

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

YHTEISTOIMINNALLINEN OPPIMINEN AIKUISKOULUTUKSESSA

Asko Leppilampi

Aikuiskoulutuksen merkitys ja tarve osana yhteiskuntamme kehitystä kasvaa jatkuvasti. Yhteiskunnan, julkishallinnon, yritysten ja yksittäisten ihmisten panostukset ovat sen mukaisia. Aikuiskoulutukseen käytetään valtavasti aikaa ja rahaa, sillä jokaisessa ammatissa on pakko panostaa koulutukseen, jotta pysyy mukana kehityksessä. Yhä useammat joutuvat hankkimaan lisää koulutusta säilyttääkseen asemansa. Suuri joukko pitkään työelämässä olleita kouluttautuu uuteen ammattiin. Näyttää myös siltä, että monille jatkuva kouluttautuminen on tullut jopa pakkomielteeksi. Halutaan toistuvasti mennä uuteen koulutukseen. Tiedon janolla ei tunnu olevan rajaa.

Myös työpaikoilla panostetaan koulutukseen. On välttämätöntä tavoitella jatkuvaa muutosta ja mennä eteenpäin, jotta pysyy kilpailussa mukana. Muutos edellyttää koulutusta ja konsultointia, joten alan kouluttajilla menee hyvin. Kysyntä on kovaa, joten tarjontaa on lisättävä. Kannattaisi kuitenkin pysähtyä miettimään mitä erilaisia kehittymismahdollisuuksia on olemassa ja mihin tulisi panostaa? Tulisi myös pysähtyä arvioimaan koulutuksen laatua. On vaikeaa pitää jatkuvasti lisääntyvien kouluttajien taso riittävän hyvänä. Tehokas aikuiskoulutus edellyttää kouluttajalta syvää tietoa aikuisen ja ryhmän oppimisesta. Hyvällä kouluttajalla on myös itsellään riittävästi kokemusta työelämästä ja ennen kaikkea kouluttamisesta.

Tässä artikkelissa esitellään yhteistoiminnallista oppimista aikuiskoulutuksesta. Näkemykset perustuvat yli 25 vuoden kokemukseen opettajankouluttajana ja aikuiskouluttajana. John Dewey on sanonut, ettei ole mitään käytännöllisempää kuin hyvä teoria. Tässä yhteydessä asia on juuri näin; hyvä opettajuus on vähän samaa kuin hyvä johtajuus. Mitä paremmin hallitsee teorioita oppimisesta tai ihmisten johtajuudesta, ryhmäilmiöistä, organisaation oppimisesta yms., sitä paremmat edellytykset on kehittyä hyväksi kouluttajaksi tai johtajaksi. Nämä kaksi tehtäväkenttää kulkevat niin lähellä toisiaan, että viittaen jatkossa välillä johtajuuteen käsitellessäni kouluttajan tehtäviä ja osaamista. Teorioiden hallinta ei yksin riitä, vaan jokainen hyvä kouluttaja tai johtaja tarvitsee myös vankan kokemuspohjan. Vain harvat pystyvät käsittelemään prosesseja aidosti ilman omaa kokemuksellista tarttumapintaa.

Tämän artikkelin päätehtävä on

- a) selvittää yhteistoiminnallisen oppimisen mahdollisuuksia aikuiskoulutuksessa

Oman tietotaitoni ja kokemusteni pohjalta valitsen teoreettiseksi lähtökohdiksi nykykäsitykseni hyvästä oppimisesta, konstruktivistisen tiedonkäsityksen, kokemuksellisen oppimisen mallin ja yhteistoiminnallisen oppimisen filosofian.

- b) kertoa esimerkkejä hyviksi todetuista käytänteistä.

Koulutan vuosittain tuhansia aikuisia päivän kestävästä perehdyttämistilaisuuksista 2-3 vuotta kestäviin prosessikoulutuksiin. Koen kunnia-asiaksi, että teoria ja käytäntö kohtaavat koulutuksissani. Pyrinkin tässä artikkelissa valottamaan toimintatapaani mahdollisimman kokemuksperäisesti.

Valmistauduttaessa koulutustilanteeseen on pidettävä mielessä hyvän oppimisen teoriat. Riittävä taustojen selvittäminen luo pohjan hyvälle koulutukselle. On tärkeää saada selville kuka tilaa, kenelle, mitä ja miksi. Myös tieto aiemmasta teemaan liittyvästä koulutuksesta helpottaa suunnittelua.

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

Oppimisympäristön luominen

Fyysisen oppimisympäristön luominen käynnistyy oppimisprosessia edistävän koulutustilan etsimisellä. Käytettävissä oleva tila ei ratkaise koulutuksen onnistumista suuntaan tai toiseen. Kokemukseni mukaan kuitenkin päästään parempiin tuloksiin, jos koulutustila on valoisa, riittävän avara ja hyvin ilmastoitu. Tilan tulee olla yhteistoiminnallista oppimista varten riittävän kokoinen. Kalusteiksi riittää yleensä pelkät helposti siirrettävät irtotuolit, pari fläppitaulua, piirtoheitin, valkokangas, tussit ja maalarinteippiä. Ihanne on, jos samassa tilassa, alueen ulkoreunassa on vielä pienet pöytäryhmät.

Aikuinen haluaa koulutuksesta itselleen todellista hyötyä. Se pitää kokea tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Hyvän oppimisympäristön luomiseen vaikuttaa myönteisesti se, jos koulutettaville toimittaa 1-2 viikkoa ennen tilaisuutta ohjelman tavoitteineen, ennakkolukemista ja -tehtävän. Vaikka kaikki eivät niihin ehtisikään tutustua, suurin osa ryhmästä tekee yleensä ennakkotehtävät huolella. Vastuullinen aikuisopiskelija, joka on motivoitunut opiskelemaan, haluaa selvittää jo ennakkoon millaiseen tilanteeseen hän tulee osallistumaan. Opiskelijan orientointi koulutukseen helpottuu, jos häntä pyytää vielä ennakolta pohtimaan odotuksia koulutukseen liittyen.

Koulutustilaisuuden on hyvä tapa kätellä kaikki osallistujat. Jämäkkä käden puristus, katse silmiin ja oman nimen sanominen ovat hyvä alku yhteiselle koulutusprosessille. Yhteisen kouluttautumistilaisuuden ensimmäiset minuutit ovat usein ratkaisevia jatkon kannalta. Tavoitteena on aito kohtaaminen heti alusta lähtien. Isännän alkutervehdyksen jälkeen kannattaa luoda ”kartta” tulevasta. Aikuinen opiskelijana on kiinnostunut kuulemaan minne ollaan matkalla ja miten. Myös kouluttajan oman taustan esittely on hyvä tapa. Samalla luodaan katsaus koulutuspäivän/ohjelman päätavoitteisiin ja kouluttajan toimintaperiaatteisiin.

Heti alussa tulee kaikille tehdä selväksi, että koulutus tulee olemaan vuorovaikutteinen prosessi, jossa teoria ja käytäntö kohtaavat ja jossa jokainen pääsee tuomaan esiin oman osaamisensa ja omat koulutustarpeensa. Jatkuva ryhmien vaihto ja kokemusten kriittinen arviointi eli reflektointi ovat olennainen osa ohjaamaani koulutusprosessia. Toimintaperiaatteisiin kuuluu myös sopia yhdessä **pelisäännöt** koulutuksen ajaksi. Yksi hyvä keino herättää osallistujat tarkkailemaan pelisääntöjä on luvata pitää kiinni 15 minuutin aikarajasta; jos joku saa kouluttajan kiinni siitä, että hän puhuu yli 15 minuuttia antamatta osallistujille puheenvuoroa, tarjoaa hän kahvit koko porukalle. Muita alussa sovittavia sääntöjä ovat esimerkiksi seuraavat:

- a) Jos jonkun puhelin soi koulutuksen aikana, hän tarjoaa kahvit koko ryhmälle.
- b) Jokainen on aina valmis raportoimaan, mitä pienryhmissä keskusteltiin.
- c) Jos kouluttaja nostaa pariפורinan/pienryhmätyöstentelyn aikana käden ylös, jokainen nostaa kätensä ylös merkiksi, että ryhmäkeskustelu loppuu ja vetäjällä on asiaa.
- d) Pidetään kiinni aikatauluista.

Hyvä oppimisympäristö koostuu paitsi hyvästä fyysisestä ympäristöstä myös psyykkisestä ja sosiaalisesta ympäristöstä. Hyvä **psyykkinen ympäristö** syntyy kouluttajan ja koulutettavien tasaveroisesta, avoimesta, kannustavasta ja hyväksyvistä toiminnasta. Kouluttaja rohkaisee osallistujia rakentamaan, kyseenalaistamaan kritiikkiin. Samalla hyväksytään, että useisiin ongelmiin ja kysymyksiin ei ole oikeaa tai väärää vastausta. On erilaisia näkemyksiä ja vaihtoehtoja, joista yritetään yhdessä valita kyseiseen tilanteeseen paras mahdollinen. On myös hyvä hyväksyä se tosiasia, että ”*todellista muutosta ei tapahdu ilman ristiriitoja*”, ja että ”*toisessa työyhteisössä hyväksi havaittu menetelmä tai ratkaisu ei ole suoraan siirrettävissä toiseen*”.

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

Nykyaikana on hyväksyttävä se tosiasia, että taitavinkaan kouluttaja ei voi, eikä hänen tarvitse, tietää kaikkea. Hyvän psyykkisen oppimisympäristön luomista jopa edesauttaa se, kun kouluttaja ajoittain tunnustaa, ettei tiedä oikeaa ratkaisua. Osaamisen kehittämisessä on kysymys synergiaedun saavuttamista yhdessä oppimisen avulla. Hyväkin kouluttaja on auktoriteettiasemastaan huolimatta opiskelija muiden joukossa. Usein riittää, että hän hallitsee koulutusprosessin eli auttaa opiskelijoita oppimaan. Kouluttajan ei aina tarvitse välttämättä tietää opiskeltavasta asiasta kovinkaan paljoa, jos hän kykenee saamaan opiskelijoiden asiantuntemuksen koko ryhmän käyttöön. Sisällöstä tietämättömän kouluttajan oikein esittämät katalyyttiset kysymykset ja ihmetykset johtavat joskus parempaan lopputulokseen, kuin huippuasiantuntijan joskus ylimielisestikin esitetyt oikeat vastaukset. Tässäkin asiassa pätee vanha kiinalainen viisaus:

*Jos annat ihmiselle kalan, hän elää sillä päivän.
Jos opetat hänet kalastamaan, hän elää sillä loppuikänsä.*

Taitava kouluttaja osaa nivoa opiskelijoiden tietotaidon pohjalta, reflektiovien pienryhmäkeskustelujen esiin tulleita asioita yhteen fläppitaulun avulla. Kokemuksellisen oppimisen mallin (Kolb 1984, Leppilampi & Piekkari 1999) mukaisesti hän kysymyksillään kyseenalaistaa rakentavasti opiskelijoiden ajatuksia ja tietotaitoa, luo heidän kanssaan niistä uusia teorioita ja malleja ja osaa ohjata niiden käytäntöön soveltamista. Aikuisen oppimisprosessissa on olennaisen tärkeää, että jokaisesta oppimistuokiosta tarttuu aina jotain "kainaloon".

Sosiaalinen oppimisympäristö on kolmas ulottuvuus, johon aikuisen oppimisprosessissa tulee kiinnittää huomiota. Kouluttaja pystyy vaikuttamaan siihen luomalla oppimisprosessiin rakenteet, jotka auttavat oppijoita voittamaan alussa oppimista haittaavan esiintymispelkonsa. Kunnolla hoidettu **tutustuminen** on olennainen osa hyvää aikuiskoulutusta. Käytän omassa koulutustilaisuuksissani säännöllisesti seuraavanlaista menettelyä:

Edellä mainitun oman esittäytymiseni jälkeen käyn opiskelijaryhmän kanssa keskustelua siitä, miksi nyt tullaankin työskentelemään pienryhmissä, ilman pöytiä. Ilmoitan, että ryhmiä muutetaan usein päivän aikana tavoitteena, että jokainen työskentelee jokaisen kanssa. Ilmoitan heti tavoitteeksi myös sen, että jokaisen tulee oppia muiden opiskelijoiden nimet mahdollisimman nopeasti. Muistamisen helpottamiseksi teemme nimilaput maalarinteipistä jokaisen rintaan. Mielestäni nimien muistaminen on välttämätön askel kohti hyvää sosiaalista oppimisympäristöä. Seuraavaksi jaan opiskelijat satunnaisesti kolmen hengen ryhmiin.

Pienryhmissä aloitetaan ensimmäinen vuorovaikutusharjoitus. Opiskelijat haastattelevat toisiaan kysyen haastateltavalta esim. nimen, syntymäpaikan, työpaikan ja tehtävän siellä, 2-3 tärkeintä harrastusta ja 3 positiivista piirrettä hänestä. Haastattelija ja haastateltava valmistautuvat noin 7 minuutin aikana kertomaan seisomaan nousten esittelemään toisensa. Kolmen hengen ryhmissä tämä tapahtuu "ristiin" roolien vaihtuessa koko ajan. Kun koko ryhmä on esitelty toteutetaan ensimmäinen kokemuksellisen oppimisen kehämallin mukainen **reflektointi**. Kouluttaja antaa oppijoille tehtäväksi miettiä ryhmässään vähintään 5 syytä miksi tämä haastattelu- ja esittäytymiskierros tehtiin. 2-3 minuutin keskustelujen jälkeen nostan käteni ja opiskelijat tekevät samoin kaikkien kuunnellessa ohjeita. Kysyn satunnaisesti eri henkilöiltä aina yhden syyn/perusteen kerrallaan. Kierrosta jatketaan, kunnes kaikki perusteet ovat tulleet esiin. Näin olemme kokeneet yhteistoiminnallisen oppimisen yhden keskeisen periaatteen, **ryhmässä tapahtuvan arvioinnin**, jonka aikana pohdittiin toiminnan perusteita ja siitä saatuja kokemuksia.

Tällaisen kierroksen merkitys sosiaalisen oppimisympäristön luomisessa on merkittävä. Siinä paljastuu monia syitä, miksi yhteistoiminnallisen oppimisen yksi periaate, **sosiaalisten taitojen harjoittelu**, on oltava mukana koko opiskeluprosessin ajan.

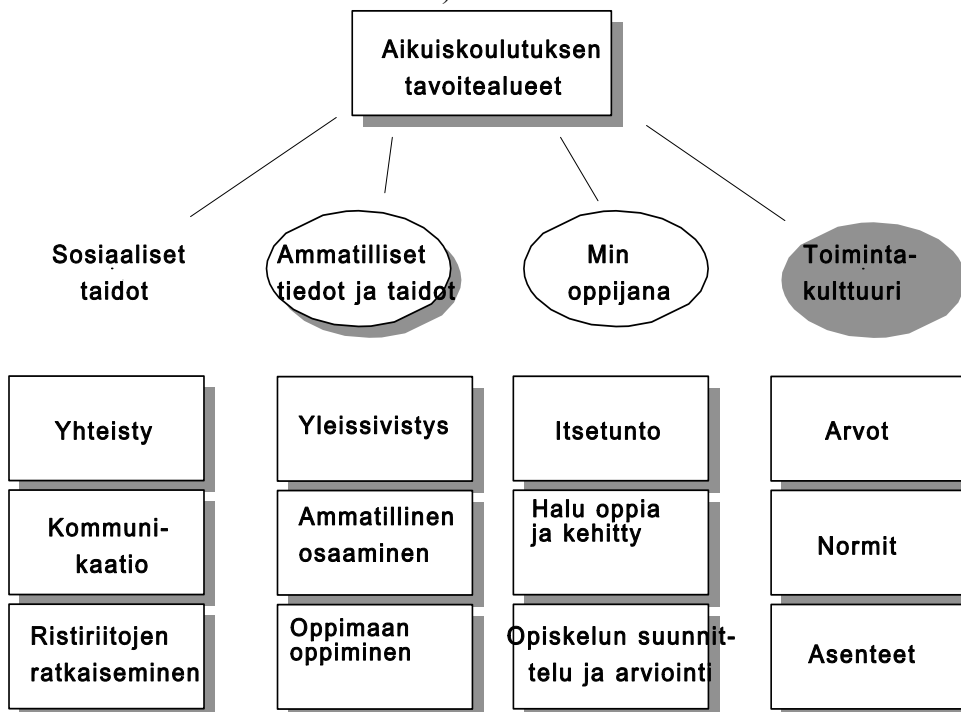
Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

Aikuiskoulutuksen tavoitteena voi pitää koko ajan myös omien sosiaalisten taitojen kehittämistä. Työelämässä niitä tarvitaan jatkuvasti, ja vain aniharva voi sanoa hallitsevansa ne niin täydellisesti, ettei lisäoppi ole paikallaan.

Hyvä ympäristö ei synny hetkessä. Sen vuoksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön luominen tulee olla kouluttajan tajunnassa aina, kun hän suunnittelee ja toteuttaa koulutusta. Aikuiselle opiskelijalle on jakettava aina tarvittaessa perustella kouluttajan valintoja.

Perusteluna voidaan käyttää apuna alla olevaa **aikuiskoulutuksen tavoitealueet** - kaaviota. Opetuksella voidaan pyrkiä seuraaviin tavoitteisiin:

- 1) tietojen ja asioiden oppimiseen (ammattilliset tiedot ja taidot),
- 2) yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen (sosiaaliset tavoitteet)
- 3) oppimaan oppimiseen (minä opiskelijana)
- 4) sekä asenteiden, käsitysten ja toimintatapojen tarkastelemiseen (oppimistilanteessa vallitseva toimintakulttuuri).



KUVIO 1: Aikuiskoulutuksen tavoitealueet

Kuviossa 1 esitellyt tavoitteet eivät missään tapauksessa ole toisiaan poissulkevia vaan ovat yleensä aina samanaikaisesti mukana oppimistapahtumassa. Peruskysymys kouluttajan kannalta on se, miten nämä eri tavoitealueet opetuksessa painottuvat. (Sahlberg & Leppilampi, 1994)

Aikuiskoulutusta suunniteltaessa painotetaan yleensä tiedollisia tavoitteita. Paljolti työssä tarvittavien taitojen johdosta kiinnitetään tosin yhä enemmän huomiota muihinkin tavoitealueisiin. Työelämässä menestyminen edellyttää hyviä sosiaalisia taitoja. Myös oppiminen helpottuu, jos harjaannuttaa omia sosiaalisia ja persoonallisia taitoja. Hyvä itsetuntemus auttaa paitsi oppimisessa myös vuorovaikutustilanteissa. Taitava kouluttaja hyödyntää myös oppimistilanteessa vallitsevan toimintakulttuurin tutkimalla ryhmän kanssa siinä vallitsevia asenteita, normeja ja rooleja. Ilmiöiden ymmärtäminen auttaa niiden ymmärtämistä myös työpaikalla. Carpe diem (tartu hetkeen)

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

–ajattelu kuuluu myös aikuiskoulutukseen. Hyvä tilannetaju kuuluu taitavan opettajan työkalupakkiin.

Yhteistoiminnallinen oppiminen osana hyvää oppimista

Yhteistoiminnallisen opetusjakson suunnittelun ensimmäiset vaiheet ovat **aiheen valinta** ja opetuksen **tavoitteiden jäsentäminen**. Tavoitteiden määrittäminen yhdessä opiskelijoiden kanssa on tärkeää siitäkin syystä, että niiden perusteella voidaan lopulta arvioida opetuksen onnistumista ja vaikuttavuutta. Tavoitteiden muotoutuminen riippuu ratkaisevasti opetettavasta ryhmästä sekä kouluttajan yhteistoiminnallisten menetelmien hallinnasta. Vaikka usein onkin todettu, että yhteistoiminnallisen oppimisen avulla voidaan joitakin asiakokonaisuuksia käsitellä nopeammin ja tehokkaammin kuin tavanomaisin opetusmenetelmin, kannattaa varsinkin alkuvaiheessa korostaa sosiaalisten taitojen oppimisen osuutta. On tärkeää, että opiskeluryhmä tutustutetaan kunnolla toisiinsa, ryhmälle luodaan yhteiset pelisäännöt ja yhteistyötä harjoitellaan säännöllisesti. Kun opiskelijat ovat oppineet luottamaan toisiinsa, on perusta yhdessä oppimiselle luotu. Tavoite on, että ryhmän jäsenten keskuuteen saadaan syntymään **positiivista keskinäistä riippuvuutta**.

Yhteistoiminnallisen oppimisen tärkeänä tavoitteena on myös se, että opiskelijat oppivat ottamaan **vastuuta** oman ryhmänsä tehtävän suorittamisesta ja auttamaan toisia ryhmän jäseniä oppimaan saman mitä itsekkin on oppinut. Kouluttajan suunnitelmassa opetusta hänen tulisi yhteistoiminnallisen oppimisen filosofiaa noudattaessaan pohtia, miten rakentaa opetus niin, että jokainen on aina vastuussa omasta ja muiden oppimisesta. Erilaiset palapelimenetelmät, näyttelykävely (luku 1.3.), ryhmätutkimus (luku 1.7.) ja muut tässä kirjassa esitellyt menetelmät on kaikki suunniteltu siten, että ”peukalokyytiläisiä” ei sallita.

Erittäin hyvä keino yksilöllisen vastuun lisäämisessä on edellä mainittu pelisääntö, jonka mukaan jokaisen tulee olla valmis raportoimaan mitä ryhmässä keskusteltiin. Pariporinoiden käyttö osana luento-opetustakin pitää opiskelijat jatkuvassa oppimisvireessä, sillä koskaan ei voi olla varma, keltä kouluttaja kysyy mitä ryhmässä keskusteltiin. Tämä on yksinkertainen, mutta äärimmäisen tehokas keino, joka toimii myös työpaikalla kokouksissa, palaverissa ja muissa tapaamisissa.

Yhteistoiminnallisuus on oppimisen **itsenäistymistä ja vapautumista** tukeva sosiaalinen rakennelma. Yhdessä oppimisella, toisten auttamisella ja toisilta oppimisella pyritään **sosiaaliseen muutokseen**, jossa avoimuus, dynaamisuus, ryhmäkeskustelut ja yhteinen prosessointi ovat vallitsevina piirteinä. Oppilaan yksilöllinen kasvu ja itsenäistyminen kulkevat rinta rinnan sosiaalisen kasvun ja kehittymisen kanssa. Menestyksellinen toiminta ryhmässä tukee tällaista yksilöllistä itsenäistymistä.

Perinteiseen luokkaopetukseen ja jopa perinteiseen ryhmätyöskentelyyn verrattuna yhteistoiminnallisessa oppimisessa huomioidaan opiskelija itsenäisesti ajattelevana, itseohjautuvana, tahtovana persoonana, jolle tulee antaa vastuuta omasta oppimisestaan. Tutkimusten ja kokemusten mukaan opiskelija saavuttaa tiedolliset tavoitteet vähintäänkin yhtä hyvin kuin perinteisillä tavoilla (ks. esim. luku 3.3). Sen lisäksi hänen sosiaalisia taitojaan ja persoonallisuuden kasvuaan kasvatetaan ja tuetaan määrätietoisesti ja säännöllisesti. Oppimisen sekä asenteiden ja käyttäytymisen muutoksen kannalta on tärkeää kasvattaa opiskelijan ajattelutaitoja.

Mikäli oppilaitoksessa tai oppivassa organisaatiossa tavoitellaan vakavasti opiskelijoiden tai työntekijöiden itsenäistymistä, minäkuvan kasvua, oppimaan oppimista sekä yhteistyötaitojen

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

kehittämistä, on ilmeistä, että niiden saavuttamiseksi ei voida tehdä vielä kovinkaan paljoa pelkästään yhden oppiaineen tai koulutustilaisuuden puitteissa. Oppilaitoksen tai yrityksen toimintakulttuuri asettaa aina yhteistyölle omia reunaehtojaan. Oppilaitoksessa tai työyhteisössä, jossa samoja opiskelijoita opettaa useampi kouluttaja, on eri kouluttajien välinen yhteistyö välttämätöntä opetuksen sisällölliseksi ja pedagogiseksi eheyttämiseksi. Kouluttajien on pohdittava yhdessä opiskelijoiden ja heidän sidosryhmiensä kanssa oppilaitoksen tai työyhteisön arvoja ja päämääriä. Kukin kouluttaja pyrkii sitten etenemään omassa opetustyössään niiden suunnassa yhdistämällä opetuksensa tavoitteita ja työmuotoja yhteisön muihin tavoitteisiin. Eri oppiaineiden tai kurssien opetusta voidaan jäsentää siten, että ne tukevat osaltaan oppilaitoksen tai organisaation kasvatuspäämäärien toteutumista. Kouluttajien yhteistyö on myös avain vaikuttavaan aikuiskoulutukseen.

Yhteistoiminnallisen oppimisen eri koulukunnat jäsentävät sitä yleensä tiettyjen periaatteiden mukaan. Tässä on valittu seuraavat viisi periaatetta (Johnson & Johnson 1989 ja luku 1.4.), jotka sopivat hyvin suomalaiseen aikuiskoulutukseen ja kulttuuriin. Ne ovat

- vuorovaikutteinen viestintä
- positiivinen keskinäinen riippuvuus eli jonkinlainen me-henki opiskeluryhmässä.
- yksilöllinen vastuu
- sosiaalisten taitojen jatkuva harjoittelu ja
- yhdessä tapahtuva asioiden arviointi ja pohdiskelu, ns. kivelle nousu.

Opiskelijoiden välisen **vuorovaikutteisen viestinnän** kehittäminen alkaa siitä, että kouluttaja luo oppimistapahtumalle sellaiset rakenteet, jossa avoin ja vapaa kommunikointi on mahdollista. Opiskelijat istuvat pienryhmissä tai piirissä tavoitteena, että kaikki näkevät toisensa. Pöydät on useimmiten pantu syrjään, kouluttaja pitää huolen, että kaikki työskentelevät vuorollaan kaikkien kanssa jatkuvasti vaihtuvissa pienryhmissä, äänenkäyttö pidetään järkevänä ja kaikille annetaan mahdollisuus tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksen keskeisiä muotoja ovat mm. yhteenvetojen tekeminen, selitysten antaminen ja vastaanottaminen, pelisääntöjen luominen, tiedon ja ymmärtämisen tarkentaminen ja asian tai tehtävän edelleen kehittäminen yhdessä keskustellen ja neuvotellen. Tavoite on, että kaikkien mielipiteet tulevat kuulluiksi ja että päätökset on tehty yhteisymmärryksessä niin, että kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla.

Positiivinen keskinäinen riippuvuus kehittyy silloin, kun oppijoilla on tunne, että he tarvitsevat toisiaan suorittaakseen ryhmän tehtävän. He kokevat olevansa samassa veneessä. Ryhmän menestyminen riippuu sen jokaisen jäsenen menestyksestä ja yhden menestyminen vaikuttaa toisten menestykseen. Positiivinen keskinäinen riippuvuus on koko yhteistoiminnallisen oppimisen ytimenä. Ilman sitä yhteistyöltä putoaa pohja pois ja se hajoaa ryhmässä suoritetuksi yksilötyöksi. Ryhmän jäsenten on havaittava tunnetasolla, että he ovat liittyneet yhteen ja että yhteinen menestyminen koituu kaikkien oppimisen eduksi. Heillä on tällöin motivaatio ja syy työskennellä yhdessä ja koordinoida ponnistelujaan tehtävän suorittamiseksi. Tutustuminen, yhteisten tavoitteiden luominen ja pelisäännöistä sopiminen luovat hyvän pohjan positiivisen keskinäisen riippuvuuden rakentamiseksi. Tosin sitä pitää kehittää koko ajan erilaisilla ryhmäytämisharjoituksilla ja jatkuvalla itsearviointilla. Harjoituksista hyvä esimerkki on esimerkiksi ”neliöharjoitus” (Leppilampi & Piekkari 1999). Samaa asiaa tavoittelevat myös muut kyseisessä kirjassa esiteltävät menetelmäkortit.

Yksilöllinen vastuu toteutuu ja yhteistoiminnallisen oppimisen ryhmä on onnistunut tehtävässään vasta sitten, kun sen jokainen jäsen on suorittanut tehtävän tai ainakin tuonut oman panoksensa sen työstämiseen. Jokainen on itse vastuussa omasta oppimisestaan eli suorittaa kokeet ja osaa tehdä tehtävät yksinään. Henkilökohtaisen vastuunsa lisäksi jäsenet ovat myös osaltaan vastuussa ryhmätuloksesta. Jokaisen on pystyttävä selostamaan, mitä ryhmässä keskusteltiin, miten ryhmän

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

yhteiseen ratkaisuun päädyttiin ja kyettävä perustelemaan se. Lisäksi kouluttaja voi harkintansa mukaan valita yhden jäsenen vastaamaan koko ryhmän puolesta. Ryhmän ei siis tule sallia "peukalokyytiläisiä" (eikä myöskään "työjuhtia"), vaan jokainen jäsen tuo toimintaan oman rakentavan panoksensa. Koulutuksessa ja työelämässä yksilöllinen vastuu on avain onnistumiseen, mutta vastuu muista ryhmänjäsenistä (kannustaminen, sosiaalinen vahvistaminen, muista huolehtiminen, yhteiset normit ja pelisäännöt) takaa parhaan lopputuloksen; muutoksen asenteissa ja käyttäytymisessä.

Sosiaalisten taitojen jatkuva harjoittelu on merkittävä osa myös aikuiskoulutusta. Oppimisprosessille on tällöin ominaista jokaisen opiskelijan mahdollisuus puhua, testata omia ajatuksia ja puhua omista tunteista. Tämä ei tosin yksin riitä vaan on myös osattava kuunnella. Paitsi oppimisessa, tarvitaan näitä ja monia muita sosiaalisia taitoja kaikessa kanssakäymisessä läpi koko elämän. Niinpä opiskelijoille on opetettava tietoisesti muun muassa johtamistaitoja, keskinäistä luottamusta ja toisten arvostamista, toisen tarkkaavaista kuuntelua, neuvottelua ja päätöksentekoa sekä ristiriitatilanteista selviytymistä. Yhdessä sovitut pelisäännöt ovat kivijalka sosiaaliselle kanssakäymiselle, joten niihin tulee kiinnittää paljon huomiota. Sosiaalisten taitojen merkitystä tulee pohtia yhdessä opiskelijoiden kanssa eri näkökulmista. Aikuiskoulutuksessa ja työelämässä tarvitaan kaikkia yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteiden mukaisia taitoja.

Toiminnan ja oppimisen yhteinen pohtiminen on ehkä laiminlyödyin yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteista. Kokemuksellisen oppimisen kehämällin yksi vaihe on reflektointi, jota tämä periaate vastaa. Oppimisvaiheessa yhteinen pohtiminen luo sillan omien kokemusten muuntamiseksi uusiksi teorioiksi, käsitteiksi ja malleiksi. Reflektoinnin toinen ulottuvuus on oppia tietoisesti tarkkailemaan oman pienryhmän ja koko opiskeluryhmän toimintaa, yhteistyötaitojen kehittymistä ja omaa oppimista esimerkiksi seuraavien kysymysten avulla: Mitä opimme? Miltä toiminta tuntui? Miten työskentelimme tällä kertaa? Miten voimme parantaa työskentelyämme jatkossa?

Oppimisen yhteinen pohtiminen mahdollistaa kokemuksesta oppimisen ja kokemuksen hyödyntämisen myös tulevaa oppimista ja työelämää varten. Tavoite on, että opiskelijat tunnistavat työskentelyssään sekä vahvuuksiaan että kehittämistä tarvitsevia seikkoja. Kehittämiskohteista on järkevää tehdä ryhmissä sopimuksia, jotka tehostavat niiden tietoista tarkkailua ja oppimista. Yhteisen pohtimisen osuutta aikuiskoulutuksessa on vaikea ylikorostaa. Oppimisen ohessa koetun ja opitun arviointi kehittää myös opiskelijan **metakognitiivisia taitoja** eli ymmärrystä siitä, miten hän oppii, miten häneen vaikutetaan jne. Itsetuntemus on lopulta avain uusien asioiden omaksumiseen.

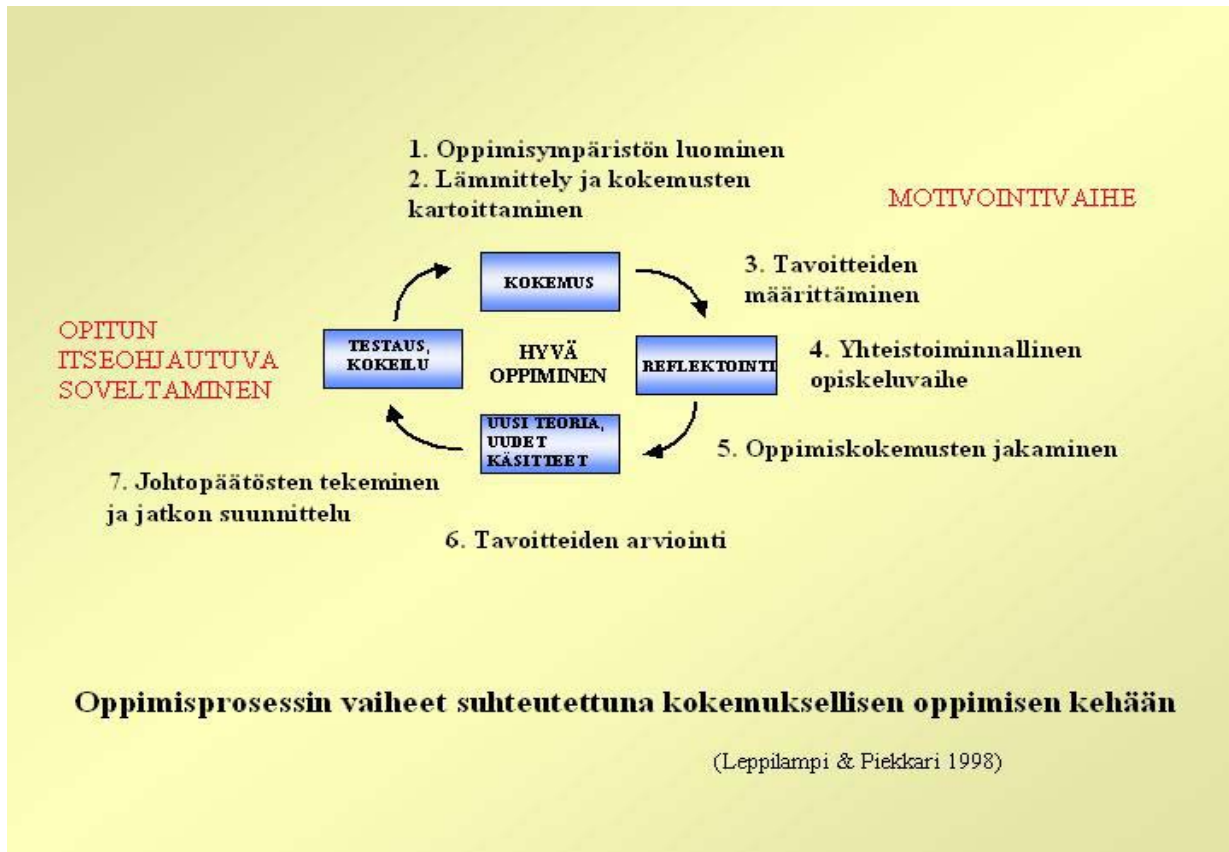
Edellä esiteltyjen periaatteiden omaksuminen ja sisäistäminen on edellytys yhteistoiminnallisen oppimisen filosofian mukaisten opetusmenetelmien tehokkaaseen käyttöön. Kouluttajan, samoin kuin hyvän johtajan, ammattitaitoa ei mitata sillä, että hän hallitsee satoja erilaisia menetelmiä vaan sillä, että hän osaa valita niistä tilanteeseen parhaiten sopivat. Jokainen opetustuokio ja -tapahtuma on uusi haaste, jossa onnistuminen on lopulta riippuvainen siitä, miten kouluttaja valmistautuu siihen.

Yhteistoiminnallinen oppiminen on lähestymistapa muiden joukossa eikä sitä tule missään nimessä valita ainoaksi tavaksi opettaa. On tilanteita, joissa liitu, taulu ja innostunut kouluttaja johtaa parhaaseen tiedolliseen tulokseen. Pyrittäessä lisäämään sosiaalisia taitoja ja kasvattamaan opiskelijan persoonallisuutta eivät esittävä opetus ja yksilöllinen työtapa kuitenkaan toimi. Silloin tarvitaan osallistavaa, yhteistoiminnallista työskentelyä. Tärkeintä on käyttää monipuolisia työtapoja ja muistaa, että yksi tarve on ja pysyy. Innostunutta kouluttajaa ei korvaa mikään.

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

Yhteistoiminnallisen oppimisen käyttöönotto

Seuraavaksi käydään läpi yhteistoiminnallisen oppimisen vaiheita siten, että sen periaatteet on liitetty osaksi kokemuksellisen oppimisen kehämallia (Leppilampi & Piekkari 1998; Leppilampi & Piekkari 1999).



Opetusjakson suunnittelun ensimmäiset vaiheet ovat luonnollisesti **aiheen valinta** ja yhdessä tapahtuva opetuksen **tavoitteiden jäsentäminen**. Niiden määrittäminen yhdessä opiskelijoiden kanssa on tärkeää siitä syystä, että tavoitteiden perusteella voidaan lopulta arvioida opetuksen onnistumista ja vaikuttavuutta. Tavoitteiden muotoutuminen riippuu ratkaisevasti opetettavasta ryhmästä sekä kouluttajan yhteistoiminnallisten menetelmien hallinnasta. Vaikka usein onkin todettu, että yhteistoiminnallisen oppimisen avulla voidaan joitakin asiakokonaisuuksia käsitellä nopeammin ja tehokkaammin kuin tavanomaisin opetusmenetelmin, kannattaa varsinkin alkuvaiheessa korostaa sosiaalisten taitojen oppimisen osuutta. On tärkeää, että opiskeluryhmä tutustutetaan kunnolla toisiinsa, ryhmälle luodaan yhteiset pelisäännöt ja yhteistyötä harjoitellaan säännöllisesti. Kun ryhmän jäsenet ovat oppineet luottamaan toisiinsa, on perusta yhdessä oppimiselle luotu. Tavoite on, että ryhmän jäsenten keskuuteen saadaan syntymään **positiivista keskinäistä riippuvuutta**.

Aiemmin todettiin, että yhteistoiminnallisen opetuksen tärkeinä tavoitteina on saada opiskelijat oppivat ottamaan **vastuuta** oman ryhmänsä tehtävän suorittamisesta ja auttamaan toisia ryhmän jäseniä oppimaan saman mitä itsekin on oppinut. Kouluttajan suunnittelussa opetusta hänen tulisi yhteistoiminnallisen oppimisen filosofiaa noudattaessaan pohtia, miten rakentaa opetus niin, että jokainen opiskelija on aina vastuussa omasta ja muiden oppimisesta. Erilaiset palapelimenetelmät, ryhmätutkimus ym. yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmät on kaikki suunniteltu siten, että ”peukalokyytiläisiä” ei sallita.

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

"Tehkää reflektiosta normaali työrutiini" lainaa Ruohotie (1997) omassa artikkelissaan Seibertia (1996). Tuo kokemuksellisen oppimisen kehämällin tärkeä vaihe on myös yhteistoiminnallisen oppimisen yksi periaatteista (ryhmässä tapahtuva prosessointi). Kouluttajan tärkeä tehtävä on "nousta opiskelijajoukon kanssa riittävän usein kivelle". Reflektiossa arvioidaan kriittisesti oppimisprosessin eri vaiheita ja niiden merkitystä oppimiselle.

Yhteistoiminnallinen oppiminen alkaa oppimisympäristön luomisesta

Oppimisympäristön huolellinen suunnitteluvaihe sisältää mm. materiaalien hankkimisen, opiskeluaineiston valinnan, fyysisen ympäristön suunnittelun, ryhmä- ja roolijaosta sopimisen, aikataulusuunnitelman laatimisen sekä esittely- ja arviointitavasta päättämisen. Toteutuksessa on opiskelijoiden motivoinnin kannalta tärkeää, että he pääsevät vaikuttamaan päätöksiin mahdollisuuksien mukaan. Merkittävää on suunnitella huolella yhdessä opiskelijoiden kanssa esimerkiksi fyysinen oppimisympäristö. Hyvän oppimisen kriteerien mukaan kannattaa ympäristö luoda mahdollisimman aidoksi. Luokkahuone ei siksi ole läheskään aina paras mahdollinen vaihtoehto, vaan kannattaa valita oppimisympäristö, jos mahdollista, teeman mukaan. Unohtaa ei sovi myöskään roolileikkien ja muun rekvisiitan, musiikin ja tehosteäänien ym. merkitystä elämyksellisyyttä etsittäessä. Opiskelijoiden mielikuvitukselle kannattaa antaa tilaa. Asioita tulisi opiskella luonnollisessa ympäristössä, joten ympäröivää yhteiskuntaa tulisi käyttää mahdollisimman paljon hyödyksi. Toiminnan pelisäännöt on tärkeä osa ryhmän työskentelyä, joten niiden laatimiseen ja arviointiin kannattaa kiinnittää riittävästi huomiota.

Jokainen oppimistilanne on hyvä aloittaa **lämmittelyvaiheella**, jonka tavoitteena on irrottaa opiskelija edellisestä vaiheesta (opetustuokiosta, välitunnista, viikonlopusta tms.) ja saattaa hänet läsnä olevaksi oppimistilanteeseen. Lämmittely on tärkeä osa motivointia. Opiskelijan oman kokemusmaailman huomioiminen aloitusvaiheessa on osoittautunut tehokkaaksi tavaksi saada hänet läsnä olevaksi. Lähestymistapa osoittaa, että opettaja on **kiinnostunut opiskelijasta ja haluaa auttaa** häntä eteenpäin. Yksilötehtävillä, pienryhmäkeskusteluilla, mielikuvaharjoituksilla ym. opiskelija ohjataan opiskeltavaan teemaan. Musiikki ja rentoutus auttavat opiskelijoita kokemaan alkavan opiskelutilanteen miellyttävänä. Suosittuja lämmittelyharjoituksia ovat myös erilaiset teemaan liittyvät ongelmat, tapausesimerkit, pelit ja leikit. Niiden pääasiallinen tarkoitus on luoda otollinen sosiaalinen opiskeluilmapiiri.

Seuraavana vaiheena olevan tavoitteiden asettamisen yksi tärkeimpiä tehtäviä on ohjata opiskelija kiinnittämään huomiota opiskeltavaan asiaan ja saada hänet innostumaan opiskeltavasta asiasta. Jokaisessa oppimistilanteessa opiskelijoiden **valikoiva tarkkaavaisuus** kohdistuu mitä ihmeellisimpiin asioihin. Muistelkaapa vaikka omia oppimiskokemuksianne: joku muistelee vielä edellisen illan tapahtumia, toinen tarkkailee kouluttajan maneereja, joku silmäilee opiskelutovereitaan sillä silmällä, Jotta valikoiva tarkkaavaisuus saataisiin kohdistumaan opiskeltavaan asiaan, edellyttää se kouluttajalta ja opiskelijoilta tiettyjä toimenpiteitä. Paras tapa motivoida opiskelija on lähteä liikkeelle siitä, missä hän on eikä siitä missä kouluttaja on. Niinpä tulee selvittää opiskelijan tarttumapinta eli se, mitä hän entuudestaan tietää opiskeltavasta asiasta ja määrittää oppimistavoitteet eli sen, mitä hän haluaa tietää. Voi todella sanoa, *että opettajan tärkeimpiä tehtäviä on aikaansaada ristiriitaa opiskelijan mielessä*. Kun tämä ristiriita on saavutettu, voi kouluttaja siirtyä opetustilanteen ohjaajaksi, sillä opiskelija haluaa itse ottaa asioista selvää. Vaikka asia ei näin yksinkertainen olekaan, kuvaa väite sitä, mistä transformatiivisessa lähestymistavassa on kysymys. Ihannela on, että opiskelija on osa opetussuunnitelmaprosessia.

Yhteistoiminnassa tapahtuva opiskelu, jossa jokainen **on vastuussa paitsi omasta myös muiden oppimisesta** on tavoitteena aina, kun toimitaan yhteistoiminnallisen oppimisen filosofian

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

mukaisesti. Varsinainen opiskeluvaihe on lopulta ratkaisevin oppimistavoitteiden saavuttamisen suhteen. Huolellinen valmistautuminen luo sille hyvän perustan.

Aloitettaessa yhteistoiminnallisen oppimisen filosofian mukaista opetusta on alussa järkevää, että opettaja on päävastuussa yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteisiin tutustumisessa. Aluksi tutustutaan menetelmiin ja niiden valinnan taustalla olevaan ajatteluun. Vaatii jatkuvaa, määrätietoista keskustelua, että opiskelijat alkavat ymmärtää, mistä on kysymys. Alussa kannattaa käyttää suurin osa ajasta yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteisiin tutustumiseen ja yhteistoiminnallisten opiskelutaitojen omaksumiseen. Vasta pitkän ajan kuluttua, kun ryhmä osaa toimia lisääntyvässä määrin itseohjautuvasti, aletaan enemmän ja enemmän keskittyä asiasisältöjen opiskelu. Tämä on vaihe, jossa opettajat eivät useinkaan usko riittävästi onnistuneen prosessin voimaan. Usein kiirehditään liian nopeasti päättämään päähän asiasisältöjä. Usein kuultu väittämä on, että "meillä on niin paljon asioita käsiteltävänä, ettei meillä ole aikaa muuhun kuin tietojen omaksumiseen". Mielestäni tässä on usein kyse opiskelijoiden aliarvioimisesta. Luullaan, että esim. lukiossa ylioppilaskirjoituksissa menestyminen on kiinni siitä, että kaikki asiat ehditään käsitellä opettajajohtoisesti. Tärkeämpää on saada opiskelijat innostumaan opiskeltavasta asiasta. Kun oppimishalu on herätetty, ei oppimista estä enää mikään. Parhaimmillaan opiskelu on itseohjautuva prosessi (esim. ryhmätutkimus), jossa opiskelijat yhdessä tutkivat asioita, opettavat toisiaan opettajan toimiessa opetusprosessin ohjaajana ja kriitikkona. Hänen tärkeä tehtävä on kiteyttää opiskelijoiden oivallukset, vetää ne yhteen teorioiden avulla ja huolehtia siitä, että opiskelijat osaavat soveltaa oppimaansa käytäntöön ja yhdistellä teoriaa ja käytäntöä toisiinsa.

Koetun ja opitun jatkuva arviointi on tärkeä osa hyvä oppimisprosessia. Käytännössä tämä tarkoittaa opettajan johdolla tapahtuvaa opiskelijan ja ryhmien itsearviointia. Arvioinnin tavoitteena on kehittää opiskelijoiden opiskelutaitoja. Oppimistapahtuman dokumentointi on osa tätä prosessia. Kuten äsken totesin opiskeluvaiheessa kouluttajan rooli on ennen kaikkea ohjaajan rooli. Parhaimmillaan hän on aistiva, hyvän tunneälyn omaava prosessin ohjaaja, joka pystyy mukautumaan opiskelijoiden tarpeisiin sekä vaihtelemaan menetelmiä ja jopa tavoitteita joustavasti. Tilannehallintavalmius on yksi taitavan kouluttajan tunnuslauseista.

Kirjoituksena alussa (kuvio 1) totesin, että hyvän aikuiskoulutuksen tavoitteisiin kuuluu tietojen omaksumisen lisäksi sosiaalisten taitojen ja persoonallisuuden kehittymisen edistäminen. Etenkin näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää yksilöllisten ja ryhmän kokemusten säännöllistä jakamista. Kouluttajan on hyvä muistaa, että jokaisen harjoituksen tulisi päättyä yksin, ryhmässä tai yhdessä tapahtuvaan reflektointiin. Mitä opin itsestäni ja muista? Mitä tunsin ja koin harjoituksen aikana? Minkä vuoksi opin tällä menetelmällä paremmin kuin jollain toisella? Mitä johtopäätöksiä tästä voin tehdä oman opiskeluni suhteen? Näitä ja lukuisia muita kysymyksiä esittäen opiskelemme ns. metataitoja. Alamme tuntea ja ymmärtää omaa toimintaamme ja oppimistamme paremmin. Näiden metataitojen oppiminen auttaa meitä selviytymään myös työelämässä entistä paremmin.

Tavoitteiden saavuttamisen yhteinen arviointi on vaihe, jossa sekä opettaja että opiskelijat voivat arvioida aikaansaannoksiaan. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa ryhmien esityksillä ja niiden arvioinnilla on suuri merkitys oppimisen kannalta. Opiskelijat tuottavat esityksillään ja tuotoksillaan paljon aineistoa, jonka hyödyntäminen on kiinni kouluttajan ammattitaidosta. Kouluttajan tehtävänä on nostaa olennaiset kysymykset esille ja kiteyttää asiat. Tämä on myös vaihe, jossa kouluttajalla on parhaat mahdollisuudet tarkistaa, että opiskelijat ovat omaksuneet opiskeltavat asiat oikein. Hänen tehtävä on johtaa opetuskeskustelua siten, että perusasiat tulevat oikein esille. Opiskelijoiden oivallukset ja yhteinen kieli takaavat lopulta sen, että motivaatio muiden ryhmien esitysten seuraamiseen säilyy yleensä hyvänä. Hyvin valmisteltujen esitysten arviointivaihe on paitsi oppimispaikka, tapa arvostaa tehtyä työtä. Esittäjät arvioivat omaa toimintaansa **sekä omassa ryhmässä että julkisesti**. Muiden ryhmien ja etenkin opettajien

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

palautteet ovat myös olennainen osa oppimista. Säännöllinen arviointi ja keskustelu tavoitteiden saavuttamisesta auttavat oppilaita kehittymään sekä opiskelijoina että esiintyjinä. Kouluttajalla tulee olla silmää havainnoida missä mennään ja käsitellä asiat välittömästi. Negatiivinenkin tilanne kääntyy taitavan kouluttajan käsissä positiiviseksi.

Uusien asioiden oppimisen kannalta on tärkeää kiteyttää tunnilla opitut tiedolliset asiat uudeksi teoriaksi ja uusiksi käsitteiksi. Niinpä opiskelujakson lopussa palautetaan mieleen tavoitteet ja arvioidaan, miten ne on saavutettu. **Työskentelyn arviointivaiheessa** voidaan keskittyä joko itsearviointiin tai ryhmän toiminnan arviointiin. Itsearviointin aikana opiskelijat pohtivat omaa toimintaansa yksilönä ja ryhmän jäsenenä. Ryhmät arvioivat omaa työskentelyään projektin aikana ja koko ryhmä yhdessä kouluttajan kanssa omaansa. Tavoitteena on oppia kantamaan vastuuta omasta toiminnastaan yksin ja ryhmän jäsenenä pyrittäessä kohti yhteistä päämäärää. Luokan ja ryhmän pelisäännöt ovat hyvä arviointikriteeri, jota kannattaa käyttää vaikka jokaisella oppitunnilla.

Koko opetustuokion arviointi kannattaa päättää **johtopäätösten tekemiseen ja jatkon yhteiseen suunnitteluun**. Yhteinen kokemusten reflektointi auttaa metataitojen omaksumisessa. Hyvään oppimisprosessiin ja opiskelijoiden sitouttamiseen liittyy yhteinen suunnittelu sen kaikissa vaiheissa. Jatkon yhteinen suunnittelu sitouttaa ja motivoi opiskelijoita itsenäiseen työskentelyyn ja helpottaa motivoitumista myös seuraavalla tunnilla. Miten opiskelua jatketaan, mitä tehdään kotitehtävinä tai mikä ryhmä vetää seuraavan tunnin lämmittelyn? Nämä ovat asioita, jotka kannattaa tehdä yhdessä. Selkeällä, ohjatulla suunnittelulla autamme samalla opiskelijoitamme näkemään opetustilanteet jatkumona, toisiinsa kiinteästi liittyvän tapahtumaketjuna. Opiskelijoiden motivaatiota pidetään yllä, kun he tietävät miten jatkossa toimitaan ja ennen kaikkea, kun he pääsevät vaikuttamaan siihen.

Yhteistoiminnallisen oppimisen suosio opettajien ja aikuiskouluttajien keskuudessa kasvaa koko ajan. Menestyminen yhteiskuntamme muutosvauhdissa edellyttää jatkuvaa kasvua ja kehitystä. Oikein ymmärrettynä yhteistoiminnallisella oppimisella on merkittävä rooli yhteiskunnassa tapahtuvassa kasvussa ja kehityksessä. Tämän ajattelun leviämisen tiellä on tosin monia karikoita, joista esimerkkinä on erään opiskelijan kommentti kouluttajalleen: "Opetä sinä, siitä sinulle maksetaan." Tuollaisessa tilanteessa kysytään kyllä kokeneeltakin kouluttajalta kovaa tahtoa ja uskoa asiaansa, jotta hän jaksaa harjoitella uusia toimintatapoja. Silloin on hyvä muistaa, että paras tuki tällaisissa tilanteissa on samalla tavalla asiaan uskova kollega, jonka kanssa opitaan yhdessä.

Loppupohdinta

Olen esitellyt tässä artikkelissa nykyisen oppimiskäsitykseni mukaista aikuiskoulutusta. En ole pyrkinytkään tekemään tästä tieteellistä kirjoitusta vaan olen kirjoittanut oman intuitioni ja kokemusteni pohjalta. Taustalla on toki aiempien kirjojeni (ks. lähteet) tekemisen aikana syntynyt tietämys yhteistoiminnallisuuden ja kokemuksellisuuden merkityksestä hyvään oppimiseen. Voi sanoa, että tämä on ollut omaa reflektointiani tavoitteenani auttaa aikuiskoulutuksen parissa työskenteleviä kollegojani.

Työsarkaa riittää vielä pitkälle eteenpäin. Yhteiskunnassamme ollaan itse asiassa vasta heräämässä siihen todellisuuteen, että tarvitsemme yhteistoiminnallisuutta yhä enemmän voidaksemme vastata työelämän jatkuvasti kasvaviin vaatimuksiin. Yhteistoiminnallisen oppimisen ja kokemuksellisen oppimisen periaatteet tarjoavat hyvän teoreettisen perustan oppivan organisaation (Senge 1990) luomiseen. Sengen ajatuksiin siitä, että koulujärjestelmä sammuttaa ihmisen kyvyn aitoon oppimiseen, kannattaa suhtautua vakavasti. Hän painottaa myös, että oppiminen ei tapahdu kalliilla kursseilla vaan päivittäisessä työssä. Tähän voi yhtyä, mikäli on kyse pitkäkestoisen koulutuksen

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

yhdistämisestä omassa työssä tapahtuvaan kokeiluun ja testaamiseen sekä kollegiaaliseen tukeen. Sengen esittämän systeemiteorian mukaan pitkäkestoisen koulutusprosessin yhtenä tavoitteena on auttaa opiskelijaa ymmärtämään oman toiminnan vaikutukset koko organisaatioon. Hänen ajatuksensa sivuaa Rauste von Wrightin ja von Wrightin (1994) käsitettä valikoivasta tarkkaavaisuudesta, kun hän väittää, että ihminen tulkitsee koko ajan kuulemaansa ja kuulee toisen puheesta yleensä sen, mikä on hänen näkökulmastaan mieluisinta. Niinpä useimmat palaverit ja kokouksetkin päättyvät näennäisestä yhteisymmärryksestä huolimatta lähes sekasortoon. Jokainen on tulkinnut päätöksen omalta kannaltaan miellyttävimmällä tavalla.

Johtopäätöksenä kaikesta edellisestä voi tehdä, että aikuiskoulutuksessa tulisi kiinnittää valtavasti huomiota kuuntelutaitojen kehittämiseen ja aitoon kohtaamiseen. Onnistumisiin ja epäonnistumisiin tulisi oppia suhtautumaan oikealla tavalla. Onnistumista osataan nauttia eniten silloin, kun jokaisella on ollut mahdollisuus vaikuttaa prosessiin alusta lähtien päätöksentekoon saakka. Epäonnistumiset nähdään kuten ristiriitatilanteetkin, oppimisen paikkana. Tämä rohkaisee jokaista kokeilemaan uutta, ottamaan riskejä aluksi yhdessä, myöhemmin jopa yksinkin. Jatkuva yhdessä tapahtuva reflektointi toimii oppivan organisaation luomisen voimavarana.

Hyvin ohjatussa aikuiskoulutuksessa opiskelijan voimavarat saadaan kunnolla käyttöön. Ohjauksen, tuen ja kannustuksen avulla hänen luontainen halunsa oppia nousee kasvavan sisäisen motivaation johdosta. Arkakin opiskelija rohkaistuu ottamaan kantaa asioihin aluksi opiskelijaryhmässä ja myöhemmin myös työpaikalla. Aikuiskoulutuksesta tuleekin yllättäen työyhteisön tärkein voimavara yhdessä itseään kehittävän henkilöstön kanssa.

Tämä on luonnos artikkelista, joka on julkaistu kirjassa Sahlberg – Sharan (toim.): "Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja". WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

LÄHTEET

Goleman, Daniel (1999). Tunneäly työelämässä. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu.

Johnson & Johnson (1988). Cooperation in the Classroom. Minnesota: Interaction Book Company.

Kohonen, Viljo & Leppilampi, Asko (1994). Toimiva koulu. Opetus 2000. Juva: WSOY.

Kolb, D. (1984). Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.

Leppilampi, Asko & Piekkari, Ulla (1998). Terve, terve! Opitaan yhdessä oppimisen ja elämän taitoja. Kukkila: Salpausselän Kirjapaino.

Leppilampi, Asko & Piekkari, Ulla (1999). Opitaan yhdessä. Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti. Pori:Kehitys.

Rauste von Wright, M. & von Wright, J. (1994). Oppiminen ja koulutus. Juva:WSOY.

Ruohotie, Pekka (1997). Kokemus on paras opettaja – jos vain otamme oppia siitä. Teoksessa

Ruohotie, Pekka & Honka, Juhani (toim.). Osaamisen kehittäminen organisaatiossa. Saarijärvi Offset Oy: Saarijärvi.

Sahlberg, Pasi & Leppilampi, Asko (1994).Yksinään vai yhteisvoimin? Yhdessäoppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Helsinki. Helsingin yliopisto. Vantaan täydennyskoulutuslaitos.

Seibert, K.W. (1996). Experience is the best teacher, if you can learn from it. Real-time reflection and development. In D.T.Hall & Associates, The Career is Dead – Long Live the Career. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 246-264.

Senge, Peter (1990). The fifth discipline. The art and practice of learning organization. New York: Doubleday Currency.