

1 Avaimia yhteistoiminnallisuuteen

Yhteistoiminnallisuus on sanana jollain tapaa tuttu kaikille opetus- ja kasvatusalalla työskenteleville. Yhteistoiminnallisuuden juuret voidaan jäljittää 1800-luvun lopulle, jolloin yhdysvaltalainen koulutusfilosofi John Dewey esitti ajatuksiaan siitä miten oppilaiden keskinäistä vuorovaikutusta voisi vahvistaa oppimistilanteissa. 1940-luvulta lähtien näitä ajatuksia ryhdyttiin soveltamaan ryhädynamiikkaan perustuviin opetusjärjestelyihin. Matti Koskenniemen pedagoginen ajattelu loi yhteistoiminnallisuudelle pohjaa ja omat merkityksensä suomalaisessa pedagogiikassa. 1970-luvulla kasvatustieteelliseen sanastoon vakiintui yhteistoiminnallisen oppimisen (cooperative learning) käsite. Samalla vuosikymmenellä perustettiin tieteellinen yhdistys nimeltä International Association for the Study of Cooperation in Education (IASCE) tutkimus- ja kehittämistyötä varten. Yhteistoiminnallinen oppiminen oli suosittua erityisesti Yhdysvalloissa, Australiassa ja Englannissa 1980-luvulla, jolloin sitä tutkittiin ja sen pohjalta kehitettiin erilaisia opetusmenetelmiä. Suomessa yhteistoiminnallisuus

nousi puheenaiheeksi 1990-luvulla. Nyt neljännesvuosisata sen jälkeen, kun yhteistoiminnallinen oppiminen rantautui maahan, on aika tarkastella uudelleen yhteistoiminnallisuutta, sen mahdollisuuksia, uusia muotoja ja tulevaisuutta.

Yhteistoiminnallisen oppimisen lähtökohtana on oppilaiden ryhmittely pienryhmiin oppimisen ja sosiaalisen kasvun tehostamiseksi. Opetus järjestetään pysyvästi niin, että suuri oppilasryhmä (esimerkiksi 25 oppilaan luokka) jaetaan pieniin vaihtuviin ryhmiin (yleensä 2-5 oppilasta), joissa jokaisella oppilaalla on aktiivinen rooli oppimisprosessissa. Yhteistoiminnallinen oppiminen ei ole kuitenkaan vain opetuksen työtapa vaan pikemminkin koulu-kulttuuriin juurtunut pedagoginen periaate, jonka mukaan oppilaiden opiskelu suunnitellaan.

Yhteistoiminnallisen oppimisen tunnistaa siis siitä, että oppijat opiskelevat aktiivisesti pienissä ryhmissä. Kaikille tuttu ryhmätyö syvenee yhteistoiminnalliseksi silloin, kun oppilaat kokevat aidosti olevansa pienen ryhmänsä toinen toisiinsa sidoksissa olevia jäseniä. Erityisen tärkeää on, että jokainen oppilas ymmärtää, että hänen panoksensa on tärkeä muiden ryhmän jäsenten, siis koko ryhmän, onnistumiselle. Perinteisessä ryhmätyössä ei aina systemaattisesti vahvisteta ryhmän jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta eikä sidota opiskelutavoitteiden saavuttamista yhteen.

Yhteistyötaitojen kehittäminen on suomalaisen koululaitoksen suuria haasteita nyt ja myös tulevaisuudessa. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa korostuvat kognitiivisten oppimistulosten rinnalla itsetunnon, sosiaalisten vuorovaikutustaitojen ja oppimisstrategioiden hallinnan kehittyminen. Työskentely pienryhmissä ja tehtävien jakaminen jäsenten mielenkiinnon perusteella auttavat eri asioista motivoituneita oppilaita kokemaan oppimisen

mielekkäänä. Tutkimusten mukaan, kuten saamme myöhemmin lukea, taitavan opettajan ohjauksessa yhteistoiminnallisesta oppimisesta hyötyvät sekä oppilaat että opettaja.

Opettajalla on yhteistoiminnallisessa oppimisessa keskeinen oppimisprosessin ohjaajan rooli. On tärkeää, että opettaja on sisäistänyt, mistä yhteistoiminnallisessa oppimisessa on itse asiassa kysymys. Ryhmätyö ei ole vielä yhteistoiminnallista, jos oppilaat tekevät omia tehtäviään yksin, toisistaan riippumatta tai kun joku ryhmän jäsen tekee töitä muiden odotellessa valmista tuotosta.

Esisilmäyksellä yhteistoiminnallinen oppiminen voi vaikuttaa perinteiseltä ryhmätyöltä, mutta se on ryhmädynamiikan näkökulmasta huomattavasti tavoitteellisempaa ja siksi oppimistulosten osalta usein tehokkaampaa. Jotta yhteistoiminnallinen oppiminen onnistuu, opettajan on tunnettava menetelmän teoreettinen perusta, sen filosofiset lähtökohdat ja sen keskeiset pedagogiset periaatteet. Vasta kun yhteistoiminnallista oppimista käytetään opetuksessa näiden peruseriaatteiden mukaisesti, päästään tutkimuksissa todennettuihin hyviin tuloksiin.

Kouluopetuksen lisäksi yhteistoiminnallisesta oppimisesta johdettuja työskentelytapoja voidaan soveltaa työyhteisöjen toimintaan. Työssä opitaan ja ammatissa kehitytään käytännössä koko ajan. Kuten myöhemmin todetaan, opettajat ja koulunjohto onnistuvat työssään paremmin silloin, kun he ovat sisäistäneet yhteistoiminnallisuuden idean ja toimivat yhteistoiminnallisten periaatteiden mukaan toisiaan tukien, kuin jos he tekisivät työtä yksin. Sama pätee myös organisaatioiden tuottavuuteen. Osallisuuden, jaetun vastuun ja yhdenvertaisuuden periaatteet varmistavat yhteistoiminnallisen ryhmän onnistumista johtamis- ja kehittämistyössä.

Koulumaailman isoja haasteita ovat oppilaiden sitoutuminen ja aktiivinen osallistuminen opiskeluun sekä sosiaalisten taitojen

kehittäminen. Näistä kehittämistarpeista kertovat monet kansalliset ja kansainväliset oppimisen tutkimukset (esimerkiksi OECD:n PISA 2012- ja TALIS 2013 -raportit). Koululuokkien kasvava heterogeenisuus haastaa perinteisen opettajajohtoisen opetustavan. Oppilaiden oikeutta tehdä valintoja ja osallistua oppimisprosessia ja koulun toimintaa koskeviin päätöksiin halutaan siksi lisätä. Sama tavoite koskee opettajien osallistamista ja organisaation yhteisöllistä oppimista. Yhteistoiminnallisuus kaikilla tasoilla on vahva työkalu näiden ongelmien ja haasteiden ratkaisemisessa.

Opetussuunnitelmien perusteiden uudistaminen on merkittävä ja ajankohtainen opetustoimen kehittämishaaste. Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet muuttuvat lukuvuodesta 2016–2017 alkaen, ja pian sen jälkeen otetaan käyttöön lukion uudistetut opetussuunnitelman perusteet. Yhdessä tekeminen, yhteisöllisyys ja sosiaalisten taitojen oppiminen ovat kaikki vahvasti mukana uusissa opetussuunnitelman perusteissa. Siksi yhteistoiminnallinen työskentelytapa istuu hyvin opetussuunnitelman laadintaprosessin lähtökohdaksi sekä täydennyskoulutuksen muodoksi ja sisällöksi. Koulun ja opetustoimen johtamisessa vaaditaan yhä enemmän jaettava johtajuutta ja yhtäläistä osallisuutta – yhteistoiminnallisuus on vastaus siihenkin.

Tavoitteemme on lisätä opettajien, rehtorien ja kouluhallinnon tietoja ja ylipäätään ammatillista osaamista matkalla kohti 2020-luvun yhteisöllistä koulukulttuuria. Hyvät sosiaalisen kasvun ja oppimisen tulokset kartuttavat jokaisen oppijan sosiaalista osaamispääomaa, mutta samalla ne pitävät suomalaista osaamista maailman huipputasolla.

Yhteistoiminnallisuuden perusideat

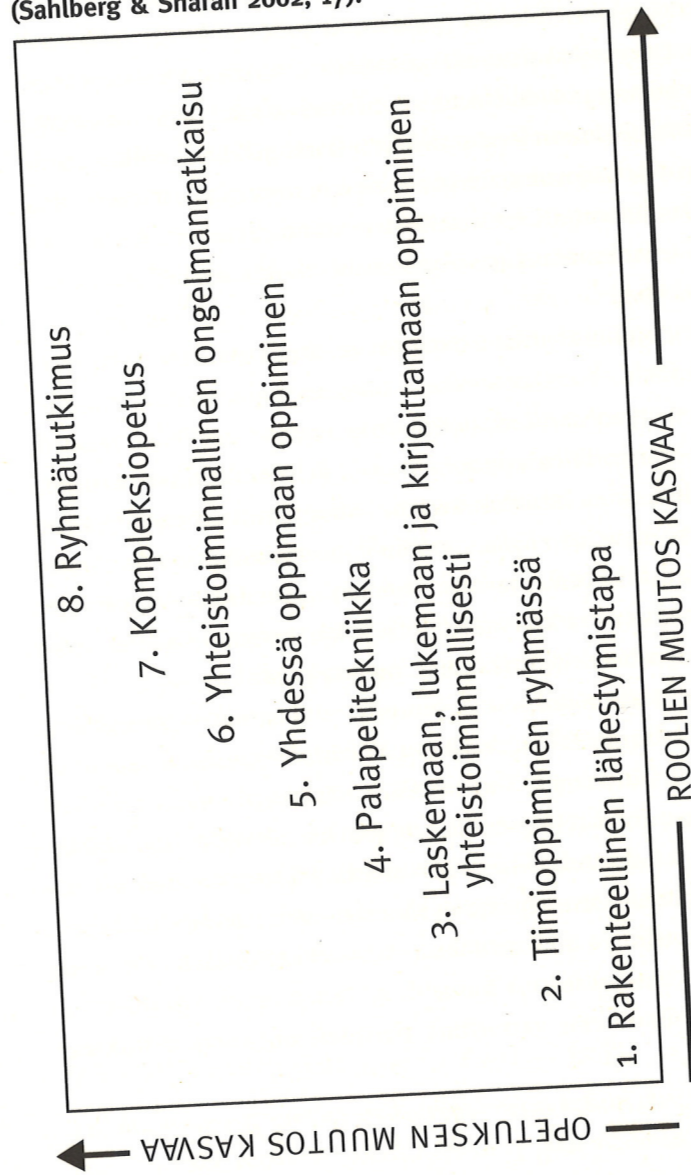
Yhteistoiminnallisuuden idea on alun perin kehittynyt havainnosta, että sen mitä oppilaat osaavat tehdä tänään yhdessä, he osaavat

tehdä huomenna itsekseen. Tutkimuksissa jo sadan vuoden takaa on todettu, että oppilaiden keskinäinen kilpailu oppimistilanteessa ei edistä oppimistuloksia (Johnson & Johnson 2014). Tutkimuksissa on myös havaittu, että itsenäinen, toisista oppilaista täysin riippumaton opiskelu ei kaikissa tilanteissa johda oppimistulosten kannalta toivottuun lopputulokseen (Hattie 2013). Edellä mainitut tutkijat ovat laajojen meta-analyysien perusteella päätyneet siihen, että asiantuntemuksella toteutettu oppilaiden pienryhmissä tapahtuva yhteistoiminta edistää oppimista tehokkaammin kuin keskinäinen kilpailu.

Yhteistoiminnallinen oppiminen ymmärretään monin tavoin. Yleisimmällä eli makrotasolla se on pedagoginen lähestymistapa, jolla on tietty teoreettinen ja empiirinen perustansa. Toisella tasolla yhteistoiminnallinen oppiminen on erilaisten tutkimusperusteisten koulukuntien kehittämiä opetus- ja oppimismenetelmiä, kuten palapelimenetelmä (Jigsaw method) tai ryhmätutkimus (Group investigation). Mikrotasolla yhteistoiminnallinen oppiminen ymmärretään tekniikoina, toiminta- ja käyttäytymismalleina, jotka usein ovat osia edellä mainituista menetelmistä.

Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteet ja menetelmä koottiin vuonna 2002 julkaistuun *Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirjaan* (Sahlberg & Sharan 2002). Käsikirjan tapaan se on katava kuvaus yhteistoiminnallisen oppimisen teoreettisista, käytännöllisistä ja tutkimuksellisista perusteista. Kirjassa on myös esitelty yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmistä laadittu nelikenttä, jossa menetelmien ominaisuuksia tarkastellaan toisaalta suhteessa opetuksen muutokseen ja toisaalta suhteessa oppijan ja opettajan roolien muutokseen verrattuna perinteiseen kouluopetukseen (emt., 17).

KUVIO 1. Yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmät (Sahlberg & Sharan 2002, 17).



Kuviossa 1 rakenteellisella lähestymistavalla (1) tarkoitetaan lähinnä yhteistoiminnallisen oppimisen edellytysten luomista opetustilanteeseen. Tiimioppiminen ryhmässä (2) on opetusmenetelmä, jonka perusajatuksena on, että oppilaat saavuttavat oppimistavoitteensa toimimalla yhteistoiminnallisessa ryhmässä. Kolmantena (3) on joukko yhteistoiminnallisia menetelmiä, joilla tähdätään tehokkaiisiin oppimistuloksiin perusopetuksen alimmilla luokilla laskemaan, lukemaan ja kirjoittamaan oppimisessa.

Palapelitekniikka (4) on tunnettu yhteistoiminnallinen menetelmä, josta on olemassa erilaisia variaatioita. Yhdessä oppimaan oppiminen (5) ei varsinaisesti ole menetelmä tai tekniikka, vaan pikemminkin toiminnallinen ja teorettinen perusta opettajan ja oppilaiden pyrkiessä kohti yhteistoiminnallista oppimiskulttuuria. Yhteistoiminnallisen ongelmanratkaisun menetelmässä (6) käytetään hyväksi tiedollisia ristiriitoja ja niiden ratkaisemista väittelyn ja yhteistoiminnan avulla. Ristiriita aktivoi oppijan ajatteluprosesseja, joita sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla ohjataan kohti yhteisymmärrystä.

Kompleksiopetuksen (7) tarkoituksena on vaikuttaa kolmella tavalla jokaisessa luokassa esiintyviin oppilaiden arvohierarkian ongelmiin. Siinä luodaan vastuunjakojärjestelmä, jonka ansiosta opettajan ei tarvitse suoraan valvoa oppilaita, otetaan käyttöön monipuolista osaamista painottava opetussuunnitelma, joka kannustaa kehittyneempiin ajattelutaitoihin, ja korostetaan opettajan pyrkimyksiä arvohierarkian ongelman hoitamiseksi. Yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmistä vaikein ja vaativin on ryhmätutkimus (8). Sitä ei kannata edes kokeilla ennen kuin oppijat ovat oppineet työskentelemään aidosti toisiaan auttaen ja vastuuta ottaen.

Yhteistoiminnallisuuden idean sisäistäminen ja sen menestyksellinen käyttö opetuksessa ja johtamisessa on haastavaa. Jokainen

opettaja tai rehtori pystyy kätevästi käyttämään joitakin yhteistoiminnallisuuden menetelmiä, mutta kokonaisuuden hahmottaminen ja oppilaiden ohjaaminen taitaviksi pienryhmän jäseniksi onnistuu vasta pitkän kokemuksen jälkeen. Ruotsalaisen Anders Erikssonin tutkimusten mukaan monimutkaisten taitojen ja kompetenssien hallinta edellyttää useimmilta monien vuosien mittaista harjoittelua. Hänen tutkimustensa pohjalta mm. Malcolm Gladwell (2010) on todennut, että vaativia taitoja (kuten opettaminen tai yhteistoiminnallisen oppimisen käyttö opetuksessa) tulee harjoitella 10 000 tuntia, jotta harjoittelija voi tulla mestariksi. Yhteistoiminnallisuuden riittävän hallinnan taso ja asioiden sisäistäminen johtavat intuitiiviseen toimintaan. (Ks. Järvilehto 2014, 84.)

Kokemustemme mukaan yhteistoiminnallisen oppimisen ja johtamisen sisäistäminen ja siihen perustuva intuitiivinen toiminta edellyttävät seuraavaa:

Menetelmien jatkuvaa harjoittelua, jossa edetään tutustumisen ja pelisääntöjen kautta pariporinoin ja yksinkertaisten tekniikoiden (kuten palapelitekniikka) käyttöön. Oppijoita kiinnostavat ongelmanratkaisuharjoitukset, pelit ja leikit auttavat turvallisen oppimisympäristön luomisessa. Kun oppijat alkavat hallita ryhmässä työkentelyn taidot, voidaan siirtyä vähitellen vaativampiin menetelmiin. Ryhmätutkimus sopii myös alakoulun ylemmille luokille siinä vaiheessa, kun oppilaat ymmärtävät yhteistoiminnallisen oppimisen idean ja hallitsevat yhdessä oppimisen perustaidot.

Yhteistoiminnallisen oppimisen tai johtamisen periaatteiden noudattamista jatkuvasti omassa ja ryhmän

toiminnassa. Voidaan ajatella niin, että mitä löysemmin yhteistoiminnallisen oppimisen keskeiset periaatteet ovat osana opetusta tai toimintaa, sitä todennäköisemmin yhteistoiminnallinen oppiminen tai johtaminen epäonnistuvat tavalla tai toisella.

Kokemusten jakamista kollegoiden kanssa. Yhteistoiminnallisuuden periaatteiden mukainen toiminta saatetaan kokea niin vaativaksi, että vastarinta on ilmeistä. Uusien työtapojen harjoittelu loppuu usein vastoinkäymisiin, jotka saavat kokeilijan luopumaan. Sen vuoksi käytäntöjä kannattaa kokeilla kollegan kanssa, esimerkiksi yhteisopetuksena.

Kirjallisuuden lukemista, uusien tutkimustulosten seuraamista ja jatkuvaa oppimista.

Opettaja tai johtaja, joka hallitsee yhteistoiminnallisen oppimisen idean, uskaltaa heittäytyä prosessiin luottaen, että hän osaa kuunnella, tarkkailla, aistia ja valita menetelmäpakista aina kuhunkin tilanteeseen sopivat välineet. Tarkka suunnitelma on tärkeä, sillä se luo turvallisuuden tunnetta, mutta prosessin aikana kannattaa antaa intuition viedä. Tällainen syväosaaminen syntyy vasta vuosien kokemuksen pohjalta. Silti, kun tulokset kantavat, taitaja oppii myös epäonnistumisista ilman että luovuttaa ja menettää intohionsa oppia koko ajan uutta. Oman ammattitaidon kasvattaminen on elinikäinen, palkitseva prosessi.

Yhteistoiminnallinen metodi

Metoditasolla yhteistoiminnallisuus tarkoittaa pedagogisia periaatteita, joista sen menetelmät tunnistaa ja joiden taustalla vaikuttavat

olettamukset ihmisestä, tiedosta ja oppimisesta voidaan selvästi havaita. Jotkin näistä periaatteista on ovat välttämättömiä, jotta menetelmä on yhteistoiminnallinen. Yhteistoiminnallisen metodin keskeiset tuntomerkit ovat:

1. Positiivinen sosiaalinen riippuvuus ryhmän jäsenten kesken
2. Yksilöllinen vastuu ryhmässä
3. Osallistava, avoin vuorovaikutus ryhmän sisällä
4. Sosiaalisten taitojen hallinta ja harjaannuttaminen
5. Yhdessä tapahtuva arviointi ja pohdiskelu (reflektio)

Positiivinen sosiaalinen riippuvuus (positive social interdependency) tarkoittaa sitä, että ryhmän jäsenten toiminta ja sen tulokset ovat toisiinsa sidoksissa niin, että kunkin oppilaan onnistuminen edellyttää kaikkien muiden ryhmän jäsenten onnistumista. Koetaan siis, että ollaan samassa veneessä.

Yksilöllinen vastuu ryhmässä on sitä, että jokainen kantaa vastuun omasta oppimisestaan samalla kun on vastuussa myös oman ryhmän toiminnasta. Tämä merkitsee sitä, että ryhmässä ei suvaita vapaamatkustajia eikä kukaan ryhmässä voi yksinään tehdä koko ryhmän tehtäväksi tarkoitettua tehtävää.

Osallistava, avoin vuorovaikutus on periaate, jonka mukaan ryhmän on oltava kooltaan niin pieni, että jokaisella on mahdollisuus osallistua ryhmän toimintaan. Ryhmädynamiikan lakien mukaan sosiaalisten vuorovaikutusten monimutkaisuus kasvaa nopeasti ryhmäkoon

kasvaessa. Yleensä on hyvä pitää oppimiseen tarkoitettujen ryhmien koko maksimissaan viidessä.

Sosiaalisten taitojen hallinta ja jatkuva harjaannuttaminen viittaa siihen, että opiskelulla on tiedollisten tavoitteiden lisäksi selkeät sosiaaliset tavoitteet, joita harjoitellaan jatkuvasti:

1. tiedolliset tavoitteet: yhteinen tavoite oppia ymmärtäen uusi asia
2. sosiaaliset tavoitteet: opitaan toiminnallisesti sosiaalisia taitoja tällä tavalla suunnitellussa sosiaalisessa kontekstissa

Yhdessä tapahtuva arviointi ja pohdiskelu tarkoittavat sitä, että tiedollista ja yhteistyötaitojen oppimista vahvistetaan. Voidaan esimerkiksi pohtia ja arvioida, mitä opiskelujakson aikana opittiin, miten toimittiin, miksi toimittiin ja millä tavoin voitaisiin toimia paremmin seuraavalla kerralla. Ryhmän yhteinen arviointi etenee yleensä yleisestä ryhmäprosessien pohdiskelusta kohti kriittisempää oman ajattelun ja toiminnan reflektointia.

Edellä mainitut viisi yhteistoiminnallisen oppimisen periaatetta löytyvät useimmista yhteistoiminnallisen oppimisen malleista ja koulukunnista. Selkeimmin edellä mainitut periaatteet on esitelty David ja Roger Johnsonin *Learning together* -mallissa. Periaatteiden taustalla on koulukunnasta riippuen tietynlainen arvomaailma. Ihmiskuva on humanistinen: Ihminen on aktiivinen toimija, joka luonnostaan haluaa auttaa toisia. Ihmiset tarvitsevat toinen toisiaan, ja yhteistoiminta tuottaa arvoa sekä itselle että muille ryhmän jäsenille. Jokainen ihminen on ainutlaatuinen ja silti yhdenvertainen. Jokainen voi oppia ja kasvaa täyteen mittaansa.

Yhteistoiminnallisen metodin tietokäsitys on dynaaminen eli joustava. Se voi olla pragmatistinen, realistinen tai konstruktivistinen. Metodissa uskotaan kieleen ja yhteiseen puhumiseen ja kuuntelemiseen tienä ymmärtämiseen. Yhteistoiminnallisesti voidaan prosessoida tai luoda uutta tietoa.

Kuviossa 2 yhteistoiminnallisuuden osatekijät on kuvattu suhteessa toisiinsa. Ympyräkuvion alle on merkitty niitä myönteisiä vaikutuksia, joita yhteistoiminnallisella metodilla on tutkimuksissa havaittu olevan. (Ks. Sharan & Sahlberg 2002, 385–403.)

Yhteistoiminnallisen oppimisen metodin taustalla on usein sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys. Sen mukaan ihminen oppii parhaiten yhdessä toisten kanssa. Tavoitteena on vähentää yksilöiden ja yhteisöjen välistä kilpailua, koska se ei aina edistä oppimista toivotulla tavalla. Tietämys ja ymmärrys syntyvät monesti pienessä ryhmässä, joka on heterogeeninen ja joka vahvistaa yhteistä kokemusta, siis oppimista. Oppimisen vaatima dynamiikka syntyy osallistujien keskinäisyydestä, yksilöiden tietojen ja taitojen muodostamasta synergiasta. Joidenkin yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmien teoreettisissa perusteissa on yhtymäkohtia kehityspsykologi Jean Piaget'n (1896–1980) ajatteluun (esimerkkeinä ryhmätutkimuksen ja yhteistoiminnallisen ongelmanratkaisun menetelmät). Hänen mukaansa ryhmä tuottaa kognitiivisia konflikteja, jotka johtavat korkeatasoisempaan ajatteluun ja ajatusrakenteisiin.

KUVIO 2. Yhteistoiminnallisuuden osatekijät ja vaikutukset.



Yhteistoiminnallisuuden neljä tasoa

Yhteistoiminnallisen oppimisen ja johtamisen periaatteita voidaan käyttää neljällä eri tasolla: mikro-, meso-, makro- ja globaalitasoilla.

Mikrotasolla, oppilaiden ja luokan tasolla yhteistoiminnallisuus on nimenomaan oppimisen metodi. Yhteistoiminnallisuus on yhdessä ja toisilta oppimista, jolloin ryhmä rakentaa yhteistä tietämystään. Tälle tasolle on luotu useita yhteistoiminnallisia menetelmiä ja tekniikoita, joita on käytetty maailmalla 1960-luvulta alkaen ja Suomessa 1980-luvun lopulta lähtien.

Mesotasolla, koulun tai oppilaitoksen tasolla yhteistoiminnallisuus on koulun kehittämistoiminnan ja johtamisen metodi sekä tapa organisoida opettajien sisäinen ammatillinen kehittyminen. Yhteistoiminnallisuus on laajimmillaan koulu yhteisön ja kaikkien koulun sidosryhmien osallistamista koulun opetussuunnitelman ja koulun kulttuurin jatkuvaan kehittämiseen ja jalkauttamiseen. Tälle tasolle on luotu omia yhteistoiminnallisia muutos- ja johtamistyön menetelmiä ja tekniikoita.

Makrotasolla, paikallisella ja valtakunnallisella tasolla yhteistoiminnallisuus on koulutuspolitiikan ja paikallisen opetuksen kehittämistä. Se on poikkialueellista yhteistyötä, verkostoitumista ja osaamisen jakamista eri koulujen ja moniammatillisesti toimivien ryhmien kesken. Tälle tasolle on luotu omia yhteistoiminnallisia kehittämistyön menetelmiä ja tekniikoita. Yhteistoiminnallisuutta voidaan käyttää työkaluna myös koulutoimen

kehittämistoiminnassa ja useita kouluja koskevassa systeemissä johtamisessa.

Globaalilla tasolla on kyse kansainvälisestä yhteistyöstä ja kehittämisperiaatteiden oppimisesta (policy learning), jolla pyritään nostamaan kaikkien maiden koulujärjestelmien tasoa ja samalla kuroma umpeen eri järjestelmien välillä olevaa osaamiskuilua. Maailman koulutuksen kehittämisen edellytys on, että yhteistyöhön osallistuvat valtiot ja niiden asiantuntijat saatetaan yhteistoimintaan paremman oppimisen puolesta, ei kilpailemaan keskenään.

Hyvillä oppimistuloksilla ja sosiaalisen pääoman kasvattamisella on yhteys myös hyvinvointiin niin yksilön kuin yhteiskunnankin tasolla (Hargreaves & Shirley 2012, 66–69; Sahlberg 2015, 21). Kirjan loppuosassa käsitellään yhteistoiminnallista oppimista koskevia kansainvälisiä tutkimustuloksia ja tiedeyhteisöjä, jotka tutkivat ja kehittävät yhteistoiminnallista oppimista edelleen.

Kysymyksiä

Mitkä yhteistoiminnallisuuden peruseriaatteet ovat mielestäsi tärkeimpiä? Miksi?

Mitkä periaatteista tuntuvat vaikeimmilta toteuttaa? Miksi?

Mieti esimerkkejä yhteistoiminnallisten periaatteiden soveltamisesta omassa opetuksessasi tai koulun tai tiimin johtamisessa.

Jos olet peruskoulun opettaja tai rehtori: Miten nuo periaatteet sopivat mielestäsi uuteen (OPS 2016) opetussuunnitelma-ajatteluun?

Yhteistoiminnallinen tehtävä 1

Valitkaa yksi yhteistoiminnallisen oppimisen/johtamisen periaatteista. Jakakaa henkilökunta 3–4 hengen sekaryhmiin. Ryhmä A miettii, mitä periaate tarkoittaa oppijan/opetuksen kannalta, ryhmä B luokan, ryhmä C koulun ja ryhmä D koulujen välisen yhteistyön kannalta. Tuotokset kirjataan vaikkapa fläppitaululle tai tietokoneelle ja esitellään yhteistoiminnallisten periaatteiden mukaisesti niin, että esittäjä arvotaan. Pohdinnan aikana esiin tulleista ideoista valitaan muutama, joita aletaan kokeilla. Asiaan palataan seuraavassa kokouksessa ja vaihdetaan ajatuksia syntyneistä kokemuksista.

Yhteistoiminnallinen tehtävä 2

Jokainen kertoo arvotuissa sekaryhmissä (3–4 henkilöä), miten on käyttänyt yhteistoiminnallista oppimista opetuksessaan. Ryhmäkeskustelujen jälkeen kukin ryhmä valitsee yhden tarinan kerrottavaksi muille ryhmille. Kuullun perusteella valitaan 1–2 yhteistä kehittämiskohdetta koko koululle.

2 Kouluopetuksen lyhyt historia

Suomalaisen kouluopetuksen menetelmien historiaa voi kuvata hitaaksi etsinnäksi. Ensimmäistä metodia, läksytystä, käytettiin kirkollisissa oppilaitoksissa yli 600 vuotta aina 1800-luvun lopulle saakka. Tuolloin maallisen vallan vastuulle siirtyneeseen opetukseen alettiin liittää itsenäisesti opetteluun läksyn kuulustelun lisäksi myös uuden opittavan asian opettamista.

Tämän toisen metodin, frontaaliopetuksen, huippuhetki koettiin 1900-luvun alussa. Heti perään – 1910-luvulta alkaen – Suomeen rantautui jo kolmas, niin sanotun uuden koulun lapsikeskeinen paradigma. Se ei kuitenkaan onnistunut tekemään todellista läpimurtoa vaan kesyyntyi osaksi frontaaliopetusta. Matti Koskenniemi ideoi toisen maailmansodan jälkeen metodisen kokonaisuuden, jossa oli oma paikkansa niin opettaja- ja oppilaskeskeisille kuin yhteistoiminnallisille työtoivoille. Peruskouluun siirryttäessä innostuttiin ryhmätyön lisäksi uudelleen oppilaiden itsenäisestä työstä, osin behaviorismin innoittamana. Itsenäisen opiskelun suosio kesti vain lyhyen

KOHTI
OPPIMISEN
VALLAN-
KUMOUSTA

Yhteistoiminnallisessa oppimisessä oppilaat vetävät yhtä köyttä ja opettaja innostaa ja ohjaa. Yhdessä oppien syntyy sosiaalisia taitoja, oppimisen iloa ja positiivista yhteisöllisyyden tunnetta.

Yhdessä oppiminen on alan perusteos, joka avaa yhteistoiminnallisuuden perusteet ja menetelmät selkeästi, oivaltavasti ja havainnollisesti. Teos kertoo, kuinka opettajat, koulut ja päättäjät voivat yhdessä rakentaa parempaa oppimista Suomessa ja koko maailmassa. Miten jokainen voi löytää vahvuutensa ja intohimonsa?

into



isbn 978-952-264-459-6 kl 38.2

www.intokustannus.fi

Martti HELLSTRÖM, Peter JOHNSON,
Asko LEPPILAMPI & Pasi SAHLBERG

Yhdessä oppiminen

Yhteistoiminnallisuuden
käytäntö ja periaatteet

TÄRKEÄ OPAS
OPETTAJILLE JA
PÄÄTTÄJILLE

into