

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kokkonen, M & Clewer, P. (2020) Community of practice - oppiva yhteisö. Valmentaja 5/2019, 30-31.

PLEASE NOTE! This is an electronic self-archived version of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Kokkonen, M & Clewer, P. (2020) Community of practice - oppiva yhteisö. Valmentaja 5/2019, 30-31.

© Suomen Valmentajat

Community of practice – oppiva yhteisö

Teksti ja kuvat Maiju Kokkonen ja Pekka Clewer

Community of practice eli vapaasti suomennettuna oppiva yhteisö tai käytännönyhteisö on säännöllisesti tapaava tietystä asiasta tai teemasta kiinnostunut ryhmä ihmisiä, jotka haluavat kehittää ja oppia asiasta lisää. Mistään uudesta innovaatiosta ei ole kyse, vaan konsepti esiteltiin ensimmäisen kerran Jean Laven ja Etienne Wengerin kirjassa *Situated Learning* vuonna 1991. Tämän jälkeen konseptia on tutkittu, sovellettu ja kehitetty erilaisiin ympäristöihin muun muassa Etienne ja Beverly Wenger-Traynerin toimesta.

ETIENNE JA BEVERLY WENGER-TRAYNER ovat olleet rakentamassa ja tutkineet oppivia yhteisöjä jo pitkään, sekä todenneet, että oppivaan yhteisöön osallistuvien ihmisten sitoutuminen perustuu kolmeen asiaan.

1. Jäseniä yhdistää yhteinen kiinnostuksen kohde eli ala. Voidaan ajatella, että jäsenyys siis perustuu jaettuun kiinnostuksen kohteeseen/jaettuun asiantuntijuuteen.
2. Toiseksi toiminta perustuu aktiiviseen osallistumiseen, yhteisömäiseen toimintaan, jossa jäsenet osallistuvat yhteisiin keskusteluihin, auttavat toisiaan ja jakavat informaatiota.
3. Kolmantena yhteisöä yhdistävänä tekijänä on itse käytäntö. Käytännön tekemisenä jäsenet kehittävät yhteisiä toimintatapoja - ja malleja ja pyrkivät yhdessä aktiivisessa vuorovaikutuksessa kohdaten jakamaan kokemuksiaan, työkaluja ja toimintatapoja sekä ratkaisemaan ongelmia yhdessä ja oppimaan toisiltaan.

Käytännön yhteisöllä on Wenger-Traynerien mukaan erilaisia toimintatapoja ja osallistumisen tasoja. Ne voivat olla maailmanlaajuisia tai paikallisia, organisaation sisäisiä tai sisältä useita organisaatioita, sekä vaihdella kohtaamisista on-line oppimiseen. Edellisessä kappaleessa esitetyjen kolmen ulottuvuu-

Oppivan yhteisön arvon luonnin viitekehys



1. Orientoivalla arvolla haetaan merkitystä toimintaympäristöstä ja siitä miten yhteisö sijoittuu isompaan kokonaisuuteen.
2. Strategisella arvolla tarkoitetaan oppivan yhteisön merkitystä sidosryhmille ja heidän kanssaan käytäviä keskusteluja.
3. Mahdollistava arvo puolestaan kuvaa asioita ja tekijöitä, jotka mahdollistavat oppivan yhteisön toiminnan.
4. Transformatiivisella arvolla tarkoitetaan millainen on yhteisön kautta syntynyt laajempi ja syvempi vaikuttavuus.
5. Välitön arvo kuvaa yksilön välitöntä kokemusta esim. kohtaamisen jälkeen.
6. Potentiaalinen arvo puolestaan kertoo asioita, joita yksilö saa kohtaamisesta irti, asioita joilla on kokijalle merkitystä.
7. Sovellusarvolla haetaan asioita, joita yksilö tekee saamallaan ideoilla (potentiaalisen arvon asioilla).
8. Realisoitunut arvo on omaan toimintaan viedyn asian tulos, joka voi olla joko negatiivinen tai positiivinen.

Tätä viitekehystä voidaan myös käyttää oppivan yhteisön suunnitteluvaiheessa, jolloin voidaan ennakoita mahdollisia yksilölle tulevia merkityksiä, sekä analysoida ja pohtia millaista puhetta täytyy esim. sidosryhmien kanssa käydä, jotta he hyväksyvät yhteisön toiminnan ja mahdollisesti toimivat jopa mahdollistajina. Varsinkin urheilussa ja osaamisen kehittämisessä tämäntoinen ajatusmalli voi antaa uudenlaisia tulokulmia kehittämiseen. ■

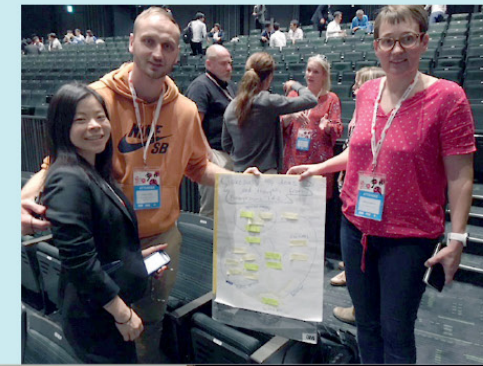
den toteutuessa osallistujan osallistumisen taso voi vaihdella ulkopuolisesta ydinryhmään tai aloittelijasta pitkään ryhmässä vaikuttaneeseen. Keskeistä kuitenkin on, että jokaisen mielipide on tärkeä, jokaisen osallistumisen tasoa kunnioitetaan ja asenteellisesti uudetkin ovat erittäin tervetulleita ja otetaan avosylin mukaan oppimaan.

Lokakuussa Tokiossa Valmentajuuden maailmanjärjestön ICCE:n maailmankonferenssin yhteydessä järjestettiin Wenger-Traynerien johdolla työpaja, jossa tutus-

tuttiin teorian syntyyn ja kehitysvaiheisiin. Wenger-Traynerit esittelivät hiljattain päivittyneen oppivan yhteisön arvon luonnin viitekehysten. Sen avulla voidaan pohtia ja arvioida oppivan yhteisön tuottamaa arvoa yksilölle ja yhteisölle. Tässä viitekehyksessä arvon luonti jaettiin kahdeksaan erilaiseen kokonaisuuteen. ■

Lisätietoa:
<https://wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice>

► Pekka Clewer (kesk.) ja Maiju Kokkonen (oik.) toimivat fasilitaattoreina oppimisen haastamisryhmissä.



TYÖPAJA OPPIVASTA YHTEISÖSTÄ

PEKKA CLEWER Haaga-Heliasta, **Maiju Kokkonen** Suomen urheiluoopistolta ja **Kirsi Hämäläinen** Olympiakomiteasta osallistuivat Etienne ja Beverly Wenger-Traynerin johdolla järjestettyyn työpajaan, jossa tutustuttiin teorian syntyyn ja kehitysvaiheisiin sekä rakennettiin yhdessä maailmanlaajuisesta valmennusosaamisen käytännönyhteisöä. Nykyisin Haaga-Heliassa valmennuksen lehtorina toimiva Pekka Clewer kommentoi tapahtuvan antia seuraavasti:

– Minulle viitekehys oli jo entuudestaan tuttu ja olemmekin soveltaneet Maiju Kokkonen kanssa tätä teoriaa Suomen Palloliiton kouluttajien verkoston ja koulutusudistuksen yhteydessä. Hämäläisen Kirsin johdolla olemme myös arvioineet suomalaisen valmennusosaamisen verkoston kokonaisuutta Wenger-Traynerien arvon luonnin viitekehysten suunnassa. Work Shopin aikana osaamiseni ja ajatukseni oppivasta yhteisöstä syveni ja nyt se näyttyykin itselleni enemmän oppimisteorian. Suosittelem kaikkia, jotka toimivat verkostoissa ja ovat osaamisen perässä, tutustumaan tähän viitekehukseen. ■

▼▲ Etienne ja Beverly Wenger-Traynerin johdolla rakennettiin maailmanlaajuisesta valmennusosaamisen käytännönyhteisöä.



OPPIMISEN HAASTAMISRYHMÄT

SUOMALAISET OSALLISTUJAT Pekka Clewer, Maiju Kokkonen ja Kirsi Hämäläinen pääsivät myös fasilitoimaan ICCE:n maailmankonferenssin ”Learning Challenge Group”-toimintaa. Käytännössä tämä tarkoitti, että koko konferenssin osallistujajoukko oli etukäteen jaettu oppimisryhmiin, joiden tavoitteena oli edistää avainpuheenvuorojen jälkeistä keskustelua ja ajatusten ja ideoiden jalostamista eteenpäin, jotta mahdollisimman monta asiaa jalkautuisi sitten seminaarin jälkeen omaan arkeen.

Puheenvuorojen jälkeen ryhmät kokoontuivat yhteen fasilitaattoreiden johdolla yhteensä neljä kertaa. Ensimmäisellä kerralla keskityttiin tutustumiseen ja kahdella seuraavalla kerralla pohdittiin eri menetelmiä puheenvuorojen antia ja jaettiin sitä ryhmäläisten kanssa. Viimeinen puolen tunnin setti varattiin koko seminaarin reflektoinnille ja jatkosuunnitelman tekemiselle. Taustalla pienryhmien fasilitaattoreille oli tarjolla tukea ja ajatusten vaihtoa Uuden-Seelannin urheilun kattojärjestön kehityskonsulttien **Andy Rogersin** ja **Hugh Galvanin** johdolla.

– Ennalta minua mietitytti, kuinka osallistujat suhtautuvat ennalta määrättyihin istumapaikkoihin. Minun ja Pekan ryhmä kuitenkin suhtautui asiaan positiivisesti ja ryhtyi heti jakamaan ajatuksia ja tutustumaan toisiinsa. Mielestäni onnistuimme luomaan ilmapiirin, jossa pääpuhujien viestejä kyettiin reflektomaan ja pohtimaan mahdollista potentiaalista ja sovellusarvoa omaan toimintaan, kertoi Kokkonen. ■