

Tiimityö kouluissa

Yhä useammassa oppilaitoksessa kuulemme lauseen "tiimi hoitaa!" Miksi tiimin pitäisi hoitaa ja mitä iloa siitä on? Ei sitä olla ennenkään tarvittu muita opettajan hommissa!

Tiimin idea on, että jokaisella ihmisellä on osaamista ja ominaisuuksia - ja kun tuomme ne yhteen - on lopputulos suurempi kuin osiensa summa. Tiimityö onnistuakseen vaatii sen, että tiimin jäsenet jakavat yhteisen tavoitteen. Google yrityksenä on tutkinut toimivia tiimejään ja koostanut niistä viisi tärkeää elementtiä:

Psykologinen turvallisuus - tiimin jäsenet uskaltavat toimia rohkeasti pelkäämättä, että vaikkapa ideat tehlataan

Luotettavuus - tiimiläiset luottavat siihen, että kaikki hoitavat hommansa laadukkaasti ja ajallaan

Rakenne ja selkeys - tiimin tavoite, roolit ja toteutussuunnitelmat ovat selkeät

Työn merkitys - työ on jokaiselle henkilökohtaisesti merkittävää

Työn vaikutus - tiimiläiset uskovat, että tehdyllä työllä on oikeasti merkitystä

Tiimin rakentamiseen pitäisi olla aikaa ja välineitä, koska tiimiytyminen ei tapahdu välttämättä itsestään ja vaikkapa nuo Googlen toimivan tiimin vaatimukset ovat aika kovat! Tiimin jäsenten kannattaa käydä syvällisiä keskusteluja ihmisyydestä, arvoista, uskomuksista ja tulevaisuuden visioista. Tiimin jäsenten on tutustuttava toisiinsa, luotava yhteisiä tavoitteita ja arvopohjaa toiminnalle. Tiimin on mietittävä toimintamalleja ja tiimin kulttuuria. Tuurillahan tämä voi tapahtua itsestään, mutta ei työpaikoilla varmaan kannattaisi luottaa sattumaan.

Usein opettajien ajatellaan olevan hyvin homogeeninen porukka ja usein onkin: keskiluokkaisia suomalaisen koulutusjärjestelmän läpikäyneitä korkeasti koulutettuja ihmisiä. Varsinkin ammatillisen koulutuksen puolella - jossa siis itse toimim - on opettajien taustat epäilemättä moninaisempia kuin peruskoulussa ja uskon, että muutoinkin ihmiskäsitykset ja sitä kautta pedagogisen ideologiat vaihtelevat kovastikin. Tämä uskomus samankaltaisuudesta voi ajaa törmäyskurssille, kun emme yht'äkkiä ymmärräkään toisen toimintaa tai ajatuksia.

Muutos on usein myös hankalaa ja luopuminen opettajien yksin toimimisen eetoksesta voi tehdä kipeääkin. Muutos on myös hidasta eikä aina etene lineaarisesti. Arkisen työn ohessa tällaisten isojen muutosten tekeminen, kollegoihin tutustuminen ja vaikkapa tiimin käytänteiden muodostaminen on iso vaatimus. Motivaatiotakin pitäisi olla tähän muutokseen.

Ristiriitaista kyllä, tässä kohtaa muutoksen ja tiimityön avaimet ovat esihenkilöillä: rehtoreilla ja koulutuspäälliköillä. Minun mielestäni muutosta on ainakin aluksi johdettava ylhäältä kunnes tiimityön edut näyttäytyvät työntekijöille. Työnantaja voi tarjota aikaa ja välineitä tiimityön tueksi. Työnantaja voi myös antaa halutessaan oikeaa valtaa (ja rahaakin) tiimeille, jotta opettajat voivat oikeasti alkaa johtamaan työtään tiimeissä. Oppilaitokset ovat rehtoreidensa näköisiä ja vaikka meillä olisikin tiimiorganisaatio, rehtoreilla on valtaa ja merkitystä.

Toimiva tiimi lisää työhyvinvointia. Hyvinvoivat työntekijät tekevät työnsä paremmin. Jo tämän takia tiimien toimintaan pitäisi antaa riittävästi tukea pitkin matkaa. Ja matkan varrella ne yksin puurtavat opettajat ehkä huomaavat, että yhdessä tekeminen on kannattavaa ja tekee työstä kivempää. Ja muutos olikin kaiken vaivan arvoista.

Kirsi Naskali