

2.6 Yhteistoiminnallinen oppiminen aikuiskoulutuksessa

■ *Asko Leppilampi*

Aikuiskoulutuksen merkitys kasvaa jatkuvasti. Yhteiskunnan, julkishallinnon, yritysten ja yksittäisten ihmisten panostukset ovat sen mukaisia. Aikuiskoulutukseen käytetään aikaa ja rahaa, sillä jokaisessa ammatissa on nykyisin panostettava koulutukseen, jotta pysyy mukana kehityksessä. Yhä useammat joutuvat hankkimaan lisää koulutusta säilyttääkseen nykyisen työnsä tai asemansa. Moni pitkään työelämässä ollut kouluttautuu uuteen ammattiin. Näyttää myös siltä, että monille jatkuva kouluttautuminen on tullut pakkomielteeksi.

Myös työpaikoilla panostetaan koulutukseen. On välttämätöntä tavoitella jatkuvaa muutosta ja mennä eteenpäin, jotta pysyy mukana kehityksessä ja kilpailussa. Muutos edellyttää osaamisen parantamista, joten alan kouluttajilla menee hyvin. Työyhteisössä kannattaisi kuitenkin pysähtyä miettimään, mitä erilaisia kehittymismahdollisuuksia on olemassa ja mihin tulisi panostaa. Myös koulutuksen laatua tulisi pysähtyä arvioimaan. Tehokas aikuiskoulutus edellyttää kouluttajalta tietoa aikuisen ja ryhmän oppimisesta. Hyvällä kouluttajalla on myös itsellään riittävästi kokemusta työelämästä ja ennen kaikkea kouluttamisesta.

Tässä artikkelissa esitellään yhteistoiminnallisen oppimisen käyttöä aikuiskoulutuksessa. Kasvatusfilosofi Kurt Lewin on sanonut, ettei ole mitään käytännöllisempää kuin hyvä teoria. Tässä yhteydessä asia on juuri näin: hyvässä opettajuudessa on samoja piirteitä kuin hyvässä johtajuudessa. Mitä paremmin hallitsee teorioita oppimisesta, johtamisesta, ryhmäilmioistä ja organisaation oppimisesta, sitä paremmat edellytykset on kehittyä hyväksi kouluttajaksi. Nämä kaksi tehtävää kulkevat niin lähellä toisiaan, että niihin viitataan kouluttajan tehtäviä ja osaamista käsiteltäessä. Teorioiden hallinta ei yksin riitä, vaan jokainen hyvä kouluttaja ja johtaja tarvitsee myös vankan kokemuspohjan.

Tämän artikkelin päätehtävä on selvittää yhteistoiminnallisen oppimisen mahdollisuuksia aikuiskoulutuksessa sekä kertoa esimerkkejä hyviksi todetuista toimintatavoista.

OPPIMISYMPÄRISTÖN LUOMINEN

Fyysisen oppimisympäristön luominen käynnistyy etsimällä oppimisprosessia edistävä koulutustila. Käytettävissä oleva tila ei luonnollisesti ratkaise koulutuksen onnistumista. Parempiin tuloksiin kuitenkin päästään silloin, kun koulutustila on valoisa, riittävän avara ja hyvin ilmastoitu. Tarvikkeiksi riittävät yleensä pelkät helposti siirreltävät tuolit, pari lehtiötaulua, piirtoheitin, valkokangas, tussit ja maalarinteippi. Samassa tilassa voisi olla myös pieniä pöytäryhmiä.

Aikuinen haluaa aina hyötyä koulutuksesta. Koulutus pitää kokea tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Hyvän oppimisympäristön luomiseen vaikuttaa myönteisesti, jos koulutettaville toimittaa pari viikkoa ennen tilaisuutta ohjelman tavoitteineen sekä 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 etukäteen pohtimaan koulutukseen liittyviä odotuksiaan.

Koulutustilaisuuden alussa on hyvä tervehtiä kaikki osallistujat esimerkiksi kätelemällä. Yhteisen kouluttautumistilaisuuden ensimmäiset minuutit ovat usein ratkaisevia jatkon kannalta. Tavoitteena on aito kohtaaminen heti alusta lähtien. Alkutervehdyksen jälkeen opiskelijoille kannattaa kertoa, mitä on tulossa. Aikuisopiskelija on kiinnostunut kuulemaan, mitä aiotaan opiskella ja miten. Samalla luodaan katsaus koulutuksen päätavoitteisiin ja 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 koulutusprosessia. Toimintaperiaatteisiin kuuluu myös, että pelisäännöt sovitaan yhdessä. Yksi keino herättää osallistujat tarkkailemaan pelisääntöjä on luvata pitää kiinni 15 minuutin aikarajasta; jos kouluttaja puhuu yli 15 minuuttia

antamatta muille puheenvuoroa, tarjoaa hän esimerkiksi kahvit koko porukalle. Muita alussa sovittavia sääntöjä voivat olla esimerkiksi seuraavat:

- Jos jonkun puhelin soi koulutuksen aikana, hän tarjoaa kahvit koko ryhmälle.
- Jokainen on aina valmis raportoimaan, mitä pienryhmissä keskusteltiin.
- Jos kouluttaja nostaa pienryhmätyöskentelyn aikana käden ylös, jokainen nostaa kätensä ylös merkiksi siitä, että ryhmäkeskustelu loppuu ja kouluttajalla on asiaa.
- Aikataulua noudatetaan.

Hyvä oppimisympäristö koostuu paitsi hyvästä fyysisestä ympäristöstä myös hyvästä psyykkisestä ja sosiaalisesta ympäristöstä. Hyvä psyykinen ympäristö syntyy kouluttajan ja koulutettavien tasaveroisesta, avoimesta, kannustavasta ja hyväksyvästä toiminnasta. Kouluttaja rohkaisee osallistujia rakentamaan kritiikkiin. Samalla korostetaan sitä, että useisiin ongelmiin ja kysymyksiin ei ole oikeaa tai väärää vastausta. On vain erilaisia näkemyksiä ja vaihtoehtoja, joista yrittään 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.

Taitavinkaan kouluttaja ei voi, eikä hänen tarvitsekaan, tietää kaikkea. Hyvän psyykkisen oppimisympäristön luomista edesauttaa se, että kouluttaja myöntää, ettei hän tiedä oikeaa ratkaisua johonkin pulmaan. Osaamisen kehittämisessä on kysymys synergiaedun saavuttamisesta yhdessä oppimisen avulla. Hyväkin kouluttaja on auktoriteettiasemastaan huolimatta opiskelija muiden joukossa. Usein riittää, että hän hallitsee koulutusprosessin eli auttaa opiskelijoita oppimaan. 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 käyttää opiskelijoiden näkemyksiä koulutusprosessin ohjaamisessa. Kokemuksellisen oppimisen mallin (Kolb 1984; Kohonen & Leppilampi 1994, Leppilampi & Piekkari 1999) mukaisesti hän kyseenalaistaa kysymyksillään rakentavasti opiskelijoiden

ajatuksia ja luo heidän kanssaan niistä uusia malleja sekä osaa ohjata niiden soveltamista käytäntöön. Aikuisen oppimisprosessissa on tärkeää, että jokaisesta oppimistuokiosta jää jotain käteen.

Kolmas ulottuvuus, johon aikuisen tulee kiinnittää huomiota oppimisprosessissa, on sosiaalinen oppimisympäristö. Kouluttaja pystyy vaikuttamaan siihen luomalla oppimisprosessiin rakenteet, jotka auttavat opiskelijoita voittamaan oppimista haittaavan esiintymispelkonsa. Kunnolla hoidettu tutustuminen on olennainen osa hyvää aikuis-koulutusta. Seuraavassa on esimerkki hyvin toimivasta esittäytymisestä koulutustilanteessa.

Esimerkki 1: Esittäytyminen

Oman esittäytymiseni jälkeen keskustelen opiskelijaryhmän kanssa siitä, miksi työskennellään pienryhmissä. Ilmoitan, että ryhmiä muutetaan usein päivän aikana ja tavoitteena on, että jokainen työskentelee jokaisen kanssa. Ilmoitan heti tavoitteeksi myös sen, että jokainen oppii muiden opiskelijoiden nimet mahdollisimman nopeasti. Muistamisen helpottamiseksi teemme maalarinteipistä nimilaput jokaiselle. Nimien muistaminen on välttämätön askel kohti hyvää sosiaalista oppimisympäristöä.

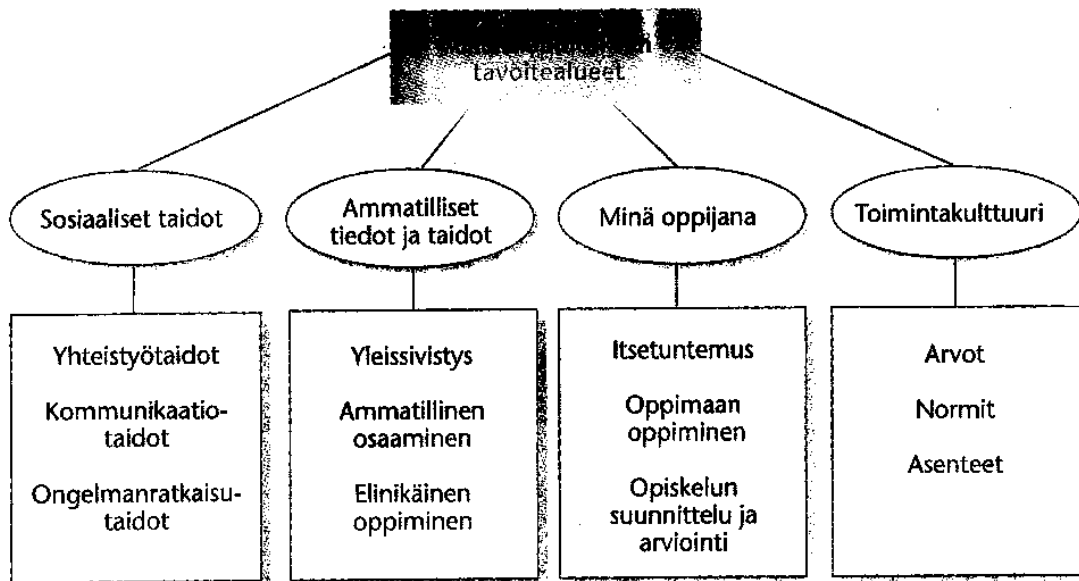
Seuraavaksi jaan opiskelijat sattumanvaraisesti kolmen hengen ryhmiin, ja aloitan ensimmäisen vuorovaikutusharjoituksen. Opiskelijat haastattelevat toisiaan "ristiin" kysyen haastateltavaltaan nimen, syntymäpaikan, työpaikan ja tehtävän siellä, pari tämän tärkeintä harrastusta ja pari positiivista luonteenpiirrettä. Ryhmien jäsenet esittelevät toisensa muiden edessä. Kun jokainen ryhmän jäsen on esitelty, toteutetaan ensimmäinen reflektointi. Annan tehtäväksi miettiä ryhmissä vähintään viisi perustelua sille, miksi tämä haastattelu- ja esittäytymiskierros tehtiin. Muutaman minuutin keskustelun jälkeen nostan käteni ja opiskelijat tekevät samoin. Kysyn sattumanvaraisesti eri henkilöiltä yhden perustelun kerrallaan. Kierrosta jatketaan, kunnes kaikki perustelut ovat tulleet esille. Näin olemme harjoitelleet yhteistoiminnallisen oppimisen yhtä keskeistä periaatetta, ryhmässä tapahtuvaa arviointia, jonka aikana pohditaan toiminnan perusteita ja siltä saatuja kokemuksia.

Tällaisen kierroksen merkitys sosiaalisen oppimisympäristön luomisessa on merkittävä. Siinä paljastuu monia syytä, miksi yhteistoiminnallisen oppimisen yhden periaatteen, sosiaalisten taitojen harjoittelun, on oltava mukana koko opiskeluprosessin ajan.

Aikuiskoulutuksen tavoitteena on myös omien sosiaalisten taitojen kehittäminen. Työelämässä niitä tarvitaan jatkuvasti, ja vain harva voi sanoa hallitsevansa ne niin täydellisesti, ettei lisäoppi ole paikallaan.

Hyvä opiskeluilmapiiri ei synny hetkessä. Sen vuoksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön luomisen tulee olla kouluttajan mielessä aina, kun hän suunnittelee koulutusta. Kouluttajan on jaksettava aina tarvittaessa perustella aikuiselle opiskelijalle toimintansa perusteita. Perusteluna voidaan käyttää apuna alla olevaa aikuiskoulutuksen tavoitealueen kaaviota. Opetuksella voidaan pyrkiä

- tietojen ja asioiden oppimiseen (ammattilliset tiedot ja taidot)
- yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen (sosiaaliset tavoitteet)
- oppimaan oppimiseen (minä oppijana)
- asenteiden, käsitysten ja toimintatapojen tarkastelemiseen (oppimistilanteessa vallitseva toimintakulttuuri).



Kuvio 25. Aikuiskoulutuksen tavoitealueet.

Kuviossa 25 esitellyt tavoitteet eivät ole toisiaan pois sulkevia, vaan ne 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. Työ-

elämässä menestyminen tosin edellyttää myös muiden tavoitealueiden hallintaa. Oppiminen helpottuu, jos opiskelija harjaannuttaa omia sosiaalisia ja persoonallisia taitojaan. 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.

YHTEISTOIMINNALLINEN OPPIMINEN JA AMMATILLINEN KASVU

Yhdessä oppimisella, toisten auttamisella ja toisilta oppimisella pyritään sosiaaliseen muutokseen. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa avoimuus, dynaamisuus, ryhmäkeskustelut ja yhteinen prosessointi ovat keskeisiä piirteinä. Opiskelijan yksilöllinen kasvu ja itsenäistyminen kulkevat rinta rinnan sosiaalisen kasvun ja kehittymisen kanssa, sillä menestyksellinen toiminta ryhmässä tukee myös yksilöllistä itsenäistymistä.

Perinteiseen opetukseen tai ryhmätyöskentelyyn verrattuna yhteistoiminnallisessa oppimisessä huomioidaan opiskelija itsenäisesti ajattelevana, itseohjautuvana, tahtovana persoonana, jolle tulee antaa vastuu omasta toiminnastaan ja oppimisestaan. Tutkimusten ja kokemusten mukaan opiskelija saavuttaa yhteistoiminnallisen oppimisen keinoin tiedolliset tavoitteet vähintäänkin yhtä hyvin kuin perinteisillä tavoilla (ks. luku 3.4). Sen lisäksi hänen sosiaalisia taitojaan ja persoonallisuuden kasvuaan tuetaan määrätietoisesti.

Mikäli aikuiskoulutuksessa tai oppivassa organisaatiossa tavoitellaan vakavasti opiskelijoiden tai työntekijöiden itsenäistymistä, minäkuvan vahvistumista, oppimaan oppimista ja yhteistyötaitojen kehittämistä, niiden saavuttamiseksi ei voida tehdä vielä kovinkaan paljon pelkästään yhden koulutustilaisuuden puitteissa. Toimintakulttuuri asettaa aina yhteistyölle omia reunaehtojaan. Oppilaitoksessa, jossa samoja opiskelijoita opettaa useampi kouluttaja, on eri kouluttajien välinen yhteistyö välttämätöntä, jotta opetus olisi sisällöltään ja pedagogikaltaan yhtenäistä. Kouluttajien on pohdittava yhdessä opiskelijoiden ja sidosryhmien kanssa oppilaitoksen arvoja ja päämääriä. Kukin kouluttaja pyrkii sitten etenemään omassa opetustyössään niiden

mukaan yhdistämällä opetuksensa tavoitteita ja työmuotoja yhteisön muihin tavoitteisiin. Opetusta voidaan jäsentää siten, että se tukee osaltaan oppilaitoksen tai organisaation kasvatuspäämäärien toteutumista. Kouluttajien yhteistyö on myös avain vaikuttavaan aikuiskoulutukseen.

Yhteistoiminnallisen oppimisen eri koulukunnat perustelevat toimintatapojaan tiettyjen periaatteiden mukaan. Seuraavat viisi periaatetta (Johnson & Johnson 1989; Johnson ym. 1991 ja luku 1.5) sopivat hyvin suomalaiseen aikuiskoulutukseen:

- vuorovaikutteinen viestintä
- positiivinen keskinäinen riippuvuus eli jonkinlainen yhteishenki opiskeluryhmässä
- yksilöllinen vastuu
- sosiaalisten taitojen jatkuva harjoittelu
- asioiden arviointi ja pohdiskelu yhdessä.

Opiskelijoiden välisen vuorovaikutteisen viestinnän kehittäminen tarkoittaa sitä, että kouluttaja luo oppimistapahtumalle rakenteet, jossa avoin ja vapaa kommunikointi on mahdollista. Opiskelijat ohjataan istumaan pienryhmissä tai piirissä niin, että kaikki näkevät toisensa. Pöydät on useimmiten siirretty syrjään. Kouluttaja pitää huolen siitä, että kaikki työskentelevät vuorollaan jokaisen kanssa vaihtuvissa pienryhmissä, että äänenkäyttö pidetään järkevänä ja että kaikille annetaan mahdollisuus tasapuoliseen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksen keskeisiä muotoja ovat 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 päätökset tehdään yhteisymmärryksessä niin, että kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla.

Positiivinen keskinäinen riippuvuus kehittyy silloin, kun opiskelijoilla on tunne, että he tarvitsevat toisiaan suorittaakseen ryhmän tehtävän. Ryhmän menestyminen riippuu sen jokaisen jäsenen menestyksestä, ja yhden menestyminen vaikuttaa toisten menestykseen. Positiivinen keskinäinen riippuvuus on koko yhteistoiminnallisen oppimisen perusta. Ryhmän jäsenten on havaittava tunnetasolla, että he ovat liittyneet yhteen ja että yhteinen menestyminen koituu kaikkien oppimisen eduksi. Heillä on tällöin motivaatio työskennellä yh-

dessä ja koordinoida ponnistelujaan tehtävän suorittamiseksi. Tutustuminen, yhteisten tavoitteiden luominen ja pelisäännöistä sopiminen luovat hyvän pohjan positiivisen keskinäisen riippuvuuden rakentamiseksi, vaikka sitä pitääkin jatkuvasti kehittää erilaisilla ryhmäyttämisharjoituksilla ja jatkuvalla itsearviointilla. Hyvä esimerkki on vaikkapa niin sanottu neliöharjoitus (Leppilampi & Piekkari 1999).

Yksilöllinen vastuu toteutuu ja yhteistoiminnallisen oppimisen ryhmä on onnistunut tehtävässään vasta sitten, kun sen jokainen jäsen on suorittanut tehtävän tai ainakin antanut oman panoksensa sen työstämiseen. Jokainen on itse vastuussa omasta oppimisestaan ja osaa tehdä tehtävät tarvittaessa myös itsenäisesti. Henkilökohtaisen vastuunsa lisäksi jäsenet ovat myös osaltaan vastuussa ryhmätuloksesta. Jokaisen on pystyttävä kertomaan, mitä ryhmässä keskusteltiin ja miten ryhmän yhteiseen ratkaisuun päädyttiin. Lisäksi kouluttaja voi harkintansa mukaan valita yhden jäsenen vastaamaan koko ryhmän puolesta. Ryhmän ei siis tule sallia vapaamatkustajia (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 aikuis-koulutusta. Oppimisprosessille on tällöin ominaista jokaisen opiskelijan mahdollisuus osallistua, testata omia ajatuksiaan ja puhua tunteistaan. Tämä ei kuitenkaan yksin riitä, vaan opiskelijoiden on myös osattava kuunnella. Näitä ja monia muita sosiaalisia taitoja tarvitaan paitsi oppimisessa myös kaikessa kanssakäymisessä läpi koko elämän. Niinpä opiskelijoille on opetettava tietoisesti muun muassa johtamistaitoja, keskinäistä luottamusta ja toisten arvostamista, tasa-arvoisuutta, 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. Aikuis-koulutuksessa ja työelämässä tarvitaan kaikkia yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteiden mukaisia taitoja.

Toiminnan ja oppimisen yhteinen pohtiminen on ehkä laiminlyödyin yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteista. Oppimisvaiheessa yhteinen pohtiminen luo sillan, jonka avulla omat kokemukset voidaan muuttaa 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?

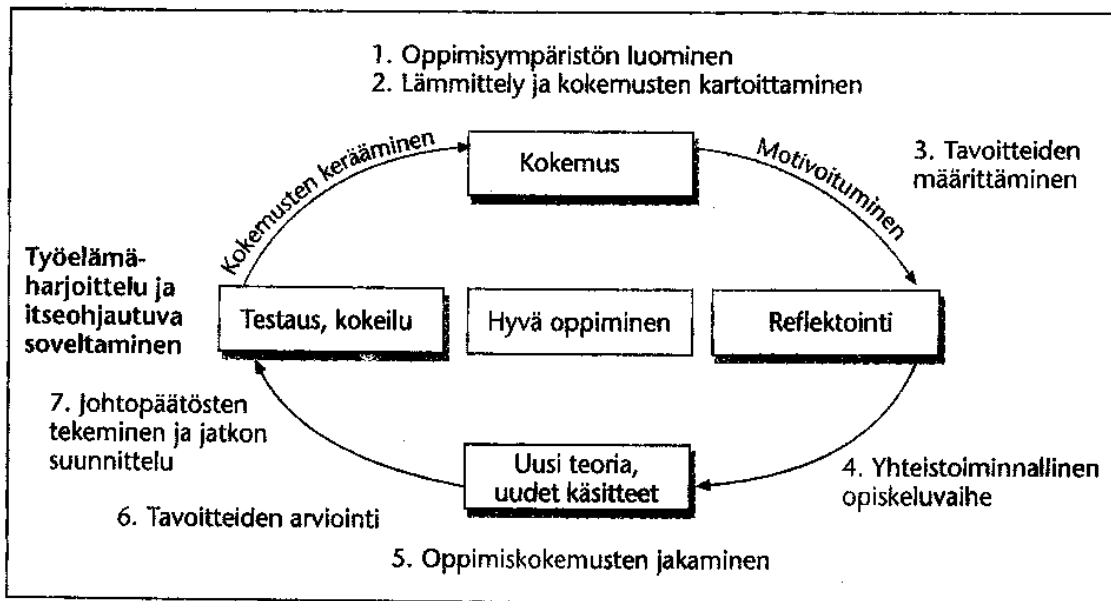
Oppimisen yhteinen pohtiminen tukee kokemuksesta oppimista ja kokemuksen hyödyntämistä paitsi tulevissa opinnoissa myös työelämässä. Tavoite on, että opiskelijat tunnistavat työskentelyssään sekä vahvuuksiaan että kehittämistä tarvitsevia seikkoja. Omista kehittämiskohteista on järkevää tehdä ryhmissä sopimuksia, jotka tehostavat niiden tietoista tarkkailua ja oppimista. Yhteisen pohtimisen osuutta aikuiskoulutuksessa voi tuskin ylikorostaa. Oppimisen ohessa koetun ja opitun arviointi kehittää myös opiskelijan metakognitiivisia taitoja. Hyvä itsetuntemus on lopulta avain uusien asioiden omaksumiseen.

Edellä esiteltyjen periaatteiden omaksuminen ja sisäistäminen on edellytys yhteistoiminnallisen oppimisen filosofian mukaisten opetusmenetelmien asianmukaiseen käyttöön. Kouluttajan ammattitaitoa ei mitata sillä, miten hän hallitsee erilaisia menetelmiä. Sen sijaan on tärkeää, 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 ja miten hän osaa ohjata oppimisprosessia.

Yhteistoiminnallinen oppiminen on aikuiskoulutuksessa lähestymistapa muiden joukossa, eikä sitä tule valita ainoaksi tavaksi opettaa. On tilanteita, joissa liitu, taulu ja innostunut kouluttaja johtavat parhaaseen tulokseen. Pyrittäessä lisäämään sosiaalisia taitoja ja kasvattamaan opiskelijan persoonallisuutta eivät esittävä opetus ja yksilöllinen työtapa kuitenkaan yksinään toimi. Silloin tarvitaan yhteistoiminnallista työskentelyä. Tärkeintä on käyttää monipuolisia työtapoja ja muistaa, että innostunutta, asiansa hallitsevaa kouluttajaa ei korvaa mikään.

YHTEISTOIMINNALLISEN OPPIMISEN KÄYTTÖÖNOTTO

Seuraavassa tarkastellaan yhteistoiminnallisen oppimisen vaiheita (kuvio 26) liittämällä sen periaatteet osaksi kokemuksellisen oppimisen mallia (Leppilampi & Piekkari 1998; Leppilampi & Piekkari 1999).



Kuvio 26. Kokemuksellisen oppimisprosessin vaiheet.

Yhteistoiminnallisen oppimisprosessin vaiheet suhteutettuna kokemuksellisen oppimisen malliin. Lähde: Leppilampi & Piekkari 1998; 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. Tavoitteiden muotoutuminen riippuu ratkaisevasti opetettavasta ryhmästä sekä kouluttajan yhteistoiminnallisten menetelmien hallinnasta. Yhteistoiminnallisen oppimisen avulla voidaan joitakin asiakokonaisuuksia käsitellä tehokkaammin kuin tavanomaisin opetusmenetelmin. Tämä vapauttaa aikaa siihen, että alkuvaiheessa korostetaan sosiaalisten taitojen oppimisen merkitystä ja opitaan toimimaan yhdessä. On tärkeää, että opiskeluryhmä tutustutaan kunnolla toisiinsa, ryhmälle luodaan yhteiset pelisäännöt ja

yhteistyötä harjoitellaan määrätietoisesti ja säännöllisesti. Yhteistoiminnallisen oppimisen edellyttämien taitojen harjoittelu on vaativaa työtä, eikä niiden oppimiseen ole oikotietä. Huonosti hoidettu pohjustustyö estää myöhemmin tapahtuvan tehokkaan opiskelun.

Yhteistoiminnallisen opetuksen tärkeinä tavoitteina on saada opiskelijat ottamaan vastuuta oman ryhmänsä tehtävän suorittamisesta ja auttamaan toisia ryhmän jäseniä oppimaan. Kouluttajan suunnitelmassa opetusta hänen tulisi yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteita noudattaessaan pohtia, miten rakentaa opetus niin, että jokainen opiskelija on aina vastuussa omasta ja muiden oppimisesta. Erilaiset palapelimenetelmät, kuten esimerkiksi näyttelykävely (luku 1.4), ryhmätutkimus (luku 1.8) ja muut tässä kirjassa esitellyt menetelmät on kaikki suunniteltu siten, että niin sanottuja vapaamatkustajia ei sallita (ks. myös Leppilampi & Piekkari 1999).

Yksi keino yksilöllisen vastuun lisäämiseen on edellä mainittu pelisääntö, jonka mukaan jokaisen tulee olla valmis kertomaan, mitä ryhmässä keskusteltiin. Parikeskustelujen käyttö osana luento-opetustakin pitää opiskelijat jatkuvassa oppimisvireessä, sillä koskaan ei voi olla varma keneltä kysytään. Tämä on yksinkertainen mutta tehokas keino, joka toimii myös työpaikalla kokouksissa, palavereissa ja muissa tapaamisissa.

”Tekhää reflektoinnista normaali työrutiini” toteaa Seibert (1996). Tuo kokemuksellisen oppimisen periaate on myös yhteistoiminnallisen oppimisen yksi perusta. Kouluttajan tärkeä tehtävä on ”nousta opiskelijajoukon kanssa riittävän usein kivelle” eli arvioida tai ohjata arvioimaan tuoretta kokemusta. Reaaliaikaisessa reflektiossa arvioidaan kriittisesti oppimisprosessin jokaista vaihetta ja sen merkitystä oppimiselle.

Oppimisympäristön huolellinen suunnitteluvaihe sisältää materiaalien hankkimisen, opiskeluaineiston valinnan, fyysisen ympäristön suunnittelun, ryhmä- ja roolijaosta sopimisen, aikataulusuunnitelman laatimisen sekä esittely- ja arviointitavasta päättämisen. Aikuis-koulutuksen 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 ympäristö kannattaa luoda mahdollisimman aidoksi. Luokkahuone ei siksi ole läheskään aina paras mahdollinen vaihtoehto-

to, vaan oppimisympäristö kannattaa valita teeman mukaan. Unohtaa ei sovi myöskään roolipelien, musiikin ja tehosteäänien merkitystä elämyksellisyyttä etsittäessä. Opiskelijoiden mielikuvitukselle kannattaa antaa tilaa. Asioita tulisi opiskella luonnollisessa ympäristössä, joten ympäröivää yhteiskuntaa tulisi käyttää mahdollisimman paljon hyödyksi. Toiminnan pelisäännöt ovat tärkeä osa ryhmän työskentelyä, joten niiden laatimiseen ja arviointiin kannattaa kiinnittää jatkuvasti huomiota.

Jokainen oppimistilanne on hyvä aloittaa lämmittelyvaiheella, jonka tavoitteena on auttaa opiskelijaa unohtamaan hetkeksi työpaineet ja muut oppimista haittaavat tekijät. Aikuisopiskelijan oman kokemusmaailman huomioiminen aloitusvaiheessa on osoittautunut tehokkaaksi tavaksi saada hänet aidosti läsnä olevaksi. Lähestymistapa osoittaa, että kouluttaja on kiinnostunut opiskelijasta ja haluaa auttaa häntä eteenpäin. Yksilötehtävillä, pienryhmäkeskusteluilla, mielikuva-harjoituksilla ja muilla vastaavilla opiskelija johdatellaan opiskeltavaan teemaan. Joskus musiikki ja rentoutus auttavat opiskelijoita kokemaan alkavan opiskelutilanteen miellyttävänä. Suosittuja lämmittelyharjoituksia ovat myös erilaiset teemaan liittyvät ongelmat, tapaus-esimerkit, pelit ja leikit. Niiden pääasiallinen tarkoitus on luoda otollinen sosiaalinen opiskeluilmapiiri.

Kouluttajan tärkeimpiä tehtäviä on synnyttää ristiriitaa opiskelijan mielessä. Kun tämä ristiriita on saavutettu, voi kouluttaja siirtyä opetustilanteen ohjaajaksi, sillä opiskelijat haluavat ottaa itse asioista selvää. Tavoitteena on, että lauseet "kun opetat, opit itse parhaiten" ja "puhumalla oppii" tulisivat osaksi opiskelukulttuuria. Tästä syystä yhteistoiminnallisen opiskeluprosessin seuraavan vaiheen eli tavoitteiden asettamisen tehtävänä on ohjata opiskelija kiinnittämään huomiota opiskeltavaan asiaan ja saada hänet innostumaan siitä. Jokaisessa oppimistilanteessa opiskelijoiden valikoiva tarkkaavaisuus kohdistuu erilaisiin asioihin. Jotta se saataisiin kohdistumaan opiskeltavaan aiheeseen, edellyttää tämä kouluttajalta ja opiskelijoilta tiettyjä toimenpiteitä. Paras tapa motivoida opiskelija on lähteä liikkeelle siitä, missä hän on eikä siitä missä kouluttaja olettaa hänen olevan. Siksi tulee selvittää, mitä opiskelijat entuudestaan tietävät opiskeltavasta asiasta, millaisia kokemuksia heillä siitä on, millaisiin ongelmiin he ovat törmänneet ja mikä heitä askarruttaa asiakokonaisuuden suhteen. Näiden keskustelujen pohjalta määritellään yhdessä opiskelijoijoi-

den kanssa lopulliset oppimistavoitteet. Hyvä tapa aikuiskoulutuksessa on kirjata odotukset, tavoitteet ja kysymykset kaikkien nähtävillä esimerkiksi lehtiötaululle ohjaamaan opiskeluprosessia.

Yhteistoiminnallista oppimista aloitettaessa on välttämätöntä, että kouluttaja vastaa toiminnan periaatteisiin tutustumisesta. Aikuisilla on usein uskomattoman perinteiset käsitykset hyvästä oppimisesta. He odottavat saavansa istua ja kuunnella, kun kouluttaja opettaa. Tästä syystä yhteistoiminnallisen opiskelun alkuvaiheessa on hyvä perehtyä siinä käytettäviin menetelmiin ja niiden valinnan taustalla olevaan ajatteluun. Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteisiin tutustumiseen ja yhteistoiminnallisten opiskelutaitojen omaksumiseen kannattaa käyttää riittävästi aikaa myös aikuiskoulutuksessa. Kun ryhmä osaa toimia riittävän itseohjautuvasti, aletaan keskittyä asiasisältöjen yhteistoiminnalliseen opiskeluun. Tämä on vaihe, jossa kouluttajat eivät yleensä usko onnistuneen prosessin voimaan vaan kiirehtivät liian nopeasti. Kouluttajat väittävät usein, että "meillä on niin paljon asioita käsiteltävänä, ettei meillä ole aikaa muuhun kuin opettajajoh-toiseen opetukseen". Tällöin on usein kyse opiskelijoiden aliarvioimisesta. Tärkeintä on saada opiskelijat innostumaan opiskeltavasta asiasta. Kun oppimishalu herää, ei oppimista estä enää mikään. Parhaimmillaan yhteistoiminnallinen opiskelu on itseohjautuva prosessi (esimerkiksi ryhmätutkimus), jossa opiskelijat tutkivat yhdessä asioita ja opettavat toisiaan kouluttajan toimiessa opiskeluprosessin ohjaajana. Hänen tärkeä tehtävänsä on kiteyttää opiskelijoiden oivallukset, vetää ne yhteen teorioiden avulla ja huolehtia siitä, että opiskelijat osaavat soveltaa oppimaansa työelämään sekä yhdistellä teoriaa ja käytäntöä toisiinsa. Onnistunut yhteistoiminnallinen opiskeluprosessi etenee pienin, määrätietoisin askelin parityöskentelystä erilaisten palapeli-mallien, näyttelykävelyn ja muiden menetelmien kautta kohti sen vaikeinta oppimiskokonaisuutta, ryhmätutkimusta.

Oppimiskokemusten jakaminen ja opitun jatkuva arviointi ovat tärkeä osa yhteistoiminnallista oppimisprosessia. Käytännössä tämä tarkoittaa kouluttajan johdolla tapahtuvaa opiskelijoiden ja ryhmien suorittamaa arviointia. Itsearviointin eräänä tavoitteena on kehittää kunkin opiskelijan opiskelutaitoja. Oppimistapahtuman dokumentointi oppimispäiväkirjojen tai vastaavien avulla on osa tätä prosessia. Tämän luvun alussa mainittiin, että aikuiskoulutuksen tavoitteisiin kuuluu tietojen omaksumisen lisäksi edistää sosiaalisia taitoja ja

persoonallisuuden kehittymistä (vrt. kuvio 25). Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää yksilöllisten ja ryhmän kokemusten säännöllistä jakamista. Kouluttajan on tämän vuoksi syytä muistaa, että jokaisen harjoituksen tulisi päättyä tavalla tai toisella reflektointiin: Mitä opin itsestäni ja muista? Mitä tunsin ja koin harjoituksen aikana? Miten toimin kyseisessä tilanteessa ja miksi? Minkä vuoksi opin tällä menetelmällä paremmin kuin jollain toisella? Mitä johtopäätöksiä tästä voin tehdä oman opiskeluni ja työssä toimimiseni suhteen? Näitä ja lukuisia muita kysymyksiä esittäen kehitetään oppimaan oppimisen taitoja. Niiden oppiminen auttaa selviytymään myös työelämässä entistä paremmin.

Opetusjakson alussa määriteltyjen odotusten täyttyminen ja tavoitteiden saavuttaminen arvioidaan yhdessä. Tämä on vaihe, jossa sekä kouluttaja että opiskelijat voivat arvioida toimintaansa ja omaa panostaan opiskelun onnistumiseksi. On tärkeää palata lähtöpisteeseen ja pohtia, mitä on saavutettu ja miksi.

Yhteisten oppimiskokemusten ja niissä saavutettujen oppimistavoitteiden arvioinnin lisäksi myös ryhmien esityksillä ja niiden arvioinnilla on suuri merkitys oppimisen kannalta. Opiskelijat tuottavat esityksillään, tuotoksillaan ja keskusteluillaan paljon aineistoa, jonka hyödyntäminen on kiinni kouluttajan ammattitaidosta. Kouluttajan tehtävänä on nostaa esityksistä olennaiset kysymykset esille ja kiteyttää ne. Tämä on myös vaihe, jossa kouluttajalla on parhaat mahdollisuudet varmistaa tarkentavilla kysymyksillä, miten opiskelijat ovat omaksuneet opiskeltavat asiat. Hänen tehtävänä on johtaa keskustelua niin, että perusasiat tulevat asianmukaisesti esille. Opiskelijoiden oivallukset, yhteinen kieli, oikea opetuksen rytmitys ja kouluttajan tunneäly (Goleman 1999), johon liittyy herkkyyys vaistota opiskelijoiden intensiteetti, takaavat lopulta sen, että motivaatio opiskelijoiden esitysten seuraamiseen säilyy hyvänä. Hyvin valmistettujen esitysten arviointi antaa mahdollisuuden paitsi oppimiseen myös tehdyn työn arvostamiseen. Tärkeää on, että esittäjät arvioivat aluksi omaa toimintaansa sekä omassa ryhmässään että julkisesti. Muiden ryhmien ja etenkin kouluttajan palautteet ovat olennainen osa oppimista. Säännöllinen arviointi ja keskustelu tavoitteiden saavuttamisesta auttavat oppilaita kehittymään sekä opiskelijoina että esiintyjinä.

Työskentelyn arviointivaiheessa voidaan keskittyä joko itsearviointiin tai ryhmän toiminnan pohtimiseen. Itsearviointin aikana opiske-

lijat 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 toiminnasta yksin ja ryhmän jäsenenä pyrittäessä kohti yhteistä päämäärää. Yhdessä sovitut pelisäännöt ovat hyvä arviointikriteeri, ja niiden toimivuutta kannattaa seurata vaikka jokaisella lähiopetusjaksolla.

Johtopäätöksien tekeminen opitusta ja jatkon suunnittelu ovat tärkeä osa hyvää aikuiskoulutusta. Parhaimmillaan yhteinen pohdiskelu auttaa opiskelijoita luomaan sillan koulutuksen ja työelämän välille. Soveltavat, työelämässä harjoiteltavat ja testattavat välityöt ovat usein välttämätön osa vaikuttavaa koulutusta. Uusien asioiden oppimisen kannalta on tärkeää kiteyttää tunnilla opitut tiedolliset asiat uudeksi teoriaksi ja uusiksi käsitteiksi.

Koko opetustuokion arviointi kannattaa päättää johtopäätösten tekemiseen ja jatkon yhteiseen suunnitteluun. Yhteinen kokemusten reflektointi auttaa oppimaan oppimisen taitojen omaksumisessa. Hyvään oppimisprosessiin ja opiskelijoiden sitouttamiseen liittyy yhteinen suunnittelu prosessin jokaisessa 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 aloituksen? Nämä ovat kysymyksiä, jotka kannattaa käydä läpi yhdessä. Selkeällä suunnittelulla tuetaan samalla opiskelijoita näkemään opetustilanteet jatkumona, kiinteänä tapahtumaketjuna. Opiskelijoiden motivaatiota pidetään yllä kertomalla, miten jatkossa toimitaan, ja ennen kaikkea antamalla heidän vaikuttaa tulevaan.

PERIAATTEISTA KÄYTÄNNÖIKSI

Tässä luvussa kerrotaan yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteisiin nojaavista aikuiskoulutuksen ratkaisumalleista ja joistakin hyväksi havaituista yhteistoiminnallisista menetelmistä. Lopuksi esitetään esimerkki koulutuksesta, jossa kokemuksellisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen teorian on otettu toiminnan lähtökohdiksi. Tässä esimerkissä kouluttajan tavoitteena on antaa jatkotyöskentelyn pohjaksi osallistujille yhdenmukainen kokemus siitä, mitä yhdessä oppiminen ja yhdessä tekeminen ovat ja mitkä ovat niistä saavutettavat hyödyt.

Yhteistoiminnallisen oppimisen alkuvaiheessa kannattaa edetä pienin askelin parikeskusteluista 3–4 hengen ryhmissä tapahtuvaan työskentelyyn. Parityöskentely ja erilaiset palapelimenetelmät antavat osallistujille ensimmäiset positiiviset kokemukset yhteistoiminnallisen oppimisen kiistattomista hyödyistä. Näyttelykävely (luku 1.4 ja Leppilampi & Piekkari 1999) ja sen muunnelmat ovat sopivia menetelmiä laajojen asiakokonaisuuksien oppimiseen. Näyttelykävely on toimiva tekniikka myös silloin, kun eri tiimit ja osastot esittelevät omaa toimintaansa muille osallistujille. Kaikkein vaativin yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmistä on ryhmätutkimus (luku 1.8), jota ei voi suositella käytettäväksi koulutuksen alkuvaiheessa. Se on sen sijaan tarkoituksenmukainen menetelmä monissa pitkäkestoisissa koulutusohjelmissa silloin, kun osallistujat erikoistuvat etsimään syvällistä tietoa heitä itseään kiinnostavasta temasta. Näillä menetelmillä ja niiden sovelluksilla pärjää jo pitkälle. Kyse on lähinnä siitä, miten kouluttaja on sisäistänyt yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteet ja teoriat. Taitava kouluttaja kykenee luomaan jopa auditoriossa muutaman sadan hengen koulutustilaisuudesta hengeltään yhteistoiminnallisen, jos hän liikkuu ympäri koulutustilaa ja osaa soveltaa joitakin perustekniikoita. Parikeskustelut ja se, että jokainen opiskelija on valmis tarvittaessa raportoimaan niiden sisältöä, ovat riittävä lähtökohta onnistuneelle yhteistoiminnalliselle kokemukselle.

Seuraavassa esimerkissä on tavoitteena valmentaa työyhteisön henkilöstöä luomaan organisaatiosta yhteistoiminnallinen, oppiva tiimiorganisaatio. Tässä esimerkissä pitkäkestoisessa koulutuksessa yhdistyvät yhteistoiminnallinen lähiopetustyöskentely ja omassa työssä tapahtuva harjoittelu, mikä lisää merkittävästi koulutuksen vaikuttavuutta. Koulutuksen rakenne on seuraava:

Esimerkki 2: Yhteistoiminnallisen oppimisen käyttö henkilöstön koulutuksessa

Teema: Kohti oppivaa, yhteistoiminnallista työyhteisöä
 Aika: 9/2001 alkaen 6–8 tapaamista 5/2002 mennessä.
 Osallistujat: Yrityksen koko henkilöstö

KOULUTUSOHJELMAN TAVOITTEET

A. Yksilön kasvun tukeminen

- auttamalla osanottajia lisääntyvään keskinäiseen yhteistyöhön, jonka päämääränä on oma ammatillinen kasvu ja tiimien jatkuva kehittäminen
- kehittämällä osallistujien itsetuntemusta kriittisen arvioivan pohdiskelun eli reflektoinnin avulla
- lisäämällä osallistujien neuvottelutaitoja, kykyä vaikuttaa muihin ihmisiin ja kykyä kohdata erilaisia asiakkaita
- kehittämällä osallistujien vuorovaikutustaitoja
- tutkimalla omaa toimimista ja roolia tiimin jäsenenä.

B. Ryhmän kasvun tukeminen

- perehtymällä hyvän työryhmän ja oppivan organisaation tunnusmerkkeihin
- auttamalla osallistujia tiimien rakentamisessa ja yhteistyön kehittämisessä
- pohtimalla keinoja tiimin jäsenten erilaisuuden kohtaamiseen ja hyödyntämiseen ja sitä kautta synergiaedun saamiseen työssä
- selkeyttämällä tiimien johtajuutta ja muita rooleja
- luomalla koko yhteisöön ja tiimeille toimivat pelisäännöt ja käytänteet
- kehittämällä yhteisön ilmapiiriä ja työympäristöä
- sopimalla vastuualueet ja toimivallat
- kehittämällä yhteisön jäsenten kouluttautumismahdollisuuksia
- parantamalla tiedon kulkua organisaation sisällä ja sieltä ulospäin.

Koulutus on prosessi, joka toteutetaan kokemuksellisen oppimisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen periaattein niin, että teoria ja käytäntö kohtaavat mahdollisimman hyvin. Osanottajat saavat omien ja muiden osanottajien kokemusten kautta välineitä oman työnsä ja yhteisönsä kehittämiseksi itseohjautuvaan, työntekijäkeskeiseen suuntaan. Koulutuksen rungon muodostaa lähiopetus, joka toteutetaan yhden tai kahden päivän jaksoina (yhteensä 6–8 päivää). Koska kyseessä on prosessikoulutus, tarkemmat sisällöt sovitaan osallistujien kanssa. Näin varmistetaan jokaisen mahdollisimman vahva sitoutuminen koulutusohjelmaan. Usein parhaaseen tulokseen päästään, jos ensimmäinen jakso on kahden päivän mittainen internaattijakso. Koulutusohjelma rakentuu seuraavista osista:

ENSIMMÄINEN LÄHIOPETUSPÄIVÄ

Koulutustilassa on etukäteen siirretty pöydät syrjään ja tuolit on laitettu ympyrämuotoon, jotta kaikki näkevät toisensa.

1. Koulutuspäivien avaus

Yrityksen toimitusjohtaja tai vastaava avaa tilaisuuden kertoen ohjelman taustat ja omat päätavoitteensa ohjelman suhteen.

2. Tutustuminen, ryhmäyttäminen sekä yhteisten tavoitteiden ja pelisääntöjen luominen

Tämä jakso alkaa kouluttajan esittäytymisellä, jonka yhteydessä kouluttaja kertoo myös toimintansa peruseriaatteen. Sitä jatketaan tutustumiskierroksella, jolla pienryhmiin (2-3 henkeä) jaetut osallistujat keskinäisten haastattelujen jälkeen esittelevät toisensa (ks. luvun alussa oleva esimerkki esittäytymisestä tai Leppilampi & Piekkari 1999). Tämän jälkeen sovitaan yhteisiä pelisääntöjä ja määritellään yhdessä tavoitteet koulutukselle (kirjataan lehtiötaululle).

3. Kokemuksellisuus oppimisessa ja tiimien kehittämisessä

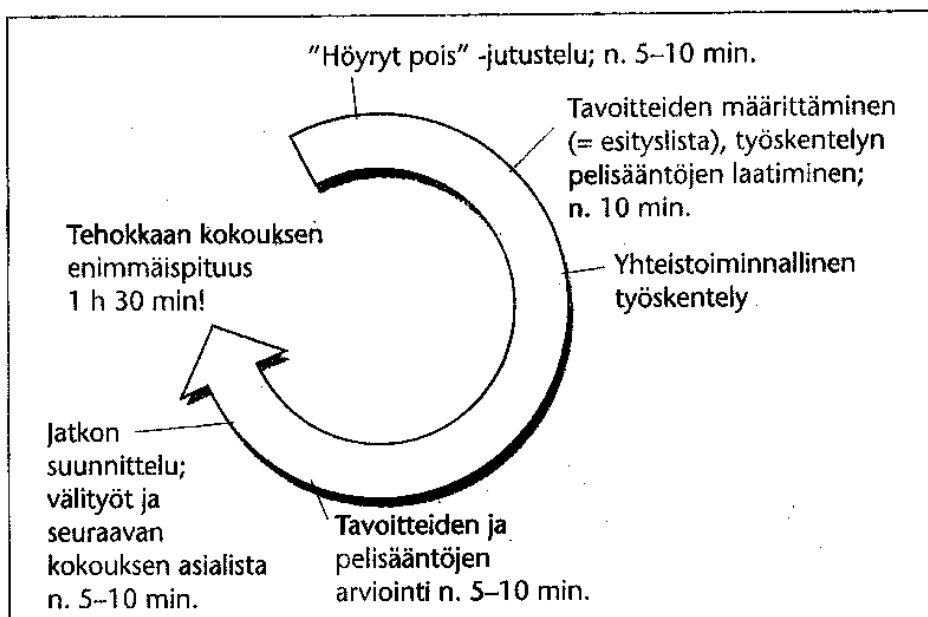
Tutustuminen yhteistoiminnallisuudella saavutettavaan hyötyyn tapahtuu esimerkiksi neliöharjoituksen ja sen perusteellisen purkamisen (reflektointivaihe) avulla. (Leppilampi & Piekkari 1999).

4. Millainen on hyvä työryhmä ja miten se rakennetaan?

Asiaa työstetään opiskelijoiden oman tietotaidon ja kokemuksellisen oppimisen kehämallin avulla lehtiötauluja hyödyntäen.

5. Lounastauko

6. Hyvä kokouskäytäntö – avain jämakkyteen ja tehokkaaseen ajankäyttöön? Teemaa tutkitaan osallistujien omien kokemusten ja oheisen kuvion 27 avulla.



Kuvio 27. Hyvä kokouskäytäntö.

7. Yhdessä sovitut pelisäännöt – avain viihtymiseen ja yhteispeliin

Tavoitteena on luoda päivän kokemusten perusteella ensimmäiset yhteiset pelisäännöt osallistujien omaan työyhteisöön. Osallistujilta tulevia ideoita kirjataan näkyviin myöhemmin tapahtuvaa yhteistä päätöksentekoa varten.

8. Kollegiaalisten ryhmien ja tukiparien perustaminen

Määritellään ensin yhdessä kriteerit ryhmien perustamiseksi ja perustetaan ryhmät. Tämän jälkeen ryhmät alkavat pohtia omaa perustehtäväänsä, pelisääntöjään ja seuraavaa kokousta.

9. Henkilö- ja ryhmäkohtaisten kehittämistehtävien työstäminen

Jokainen ideoi omaa tulevaa kehittämistehtäväänsä sekä arvioi ja kehittää sitä omassa ryhmässään. Apuna voi käyttää kaavaketta (Leppilampi & Piekkari 1999).

10. Välitehtävistä sopiminen

Päätetään yhdessä välitehtävät, esimerkiksi seuraavat:

- a. Tiimi käyttää Hyvä kokouskäytäntö -mallia omissa kokouksissaan ja palaverissaan koko koulutusohjelman ajan.
- b. Kollegiaaliset ryhmät kokoontuvat itseohjautuvasti koko koulutusohjelman ajan. Ryhmien tarkoitus on syventyä kehitettäviin asioihin keskustellen ja tarvittaessa myös kirjallisuuteen tutustumalla, suunnitella ja arvioida kehittämistoimintaa sekä tukea osanottajien henkilökohtaista kasvua.
- c. Osanottajat testaavat ja kokeilevat koulutusohjelman aikana opittuja menetelmiä ja toimintatapoja joko yksin, tukiparin kanssa tai ryhmässä. Menetelmien suunnittelua ja arviointia tuetaan lähiopetusjaksoilla sekä kollegiaalisissa ryhmässä.
- d. Koulutusohjelman aikana sovitaan välitöinä luettavasta, koulutusohjelman tavoitteita tukevasta kirjallisuudesta.

11. Päivän arviointi ja päätös

Tehokas tapa on esittää esimerkiksi piirtoheittimellä yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteet. Yhdessä arvioidaan, miten ne ovat toteutuneet päivän aikana. Hyvä keino on pyytää osallistujia keskustelemaan pareittain siitä, miten kouluttaja on pyrkinyt luomaan positiivista riippuvuutta osallistujien keskuuteen. Tuloksena on 20–30 erilaista keinoa. Lopuksi palataan kirjattuihin tavoitteisiin ja odotuksiin sekä arvioidaan yhdessä, miten niiden suhteen on edistytty. Päätetään vielä seuraavan jakson pääteema, varmistetaan aika, paikka ja muut asiat.

TOINEN LÄHIOPETUSPÄIVÄ (NOIN 1–2 KUUKAUDEN KULUTTUA)

1. Virittäytyminen koulutuspäivään ja yhteisten tavoitteiden sopiminen
Palautetaan mieleen edellinen koulutusjakso ja tarkennetaan päivän tavoitteet pari- tai pienryhmäkeskustelua hyödyntäen.

2. Välitehtävien yhteinen purku ja työstäminen

Tärkeää on, että jokainen joutuu raportoimaan oman ja ryhmänsä välitöitä pienissä sekaryhmissä.

- 3. Vuorovaikutustaidot** osana hyvin toimivaa tiimiä ja menestyksekkästä asiakkaan kohtaamista
jokin vuorovaikutus- tai tiimiharjoitus (esim. Leppilampi & Piekkari 1999) ja koetun yhteinen soveltaminen työelämään.
- 4. Lounastauko**
- 5. Hankalan asiakkaan kohtaaminen**
Kokemuksellisen oppimisen kehämallin mukaisesti lähdetään liikkeelle osallistujien omien kokemusten kartoituksesta ja harjoitellaan yhteiskeskustelun jälkeen pienryhmissä asiakkaan kohtaamista. Kukin toimii vuorollaan asiakkaana, konsulttina, tarkkailijana ja hypoteesien tekijänä.
- 6. Tauko**
- 7. Kehittämissuunnitelmien ja harjoiteltavien tekniikoiden laatiminen** pareittain tai kollegiaalisissa ryhmissä
Käytetään runsaasti (noin 1 tunti) aikaa kollegiaalisten ryhmien toiminnan jatkosuunnitteluun.
- 8. Jatkotoimenpiteistä, aikatauluista ja vastuualueista päättäminen.**
Koulutuspäivän yhteinen arviointi, jatkon suunnittelu ja päätös.

LÄHIOPETUSJAKSOT 3-6

Seuraavien jaksoiden tavoitteista ja sisällöistä päätetään yhdessä osallistujien kanssa aina edellisen jaksos lopussa. Loput jaksot toteutetaan 1-2 päivän jaksoissa.

Välityöt, kollegiaalisten ryhmien itseohjautuvat tapaamiset, omassa työssä tapahtuva menetelmien soveltaminen ja kirjallisuuteen tutustuminen ovat koko ajan merkittävä osa koulutusta. Niiden tunnollinen tekeminen lisää koulutuksen vaikuttavuutta huomattavasti.

Edellä on kuvattu lyhyesti erään koulutuksen etenemistä. Tärkeintä on muistaa, että jokainen tilaisuus on ainutlaatuinen prosessi, jonka eteneminen on täysin kiinni osallistujien toiveista ja kouluttajan taidosta aistia heidän kulloisetkin todelliset tarpeensa.

POHDINTAA

Kaikesta edellisestä voi tehdä johtopäätöksen, että aikuiskoulutuksessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota kuuntelutaitojen kehittämiseen ja aitoon kohtaamiseen. Onnistumisiin ja epäonnistumisiin tulisi oppia suhtautumaan oikealla tavalla. Onnistumisesta osataan nauttia eniten silloin, kun jokaisella on ollut mahdollisuus vaikuttaa prosessiin alusta lähtien päätöksentekoon saakka. Epäonnistumiset, kuten ristiriitatilanteetkin, nähdään mahdollisuuksina oppia. 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 asianmukaisesti 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 saattaa yllättäen tulla työyhteisön tärkein voimavara yhdessä itseään kehittävän henkilöstön kanssa.

Yhteistoiminnallisen oppimisen suosio aikuiskouluttajien keskuudessa kasvaa koko ajan. Menestyminen yhteiskuntamme muutosvauhdissa edellyttää jatkuvaa uudistumista ja kehitystä. Oikein ymmärrettynä yhteistoiminnallisella oppimisella on siksi tärkeä rooli tapahtuvissa murroksissa.

Monien aikuiskouluttajien kokemukset yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteiden mukaisesta koulutuksesta ovat olleet rohkaisevia. Taidon opettelussa törmää jatkuvasti vaikeisiin haasteisiin, sillä käytettävät menetelmät eivät ole välttämättä osallistujien ennako-odotusten mukaisia. Yhteistoiminnallisen oppimisen filosofian leviämisen tiellä on monia esteitä, joista esimerkkinä erään opiskelijan kommentti kouluttajalleen: "Opetä sinä, siitä sinulle maksetaan." Tällaisessa tilanteessa vaaditaan kokeneeltakin kouluttajalta 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 ratkomaan vaikeudet yhdessä. Niinpä onkin tärkeää, että kouluttaja toteuttaa yhteistoiminnallisuutta myös harjoitellessaan uusia taitoja. Yksin ei etenkään alkuvaiheessa jaksaa, ja oma kouluttautuminen jää kesken. Parityönä toteutettava koulutus on sen vuoksi suositeltavaa. Tukiparin kannustus, tuki ja apu ovat usein välttämätön oman edistymisen tae.

Kirjallisuus

- Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Keuruu: Otava.
- Johnson, D. & Johnson, R. 1989. Leading the cooperation school. Minnesota: Interaction Book Company.
- Johnson, D. & Johnson, R. & Smith, K.A. 1991. Active learning: Cooperation in the college classroom. Minnesota: Interaction Book Company.
- Kohonen, V. & Leppilampi, A. 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, A. & Piekkari, U. 1998. Terve, terve! Opitaan yhdessä oppimisen ja elämän taitoja. Kukkila: Salpausselän Kirjapaino.
- Leppilampi, A. & Piekkari, U. 1999. Opitaan yhdessä. Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti. Pori: Kehitys.
- Sahlberg, P. & Leppilampi, A. 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. Teoksessa D.T. Hall & al. The Career is Dead – Long Live the Career. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.