

Synergogiako andragogiikan tilalle?

Raivola, Reijo. 1985. Synergogiako andragogiikan tilalle? Aikuiskasvatus 5, 2, 78—81. — Artikkelissa esitellään synergogiaa, jota voidaan pitää ”uutena opetusmenetelmänä”. Synergogia näkee oppimisen yhdessä työskentelemiseksi, jossa opettaja toimii ohjaajana. Pyrkimyksenä on opettajan auktoriteetin vähentäminen ja opiskelijoiden vastuullisuuden lisääminen sekä opiskelijaryhmien välisen ja sisäisen kilpailun lisääminen.

1. Taustaa

Ajatus sosiaalisen energian hyväksikäytöstä on jo vuosisatoja ollut kasvattajia kiehtova ajatus. On uskottu, että ryhmänä työskenteleminen, voimaa ja tietoja toisista ammentaen ja toisille tarjoten, tehostaa oppimista ja parantaa ryhmän suorituskykyä. Kokonaisuuden katsotaan olevan enemmän kuin osiensa summa, ryhmän suorituskyvyn enemmän kuin sen jäsenten yksilölliset suoritukset yhdistettynä. Tiedollisten ja taidollisten saavutusten ohella ryhmässä työskenteleminen opettaa elämässä niin tarpeellisia sosiaalisia taitoja.

Texasin yliopiston entiset sosiaalipsykologian professorit Jane Mouton ja Robert Blake uskovat tästä vanhasta ideasta löytäneensä kasvatustoiminnalle uuden viisasten kiven. He ovat uskoneet asiaansa siinä määrin, että ovat perustaneet käyttäytymistieteellisiä palveluita markkinoivan yhtiön Scientific Methods. Yhtiö on kouluttanut uuteen oppiinsa yliopistojen ohella hallinnon ja elinkeinoelämän kouluttajia ja jatko-opiskelijoita. Pohjan toiminnalleen pari on kehitellyt kokeellisesti 1950-luvulla, mistä sovellutukset sitten vähitellen ovat levinneet eri kulttuureihin ja eri ikäisiin intressanttiryhmiin.

Andragogia pyrkii välttämään pedagogian opettajakeskeisyyden ja motivoimattoman opiskelun. Aikuiskasvattaja tahtoo olla oppimisen katalysaattori, joka jakaa vastuuta oppimisesta myös oppijalle. Mutta usein menettään pedagogiikan näkyvin etu: suunnitelmallisesti jäsenneetyt ja etenevät oppimiskokemukset, joista koostuu systemaattinen tieto- ja taitojärjestelmä. Aikuisopetuksen tarjoamat oppimiskokemukset tahtovat jäädä irrallisiksi,

katkelmallisiksi ja tilannesidonnaisiksi. Mouton ja Blake pyrkivät yhdistämään pedagogiikan ja andragogiikan edut ja välttämään niiden puutteet uudella ”gogiallaan”, jota he kutsuvat synergogiaksi.

2. Synergogian periaatteita

Synergogia johtuu kreikankielisistä sanoista, jotka merkitsevät työskentelemistä yhdessä ja johtajaa, kaitsijaa. Termi on siis käännettävä yhdessä oppivien ohjaamiseksi. Selvästi kehittäjien ajattelua on ohjannut myös sosiaalisen energian (synergian) käsite, jota on usein käytetty selittämään sosiaalisten järjestelmien suorittamaa informaation jäsentämistä ja välittämistehtävää. Synergogian voisi siis luokitella sosiaalipedagogiseksi liikkeeksi. Se etenee kuitenkin tavanomaista pidemmälle. Oppimistapahtumassa näet auktoriteettihahmo estää oppimista ja sisäisen motivaation syntymistä. Aina opittavat sisällöt eivät ole sisäisesti palkitsevia. Olisi myös opittava ja hallittava vastenmielisiä ja vieraalta tuntuvia asioita. Auktoriteetin valvonnassa tällainen oppiminen johtaa niin lapset kuin aikuisetkin oppimissysteemin petkuttamiseen: yritykseen selvittää vaatimuksista ja muiden asettamista tavoitteista mahdollisimman vähällä. Aikuiskasvattajakin on auktoriteettihahmo, koska opiskelija on hänestä ja hänen järjestelyistään sosiaalisesti riippuvainen.

Jokaisen ihmisen sosiaaliseen kypsymiseen kuuluu kuitenkin auktoriteeteista vapautuminen ja riippumattomuuden saavuttaminen. Järjestyneessä yhteiskunnassa auktoriteetit ovat kuitenkin väistämättömiä. Tämä tajutaan ja siksi ei niinkään vastusteta auktoritee-

tin oikeutusta kuin korostetaan halua kontrolloida omaa kanssakäymistä ja vuorovaikutusta auktoriteetin kanssa. Järjestelmällisessä opiskelussa auktoriteetin (opettajan) suorittama vuorovaikutuksen säätely kuitenkin jatkuu, esim. vuorovaikutusaktin aloittaminen ja lopettaminen, evaluaatiotoimet, oppimateriaalin esittäminen jne. Oppijalla ei siis ole täyttä vastuuta eikä toimintavapautta opiskelussaan.

Toinen inhimillinen taipumus on vertaisryhmään liittyminen ja siitä turvan ja yhteisyyden etsiminen. Näin samassa ryhmässä opiskelevia ei tulisi nähdä toistensa kilpailijoina vaan tukijoina ja motivaation lähteinä.

Näistä käyttäytymisen lainalaisuuksista Mouton ja Blake johtavat synergogian periaatteet:

1. auktoriteetti korvataan erityisten oppimisjärjestelyiden ja -materiaalin avulla
2. maksimoidaan opiskelijan aktiivisuus ja vastuullisuus
3. käytetään hyväksi sosiaalinen energia muodostamalla opiskelutiimejä
4. käytetään hyväksi tiimin motivoiva vaikutus (kilpaillaan muiden tiimien kanssa, totutaan tiimin itse suorittamaan ankarainkin arvosteluun jne.).

Synergogit korostavat metodinsa eroa muihin yksilöllisiin opetusmenetelmiin, koska oppimisjärjestelyt ja -materiaali tarjoavat selvän suunnan ja takaavat tehokkaan työskentelyn. Opiskelijoiden on oltava hyvin perillä tavoitteistaan, ja heidän työtään ohjaavat neutraalit kirjalliset (kuvalliset/video) ohjeet. Samaten vedetään rajaa ryhmätööhön. Kaikki ryhmät eivät tue oppimista, ne eivät välitä positiivista sosiaalista energiaa. Eron korostamiseksi käytetäänkin tiimi-nimitystä. Tiimi mm. suorittaa joka vaiheessa prosessin ja tuotosten arvioinnin sekä neuvottelee yksimielisen päätöksen ristiriitatilanteissa (vrt. juryn toiminta).

3. Synergogian menetelmiä

Synergogia on kehittänyt omat metodinsa sekä tietojen että taitojen oppimiseen kuin myös omien asenteiden tunnistamiseen ja tarvittaessa muuttamiseen.

Team Effectiveness Design (TED) 'Tehotiimityöskentely'

Metodi soveltuu hyvin faktojen, periaatteiden, lakien yms. oppimiseen ts. kognitiivisten tavoitteiden saavuttamiseen. Sen vaiheet ovat seuraavat.

1. Esiopiskelu. Jokainen tutustuu omatoimisesti opittavaan materiaaliin (tekstiin, äänitteeseen, tietokoneohjelmaan) tai pyrkii ratkaisemaan tietyt ongelmat.

2. Koe. Monivalintakokeen tms. yksinkertaisesti tulkittavan mittarin avulla jokainen tarkistaa yksilöllisesti hallintansa tason. Oppimisjärjestelijä (learning administrator) on sen laatinut tarkoin muistaen hyvältä mittavälineeltä vaadittavat ominaisuudet. Koska mitaaminen ei kohdistu vain ulkomuistin mahdollistamaan detaljitietoon, vastaajat voivat pitää esillä oppimateriaalinsa, mutta keskenään he eivät saa neuvotella.

3. Tiimityöskentely. Tiimi käy läpi tehtävät, keskustelelee ja väittelee niistä ja lopuksi neuvottelee tiimin yhteisen "parhaan" vastauksen. Tärkeitä taitoja ovat tässä vaiheessa perustelu- ja taivuttelutaidot. Huomaamatta opitaan moniarvoisen yhteiskunnan päätöksentekoa.

4. Pisteytys. Avaimen (mallivastaus perusteluineen) avulla pisteytetään yksilölliset ja tiimin vastukset.

5. Pisteiden tulkinta. Verrataan eri tiimien suorituksia, yksilön suoritusta tiimin suoritukseen. Erityisen merkitsevä on tiimin keskiarvon vertaaminen tiimin pistemäärään, koska se kertoo, miten tehokas tiimi on työskentelynsään ollut. (Tiimin pistemäärän tulisi ylittää yksilöllisten pistemäärien keskiarvo.) Samoin katsotaan, paljonko tiimillä on parantamisen varaa vertaamalla tiimin pistemäärää maksimipistemäärään.

6. Tiimityön kritiikki. Kysymyksessä on prosessin arviointi. Mielenkiintoisia ovat esim. tapaukset, jossa oikean vastauksen antanut on antanut periksi tiimin vaatimukselle ja yhteisvastaukseksi on hyväksytty väärä vaihtoehto. Miten argumentointi on edennyt? Kuka on johtanut mielipiteen muodostumista? Analyysi opettaa osallistujille paljon. Samoin arvioidaan jokaisen jäsenen työpanos jne.

7. Yksilön edistyminen. Sen voi mitata rinnakkaistestin avulla, jonka jokainen suorittaa ja pisteittää itsenäisesti.

Team-Member-Teaching-Desing (TMTD) 'Opettamalla opimme'

Metodi on paikallaan silloin, kun lyhyessä ajassa olisi omaksuttava laajoja kokonaisuuksia. Perusideana on se, että jokainen toimii sekä opettajana että oppilaana. Kokonaisuus jaetaan tiimin kunkin jäsenen vastuulle tulevaksi osaksi, jonka hän sitten opettaa tiimin muille jäsenille.

1. Yksilöllinen valmistautuminen. Se kattaa sekä oman osuuden hallinnan että opettamaan valmistautumisen. Yhteistyötä voi tehdä muiden tiimien vastaavan jakson opettajien kanssa.

2. Opetustehtävä. Kukin opettaa oman osuutensa. Muut kyselevät, kritikoivat, esittävät vastaväitteitä, ts. pyritään opetuskeskusteluun. Opettaja ei saa käyttää tukenaan sitä materiaalia, jonka hän itse opiskeli. Lopuksi opettaja tekee jaksostaan yhteenvedon (vertailu, yleistyksset, trendit, seuraukset, jne.).

3. Koe koko alueesta. Jokainen vastaa myös oman osa-alueensa tehtäviin.

4. Pisteytys ja tulkinta. Jokainen voi verrata omaa suoritustaan muiden suoritukseen, muiden tiimien suoritusta oman tiimin suoritukseen, mutta voidaan myös nähdä, miten hyvin kukin on onnistunut omassa opetustehtävässään vertaamalla eri osa-alueiden pistemääriä keskenään. Opettaja saa palautteen opetus-tehostaan.

5. Kritiikki kohdistuu sekä kunkin valmistautumiseen opetustehtävänsä, sen suoritukseen, tiimin jäsenten interaktioon, kunkin yksilölliseen panokseen, sekä kunkin yksilölliseen että tiimin saavutukseen loppukokeessa.

Vastaavasti on kehitetty yhteisvastuullisuuteen perustuva taitojen kehittämismetodi. Jokainen tiimin jäsen antaa näytteen suorituksestaan tai tuotoksestaan. Sen jälkeen työstetään kriteerit suorituksen arvioimiseksi, ensin tiimi omassa keskuudessaan, sitten verrataan omia kriteereitä ulkoiisiin (s.o. asiantuntijan) kriteereihin, sovitaan muiden tiimien kanssa yhteisen normiston aikaansaamisesta ja kirjataan lopuksi konsensusperiaatteella lopulliset suorituskriteerit. Jokainen tutustuu perinpohjaisesti työstettyyn arviointiperustaan, suorittaa oman näytteensä, josta keskustellaan ja josta hän saa tiimiltä kirjallisen arvioinnin sekä aktiivisesti johtaa jonkin muun jäsenen suorituksen arviointia. Kun jokainen on saanut oman suorituksensa arvioitua ja tietää tarkoin, mitä suorituksessa vaaditaan, hän voi sovellutuksessa itse seurata taitonsa karttumista ja kykenee objektiivisesti arvioimaan sen laadun.

Asennekasvatuksessa synergia yrittää asennemittareiden ja keskustelun avulla saada jokaisen tiedostamaan omat piilevätkin asenteensa, arvioimaan niiden 'terveyden' määrättyjen tavoitteiden kannalta ja muuttamaan niitä mikäli mahdollista. Tavoitteena on saada halutun käyttäytymisen ja yksilön asenteiden välille sopusointu psyykkisen stressin minimoimiseksi. Samoin pyritään tunnistamaan muiden asenteita ja arvostamaan niitä.

4. Opettajan rooli

Andragogiassa aikuiskasvattajalla on ryhmässään yhä johtava rooli, hän on oppimisen helpottaja. Tosin hän jakaa vastuuta, mutta silti hän on työskentelyn pääasiallinen organisoija ja hänen sisältöjen ja oppiaineksen tuntemuksensa antaa hänelle erikoisaseman oppijoiden joukossa.

Synergogi, oppimisen järjestelijä, puolestaan vain auttaa ymmärtämään oppimisjärjestelyiden rakenteen ja niiden käytännön toimeenpanon. Erikoisesti hän välttää esiintymästä tietäjänä ja asiantuntijana. Työskentelyn aikana hän pyrkii tekemään itsensä tarpeettomaksi. Suurin osa synergogin toiminnasta onkin reaktiivista, kokeiden laadintaa, materiaalin valmistamista ja etsimistä, tila- ja aikakäsymysten selvittämistä jne. Periaatteessa synergogin tehtävät muodostuvat seuraavasta neljästä ryhmästä.

1. Tiimin vuorovaikutustoiminnan tukeminen. Tiimin työskentelyyn on puututtava vasta sitten, jos se ei itse onnistu ratkaisemaan ongelmaansa esim. arvovaltataistelun, henkilökohtaisten vihamielisyyksien, ujouden tai liiallisen hallitsevuuden vuoksi. Joskus tiimi ei onnistu saavuttamaan konsensusta ennen lopullista päätöstä, jolloin voidaan tarvita ulkopuolista apua. Ohjaajalla on oltava vaistoa, milloin puuttua asioihin. Saattaahan käydä niin, että tiimi itse ottaisi asian esiin kritiikissä. Tapauskohtaisesti on myös ratkaistava, onko sekaantumisen syy kerrottava. Suurin vaikeus on välttää ylituomarin autoritaarinen ote.

2. Yksilön itseilmaisuus ja tehokkuuden tukeminen. Miten suhtautua pinnariin, joka ei valmista omaa osuuttaan huolella, miten tukea riippuvaa ja arkaa vetäytyjää, miten muuttaa kielteisiä asenteita tiimityöskentelyä kohtaan?

3. Tiimien muodostaminen. Homogeenisiksi vai heterogeenisiksi? Sosiometrisin mittauksin vai itsevalinnalla? Miten pysyviksi tehtävästä toiseen olisi tiimit muodostettava? Entä koko (2—10)?

4. Tarvitseeko tiimi ja ohjaaja asiantuntijaa oppisisältöjen relevanttisuuden ja oikeellisuuden määrittelyssä?

Synergogiassa opettaja kohtaa selvästi yksilökeskeisen opetuksen ikuisen pulman: minkä verran etukäteissuunnittelua voi ja tulee tehdä? Miten opettaja voi väistyä taka-alalle? Kuva, joka meillä perinteisesti on opettajasta, johtaa ilman muuta paradoksiin: voiko lainkaan opettaa, jos oppilaan nostaa toiminnan keskusta. Historia on tulvillaan kaatuneita yksilökeskeisen pedagogiikan utopioita.

5. Lopuksi

Jane Mouton ja Robert Blake haluavat markkinoida oppejaan uutena kasvatusnäkemysnä, joka korvaa osaksi pedagogiikan ja lähes täysin andragogiikan. Kysymyksessä on kuitenkin lähinnä joukko opetusmenetelmiä, joilla on yhteistä monien pedagogisten oivaltusten kanssa. Esim. Carl Rogersin yksilökeskeisestä terapiasta jo 1950-luvulla johdetun epäsuoran opetuksen idea oli vapauttaa katsojaksi yksilön tunteet, johdattaa näin yksilö oivaltamaan uusi minuus itsessään ja näiden avulla kasvaa oppimisessaan vastuulliseen riippumattomuuteen.

William Gordon kehitti 1960-luvun alussa synektiikaksi (!) kutsumansa metodin, joka korosti ryhmän osuutta yksilön luovuuden kirjoittajana. Hänen mielestään luova prosessi ei ole mikään mysteeri, siihen voi erilaisten tekniikkojen avulla harjaantua. Hänenkin mielestään emotionaalinen komponentti on oppimisessa tärkeämpi kuin älyllinen. Tiivistetty konflikti ja sen ratkaisemiseksi tarvittavat ryhmän ajattelumallit (irrationaaliset) ovat eräitä opetuksen keinoja.

Opetuksen vuorovaikutusmallit korostavat sosiaalisia suhteita joko tavoitteina tai keinoina. Jo John Dewey aikanaan piti koululuokkaa pienoisyhteiskuntana, jossa oppisisällöt

omaksutaan samalla kuin ne sosiaaliset prosessit, joilla tieto välitetään. Perimmiltään yhteisoppimisessa on aina kysymys sosiaalisten ongelmien ratkaisemisesta. Myöhemmin Herbert Thelen on soveltanut ryhmädynamiikkaa teollista tiedonhankintaa jäljittelevässä ryhmätutkimusmallissaan.

Mouton ja Blaken ajatukset eivät siis ole niin mullistavia ja uusia kuin he haluavat uskotella. Päivästä toiseen sovellettuina nekin kävisivät tylsiksi. Miten ne sopivat yhteen uuden informaatioteknologian tarjoamien mahdollisuuksien kanssa? Kaikkia tavoitteita ei varmaankaan tällä metodilla saavuteta, mutta kokeilun arvoinen se on. Synergogien viimeisin kirja antaa tarpeeksi informaatiota synergogian soveltamiseen, jos tämä artikkeli on herättänyt lukijan uteliaisuuden.

Lähteet

- Joyce B. & Weil M. 1980: *Models of Teaching*. Second Edition. Lontoo: Prentice/Hall International.
- Mouton J.S. & Blake R.R. 1984: *Synergogy. A New Strategy for Education, Training, and Development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.