



ePooki

9/2011 - Videointi osallistavan kehittämisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen välineenä

Kirjoittajat: Poikkimäki Sanna, sanna.poikkimaki@oamk.fi, Säkkinen Eveliina, eveliina.sakkinen@oamk.fi | Näytä laajemmat kirjoittajatiedot

Julkaistu: 5.9.2011 | Tiivistelmä

[Artikkeliin viittäminen](#) | [Metatiedot](#) | [Julkaisu pdf-muodossa](#) | [Kommentit \(0 kpl\)](#)

Audiovisuaalinen materiaali on kiinteä osa useimpien arkipäivää ja siksi hyvin luonnollinen tapa omaksua tietoa. Oulun seudun ammattikorkeakoulun InnoMajakka-hanke edistää tki-työn ja opetuksen integrointia, ja artikkelissa kerrotaan opetuskokeilusta, jossa kartoitettiin videomateriaalin mahdollisuuksia osallistavan kehittämisen ja strategian jalkauttamisen välineenä. Kokeilu antoi viitteitä siitä, että video toimii mainiosti myös organisaatioiden kehittämisen välineenä ja opetusmateriaalina, mutta suunnittelussa ja toteutuksessa on tarkoin huomioitava käyttökonteksti. Osallistamalla organisaation henkilökuntaa videon toteutukseen, saadaan aikaan materiaalia, joka peilaa aidosti organisaation tilaa ja henkilöstön ajatuksia. Jakamalla InnoMajakan kokemuksia toivotaankin, että videomateriaalia hyödynnetään yhä laajemmin opetuksessa ja kehittämisessä.

Osallistaminen asiantuntijaorganisaation kehittämisessä ja strategian jalkauttamisessa

Ajankohtaisena haasteena ammattikorkeakouluissa on tki-työn (tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyö) ja opetuksen integrointi, joka on [InnoMajakka](#)-hankkeen päätavoite alueellisten innovaatioverkostojen vahvistamisen ohella.

InnoMajakka-hankkeen keräämästä palautteesta näkyy selkeästi, että opiskelukokemusten tuominen lähemmäs työelämän toimintatapoja motivoi opiskelijoita. Se myös tuottaa alueen työelämälle paitsi hyödyllistä tietoa, myös opiskelijoille enemmän työelämässä tarvittavaa osaamista. Tki-työn ja opetuksen integroinnissa opettajien identiteetillä, työtavoilla ja opetuskäytänteillä on keskeinen rooli.

Hankkeeseen osallistuvat opettajat ovat myös pohtineet omaa opettajuuttaan ja dokumentoineet opetuksen kehitystoimiaan. Työelämäläheistä opetusta toteuttavat opettajat kuvaavat työtään verkostoissa toimivana asiantuntijana ja opiskelijoiden tukijana ja mentorina, enemmän kuin kasvattajana ja tiedon välittäjänä. Myös Eteläpelto ja Rasku-Puttonen^[1] toteavat, että projektioppimisessa opettajan roolia kuvataan usein tukemisenä ja valmentamisena. Tki-työn ja opetuksen integroinnin kehittämiseen voidaan tarttua asiantuntijuuden ja asiantuntijaorganisaation kehittämisen haasteena.

Organisaation kehittämisessä osallistavan lähestymistavan on nähty vahvistavan luottamusta muutoksiin ja niiden hyväksyntää (ks. esim. ^[2]^[3]^[4]), sekä lisäävän motivaatiota oman työn kehittämiseen. Osallistumisessa tapahtuva lisääntynyt vuorovaikutuksellisuus on myös keskeistä organisaatioiden oppimiselle ja innovaatioiden synnylle. ^[5]^[6]^[7] Vuorovaikutus saa aikaan hiljaisen tiedon ja kokemusten jakamista toimijoiden kesken. Se myös edesauttaa syvällisemmän ymmärryksen ja henkilökohtaisen suhteen muodostumista uuteen tietoon.

On todettu, että syvällisempi ymmärrys ja henkilökohtainen suhde uuteen tietoon myös vahvistavat innovaatio- ja kehitystoimintaa erityisesti kestävään kehitykseen liittyvissä kehitysprosesseissa (ks. esim. ^[8]). Osallistuminen ja vuorovaikutus ovat siten keskeisiä työkaluja asiantuntijuuden ja asiantuntijaorganisaatioiden kehittämisessä ja oppimisessa^[9].

[Ammattikorkeakoulun strategian](#) jalkauttamisessa yhtenä suurena haasteena voidaan siis ajatella vuorovaikutuksen aikaansaamista eri toimijoiden ja näkökulmien kesken. Tässä vuorovaikutuksessa henkilöstölle muodostuu henkilökohtainen näkemys siitä mitä strategian painoalojen ja läpileikkaavien teemojen sisällöt tarkoittavat. Vuorovaikutus saa aikaan sen, että niitä tarkastellaan myös omaan työn arkisiin käytänteisiin liittyvinä valintoina, eikä ainoastaan ylhäältä päin tulevana hallinnon linjauksina. Samoin myös osallistuminen uudenlaisten opetuskäytänteiden kokeiluun tukee opettajia pohtimaan ja kehittämään omaa opettajuuttaan.

ARTIKKELIT

5.9.2011
9/2011 - Videointi osallistavan kehittämisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen välineenä

RAPORTIT

JULKAISUPERIAATTEET

OHJEITA KIRJOITTAJILLE

JULKAISUNEUVOSTO

ARTIKKELIHAKU

hakusana

Ilmoittaudu
ePookin
julkaisujen
arvioitsijapankkiin

Henkilökunnan
JULKAISU-
REKISTERI

Video osallistamisen välineenä

InnoMajakka-hankkeen koulutuksissa on kokeiltu useita erilaisia opetuskäytänteitä ja osallistavia työpajamenetelmiä. Hanke järjesti 16.3.2011 seminaarin ja työpajan teemalla ["Veijareita ja pyhimyksiä – kannattaako kestävä kehitys?"](#). Oamkin strategian kestävä kehityksen läpileikkaavan teeman jalkauttamiseksi pohdittiin erityisesti sitä, kuinka seminaarin ja työpajan osallistajat voivat työstää omaa tulkintaansa kestävä kehityksen merkityksestä elämässään ja työssään, ja myös jakaa käsitystä toisten osallistujien kanssa. Tavoitteena oli vahvistaa yhteistoiminnallista oppimista ja käyttää tutkivaa puhetta videomateriaalissa sen välineenä.

Eteläpelto ja Rasku-Puttonen^[1] toteavat että yhteistoiminnallisen oppimisen prosesseissa puheen laatu voi olla vuorovaikutuksen ja oppimisen laadun indikaattori. He korostavat tutkivaa puhetta, joka sosiaalisessa tilanteessa voi olla jopa edellytys korkeatasoisemman ymmärryksen syntymiselle ja keskeinen hyöty yhteistoiminnallisuudesta.

Työmuotona kestävä kehityksen seminaarissa ja työpajassa kokeiltiin henkilökohtaisten käsitysten työstämistä ensin yksilötasolla, asiantuntija-alustusten aikana. Sen jälkeen niiden jakamista ja videoimista pienryhmissä. Materiaalista editoitiin video, jossa osallistajat kertovat kuinka kestävä kehitys näkyy heidän elämässään ja kuinka kestävä kehitystä voidaan edistää. Videon alussa esitellään seminaarialustajat ja heidän aiheensa sarjakuvallisin keinoin. Seminaarialustajien puheenvuoroja ei näytetä videolla, koska videon tarkoituksena ei ollut referoida seminaaripäivää, vaan sivuta sen teemoja ja esitellä osallistujissa heränneitä ajatuksia. Osallistujien tuottamaa tutkivaa puhetta haluttiin jakaa organisaatiossa laajemmin. Video arvioitiin sopivaksi työkaluksi siihen.

Video toteutettiin keskustelua korostaen, joten päähenkilöt istuvat pöydän ympärillä. Kuvaustilanteessa oli läsnä kerrallaan 2-4 henkilöä. Tilanteeseen osallistuneiden henkilöiden kamerajännitystä helpotti se, että tilanteessa oltiin yhdessä, ja sen ajateltiin toimivan myös yhteistoiminnallisen oppimisen alustana. Kuvaukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Yhtä lukuun ottamatta kaikki työpajaan osallistuneet henkilöt antoivat luvan kuvaamiselle.

Kokemuksia videoista opetuksen ja organisaation kehittämisessä

Ennen videon virallista julkaisua videosta kysyttiin sen herättämiä ajatuksia 56 henkilöltä joiden tehtävät liittyvät opetuksen kehittämiseen, tki-työhön ja ympäristötyöhön seuraavilla kysymyksillä:

- 1) Millaisia ajatuksia video teissä herättää?
- 2) Mitä mieltä olette videomateriaalin käytöstä osallistavan kehittämisen välineenä?
- 3) Mitä mieltä olette videoinnista opetukseen liittyvänä käytänteenä, yhteistoiminnallisessa tilanteessa tuotetun puheen jakamiseen organisaatiossa?

Syvästi laadullisia innovaatio- ja oppimisvaikutuksia on vaikea empiirisellä aineistolla todentaa. Kyselyllä tavoiteltiinkin laadullista ymmärrystä yleisellä tasolla niistä ajatuksista joita video herättää, organisaation valmiudesta videoaineistojen käyttöön ja siten johtopäätöksenä suuntaa antavaa käsitystä sen mahdollisuuksista työkaluna. Exploratiivisen opetuskokeilun tarkoituksena ei myöskään ollut tieteellinen tutkimus, vaan ajatusten ja keskustelun herättäminen organisaation toimintatapojen kehittämiseksi.

Kysymyksellä 1 pyrittiin aineistolähtöisesti löytämään niitä seikkoja, jotka videoita käytettäessä kiinnittävät eniten huomiota. Sen vuoksi kysymyksessä ei rajattu vastauksia videon sisältöön, sisällön koettuihin vaikutuksiin tai tekniseen toteutukseen. Kysymyksillä 2-3 pyrittiin löytämään asiantuntijoiden tulkintaa niiden käyttömahdollisuuksista.

Kyselyyn saatiin 14 vastausta. Kaikissa vastauksissa video koettiin *"hyödyllisenä"*, *"tarpeellisenä"*, tai muutoin hyvänä opetuksen ja kehittämisen välineenä. Vastauksissa kommentoitiin paljon sitä, että videomateriaalia saisi käyttää enemmän sekä organisaation kehittämisessä että oppimisen apuna.

Huomiota herättävintä vastauksissa on se, että valtaosa kommenteista keskittyy tekniseen toteutukseen eikä sisältöön. Kommentit jakautuvat kahteen suuntaan. Joko siihen, että tällainen muoto videolle on erittäin *"positiivinen ja raikas"* päinvastoin kuin nettiin siirretyt luennot, ja siihen että video oli pitkäkö, ja siinä saisi olla enemmän *"säpinää ja tuoreutta"*.

Kommenteista käy ilmi, että tunnetuimmat videoiden muodot ovat siis joko luentojen videointi ja siirtäminen sellaisenaan nettiin, tai lyhyet ja vauhdikkaat traileri-tyyppiset videot, jotka esittelevät jotain ideaa tai mainostavat sitä. Toteutettu video ei sopinut kumpaakaan kategoriaan. Huomion kiinnittymistä tekniseen toteutukseen siis leimasi se, että vastauksissa haettiin sitä mitä tarkoitusta varten ja mihin yhteyteen video on toteutettu, ja että toteutettu muoto ei aina sopinut katsojien ennako-odotuksiin.

Johtopäätökset

Johtopäätöksenä kokeilusta voidaan todeta, että erilaisten videoiden käyttöä halutaan kehittää. Ne koetaan hyväksi avuksi organisaation ja opetuksen kehittämisessä. Videon sisältöä kommentoitiin vain vähän. Sen mainittiin herättäneen ajatuksia ja

tunteita kestävästä kehityksestä. Siten sen voidaan ajatella toimivan odotetulla tavalla, koska tunteita herättävät asiat koetaan henkilökohtaisemmin ja siten joissain tilanteissa ne voivat vaikuttaa myös innovatiivisuuteen ja sitoutumiseen. [8]

Videomateriaalia käytettäessä selvästi tärkeää on se, millaisessa kontekstissa ja miten sitä esitellään ja että käytetty muoto on tarkoituksenmukainen. Kontekstin merkitys korostuu paitsi siksi että videomateriaali ei vielä ole jokapäiväinen työkalu organisaatiossa, eikä sen kaikkia mahdollisia muotoja tunneta – ja myös siksi, että liikkuva kuva ja ääni ovat videoiden, elokuvien ja TV:n kautta jo muutoin olennainenkin osa elämäntapaamme, ja ihmisillä on ennako-odotuksia tuotettavan materiaalin suhteen.

Lähteet

1. Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. 1999. Projektioppimisen haasteet ja mahdollisuudet. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) 2005. Oppiminen ja asiantuntijuus - työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY.
2. Robbins, P.S. 2000. Organizational Behaviour. 9.p. New Jersey: Prentice-Hall.
3. Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
Robbins, P. S. 2000. Organizational Behaviour. 9 p. New Jersey: Prentice-Hall.
4. Zink, K.J., Steimle, U. & Schröder, D. 2008. Comprehensive change management concepts. Development of a participatory approach. Applied Ergonomics 39, 527-538.
5. Nonaka, I. 1994. A Dynamic Theory of Organisational Knowledge Creation. Organization Science 5 (1).
6. Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. The Knowledge Creating Company. New York: Oxford University Press.
7. Senge, P.M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R.B. & Smith, B.J. 1998. The Fifth discipline fieldbook. Strategies and tools for building a learning organization. London: Nicholas Brealey Publishing.
8. Poikkimäki, S. 2006. Look closer to see further – Exploring Environmental Life Cycle Management. Jyväskylä Studies in Business and Economics 53. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä.
9. Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. 2005. Oppiminen ja asiantuntijuus - työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY.

Kommentit

[Lisää kommentti](#)