



ENTRE**COMP**EDU

Moduuli 3 Opetus ja koulutus

Syvennä osaamistasi 3.5

Yhteistoiminnallisen oppimisen

vaiheet



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



EntreCompEdu is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union. The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sisältö

Syvennä osaamistasi 3.5

Yhteistoiminnallisen oppimisen vaiheet.....	3
---	---



Yhteistoiminnallisen oppimisen vaiheet

Vanhassa afrikkalaisessa sananlaskussa todetaan, että "jos haluat kulkea nopeasti, kulje yksin. Jos haluat kulkea pitkälle, kulje yhdessä"¹. Jo pitkään on keskusteltu siitä, onko työskentely tuottavampaa yksin vai ryhmässä. Introvertit ja ekstrovertit antavat todennäköisesti erilaisia vastauksia². Selvästi suurin osa hyvistä ideoista, jotka johtavat innovointiin, on kuitenkin tulosta monien ihmisten yhteistyöstä. Radikaaleimpia läpimurtoja, kuten televisiota, lentokonetta, radiota, sähköpostia ja jopa lautapelejä, kuten Monopolia, koskevat tutkimukset osoittavat, että ne ovat syntyneet yhteistyöstä³. Ideoiden toteuttaminen on lähes aina yhteinen ponnistus myös silloin, kun ne perustuvat yksittäisiin oivalluksiin. Isaac Newtonilta on peräisin tämä kuuluisa toteamus (1676): Jos olen nähnyt muita kauemmas, se johtuu siitä, että olen seissyt jättiläisten harteilla.

Vaikka hyvän yhteistyön tekeminen muiden kanssa tunnustetaan laajasti tärkeäksi yrittäjyyskompetenssiksi, miten sen kehittymistä tuetaan oppilaiden parissa? Yli 50 vuotta sitten psykologi Bruce Tuckman (1965) esitti teorian, jossa pyrittiin selittämään tiimin kehittymisen eri vaiheita (kaavio 3.5.1). Vaikka teoriassa keskityttiin liike-elämän organisaatioihin, kannattaa pohtia, miten sitä voidaan soveltaa koulutukseen.

1 Lainattu teoksessa Hemming, H. (2011): Together, John Murray, s. 63.

2 Esimerkiksi Susan Cainin (2012) Quiet on vahva vastaväite niille, jotka vaativat yhteistoimintaa luovan ajattelun perustana. Cain oli itse ujo lapsi ja väittää, että unohdamme, miten arvokasta on ottaa aikaa yksinololle, hiljaiselle pohdinnalle ja luovuudelle.

3 Sawyer, K. (2007): Group Genius: The Creative Power of Collaboration, Jossey Bass.



Tiimin kehittymisen vaiheet

Muodostaminen (forming) – kun tiimi tapaa ensimmäisen kerran ja sopii tavoitteista ja alkaa rakentaa luottamusta

Rynnäkkö (storming) – kun ilmaistaan mielipide-eroja ja esiin tulee valta- ja kontrollikysymyksiä

Normien laatiminen (norming) – kun jäsenet sopivat rooleista ja velvollisuuksista, muodostetaan yhteisymmärrys

Suoritus (performing) – kun luottamus on saatu aikaan ja tiimi huolehtii toisistaan ja työskentelee huipputasolla

Tauko (adjourning) – kun tiimi arvioi edistystä ja panoksia⁴.

Viimeisestä vaiheesta käytetään joskus nimitystä 'suruaika' (mourning).



Kaavio 3.5.1 Tyypillinen matka muodostamisesta taukoon

⁴ Tuckman, B. W. (1965). 'Developmental sequence in small groups'. Psychological Bulletin, 63(6), 384-399.



Glasgow'n yliopisto tarjoaa neuvoja oppilaiden tukemiseen heidän käydessään läpi tiimin kehittymisen vaiheita (kaavio 3.5.2):

Forming to Storming	Storming to Norming	Norming to Performing
<ul style="list-style-type: none"> • Establish and communicate the reason for the team – the mission • Set goals • Identify roles within the team • Establish ways to build trust within the team • Leader needs to be directive and assert their position • Bring the team together on a regular basis to work on joint projects 	<ul style="list-style-type: none"> • The leader must set expectations with the team and should expect the team to deliver results • Leader should support positive team behaviour • Team leader should create a positive environment in which to work • Achievements must be recognised and celebrated • Team members recognise individuals' roles and expertise • Feedback is requested, accepted, and acted upon 	<ul style="list-style-type: none"> • Praise each other • Share responsibility • Delegate freely within the team • Communicate and keep every team member up to date • Share success • Commit time to the team • Evaluate their performance and strive to achieve more challenging objectives • Share leadership based upon individual skills sets • Are selective when recruiting new team members • Work to maintain team spirit

Kaavio 3.5.2 Yhteistoiminnan kehittymisen vaiheet

On erittäin todennäköistä, että kohtaat erilaisia käyttäytymismalleja, jotka estävät tehokkaan ryhmätyöskentelyn. Taulukossa 3.5.1 esitetään joitakin ehdotuksia siitä, miten käsitellä yleisimpiä haasteita, myös fasilitaattorien aiheuttamia.



Haaste	Mahdollisia ratkaisuja
Oppilaat eivät osallistu	<ul style="list-style-type: none"> • Muistuta koko ryhmää tasavertaisen osallistumisen eduista. • Selvennä ryhmäoppimisen ohjeita. • Harkitse ryhmän työhön osallistumisen arvioinnin tekemistä selvemmäksi. • Ota asia puheeksi suoraan osallistumattoman henkilön kanssa. • Yritä selvittää, onko osallistumattomuuteen hyvä syy. • Tutki, voisiko osallistumatta jättäminen olla avunpyyntö. • Tarkista huolellisesti, liittyykö ongelma ennemmin työhön kuin ryhmään. • Tarkista, voisiko osallistumatta jättäminen olla reaktio fasilitaattoria kohtaan.
Oppilas hallitsee ryhmää	<ul style="list-style-type: none"> • Puhu erikseen hallitsijan kanssa. • Kehota koko ryhmää arvioimaan prosessia. • Pidä silmällä sitä, miksi ihmiset hallitsevat.
Fasilitaattori on liian didaktinen tai kontrolloiva	<ul style="list-style-type: none"> • Älä yritä kiirehtiä ryhmäoppimista liikaa. • Piilota joskus tietosi ja viisautesi. • Salli ryhmän oppilaiden oppia virheistä. • Suunnittele prosesseja tuotosten sijaan. • Kysy oppilaitasi. • Oppiminen valikoiduilta työtovereilta.
Fasilitaattorilta puuttuu kulttuurista herkkyyttä	<ul style="list-style-type: none"> • Lue aiheesta. • Tarkkaile muita ryhmäoppimisen fasilitaattoreita tätä asiaa silmällä pitäen. • Älä tee oletuksia. • Keskustele ryhmän jäsenten kanssa yksitellen. • Kysy joskus suoraan.
Fasilitaattori puhuu liikaa	<ul style="list-style-type: none"> • Muistuta itseäsi siitä, että suurin osa oppimisesta tapahtuu tekemällä, ei kuuntelemalla. • Älä anna periksi kiusaukselle täyttää kaikki hiljaiset hetket. • Sano vain joitakin asioista, joita ajattelet. • Älä anna heidän antaa sinun puhua liikaa! • Esitä joitakin ajatuksistasi (erityisesti pidempiä) painetussa muodossa.

Taulukko 3.5.1. Ryhmätyön yleisiä haasteita ja mahdollisia ratkaisuja⁵

⁵<https://www2.le.ac.uk/offices/lli/developing-learning-and-teaching/enhance/strategies/small-group/facilitator-behaviour>



Education Endowment Foundation säätiö (EEF, 2018) määrittelee yhteistoiminnallisen oppimisen lähestymistavaksi, jossa oppilaat työskentelevät yhdessä aktiviteeteissa ja oppimistehtävissä riittävän pienissä ryhmissä, jotta kaikki voivat osallistua annettuun yhteiseen tehtävään. Oppilaat voivat työstää erillisiä, kokonaistulosta edistäviä tehtäviä tai tehdä yhteistyötä yhteisen tehtävän parissa⁶. EEF väittää, että yhteistoiminnallisen oppimisen vaikutus on johdonmukaisesti myönteinen, vaikka se myöntääkin, että ryhmän koko ja huono suunnittelu voivat vaikuttaa tähän. Vaikuttavinta oppiminen on, kun tehtävät on suunniteltu hyvin ja oppilailla on aikaa puhua ja olla vuorovaikutuksessa.

TOIMINTAA

Lue näyttöön perustuvat ohjeet tehokkaan ryhmätyön edistämiseksi [täältä](#). Miten tämä auttaa niitä oppilaita koskevissa ongelmissa, jotka eivät osallistu niin kuin heidän pitäisi?



⁶ EEF (2018) Teaching and Learning Toolkit - collaborative learning. The Collaborative Learning project (2018) is a teacher network which shares resources to support effective group work and 'talk for learning,' www.collaborativelearning.org

