

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Haukijärvi, I. 2017. Digimentorit – vertaistukena osaamisen ja toimintatapojen kehittämiseen. Teoksessa TAMK-konferenssi - TAMK Conference 2017. Learning and working together. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 79-85.

DOI / URL: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/Muut/TAMK-Conference2017.pdf>

10. DIGIMENTORIT – VERTAISTUKENA OSAAMISEN JA TOIMINTATAPOJEN KEHITTÄMISEEN TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Tiivistelmä

TAMKIN DIGIMENTORITOIMINTA käynnistettiin vuoden 2016 alussa, jolloin yhteensä 11 digimentoria, edustaen jokaista TAMK:n koulutusyksikköä, aloittivat tehtävänsä digioppimisen ja -opetuksen vertaistukena. Toiminnan ensimmäisen vuoden aikana digimentorit kehittivät omaa osaamistaan, jakoivat tietoa keskenään ja ulospäin, oppivat toisiltaan, toimivat tukena yksiköidensä henkilöstölle, kehittivät henkilöstön ja opiskelijoiden tarpeisiin digimateriaaleja ja kokonaisen autenttisen verkkokurssin sekä tarjosivat työvälaineitä ja sparrausta verkko- ja monimuoto-opetuksen suunnittelua tukemaan. Jatkossa toiminnan näkyvyyttä, tunnettuutta ja saavutettavuutta pitää kehittää edelleen, tavoitteena parantaa toiminnan vaikuttavuutta.

Tausta

Viime kädessä muutokset lähtevät ja toteutuvat organisaatioiden osaamisyhteisöjen tekojen kautta. Organisaation uudistumisen näkökulmasta on tärkeää, että hyödynnettävissä on erilaisia keinoja osaamisen ja tiedon jakamiselle ja yhteisölliselle kehittämiselle. Yksilön kehittymisen kannalta olisi aina parasta, jos muutostarve – ja halu – lähtevät yksilöstä itsestään, jolloin sopivan tuen avulla osaamisen kehitys kohdistuu yksilön itselleen tärkeiksi kokemuksiin.

kohteisiin. Usein kuitenkin uuden teknologian ja uusien pedagogisten mallien käyttöönotto tapahtuu muutamien innostuneiden opettajien toimesta. Toisilta taas puuttuu ehkä aika, innostus ja motivaatio, eivätkä he välttämättä tule ajatelleeksi, miten uudet menetelmät ja toimintatavat hyödyttäisivät heitä itseään.

Tammikuussa 2016 Tampereen ammattikorkeakoulussa (TAMK) käynnistettiin digimentoriverkostotoiminta, osana digistrategian toimeenpanoa. TAMKin digimentoriverkosto on vertaistukiverkosto, jonka muodostaa monialainen opettajien joukko eri koulutusyksiköistä. Digimentoriverkoston keskeinen tehtävä on tukea TAMKin osaamisyhteisöjä digimurroksessa tarjoten vertaisilleen tukea, koulutusta ja työvälineitä työskentelykäytäntöiden ja opetuksen kehittämiseen. Digimentoreiksi valittiin työyhteisössä tunnettuja digiosaamisen asiantuntijoita ja heitä on kussakin koulutusyksikössä 1–2 henkilöä. Mentoroitavia on 30–50 henkilöä kutakin digimentoria kohti.

Usein saman alan kollega on siinä mielessä hyvä mentori, että hän tuntee kyseisen alan erityiskysymykset, haasteet ja joskus myös asiasällöt. Lisäksi mentoroitavalla on tällöin vahva luottamus siihen, että mentori pystyy asettumaan juuri hänen asemaansa ja tarjoamaan relevanttia apua käsillä olevaan ongelmaan. Digimentoriverkosto on toimijana vahvempi kuin yksittäiset innostuneet opettajat: he jakavat säännöllisesti tietoa keskenään ja näin voivat yhdessä kattaa paljon laajemman ”tuotevalikoiman” kuin yksittäiset opettajat.

Katsaus ensimmäiseen toimintavuoteen

Digimentorit ovat järjestäneet yksiköissään erilaisia osaamisen kehittämisen tilaisuuksia, kuten koulutukset ja työpajat, ja tuoneet tätä kautta uutta tietoa ja myötävaikuttaneet vertaistensa osaamisen kehittymiseen. Yksi tärkeä piirre toiminnassa on ollut se, että digimentorit jakavat aktiivisesti myös keskenään tietoa, ja moniin kysymyksiin onkin saatu vastaukset hyvin ripeästi ryhmän sisäisen aktiivisen vuorovaikutuksen ansiosta.

Digimentoreiden rooli yksiköissään realisoitui hyvin moninaisena: teknologista konsultointia, työpajojen organisointia, henkilöstön verkkokurssin suunnittelua ja toteutusta, laatutyövälineiden kehittämistä (ks. <http://digimentorit.tamk.fi/2016/03/04/verkkokurssien-arviointityokalu/>) yms. Myös blogikirjoituksia tuli runsaasti vuoden aikana ja sivustostatistiikan mukaan kirjoituksia myös luettiin mukavasti (ks. digimentorit.tamk.fi).

◀ Kevään 2016 aikana järjestettiin nk. Carpe Diem -työpajat, joissa perehdyttiin käytännönläheisesti verkko-opintojaksojen ja -resurssien 5-vaiheiseen, Gilly Salmonin kehittämään, Carpe Diem-nimiseen suunnittelumalliin (ks. <http://www.gillysalmon.com/carpe-diem.html>). Työpajojen aikana pienryhmät kehittivät jonkin konkreettisen tuotoksen, kuten verkkomateriaalin tai esimerkiksi sittemmin jo kertaalleen toteutetun, opetushenkilöstölle suunnatun, autenttisen verkkokurssin ”How to Design an Online Course”. Kyseisen henkilöstölle suunnatun kuusi viikkoa kestäneen verkkokurssin ensimmäinen toteutus pidettiin syksyn ja loppuvuoden 2016 aikana, ja sitä fasilitoi kaksi digimentoria. Kurssia kehitetään edelleen saadun palautteen pohjalta, ja toinen toteutus ajoittuu 2017 loppukevääseen. ▶

Voitaneen todeta, että suurin arvo digimentoreille järjestetyistä Carpe Diem-työpajoista tuli siitä, että työtä tehtiin aidosti tiimei-

nä, joissa jokaisella osallistujalla oli oma tärkeä roolinsa suunnittelijana. Tämä tuki osaltaan digimentoriryhmän keskinäistä tiimiytymistä, joka on kriittisen tärkeää toiminnan onnistumisen kannalta. Itsessään Carpe Diem-mallikin sai positiivista palautetta selkeytensä vuoksi. Kevään päätöstapaamisessa toukokuun puolella välissä käytiin yhdessä vielä läpi eri tiimien Carpe Diem-tuotokset ja keskustelimme kevään kokemuksista digimentorin roolissa.

Yhteenveto

Parhaimmillaan digimentoritoiminnasta muodostuu kiinteä osa TAMKin opetuksen ja osaamisen kehittämistä. Tämä edellyttää sitoutumista toimintaan, sekä digimentoreilta että koko organisaatioltamme. Näkyvyys ennen kaikkea sisällä mutta myös ulkona on varmistettava, ja digimentoreiden tärkeänä tehtävänä onkin olla aktiivisia toiminnan ja oman itsensä esille tuomisessa, erityisesti omissa yksiköissään. Proaktiivisesti toimiva digimentoriverkosto on jatkuvasti uutta oppia hankkimassa, soveltamassa ja ennen kaikkea jakamassa jatkuvasti kehittyvää osaamistaan työyhteisössään.

Anonyymi, toimintavuotta 2016 koskeva, sähköinen palautekysely koulutusyksiköiden opetushenkilöstölle lähetettiin tammikuun ensimmäisellä viikolla, ja vastausaikaa annettiin viikko. Kyselyn avulla kerättiin täydentävää tietoa digimentoriverkoston toiminnan kehittämisen tueksi. Tätä artikkelia kirjoitettaessa (11.1.2017) vastauksia oli saatu yhteensä 42 kappaletta. Artikkelissa hyödynnetyn aineiston luotettavuus ei ole korkea, johtuen muun muassa sekä vähäisestä vastausmäärästä että siitä, että kaikki koulutusyksiköt eivät olleet edustettuina saadussa aineistossa. Artikkelissa ei käydä kattavasti läpi palautekyselyn tuloksia, saati analysoida niitä, vaan esitetään ainoastaan kyselyn muutamien yksittäisten osien, validiteetiltään rajoittuneet, tulokset ja lyhyet yhteenvedot.

Digimentoreiden palvelujen käyttöaste on yksi indikaattori toiminnan vaikuttavuudesta ja saavutettavuudesta. Artikkelin kirjoitushetkellä saadun aineiston perusteella digimentoreiden palveluita oli käyttänyt 60% vastaajista. Yhteensä 40% vastaajista ei ollut hyödyntänyt digimentoriverkoston palveluita, joskin 75% tästä joukosta kuitenkin koki haluavansa hyödyntää palveluita jossain vaiheessa. Hyödyntämättä jättämiselle ja henkilökohtaisesta näkökulmasta tarpeettomaksi kokemiselle perusteluina oli muun muassa riittävä oma osaaminen sekä halu kokeilla ja oppia itsenäisesti.

Kuvaaja 1: Digimentoreiden palvelun hyödyntäminen.



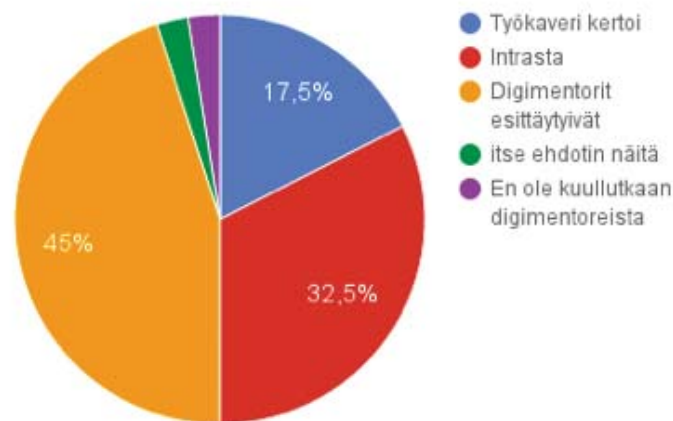
Palvelun hyödyllisyyttä arvioitiin asteikolla 1-5. Aineiston perusteella vaihteluväli hyödyllisyyden osalta oli 2-5. Palvelun hyödyllisyyden saama aineistokeskiarvo oli 3,9, jota voidaan pitää kohtuullisen hyvänä. Kyselyaineiston kattavamman analyysin perusteella myös tähän osa-alueeseen saataneen hyödyllistä kehittämissyötettä.

Kokemus palvelun saavutettavuudesta on olennaisen tärkeää toiminnan onnistumisen kannalta. Saavutettavuutta arvioitiin asteikolla 1–5, ja saavutettavuus sai arvoja vaihteluvälillä 2–5. Kaikkien vastauksien keskiarvo oli 3,6. Tätä voidaan pitää kohtuullisen hyvänä tuloksena, mutta kuitenkin selkeästi kehittämiseen kannustavana.

Saavutettavuuteen liittyy myös tiedonsaanti itse toiminnasta. Aineiston perusteella merkittävimmät kanavat tietoisuuden levittämiseksi olivat digimentoreiden henkilökohtaiset esittäytymiset (45%), TAMK:n intranet (32,5%) sekä työkaverien välinen viestintä (17,5%). Vastaajilla oli mahdollisuus valita vain yksi vastausvaihtoehto. Verkoston koordinoinnin näkökulmasta rohkaisevaa on, että digimentorit ovat aineistonkin perusteella toimineet melko proaktiivisesti omissa yksiköissään.

Kuvaaja 2: Tiedonsaanti toiminnasta.

Mistä sait ensitiedon digimentoreista?



Verkoston koordinaattorin näkökulmasta, kuluneen vuoden aikana digimentoriporukka hitsautui hyvin yhteen ja paljon tietoa ja osaamista jaettiin ja jalostettiin ryhmän kesken. Jatkossa toi-

minnassa tulee kiinnittää edelleen huomiota tietoisuuden ja tunnettuuden kehittämiseksi TAMKin sisällä. Tätä kautta pystytään saavuttamaan suurempi volyymi asiakaskuntaa, siis vertaisia, ja edelleen parantamaan vaikuttavuutta.

Ulkoisen näkyvyyden edistämisen kautta voidaan luoda positiivista mielikuvaa TAMKin toiminnasta, esimerkiksi blogikirjoitusten sekä konferenssi esiintymisten kautta. Myös ulkoisella näkyvyydellä on lisäarvonsa, niin digimentoreille kuin ennen kaikkea koko TAMKille.

Lähteet

SALMON, G. Carpe Diem – A team based approach to learning design. Osoitteesta: <http://www.gillysalmon.com/carpe-diem.html>. Luettu 9.1.2017.

DIGIMENTORIT-BLOGI (2016). Verkkokurssien arviointityökalusta tukea kehittämiseen. Osoitteesta: <http://digimentorit.tamk.fi/2016/03/04/verkkokurssien-arviointityokalu/>. Luettu 9.1.2017.

DIGIMENTORIT-BLOGI (2016). Osoitteesta: digimentorit.tamk.fi. Luettu 9.1.2017.

DIGIMENTORIT (2017). Sähköinen palautekyselyaineisto. TAMKin tietojärjestelmä. Ei-julkinen.