

”Ainutlaatuinen koulutus”

Kokemuksia vertaisoppimisesta ja malleja osaamisen jakamisesta

Kollegan työn varjostaminen työparijaksoilla ja
vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena

Opelix – osaava oppilaitos -hankkeessa
2010–2012



Saija Hieta
projektipäällikkö
18.10.2012

Johdanto

Opetusministeriö käynnisti vuonna 2010 valtakunnallisen Osaava -ohjelman. Vuoteen 2016 jatkuvassa ohjelmassa tavoitteena on varmistaa opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen, parantaa täydennyskoulutuksen tasa-arvoista saatavuutta, hakea uusia ja innovatiivisia osaamisen kehittämisen tapoja ja malleja sekä aktivoida täydennyskoulutukseen aiemmin vähän osallistuneita henkilöitä ja henkilöstöryhmiä.

Opelix – osaava oppilaitos on ohjelman rahoittama verkostohanke, joka on aloittanut toimintansa syksyllä 2010. Hankkeessa kehitetään verkoston henkilöstön osaamista monipuolisesti ja mallinnetaan uusia osaamisen kehittämisen tapoja. Nämä tavat perustuvat vahvasti vertaisoppimiseen ja osaamisen ja hyvien käytänteiden jakamiseen. Olemme luoneet rakenteet yhteiselle, tarvelähtöisyyteen perustuvalla täydennyskoulustoitinnalle ja vahvistaneet verkostoyhteistyötä yli oppilaitos- ja kouluasterajojen. Verkostossa on kymmenen jäsentä: Faktia koulutus Oy, Forssan ammatti-instituutti, Hattulan kunnan sivistystoimi, Hyria koulutus Oy, Hämeenlinnan kaupungin opetuspalvelut, Hämeen ammatti-instituutti, Janakkalan kunnan sivistystoimi, Kiipulan ammattiopisto, hanketta hallinnoiva Koulutuskeskus Tavastia sekä Vanajaveden opisto. Yhteistyötä tehdään yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen sekä vapaan sivistystyön kesken.

Tässä raportissa kuvataan hankkeessa tähän asti kehitettyjen vertaisoppimiseen perustuvien uudenaisten täydennyskoulutusmallien toteutusta, tuloksia ja osallistujien kokemuksia. Malleja on kokeiltu ja kokeusten myötä kehitetty suuntaan, joka parhaiten palvelee verkostossa tapahtuvaa osaamisen ja hyvien käytänteiden jakamista.

Vertaisryhmämentorointi on jo yleisesti hyväksi havaittu, uudenlainen osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen tapa joka perustuu kollegoilta oppimiseen, hyvien käytänteiden jakamiseen ja arjen työtä tukevien, konkreettisten työkalujen ja käytäntöjen rakentamiseen yhdessä. Osaava Verme -hanke on valtakunnallisesti kehittänyt tätä toimintamallia ja kouluttanut mentoreita. Verkostossamme olemme soveltaneet verme-toimintaa osaamisen jakamisessa samaa työtä eri organisaatioissa tekevien kesken sekä erilaisilla osaamisalueilla (esimerkiksi verkkopedagogiikan ja sosiaalisen median, kansainvälisyyden tai yrittäjyyskasvatuksen toimijoiden kesken). Toimintaa on kehitetty palautteiden pohjalta ja sovellettu erilaisille ryhmäkokoonpanoille. Palaute ryhmiin osallistuvilta on ollut positiivista ja mahdollisuutta tällaiseen epämuodolliseen vuoropuheluun ja ammatilliseen keskusteluun on pidetty palkitsevana. Verkostomme henkilöstöä on kouluttautunut mentoreiksi Osaava Verme-koulutuksissa.

Vertaisparityöskentelyä olemme toteuttaneet tiimiopettaja- ja työparijaksoilla. Jaksoille on voinut osallistua myös opetustoimen tukihenkilöstö, ei vain opettajat. Lähtökohtana jaksoille on ollut tarvelähtöisyys ja se, että jaksoja on voinut toteuttaa eri tavoin, kunhan toteutus on parhaalla mahdollisella tavalla palvellut parin ammatillisen osaamisen sekä yhteistyön kehittämistä, osaamisen ja hyvien käytänteiden jakamista ja kollegan ja esimiesten kanssa asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Jaksomahdollisuutta on pidetty merkittävänä lisäpanostuksena opettajien mahdollisuuksiin kehittää omaa osaamistaan ja uudistaa omia toimintatapojaan. Kehitys on poikunut muutosta ja hyvien käytäntöjen siirtämisestä myös ympäröiviin työyhteisöihin. Palaute on ollut erinomaista ja vastaavaa hanketoimintaa on toivottu toteutettavan jatkossakin.

Sisällysluettelo

Johdanto	2
Sisällysluettelo	3
1. Uudenlaiset vertaisoppimisen mallit kokeilussa ja käytössä	4
1.1. Työssä oppimisen monet muodot – vertaistuki ja kollegoilta oppiminen keskeistä	4
1.1.1. Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena.....	4
1.1.2. Vertaispari osaamisen kehittämisen kumppanina.....	4
1.2. Mallien kehityskulku ja sovellusvaihtoehdot	5
1.2.1. Vertaismentorointiryhmien toiminta hankkeessa	5
1.2.2. Tiimiopettaja- ja työparijaksot hankkeessa	5
2. Kokemuksia ja palautetta	7
2.1. Kokemuksia vertaisryhmämentoroinnista	7
2.1.1. Ainutlaatuinen ”koulutus”	7
2.1.2. ”asioita, jotka ovat työssä tärkeitä, mutta jotka ovat ehkä hukkuneet muun tekemisen alle.”	7
2.1.3. ”Ongelmat, asiat, ilot ja surut samanlaisia eri kouluissa ja kouluasteilla.”	7
2.1.4. Kehityshaasteita.....	8
2.2. Kokemuksia vertaisparityöskentelystä jaksoilla.....	8
2.2.1. ”useita ahaa-elämyksiä”	8
2.2.2. Jaksoilla opittu jakoon ja käyttöön omalla työpaikalla	9
2.2.3. Tavoitteiden asettaminen ennakkoon tärkeää	9
2.2.4. Toimiva ja haluttu osaamisen kehittämisen tapa	9
Lähteet.....	10

1. Uudenlaiset vertaisoppimisen mallit kokeilussa ja käytössä

Hankkeen keskeisenä tavoitteena on tarjota uudenlaisia, perinteisestä täydennyskoulutuksesta poikkeavia, mahdollisimman paljon oman työn ohessa tapahtuvia ja työn arkeen kytkeytyviä mahdollisuuksia oppia kollegoilta ja muilta verkoston jäseniltä. Vertaisoppimiseen ja -arviointiin verrattavissa olevalla toiminnalla olemme saaneet aktivoitua myös sellaisia kohderyhmiä ja henkilöitä, jotka harvoin osallistuvat perinteiseen täydennyskoulutukseen.

1.1. Työssä oppimisen monet muodot – vertaistuki ja kollegoilta oppiminen keskeistä

Opetusalan ammattilaiset oppivat työn kannalta tärkeää osaamista hyvin erilaisissa ja monesti epämuodollisissa yhteyksissä. Opettajat kertovat oppineensa varsin paljon muualla kuin opettajien perus- ja täydennyskoulutuksessa. Tyypillisiä annettavia esimerkkejä tällaisista non-formaaleista oppimistilanteista ovat esim. kollegoilta oppiminen ja kokeneelta opettajalta tai nuoremmalta opettajalta oppiminen sekä erilaiset epäviralliset opettajaryhmät. Lähes 70 prosenttia työssä käytetystä tiedosta ja osaamisesta arvioidaan olevan opittua muualta kuin koulutuksesta. Yleistä on, että kokeneet opettajat arvioivat oppineensa noin kaksi kolmannesta työssä tarvittavasta osaamisesta työelämässä, ei koulutuksessa. (Heikkinen H., Jokinen H. & Tynjälä P., 2010)

1.1.1. Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena

Vertaismentoroinnissa (**verme**) kyse on uudenlaisesta osaamisen kehittämisen tavasta, joka perustuu kollegoilta oppimiseen, hyvien käytänteiden jakamiseen ja arjen työtä tukevien, konkreettisten työkalujen ja käytäntöjen rakentamiseen yhdessä. Verkostohankkeessamme olemme halunneet nimenomaan tarjota mahdollisuuksia vertaisoppimiseen ja jakamiseen yli kouluasteiden ja oppilaitosrajojen. Verme on siis yhteistä tiedon rakentamista, joka perustuu esimerkiksi työssä koettujen haasteiden ja kokemusten käsittelemiseen ryhmässä. Menetelmä on kehitetty tukemaan erityisesti uusia työntekijöitä, mutta siitä on hyötyä monissa työelämän vaiheissa ja tämän on myös käytäntö osoittanut. Hyvin erilaisten ryhmien myötä olemme saaneet nähdä, kuinka monin eri tavoin ryhmä voi palvella.

Verme on ns. reflektiivistä täydennyskoulutusta. Oikeastaan sana ”täydennyskoulutus” on tässä yhteydessä huono, vaikka puhutaankin uudenlaisesta täydennyskoulutuksen muodosta. Kyse ei kuitenkaan ole ”täydentämisestä” vaan pikemminkin jatkuvasta ammatillisesta kasvusta, joka perustuu reflektiiviseen ajatteluun: oman työn ja ammatillisten käytänteiden kehittämiseen vertaiskeskustelun ja yhteisen pohdinnan avulla. Verme perustuu ajatukseen, että kaikki opetus- ja kasvatustyössä voivat oppia toisiltaan. Mielekäs oppiminen pohjautuu omakohtaiseen kokemukseen, aitojen kysymysten ja ongelmien ratkaisemiseen. Siksi vermeryhmässä ”täydennyskoulutus” ei perustu valmiiksi mietittyihin tietopaketteihin, vaan ryhmän yhdessä tekemään suunnitelmaan. (Osaava Verme -verkkosivut: <http://ktl.jyu.fi/ktl/osaavaverme/mikaverme>).

Ryhmille on ominaista vahva pyrkimys dialogisuuteen. Pois monologisesta vuoropuhelusta, jossa vuoroin puhutaan ja vuoroin ainakin näennäisesti kuunnellaan, aitoon läsnäoloon ja toisten ajatusten kuulemiseen, yhdessä ajattelemiseen, keskeneräisyyden sietämiseen ja kehitteillä olemiseen sekä toisten kunnioittamiseen. Ryhmissä opetellaan siis myös vuorovaikutustaitoja, joiden avulla olisi mahdollista lisätä myös työyhteisöjen vuorovaikutusta, puhumattakaan sen vaikutuksista ohjaus- ja opetuskäytäntöihin.

1.1.2. Vertaispari osaamisen kehittämisen kumppanina

Puhuttaessa tiimiopettajuudesta voidaan viitata samanaikaisopetuksen yhteen muotoon, jossa opettajapari jakaa vastuun opetustilanteesta ja opetuksen suunnittelussa. Näin molempien asiantuntijuus ja osaaminen hyödynnetään. Tämä tuo joustoa oppitunteihin ja mahdollistaa esimerkiksi monipuolisempien menetelmien käytön.

Hankkeessa toteutettuja jaksoja on hyödynnetty myös yllä esitettyssä merkityksessä, mutta jaksoilla toteutettavalle opettajatiimien tai työparien yhteistyölle on ollut myös monia muita toteutustapoja ja tavoitteita. Jaksoilla kyse on molemminpuolisesta osaamisen kehittämisestä vertaisoppimisen keinoin. Tarkoituksena on, että kaksi vertaista asiantuntijaa erilaisista toimintaympäristöistä saa tilaisuuden oppia toisiltaan ja jakaa osaamista, kokemuksia, hyviä käytänteitä ja toimintamalleja sekä hiljaista tietoa arjen tilanteissa ja työn ohessa. Menetelminä ovat kollegan työn varjostaminen (job shadowing), avoin vuoropuhelu ja yhteistyö.

1.2. Mallien kehityskulku ja sovellusvaihtoehdot

1.2.1. Vertaismentorointiryhmien toiminta hankkeessa

Hankeverkoston toiminnan käynnistyessä, ryhmiä koottiin aluksi osin palvelemaan hankkeen ja koulutusten tarvelähtöistä suunnittelua. Vertaisuuden ja yhteisten toimintamallien jakamisen ohella ryhmissä pohdittiin millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita ryhmää yhdistävän osaamisalueen saralla hankeverkoston toimijoilla on, ja miten osaamista voitaisiin kehittää. Tiettyjen aihealueiden (erityisen tuen tarpeet, opetusteknologia ja sosiaalisen median pedagoginen käyttö, yrittäjyyskasvatuksen toteuttaminen koulutuksessa, kansainvälisyys ja monikulttuurisuus) parissa toimivat osaajat verkostosta jakoivat asiantuntijuuttaan ja hyödynsivät omaa kokemustietoaan pohtiessaan osaamistarpeita, koulutusaiheita ja erilaisia osaamisen kehittämisen tapoja. Ryhmissä ideoitii muun muassa hienoja koulutuksia ja tapahtumia, joita on toteutettu verkostolle (mm. Koulu goes Global -toritapahtuma ja Luovuusleiri syksyllä 2012).

Myöhemmin toiminnan periaatteita on hieman kehitetty ja ryhmiä on koottu samoissa tehtävissä verkoston eri organisaatioissa toimiville. Näin esimerkiksi opinto-ohjaajat, erityisopetuksen toimijat, työelämäkoordinaattorit, 'kokeneet konkariopettajat' ja nuoret, työuransa alussa olevat opettajat ovat kokoontuneet yhteen vertaisjoukkona, jossa prosessin edetessä on yhdessä päästy jakamaan työhön liittyviä asioita. Vertaisryhmämentorointi on osaamisen kehittämisen lisäksi ollut merkittävä verkostotyökalu. Keskeistä on ollut erilaisissa toimintaympäristöissä tehtävän työn ja omaksuttujen toimintamallien jakaminen ja niistä toisilta oppiminen.

Olemme jatkuvasti kehittäneet ryhmien toimintaa palautteiden perusteella. Yhdistimme esimerkiksi kokeneiden opettajien ja uransa alkuvaiheessa olevien opettajien ryhmän yhdeksi ryhmäksi, ja kokeilu oli niin palkitseva, että tällä konseptilla kokoamme myös uusia ryhmiä.

Vuonna 2011 verkoston yhteisiin ryhmiin osallistui yhteensä 29 henkilöä, 20 naista ja 9 miestä. Vuonna 2012 ryhmiin on osallistunut 27 henkilöä, 22 naista ja 5 miestä. Ryhmien prosessi muodostui viidestä – kuudesta yhteistä, muutaman tunnin tapaamisesta noin kuukauden välein. Ryhmillä on ollut Verme -koulutuksen saaneet osaajat / toiminnan fasilitaattorit. Osaava Verme -koulutuksissa verkostostamme kouluttajatuomassa olleilla opettajilla on ollut myös omia ryhmiä omien organisaatioidensa sisällä. Näin tätä osaamisen kehittämisen mallia on pyritty jalkauttamaan myös pysyvämmäksi verkoston jäsenten toimintatavaksi.

1.2.2. Tiimiopettaja- ja työparijaksot hankkeessa

Hankkeessa vertaisparityöskentelyä on toteutettu monipuolisin toteutusmallein. Hankkeen alkaessa parit jaksoille muodostuivat yli oppilaitos- ja kouluasterajojen, jolloin ne palvelivat eri organisaatioiden toimintakulttuureihin tutustumisessa, hyvien käytänteiden benchmarkkauksessa ja verkoston välisessä yhteistyössä. Toisella hankekaudella vuoden 2012 aikana jaksoja toteutettiin oppilaitosten ja kuntien sisäisinä, jolloin tutustumista ja yhteistyön kehittämistä on tehty esimerkiksi suuren oppilaitoksen eri osastojen tai toimipisteiden, tai kunnan eri koulujen välillä. Jaksot ovat toimineet siltana esimerkiksi opiskelun nivelvaiheiden, luokanopettajan ja erityisopetuksen tai ammatillisen opettajan ja ATTO-aineiden yhteistyössä tai vaikkapa nuoren ja vanhemman opettajan yhteisenä perehdytys- ja mentorointijaksona.

Jaksoilla on siis monipuolisia soveltamismahdollisuuksia. Yhteistyön lähtökohtana on voinut olla toimintamallien vertailu tai kopioiminen, hiljaisen tiedon siirtäminen, uuteen työnkuvaan perehtyminen tai jokin konkreettinen yhteistyöhanke. Tärkeimpänä lähtökohtana on pidetty jakson tarvelähtöisyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta kollegaparin osaamisen sekä kulloinkin tarpeellisen yhteistyön kehittämisessä. Kollegapari on keskenään ja yhdessä lähiesimiensä kanssa asettanut jaksolle tavoitteet ja tehnyt toimintasuunnitelman, joka mahdollisimman hyvin palvelee parin osaamisen kehittymistä, yhteistyötavoitteita ja osaamisen jakamista. Suunnitelma on toiminut hakemuksena jaksolle ja tavoitteet ja tarpeet on arvioitu päätöksenteon yhteydessä.

Prosessin keskeiset vaiheet ja periaatteet:

1. Hakuvaiheessa opettaja- / kollegapari tekee yhdessä alustavan toimintasuunnitelman (=hakemuksen) jaksolle. (Parit muodostetaan pääosin omatoimisesti, projektipäällikkö voi olla apuna pyydettyäessä.) Suunnitelmasta tulee ilmetä jakson tarkoitus ja tavoite, miten jakso palvelee molempien osapuolten osaamisen kehittymistä sekä tuo mahdollisesti laajemmin uutta osaamista työyhteisölle/tiimille/osastolle/koululle sekä jakson suunniteltu ajankohta. Esimiesten tulisi olla mukana suunnittelussa ja tavoitteiden asettamisessa sekä seurannassa.
2. Suunnitelma hyväksytään tarkoituksenmukaisena sekä yhteistyötavoitteita ja molempinpuolista osaamisen kehittämistä palvelevana. Mahdolliset tarkennukset viikon mittaisen jakson sisällöistä, yh-

teistyöstä ja vertaisoppimisen menetelmistä tehdään. (Jakso voi olla yhtenäinen viikko, tai vaihtoehtoisesti erillisistä päivistä/tapaamisista koostuva viiden päivän jakso.)

3. Ennen jaksoa pari raportoi projektipäällikölle sekä omille lähiesimiehilleen "Tiimiopettaja-/työparijakson tavoitteet ja seuranta" -lomakkeella jaksolle asetetut tavoitteet. Lomake on ohjeistettu käytäväksi läpi ja täytettäväksi yhteistyössä kollegan sekä esimiesten kanssa, jotta yhteistyön tavoitteet tulevat määritettyä ja tarkennettua yhdessä.
4. Kollegapari tapaa ja työskentelee yhdessä sovitun suunnitelman mukaisesti.
5. Jakson jälkeen tuloksia ja oppimista arvioidaan. Molemmat osapuolet täyttävät jakson seurantalomakkeen ja arvioivat ennakoon jaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamista sekä oppimaansa. Jakson jälkeen kannustetaan jakamaan ja levittämään opittua työyhteisössä ja arvioimaan opittua oman esimiehen kanssa.

Vahvuuksina toimintamallissa on se, että jakso palvelee hyvin osaamisen kehittämistä, kun jakso on parin itsensä räätälöimä ja suunnittelema. Tämä on myös hyvin kustannustehokas täydennyskoulutusmuoto. Parhaimmillaan se palvelee laajemmin esimerkiksi työyhteisön (koulun, oppilaitoksen osaston tms.) toimintamallien kehittämistä ja uudistamista. Tärkeää on, että esimiehet ja johto on mukana prosessissa: esimerkiksi sen arvioimisessa, ketkä verkostosta lähtevät jaksolle (oikeat ihmiset kehittämään osaamistaan oikeaan aikaan) sekä tavoitteiden asettelussa. Tärkeää on kiinnittää huomiota myös tapoihin arvioida tuloksia ja jakaa jaksoilta hankittua osaamispääomaa. Verkostomme on laaja, joten toimintamallit jaksoilla opitun tietotaidon jakamiseen ovat organisaatiokohtaisesti sovittavia. Jaksojen antia on jaettu esimerkiksi osastokokouksissa ja toivotaan käytävän läpi kehityskeskusteluissa. Monesti jakaminen läheisten kollegojen kanssa tapahtuu epämuodollisesti kokemuksista kertomalla ja "kahvipöytäkeskusteluissa". Vastuu on paljon jaksolla olleella itsellään sekä tiimin esimiehellä. Myös muodollinen, annettu aika ja paikka kokemuksista kertomiselle olisi hyvä olla.

Hankkeen edetessä toimintamuotoa on entisestään kehitetty ja tavoitteena on jatkaa toimintaa siten, että parit voivat toimia pidemmällä aikavälillä (esim. vuoden mittaisen yhteistyön ajan, irrallisina yhteistyöpäivinä) yhdessä ja yhteistyön menetelmät voivat vaihdella ja olla monipuolisempia (esim. vierailut toistensa kouluille, vierailut yhdessä toiseen kouluun/oppilaitokseen tai yritykseen, useamman päivän työn varjostaminen toisen työpaikalla, työpaikkavaihto esim. yhden päivän ajaksi tms.).

Kollegan työhön toisessa oppilaitoksessa vuoden 2011 aikana tutustumassa oli 12 opettajaa (12 paria). Monessa tapauksessa toisen oppilaitoksen toimintaan tutustuttaessa nimettiin useampikin kollega, jonka kanssa jaksolla läheistä yhteistyötä tehtiin. Käytännössä siis toiminta kosketti useampia, vaikka jokaiselle jaksolle oli nimettynä yksi kollegapari. Parien jaksot kestivät viisi työpäivää. 24 henkilöstä, joista parit koostuivat, 18 oli naisia ja 6 miehiä.

Tätä raporttia kirjoitettaessa vuonna 2012 toteutettavista ns. organisaatioiden "sisäisistä" jaksoista osa on vielä suorittamatta tai raporttoimatta. Jakson tulee suorittamaan yhteensä 21 kollegaparia ja jaksojen kesko on jälleen 5 työpäivää.

2. Kokemuksia ja palautetta

Kokemuksia vertaismentorointiryhmien osallistujilta ja jaksojen kollegapareilta on kerätty koko hankkeen ajan. Palaute on ollut pääosin erittäin positiivista ja koemme, että molempien toimintamallien myötä osaamista, kokemuksia ja hyviä käytäntöjä on jaettu avoimesti hanketoimijoiden kesken.

2.1. Kokemuksia vertaisryhmämentoroinnista

2.1.1. Ainutlaatuinen ”koulutus”

Vertaisryhmämentorointi on koettu hyväksi, uudenlaiseksi ja joustavaksi tavaksi kehittää osaamista. Kukaan ei ole antamassa valmiita vastauksia, vaan ryhmä yhdessä määrittelee minkä asioiden parissa keskustelua käydään ja mihin yhteisiin vastauksiin päädytään: *”Olen saanut tutustua uusiin ihmisiin. Olemme keskustelleet monenlaisista asioista. On naurettu paljon, itkukaan ei ole ollut kaukana. Rauha, myönteinen ilmapiiri - molemmat asioita, jotka eivät aina arkipäivässä ole mahdollisia. Ainutlaatuinen ”koulutus” siinä mielessä, että ei ole tunnetta suorittamisen pakosta... Tapaamisten välillä tulee halu analysoida vermessä kuultua/käsiteltäviä asioita. Sitä kautta kuultu siirtyy oppimiseksi. Eri ihmisten kokemukset opettavat. Luulen, että montaa asiaa pystyn siirtämään käytäntöön: sanontoja, toimintamalleja...”* tiivistä eräässä ryhmässä mukana ollut 62-vuotias nainen.

2.1.2. ”asioita, jotka ovat työssä tärkeitä, mutta jotka ovat ehkä hukkuneet muun tekemisen alle.”

Verme on antanut ajan ja paikan käsitellä ammatillisesti tärkeitä asioita, mutta joille ei ehkä arjessa ole aikaa. Ryhmiin on tultu melko avoimin mielin, mutta ennako-odotuksiakin on ollut. Ryhmiltä halutaan saada jotakin omaan työhön. Eräs ryhmäläinen kertoi odotuksistaan näin: *”muiden kokemuksia, ideoita, erilaisten ongelmien ratkaisemiseksi sekä yhteisten asioiden kartoittamista samalla tutustuen ja verkostoituen toisiin. Omalla paikkakunnalla ei ole ammatillisia opoja (kuin 2), jolloin on vain kaksi tapaa tehdä, muita malleja kaitavaan. Odotan myös saavani tietoja/mahdollisuuksia muiden resursseista ja toimintatavoista.”* (nainen 51 v.).

Tapana on, että ryhmä aina prosessin alussa yhdessä asettaa toiminnalleen tavoitteet ja yhteiset pelisäännöt. Jokaisen ryhmän prosessi on omansa näköinen, kun alkuun on yhdessä mietitty mitä halutaan saavuttaa; mihin koettuihin työn pulmiin tai tärkeiksi katsottuihin kysymyksiin lähdetään hakemaan vastauksia yhdessä. Yhteinen nimittäjä on kuitenkin, että verme-tapaaminen on hetki hengähtää arjen kiireiden keskellä, jakaa, kuulla toisilta ja oivaltaa: *”Antanut: läheisyyttä, turvallisuutta, voimavaroja, piristystä arkeen, ”kriisiapua”. Oppinut: tuntemaan eri asteitten työtapoja, ongelmien ratkaisutapoihin tutustumista.”* kertoi 59 -vuotias nainen. Jakaminen ja keskustelu ryhmissä on ollut luottamuksellista ja avointa.

2.1.3. ”Ongelmat, asiat, ilot ja surut samanlaisia eri kouluissa ja kouluasteilla.”

Verkostotyökaluna verme on antanut paljon. Kun ryhmissä päästään jakamaan ajatuksia ja kokemuksia yli oppilaitos- ja kouluasterajojen, näkökulmat laajenevat: *”Voi peilata omia ajatuksia ja toinen voi pyytää perustelemaan, miksi toimii niin, koska ei ole yhtä ainoata tapaa toimia.”* (nainen 50 v.)

Osallistajat ovat kertoneet kuinka hienoa on oivaltaa, että muutkin, kouluasteesta riippumatta, painiskelevat paljon samojen asioiden äärellä työn arjessa: *”Mitä antanut: hetken hellittää ja saada todeta, miten muillakin samassa elämäntilanteessa olevilla opettajilla on samoja ajatuksia kuin itsellä on. Mitä oppinut: koulutustasosta ja koulutusalaista riippumatta jokaiselta on löytynyt samoja ilonaiheita ja murheita. Mikä on yllättänyt positiivisesti: Miten aina kaksi ja puoli tuntia on mennyt nopeasti. Miten keskustelu on edennyt mukavasti ilman taukoja. Aivan kuin tutut ihmiset viettäisivät aikaa keskenään.”* (mies 64 v.)

Verme voi yllättää kokeneen konkarinkin herättelevyydellään: *”Yllättävää, miten rankkojakin kokemuksia ja tilanteita vielä uran loppusuorallakin tulee eteen. Itsellä usein tunne, että kaikki on jo koettu. Opetus siitä ettei saa tuudittaa itseään valmiiksi mihinkään muottiin.”* totesi 62-vuotias naisopettaja.

2.1.4. Kehityshaasteita

Kun ryhmät ovat koostuneet verkostomme eri organisaatioiden henkilöistä, on tapaamisajankohtien sopiminen osoittautunut suurimmaksi haasteeksi. Olemme pyrkineet ottamaan huomioon kulloisenkin ryhmän ja aikojen on sovittu yhdessä toiveet huomioiden. Eri kouluissa ja oppilaitoksissa, sekä eri tehtävissä työskenteleville sopivat erilaiset ajankohdat. Tärkeää sitoutua prosessiin ja silloin se myös parhaiten palvelee jokaista osallistujaa ja ryhmän yhteistä matkaa. Esimiesten tuki verme -mallin mukaiselle toiminnalle ylipäänsä sekä alaisen osallistumisen mahdollistamiseksi on ehdotonta.

2.2. Kokemuksia vertaisparityöskentelystä jaksoilla

Jaksojen jälkeen osallistujat ovat peilanneet miten etukäteen yhdessä kollegan ja esimiesten kanssa asetettavat tavoitteet saavutettiin oman ammatillisen ja yhteistyömallien kehittymisen kannalta sekä sitä, miten jaksolta opittu osaamispääoma voidaan tuoda laajemmin työyhteisön hyödyksi. Jaksoilta on saatu virikkeitä, uusia toimintamalleja ja sovellusideoita omaan työhön ja työyhteisölle. Yhteistyön tehostuminen ja erilaiset uudet yhteistyömahdollisuudet on mainittu myös jaksojen myötävaikutuksena.

2.2.1. "useita ahaa-elämyksiä"

Suurin osa osallistujista koki, että jakson tarkoitus toteutui ja tavoitteet saavutettiin: *"Mielestäni tavoitteeni ylittyivät..."* kertoi eräs opettaja. Keskeistä on ollut etukäteissuunnittelu: Tavoitteista ja toimenpiteistä, joilla tavoiteltuihin päämääriin päästään, on tullut sopia yhteistyössä.

Monille jaksojen anti oli oivallukset, innostuminen ja toisesta organisaatiosta omaksutut uudet toimintamallit ja käytännön vinkit omaan työhön:

"Uskon, että tiimijakson antina myös itse saan uutta pontta tehostaa omasta puolestani yhteistyötä rinnakkaisluokkien kanssa."

"Sain myös useita ahaa-elämyksiä, millaisia käytännön taitoja opiskelijoiden kanssa voisi harjoitella toisella kotimaisella – suurinta osaa näistä olin pitänyt itsestään selvyyksinä, mutta ensi syksynä täytyy ottaa käyttöön..."

"Jakso oli mukava mahdollisuus tutustua toisen toimipisteen toimintaan."

Joillakin jaksoilla opettaja kertoi myös oppilaiden/opiskelijoiden hyötynneen jaksosta, kun opettajapari toimi opetustilanteissa yhteistyössä. Esimerkiksi jaksolla, jolla ammatillisen alan opettaja ja ruotsinkielisen ATTO-opettaja syvensivät yhteistyötä, sai myös opiskelijaryhmä viikon "intensiivikurssin". Opettaja kertoi, että *"tuntuu siltä, että asiat saattoivat mennä paremmin perille tällaisella pikakelauksella, koska oli pakko omaksua ja opittua laitettiin käytäntöön. Siitä kiitos kuuluu sekä xx:lle (kollega) että ryhmälle, joka oli otollinen tällaiseen työparikokeiluun"*. Myös opiskelijapalaute tiimiopettajuudesta oli positiivista opettajan kuvaamana: *"Kielen opetus työparina opetettuna oli opiskelijoille sekä opettajalle motivoivaa... Opiskelijapalaute viikosta oli positiivinen--> "miksi ei englantiakin voisi opiskella näin?", "tosi nopeesti meni päivät, kun oli vuorotellen ammatillista ja ammattikieltä."* listasi opettaja opiskelijoiden tuntemuksia.

"Tavoitteeni jaksolle toteutuivat erittäin hyvin. Sain monipuolisen ja laajan kuvan siitä, miten erityisopetuksen erilaisia tapoja voidaan käyttää mahdollisimman monen lapsen hyväksi...Tavoitteideni mukaisesti sain myös tutustua todella laajaan kirjoon kommunikaation apuvälineitä. En olisi voinut kuvitellakaan, miten paljon kaikenlaisia teknisiä juttuja on olemassa. Kuitenkin ehkä paras toimintamalli, jota pystyy hyödyntämään juuri yleisopetuksessa on kuvastruktuurin luominen, jolla jäsennettiin lasten koulupäivää. Se hyödytti myös yleisopetuksen lapsia. Lisäksi sain tutustua mahtaviin ihmisiin, opettajiin ja ohjaajiin, joiden kanssa saatan tarvittaessa olla yhteistyössä jatkossakin!"

"Erilaisia uusia työohjeita, vinkkejä toteutukseen, innostavaa ja motivoivaa oppimisen tukemista tiimiparina puolin ja toisin tutuissa, mutta ammatillisesti eri näkökulmista työssä ja käytännön työn toteutuksessa...Motivoivaa."

"Koen, että saavutin tavoitteeni ja olen erittäin tyytyväinen saamastani mahdollisuudesta päästä Opel-hankkeen kautta tutustumaan ja keskustelemaan kollegoiden kanssa mm. työstä, arjesta, käytänteistä ja toimintamalleista. Reflektointia parhaimmillaan."

2.2.2. Jaksoilla opittu jakoon ja käyttöön omalla työpaikalla

Jakson oppeja on ohjeistettu jakamaan työyhteisössä, mutta jaksolla olleilla on ollut myös hienoja omia oivalluksia siitä, miten he voivat jakaa oppimaansa kollegoilleen:

"Tein jaksos jälkeen PowerPoint-esityksen, jonka esittelin Liiketalouden henkilöstökokouksessa."

"Voin jakaa kokemaani ja näkemääni yhteiseen käyttöön. Koulullamme on tapana, että koulutuksissa käyneet jakavat oppimaansa muille työyhteisön jäsenille, esimerkiksi opettajankokouksissa."

"Otin xx koululla ollessani paljon valokuvia erilaista toimintaympäristöistä, -tilanteista, apuvälineistä ja -kuvista, joita käytetään jatkuvasti lasten oppimista helpottamaan. Valokuvien avulla minun oli helppo kertoa kollegoilleni kokemuksiani."

Eräällä jaksolla osaston uutena koulutuspäällikkönä aloittanut henkilö tutustui osastonsa toimintaan, käytäntöihin ja seurasi opettajien työtä. Alan opetusta oli myös eri yksiköissä, kuin missä koulutuspäällikön oma työpiste sijaitsi. Jakso palveli erinomaisesti tavoitteita tutustua uuteen työnkuvaan ja vastuisiin sekä alaisiin ja osaston toimintaan. Koulutuspäällikkö ja työparina toiminut opettaja saivat yhteistyössä listattua kehitettäviä asioita: *"Tästä on hyvä jatkaa. Nyt pystyn paremmin ottamaan kantaa käytännön asioihin"*. Jaksolla koulutuspäällikkö sai esimerkiksi ideoita viedä yhdessä yksikössä käytössä olleita hyviä toimintamalleja toiseenkin yksikköön: *"Tämä toimintamalli otetaan käyttöön koko sote-osastolla"* ja *"Oppimateriaalin jakaminen ja muokkaaminen yhdessä! xx-alalla hyvä käytäntö, joka säästää opettajan resursseja"*. Koulutuspäällikkö kertoi myös tutustuneensa alan opiskelijoihin: *"Uskoisin, että xx-alan opiskelijoiden on helpompi lähestyä minua jatkossa, jos siihen on tarvetta."*

2.2.3. Tavoitteiden asettaminen ennakoon tärkeää

Hankkeen mahdollistama aika kullekin jaksolle on ollut viisi päivää. Tämä on lyhyt aika, joten ajankäytön suunnitelma on tärkeä, jotta yhdessä asetettuja tavoitteita saavutetaan mahdollisimman hyvin: Eräs jaksolla ollut kuvasi tavoitteiden täytyneen *"jokseenkin hyvin, tosin jakso oli aivan liian lyhyt ja opettajat kiireisiä. Ei ollut aikaa tarpeeksi keskustella esim opetussuunnitelmasta"*. Aivan kaikkeen suunniteltuun ja toivottuun yhteistyöhön sekä kollegan ja toisen toimintakulttuurin seuraamiseen aika ei siis aina riittänyt.

"Aikaa keskustella opettajien ja muun henkilökunnan kanssa olisi voinut olla enemmän, mutta viikko on kovin rajallinen aika... Opiskelijavalinnan käytännöt olisivat kiinnostaneet myös. Valinnat ovat kuitenkin keväisin ja tämä jakso oli syksyllä."

Palautteista poimitut kehitysehdotukset olivat monesti juurikin aikaan liittyviä. Pidempää jaksoja toivottiin ja myös sitä, että jaksolla oleva pari sitoutuu yhteistyöhön ja molemmat ovat varanneet sille aikaa. Yhdellä jaksolla yhteistyö alkuun hieman kangerteli, kun toiseen oppilaitokseen sovituista *"tiimipäivistä"* ei pidetty kiinni eikä yhdessä oltu riittävästi sovittu jaksos aikaisen toiminnan tavoitteista ja tavoista. Yhdellä toteutetulla mentorointijaksolla, jossa tavoitteena oli uuden opettajan ohjaaminen opettajuuteen ja käytäntöihin pari totesi, että *"tästä voisi kehittää toimivan perehdyttämismallin"*. Samalla kuitenkin todettiin, että perehdyttäjällä on oltava resursseja ja annettu aika perehdytystyöhön.

2.2.4. Toimiva ja haluttu osaamisen kehittämisen tapa

Vastaavia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen toivottiin löytyvän jatkossakin. Valtaosa kertoi suosittellevansa tätä työkavereilleen ja lähtevänsä mielellään itsekin uudelle jaksolle:

"Tämän tyyppistä JobShadowing- työskentelyä suosittelemme kaikille. Tämä antaa mahdollisuuden ymmärtää sekä arvostaa toisen työtä."

"Jos vastaanvanlaisia mahdollisuuksia tulee jatkossa, niin varmasti kerron kollegoille, että käyttäkää tällaista mahdollisuutta ja olkaa itse aktiivisia atto-aineiden suuntaan."

Hankkeessa olemme ottaneet palautteen ja toiveet vastaan ja toimintamallia on kehitetty ja kehitetään. Pyrimme jatkossakin tarjoamaan vertaisoppimiseen, kollegojen vuoropuheluun, yhteistyöhön ja aitoon työn ohessa tapahtuvaan jakamiseen vahvasti perustuvia mahdollisuuksia ammattitaidon ylläpitämiseksi ja osaamisen kehittämiseksi.

Lähteet

Heikkinen H., Jokinen H., Tynjälä P. (toim.) 2010. Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Osallistujien palautteet verkkopalautekyselystä, haastatteluista sekä jaksojen arviointi- ja seurantaraporteista

Osaava Verme -verkkosivut: <http://ktl.jyu.fi/ktl/osaavaverme>

**Faktia koulutus Oy • Forssan ammatti-instituutti • Hattulan kunta, sivistystoimi • Hyria koulutus Oy • Hämeenlinnan kaupunki, opetuspalvelut • Hämeen ammatti-instituutti • Janakkalan kunta, sivistystoimi • Kiipulan ammat-
tiopisto • Koulutuskeskus Tavastia • Vanajaveden opisto**

Opelix – osaava oppilaitos on Etelä-Suomen aluehallintoviraston rahoittama hanke, joka on osa valtakunnallista Opetus- ja kulttuuri-
ministeriön OSAAVA -ohjelmaa (2010-2016). Hanke tähtää opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittämiseen, yhteisen ja tarvelähtöi-
sen täydennyskoulutustoiminnan pysyvien rakenteiden luomiseen sekä koulujen ja oppilaitosten suunnitelmallisen verkostoyhteistyön
tukemiseen.

Hallinnoija: Koulutuskeskus Tavastia, Hattelmalantie 8, PL 30, 13101 Hämeenlinna, puh. 03 65 811
Projektipääällikkö Saija Hieta, saija.hieta@kktavastia.fi, puh. 03 6581 278