

KERTTU VEPSÄLÄINEN

## Oppimisryhmän ohjausta oppimassa

Minulla oli keväällä -92 mahdollisuus tutustua koulutukseen Bundesakademiassa Saksan liittotasavallassa. Bundesakademie on Valtionhallinnon kehittämiskeskusta vastaava koulutuskeskus, joka järjestää liittovaltiotason henkilöstökoulutusta. Osallistuin viikon kestäväan seminaariin "Moderieren von Lerngruppen" eli oppimisryhmien ohjaaminen.

Seminaarin tavoitteena oli, että osanottajat oppivat tarkkailemaan ja arvioimaan yksilö- ja ryhmäprosesseja oppimisryhmissä sekä käyttämään kommunikaatio- ja motivaatiotekniikkoja. Seminaarissa käytettäväksi menetelmiksi ilmoitettiin ennakkotiedoissa keskustelut, ryhmätyöt, roolipeli ja metaplan-menetelmä. Tosiasiassa seminaarin koko työskentely rakentui metaplan-menetelmälle, jonka osana käytettiin muita mainittuja menetelmiä. Samalla opittiin toimimaan oppimisryhmän vetäjänä ko. menetelmää käyttäen.

### Metaplan suosittu Saksassa

Vaikka metaplan on vain yksi menetelmä tai tekniikka muiden samantyyppisten menetelmien joukossa, näyttää se olevan saksalaisessa aikuiskoulutuksessa varsin tunnettu ja suosittu. Menetelmää on käytetty Bundesakademiassa jo parinkymmenen vuoden ajan. Sekä metaplan-menetelmästä että yleisemmin oppimisryhmien ohjaamisesta tai seminaarien vetämisestä löytyy myös useita saksankielisiä kirjoja.

Metaplanin ja muiden vastaavien menetelmien suosio heijastaa yleisempää ajattelutapaa, joka liittyy ryhmien käyttöön koulutuksessa ja niiden ohjaamiseen. Oppimisryhmän vetäjänä tai ohjaajana

toimiminen ("Moderator") erotetaan selvästi opettajana tai luennoijana ("Dozent") ja kouluttajana ("Trainer") toimimisesta. Ryhmän vetäjän tehtävänä on ohjata ja motivoida keskustelua ja ryhmäprosessia, mutta hän ei manipuloi ryhmää tai ota sisällöllisen asiantuntijan roolia. Hän valmistelee ryhmätapahtuman kulun etukäteen. Opetustilanteessa hän ei luennoi, vaan toimii tavallaan tilaisuuden juontajana tekemällä aloitteita ja esittämällä kysymyksiä, jäsentämällä keskustelua sekä innostamalla osanottajia osallistumaan.

Tausta-ajatuksena on "lebendiges Lernen", osallistuva oppiminen: näkemys siitä, että aikuiset ihmiset oppivat enemmän tekemällä kuin luentoja kuuntelemalla. Heillä on tietoa ja kokemusta, jota voidaan hyödyntää ryhmän oppimisessa. Tästä johtuen korostetaan vuorovaikutuksen ja kommunikaation merkitystä oppimisessa sekä niihin perustuvan oppimisprosessin luomista seminaareissa ja muissa ryhmätilanteissa. Metaplan on menetelmä, jonka tarkoituksena on auttaa ryhmän vetäjää tehtävänsä toteuttamisessa. Se koostuu joukosta erilaisia tekniikkoja, joiden avulla ryhmän jäseniä pyritään aktivoimaan ja saamaan ilmaisemaan ideoitaan ja ajatuksiaan.

### Keskustelu kirjallisesti ja visualisointi

Menetelmän keskeisiä elementtejä ovat kirjallisesti tapahtuva keskustelu ja visualisointi. Näitä toteutetaan tietyyppisen seinätaulutekniikan avulla, jossa apuvälineinä ovat irtoseinät, eriväriset ja -muotoiset pahvikortit, nuppineulat ja tussikynät. Bundesakademioiden seminaarissa oli koko salin sisustus suunniteltu menetelmän käyttöä ajatellen. Siellä oli useita irtoseiniä, joita tarpeen mu-

kaan siirrettiin paikasta toiseen, ja pieniä siirrettäviä apupöytiä muuta välineistöä varten. Seminaarin osanottajille oli tuolit, mutta ei pöytiä, koska tarkoituksena ei ollut tehdä muistiinpanoja. Kaikki seminaarin aikana syntyneet "seinät" valokuvattiin erityisellä A4:n kokoisilla valokopion näköisiä kuvia tuottavalla kameralla. Kuvat lähetettiin osanottajille monisteena seminaarin jälkeen.

Kirjallinen keskustelu tapahtuu esimerkiksi siten, että osanottajien ideat tai mielipiteet kootaan korttien avulla. Jokainen osanottaja kirjoittaa tiettyyn kysymykseen tai teemaan liittyvät ideansa kiteytetysti pahvikortille, yhden kullekin. Joissain tilanteissa osanottajat käyvät itse kiinnittämässä korttinsa seinälle, jonka jälkeen ne ovat kaikkien nähtävänä. Yleensä kuitenkin ryhmän vetäjä kokoaa kortit ja lukee ne ääneen yhden kerrallaan, jotta kortit voidaan sijoittaa taululle mielekkäisiin ryhmiin. Vetäjä kiinnittää kortit osanottajien ehdotusten mukaisesti; ryhmittelyperusteet muodotuvat prosessin kuluessa. Kiinnitys nuppi-neuloilla mahdollistaa sen, että korttien ryhmittelyperusteita ja paikkaa voidaan tarvittaessa helposti muuttaa.

Tyypillisiä vaiheita ovat myös erilaiset äänestykset, joissa otetaan kantaa esitettyihin kysymyksiin tai tehdään valintoja merkitemällä tarrausteella taululla esitetyistä vaihtoehdoista tai annetun taulukon asteikosta yksi tai useampia kohtia, joiden katsoo vastaavan omaa mielipidettään. Saatu tulos kertoo ryhmän mielipiteen tavalla, jossa jokainen on voinut osallistua sen muodostamiseen. Näin saatetaan esimerkiksi valita teemat, joita pidetään tärkeinä työstä edelleen korttikyselyn perusteella muodostetuista asiaryhmistä.

Visualisoinnin idea toteutuu siinä, että kaikki työskentelyn tulokset ovat nähtävänä seinätauluilla. Visualisoinnissa voidaan käyttää apuna graafista ilmaisua ja värejä. Visualisoinnilla pyritään helpottamaan mm. asioiden nopeaa omaksumista sekä huomion kiinnittämistä olennaisiin asioihin.

Metaplanin moniin vaiheisiin, kuten edellä kuvattuihin tekniikkoihin, sisältyy mahdollisuus ilmaista mielipiteensä tai ideansa anonymisti, jonka ajatellaan helpottavan osallistumista ryhmän työskentelyyn. Kenenkään ei tarvitse kertoa, mikä oli hänen korttinsa tai mihin hän laittoi oman äänestyspisteensä, ja toisaalta kaikilla on tasa-arvoinen mahdollisuus ilmaista itseään riippumatta siitä kuinka puhelias on tai kuinka tottunut on esittämään näkökantojaan ryhmän edessä. Anonyy-

misuus ei kuitenkaan liity kaikkiin työvaiheisiin, esimerkiksi tilanteisiin, joissa jokainen kertoo vuorotellen omat tunnelmansa tai ajatuksensa.

## Keskustelu ja ryhmätyöskentely

Ideoiden tai mielipiteiden kokoamisen jälkeen käydään yleensä yhteinen keskustelu tai siirrytään ryhmiin työstämään asiaa edelleen. Myös ryhmien työskentely organisoidaan seinätaulujen ja korttien avulla. Ryhmätyöt tarjosivat ainakin Bundesakademien seminaarissa kuitenkin samalla mahdollisuuden asioiden syvällisempään pohdintaan ja työstämiseen, jota toistuvan lopputyöskentelyn jälkeen alkoi jo kaivatakin. Roolipeliä käytettiin eräänä tapana esittää ryhmäpohdinnan tulos, mutta se tuntui vähän päälleliimatulta muun seminaarityöskentelyn jäsenydessä selvemmin metaplan-menettelyn ideoiden mukaisesti.

Kaikki teemat, joiden parissa seminaarissa työskenneltiin liittyivät tavalla tai toisella oppimisryhmien ohjaamiseen. Niistä ei todellakaan pidetty luentoja tai pidempiä alustuksia, vaan niiden käsittely perustui yhteiseen työskentelyyn. Jopa loppukritiikin kysymykset siirrettiin ryhmien pohdittavaksi; seminaarin vetäjät eivät ottaneet niihin kantaa, vaikka osa kritiikistä suuntautui selvästi heidän toimintaansa.

## Epäilyjä ja kritiikkiä

Usein seminaarin aikana keskusteltiin metaplanin avulla saavutettavasta oppimisesta, kun lopputulos jäi pelkästään osallistujien työn tulosten varaan. Monet kysymykset tuntuivat jäävän avoimiksi tai niihin työstetyt vastaukset suuntautuivat melko satunnaisesti osanottajien esiin tuomien näkökantojen mukaisesti. Ainakin henkilökohtaisesti olisin kaivannut esiin nostettujen kysymysten perusteellisempaa pohdintaa ja myös uutta tietoa niistä.

Viikon työskentely metaplan-menettelmällä tuntui olevan lähes kaikille seminaarin osanottajille liikaa. Mielipiteiden vaihto kirjallisesti alkoi tuntua vähitellen rasittavalta ja joistakin työvaiheista saatava hyöty niiden vaatimaan aikaan nähden vähäiseltä. Seminaarilta olisi myös odotettu monipuolisemman menetelmävalikoiman esittelemistä. Keskittymistä metaplan-menettelmään perusteltiin tosin tässä tapauksessa annettavan vetäjäkoulutuk-

sen kautta. Yleensä menetelmää käytetään Bundesakademiessakin vain koulutuksen jossain vaiheessa, esimerkiksi aloitus- ja loppukeskustelun viittäjänä tai ryhmätöissä.

### **Menetelmän etuja**

Metaplanin käytön positiivisena puolena on, että se tuntuu todella aktivoivan ihmisiä osallistumaan ja ilmaisemaan mielipiteitään. Mahdollisuus anonyymiin mielipiteen ilmaisuun ja yhteinen puuhailu korttien kanssa luo helposti vapautunutta tunnelmaa. Työskentelyn pohjautuminen ryh-

män näkökantoihin näyttää innostavan osallistujia myös keskusteluun erilaisten mielipiteiden mitausten tai ideoiden keräämisvaiheiden jälkeen.

Seminaarin kokemusten perusteella voisi todeta, että menetelmä soveltuu hyvin käytettäväksi sekä koulutuksessa että konsultoinnissa sellaisissa vaiheissa, joissa tarkoituksena on saada esiin osallistujien mielipiteitä ja ajatuksia, edellyttäen, että ne voidaan kiteyttää muutamiin sanoihin tai lauseeseen. Edellytyksenä menetelmän käytölle on myös se, että osallistujilla voidaan olettaa olevan tietoa, kokemuksia tai mielipiteitä käsiteltävästä asiasta etukäteen.

