

Organisatorinen muutos

TieVie-verkkojakso 11.9. - 15.10.2006



Verkkojakson toteuttaminen

Organisatorinen muutos –verkkojakso toteutettiin Helsingin yliopiston ylläpitämässä WebCT-ympäristössä syys- ja lokakuun aikana. Verkkojakson aloitti 85 henkilöä ja määräajassa (lokakuun loppuun mennessä) sen sai valmiiksi yhteensä 55 osallistujaa. He ovat saaneet jakson suoritusmerkinnän TieVie-portaaliin. Suoritusten tilanne tarkistetaan uudelleen joulukuussa (myös korvaavan tehtävän suorittaneiden osalta).

Verkkojakson läsnäolon aktiivisuus ja keskustelumäärät vaihtelivat jakson tehtävien, aikataulujen ja ryhmien mukaan. Kaiken kaikkiaan verkkojaksolla keskusteltiin yhteensä 1242 viestin voimin. Yksittäisten henkilöiden aktiivisuutta ei ollut tarkoituksenmukaista mitata pelkästään lähetettyjen viestien tai luettujen viestien määrän mukaan, vaan olennaista suorituksessa oli myös lähetettyjen viestien sisältö ts. asiapitoisuus. Innokkaimmat osallistujat kuitenkin vierailivat verkkojaksolla yli 500 kertaa, lukivat toistensa viestejä yli 300 kertaa ja postittivat omia viestejä yli 30 kertaa.

Ryhmien verkkotuutorit pitivät kirjaa omien ryhmäläistensä suorituksista ja raportoivat niistä verkkojakson päätyttyä verkkojakson vetäjälle. Raameina hyväksytylle suoritukselle oli kaikkien osatehtävien suorittaminen:

- ✓ chatkokouksiin osallistuminen tai niiden kommentointi jälkikäteen
- ✓ molempiin teemakeskusteluihin osallistuminen (vähintään 2-4 asiasisältöistä viestiä/teema)
- ✓ yksilöllisesti laadittu verkkojakson lopputehtävä (tallennettuna Optiman portfolio-työtilaan).

WebCT verkkojakson opiskeluympäristönä

WebCT-ympäristö oli osalle TieVieläisistä uusi ympäristö ja siitä aiheutui verkkojakson aikana osalle osallistujista ongelmia erityisesti tunnusten tilaamisen yhteydessä, kirjaututtaessa verkkojaksolle ja verkkojakson sisällä navigoimisessa, esimerkiksi ohjeiden ja keskustelufoorumien löytämisessä sekä henkilökohtaisen myWebCT-työskentelyalueen hahmottaminen suhteessa verkkojakson työskentelyalueeseen.

Helsingin yliopiston koko WebCT-palvelin oli myös muutaman päivän (la 16.9.- ma 18.9.2006) kokonaan pois käytöstä, joka esti keskusteluihin osallistumista ja lisäsi osaltaan aikataulullisia ongelmia.

"Uusi opiskeluympäristö hämäsi alussa vähän."

"WebCT kaatui muutaman kerran mikä on todella harvinaista kun itsekin ylläpidän WebCT:n kurssialuetta, ei tuollaista ongelmaa juurikaan ole ollut."

WebCT-tuen saatua palvelinongelmat ratkottua, ei WebCT:n käytössä ilmennyt yleisesti ottaen paljon ongelmia verkkojakson edetessä. Tiistaina 3.10. oli Helsingin yliopiston LDAP-autentikointiin käytettävä palvelin pois käytöstä, jolloin HY:n henkilökuntaan kuuluvat eivät päässeet kirjautumaan HY:n järjestelmiin, myöskään WebCT-ympäristöön. Palvelinongelmista tiedotettiin verkkojakson osallistujille sähköpostitse.

Verkkojakson taustaa ja tavoitteet

Organisatorinen muutos -verkkojakson tavoitteena oli antaa TieVie-asiantuntijakoulutuksen osallistujille perustiedot tieto- ja viestintätekniikan opetuskäytön kehittämisestä, siihen liittyvästä strategiatyöstä ja opetuksen laadunhallinnan näkökulmista. Jakson tavoitteena oli laajentaa osallistujien tietoisuutta heidän omasta roolistaan tieto- ja viestintätekniikan opetuskäytön sektorilla tapahtuvissa muutosprosesseissa sekä kehittämishankeen nivominen osaksi laajempaa kokonaisuutta ja toimintaympäristöä.

TieVie-asiantuntijakoulutuksen osallistujat kuuluvat asiantuntijaryhmään, joka tarvitsee tietoa opetuksen kehittämiseen liittyvistä ajankohtaisista aiheista. Toimintaansa vakinaistava Suomen virtuaaliyliopisto ja korkeakoulujen omat strategiat ja tavoiteohjelmat, niitä tukevat opetuksen kehittämisohjelmat sekä laadunhallintajärjestelmät vaativat myös tiedekuntia ja laitoksia ottamaan niihin kantaa omassa suunnittelussaan. Tämän vuoksi oli tärkeää paneutua verkkojaksolla laadukkaasti opetuksen kehittämistyön sisällön ja prosessin hahmottamiseen sekä kehittämistyön toteuttamiseen ja arviointiin liittyvien työkalujen esittelyyn.

Organisatorinen muutos –verkkojakso on toteutettu saman tyyppisenä jo aiemmissa asiantuntijakoulutuksissa. Tämän syksyn jakso oli jo kolmas Loimaan yliopiston ympäristösosiologian laitoksella ”tapahtunut”, roolityöskentelyä kautta toteutettu ja opetuksen kehittämistyötä strategiaprosessin kautta hahmottanut verkkojakso. Tänä vuonna uudistuksia oli tehty lähinnä ohjeistuksen laajentamiseen sekä Loimaan yliopiston opetuksen kehittämisohjelman ja kehyskertomuksen täsmentämiseen, sillä niistä olimme edellisen vuoden koulutuksessa eniten palautetta saaneet. Myös roolihahmojen kuvauksia syvennettiin ja tarkennettiin yksityiskohtaisemmiksi. Tänä vuonna keskityttiin enemmän opetuksen ja opintojen kehittämisohjelman kommentointiin ja edelleen työstämiseen, kun aiemmin ko. laitoksen tvt-strategia oli ajankohtaisempi tarttumispinta. Tvt-strategia oli edelleen luettavana taustamateriaalina, vaikka sen sisältöön ei tällä kertaa keskityttykään. Näin ollen taustamateriaalien määrä kasvoi aiempiin verkkojaksoihin nähden – monen mielestä jo liian paljon.

"Verkko-ohjeistus oli laaja (ja varmasti sisällöllisesti hyvä), mutta laajuutensa takia sitä oli vaikea tulkita."

"Oheismateriaalia oli ehkä liikaa aikaan nähden ja melko hajanaista."

"Ne päivämäärät ja roolijaot olisivat voineet olla selkeämmin näkyvillä, missä ikinä olivatkaan!"

Verkkojakson ohjeet, tehtävät, aikataulut, roolijaot kuvauksineen, kehyskertomus Loimaan yliopistosta sekä muut taustamateriaalit oli kasattu yhteen "ohjepaketiksi" Helsingin yliopiston kehittämällä ApuMatti-verkkojulkaisujärjestelmällä.

"Plussaa oli erittäin selkeä ohjeistus."

"Ohjeet on selkeät kun ne löytää ja lukee."

"Loimaan yliopisto oli hyvä idea, ja materiaali oli hyvin rakennettu."

"Strategiapapereihin ohjattiin tutustumaan ja se olikin hyvä, sillä sain sitä kautta omaan hankkeeseeni vinkkiä."

Ohjepaketti löyty ApuMatti-sivustolta julkisen verkon puolelta jo ennen verkkojakson alkamista ja se linkitettiin myös WebCT-ympäristöön. Tiivistettyjä ohjeita ja ohjausta verkkojakson osallistujille annettiin myös viikkokohtaisilla sähköpostiviesteillä (kaikille verkkojaksoille yhteinen toimintamuoto TieVie-asiantuntijakoulutuksen aikana). Ohjeita käsiteltiin tuutoreiden johdolla ensimmäisessä chat-kokouksessa, jossa oli tilaisuus ratkoa jaksoon liittyviä epäselvyyksiä ennen varsinaisten keskustelujen alkamista.

Verkkojakson ajankohta ja kuormittavuus

Monissa verkkojaksoa koskevissa kommentteissa ja palautteissa mainittiin, että verkkojakso oli liian työläs laskennalliseen laajuuteen nähden ja vaatimukset suorituksille olivat liian kovat kesken kiireisen syksyn.

"Verkkojakso osui sellaiseen ajankohtaan kun oli tosi kiireistä eikä oikein saanut keskittyä."

"Osallistumisen esteenä oli - kuten aina - oman ajan riittämättömyys kiireisen syksyn myötä."

"Vähemmän töitä ensi kerralla!"

"Esteinä omat kiireet sekä toisaalta verkkojakson työllistävyys."

"Raamit ovat toimivat. Kokonaisuus ehkä turhan laaja kahden viikon aikana toteutettavaksi. Vähemmän ja selkeämpiä täkyjä tekstiin niin syntyy helpommin yhteisymmärrys siitä, mitä tarttis tehdä."

"Mukava ja opettavainen verkkojakso, joskin työläs."

Valitettavasti aina joku TieVie-asiantuntijakoulutuksen verkkopakso tai seminaari osuu siihen kiireisempään aikaan lukukaudesta, kun taas johonkin toiseen on enemmän aikaa käytössä. Verkkopaksjon työmäärä on yritetty mitoittaa siihen käytettävään tuntimäärään ja opintopisteisiin nähden.

"Työmäärä oli sopiva, jos ajattelee, että tähän pitää myös satsata."

Organisatorinen muutos verkkopaksoon oli etukäteen ilmoitettu vaativan noin 54 tunnin työpanosta viiden viikon ajanjaksolla (6-12 t / vko):

- ✓ ensimmäinen viikko käytettiin ohjeistukseen tutustumiseen ja teemaan perehtymiseen sekä noin tunnin mittaiseen tutustumiskokoukseen chatissa
- ✓ toinen, kolmas ja neljäs viikko (yht. 3 viikkoa) käytettiin varsinaisiin verkkokeskusteluihin
- ✓ viimeinen viikko käytettiin yksilötehtävän kirjoittamiseen ja yhteen, noin tunnin mittaiseen yhteenveto- ja palautechattiin.

Loimaan yliopiston konteksti

Verkkopaksjon pienryhmät A-H muodostivat Loimaan yliopiston ympäristösosiologian laitoksen opetuksen kehittämisyhmän. Ympäristösosiologian laitoksen tilannetta ja tunnuslukuja avattiin ns. kehyskertomuksessa, johon oli linkitetty opetuksen ja opintojen kehittämisohjelma ym. taustamateriaalia. Opetuksen ja opintojen kehittämisohjelma perustui soveltuvin osin Helsingin yliopiston vastaavaan kehittämisohjelmaan ja laitoksen tvt-strategia muutaman vuoden takaiseen HY:n Kemian laitoksen tvt-strategiaan.

"Loimaan yliopiston esimerkki oli riittävän konkreettinen, sen kautta oli helppo nähdä asioita omasta ympäristöstään."

"Eniten tuki juuri konkreettinen harjoitus osin todellisen tilanteen kautta (oikeat käytetyt strategiat, todenmukainen toimintaympäristö)."

"Loimaan tilanteessa oli paljon samoja piirteitä oman organisaationi kanssa, tosin HY:n strategiat ym. kokonaisvaltaiset suunnitelmat ovat yliopistossamme (ja laitoksellamme) vasta kehitteillä. Tilanne oli kuitenkin suorastaan kutkuttava."

"Hankalaa oli myös päästä "sisälle" Loimaan touhuihin."

Kehyskertomuksen sisäistäminen oli osalle vaikeaa, vaikka se myös lisäsi jakson konkretiaa ja todellisuuspohjaa. Vaikka yliopistoa ja laitosta ei todellisuudessa ole olemassa oli tärkeää, etteivät laitoksen toimintaa ohjaavat dokumentit tai kehittämisohjelmat toimintamuotoineen ja ongelmineen olleet "tuulesta temmattuja".

Roolityöskentely

Verkkajakson roolityöskentely jakoi odotetusti mielipiteet, eikä roolityöskentely ollut kaikille osallistujille mieluisaa vaan tuntui turhalta pelleilyltä. Itselle vieraan roolin kautta keskustelu koettiin vaikeaksi ja epätodelliseksi vailla todellisuuspohjaa. Osaa roolihahmo, työskentelyn vaikeudesta huolimatta, sen sijaan kannusti keskustelemaan uudesta näkökulmasta. Roolityöskentelystä osallistujat saivat yhdenlaisen esimerkin verkkokeskustelun ohjaamisesta ja elävöittämisestä, jota voi myös soveltuvasti hyödyntää omassa opetuksessa.

"Ennalta jaetut roolit toivat mukavasti eri näkökulmia keskusteluun + oli helpompi kommentoida 'roolien suojassa' kun ei tarvinnutkaan olla itse samaa mieltä - aluksi oli vaikea ajatella roolin kautta."

"Jotkut olivat (keskusteluissa) suorastaan pelottavan dominoivia. Ehkei sentään ollut tarkoitus julistaa omia kannanottojaan kuin evankeliumia - pituus oli kyllä samaa luokkaa. On toisaalta kiva seurata joidenkin todella positiivista "heittäytymistä" rooliin."

"Välillä (rooli)keskustelu oli teennäistä ja selvästikin esti muutamia tuomasta ajatuksiaan esiin."

"Mielenkiintoinen työtapa roolien muodossa innosti osallistumaan ja se myös helpotti asioiden käsittelyä ja toi laaja-alaisuutta mielipiteisiin (yleensä kun ne kyynikot & muut vastustajat eivät tällaisiin koulutuksiin osallistu...)"

"Eniten antia koin saavani roolityöskentelystä --- hedelmällisintä oli lukea kyynikkojen viestejä, koska näitä epäilijöitä on aina nurkissa, mutta epäilyjä ei tuoda esille ennen kuin jälkikäteen jos jokin menee pieleen. Kyseenalaistaminen avoimesti tulisi olla tavoitteena, koska muutosvastarinta on aina hyödyllinen kehittämisen väline."

"Minua kannusti kiehtova eläytyminen rooliin ja toisten seuraaminen heidän rooleissaan."

Verkkajakson tuutorit eivät pääosin tunteneet verkkajakson osallistujia, jolloin roolit jaettiin satunnaisesti todellisia työrooleja huomioimatta, jolloin oma rooli saattoi olla hyvinkin kaukana omaksi koetusta työ- ja asenneroolista. Asenneroolit perustuvat Saku Mantereen väitöskirjatyössä löydettyihin strategiaprooleihin, joita hän on työelämässä havainnut olevan (kansalainen, lipunkantaja, kyynikko). Rooleja muokattiin jonkin verran alkuperäisestä jaottelusta tälle verkkojaksolle paremmin sopiviksi.

"Oma roolini oli kuitenkin kaukana oikeasta työnkuvastani, joten osallistuminen jäi paljolti kuvittelun tasolle."

"Roolityöskentely oli melko haastavaa, oli vaikeaa asennoitua opintoneuvojan rooliin, koska tehtävä oli niin pitkä. Mutta aion siltikin käyttää roolijakoa omalla kurssillani!"

Reaaliaikaiset chat-keskustelut

Chatin aiheuttamat tekniset haasteet raastoivat osallistujien hermoja.

"Chat oli viedä hermoni. Ensinnäkin koneeseeni jouduttiin tekemään muutoksia, jotta chattiin pääseminen olisi ollut edes mahdollista. IT-tuki ei oikein tykännyt "reikien" tekemistä palomuriin."

"Viimeinen chat-istunto jäi istumatta kun ovi ei auennut."

Chat-tapaamiset aiheuttivat myös aikataulullisia järjestelyjä, kun aina yhteistä aikaa ei tahtonut löytyä. Osa tuutoreista ratkaisi tämän pitämällä useampia chat-kokouksia.

"--- Chatit olivat ihan hyvä tapa koostaa asioita vaikka niiden aikatauluttaminen olikin ongelma, mikään aika ei käynyt kaikilla, mistä aiheutui tuutorille 'turhaa työtä'."

Ensimmäisen chat-kokouksen tavoitteena oli simuloida kehittämissyhmän aloituskokousta, jonka tavoitteena oli ryhmäytyminen, tutustuminen roolihahmoihin ja ohjeiden selventäminen. Kokouksesta sopiminenkin simuloi hyvin todellisuutta - aina ei saada kehittämissyhmien kokousaikoja sovittua niin, että kaikki pääsisivät paikalle. Kiireisenä ajankohtana, monien tärkeiden kokousten osuessa päällekkäin on menoja ja tapaamisia priorisoitava. Kiitettävän moni ehti kuitenkin chatteihin mukaan, edes osaksi aikaa.

"Chat oli todella älytön! Jos ei ole käyttänyt chattia aiemmin, kiva oli varmaan kokeilla mutta jos laskisin chatin vuoksi pääosin ihan turhaan käyttämäni työajan, työtä olisi minusta ollut täällä törkeästi liian paljon."

Chat-kokoukset pidettiin melko lyhyinä (30-60 min.) koko viikon työaikaa ja verkkojakson kokonaispanosta ajatellen. Tavallisesti kokouksista jää pöytäkirja poissaolijoiden luettavaksi, joten verkkojaksolla pöytäkirjan virkaa toimitti chat-keskustelujen tallenne, jotka vietiin luettavaksi ryhmien keskustelualueille.

Osalle osallistujista chat-keskustelu oli kuitenkin myönteinen kokemus ja toimi uudenlaisena esimerkkinä verkko-opetuksen muodosta, jota voisi tulevaisuudessa kokeilla myös omassa opetuksessa ja työssä.

"Chat-keskustelut sujuivat vilkkaasti ja niihin oli antoisaa osallistua."

"Chat oli mielestäni hyvin innostava työskentely-muoto."

"Aion seuraavaksi kokeilla chattia."

Verkkokeskustelut

Dialogisen keskustelun ja vastavuoroisen kommunikaation syntyminen on verkkotyöskentelyssä aina haastavaa. Lisäksi pitkät viestit ja polveilevat teemat ovat hankalia seurattavia, jos verkkoon ei pääse viestejä lukemaan päivittäin. Ryhmien välillä oli paljon eroja aktiivisuuden, ryhmän koon ja keskustelujen luonteen suhteen. Alun perin ryhmien koko oli 11-13 henkilöä, mutta

todellisuudessa osasta ryhmiä lähes puolet jättivät verkkojakson kesken tai olivat hyvin passiivisia keskustelijoita.

"Jokainen kirjoitti omiaan, kunnon keskustelua ei syntynyt. Läsne olimme kahdestaan yhden ryhmäläisen kanssa ja ensimmäinen varsinainen kommentti tuumailuimme tuli vasta kun jakso oli jo päättynyt. Eikös kokousasioistakin aina keskustella vasta kokouksen jälkeen käytävällä?"

Toisaalta liian runsaaksi koettu keskustelu aiheutti sekavuutta. Keskustelu saattoi aluksi olla hyvinkin aktiivista, mutta tyrehtyi matkan varrella tai hajaantui liiaksi. Myös ohjauksen puutetta valiteltiin.

"Monet pyrkivät aitoon keskusteluun. Toisaalta sitä vaikeutti keskustelijoiden ja aiheiden runsaus."

"Joskus oli vaikea pysyä keskustelun perässä, kun kommentteja oli tullut niin paljon ja keskustelu rönsyili. Muiden kurssilaisten aktiivisuus tuntui hyvältä - ja positiivisella tavalla velvoittavalta."

"Chatissä tietenkin oli yhteenkuuluvuuden tunne ja keskusteluiden ekalla viikolla. Mutta keskustelu hajaantui aika paljon ja kehitysideoita tuli mielinmäärin."

"Jossain vaiheessa keskustelu alkoi myös pyöriä paikallaan ja olisi kaivattu ohjaajan puutumista tilanteeseen asian etenemiseksi. Kuten lopussa todettiin: selkeää lopputulosta ei keskustelusta saatu."

Parhaimmillaan keskustelu oli dialogista ja vei työskentelyä eteenpäin kohti yhteistä tavoitetta.

"Kannustavaa oli hyvä aktiivisuus, joka tuntui, kun mielipiteitäni kommentoitiin ja silloin, kun todellista dialogia syntyi."

"Kaikista eniten minua kannusti nopea palaute, jonka sai omiin kommentteihinsa muilta ryhmäläisiltä. Se piti keskustelua aktiivisena."

Jakson tuki kehittämishankkeelle

Verkojakson viimeisen viikon yksilötehtävän tarkoituksena oli erityisesti nivoa TieVie-kehittämishanke osaksi verkkojakson teemaa. Kehittämisryhmien verkossa käymää keskustelua ja Loimaan yliopiston opetuksen kehittämistyön edistymistä sekä ongelmien ratkaisua peilattiin jokaisen oman, todellisen työyhteisön tilanteeseen ja pohdittiin kehittämisryhmissä esiin nousseita teemoja oman kehittämishankkeen ja siihen liittyvien todellisten tekijöiden kannalta.

"Jakso tuki hankettani paremmin kuin ennalta osasin odottaakaan..."

"Asia joita ei itse ollut tullut edes ajatelleeksi, mm. oman kehittämishankkeen näkökulma laajenee kokonaan uusiin asioihin."

Osallistujapalautetta kokonaisuudesta ja parannusehdotuksia

Verkkojakson tärkeimpänä tavoitteena, kuten opiskelussa yleensä, oli uuden oppiminen ja uudenlaisten kokemusten sekä näkökulmien antaminen.

"Oli hyvä saada kokemus verkkokeskustelusta, johon osallistuu oppijana."

"Olen hämmästyneyt, millaisen oppimisympäristön olitte laatineet: runsaasti materiaalia, ja yksilölliset oppimisen polut -> itsekullekin jäi takataskuun omanlainen kokemus. Organisaatiokaavio eri työntekijöineen olisi voinut olla yhtenä kuvana, olisi ollut helpompi kartoittaa työyhteisön rakennetta."

"Olette tehneet hienoa työtä tähän asti. Ehkä koska tämä on viimeinen kurssi ja näitä on ollut jo jonkin aikaa, olemme onnellisessa asemassa saadessamme aika valmiita juttuja eteemme. Miten lie ollut alussa?"

"Päänsärkyä ja ahdistusta piisasi, kun dead-line 't lähestyivät, mutta lopulta nyt tuntuu, että on ihan hyvä mieli ja uutta näkemystä kertyi verkkojakson aikana."

Otamme kaikki saamamme parannusehdotukset huomioon tulevia verkkojaksoja suunniteltaessa. Palautetta olemme saaneet niin TieVie-portaalin kautta kuin chat-kokouksissa, verkkokeskustelujen lomassa, lähitapaamisissa kuin sähköpostillakin. Keräämme palautetta myös verkkotuutoreilta.

Verkkojakson jälkeen

Verkkojakso säilyy TieVie-asiantuntijakoulutuksen osallistujien käytettävissä koulutuksen loppuun asti, aina 30.6.2007 asti. Tällöin myös WebCT-tunnukset lakkaavat toimimasta (ei koske HY:n osallistujia).

Verkkojakson osoite:

<https://webct-server.it.helsinki.fi> -> Organisatorinen muutos –verkkojakso, syksy 2006.

Verkkojakson ohjepaketti: <http://apumatti.helsinki.fi> -> Kaikki oppimateriaalit -> Organisatorinen muutos –verkkojakson ohjepaketti 2006.

Lisätietoja organisatorinen muutos -verkkojaksosta:

Mari Jussila, verkkojakson vetäjä (mari.jussila@helsinki.fi, 09-19123277)

Opetusteknologiakeskus, Helsingin yliopisto

