

Yhteistoiminnallisen oppimisen mahdollisuuksia

23.5.2023

Opettajana ja projekteissa toimijana tulee usein mietittyä, miten eri tavoin asioita voidaankaan tehdä ja ongelmia ratkoa yhdessä. Ehkä monelle tulee myös mieleen, kuinka monta kertaa itsekin tulee tauolla tai käytävällä juteltua työasioista ja ratkottua monta pientä asiaa huomaamatta. Kyse on yhteistoiminnallisesta oppimisesta, jolle on suuri tarve, tilaus ja mahdollisuus missä tahansa organisaatiossa.

Yhteistoiminnallisen oppimisen käsite

Liike-elämässä on kasvava tarve osaaville henkilöille, jotka toimivat sujuvasti monimuotoisissa yhteistyöympäristöissä. Heillä odotetaan olevan monialainen mentaliteetti ja heidän odotetaan olevan erittäin motivoituneita verkostoitumiseen ja parantavan jatkuvasti tiimitaitojaan, kun he työskentelevät sekä itsenäisesti että tiimityössä. Nämä taidot saattavat myös olla ratkaisevia tekijöitä menestyksekkäälle urapolulle. Tällaisia taitoja voidaan korkeakoulussa oppia monin eri tavoin, mutta erityisesti yhteistoiminnallinen oppiminen voi olla avaintekijä.

Yhteistoiminnallisella oppimisella tarkoitetaan työskentelytapaa, jossa sekä ratkaistaan yhteistä ongelmaa että opitaan vuorovaikutustaitoja. Aiemmissa tutkimuksissa yhteistoiminnallisen oppimisen tekijöiksi on määritelty positiivinen riippuvuus (toisista ryhmän jäsenistä), avoin vuorovaikutus, yksilöllinen vastuu, sosiaaliset ryhmätaidot ja arviointi (ks. Siltala, 2010, s. 31).

Korkeakouluopetuksessa yhteistoiminnallinen oppiminen näkyy mm. tiimi- ja projektityöskentelyyn perustuvina oppimistilanteina. Erityisen hyviin oppimistuloksiin voidaan päästä painottamalla vahvasti ryhmätyötä monitieteisessä ympäristössä, jossa pyritään löytämään ja ratkaisemaan ns. viheliäisiä ongelmia:

”Ongelma, jonka ratkaiseminen on erityisen vaikeaa. Viheliäiseen, pirulliseen tai ilkeään ongelmaan liittyy yleensä paljon tekijöitä ja muuttujia, jotka tekevät ongelmasta monimutkaisen eli vaativia ongelmia” (Sitra, i.a.). Tällaisten ongelmien ratkaisuun on myös erilaisia työkaluja ja lähestymistapoja kuten esimerkiksi muotoiluajattelu, joka on joustava lähestymis- ja ajattelutapa sekä ketterä kehitysprosessi, jossa hyödynnetään yhteistoiminnallista oppimista eri vaiheissa.

Yhdessä oppiminen organisaatiossa

Entä millaiset ovat yhteistoiminnallisen oppimisen mahdollisuudet ja hyödyt organisaatioille? Huomaamme, että monet yritykset ottavat asiakkaita mukaan tuote- ja palvelukehitykseen esimerkiksi yhteiskehittämisen menetelmin, joiden kautta yritykset saavat ja asiakkaat antavat tietoa tarpeistaan. Asiakaslähtöisen toimintatavan kehittymisen lisäksi yhdessä oppimisella on monia muitakin vaikutuksia. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että yhteistoiminnallinen oppiminen kehittää ongelmanratkaisua, kriittistä ajattelua, uutta osaamista, viestintää ja vuorovaikutusta, sopeutumiskykyä, joustavuutta, luovuutta ja yhteenkuuluvuutta (ks. esim. Siltala, 2010; Lee & Bong, 2014; Raes ym. 2015).

Kun työntekijöitä kannustetaan keskustelemaan ja jakamaan ideoita sekä lähestymään ongelmia eri näkökulmista, tämä voi johtaa innovatiivisempiin ratkaisuihin ja uuden osaamisen syntyyn. Työntekijät oppivat ilmaisemaan ideoitaan, kuuntelemaan toisiaan ja antamaan rakentavaa palautetta, jotka ovat kaikki olennaisia ihmissuhdetaitoja. Yhteistyö edistää luovuutta yhdistämällä erilaisia ideoita ja näkökulmia. Yhteistyössä oppivien kollektiivista osaamista ja taitoja hyödyntämällä organisaatioissa syntyy uudenlaista innovaatiokyvykkyyttä. Yhteenkuuluvuuden tunnetta edistetään luomalla kannustavaa ilmapiiriä, jossa kannustetaan aktiiviseen osallistumiseen.

Nopeasti muuttuvissa työympäristöissä yhteistoiminnallinen oppiminen kehittää sopeutumiskykyä ja joustavuutta, opitaan navigoimaan muutoksissa ja vastaamaan muuttuviin haasteisiin. Yhteistoiminnallinen oppiminen voi olla tehokas työkalu mille tahansa organisaatiolle, joka haluaa luoda innovatiivisia tuotteita ja palveluita, mutta erityisesti kehittää syväosaamista, jolla erotutaan markkinoilla ja jota kilpailijoiden on vaikea kopioida.

Satu Lautamäki
Yliopettaja, KTT, Kulttuurituotanto
SeAMK

LÄHTEET

Lee, H. & Bonk, C. (2014). Collaborative learning in the workplace: practical issues and concerns. *International Journal of Advanced Corporate Learning* 7(2): 10-17.

Raes, E., Kyndt, E., Decuyper, S., Van den Bossche, P., & Dochy, F. (2015). An exploratory study of group development and team learning. *Human Resource Development Quarterly, 26*(1), 5–30. https://doi.org/10.1002/hrdq.21201

Siltala, R. (2010). *Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallinen oppiminen liike-elämässä*

ja opetuksessa. Turun yliopisto.

Sitra (i.a.). Viheliäinen ongelma. *Tulevaisuussanasto*. https://www.sitra.fi/tulevaisuussanasto