

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Syrjämäki, E., Sairanen, L. & Ruhalhti, S. (2021) Kuulen, kuuntelenko?
Teaching and Learning Centre -blogi.

URL: <https://www.tuni.fi/tlc/kuulen-kuuntelenko/>

Kuulen, kuuntelenko?

”Teamsin kautta käytävässä keskustelussa on paljon kitkaa; on haastavaa päättää, kuka puhuu seuraavaksi, eikä aina jakseta kuunnella. Etäyhteisöjen ongelmissa on vielä paljon ratkaistavaa.”

(Learning Lab -valmentaja, kesä 2021)

Dialogi perustuu luottamukseen, tasavertaiseen osallistumiseen ja yhdessä ajatteluun. Dialogin tavoin tiimioppiminen edellyttää luottamuksen rakentamista, vuorovaikutusta sekä jaettuja kokemuksia ja oivalluksia. Dialogisessa tiimioppimisessä rakennetaan yhteistä ymmärrystä ja luodaan uutta tietoa, käsityksiä sekä toimintatapoja, jotka mahdollistavat tiimin yhteisen oppimisen ja tekemisen onnistumisen entistä paremmin. Tässä kirjoituksessa paneudumme kuuntelun osataidon edistämiseen innostuneina kesän 2021 [Learning Labin](#) valmennuskokemuksista.

Kuulemisesta kuunteluun

Ovatko kuuleminen ja kuuntelu eri asioita? Voitko kuulla, mutta et kuunnella? Olemme kulleet, että kuunteleminen on päätös, mutta vaikka päätät kuunnella niin ymmärrätkö? Kuuntelu ei ole kovin helppoa. Jos kuuntelet, ei se tarkoita samaa mieltä olemista ja toisen sanomisen oikeaksi vahvistamista. Kuunteleminen kuitenkin vahvistaa kuulluksi tulemisen tunteen. Tunteen siitä, että joku on kiinnostunut siitä, mitä minä sanon, ja että minut otetaan tosissaan.

Kuuntelemiseen liittyy myös taito sietää hiljaisuutta sekä erityisesti taidokkuutta olla läsnä. Kuuntelun tavoitteena on kuulla toisen ihmisen näkökulmia ja saada tietoa, jotka vievät tiimiä kohti uusia näkökulmia. Kuuntelussa saa mahdollisuuden arvioida omia näkökulmia uudelleen sen pohjalta mitä muut ovat sanoneet. Jos kuuntelija ei ymmärrä toisen sanomaa asiaa, sitä voi pyrkiä tarkentamaan avoimia kysymyksiä esittämällä. Näin pyritään kasvattamaan ymmärrystä toisten puheesta. Eräänlainen viipyily toisen puheessa edistää kuuntelun taitoa. Samalla pääsee tarkastelemaan, voisiko toisten esittämistä näkökulmista oppia jotain ja olisivatko erilaiset näkökannat sovitettavissa yhteen. Dialogin tavoitteena ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole yhteisen ymmärryksen löytäminen.

Kuuntelemalla ja pyrkimällä ymmärtämään toisten näkemyksiä ihminen on mukana prosessissa, jossa itse kehittyy. Dialogimenetelmien avulla voi harjoitella luottamuksen lisäämistä, mutta toisaalta dialogi myös edellyttää osallistujilta luottamusta siihen, että toisilta saatu tieto on arvokasta, sekä siihen, että osallistujiin voi ihmisinä luottaa ja jokaisen mukaantulolla on merkitystä. Dialogimenetelmiä harjoiteltaessa voidaan yhteisesti sopia, että toisten näkökulmat ovat arvokkaita ja lupaamme kuunnella toisia tarkasti.

Dialogisessa kuuntelussa omiin ajatuksiinsa ja ennako-oletuksiin tulisi suhtautua tietoisesti. Aarnion (2012) mukaan omien käsitysten ja olettamusten tiedostaminen vaikuttaa tapaan, jolla niistä kertoo muille ja jolla ottaa vastaan muiden käsityksiä. Dialogissa tavoitellaan ajattelun vilpittömyyttä ilmaisemista ja näin opitaan tuomaan keskusteluun oma ainutlaatuinen

tapa ajatella. Näin syntyy avoin ja ennakkoluuloton vuorovaikutus, jossa päästään tutkiskelemaan erilaisia näkökulmia. Käsiteltävästä asiasta muodostuu kokonaisvaltaisempi ja rikkaampi kokonaiskuva kuin mitä kukaan osallistujista olisi yksin pystynyt tuottamaan. (Aarnio, 2012; Senge,1994).

Kuuntelunaidossa voit kehittyä pienin ja tietoisin askelin, joita ovat esimerkiksi:

- keskity olemaan läsnä
- anna arvo itsellesi ja myös toiselle
- vedä syrjään tai viivytä omia ennakkokäsityksiä
- kuuntele valppaasti omaa ja toisen puhetta
- viipyile toisen puheessa kysyen avoimin kysymyksin lisää toisen ajattelusta
- poimi kuumia sanoja toisen puheesta

Dialogissa pyritään ymmärryksen laajentamiseen ja siinä saa olla eriäviäkin mielipiteitä. Parhaimmillaan lopputuloksena on usein uuden oppiminen, uusien näkökulmien hyväksyminen ja uusien ratkaisujen tuottaminen.

Kirjoittajat:

Eija Syrjämäki

Erikoissuunnittelija, TAMK, Koulutuksen kehittämispalvelut

Laura Sairanen

Projektiasiantuntija, TAMK, Oppimisen ja hyvinvoinnin palvelut

Sanna Ruhalahti

Yliopettaja, TAMK, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri

Lähteet:

Aarnio, H. (2012). [Dialogimenetelmät](#). Luettu 24.9.2021.

Senge, P.M. (1994). The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization. Currency Doubleday. Alkuperäislaitos: Currency Doubleday 1990.