

# Vertaisoppimisen pelikirja

Jatkuvan oppimisen työkalu  
työyhteisöille

2023



## Mistä vertaisoppimisessa on kyse?

**Vertaisoppiminen** on yksinkertainen oppimisen malli, jossa osallistujat oppivat toinen toisiltaan keskustelemalla. Keskustelut tapahtuvat pienissä vertaisryhmissä. Etukäteen rajatulla aiheella voi olla asiantuntija-alustaja, mutta oppimismielessä tapaamisten tärkein anti on erilaisista kokemustaustoista tulevien ihmisten kohtaaminen luottamuksen hengessä. Aiheesta kumpuavat merkitykselliset ja syvällisetkin keskustelut elävät paikallaolijoiden mukana.

Kohtaamisen luottamuksellisuutta ja tasapuolista osallistumista vaalii ohjaaja, joka osallistuu itsekin keskusteluun. Oppiminen ja näkökulmien laajeneminen tapahtuu ikäänkuin vahingossa kohtaamisten sivutuotteena.

Vertaisoppimisen malli eroaa monin tavoin perinteisistä koulutuksista ja ohjatuista työpajoista, ja siihen tutustuminen kannattaa aloittaa tutkimalla ja kokeilemalla. Kokeilemalla opitaan myös tavoittamaan juuri ne oikeat ihmiset toiminnan piiriin. Vertaisoppimisen järjestäjän tärkein tehtävä on saattaa ihmiset yhteen ja tukea heidän välistä vuorovaikutustaan, joka edistää keskinäistä oppimista.

Vertaisoppiminen ei korvaa olemassa olevia oppimisen muotoja työpaikoilla, mutta se tarjoaa monille ihmisille pitkään kaivatun yhdessä oppimisen muodon. Se tuo ihmisiä yhteen, synnyttää merkityksellisiä kohtaamisia ja lisää luottamusta ihmisten kesken.

Vertaisoppiminen sopii hyvin osaksi organisaation jatkuvaan oppimiseen strategiaa. MEADOW-tutkimuksen (MEADOW 2023) mukaan vertaisoppiminen on tärkein oppimisen keino.

Seuraavalla sivulla on esitelty vertaisoppimisen prosessi, jossa ensin luodaan innostus ihmisissä ja sen jälkeen laajennetaan toimintaa.

Tutustu myös viimeisellä sivulla oleviin esimerkkeihin, miten vertaisoppimisen voisi ottaa käyttöön erilaisissa organisaatioissa. Tarkemmin vertaisoppimisen mallista voit lukea lisää osoitteesta [vertaisopisto.net](https://www.vertaisopisto.net).

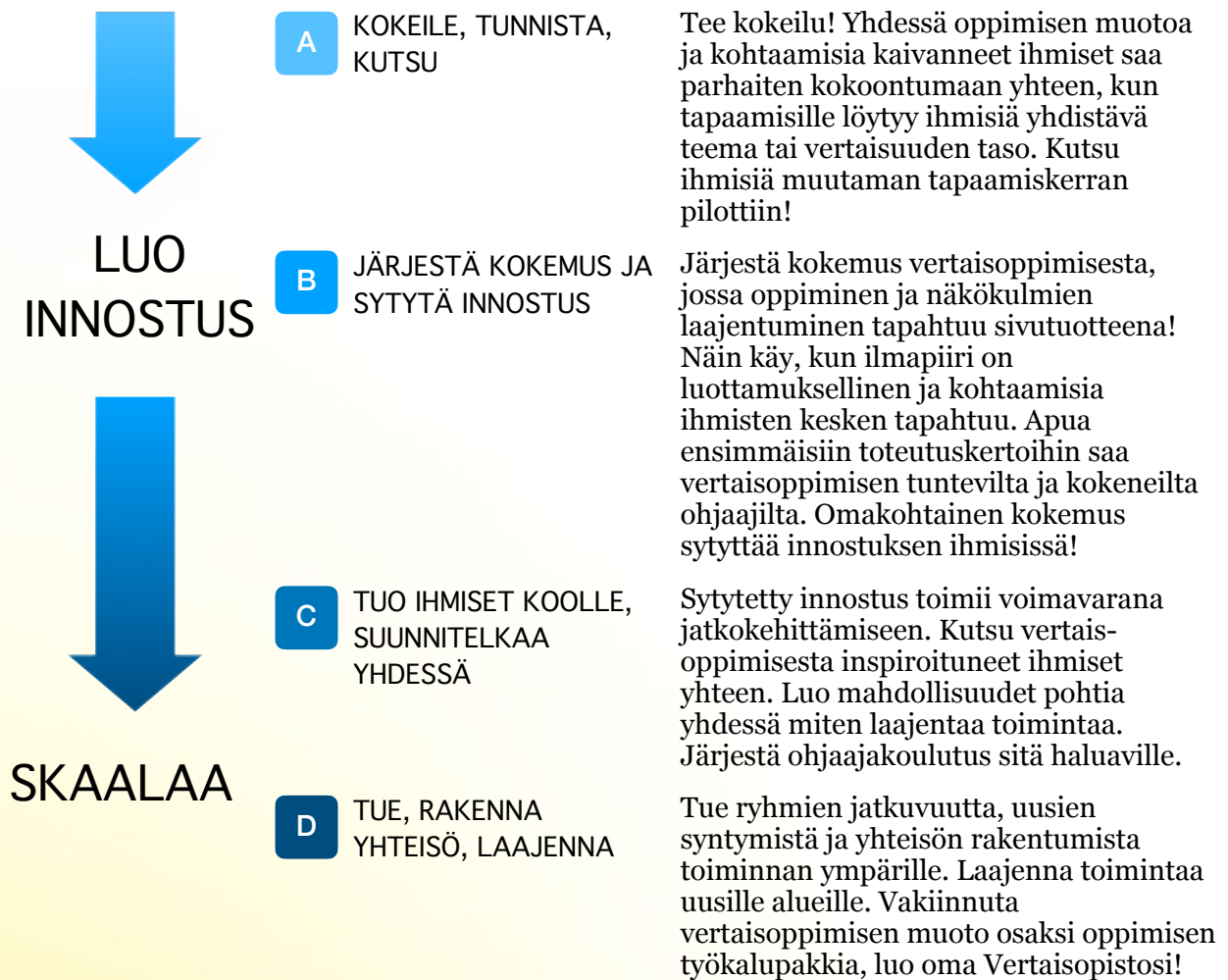
*“Minusta näillä kohtaamisilla on se suuri vaikutus. Se, että me ollaan siinä hetkessä läsnä niille ihmisille jotka siinä on, niin siinä on jotain maagista.”*

*Vertaisoppimisryhmän osallistuja*

*“Vertaisoppimisen yksi varmasti tärkeimmistä asioista on, että siinä sä opit vahingossa. Sulla on vaan hauskaa! Nautit siitä keskustelusta, koko ajan tulee uusia kommentteja, uusia asioita, mieli siinä samalla tekee työtä - ja oppii. Se on vahingossa oppimista.”*

*Vertaisoppimisryhmän osallistuja*

## Vertaisoppimisen järjestäminen ja roolit



Vertaisoppimisen eri roolit	
<b>Järjestäjä</b>	Järjestäjä on yleensä organisaation edustaja, jonka tehtävä on luoda olosuhteet vertaisoppimiselle: kutsua ihmiset yhteen, valita ohjaajat, sytyttää innostus ihmisissä ja laajentaa toimintaa.
<b>Ohjaaja</b>	Ohjaajan erikoisosaamista ovat aidot kohtaamiset, luottamuksen ilmapiiri, oppimista tuleva ympäristö, välittäminen ja kohteliaisuus. Ohjaaja ymmärtää, miten oppiminen ja näkökulmien laajentuminen tapahtuu vertaisoppimisessa. Ohjaaja ei ota fasilitaattorin eikä keskustelun vetäjän roolia ja osallistuu itsekin keskusteluun tasavertaisena muiden kanssa ilman omaa agenda. Keskustelujen sisällöistä ei myöskään raportoida.
<b>Alustaja</b>	Keskustelun alustaja voi olla joku ulkopuolinen vieras tai joku osallistujista! Alustaja "otsikoi" keskustelun ja suuntaa sen kohti oppimista. Alustajaa ei välttämättä tarvita - keskustelu voi hyvin jatkua siitä, mihin edelliskerralla jäätiin!
<b>Osallistuja</b>	Osallistujat ovat "vertaisia" eli heitä yhdistää kiinnostus aiheeseen tai he toimivat samassa roolissa toistensa kanssa. Osallistujat muodostavat kiinteän ryhmän, joka pysyy samana.

## Esimerkkejä vertaisoppimisen järjestämisestä

**Esimerkki 1: kansallinen järjestö, jolla paljon jäseniä ympäri Suomen.**

**Tarve:** tarjota jäsenistölle uusi tapa oppia, lisätä jäsenistön aktiivisuutta, lisätä monimuotoisuutta tarjontaan. Ei aikaisempaa kokemusta vertaisoppimisesta.

A

Kohderyhmäksi valikoitui samassa roolissa olevia henkilöitä, jotka ovat maantieteellisesti ympäri Suomen. Toteutukseen haettiin rahoitusta, joka kattoi kaikki sisäiset kulut ja ulkopuoliset ostot. Ensimmäiseksi toteutettiin jäsenkysely kohderyhmää kiinnostavista teemoista.

Vertaisoppimisryhmien toteuttaja kilpailutettiin ja valituksi tuli vertaisoppimisen mallin entuudestaan tunteva toimija. Toteuttajan kanssa suunniteltiin aikataulu ja oppimisryhmien teemat. Päätettiin, että ryhmien ensimmäisiin tapaamiskertoihin kutsutaan ulkopuolinen puhuja "otsikoimaan" keskustelu. Järjestö aloitti markkinoinnin jäsenistölleen.

B

Järjestö otti vastaan ilmoittautumiset. Ilmoittautuneiden suuren määrän vuoksi projektissa toteutettiin lopulta 12 ryhmää, joihin jokaiseen mahtui 10 osallistujaa. Toteutukset järjestettiin virtuaalisesti Teamsilla. Kaikki ryhmät tapasivat tunnin mittaisessa keskustelussa 3 kertaa 2 viikon välein. Ryhmien ohjaajat olivat järjestön ulkopuolisia vertaisoppimisen asiantuntijoita. Ryhmien teemat liittyivät mm. itsensä johtamiseen, ajanhallintaan ja jaksamiseen, somemarkkinointiin ja verkkokauppaan. Osallistujista tehtiin lehtijuttu ja videohaastatteluja.

C

Ryhmien päätyttyä kutsuttiin kaikki niihin osallistuneet yhteiseen keskusteluun, jossa jaettiin kuulumisia ja pohdittiin jatkoa. Kysyttiin, ketkä kaikki voisivat kuvitella toimivansa jatkossa itse ohjaajina ja heille päätettiin järjestää oma ohjaajakoulutus.

D

Sovittiin, että ohjaajien koulutuksen aikana suunnitellaan seuraavat toteutukset ja teemat. Kutsuttiin kaikki seuraaville järjestöpäiville näkemään ensimmäistä kertaa kasvotusten.

**Esimerkki 2: Kansainvälinen yritys, jolla on Suomessa toimintaa monilla paikkakunnilla.**

**Tarve:** innostaa, tuoda oppimisen elementti osaksi asiantuntijoiden arkea, monipuolistaa oppimistarjontaa sekä systematisoida organisaation oppiminen.

Valittiin neljää kohderyhmää: 1) projekti-päälliköt, 2) esihenkilöt, 3) HR-ihmiset ja palkanlaskijat 4) tuotepäälliköt. Erityisesti tuotepäälliköille vertaisoppiminen olisi mahdollisuus verkostoitua yksikkönsä ulkopuolelle. Toteutettiin kysely teemoista. Osallistuminen olisi työaikaa.

Valittiin ulkopuolinen toteuttaja jo suunnitteluvaiheessa, jolta tuli myös ryhmien ohjaajat. Yhteisissä suunnittelupalaverissa päätettiin, että toteutetaan ensimmäisessä vaiheessa pilotti yhdellä paikkakunnalla live-tapaamisina. Valittiin ensimmäiseen kokeiluun projektipäälliköiden, esihenkilöiden sekä tuotepäälliköiden ryhmät. Avattiin ilmoittautumiset näille ryhmille.

Projektipäälliköiden ja esihenkilöiden ryhmiä muodostui molempia kaksi, kaikissa 5-8 osallistujaa. Teemoja PP-ryhmissä olivat ketterät menetelmät ja asiakasrajapinta. Esihenkilöiden ryhmät olivat ihmislähtöinen johtaminen sekä "arjen haasteet". Tuotepäälliköille luotiin ryhmä, johon muut osallistujat tulivat kutsuttuina muista yrityksistä. Ryhmät kokoontuivat 5 kertaa yrityksen omissa tiloissa. Haastattelujen mukaan osallistujat pitivät parhaana kohtaamisia. Oppiminen ja näkökulmien laajeneminen tulivat sivutuotteena, ja se auttoi omassa työssä. Kokemuksista tehtiin juttu intraan.

Kokeilun päätyttyä pidettiin yhteinen keskustelu osallistujien ja HR:n kesken, ja jaettiin kokemuksia. Päätettiin, että osallistujista muodostetaan yhteisö talon sisälle. Osa oli halukkaita kokeilemaan ohjaajana toimimista, ja heille järjestettiin ohjaajakoulutus. HR-ihmiset ja palkanlaskijat päätettiin koota omaksi virtuaaliseksi ryhmäkseen, ja nivoa toiminta samalla osaksi talon continuous learning -strategiaa. Päätettiin, että käynnistetään sama prosessi muillakin paikkakunnilla.