai yksi johtaja, mutta tärkeintä on, että kaikki osallistuvat aktiivisesti. Tämä näkyy toisten kuuntelemisena ja puheajan tasaisena jakautumisena. Omasta osuudesta ja toisten auttamisesta huolehditaan itse.

Kaikkien tulee opiskella johtamista, sillä se auttaa ymmärtämään työskentelyyn liittyviä eri osa-alueita. Kun osaat johtaa muita, olet oppinut, miten työskentelyä ohjataan ja opit oppimaan.

Tehtävänanto ja tavoite

Johtaja selkeyttää tavoitteet ja tehtävänannon ryhmälle. Johtajan ei tarvitse hallita asioita valmiiksi, riittää, että osaa kertoa mitä kohti ollaan menossa.

Tehtävien jakaminen

Työskentely sujuu parhaiten, kun hyödynnetään kaikkien vahvuuksia. Toisaalta työskentelyn tavoitteeksi on voitu antaa se, että kaikki harjaannuttavat perustaitoja. Tehtäviä jakaessa on arvioitava se, miten roolitus tehdään juuri tällä kertaa.

Luottamuksen syntyminen

Tiimi toimii tehokkaasti, kun tiimiläiset luottavat toisiinsa. Tähän vaikuttaa toisten tunteminen, sitoutuminen yhteiseen tavoitteeseen ja ilmapiiri, jossa voi luottaa siihen, että saa toimia ryhmässä omana itsenään. Johtajan tehtävänä on edistää kaikkia näitä osa-alueita. Ope auttaa johtajaa kohti luottamuksen synnyttämistä.

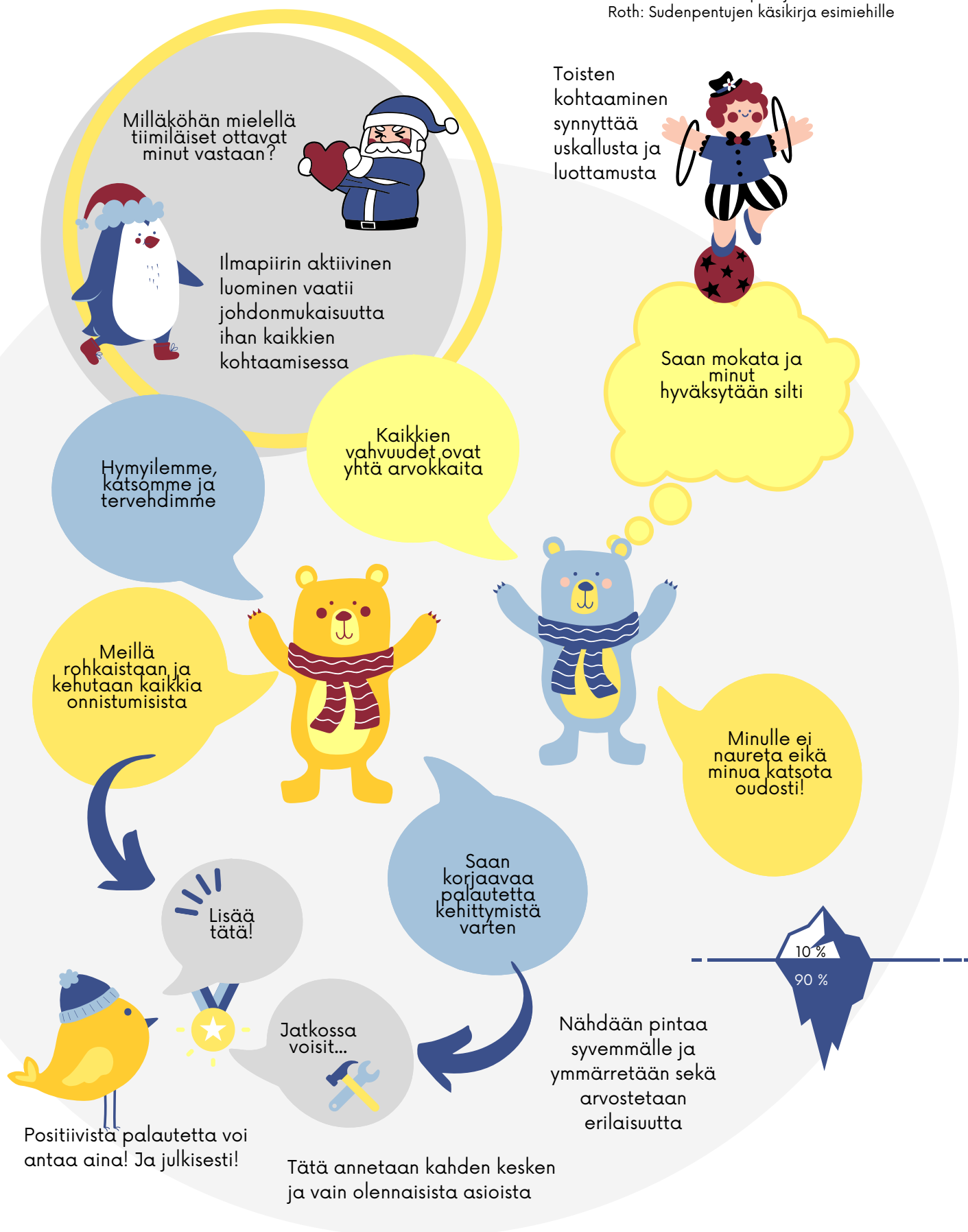
Osallistuminen

Puheenvuorojen jakaminen, kaikkien kuuntelu ja viestien ymmärtäminen ovat keskeinen osa toimivan tiimin toimintaa. Myös oman osuuden hoitaminen ja toisten auttaminen varmistavat, että koko tiimi saa aikaiseksi yhden yhteisen lopputuloksen, ei eriparista palapeliä.

Konfliktien eli ristiriitojen käsittely

Tiimissä syntyy helposti ristiriitoja, jotka on käsiteltävä luottamuksen ja yhteisen toimintakulttuurin vahvistamiseksi. Tämä vaatii rohkeutta, kuuntelutaitoja, tunnetaitoja ja halua löytää yhteinen ratkaisu. Johtajan tulee nostaa epäkohdat käsiteltäväksi.

Lähde: Mukaellen Jari Saarenpää ja Pia-Christina
Roth: Sudenpentujen käsikirja esimiehille



Turvallisuuden tunne syntyy rakentamalla

Tutki kuvaa. Valitse kuvasta mielestäsi kolme tärkeintä asiaa, jotka auttavat sinua kokemaan turvallisuutta tiimissä. Nimetkää omanne tiimissä ja huomioikaa ne työskentelyn yhteydessä.

Aihetta voi lähestyä eri tavoin

Arvioitava työ tehdään annettujen ohjeiden ja siihen määriteltyjen tavoitteiden mukaan. Mikäli tehtävänanto on avoin, voi työskentelytavan valita vapaammin. Seuraavassa on esitelty kaksi erilaista tapaa tutkia annettua aihetta.

Ensimmäisenä on **ajattelun tasojen** esittely. Sen avulla pystyt hahmottamaan, mitä tarkoittavat yksittäiset faktatiedot ja miten asioiden luettelemisesta ja muistamisesta siirrytään kohti tiedon soveltamista ja arviointia.

Toisena on esitelty kokonaisen **ilmiön tutkimisen menetelmä**. Sen avulla voi edetä pelkästä aiheesta kohti ilmiön hahmottamista, tutkimista ja oppimisen analysointia. Tapaa voi käyttää hyvin lähtökohtana, kun saat kotitaloudesta laajan aiheen, jota tutkit tiimin kanssa.

Koska työssä pitää useimmiten kertoa myös oppimisesta ja niistä puolista, joiden avulla aihetta voi seuraavaksi syventää, mukana on **oppimispäiväkirjan ohje**.

Tiimissä työtä tehdään yhdessä ja valmistuva työ on kokonaisuus, vaikka jokaisella olisi siinä oma osuutensa. Lopussa on ohje siitä, miten **työn etenemistä ja työskentelyn oikeudenmukaisuutta** voi hallita. Malli on sovellettu it-alalla yleisesti käytetyistä lean- ja scrum-menetelmistä. Tämän materiaalin malliin ei tarvita kalliita ohjelmia, vaan menetelmäksi riittää post it -laput.

Viimeisenä on mukana **ryhmätyöarvio**, jolla voit antaa palautetta niin omasta kuin ryhmäläistenkin työskentelystä.

Tutkielman rakenne

1. Kansilehti
2. Sisällysluettelo
3. Johdanto
4. Pääluvut (2–5 kpl)
5. Yhteenveto ja päätelmät
6. Lähteet

Tutkielmassa etsitään aiheesta tietoa ja kirjoitetaan löydetyn tiedon perusteella esitys siitä, mitä aiheesta jo tiedetään.

Tutkimuksessa pyritään rakentamaan tietoa oman tiedontuottamisen kautta. Tutkimusaineistoa voi hakea eri tavoin: kyselelytutkimuksella, historiallisia lähteitä tutkimalla, luonnontieteellisillä kokeilla tai tekemällä sama työ (kuvataiteeseen, käsityöhön, liikuntaan) eri menetelmin ja vertailemalla lopputuloksia ja niihin vaikuttaneita tekijöitä.

Ilmiön raportissa voi olla mukana myös kokonaisuuteen liittyvä tapahtuma tai tuote mukana. Sen kuvaus on osana päälukuja.

Oppiminen on ajattelun kehittymistä

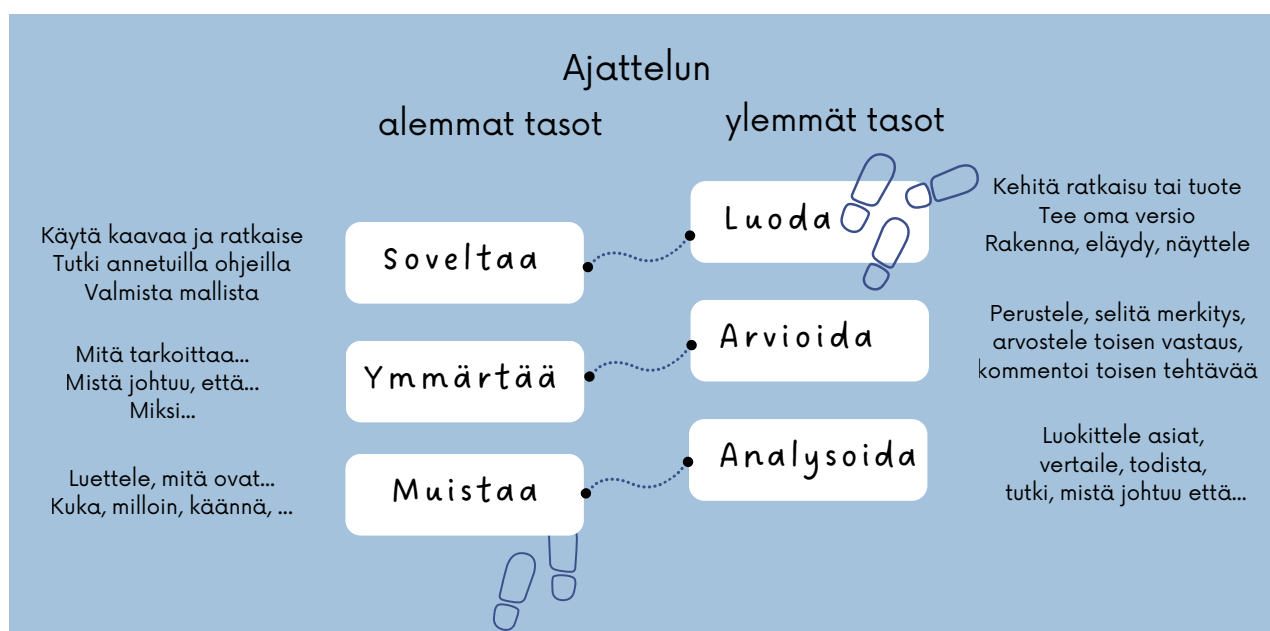
Työskentelyllä on aina tavoite. Se voi olla yksinkertainen ”opi muistamaan ravintoaineet” tai vaativampi, kuten ”tee tutkimus ravitsemuksen perusteista”. Toisaalta oppitunnin ja -aineen tavoite saattaa liittyä oppimisen ja työskentelyn edellytyksiin, kuten ”huolehdi aikataulutuksesta” tai ”huomioi kaikkia tiimiläisiä tasavertaisesti”. Tavoitteeseen pääsy vaatii erilaista tietoa ja osaamista. Mitä tietoa edellisiin esimerkkeihin tarvitaan? Entä millaista osaamista?

Erilainen osaaminen vaatii eri tasoista ajattelua

Tavanomainen tiedon käsittely vaatii eri tasoista ja laatuista ajattelua. Ajattelun tasot voidaan jakaa Benjamin Bloomin kehittämän jaotellun mukaan alemman ja ylemmän tason osaamiseen. Tätä on kuvattu tämän sivun kaaviossa, jossa alemmat ajattelun tasot ovat vasemmalla puolella ja ylemmät ajattelun tasot ovat oikealla puolella.

Alemmalla tasolla asiat muistetaan ja niitä pystytään käyttämään eri asiayhteyksissä. Osaat esimerkiksi sanaluokat ja pystyt käyttämään sanaluokkia eri oppiaineissa, vaikka sanat tai kielen rakenne muuttuisivat.

Ylemmällä ajattelun tasolla työstät oppimaasi niin, että yhdistelet tietoa ja arvioit sen merkityksiä ja vaikutuksia. Et siis enää vain toista oppimaasi vaan pyrit siihen, että pystyt perustelemaan ja kehittämään jotain uutta ja erilaista, luovaa. Pystyt kielessä vaikkapa erottamaan puhekielen ja huolitellun kielen ja arvioimaan, miten niitä kannattaa käyttää. Teet tietojesi avulla luovasti runon annetusta aiheesta.



Ajattelu kehittyy työskentelemällä

Ajattelu ei kehity suoraviivaisesti alhaalta ylöspäin. Kun kehität jotain uutta, opit samalla muistamaan siihen liittyviä asioita. Kun analysoit aihetta, se selkeytyy ja asioiden selittäminen toiselle tulee helpoksi. Siksi asioita ei opiskella ensin ulkoa ja vasta sen jälkeen pohdita, mitä tieto tarkoittaa, kuten keskiajan katedraalikouluissa tehtiin.

Kuinka hyödynnät esitettyä mallia oppimisen apuvälineenä? Käytä hyväksesi tasojen väliin piirrettyjä polkuja, mikäli kohtaat oppimishaasteita.

- Jos aiheeseen liittyvät analysointitehtävät ovat vaikeita, ota näkyville käsitteet ja termit, joita et vielä muista. Vihkomuistiinpanot ja kirjojen sanastot auttavat tässä.
- Työskentelyn arvioinnin onnistumista voi edistää ottamalla esiin kysymykset, jotka liittyvät aiheen ymmärtämiseen.
- Luovuus saattaa käynnistyä tutkimalla annettuja soveltamisen malleja.

Oppimispolut toimivat myös toiseen suuntaan, eli jos et opi muistamaan asioita, luokittele ne kategorioihin. Voi olla, että siellä niistä tulee sinulle merkityksellisiä. Muistatko paremmin ravintoaineet opettelemalla luettelot ulkoa vai laatimalla eri ruoka-aineille ravintoselostet? Varmastikin tekemällä ravitsemuksellisesti tietynlaisia ruoka-annoksia asia viimeistään konkretisoituu.

Hyödynnä itsearviota osaamisen kehittymisessä ja osaamisen tason arvioinnissa

Kun haluat kehittyä, voit pohtia, kuinka syvällisesti olet oppinut asian. Muistatko matemaattisen kaavan, ymmärrätkö, miten sitä käytetään?

Osaatko valita sopivan kaavan, kun saat sanallisen tehtävän?

Haastavampaa osaamista on, kun kaveri pyytää neuvomaan, missä kohtaa hän on laskenut ravitsemustiedon laskun pieleen tai kun joudut käyttämään matemaattista osaamistasi ratkaistessasi peltopinta-alan tarpeen erilaisten ravintokasvien ja -aineiden tuottamiseen.

Useimmiten oppiaineiden arvosanat noudattavat tätä ajattelun kehittymistä. Kymppi ei siis tarkoita, että muistat jokaisen oppikirjassa olevan asian ulkoa vaan sitä, että kykenet käyttämään tietoa hyväksi, kun arvioit sen merkitystä annetussa tilanteessa ja että pystyt tekemään luovia ratkaisuja uusissa pulmatilanteissa.

Tehtävä: Käykää läpi tekemänne suunnitelma. Lisätkää siihen tarvittaessa erityisesti analysointiin, arviointiin ja luomiseen liittyviä näkökulmia, sillä niillä vastataan syvälliseen oppimiseen. Kunkäytte läpi tekstiä, varmistakaa, että siitä löytyvät muistaa ja ymmärtää-tasojen termit sekä niiden selitykset. Ilman näitä teksti voi jäädä irtonaiseksi tai epäselväksi. Esimerkki tiedon syventämisestä: Mansikka on kotimainen makea marja, jonka satokausi on heinäkuussa. Sitä käytetään suomalaisessa kulttuurissa välipaloissa, jälkiruuissa ja leivonnassa. Se soveltuu myös makupariksi happamien juustojen tai tumman suklaan kanssa. Seuraavassa on kolme esimerkkiä mansikan käyttämisestä ruuanvalmistuksessa.

Kysymysten esittäminen on ajattelun näkyväksi tekemistä

Ihmisen ajattelusta vain pieni osa on sanallistettua ajattelua. Suurin osa havainnoistamme ja ympäristön tiedosta jää meillä sivuseikaksi, jonka käsittelyyn aivot eivät käytä tietoisuuttamme. Tätä tiedostamatonta osaa kutsutaan intuitioksi eli kyvyksi havaita ilman, että tiedostaa asioita. Ajattelun eli tietoisuuden edistämiseksi on kuitenkin hyvä, jos kykenee ymmärtämään ja sanallistamaan niitä asioita, jotka usein jäävät intuition varaan.

Ajatusten näkyväksi tekemisen taito on sitä, että osaa esittää kysymyksiä ja tulee tietoiseksi omista havainnoistaan ja ajatuksistaan. Tässä on useampi taso. 1) Ensimmäinen taso on osata esittää kysymyksiä, joihin löytää vastauksia. Nämä ovat osa konkretiaa, kuten kuinka monta istuinta luokassa on tai millaisella solmulla veneeseen kiinnitetty naru ei irtoa. 2) Toisessa tasossa etsitään vastauksia ilmiöille, kuten miten istuimet ovat kehittyneet tai mistä erilaisten solmujen pitovoima johtuu. 3) Kolmas taso on tulla tietoiseksi siitä, miten ajatuksen kehkeytyvät ajattelussasi. Mistä johtuu, että ajattelen istuinten olevan merkityksellisiä tai miksi olen päättänyt tutkimaan solmujen pitävyyttä valitsemallani tavalla.

Mistä tuo ajatus tuli mieleeni?

Ennakkokäsitysten hahmottaminen

Millä perusteella ajattelen näin?

Perustelutavat sekä oma maailmankuva ja arvot

Onko asiaan muita näkökulmia?

Näkökulmanottokyky

Ilmiölähtöinen oppiminen on kolmiosainen prosessi

Avointa, tutkimusta vaativaa aihetta voi kutsua ilmiöksi. Ilmiöitä tutkitaan kolmivaiheisen työnteen kautta. Vaiheita kuvataan tarkemmin seuraavilla sivuilla.

1

Ennakkotiedot

Ymmärrys asiasta yhdistyy aina ennakkotietoihin. Välillä on vaikea hahmottaa, mitä asiasta jo tietää. Joskus tieto on puolestaan virheellistä. Siksi on tärkeää tulla tietoiseksi, mitä opiskeltavasta aiheesta jo tietää, miten asiat liittyvät toisiinsa, mistä tiedon on saanut - ja mitkä käsityksistä ovat värittyneitä tai väärä.

2

Tutkimus

Tiedon tutkimiseksi pitää pystyä esittämään ilmiöön liittyviä kysymyksiä, jotka luokitellaan isoksi tutkimuskysymykseksi ja pienemmiksi, asiatietoon liittyviksi osakysymyksiksi.

Kysymyksiin etsitään vastauksia erilaisista lähteistä. Mikäli tutkimisen aikana syntyy uusia kysymyksiä, myös niihin etsitään vastaukset.

3

Vastauksen kirjoittaminen ja oppimisen pohtiminen

Erilaisten faktatietojen keräämisen jälkeen vastataan tutkimuskysymykseen faktoilla perustellen. Lopuksi pohditaan oppimista ja sitä, miten tiedonkäsittely ja -tuottaminen sujui.

Ilmiön tutkimisen vaiheet kaaviona

Kerätkää käsityksenne aiheesta esim. Postit-lapuille, jokaiseen lappuun yksi asia.

Kiinnittäkää laput oveen tai taululle ja siirrelkää toisiinsa liittyvät aiheet omiin kohtiinsa ajatuskartaksi.

Otsikoikaa ennakkotietojen aihekokonaisuudet.



Pohtikaa ennakkotietojanne. Millaisia kysymyksiä aiheesta syntyy? Lajitelkaa kysymykset tutkimuskysymyksiin ja tosiasiakysymyksiin kyselevän oppimisen ohjeen mukaan (seuraava sivu). Jakakaa kysymykset tiimiläisten kesken. Aloittakaa vastausten hankkiminen tutustumalla tietoon pintapuolisesti.

Pintapuolisen tiedonhankinnan jälkeen analysoikaa oppimistarve ja ohjauksen tarve. Missä kohti tarvitsette opastusta opettajalta tai osaavalta aikuiselta? Missä selviätte opiskelemalla yhdessä tai itsenäisesti? Missä kohti tietonne aiheesta tarvitsevat vain varmistuksen, että aiemmissa tietorakenteissa ei ole virheitä? Tehkää työskentelysuunnitelma ja jatkakaa lisätiedon hankintaan.

Tehkää yhteenveto oppimastanne. Kuunnelkaa toistenne osuuksia ja antakaa palautetta. Liittäkää ennakkotietonne osaksi yhteenvetoa joko vahvistamalla ennakkotiedot tai kumoamalla ne. Kertokaa, jos joku asia yllätti teidät. Pohtikaa, mikä oli suurin oppinne aiheesta. Pohtikaa myös, mitä opitte tutkimisesta ja ajattelun taidon kehittämisestä.

Esittäkää oppimanne muille ja pyytäkää palautetta. Syventäkää aihetta tarvittaessa opettajan johdolla niin, että saatte laajennettua näkemystä entisestään.



Oppimispäiväkirja

Oppimispäiväkirjan tarkoituksena on pohtia, miten oma ajattelu vaikuttaa oppimiseen ja työn tekemiseen. Pohtivaa tekstiä sanotaan reflektioksi.

Työn aluksi kirjataan ylös se, mitä on tarkoitus tehdä ja miten arvioit, että työ kannattaa tehdä. Jos kyseessä on luova tuottaminen, työn tekeminen muovautuu tekemisen edetessä, sen sijaan tutkimusta tehdessä suunnitelmaa noudatetaan tarkasti.

Työn edetessä kirjaa ylös havaintosi työskentelyn onnistumisesta. Huomioi myös se, millaisia tunteita sinulla herää työskentelyn aikana ja se, miten ne vaikuttavat työn tekemiseen ja oppimiseen.

Lopussa reflektoit oppimistasi itsearvion avulla. Kirjaa oppimisesi mukaan loppuraporttiin.



Muista motorola-analyysi oppimisen tueksi:

- Mikä meni hyvin?
- Mikä meni huonosti?
- Mitä opin?
- Mitä otan mukaan/ Mitä käytän uudelleen/ Mitä toistan?

Tiimityön vaiheistaminen, vastuut ja eteneminen

malleina scrum ja kanban
(sovellettuina)

Työtehtäviä jakaessa yhteiset tehtävät tulee jakaa tasaisesti. Tätä varten työtehtävät tulee kirjata ylös ja pyrkiä arvioimaan niiden vaatima aika. Varsinkin isoissa kokonaisuuksissa pitää seurata työtehtävien etenemistä ja tarvittaessa muuttaa työnjakoa vastaamaan sitä, miten työ etenee. Tähän voi käyttää apuna it-puolella kehitettyjä ketterän työskentelyn menetelmiä. Vaiheistamisen ja työn etenemisen seurannassa on oleellista, että tavoite, tiimi ja käytettävissä oleva aika ovat tiedossa.

tavaroiden
hankinta
2 p
Zeemu

1) Tehtävien kirjaaminen

Kirjoitakaa esim. post it -lapuille kaikki ne tehtävät, jotka ovat kokonaisuudelle olennaisia. Kirjoitakaa yksi tehtävä yhdelle lapulle. Laittakaa laput tämän jälkeen ennakoituun etenemisjärjestykseen. Käytettävissä oleva aika rajaa sen, millaisin menetelmin tehtävä voidaan suorittaa.

tiedonhaku
1 p
Ekkis

2) Tehtävien pisteytys

Arvioikaa tehtäviin menevä aika ja pisteyttäkää tehtävät niiden laajuuden mukaan.

Merkatkaa pistemäärät post it -lapuille tehtävien yhteyteen. Pisteytys auttaa jakamaan työmäärän reilusti.

- 1 p = pieni tehtävä, jonka hoitamiseen kuluu alle 15 min
- 2 p = pienehkö tehtävä, jonka hoitamiseen menee noin 30 min
- 3 p = keskikokoinen tehtävä, jonka hoitamiseen menee noin 45 min
- 4 p = laajahko tehtävä, jonka hoitamiseen menee noin 1 tunti
- 5 p = laaja tehtävä, jonka hoitamiseen menee yli 1 tunti

Mainosten
valmistus
2 p
Ekkis

3) Tehtävien jakaminen

Nimetkää jokaiselle tehtävälle vastuuhenkilö. Muut auttavat, mutta nimetty henkilö on päävastuussa niistä tehtävistä, joihin hänen nimensä merkitään.

leivonta
5 p
Oina

4) Tehtävien siirtely

Luokaa tehtävissä etenemisen seuraamista varten kolmen otsikon taulukko, johon Post it -laput mahtuvat. Otsikot ovat tulossa, työn alla ja valmis. Tämä voi olla vaikkapa kolme A4- tai A3-koon paperia seinälle teipattuna.

Kaikki tehtävät ovat aluksi kohdassa tulossa. Kun tehtävää aloitetaan edistämään, se siirretään kohtaan työn alla. Kun tehtävä on hoidettu, se siirretään kohtaan valmis.

5) Tilannekatsaukset

Jokaisen tapaamiskerran aluksi tiimi tarkistaa työskentelyn edistymisen:

- Mistä tehtävästä kukin lähtee seuraavaksi liikkeelle?
- Onko tilanteita, joihin tulisi reagoida? (esim. joku tiimiläisistä poissa)
- Onko ilmestynyt uusia tehtäviä, jotka olisi syytä lisätä?
- Onko joistain tehtävistä tullut tarpeettomia?
- Onko työnjako edelleen tasainen ja reilu? Tarvitaanko lisää apua?
- Saadaanko työ aikataulussa valmiiksi, tuleeko joitain muuttaa?

Työ arvioidaan sen tavoitteiden näkökulmasta

Oppimisella on aina tavoitteet ja niitä voi olla hyvin erilaisia. Joskus tavoitellaan työskentelytaitoja, joskus aiheen sisällön hallintaa. Tavoitteet on lueteltu opetussuunnitelmassa ja ne vaihtelevat oppiaineittain. Tälle opintojaksolle asetetut tavoitteet näkyvät opettajan antamasta kuvauksesta.

Tavoitteen ymmärtäminen on tärkeää, sillä työn lopullinen arviointi tehdään tavoitteiden pohjalta. On harmillista, jos panostat esitysdioiden ulkonäköön silloin, kun arvioinnin kohteena on tiedonhankinta.

Saavatko kaikki saman arvosanan ryhmä- tai tiimityöstä? Itse työ on yksi yhtenäinen työ, joten työlle on vain yksi arvosana. Sen sijaan jokaisen työskentely tiimissä on erilaista. Jokaisen pitäisi siis saada oma osuutensa arvosanasta sen mukaan, miten työskentely on sujunut. Ilman, että tietää, mitä arvioidaan, ei voi suoraan sanoa yleistä ohjetta siitä, miten arvosana tulee jakautumaan tiimiläisten kesken. Arvosanan jakautumisperiaate kannattaa tarkastaa opettajalta, ettei lopussa tule ikäviä yllätyksiä.

Työstä tulee antaa ja saada palautetta

Oppiminen on tehokasta, kun tietää, miten on suoriutunut ja mitä tulee harjoitella lisää. Kuvittele, että teet esseen ja saat sen jälkeen palautteeksi "7+". Mitä se tarkoittaa? Jos haluaisit saada arvosanan 8, mitä tulee tavoitella? Panostaa tiedonhankintaan tai lähteiden valintaan, pyrkiä soveltamaan opittua vai kyvykkyyteen tuottaa asiatekstiä?

Itsearvio on sitä, että pyrit itse selvittämään, miten suoriuduit. Tällöin tulee ymmärtää oppimisen tavoitteet, työskentelyn etenemisen portaat ja se, miltä työskentely milläkin portaalla vaikuttaa. Palautetta voi antaa myös luokkatoverille, jolloin puhutaan vertaispalautteesta.

Helppo askel palautteen antoon on käyttää japanilaisen Motorola-yhtiön kehittämää arviokaavaa. Sitä käyttävät miljoonat ympäri maailman. Motorola-palautteessa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

1. Mikä meni hyvin?
2. Mikä meni huonosti?
3. Mitä opit?
4. Mitä harjoittelet lisää/seuraavaksi?

Palaute kannattaa antaa jokaisen työvaiheen jälkeen, jotta työstä voi ottaa opikseen ja edetä osaamisessa kohti tavoitteita.

Ryhmätyöskentelyarviointi

Arvioinnissa käytetään seuraavaa asteikkoa:

1 = vain vähän/ei juurikaan/huonosti 5 = tosi paljon/erittäin hyvin

Arvioi tähän omaa **osallistumistasi ja onnistumistasi koko työssä.**



Nimesi _____	osallistuminen	onnistuminen
ideointi	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
tiedonhaku	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
työskentely	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
oman osuuden hoitaminen	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
yhteistyö	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
arvioitavan tekstin/työn valmistaminen	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Kirjoita tähän sanallisesti arviota työskentelystäsi:

Kuinka hyvin onnistuitte mielestäsi **ryhmänä** tavoitteiden ja sisältöjen **tuottamisessa** 1 2 3 4 5

Arvioi tähän ryhmäläistesi **osallistumista ja onnistumista**. Anna vain yksi yhteinen arvio molemmista osa-alueista.

Ryhmäläinen _____

ideointi	1 2 3 4 5
tiedonhaku	1 2 3 4 5
työskentely	1 2 3 4 5
oman osuuden hoitaminen	1 2 3 4 5
yhteistyö	1 2 3 4 5
arvioitavan tekstin/työn valmistaminen	1 2 3 4 5

Ryhmäläinen _____

ideointi	1 2 3 4 5
tiedonhaku	1 2 3 4 5
työskentely	1 2 3 4 5
oman osuuden hoitaminen	1 2 3 4 5
yhteistyö	1 2 3 4 5
arvioitavan tekstin/työn valmistaminen	1 2 3 4 5

Ryhmäläinen _____

ideointi	1 2 3 4 5
tiedonhaku	1 2 3 4 5
työskentely	1 2 3 4 5
oman osuuden hoitaminen	1 2 3 4 5
yhteistyö	1 2 3 4 5
arvioitavan tekstin/työn valmistaminen	1 2 3 4 5

Ryhmäläinen _____

ideointi	1 2 3 4 5
tiedonhaku	1 2 3 4 5
työskentely	1 2 3 4 5
oman osuuden hoitaminen	1 2 3 4 5
yhteistyö	1 2 3 4 5
arvioitavan tekstin/työn valmistaminen	1 2 3 4 5

Mikäli haluat kertoa muuta työskentelystä, kirjaa se tähän

Väitteitä, joita voitte käyttää yhteistyön tarkasteluun:

1. Kaikki ryhmässä tietävät, mitä olemme tekemässä ja miksi.
2. Emme tee samaa työtä yksinään, vaan ajattelemme asioita yhdessä, vaikka työ olisi jaettu osiin
3. Jokaisen mielipide on tullut kuulluksi työskentelyn suunnittelussa ja työnjaossa.
4. Olemme pysähtyneet keskustelemaan emmekä vain jakaneet tehtäviä tasan.
5. Ryhmässä saa kysyä ja olla eri mieltä ilman, että tulee nolatuksi.
6. Ryhmätyömme perustuu keskusteluun eikä hiljaiseen tekemiseen.
7. Käytämme tilannekatsauksia, jotta jokainen pääsee etenemään omassa osuudessaan ja saa tiimin apua.
8. Kaikki ryhmäläiset tekevät töitä eikä mukana ole vapaamatkustajia.
9. Emme vain jaa vastuuta vaan opimme toisiltamme samalla.
10. Meillä on yhteinen tavoite ja työskentelyn kieli: ymmärrämme, mitä sanoilla ja valinnoilla tarkoitetaan ja mihin niillä lopulta pyritään.

Tehkää näin:

Jokainen voi ensin miettiä hiljaa, mitkä väitteet toteutuvat hyvin ja mitkä eivät.

Sen jälkeen nostakaa esiin 1–2 kohtaa, joissa ryhmä toimii hyvin, ja 1 kohta, jossa olisi parannettavaa.

Tarkastakaa parannus aikataulun mukaan kolmasosan kohdalla ja asettakaa uusi tavoite.

Oppiminen tapahtuu nykyksityksen
mukaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa.
Millaisia oppimisen mahdollisuuksia sinä
rakennat elämääsi?

Työskentelemällä taidokkaasti yhdessä pystymme suorituksiin, jotka ovat tavallisesti ulottumattomissamme

Tiimityön on tehokasta työskentelyä yhdessä. Usein ryhmätyö kilpistyy siihen, että taitomme kohdata toinen ja hyötyä toistemme osaamisesta ovat vajavaisia. Tiimityössä keskitytään yhdessä työskentelyn taitojen parantamiseen, jolloin työnteon pohjana oleva taito olla läsnä tilanteessa voimistuvat. Yksilöt luottavat toisiinsa ja muodostavat tiimin.

Kouluosaamisen tähtäimessä tulee olla sekä sosiaalisten taitojen harjoittaminen että tiedon prosessit. Tiimityön avulla pääsemme käsiksi niihin molempiin. Tiimi muodostuu yksilöistä, jotka pyrkivät ratkaisemaan pulmia yhdessä. Inhimillisessä oppimisessa ja toiveikkaassa elämisessä tarvitaan yhteistyötä, sillä yksilöt ovat aivan liian osaamattomia ratkomaan niitä ongelmia, joita tulevaisuus tuo tullessaan.

Tämä opas on suunniteltu lukion kotitalouden opintojakson tukemiseksi. Oppaan avulla opiskelijatiimi voi ohjata omaa työskentelyään opintojaksolle määritellyn aiheen ja tavoitteiden parissa. Opettaja voi ohjeistaa, mitä osioita oppaasta hyödynnetään työskentelyssä.

Tiimityö luo kykyä ajattelulle ja tulevaisuuden taidoille ja tiiminä ihmiset pystyvät ratkomaan tulevaisuuden viheliäisiä pulmia, kun yksilön kyvyt eivät siihen riitä. Työskennellessä pystytään luomaan sosiaalista merkitystä elämälle. Toisten vuoksi eläminen tuo iloa ja onnellisuutta.

Oppaan kirjoittaja fm Sini Kuha on koulutettu tiimipedagogi ja aineenopettaja, joka on kehittänyt ja käyttänyt yhdessäoppimisen keinoja menestyksekkäästi yli kymmenen vuotta.

