



Haaga-Helia
ammattikorkeakoulu Oy

"Vähänkö me tehdään hienoja juttuja täällä".

Verkkojulkaisu opettajien hyvien käytäntöjen jakajana Hämeenlinnan opetuspalveluissa.

Jenniliisa Manninen

Opinnäytetyö
Journalismin koulutus,
medianomi (ylempi amk)
2017



Tekijä Jenniliisa Manninen	
Koulutusohjelma Journalismin koulutus, medianomi (ylempi amk)	
Raportin/Opinnäytetyön nimi "Vähänkö me tehdään hienoja juttuja täällä". Verkkojulkaisu opettajien hyvien käytäntöjen jakajana Hämeenlinnan opetuspalveluissa.	Sivu- ja liitesivumäärä 63 + 1
<p>Kehittämistyöni liittyy Hämeenlinnan kaupungin opetuspalveluiden työyhteisöviestinnän kehittämiseen muutoksessa. Uusi opetussuunnitelma (OPS 2016) astui voimaan alakouluissa syksyllä 2016 ja yläkouluissa portaittain syksyllä 2017. Kyseessä on suuri muutos, joka vaikuttaa muun muassa opettamisen ja oppimisen tapoihin, opettajan rooliin, yhteistyön tekemiseen, uusiin digitaalisiin opiskeluvälineisiin sekä arviointiin. Uuden koulun tulee pystyä vastaamaan tulevaisuuden työelämän monimuotoisiin vaatimuksiin, joista ei vielä tarkkaan edes tiedetä. Hämeenlinnassa uutta OPS:aa toteutetaan kuuden kärkiteeman mukaan. Ne vaikuttavat myös viestinnän kärkien valintaan.</p> <p>Kehittämistyöni keskittyy osaamisen jakamisen merkitykseen asiantuntijayhteisössä. Selvitin kehittämistyössäni, miten uuteen opetussuunnitelmaan liittyviä, jo löydettyjä, hyviä käytänteitä ja osaamista voidaan jakaa peruskoulun opettajien kesken verkkoviestinnän avulla. Tutkimusmenetelmäni oli konstruktivinen tutkimus, jonka ote on sekä käytännöllinen että teoreettinen.</p> <p>Konstruktiviseen tutkimukseen liittyy aina uuden tuotteen tai palvelun kehittäminen ja tutkiminen. Opettajien hyvien käytäntöjen ja osaamisen jakamiseen tarvittiin uusi kustannustehokas viestintäväline sekä sisältö. Suunnittelin ja toteutin uuden tarkoitukseen sopivan verkkojulkaisun yhdessä toimeksiantajan kanssa. Julkaisun kohderyhmänä ovat ensisijaisesti alakoulun opettajat. Ketterässä prosessissa julkaisua myös kehitettiin jatkuvasti dialogissa toimeksiantajan kanssa. Henkilöstöviestintä aloittanut julkaisu muutettiin lopulta myös osaksi ulkoista viestintää, sillä sen aiheiden oletettiin kiinnostavan myös muita kuin opettajia. Sisältöä laajennettiin yläkoulua koskeviin aiheisiin syksyllä 2017. Opettajia myös pyrittiin osallistamaan julkaisun tekoon rohkaisemalla heitä antamaan juttuvinkkejä sisältöä varten.</p> <p>Selvitin verkkojulkaisun toimivuutta haastatteleamalla hämeenlinnalaisia alakoulun opettajia yksilöhaastatteluin kesäkuussa 2017. Analysoin vastauksia sisällönanalyysin avulla. Vastusten perusteella voidaan todeta, että verkkojulkaisu on hyvä ja moderni tapa levittää hyviä käytäntöjä ja opettajien osaamista. Julkaisun sisältöä pidettiin mielenkiintoisena ja laadukkaana. Se koettiin myös ammatillisesti hyödylliseksi sekä yhteisöllisyyttä ja ammattiyllpeyttä tukevaksi. Julkaisuun liittyviä haasteita olivat kohderyhmän tavoittaminen ja opettajien osallistaminen sisällön ideoimiseksi. Julkaisun tunnettavuuden lisääminen vaatii lisää markkinointia ja tiedottamista. Julkaisun kohderyhmän laajentaminen huoltajiin ja muihin koulumaailmasta kiinnostuneihin vaatii lisäseurantaa.</p>	
Asiasanat viestintätutkimus, hyvät käytännöt, opetussuunnitelmat, verkkojulkaisut, muutosviestintä, osaaminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Keskeisinä käsitteinä työyhteisö- ja muutosviestintä	5
2.1	Työyhteisöviestinnän tehtävä organisaatiossa	5
2.2	Itsenäinen opettaja muutoksessa	9
2.3	Uusi opettaja jakaa osaamistaan	11
2.4	Katsaus koulun tulevaisuuteen.....	14
3	Tutkimusasetelma	16
3.1	Konstruktivisen tutkimuksen piirteitä.....	16
3.2	Verkkajulkaisu viestinnän välineeksi	18
3.3	Tiedon hankkimisen menetelmät.....	20
3.4	Yksilöhaastatteluista syvempää tutkimusaineistoa	22
3.4.1	Puolistrukturoitu haastattelu	24
3.5	Miten peruskoulun opettajien hyviä käytäntöjä jaetaan verkossa?.....	24
4	Suunnitelmasta julkaisuksi	28
4.1	Suunnitteluprosessi.....	28
4.2	Tavoitettavuus.....	30
4.3	Osallistaminen	31
4.4	Vuorovaikutteisuus.....	32
4.5	Prosessin mallinnettavuus – mitä tulee ottaa huomioon?	34
5	Yksilöhaastatteluiden ja data-aineiston analyysia.....	35
5.1	Kysymykset ja toteutus	35
5.2	Miten julkaisu tavoitti kohteensa?.....	36
5.3	Julkaisun ensivaikutelma	36
5.4	Julkaisuun tutustuminen.....	37
5.5	Mikä kiinnosti?	38
5.6	Mikä ei kiinnostanut?.....	39
5.7	Miten julkaisun sisältöä tulisi kehittää?.....	41
5.8	Juttuvinkkejä sisällön toteuttamiseen	42
5.9	Onko verkkajulkaisu hyvä käytäntö?	44
5.10	Miten saada lisää lukijoita?	45
5.11	Onko julkaisusta ammatillista hyötyä?.....	46
5.12	Miten opettajat jakavat osaamistaan?	48
5.13	Julkaisun kehittämisideoita.....	49
6	Pohdinta.....	51
6.1	Johtopäätöksiä ja jatkotoimenpiteitä.....	54
6.1.1	Julkaisun sisältö ja toimivuus	54
6.1.2	Tavoittamisen vaikeus.....	56

6.1.3 Osaamisen jakaminen.....	57
6.1.4 Oppimiskokemukseni	58
Lähteet	60

1 Johdanto

Suomalainen peruskoulu on suuressa muutoksessa. Digitalisaatio ja globalisaatio ovat tuoneet yhteiskuntaan asioita, joiden vaikutuksia tulevaisuuden työelämään ei vielä edes tiedetä. Nykyisistä työpaikoista suuri osa tulee häviämään tulevaisuudessa, uusia työnkuvia syntyy tai työnkuvat tulevat muuttumaan. Peruskoulun on vastattava tähän muutokseen ja kasvatettava kansalaisia, joiden taidot vastaavat tulevaisuuden monimuotoisia ja -alaisia tarpeita. (Mäkelä 27.9.2016.)

Opetusneuvos Irmeli Halisen mukaan (Opetushallitus 2011, 77) maailma ympärillämme muuttuu koko ajan, mikä edellyttää kykyä uudistua ja kartuttaa osaamistamme. Tähän liittyy myös muun muassa se, että tekemisen, tietämisen ja olemisen rakenteet ja haasteet ovat olennaisesti muuttumassa. Muutokset edellyttävät myös Halisen mukaan laaja-alaista osaamista.

Halinen viittaa kompetenssiajattelun hyödyntämiseen opetuksessa. Kompetenssien lähtökohtana on ajatus, että perustaitojen (esim. kirjoitus-, lasku- ja lukutaito) lisäksi tarvitaan laaja-alaisempaa osaamista kuin pelkkä taito tai oppiaineen sisältö. Organisation for Economic Co-operation and Development eli OECD määrittelee kompetenssin koostuvan tiedoista, taidoista, arvoista, asenteista sekä kyvystä toimia tilanteen edellyttämällä tavalla. (Opetushallitus 2011, 78.)

Kompetenssiajattelulla voidaan saavuttaa myös uuden opetussuunnitelman tavoitteita. Kun opetusta kehitetään kompetenssiajattelua hyödyntäen, joudutaan pohtimaan sekä ihmiskuvaa että käsitystä tiedosta ja oppimisesta. Tämä puolestaan vaikuttaa siihen, mitä koulutyössä pidetään tärkeänä, miten opetukselle ja oppimiselle asetettavat tavoitteet kuvataan ja miten työskentely järjestetään. (Opetushallitus 2011, 77.)

Opetussuunnitelma (OPS) on suunnitelma siitä, miten opetus järjestetään. Suomessa perusopetuksen opetussuunnitelmat perustuvat opetushallituksen määrittämiin opetussuunnitelman perusteisiin (Opetushallitus 2016). Opetushallituksen mukaan kaikilla kouluasteilla uudet opetussuunnitelman perusteet korostavat oppimisen iloa ja oppilaiden omaa aktiivista roolia. Tärkeitä ovat vuorovaikutustaidot ja yhdessä tekeminen sekä kasvaminen kestäväan elämäntapaan. Myös tässä yhteydessä todetaan, että tulevaisuuden haasteisiin vastataan laaja-alaista osaamista vahvistamalla. (Opetushallitus 2017.)

Peruskoulu käsittää vuosiluokat 1–9, ja se on tarkoitettu koko ikäluokalle (7–16-vuotiaat). Suomessa on noin 3 200 perusopetusta antavaa koulua, joista valtaosa on kunnallisia.

Yksityisissä ja valtion kouluissa opiskelee alle kaksi prosenttia peruskoululaisista. (Opetushallitus 2017).

YK:n lapsen oikeuksien toteutumista seuraava komitea kiinnitti tarkastusraportissaan vuonna 2011 huomiota siihen, että monien suomalaisten lasten kouluviihtyvyys vaikutti huonolta. Komitea jopa suositteli Suomelle, että se tutkisi syitä lasten huonoon kouluviihtyvyyteen. Oppimisen ilo ja tarkoitus saattavat unohtua suorituskeskeisessä ilmapiirissä. Oppilaat voivat jopa kokea opiskelevansa vain kokeita varten, eikä kyse ole oppimisen ilosta vaan hyvän arvosanan saamisesta. (Haapaniemi & Jantunen 2013, 50.)

Uusi OPS on ojentanut opettajille valtavan haasteen. OPS:n vaikutukset peruskoulun opetuksessa koskevat muun muassa digitalisaatiota, joka nousee keskusteluissa ja mediassa esille vahvasti. Uusi OPS on kuitenkin paljon muutakin. Sen kattavana ajatuksena on muun muassa se, että jokaisen lapsen tulee saada kasvaa omaan mittaansa tiedoissa, taidoissa ja ihmisenä (Keskinen 27.9.2016).

Uusi OPS vaikuttaa myös arviointiin, joka tulee muuttumaan perinteisestä numeroihin ja kokeisiin perustuvasta arvostelusta monipuolisemmaksi. Jotkut opettajat ovat jo valmiita jopa numeroarvostelusta luopumiseen. Esimerkiksi Jantunen ja Haapaniemen (2013, 259) mielestä numeroarviointia voidaan selkeästi vähentää itsearviointin ja arviointikeskustelujen avulla. Kodin ja koulun näkökulmat voivat arviointikeskustelujen tuloksena päästä samalla myös aitoon dialogiin, mikä sekkin tukisi uuden OPS:n tavoitteita kodin ja koulun yhteistyön lisäämisestä. Luvassa on siis täysin uusi arviointikulttuuri, joka edellyttää toiminnan muutosta. Syksyllä 2017 uusi arviointi on vasta jalkautumassa peruskouluihin. Aihetta käsiteltiin Hämeenlinnan opettajien yhteissuunnittelupäivässä, jossa se herätti paljon keskusteluja, kysymyksiä ja epäilyksiäkin:

Kyllä se herätti miettimään koulun toimintatapoja. Mehän emme tee tätä työtä arviointia varten, se ei ole päämäärä. Emme voi toimia koko ajan vain arviointi mielessä. Muuttuva arviointi on vasta jalkautumassa, vielä ei mikään ole valmista ja asioita voidaan muuttaa. (Luokanopettaja Sanna Heinonen ja Ortelan luokanopettaja Maija Hakala Uusi koulu Hämeenlinnassa -julkaisussa 2017)

Opettajat pääsevät miettimään, miten arvioida sitä, mitä tapahtuu joka hetki, miten antaa kannustavaa ja rakentavaa palautetta sekä sitä, miten varmistetaan, että sitä saavat kaikki. Vertaisarviointi on uusi osa-alue, joka opettaa oppilasta huomaamaan itsessään asioita reflektoinnin kautta. (Granqvist 30.9.2017.)

Uusi OPS koskettaa kaikkia peruskouluja Suomessa, mutta sitä toteutetaan eri kaupungeissa ja kunnissa eri tavoin. Tämä ei ole ongelmatonta. Ylen teettämän kyselyn mukaan opettajat kokevat paineita muutoksessa ja osa heistä on jopa sitä mieltä, että uusi OPS voi heikentää oppimistuloksia. Tuloksia tulkitessa on huomioitava, että kyselyyn vastasi koko Suomesta vain 209 opettajaa.

Yle Uutisten kyselyyn vastanneista alakoulujen opettajista vain joka neljäs uskoo, että kuntien perusopetuksen resurssit riittävät uuden opetussuunnitelman toteuttamiseen. Kuntien ja koulujen välillä on paljon eroja. Toisaalta monen opettajan ja rehtorin mielestä tärkeintä on opettajien ajattelutavan muuttuminen, ei raha. (Yle 2016.)

Saman kunnan sisällä koulujen välisissä toteutustavoissa on eroja. Hämeenlinnan 23 peruskoulussa OPS-uudistuksen pohjana on Uusi koulu -ideologia, jonka kärkiteemojen tulee toteutua kaikissa kouluissa jollain tasolla. Uusi OPS on otettu käyttöön koko Suomessa esiopetuksessa ja alakouluissa elokuussa 2016 ja yläkouluissa siihen siirryttiin syksyllä 2017.

Hämeenlinnan kaupungin opetuspalvelut haluaa auttaa opetushenkilöstöään muutoksessa ja sillä on tarve kehittää sisäistä viestintäänsä. Viestinnän parantaminen on osa isompaa kuvaa, jossa henkilöstön osaamisen ja oppimisympäristöjen kehittäminen ovat pääosassa. Tieto kulkee yleensä opetustoimen hallinnolta henkilöstölle rehtorin kautta, mutta opetuspalveluissa kaivattiin tapaa ja välinettä, jolla henkilöstö tavoitettaisiin suoremmin ja uudella tavalla. Tarve uudenlaiseen viestintään ja hyvien käytäntöjen jakamiseen on syntynyt myös siitä huomiosta, että monessa koulussa on rakennettu uutta koulua jo pidempään ja hyviä käytäntöjä on jo syntynyt jaettavaksi. (Mäkelä 27.9.2016.)

Uuden opetussuunnitelman kärkiteemat Hämeenlinnassa vaikuttivat myös viestinnän kärkien ja uuden verkkojulkaisun sisältöön. Sisällöntuotannossa tuli seurata seuraavia kärkiteemoja:

1. Opetuksesta oppimiseen
2. Opettajasta oppilaaseen
3. Luokasta luontoon
4. Yksilö osaajana, jota vuorovaikutus vahvistaa
5. Pulpetista pilveen
6. Suljetusta avoimeen

Keinot kuuden teeman toteuttamiseen voidaan valita hämeenlinnalaisissa kouluissa itse eli opetuksen tapoja ei ole säännelty. Opettajilla on käytännössä siis vapaus valita opetus-tapa, jolla valitut teemat toteutuvat käytännössä, mikä tarkoittaa että myös kouluissa eri

luokkien välillä opetustavat vaihtelevat. Hämeenlinnan opetuspalvelut kannustavat opettajia kokeilemaan erilaisia opetustapoja rohkeasti. Uuden OPS:n myötä opettajilla on mahdollisuus ottaa omia vahvuuksiaan käyttöön rohkeammin kuin ennen. (Mäkelä 27.9.2016.)

Opettajille oli siis jo ennen uuden opetussuunnitelman voimaantuloa syntynyt luovia ja rohkeita tapoja tehdä asioita eri tavalla kuin aikaisemmin. Jo ensimmäisen uuden OPS-lukukauden eli syksyn 2016 aikana saatiin paljon kokemuksia, joita kannatti jakaa laajemmin koulujen välillä. Kokemuksia kertyy jatkuvasti lisää.

Kehittämistyöni tavoitteena on selvittää sisäisen viestinnän roolin merkitystä koulujen opetussuunnitelmien muutoksen viestimisessä ja henkilöstön osaamisen jakamisessa. Työn lähtökohdaksi oli suunnitella ja toteuttaa verkkojulkaisu opettajien sisäisen viestinnän tueksi ja osaamisen jakamisen kanavaksi. Uusia toimintatapoja haluttiin tuoda esiin käytännönläheisesti, jotta opettajat voivat aidosti hyödyntää niitä työssään, eikä samaa asiaa tarvitsisi keksiä ja kokeilla uudestaan. Julkaisun avulla pyrittiin myös osallistamaan opettajat sisällön kehittämiseen eli heitä pyydettiin vinkkaamaan tietämistään hyvistä käytännöistä julkaisun artikkelien aiheiksi.

Toimeksiantaja toivoi myös, että uusi viestintätapa ja väline olisivat mallinnettavissa mahdollisesti muillekin kaupungin yksiköille, kuten varhaiskasvatuksen käyttöön. Tämä ei kuitenkaan ollut työn varsinainen tavoite, vaan sivutuote. Parhaimmillaan tämä kehittämistyö voi antaa suuntaa myös muiden kuntien ja kaupunkien viestinnälle tai antaa sykäyksen samankaltaisen valtakunnallisen hyvien käytäntöjen julkaisun toteuttamiseen.

Roolini kehittämistyössäni on sekä tutkiva että kehittävä, sillä kartoitin kyseisen verkkojulkaisun toimivuutta hyvien käytäntöjen jakamisessa ja kehitin samalla sen sisältöä koko prosessin ajan. Julkaisun kohderyhmänä on ala- ja yläkoulun opetushenkilöstö Hämeenlinnan opetuspalveluiden alueen 23 peruskoulussa. Tutkin aihetta kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella. Analysoin saatua palautetta itse keräämälläni empiirisellä tietoinneksella eli primaariaineistolla, jota keräsin pääasiassa opettajien yksilöhaastatteluilla sekä havainnoimalla.

Tutkimuskysymyksiäni ovat:

- 1) Miten hyviä käytäntöjä ja osaamista voidaan levittää viestinnän keinoin asiantuntijayhteisössä?
– Miten opettajat jakavat omaa osaamistaan?
- 2) Miten opettajien Uusi koulu Hämeenlinnassa -verkkojulkaisun sisältöä pitäisi kehittää?

2 Keskeisinä käsitteinä työyhteisö- ja muutosviestintä

Luvussa käydään läpi työn teoreettinen viitekehys. Viestinnän teoreettisena pohjana on työyhteisöviestintä ja muutosviestintä. Kehittämistyötäni koskettavat vahvasti myös aiheet: johtamisviestintä, osallistaminen, osaamisen jakaminen ja benchmarking (julkaisun kehittämisen osalta).

2.1 Työyhteisöviestinnän tehtävä organisaatiossa

Viestintää voidaan tarkastella prosessina, jolla on alku ja loppu. Sen osia ovat lähettäjä, vastaanottaja, sanoma, informaatio, kanava, häiriöt, palute, vuorovaikutus ja kontekstit. Prosessiajattelun mukaan viestintä on sanomien välitystä tai vaihdantaa lähettäjän ja vastaanottajan välillä. (Åberg, 2010, 27.) Vaikka kanavat ja välineet muuttuvat, viestinnän perusajatus on edelleen sama.

Viestinnällä on monta erilaista tehtävää. Organisaatiossa viestintä tukee työyhteisön tavoitteita ja auttaa sitä pääsemään tulokseen (Åberg 2006, 96). Organisaatioviestinnällä vietään työyhteisössä eteenpäin asioita tavoitteellisesti, organisoiduissa puitteissa ja teknisten välineiden avulla (Åberg, 2010). Organisaatiolle on useita erilaisia määritteitä ja kaikki tutkijat eivät edes halua määritellä sitä, koska sen toimintaan, rakenteeseen ja kulttuuriin vaikuttaa niin monta tekijää (Juuti, 2006, 204). Åberg määrittelee organisaation ihmisryhmittymäksi, joka pyrkii järjestelmällisesti tiettyihin päämääriin käytössään olevia voimavaroja säätelemällä (Åberg, 2010, 91).

Åberg (2000) tekee käsitteellisen eron organisaatio- ja yhteisöviestinnän välille. Kun organisaatioviestintä sisältää kaiken työyhteisön viestinnän sekä sisäisesti että ulkoisesti, yhteisöviestintä kattaa vain sisäisen ja ulkoisen tiedotus- ja yhteystoiminnan. Yhteisöviestinnällä on sekä luotus-, suunnittelu- että viestintätehtävä (Åberg, 2000, 156). Åbergin esittämän suunnittelupyramidin mukaan yhteisöviestinnällä on kolme tasoa: operatiivinen taso, taktinen taso ja strateginen taso. Sisäisen yhteisöviestinnän muotoja ovat Åbergin (2010) mukaan mm. intranet, tiedotteet verkossa, blogit, henkilöstölehti verkossa tai paperilla, tiedotustilaisuudet, ilmoitustaulut sekä tiedottava esimiesviestintä. Hämeenlinnan opetuspalveluiden henkilöstölle suuntaama verkkojulkaisu kuuluu siis tähän ryhmään. Esimerkkejä ulkoisista muodoista puolestaan ovat mm. internet, asiakaslehti, asiakastiedote, mediasuhteet, PR ja lobbaus.

Åberg esittää viisi pääsyytä siihen, miksi työpaikoilla viestitään. Viestinnän tärkein tehtävä on toimia perustoimintojen tukena eli auttaa palveluiden ja tuotteiden tuottamisessa sekä

siirtämisessä asiakkaille. Viestinnän avulla profiloidaan organisaatiota, mikä tarkoittaa muun muassa pitkäjänteistä ja määrätietoista maineen rakentamista. Viestintä on myös sisäisen ja ulkoisen informoinnin väline – sillä kerrotaan työyhteisön ajankohtaisista tapahtumista. Lisäksi se toimii kiinnittäjänä, jolla tarkoitetaan uusien työntekijöiden perehdyttämistä sekä muutostilanteessa olevien työntekijöiden sitouttamista muutokseen. Viestintä on myös osa ihmiselle ominaista sosiaalista kanssakäymistä. (Åberg, 2000, 99–100.)

Viestintä on vaikuttanut, kun se on saanut aikaan jonkin muutoksen viestinnän osapuolisissa. Viestinnän tehoa arvioitaessa tulevat mukaan viestintään käytetty aika ja vaiva. Tuloksia voidaan verrata monella eri tavalla: vertaamalla asetettuihin tavoitteisiin, verrattuna entiseen tai verrattuna esimerkiksi kilpailijoihin. Viestinnän tavoitteet kannattaa määritellä riittävän konkreettisesti, jotta niitä voidaan mitata. Toisaalta vaikuttavina tekijöinä on myös asioista, joita on vaikea mitata, kuten työyhteisön maine. (Åberg, 2000, 268–269.)

Sisäisen tiedotuksen tehoa arvioitaessa pyritään saamaan tietoa siitä, mitkä ovat viestinnän todelliset vaikutukset, ja miten tiedotus vaikuttaa työyhteisön tuloksiin. Pelkistä tuloksista ei voida tehdä johtopäätöksiä viestinnän onnistumisesta, vaan viestintää tulee tarkastella aiemmin mainittujen arviointimittareiden mukaan. (Åberg, 2000, 272.) Kehittämistyössäni laatua voidaan arvioida tuotokeskeisesti (viestinnän sisällöllinen laatu) sekä asiakaskeisesti (kuinka tyytyväinen viestinnän kohde on).

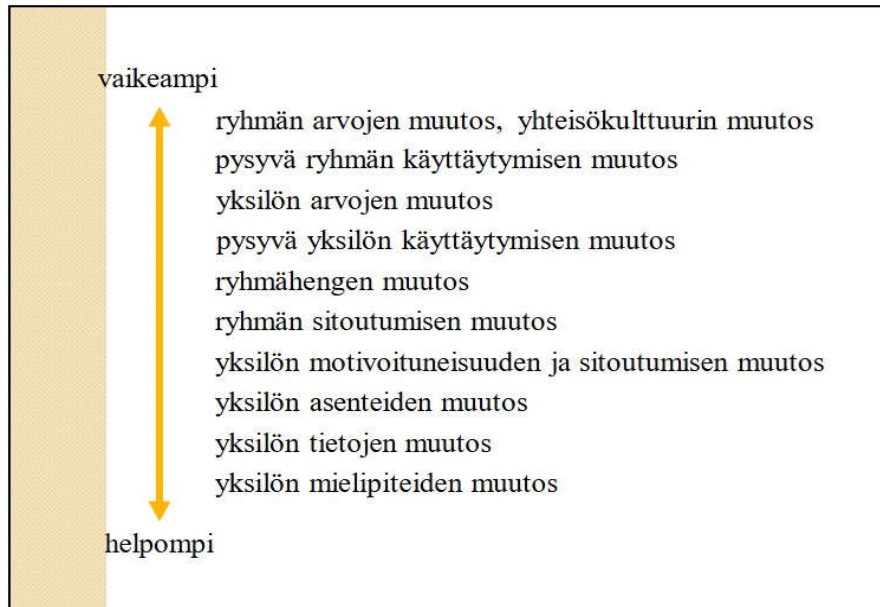
Juholinin (2008, 11) mukaan työyhteisöviestintä perustuu yksinkertaiseen ajatukseen siitä, että vain viestimällä eli jakamalla tietoa ja kokemuksia, voimme ymmärtää asioita. Kun viestintä on lähentävää, se energisoi työyhteisöä ja vahvistaa yhteisöllisyyttä. Loitontavaksi viestintää voi kuvata hierarkisessa organisaatiossa, jossa toteutetaan monologista eli yksiaänistä viestintää. (Juholin 2008, 59).

"Työyhteisöviestinnän uuden agendan avainsanoja ovat siis vuorovaikutus ja vastavuoroisuus, keskinäinen arvostus sekä viestinnän tuleminen osaksi jokaisen työtä ja elämää" (Juholin 2008, 61). Muutostilanteissa viestinnän rooli korostuu. Muutostilanteessa viestinnän ei tarvitse rajoittua vain tiedonkulkuun vaan se on myös keino innostaa ja luoda yhteistä ymmärrystä tavoitteista (Heiskanen & Lehikoinen, 2010, 36). Martti Helsilä (2008, 173) tyypistää muutosviestinnän määritelmän tavalla, joka sopii tämän kehittämistyön kontekstiin: Viestinnällä voidaan vaikuttaa muutoksen kokemiseen, mutta sen lisäksi sillä tuetaan muutosten toteuttamista. Muutosviestinnällä vaikutetaan aina strategian mukaisiin tavoitteisiin.

Muutosviestintä tulisi mielestäni nähdä, kuten Juholin (2008, 126) asian esittää, dynaamisena ja syklisenä prosessina, jonka avulla ihmiset sisäistävät, mitä tapahtuu ja miksi. Muutosviestintä ei ole yksisuuntaista tiedottamista, vaan se etenee monipolkuisesti. Tiedon ja keskustelun tarve on sitä suurempaa, mitä suurempi muutos on kyseessä. Muutos-tilanteessa johdon on tärkeää tiedostaa ihmisten tunteet ja se, miten muutokseen oletettavasti suhtaudutaan. Se, mikä ihmistä eniten kiinnostaa, liittyy kuitenkin omaan tilanteeseen ja kysymykseen "miten minun käy?". Muutoksesta on esitetty monenlaisia malleja, joista Collinsin "Good to Great" on lähimpänä nykytilannetta, jossa usein ainoa pysyvä olotila organisaatioissa on muutos. Muutosmallien ääripäät ovat yhdessä tekeminen ja pakottaminen. Collinsin malli ei eristä muutosta organisaation toiminnasta irralleen, vaan muutos on osa arkipäivästä toimintaa.

Muutoksen sisäistämisessä on tärkeää, että ihminen kokee pystyvänsä vaikuttamaan tilanteeseen itse. Muutos-tilanteessa johdon ei kannata turvautua kliseisiin synergian parantamisesta tai toiminnan tehostamisesta, vaan kertoa suoraan, mitä muutos käytännössä tarkoittaa ja keitä muutokset koskevat. Muutos pitää sisällään toiminnan lisäksi tekoja ja sanoja eli viestintää, jolla muutos tehdään näkyväksi. Kun muutos kestää pitkään, on tärkeää, että lopullisten tavoitteiden lisäksi asetetaan välitavoitteita ja myös palautetta tilanteesta annetaan säännöllisesti. (Juholin, 127–130.)

Vaikka työelämä on jatkuvaa muutosta, ovat muutosviestinnän tasot ja tavoitteet erilaisia. Åbergin listaus eriasteisista muutoksen haasteista (kuva 1) kuvastaa hyvin sitä, minkälaisia erilaisia tasoja muutoksessa haetaan. Uuden opetussuunnitelman vieminen käyttöön on järeän tason keinoja vaativa muutos, joka on pitkä prosessi myös viestinnän osalta.



Kuva 1. Mitä vaikeammasta vaikuttamisen kohteesta on kysymys, sitä järeämpiä muutosviestinnän keinoja joudutaan käyttämään ja sitä pitempi aika tarvitaan vaikutuksen aikaan saamiseen. (Åberg, 2010.) Uuden opetussuunnitelman toteuttaminen on asteikon vaikeimmassa päässä, sillä kyseessä on koko työyhteisön kulttuurin muutos.

Hyvän viestinnän avulla uhasta voi tulla mahdollisuus. Hyvin toimiva muutosviestintä innostaa ja yhdensuuntaistaa, mutta vaatii paljon työtä. (Ylikoski & Ylikoski, 2009, 41.) Muutostilanteessa myös dialogi on tärkeää, ihmisillä pitää olla mahdollisuus keskusteluun, kokemusten jakamiseen, osallistumiseen ja arvostukseen (Ylikoski & Ylikoski, 2009, 111). Muutosviestinnässä on tärkeää viestiä jatkuvasti ja säännöllisesti, mieluummin liikaa kuin liian vähän (Helsilä, 2008, 185).

Itseohjautuva työntekijä hakee keinoja uusien asioiden kohtaamiseen. Julkaisuun haastattelemini opettajien joukosta löytyy hyvä esimerkki itseohjautuvasta opettajasta. Uuden opetusmetodin löytänyt opettaja oli osallistunut ensin seminaariin, innostunut aiheesta ja ottanut seminaarissa esitellyn uuden opetustavan kokeiluun luokassaan. Hän ei ole siis jäänyt odottamaan, että työnantaja määrää hänet koulutukseen. Hän on myös muokannut annettua mallia omaan opetustyyliinsä paremmin sopivaksi. Hyvien tulosten jälkeen hän on päättänyt vakinaistaa opetustavan osaksi opetusta ja uskaltaa esitellä ja suositella opetustapaansa myös muille. Itseohjautuva asiantuntija kehittääkin parhaimmillaan itsensä lisäksi työyhteisöään. Henkilöstövetoisessa kehittämisessä hyödynnetään avoimelta pohjalta henkilöstön osaamista ja voimavaroja (Juholin 2008, 224). Myös uuden opetussuunnitelman yksi kärkiajatus on opettajien omien vahvuuksien parempi hyödyntäminen osana työyhteisöä.

Opettaja on asiantuntija ja asiantuntijan vastuuseen kuuluu myös yhteistyön tekeminen. (Juholin 2008, 99). Juholinin (2008, 307) mukaan työyhteisöviestinnän yhteisöllisyys on vahva aineeton pääoma, joka on kaikkien käytettävissä ja hyödynnettävissä.

Työntekijälähettiläät voivat parantaa kokonaisviestinnän tehokkuutta ja näkyvyyttä (Ahonen ym. 2015, 195). Termiä käytetään kuvaamaan työntekijöiden viestimistä sosiaalisessa mediassa, mutta kehittämistyössäni se sopii myös kuvaamaan opettajien osallistumista henkilöstöviestin tekemiseen kertomalla julkisesti omasta osaamisestaan ja luomalla näin positiivista mielikuvaa työstään ja työnantajastaan. Toisaalta he eivät tee sitä tässä tarkoituksessa, vaan ehkä enemmänkin tuodakseen esiin osaamistaan ja auttaakseen kollegoitaan. Joka tapauksessa oman työn esitleminen ja osaamisensa jakaminen toimivat positiivisena esimerkkinä opettajan työstä muutoksen keskellä.

Juholinin (2008, 223) mukaan asiantuntijan suhde työyhteisöön on ratkaiseva viestinnän kannalta ja jos ihminen on sitoutunut työyhteisöönsä ja haluaa sen parasta, hän mielellään puhuu ja viestii eri tavoin sen puolesta. Opettajien kohdalla lähin työyhteisö on oma koulu, mutta he ovat myös osa kaupungin organisaatiota. Onkin eri asia, miten he viestivät omasta koulustaan verrattuna siihen, minkälaisen kuvan he antavat virallisesta työnantajastaan Hämeenlinnan kaupungista. Moni saattaa kokea opetuspalveluiden hallinnon etäisenä verrattuna omaan kouluunsa ja esimieheensä eli rehtoriin.

Seuraava Elisa Juholinin oppeihin perustuva yhteenveto viestinnän merkityksestä kiteyttää mielestäni hyvän viestinnän ominaisuudet. Se on osa johtamista ja töiden organisointia. Onnistuessaan viestintä on monisuuntaista, avointa ja se pyrkii yhteisöllisyyteen. Parhaimmillaan se parantaa työyhteisön toimivuutta ja tuottavuutta sekä työn laatua. Yhtenä tärkeimmistä viestinnän tehtävistä pidän sitä, että se vaikuttaa sekä työssä viihtymiseen että jaksamiseen, sillä se parantaa ilmapiiriä ja hyvinvointia – eli tätä kautta tuottavuutta. (TTK, 2017.)

Jokaisen työntekijän viestintäosaaminen on tärkeää, vaikka viime kädessä vastuu onkin johdolla. Tulee myös muistaa, että viestintää tulee seurata ja arvioida selkein mittarein niin pitkälle kuin se on mahdollista.

2.2 Itsenäinen opettaja muutoksessa

Haapaniemi ja Jantunen toteavat kirjassaan Iloa kouluun (2013, 31–33), että suomalainen opettaja on ollut aina itsenäinen ja vahva toimija. Suomeen kehittyi yleissivistävä koululaitos 1800-luvulla ja itsenäisen opettajan juuret ulottuvat noihin aikoihin. Peruskouluasetus

annettiin vuonna 1866 Uno Cygnaeuksen aloitteesta, ja vuodesta 1921 alkaen kansakou-
lusta tuli pakollinen. Opettajat nauttivat arvostuksesta alusta asti ja saivat toimia harvaan
asutussa maassa itsenäisesti. Korkeasti koulutettujen suomalaisten opettajien työtä ei
kansainvälisesti verrattuna edelleenkään juurikaan valvota. Opettajilla on pedagoginen
vapaus valita työtapansa itse. Itsenäisestä työtavasta on tullut etu ja se on tuottanut paljon
hyvää, eikä siitä välttämättä haluta luopua. Opettajien itsenäisyydessä on kyse työyhteisö-
sökuulttuurista, jolla tarkoitetaan yhteisön perinteisiä tapoja toimia. Työyhteisökuulttuuri siir-
tyy sosiaalisena perimänä, mutta voi myös muuttua ihmisten toiminnan seurauksena. Sii-
hen vaikuttavat myös uskomukset. Uudet ihmiset uudistavat työyhteisön kuulttuuria. (Åberg
2006, 221.)

Itsenäisen työn kuulttuurissa on myös toinen puolensa. Opettajat tuntevat huonosti opetus-
suunnitelmia, eikä opetusta kehitetä niin paljon kuin Opetushallitus toivoo. Opetus nojau-
tuu paljolti oppikirjojen sisältöön. Yhteistyön kehittämisen kuulttuuria on vaikea toteuttaa
opettajien työaikamallissa. Työaika- ja paikka on sovittu tarkasti vain oppituntien osalta.
(Haapaniemi ja Jantunen 2013, 32.)

Kimmo Mäki (2012, 39) käsittelee väitöskirjassaan "Opetustyön ammattilaiset ja mosaiikin
mestarit" ammattikorkeakouluopettajan työkuulttuureja toiminnan kontekstina. Väitöskirjas-
sa sivutaan usein opettajan yksintekemisen kuulttuuria ja sitä, miten se vaikuttaa yhteistyön
tekemiseen. Myös Mäki toteaa opettajan perinteisen työkuulttuurin korostavan yksintoimi-
juutta ja "asia kerrallaan" -lähestymistapaa. Vaikka kyse on ammattikorkeakoulun opetta-
jista, luonnehdinta pätee myös peruskoulun opettajiin.

Hargreaves (1999, X–XIV.) on käsitellyt muuttuvaa opettajuutta ja koulua jo vuonna 1999
tapaan, jota voi hyvin peilata tämän päivän Suomeen uuden opetussuunnitelman alkutai-
paleella. Muutosta hidastaa edelleen olemassa oleva pirstaleinen yksilöllisyyden työkuult-
tuuri (fragmented individualism), jossa opettajat suunnittelevat tuntinsa itsenäisesti ja
työskentelevät yksin luokissaan. Yksilöllisessä työkuulttuurissa ei jaeta kokemuksia ja
osaamista. Opettajat kuitenkin ovat avain koulun muutokseen ja opetuksen kehittämiseen
niin, että se vastaa tulevaisuuden vaatimuksia ja muuttuvaa yhteiskuntaa.

Itsenäinen asema saattaa siis hidastaa koulun muutosta ja vaikuttaa selvästi myös osaa-
misen jakamisen kuulttuurin muutokseen. Haapaniemi ja Jantunen (2013, 33) esittävät
opettajan itsenäisen asenteen näkyvän näinkin kärkevästi: "Opettajien kokouskin näyttää
usein eräänlaiselta johtajien kokoukselta, jossa jokainen arvioi vielä kokouksen jälkeen,
sopivatko yhteiset päätökset juuri minulle." Heidän mukaansa korkeastikouluutetut ja itse-

näiset opettajat ovat vaikeasti koulutettavaa ja ohjattavaa väkeä. Tästä lähtökohdasta uuden opetussuunnitelman jalkauttamisessa on tavallistakin enemmän muutoshasteita.

Uusi opetussuunnitelma ohjaa ja pakottaakin opettajia yhteistyöhön. Esimerkiksi asiassa voi nostaa hämeenlinnalaisen Tuomelan koulun, joka on vuonna 2016 remontoitu tiloiltaan tukemaan uuden OPS:n toimintatapoja. Tilat ovat muunneltavat ja avarat, eikä niissä ole perinteisiä luokkahuoneita eikä seiniä. Rinnakkaisluokat tekevät tiivistä yhteistyötä ja opetusryhmät jaetaan osaamistason mukaan, ei luokittain. Opettajat sopivat päivän kulusta yleensä edellisenä päivänä ja työnjaon suunnittelu vie aikaa. Uusi yhteistyöhön perustuva työtapo herätti aluksi joissain Tuomelan opettajissa pelkoja ja epäilyksiä. "Kaikista eniten minua huoletti tiiviin yhteistyön tekeminen toisen opettajan kanssa. Että en saisikaan tehdä enää omalla tavallani", luokanopettaja Reetta Horila sanoo (Uusi koulu Hämeenlinnassa -julkaisu 5.5.2017). Horilan ajatukset tiimityöstä kääntyivät kuitenkin täysin pääläelleen. Se, mitä hän eniten pelkäsi, on nyt asia, jota hän ei vaihtaisi mistään hinnasta pois. Työt sekä suunnitellaan että tehdään yhdessä muiden opettajien kanssa. Myös työssä jaksaminen ja saatu palaute jaetaan ja käsitellään yhdessä, mikä keventää työtaakkaa ja lisää työssäviihtyvyyttä sekä hyvinvointia.

Minkälainen on siis uuden koulun uusi opettaja, joka pystyy säilyttämään itsenäisen asemansa, tekemään yhteistyötä ja hyödyntämään omia vahvuuksiaan paremmin koko yhteisön hyväksi? Hän ei luennoi luokan edessä, vaan hänellä on valmentava ote oppilaisiinsa. Hän hallitsee digitaalisuuden, vie luokkansa ulos oppimaan, rakentaa verkostoja koulusta ulospäin, osallistaa vanhempia ja arvioi oppilaiden osaamista uudella tavalla sanallisesti. Hän työskentelee usein tiimissä muiden opettajien kanssa, ja opetusta suunnitellaan yhdessä. Uudessa kulttuurissa kokeilut ovat sallittuja ja epäonnistuminenkin on tulos. Muutos on iso kokonaisuus hallittavaksi ja opettaja tarvitsee tukea löytääkseen uuden tavan opettaa ja uudenlainen opettajuutensa. Osa opettajista on päässyt kiinni muutokseen ja tekee jo ainakin osittain sitä, mitä tulevaisuudessa opettajilta odotetaan normaalina osana työnkuvaa. Opettajaa tarvitaan enemmän kuin koskaan, hänen roolinsa on vain erilainen. (Keskinen 27.9.2016.)

2.3 Uusi opettaja jakaa osaamistaan

Opetuspalvelut edustaa merkittävää kunnallista palvelua, jolla on valtavat vaikutukset ihmisten tulevaisuuteen, hyvinvointiin ja kiinnittymiseen yhteiskuntaan. Toisin sanoen sen vaikutukset ulottuvat myös syrjäytymiseen ja työllistymiseen. Opettajan korkea osaaminen onkin työnantajalle tärkeää, ja osaamisen vaikutus on yhteiskunnallisesti merkittävää. (Heikkinen, H., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä, P., 2012, 259.) Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n ja KT Kuntatyönantajien mukaan osaamisen kehittäminen on kahden

kauppa eli työntekijä sitoutuu pitämään osaamisensa ajan tasalla ja työnantajan tulee tukea häntä siinä. Osaamisen kehittämisen pitää näkyä niin kunnan henkilöstöön liittyvissä strategioissa kuin yksittäisen opettajan työuralla. Osaaminen on paljolti myös työhyvinvointikysymys, mikä taas heijastuu suoraan oppilaisiin. Osaamisen nostamista tukee sen suunnitelmallinen ja yhdenvertainen kehittäminen. (Heikkinen, H. ym. 255–256.)

Osaamisen johtamisen tavoitteena on vahvistaa organisaatiota, joka oppii ja jossa työskentelevät ihmiset oppivat. Viestinnällä voidaan vaikuttaa osaamisen johtamiseen. Juholinin (2008, 174–175) mukaan oppivan organisaation tunnusmerkkejä ovat muun muassa uusien menetelmien kokeilu ja muiden kokemuksista oppiminen, parhaista käytänteistä oppiminen sekä tehokas tiedonkulku. Nämä kaikki sopivat tavoitteiksi myös koulujen meillä olevaan muutostilanteeseen, ja monikanavainen viestintäkenttä tarjoaa uusia tapoja tehdä osaamista näkyväksi ajantasaisesti.

Nykyajattelun mukaan viestintä kuuluu kaikille, joten voidaan myös ajatella osaamisen jakamisen kuuluvan työntekijän velvollisuuksiin etenkin muutostilanteessa. Johdolla ja esimiehillä on viestinnässä keskeinen rooli, mutta sen rinnalle on noussut jokaisen vastuu ottaa selvää, kysyä, osallistua ja saattaa ajatuksensa muiden tietoon (Juholin 2008, 80) eli myös jakaa osaamistaan avoimesti muille.

Hyvien käytäntöjen jakaminen on enemmän tiedonvaihiantaa kuin tiedonkulkua, sillä tiedonvaihdannalle tyypillinen piirre on se, että tieto tai kokemus saa aikaan reaktion. Tiedonvaihdanta on vastavuoroinen ja vuorovaikutteinen prosessi, jossa toisaalta saadaan, etsitään ja löydetään sekä tulkitaan ja hyödynnetään itse. Alaistaitokäsitteen kehittäneen professori Soile Leskisen mukaan alaitaidot korostuvat etenkin muutostilanteessa, ja alaitaitoihin kuuluvat sekä oman osaamisen että työyhteisön kehittäminen (Juholin 2008, 225).

Este osaamisen jakamiselle voi olla esimerkiksi se, että kaikki eivät suhtaudu avoimesti oman osaamisensa ja tietotaitonsa jakamiseen muille. Monissa työyhteisöissä on tuttu ilmiö, että tietoa pantataan syystä tai toisesta. Usein kyseessä voi olla pelko oman aseman menettämisestä, mutta myös kiire, paineet tai "siipeilijöiden" pelko voivat liittyä asiaan. (Juholin, 2008, 179.) Kilpailu voi olla työssä kehittymiselle hyvä voima, mutta sen takia myös omaa osaamista saatetaan pitää omana tietona. Juholinin mukaan rikastavassa yhteisössä voi kuitenkin esiintyä reilua kilpailua, joka terästäää entisestään koko yhteisöä. Osaamista ei voida jakaa ilman jonkinlaista vuorovaikutusta.

Yksilön ammatillinen kasvu on olennainen osa työyhteisön osaamisen kehittymistä. Se on jatkuva oppimisprosessi, jossa opettaja hankkii uusia tietoja, taitoja sekä kykyä vastata uusiin osaamisvaatimuksiin. Kun tällainen kasvuprosessi hidastuu tai jopa loppuu, se vaikuttaa suoraan motivaatioon ja heikentää työsuoritusta. Prosessiin voidaan kuitenkin vaikuttaa myönteisellä asenteella ja hyvällä esimiestyöllä. Ilmiötä kuvataan kasvuorientoituneeksi ilmapiiriksi ja johdon tehtävä on luoda edellytyksiä tällaiselle ilmapiirille. (Heikkinen, H. ym., 264.)

Esimerkki osaamisen jakamisesta:

Hämeenlinnalainen luokanopettaja Mari Orkola tekee työtään uudella tavalla. Hänet valittiin Suomen digiosaavimmaksi opettajaksi Educa-messuilla 2017. Hämeenlinnassa on kokeiltu viitisen vuotta sähköisten oppimateriaalien jakamisen mallia, jossa eri kustantajien tarjontaa kootaan yhteen. Kokeilun pohjalta on kehitetty Edustore, "oppimateriaalien Spotify". Orkola jakaa löytämänsä hyvää aineistoa tätä kanavaa käyttäen myös muille. Orkola viestii koulusta ulospäin aktiivisesti ja uusilla tavoilla. Hän on muun muassa perustanut vanhemmille Facebook-ryhmän, jossa keskustellaan ja viestitään aktiivisesti koulun ja luokan asioista. (OAJ, 13.3.2017.)

Hämeenlinnassa osaamista jaetaan verkostoissa esimerkiksi "hikiloikkarien" avulla. Liikunnallisiin opetustapoihin erikoistuneiden opettajien tehtävänä on viedä hyväksi todettuja toimintatapoja koulujen arkeen. Alueelliset TVT-kouluttajat puolestaan kiertävät kouluja ja perehdyttävät opettajia erilaisten digitaalisten välineiden ja ohjelmistojen käyttöön. Osaamista jakavat myös tutoropettajat, jotka kiertävät kouluissa kerran kuukaudessa kouluttamassa arviointia ja dokumentaatiota, matematiikkaa, monilukutaitoa ja lukemisen taitoa, koodausta ja robotiikkaa sekä käänteistä oppimista. Opetushallitus panostaa tutoropettajien toimintaan ja koulutukseen sekä alueelliseen koordinaatioon osana kärkihankkeitaan. Vertaistukea hyödyntävän hankkeen tavoitteena on tukea uuden pedagogiikan ja opetus suunnitelman mukaista kehittämistä ja koulutusta perusopetuksessa. Vuoden 2017 avustuksiin on varattu yhteensä lähes kymmenen miljoonaa euroa. Tutoropettajatoiminta on tarkoitus levittää tasa-arvoisesti kattamaan koko Suomi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Myös oppilaat voivat jakaa omaa osaamistaan hyödyttäen koko kouluyhteisöä. Kaikissa Hämeenlinnan peruskouluissa toimivat oppilasagentit, jotka opettavat muita oppilaita ja opettajia. Esimerkiksi digitaidoissa he ovat usein opettajia edellä. Tällainen osaamisen jakaminen hyödyttää muita, mutta myös kouluttavaa osapuolta, sillä opettamalla muita oppii itsekin uusia asioita. Osaamisen jakamisessa on myös psykologinen puolensa.

Etenkin sellaiselle oppilaalle, joka ei muuten oikein saa positiivista huomiota, tämä on itsetunnon kohottajana toimiva juttu. Sama idea toimii missä tahansa muussakin – kun antaa oppilaalle vastuuta, niin sieltä löytyy persoonallisia piirteitä. Tässä on valtava kasvatuksellinen mahdollisuus. (Rehtori Ismo Aho Uusi koulu Hämeenlinnassa -julkaisu, 16.10.2017.)

Osaamisen jakamisesta on opettajille paljon hyötyjä. Osaamisen jakamisen kulttuurin vahvistuminen helpottaisi opettajien työtaakkaa ja lisäisi työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia sekä yhteisöllisyyttä. Verkostot ovat merkittävä ja nopea oppimisen kanava.

2.4 Katsaus koulun tulevaisuuteen

Opetusalan tulevaisuutta voi yrittää ennakoida esimerkiksi seuraamalla alan visionäärien haastatteluja ja havainnoimalla. Tulevaa voi yrittää ennakoida myös peilaamalla nykypäivää historiaan. KM Anne Jyrkiäinen on tutkinut vuonna 2007 väitöskirjassaan “Verkosto opettajien tukena” osaamisen jakamista. Tutkimuksessa selvitettiin ja mallinnettiin sitä, miten koulun toimijat jakoivat osaamistaan verkostoissa. Tähän tutkimukseen peilaamalla ja tämän päivän trendejä tutkimalla voi yrittää ennakoida myös tulevaa osaamisen jakamisen osalta. Kyseisessä tutkimuksessa ei mainittu sähköisiä verkostoja tai sosiaalisen median ryhmiä, koska niitä ei ollut olemassa ainakaan siinä muodossa kuin nykyään.

Opettajien viestintään ja osaamisen jakamiseen liittyviä tulevaisuuskysymyksiä ovat: Miten uudet sähköiset välineet, erilaiset kanavat, kuten sosiaalinen media, ovat muuttaneet osaamisen jakamista? Mitä keinoja tulevaisuus tuo tullessaan? Ottavatko opettajat ne käyttöönsä ja mitkä ovat vaikutukset, jos he eivät tee niin? Ovatko välineet, verkostot ja sisällöt koulukohtaisia, kaupunkikohtaisia, ainekohtaisia vai kenties valtakunnallisia? Toimivatko ne vuorovaikutteisesti vai ovat vain yksisuuntaisia jakokanavia? Voisiko syntyä uusi oma media, joka olisi suunniteltu juuri opettajien tarpeisiin?

Megatrendit vaikuttavat tulevaisuuteen kaikilla toimialoilla. Tämän hetkiset megatrendit Elina Hiltusen (Hiltunen 16.3.2017) mukaan ovat väestön ikääntyminen, kansainvälistyminen, väestön kasvu, kaupungistuminen, teknologian kehitys, ilmastonmuutos, keskiluokan kasvu ja eriarvoisuuden lisääntyminen. Tulevaisuuden ennakkoinnissa tulee luoda skenaarioita siitä, miten nämä heijastuvat opetusmaailmaan. Heikkojen signaalien, trendien ja megatrendien avulla voi rakentaa skenaarioita. Skenaarioiden varassa tulevaisuutta on helpompi ennakoida ja riskeihin voi varautua paremmin. Skenaarioiden rakentaminen eli eri vaihtoehtoihin varautuminen on strateginen väline. (Hiltunen 16.3.2017.)

Elina Hiltusen vinkit ennakkointiin sopivat myös opetusmaailman tarkkailemiseen:

1. Luo skenaarioita. Mieti, entä jos kävisi näin tai noin? Mitä tekisit, jos...?
2. Miten voisit huomata ennakkoon asioita? Opettele bongaillemaan heikkoja signaaleja.
3. Miten voit estää ei-toivotun tapahtuman?
4. Miten voit kannustaa haluttuun tulevaisuuteen?

Huom! Valmiita ja oikeita vastauksia ei ole, vain erilaisia vaihtoehtoja.

(Hiltunen 16.3.2017.)

PISA-tuloksien huonontuminen saattaa ennakoida suomalaisen koulutuksen taantumista tietyissä oppiaineissa. Ilta-Sanomien artikkelin mukaan vuoden 2016 lopussa ulkomaisten juttujen sävy alkoi muuttua. "Mitä tapahtui Suomen kouluille?" Näin kyseli The Washington Post joulukuussa 2016, kun uudet Pisa-tulokset tulivat. Die Zeit kirjoittaa, että Suomen koulutusihme on ohi.

Miten koulutuspolitiikka ja leikkaukset vaikuttavat ja tulevat vaikuttamaan opetuksen tasoon ja Suomen kansainväliseen maineeseen koulutuksen huippumaana? Miten sote-uudistus vaikuttaa opetustoimen toimintaan? Kuntavaaleissa ratkaistaan seuraavan neljän vuoden suuntaa, sillä yksityiskohtaiset päätökset esimerkiksi opetuksen minimituntimääristä tehdään kunnissa, eikä valtion taholta (Luukkainen 1.12.2016).

Jos uusi OPS 2016 onnistuu lunastamaan uuden ajan odotukset, se voi tuoda tulevaisuudessa tullessaan juuri sitä mitä tavoitellaankin ja kumota edellä mainitut skenaariot. Enää työurat eivät kestä kymmeniä vuosia ja monia ammatteja tulee myös tulevaisuudessa poistumaan digitalisaation, robotiikan ja automaation tieltä uusien työnkuvien tullessa tilalle. Tarvitsemme rohkeita moniosaajaihmissä, jotka taipuvat muutokseen, voivat vaihtaa ammattia ja pystyvät oppimaan uutta nopeastikin – siihen uusi opetussuunnitelma pyrkii vastaamaan.

3 Tutkimusasetelma

Menetelmäluvussa kerron tutkimuksen lähestymistavasta: valitusta tutkimusmenetelmästä eli konstruktiiivisesta tutkimuksesta sekä aineistokeruumenetelmästä, joka on haastattelu. Selvitän kehittämistyössäni, miten hyviä käytäntöjä ja osaamista voidaan levittää viestinnän keinoin asiantuntijayhteisössä, miten opettajat jakavat omaa osaamistaan sekä miten opettajien verkkojulkaisun sisältöä pitäisi jatkossa kehittää. Kehittämistyölle ominaisesti avaan tarkasti myös prosessia, joka johti uuden viestinnän välineen toteuttamiseen.

3.1 Konstruktiiivisen tutkimuksen piirteitä

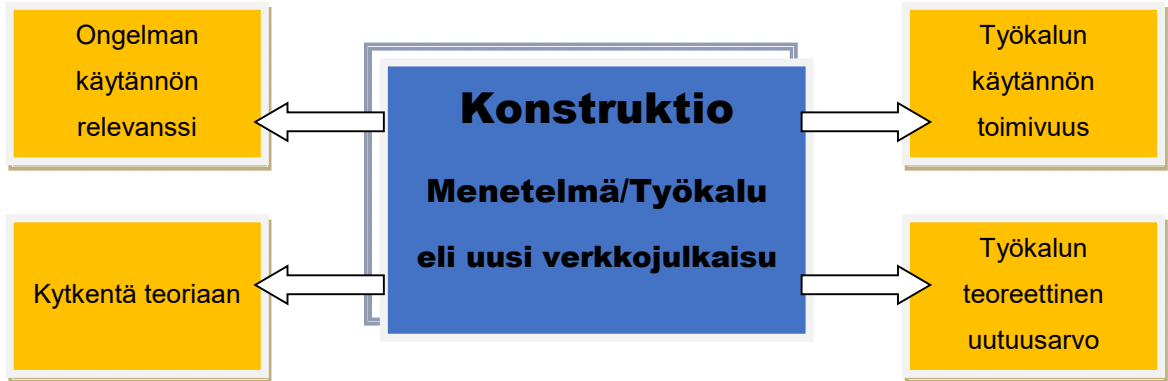
Konstruktiiivisessa tutkimuksessa "totta on se mikä toimii". Konstruktiiivinen tutkimus huomioi tutkimuksen hyödyllisyyden, jossa sen käytännöllinen arvo ei ole vain sivutuote, vaan tutkimuksen päätavoite. Tärkeä huomio kuitenkin on, että konstruktiiivisessä menetelmässä ei voi sivuuttaa teoriaa käytännöllisyyden kustannuksella. (Puusa & Juuti, 2011, 281–284.) Puusa ja Juuti toteavat yhteenvedossaan (2011, 293), että "konstruktiiivinen tutkimus on kuin dialoginen työkalu tieteen ja käytännön välille, joka nostaa esille tutkimuksen käytännöllisen relevanssin vaatimusta". Tällaiselle tutkimusmenetelmälle on olemassa aito tarve.

Valitsin kehittämistyöni menetelmäksi konstruktiiivinen tutkimuksen, joka lähtee liikkeelle tosielämän havaitusta ongelmasta, johon tarvitaan ratkaisu. Menetelmä sopii kehittämistyöhöni hyvin, sillä opetuspalveluilla on tarve kehittää viestintäänsä ja sitä varten tarvitaan uusi viestintäväline sekä sisältö. Menetelmän tuloksena voidaan siis tuottaa esimerkiksi uusi tuote tai palvelu, jonka on tarkoitus ratkaista alkuperäinen ongelma. Uusi tuote voi olla tekninen, sosiaalinen tai tiedollinen innovaatio (Järvinen & Järvinen 1995, 102). Kehittämistyöni konstruktio, innovatiivinen tuotos, on viestinnällinen väline, jolla jaetaan hyviä käytäntöjä ja osaamista opettajien kesken.

Konstruktiiivisen tutkimuksen tuomat haasteet ovat hyvin erilaisia kuin perustutkimuksen tekijällä. Tutkijan tulee teoriapohjan lisäksi kehittää relevantti ja uutuusarvoa sisältävä työkalu ongelman ratkaisemiseksi ja tunnistaa sen tarve. Etenkin prosessin alussa tutkijan luottamuksellinen suhde toimeksiantajaan on tärkeää, jotta kehittämistyö toteutuu hyvässä vuorovaikutuksessa ja avoimessa keskusteluilmapiiirissä, jotka mahdollistavat myös rakentavan kritiikin. (Puusa & Juuti, 2011, 287.)

Tutkimuksen hyväksyttävä lopputulos voi olla myös se, että innovaatiolla ei saatu ongelmaa ratkaistuksi. Innovaatiota ei ehkä tutkimuksen aikana aina saada edes valmiiksi tai

sille osoittautuu uusi käyttötarkoitus tutkimuksen aikana. Konstrukttiivinen tutkimus, josta käytetään myös nimitystä soveltava tutkimus, on kytketty olemassa olevaan teoreettiseen tietämykseen ja se kiinnittää erityistä huomiota empiiristen löydösten reflektointiin ta-
kaisin teoriaan. (Järvinen & Järvinen 1995, 103.)



Kuvio 1. Konstrukttiivisen tutkimuksen osat (mukaillen Puusa & Juuti, 2011, 284). Kehittämistyöni konstruktio on verkkojulkaisu, jota peilataan sekä käytäntöön että teoriaan.

Uuden innovaation toteuttamisessa sovelletaan perustutkimuksen tuloksia, kuten teoreettiskäsitteellistä tutkimusta, teorioita testaavaa tutkimusta ja uusia teorioita luovaa tutkimusta. Tuloksen arvioinniksi keksintöä tulee myös arvioida. Joskus konstruktivisessa tutkimuksessa joudutaan tyytymään prototyyppiin tai suunnitelmaan. (Järvinen & Järvinen 1995, 102.) Tässä tutkimuksessa päästään arvioimaan todellista uutta viestintätuotetta. Kehittämistyöni verkkojulkaisutuote voidaan luokitella tiedolliseksi innovaatioksi, koska kyseessä on uusi viestinnällinen julkaisu, jossa on tuoretta tiedollista sisältöä.

Tutkimuksessani lähtötilanne on uuden opetussuunnitelman tuomat haasteet opettajille. Tavoitela heijastaa toimeksiantajien arvoja ja se esittää, miten asioiden tulisi olla, eikä miten asiat ovat (Järvinen & Järvinen 1995, 106). Tavoitteena on, että opettajien työtä voitaisiin helpottaa ja osaamista jakaa viestinnän avulla. Samalla pyritään osallistamaan opettajat sisällöntuottamisprosessiin eli ideoimaan artikkeleiden aiheita.

Tutkimusosuus kohdistuu verkkojulkaisun toimivuuteen hyvien käytäntöjen välittäjänä. Selvitän muun muassa sitä, miten opettajat julkaisun kokevat, miten se on tavoittanut opettajat ja mihin suuntaan he haluaisivat sitä kehitettävän. Tutkimusosuudessa käsitellään lyhyesti myös opettajien oman osaamisen jakamisen tapoja.

Käytännönläheisen tutkimusotteen vuoksi valitsemaltani menetelmältä vaaditaan paljon enemmän kuin vain ilmiön kuvaamista, selittämistä tai ennustamista, joihin tutkimusmenetelmillä on yleensä pyritty (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 25).

Kehittämistyöni on sekä ongelma- että uudistamisperustainen ja luonteeltaan kartoittava. Kartoittavan tutkimuksen ominaispiirteisiin kuuluu katsoa mitä tapahtuu, etsiä uusia näkökulmia, selvittää vähän tunnettuja ilmiöitä ja kehittää hypoteeseja (Hirsjärvi ym. 2011, 138). Kehittämistyöni sopii ainakin osittain tähän kuvaukseen.

Viestinnällä haetaan ratkaisua opettajien kokemiin haasteisiin muutostilanteessa ja samalla halutaan myös uudistaa opetuspalveluiden viestintää, joka on jäänyt jälkeen muutoksen vauhdissa. Kehittämistyöni vastaa tavoitteeseen, jonka mukaan tutkimuksellisessa kehittämistyössä tulisi pyrkiä tuottamaan työelämästä ja sen kehittämisestä sellaista tietoa, joka kehittää ja uudistaa työelämän osaamis- ja tietopohjaa. Työelämässä piilee paljon kokemukseen perustuvaa hiljaista tietoa. Kokemukseen perustuva tieto on hyödyllistä saada kaikkien käyttöön ja jalostettavaksi. (Ojasalo ym. 2014, 27.)

Onnistuneen konstruktion rakentaminen vaatii siis dialogisuutta, merkityksellisen ongelman tai tarpeen määrittelyä, osaamisen hyödyntämistä, yhteistä arvonluontia ja konstruktion testaamista. Se vaatii myös tutkijalta oman roolin tunnistamista ja toteuttamista. (Puusa & Juuti, 2011, 293.) Nämä kaikki osa-alueet toteutuivat mielestäni hyvin kehittämistyössäni: vuorovaikutuksessa toimeksiantajan kanssa määrittelimme alkutilanteen ratkaistavan ongelman ja sekä tavoitteet. Vuorovaikutteisuus toteutui myös matkan varrella, kun suunnittelimme, tuotimme ja kehitimme verkkojulkaisua yhdessä. Konstruktiota kehitettiin siis koko prosessin ajan. Koska en itse ole opettaja enkä kuulu kyseiseen työyhteisöön, toimin tutkijana ulkopuolisessa roolissa, mikä toi työhön omat etunsa ja haasteensa.

3.2 Verkkojulkaisu viestinnän välineeksi

Opinnäytetyöni ensimmäisenä työvaiheena oli toteuttaa uusi väline Hämeenlinnan opetus-toimen työyhteisöviestinnän tukemiseksi muutoksessa. Prosessin edetessä viestinnän tavoite tarkentui ja esiin nousi nimenomaan hyvien käytäntöjen jakamisen tarve. Konkreettiseksi keinoksi tuli lopulta toteuttaa uusi sähköinen verkkojulkaisu, joka on tarkoitettu peruskoulun opettajille. Reunaehtona oli se, että julkaisu tuli toteuttaa kustannustehokkaasti, mikä vaikutti lähinnä käytettävän julkaisupohjan valintaan. Verkkoviestinnän etuna on, että se on nopeaa, edullista ja se leviää helposti myös laajan kohderyhmän saataville. Kunnat ja kaupungit hyödyntävätkin verkkoviestintää laajasti ulkoisessa tiedottamisessaan. (VirtuaaliAMK 2017.)

Syksyllä 2016 suunnitelmissa oli kehittää sähköinen uutiskirje, joka lähetetään opettajien sähköpostiin ja joka avautuu sähköpostista suoraan ilman erillistä linkkiä. Koska Hämeenlinnan kaupungilla ei ole käytössään varsinaista uutiskirjealustaa, julkaisun alustana päätettiin kustannussyistä hyödyntää kaupungin jo olemassa olevaa verkkosivustoa. Julkaisu- alustan suunnittelussa auttoi ja sen toteutti käytännössä viestintäosaston henkilö, joka on mukana myös julkaisun suunnittelupalavereissa.

Julkaisun jakelu toteutetaan niin, että opettajille toimitetaan sähköpostiin linkki, josta he pääsevät kaupungin verkkoon lukemaan julkaisua. Lisäksi julkaisun linkkiä levitettiin muun muassa sosiaalisen median kautta. Koska julkaisu oli tässä vaiheessa sisäinen ja tarkoitettu työyhteisölle, se ei näkynyt julkisena linkkinä kaupungin nettisivuilla. Sen pystyi kuitenkin kuka tahansa käydä lukemassa linkin kautta eli minkäänlaista kirjautumista ei tarvittu.

Toimeksiantajan toiveena oli, että ensimmäinen henkilöstöviesti julkaistaan heti alkuvuodesta 2017, joten aloitin julkaisun suunnittelun loppusyksystä 2016. Julkaisun jokaisen numeron ensimmäinen vaihe oli toimituspalaveri toimeksiantajan kanssa. Paikalla oli myös henkilö kaupungin viestintäyksiköstä. Palaverin jälkeen aloitin artikkeleiden toimitamisen: sovin ja tein haastattelut annetuista aiheista, kuvasin ja kirjoitin tekstit. Julkaisu toteutti verkkoon kaupungin viestintäyksikön henkilö. Ensimmäinen henkilöstöviesti www.hameenlinna.fi/uusikoulu julkaistiin suunnitellussa aikataulussa eli 25. tammikuuta 2017. Sen linkki lähetettiin sähköpostitse noin 600 henkilölle, joista suurin osa on peruskoulussa toimivia opettajia. Lisäksi kohderyhmässä oli kouluavustajia.

Ensimmäisen julkaisun jälkeen saimme satunnaista palautetta yksittäisiltä opettajilta, joka antoi hieman suuntaa seuraavalla julkaisulle. Google Analytics -raportista sain lukuja sivulla käyneiden vierailijoiden määrästä ja siitä, mitkä artikkelit olivat herättäneet eniten huomiota. Raportista myös näki, kuinka kauan kävijä viipyi kyseisellä sivulla.

Toisen julkaisun suunnittelu- eli toimituspalaveri toimeksiantajan kanssa pidettiin 9.3.2017. Kävimme läpi edellisen julkaisun palautetta ja ulkopuolelta saatuja ideoita, joita ei ollut montaa. Aiheet toiseen julkaisuun valittiin osin opettajilta tulleista juttuvinkeistä ja osin ne ideoitiin yhdessä toimituspalaverin aikana. Tässä vaiheessa esiin nousi myös verkkojulkaisua koskeva puute. Julkaisussa ei ollut kommentointimahdollisuutta, eikä sellaista olisi teknisesti mahdollista toteuttaa kyseiselle alustalle.

Ehdotin, että vuorovaikutteisuutta lisättäisiin blogein. Blogi-muotoiseen artikkeliin on mahdollisuus saada kommenttiosuus. Kirjoittajiksi blogiin tulisivat opetustoimen johtohenkilöt ja halukkaat opettajat. Ensimmäinen blogi ilmestyi vasta lokakuussa 2017, joten sen saama vastaanotto ei tässä kehittämistyössä käsitellä.

3.3 Tiedon hankkimisen menetelmät

Tutkimusta varten tarvitaan aineistoa, jotta tietoa voidaan analysoida johtopäätösten tekemiseksi. Yleensä tutkimusongelma ohjaa tutkimusmetodin valintoja. (Ronkainen & Pehkonen 2011, 45). Tavallisia tiedonkeruun menetelmiä ovat muun muassa erityyppiset haastattelut, havainnointi (osallistuva tai ulkopuolisena tapahtuva), kysely ja kirjalliseen materiaaliin tutustuminen (Järvinen & Järvinen 2000, 153).

Tämä kehittämistyöni on kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus, jonka tärkein tiedonkeruumenetelmä on yksilöhaastattelu. Havaintoaineiston olen siis kerännyt itse. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi ym. 2010). Aiheen taustoittamiseksi ja opetusalan erityispiirteiden ymmärtämiseksi olen seurannut tiiviisti uuden opetussuunnitelman toteuttamiseen liittyvää uutisointia eri medioissa. Aiheen taustatiedon keräämiseksi olen muun muassa osallistunut alan tapahtumiin ja tilaisuuksiin, kuten OAJ:n mediatilaisuuteen, Educa-messuille 2017 sekä Hämeenlinnan opettajien yhteissuunnittelupäivään syksyllä 2017, joista sain uusinta tietoa toimialan ajankohtaisimmista puheenaiheista. Olen myös haastatellut toimeksiantajiani ja seurannut opetusalan asiantuntijoiden kommentointia sosiaalisessa mediassa. Toimittaessani artikkeleita kehittämistyön kohteena olevaan julkaisuun, sain jatkuvasti lisää hyödyllistä taustatietoa selvitystäni varten.

Raportoinnin tarkoituksena ei ole vain kuvata kehittämistyöstä, vaan viedä sitä koko ajan eteenpäin (Ojasalo ym. 2014, 24). Tutkimuksen kannalta tärkeimmän aineiston sain opettajien yksilöhaastatteluiden tuloksena toisen julkaisun ilmestymisen jälkeen kesäkuussa 2017. Julkaisua voitiin kehittää myös prosessin aikana nopealla aikataululla saadun palautteen ja tekemiemme huomoiden mukaan. Johtopäätökset aineistoista tein laadullisen analyysin perustyökalun eli sisällönanalyysin avulla.

Kehittämistyötäni tukevat menetelmät ovat pääasiassa kvalitatiivisia, mikä näkyy myös raportin rakenteessa. Teksti kuvaa tutkimusprosessin kulkua ja kirjoittamisella on tutkimuksessa merkittävämpi ja uutta luovempi asema kuin teoriapohjaisessa tutkimuksessa. Tutkimusote on induktiivinen eli se päättyy yksityisistä havainnoista osittain yleisiin merkityksiin. (Hirsjärvi ym. 2010, 266). Tutkimusprosessissa lähdän liikkeelle empiirisistä ha-

vainnoista eli haastatteluista, ja analysoin materiaalista käyttökelpoisiksi katsomiani osia. Osittaisen yleistämisen perusteena on se, että tutkimuksen aineisto on jonkin nimenomaisen ryhmän tai osapopulaation kannalta määrällisesti tai laadullisesti edustava (Ronkainen ym. 2011, 198). Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan yleistää osittain, sillä tutkimuksen aineiston voidaan katsoa laadullisesti olevan opettajien ryhmää edustava. Kerron tässä raportissani myöhemmin tulosten yleistämiseen liittyvistä haasteista.

Hyödynnän myös kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusotetta tarkasteltaessa julkaisun tavoittamaa kohderyhmää. Sähköisen verkossa olevan henkilöstöviestin eri artikkeleiden kävijämääriä ja viipymistä sivulla seurasin kaupungin verkkopalvelun mahdollistamalla seurantatyökalulla (Google Analytics).

Sivun reitin taso 4 ?	Käyttäjät ?	Sivun katselut ?	Yksilöidyt sivun katselut ?	Keskim. sivulla käytetty aika ?
	1 130 % kokonaismäärästä: 1,29 % (87 693)	2 378 % kokonaismäärästä: 0,55 % (434 163)	1 986 % kokonaismäärästä: 0,56 % (341 470)	00:02:23 Näkyvän keskiarvo: 00:01:30 (58,13 %)
1. /Verkkotyöpyytä-Airo/	713 (48,34 %)	1 302 (54,75 %)	1 123 (56,55 %)	00:04:21
2. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Opettajatyöhön-syttyi-uusi-intohimo/	99 (6,71 %)	124 (5,21 %)	114 (5,74 %)	00:02:06
3. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Uuden-koulun-viesti-lahti-liikkeelle/	83 (5,63 %)	101 (4,25 %)	92 (4,63 %)	00:01:26
4. /Kielitivoli/Miksi-opiskella-vieraita-kieliä/	71 (4,81 %)	119 (5,00 %)	102 (5,14 %)	00:07:18
5. /uusikouluhameenlinna/	68 (4,61 %)	93 (3,91 %)	76 (3,83 %)	00:01:45
6. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Myllymaessa-kirmataan-oppimaan-ulos/	68 (4,61 %)	81 (3,41 %)	76 (3,83 %)	00:02:26
7. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Miten-koulunkaynti-on-muuttunut-syksysta-2016/	64 (4,34 %)	84 (3,53 %)	72 (3,63 %)	00:01:46
8. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/	63 (4,27 %)	154 (6,48 %)	74 (3,73 %)	00:00:38
9. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Alvettulassa-liikutaan-kaskemattakin/	57 (3,86 %)	69 (2,90 %)	58 (2,92 %)	00:01:17
10. /	29 (1,97 %)	41 (1,72 %)	33 (1,66 %)	00:00:29

© 2017 Google | Analytics-etusivu | Käyttöehdot | Tietosuojakäytäntö | Lähetä palautetta

Kuva 2. Google Analyticsin raportti on otettu ensimmäisen uuden verkkojulkaisun jälkeen helmikuussa 2017. Verkkojulkaisun lukuja ei pidä analysoida vain klikkausten määrissä, vaan kiinnittää huomiota myös esimerkiksi viipymään eli sivulla käytettyyn aikaan (taulukossa oikealla). Esimerkkinä kohta 6: juttua Myllymäen koulusta on luettu keskimäärin 2,5 minuuttia, mistä voidaan päätellä, että juttu on luettu kokonaan ja se on kiinnostanut.

Klikkaustuloksia ja esimerkiksi artikkelin lukemiseen käytettäviä aikoja sain käyttööni kaupungin viestintäosaston tuottamista raporteista. Tarkoituksena oli alun perin myös toteuttaa kvantitatiivinen kysely muun muassa siitä, kuinka moni julkaisun on lukenut ja miten lukija on sen löytänyt. Päädyin kuitenkin siihen, että verkkoseurannan antamat luvut riittävät asian toteamiseen eikä määrällinen tutkimus toisi tutkimukseen mainittavaa lisäarvoa tai -tietoa.

3.4 Yksilöhaastatteluista syvempää tutkimusaineistoa

Valitsin havaintoaineiston keruumenetelmäksi haastattelun, koska se on hyvä tapa saada julkaisusta laadullista tutkimustietoa. Ryhmähaastattelu sopii erityisen hyvin laadullisen tutkimuksen metodiksi (Moilanen 1995, 28.) Se on varmempi tapa saada tietty määrä vastauksia verrattuna kyselyyn ja saatu tieto on syvempää kuin lomakkeella kerätty (Järvinen & Järvinen 2000, 162). Toteutin kehittämistyöni aineistonkeruun kuitenkin yksilöhaastatteluina, mikä toisaalta mahdollisti mielestäni luottamuksellisemman ja suuremman keskustelun kuin ryhmähaastattelu olisi tehnyt.

Alkuperäisen suunnitelman mukaan tutkimus oli tarkoitus toteuttaa sekä ryhmähaastatteluna että yksilöhaastatteluna ja muun havainnoinnin avulla. Objektiivisen palautteen saamiseen ryhmähaastattelutilanteessa vaikuttaa muun muassa se, tuntevatko opettajat toisensa entuudestaan ja minkälainen on ryhmän sisäinen dynamiikka sekä ryhmän vetäjä. Ryhmähaastattelut eivät lopulta toteutuneet, mihin vaikutti ainakin se, että haastattelut oli tarkoitus järjestää toukokuussa, joka on opettajille vuoden kiireisintä aikaa. Vaikka tämä seikka ei tullut minulle uutena asiana, haastattelujen järjestämisen vaikeus kuitenkin yllätti. Lähetin opettajille 40 kutsua keskustelutilaisuuteen kahdessa eri erässä, ja tarjosin kahden eri vaihtoehtoa ryhmähaastattelun ajankohdalle. Ryhmähaastattelutilat oli varattu kaupungintalon kokoustiloista 23.5.2017 sekä 29.5.2017. Sain vain muutaman vastauksen, joissa vedottiin työkiireisiin, loput opettajista eivät vastanneet sähköpostiin lainkaan.

Yksilöhaastatteluihin osallistui kuusi peruskoulun opettajaa eri alueilta Hämeenlinnasta. Osa heistä on henkilöitä, jotka olin kutsunut sähköpostitse ryhmähaastatteluun ja he olivat aiheesta kiinnostuneita, mutta ehdotetut ryhmähaastattelun ajankohdat eivät sopineet heille. Haastattelut tein kesäkuussa 2017 puhelinhaastatteluina, lukuun ottamatta yhtä haastattelua, jossa tapasin haastateltavan kasvokkain.

Haastattelu on herkkä menetelmä, joka tapahtuu henkilöiden vuorovaikutuksessa. Huonosti valitut sanonnat tai monimerkityksellisyys voi tuottaa erilaisia vastauksia. (Järvinen & Järvinen 2000, 157). Työssäni toimittajana olen huomannut, että tilanteen tallentaminen (videointi tai äänittäminen) saattaa jopa vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen niin, että heistä tulee varauksellisempia. Haastateltavalle on tärkeää, että hän luottaa tutkijaan ja aineistoa ei käytetä tavalla, joka vaarantaisi heidän nimettömänä ja luottamuksella antamansa palautteen. Tehtävänä olikin puhelun aluksi vakuuttaa haastateltava asiasta ja korostin, että aineistoa käytetään luottamuksellisesti, sillä tutkimuksen kohteena oli opettajien työnantajan eli Hämeenlinnan kaupungin opetuspalveluiden tuottama julkaisu. Tehtävänä oli synnyttää haastattelutilanteeseen luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri.

Ennen haastattelua annoin osallistujille ennakkotehtäväksi tutustua tutkimuksen kohteena olleeseen julkaisuun, joka oli tuolloin nimeltään Uusi koulu Hämeenlinna -henkilöstöviesti. Oletuksena oli, että saan paremmin hyödynnettäviä kehittämisideoita, jos he ovat tutustuneet julkaisuun jollain tasolla etukäteen verrattuna siihen, että he näkisivät julkaisun ensi kerran tutkimustilanteessa.

Haastatteluvaiheessa en kertonut haastateltaville, mikä oli osuuteni sisällön tuottamisessa, jotta he antavat palautetta mahdollisimman objektiivisesti ja kriittisesti. Artikkelien kirjoittajan nimeä ei näy julkaisussa, mutta on oletettavaa, että he ajattelivat minun toimittaneen ainakin osan jutuista.

Haastatteluista saadun aineiston analysoin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Se on samalla myös teksti- tai kielianalyysia, jossa tarkastellaan saatuja aineistoja. Tutkittavat tekstit voivat olla lähes mitä tahansa, kuten päiväkirjoja, haastatteluja ja keskusteluja. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistelmä, joka liittyy tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Haastatteluilla hain vastauksia muun muassa siihen, minkälainen sisältö on opettajia kiinnostavaa, minkälaisia ajatuksia julkaisun artikkelit ovat heissä herättäneet, minkälaisen aiheiden käsittelystä heille on eniten hyötyä ja mihin suuntaan he haluaisivat sisältöä kehittää. Halusin myös tietää, mitä he ajattelevat blogeista ja olisiko blogi, jossa vierailevat opettajat kirjoittaisivat kokemuksistaan, heidän mielestään kiinnostava tapa jakaa ajatuksia. Keräsin myös palautetta julkaisun visuaalisesta toteuttamisesta, käytettävyydestä ja ylipäänsä siitä, kannattaako Hämeenlinnan opetuspalveluiden panostaa tämän tyyppiseen julkaisun tekemiseen jatkossa.

Pohdin kehittämistyöni aikana sitä, miten saisin palautetta ja kommentteja myös niiltä opettajilta, jotka ovat kriittisiä uutta opetussuunnitelmaa kohtaan ja ovat muutosvastaisia tai ovat työssään niin kuormittuneita, etteivät halunneet tai kokeneet jaksavansa osallistua tutkimukseni haastatteluihin. Sosiaalisessa mediassa, kuten Facebookin ammatillisissa keskusteluryhmissä, sekä valtamediassa näiden opettajien mielipiteet ovat tulleet esiin. Päättelen, että koska haastatteluihin osallistuneet opettajat edustavat muutenkin työssään aktiivisia ja muutosta pelkäämättömiä opettajia, tulosten yleistäminen kaikkiin opettajiin ei päde. Haastattelut antavat kuitenkin suuntaa sille, miten hyvin julkaisussa on onnistuttu saavuttamaan sille asetettuja tavoitteita ja kannattaako sen julkaisemista jatkaa.

3.4.1 Puolistrukturoitu haastattelu

Tiedonkeruumenetelmäksi valitsin yksilöhaastattelun, jossa hyödynsin pääasiassa puolistrukturoitua lomaketta. Puolistrukturoidussa haastattelussa käytetään lomakekyselyn kysymyksiä ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. (Kananen 2008, 73). Esitin kaikille haastateltaville samat kysymykset ja samassa järjestyksessä.

Tutkimuskysymysten joukossa oli myös kaksi strukturoitua kysymystä, joissa vastaajan avuksi annettiin valmiita vastausvaihtoehtoja. Ensimmäisessä kysymyksessä strukturoitu kysymys helpotti tilanteen muistamista (Milloin ja mistä kuulit uudesta henkilöstöviestistä?). Toisessa (kysymys 7: Minkälaisia artikkeleita haluaisit jatkossa lukea? Voit valita niin monta vaihtoehtoa kuin haluat.) valmiit vaihtoehdot helpottivat erilaisten juttutyypien miettimistä ja muistamista.

Yhtenä vaihtoehtona haastattelutyypille on myös teemahaastattelu, joka sijoittuu formaaliudessaan lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47) sekä avoin haastattelu, joka on keskustelua valitusta aihealueesta (Kananen 2008, 73). Tiedonkeruumenetelmänä puolistrukturoidut ja strukturoidut kysymykset sopivat kuitenkin kehittämistyöni tarkoituksiin parhaiten, koska sain tarkasti mietittyjen kysymysten kautta varmimmin ratkaistua varsinaista tutkimusongelmaa eli miten hyviä käytäntöjä ja osaamista voidaan levittää viestinnän keinoin asiantuntijayhteisössä, miten opettajat jakavat omaa osaamistaan ja miten opettajien henkilöstöviestin sisältöä pitäisi kehittää.

3.5 Miten peruskoulun opettajien hyviä käytäntöjä jaetaan verkossa?

Vertailuanalyysi eli benchmarking on toisilta oppimista ja oman toiminnan tutkimista toisia organisaatioita koskevan tiedon perusteella (Ahonen, Husman, Ikonen ym. 2015, 220). Åberg (2000, 278) kirjoittaa huipputasovertailusta, joka on toimiva työyhteisön oppimisen ja kehittämisen väline. Kyse on parhaisiin suoriin johtavien käytäntöjen järjestelmällisestä etsimisestä.

Taustaksi tutkimukselleni kartoitin, miten Suomessa tällä hetkellä jaetaan opetushenkilöstön osaamista ja hyviä käytäntöjä verkkoviestinnän keinoin. Tavoitteenani oli saada lisätietoa tutkimuskysymykseeni, miten hyviä käytäntöjä ja osaamista voidaan levittää viestinnän keinoin asiantuntijayhteisössä ja miten opettajat jakavat omaa osaamistaan verkossa. Halusin myös selvittää, olisiko jo olemassa olevista malleista hyötyä omassa kehittämistyössäni ja verkkojulkaisun muodon sekä sisällön kehittämisessä.

Löysin neljä valtakunnallisesti toimivaa verkkosivustoa, jotka esittelen lyhyesti. Opentuntisivuston (kuva 3) tavoitteena on helpottaa hyvien opetuskäytäntöjen ja -menetelmien leviämistä. Palvelu lähtee samasta ajatuksesta kuin kehittämistyöni julkaisu: toiveena on, että kanssaopettajien jakamat tuntisuunnitelmat ja ideat madaltaisivat kynnyksiä uusien opetustapojen kokeiluun. Opentunti on osa Ruskon kunnan Kökkä-hanketta, jonka yksi tavoite on verkkotyökalu, joka tukee vuosittaisten tunti- ja jaksosuunnitelmien tekemistä ja helpottaa niiden jakamista kollegojen kanssa. Työkalun tavoitteena on löytää tapa tehdä yhteistyötä yli luokka- ja kuntarajojen niin, että opettajilla on kollegojensa tuki ympäri maan. Opentunti ei ole kaikille avoin palvelu, vaan vaatii kirjautumisen ja käyttöoikeuden. Tuntisuunnitelmia pystyy kuitenkin tutkimaan ja hakemaan ilman kirjautumista.

Opentunnin esittelyssä viitataan samaan asiaan, joka on kirkastunut kehittämistyöni aikana myös minulle. Opettajat tekevät valtavan määrän päällekkäistä ja samaa työtä. Opentunnin mukaan kymmenentuhannet opettajat suunnittelevat vuosittain tunteja samoihin OPS:n aiheisiin, samoille luokka-asteille ja yhteneväisin tavoittein. Sen lisäksi, että tunteja suunnitellaan työajalla ja erilaisissa hankkeissa, opettajat käyttävät siihen myös omaa vapaa-aikaansa. Aika ja rahaa tähän työhön käytetään siis huomattavia määriä.

Hyvät käytännöt on Opetushallituksen tarjoama laaja ja kaikille avoin palvelu (kuva 4). Siellä kuka tahansa opetuslalla työskentelevä voi ehdottaa hyvää käytäntöä julkaistavaksi. Opetushallituksen määritelmän mukaan hyvä käytäntö voi olla menetelmä tai toimintatapa, joka on kehitetty opetuksen ja oppimisen tueksi, yhteistyön kehittämiseen, toiminnan suunnitteluun ja organisoimiseen, verkostoitumiseen, opetushenkilöstön kouluttamiseen tai arviointiin. Käytännöt on jaettu yhdeksään eri kategoriaan varhaiskasvatuksesta ammatilliseen koulutukseen ja vapaaseen sivistystyöhön. Kohderyhmä on siis erittäin laaja. Julkaistuja hyviä käytäntöjä voi selailla koulumuodoittain, teemoittain sekä hakusanoilla.



Kuva 3. Opentunti-sivustolla opettajat voivat hakea muiden tekemiä opetussuunnitelmia.



Kuva 4. Opetushallituksella on verkkosivu, jossa levitetään hyviä käytäntöjä sekä suunnitelmia.

Hundred-hankkeessa (HundrED) visioidaan Suomen koulutusta sadan vuoden päähän (kuva 5). Sen päätarkoitus on kuitenkin osaamisen jakaminen. Organisaatio etsii opetusnoinnovaatioita Suomesta ja maailmalta. Opetusalan visionäärien (koulutusalan asiantuntijat ja vaikuttajat ympäri maailman) haastatteluja tuotetaan Hundredin verkkosivulle vuonna 2017 tasan sata kappaletta. He vastaavat muun muassa kysymyksiin, kuinka koulutus tulisi kehittää tulevaisuudessa, mikä on opettajan rooli, mitä taitoja nuorten tulisi koulussa oppia ja miten oppimista tulisi arvioida. Haastatteluissa käsitellään eri alojen asiantuntijoiden näkemyksiä koulutuksen tulevaisuudesta laajasti. Hanke on osa Suomen juhlavuoden ohjelmaa.

Behind every dot is something beautiful.

We seek and share inspiring innovations in K12 education.



Kuva 5. Maailmassa on paljon hienoja, toimivaksi havaittuja opetusinnovaatioita. Valitettavasti ne leviävät hyvin harvoin oman lähipiirin ulkopuolelle. Hundredin missiona on auttaa maailman kouluja muuttumaan etsimällä innostavia innovaatioita ja auttaa niitä leviämään sekä maan sisällä että maan rajojen ulkopuolelle. (Hundred 2017).

Alakoulun aarraitta puolestaan on virtuaalinen opettajanhuone opetus- ja kasvatustieteilijöille. Verkkosivulla opettajat kysyvät, vastaavat, vinkkaavat ja jakavat ideoita. Tarkoituksena on myös keskustella ajankohtaisista opetukseen ja kasvatukseen liittyvistä aiheista sekä kannustaa ja innostaa kollegoita. Myös tämä sivusto haluaa kannustaa kokeilemaan uudenlaisia tapoja toimia ja nostaa opettajien osaamista uudella tavalla esille. Ilmaisen sivuston käyttö vaatii rekisteröitymisen jäseneksi.

Opetustieteen osaamista jaetaan myös sosiaalisessa mediassa. Facebookissa toimii monia aktiivisia ja isoja ryhmiä, joissa opettajat vaihtavat ajatuksia ja ideoita. Esimerkiksi opetus sivusto Alakoulun aarraitalla on Facebook-sivullaan 5 800 seuraajaa, joiden kesken käytännönläheisten ideoiden jako on vilkasta. Suomen opettajien ja kasvattajien foorumi Facebookissa on julkinen ryhmä, jossa on lähes 11 000 jäsentä. Ryhmässä toivotaan käyvän yhteistä ja arvostavaa keskustelua siitä, miten koulu ja kasvatustieteen ylipäänsä voivat olla kunnioitettavaa ja kaikkien hyvinvointia tukevaa. Keskustelu sivustolla onkin erittäin aktiivista. Sivusto on hyvä foorumi sen seuraamiseen, mikä opettajia alalla ajankohtaisesti puhuttaa ja mietityttää.

4 Suunnitelmasta julkaisuksi

Tässä luvussa kerron, minkälainen on hyvä verkkojulkaisu ja minkälaisen prosessin kautta päädyttiin tekemään opetuspalveluille verkossa julkaistavaa henkilöstöviestiä. Lisäksi käsittelem sähköisen julkaisun tavoitettavuuden haastetta sekä sitä, mitä tulee huomioida, jos verkkojulkaisua käytetään mallina muille yksiköille.

4.1 Suunnitteluprosessi

Uutta julkaisua mietittäessä, on tärkeää pitää mielessä mikä on sen tarkoitus. Onko tarkoituksena esimerkiksi myydä, tiedottaa, sitouttaa tai kasvattaa asiakastyytyvää? (Aucor, 2017, 2) Hämeenlinnan opetuspalveluiden alkuperäisenä tavoitteena oli jakaa tietoa opettajien kesken ja helpottaa heidän työtään muutoksessa. Sen jälkeen lähdettiin miettimään, mikä olisi siihen sopiva väline. Ehdotin kanavaksi sähköistä uutiskirjettä, sillä parhaimmillaan sillä tavoitetaan kohderyhmä tarkasti ja se on kustannustehokas tapa viestiä. Lisäksi tutkimustenkin mukaan uutiskirjeiden suosio oli jälleen kasvussa. Harva lähtee hakemaan tietoa aktiivisesti verkkosivuilta, mutta kun se tulee suoraan omaan sähköpostiin, se tavoittaa paremmin. Uutiskirje on useimmiten verkkojulkaisun etusivu, jota kautta päädytään käytännössä verkkoalustalle.

Verkkolehdeillä ei ole tarkkaa määritelmää tai muotoa. Se voi olla sanoma- tai aikakauslehtimäinen julkaisu, jota luetaan verkossa. Esimerkiksi sisältö, julkaisu- ja lehden tavoitteet voivat olla samat kuin paperilehdessä tai sitten ne ovat täysin erilaiset. Verkkolehti on usein esimerkiksi jäsenlehti, asiakaslehti, harrastelehti tai uutislehti. (Aucor, 2017, 2). Myös henkilöstölehti voidaan julkaista verkossa.

Opetuspalveluiden uuden julkaisun sisältöä alettiin suunnitella syksyllä 2016. Sen ensimmäinen versio oli seuraavanlainen (palaveri toimeksiantajan kanssa marraskuussa 2016):

Sähköinen uutiskirje:

- henkilökohtainen ja kustannustehokas tapa viestiä
- mitattavissa ja jalostettavissa

Päätettiin että opettajille kohdistettu uutiskirje ilmestyy neljä kertaa vuodessa (kaksi keväällä, kaksi syksyllä). Kerralla julkaistaan 3–5 artikkelia kuvineen.

Tavoitteet:

1. Tukea uuden opetussuunnitelman teemojen toteutumista kouluissa.
2. Jakaa hyviä käytäntöjä opettajien kesken, antaa vertaistukea, lisätä yhteisöllisyyttä, tehdä tutuksi.
3. Tarjota asiantuntijanäkemyksiä toiminnan tueksi.
4. Tuottaa tietoa johtotasolle ja lisätä vuorovaikutusta kentän kanssa, työnantajakuva.
5. Mallinnettavissa muille sektoreille (esim. varhaiskasvatus).

Juttutyypit, ensimmäinen suunnitelma:

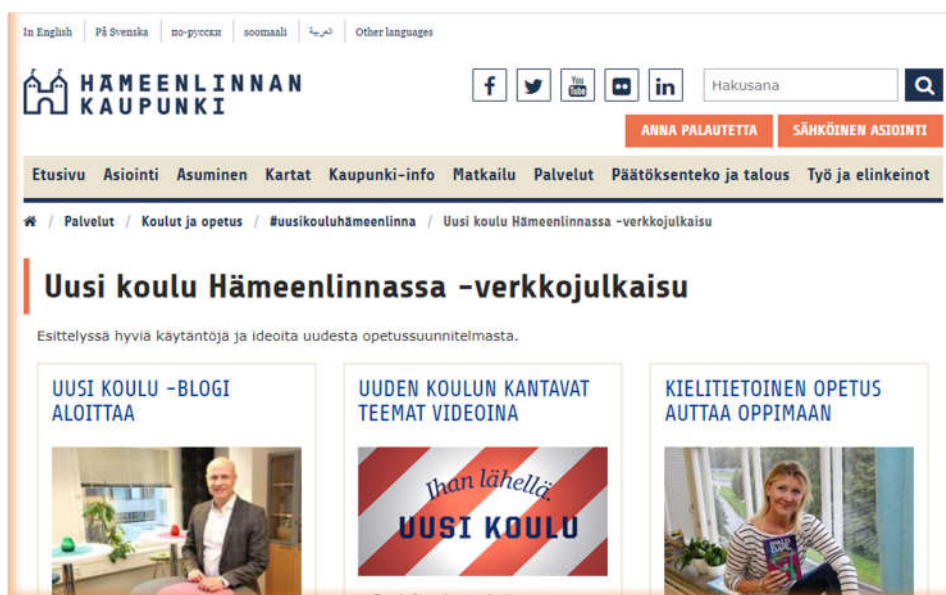
1. Opesarja – paikallisten opettajien/asiantuntijoiden haastattelut, kokemuksia, caseja – "miten toteutin tämän"
 2. Asiantuntijahaastattelut – esim. Juho Norrena, Linda Liukas, Maarit Korhonen ym.
 3. Ajankohtaiset: uutismaista tietoa – uutisia, tiedotteita, tapahtumia (kaupungin opetuspalveluista tai alalta yleensä)
 4. Kyselyt ja palautteet – kerätään palautetta ja juttuvinkkejä
- Alusta – yhteistyössä viestinnän kanssa: selvitettävä kustannustehokkaat vaihtoehdot.
 - Tavoitteena houkutteleva visuaalinen ulkoasu, joka hyödyntää ja tukee kaupungin brändiä.
 - Julkaisun nimi: Uusi koulu Hämeenlinna -henkilöstöviesti

Loppuvuodesta 2016, kun julkaisun sisältöä alettiin tuottaa, kävi yhteisissä keskusteluissa selväksi, että toimeksiantajalla on tarve nimenomaan opettajien hyvien käytäntöjen jakamiseen. Päätimme yhdessä toimeksiantajan kanssa jättää pois muut aiheet eli yleis-työhyödyllisiä asiantuntija-aiheita tai ajankohtaisia uutisia ei otettu mukaan, vaan keskityttiin paikallisuuteen ja aiheisiin, jotka tukevat opettajien työtä mahdollisimman käytännönläheisesti. Ensimmäisessä julkaisussa toteutettiin Alvettulan, Myllymäen ja Iittalan yhtenäiskoulun opettajien ja toiminnan esittelyt. Lisäksi haastateltiin opetuspalveluiden palvelupäällikkö Mika Mäkelää, joka avasi uuden julkaisun ideaa lukijoille.

Sain vapaat kädet toimittaa tekstin sekä kuvat huomioiden julkaisun tavoitteet ja rajoitteet. Esimerkiksi kuvien tuli olla vaakamallisia ja ingressin tietyn mittainen, jotta se mahtuu etusivulla annettuun tilaan. Leipätekstin pituutta ei ole rajoitettu. Verkkotekstin ei tarvitse olla lyhyttä ja verkkoon erikseen suunniteltua, mutta sen muotoilussa kannattaa suosia kappa-lejakoja ja väliotsikoita lukemisen helpottamiseksi. Myös palstaleveyteen kannattaa kiinnittää huomiota, sillä leveä palsta vaikeuttaa lukemista.

Verkossa artikkeli saattaa elää pitkäänkin verrattuna paperilehteen. Juttua luetaan yleensä verkossakin heti julkaisun jälkeen eniten, mutta se saattaa kokea myös yllättävän jäl-

leensyntymisen vuosienkin jälkeen. Lukijoita saadaan myös sosiaalisen median jakojen ja linkitysten kautta. Jos sisältö on laadukasta ja hakukoneoptimointi kunnossa, myös hakukoneet suosivat artikkeleita. Kun sisältö on tehty tietylle kohderyhmälle, se vastaa helposti heidän tekemiään hakuja. Verkon hyvä puoli on sekin, että juttuja voi linkittää keskenään ja omassa julkaisussa voi tarjota lukusuosituksia vanhempiin artikkeleihin uudestaan ja uudestaan. Verkkojulkaisussa artikkeleita on mahdollista korjata tai täydentää vielä julkaisun jälkeenkin. (Aucor, 2017, 3.) Muokkauksista tulee aina mainita lukijoille: mitä on tehty ja milloin.



Kuva 6. Uusi koulu Hämeenlinnassa -julkaisussa hyödynnetään Hämeenlinnan kaupungin verkkosivujen tekniikkaa ja brändin ulkoasua.

4.2 Tavoitettavuus

Opetuspalveluiden verkkojulkaisun haasteena on saada vastaanottaja avaamaan sähköpostiviesti, lukemaan se ja klikkaamaan itsensä verkkojulkaisuun. Haaste on vielä suurempi kuin uutiskirjeellä, koska varsinaista uutiskirjealustaa ei ole, eikä ensinäkymään saatu visuaalisia koukkuja mukaan. Kirjeen linkki päätettiin lähettää henkilöstölle suoraan palvelupäälliköltä, jotta viesti saa huomiota ja avaamisprosentti olisi mahdollisimman suuri. Viestin liitteeksi kirjoitettiin saate, jossa kerrottiin henkilöstöviestistä pääasiat:

"Hei! Tässä on linkki Hämeenlinnan kaupungin opetuspalveluiden uuteen julkaisuun 'Uusi koulu Hämeenlinna', joka on suunnattu henkilöstöllemme. Haluamme tukea myös viestinnällä kouluissa työskentelevien arvokasta ja haastavaakin työtä muutoksessa. Haluamme nostaa henkilöstöviestissä esiin omien opettajiemme korkeaa osaamista ja erilaisia, hyväksi havaittuja työtapoja uuden opetussuunnitelman toteuttamisessa.

Henkilöstöviesti ilmestyy tänä vuonna neljä kertaa. Toivon, että saan runsaasti ideoita myös jatkoa varten, joten olethan yhteydessä, jos sinulla on kerrottavaa tai tiedät kollegan, joka käyttää työssään jotain uudenlaista ideaa tai opetustapaa.

Henkilöstöviesti on toteutettu Hämeenlinnan kaupungin verkkosivuston alustalle. Se on avoin kaikille kiinnostuneille. Linkkiä saa ja on toivottavaakin jakaa eteenpäin!


Klikkaa henkilöstöviestiin tästä: <http://www.hameenlinna.fi/uusikoulu/>

Koska verkossa kaikesta tekemisestä jää jälki, voidaan verkkojulkaisua analysoida erilaisilla työkaluilla, kuten Google Analyticsilla. Kävijätilastot kertovat esimerkiksi sen, mitkä artikkelit ovat suosituimpia tai mitä kautta lukijat tulevat sivustolle. Ajanjaksoja on helppo verrata toisiinsa. Analytiikkaan voidaan luoda omia tavoitteita, joiden täyttymistä seurataan. (Aucor, 2017, 7).

4.3 Osallistaminen

Läpinäkyvä toiminta tuo mukanaan vaatimuksen yhä laajemmista osallistumisen mahdollisuuksista. Suomessa on painotettu perinteistä management-johtamista, mutta siitä ollaan siirtymässä leadership-johtajuuteen, joka osoittaa suuntaa, luo yhteistä visiota ja tarkoitusta työlle (Ahonen ym. 2015, 191).

Opettaja pyrittiin osallistamaan verkkojulkaisun tekoon pyytämällä juttuideoita julkaisua varten (kuva 6).

VERKKOJULKAISU JA BLOGI	UUSI OPS	ILMIANNA HYVÄ KÄYTÄNTÖ
<p>Hämeenlinnan opetuspalvelut tuottaa tälle sivustolle artikkeleita uudesta koulusta. Julkaisun päätoimittajana toimii Mika Mäkelä.</p> <p>Artikkeleiden keskeistä sisältöä ovat opettajien hyviksi kokemat käytännöt uuden opetussuunnitelman toteuttamisessa.</p> <p>Tsekkaa myös blogimme, jonka teemat liittyvät uuteen kouluun ja uuteen opetussuunnitelmaan.</p>	<p>Uusi opetussuunnitelma otettiin käyttöön Hämeenlinnassa esiopetuksessa ja alakouluissa elokuussa 2016 ja yläkouluissa vuosittain alkaen 2017.</p> <p>Lue lisää opetussuunnitelmasta.</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Menittekö metsään ja sieltä pilveen?• Teittekö luokan kanssa projektin, josta saadusta kokemuksesta olisi muillekin iloa ja hyötyä?• Vai onko kollegasi opetustyyli tehnyt vaikutuksen? <p>Kerro asiasta meillekin, niin teemme aiheesta jutun. Ota yhteyttä: mika.makela@hameenlinna.fi</p>

Kuva 7. Kuvakaappaus Hämeenlinnan opetuspalveluiden verkkojulkaisun etusivun alareunasta. Laatikosta näkee yhdellä silmäyksellä, mistä on kysymys. Samassa yhteydessä opettaja pyydetään antamaan juttuvinkkejä julkaisun sisällöstä.

Henkilöstöviestistä myös tiedotettiin Wilmassa henkilökunnan näkymässä maaliskuussa 2017:

"Oletko jo huomannut uuden opettajien henkilöstöviestin?

Hämeenlinnan opetustoimi on alkanut julkaista opettajien henkilöstöviestiä, joka keskittyy hyvien opetuskäytäntöjen levittämiseen. Uusi Koulu Hämeenlinna -henkilöstöviesti tulee ilmestymään tänä vuonna neljä kertaa. Se julkaistaan verkossa ja nyt sitä pääsee lukemaan myös Wilman kautta – käy kurkkaamassa, jos et vielä ole käynyt!

Haemme koko ajan uusia juttuideoita hyvistä käytänteistä ja opettajien osaamisesta levitettäväksi kaikkien opettajien tietoisuuteen. Teittekö luokan kanssa projektin, josta saadusta kokemuksesta olisi muillekin iloa ja hyötyä? Haluatko esitellä omaa opetustapaasi tai onko kollegiasi opetustyyli tehnyt vaikutuksen? Ideoita voit ehdottaa osoitteeseen mika.makela@hameenlinna.fi"

Keväällä 2017 Uusi koulu Hämeenlinna -julkaisu vietiin myös Wilmaan vanhempien saataville. Huoltajille asiasta viestittiin näin:

"Hämeenlinnan uusi koulu esittäytyy julkaisussa! Haluatko käydä kurkkaamassa, miten uutta koulua tehdään Hämeenlinnan kouluissa? Opetustoimi julkaisee neljä kertaa vuodessa ilmestyvää Uusi koulu Hämeenlinna -henkilöstöviestiä opettajille. Uuden julkaisun ideana on levittää hyviä käytäntöjä ja osaamista opettajien kesken. Jutut kiinnostavat varmasti myös huoltajia ja tekevät koulujen osaamista näkyväksi, joten päätimme tuoda ne Wilmaan. Saatatpa törmätä jutuissa oman lapsesi opettajan metodeihin! Katso jutut <http://hameenlinna.fi/uusikoulu/>"

Lopulta syksyllä 2017 päätettiin, että julkaisu Uusi koulu Hämeenlinna ei ole enää vain henkilöstöviesti ja sana "henkilöstöviesti" jätettiin julkaisusta pois. Julkaisun tunnettuutta päätettiin kasvattaa ja tiedottaa asiasta esimerkiksi valtamedian suuntaan sekä Hämeenlinnan kaupungin omissa kanavissa. Artikkeleita päätettiin edelleen julkaista kaupungin Arjessa mukana -asukaslehdessä.

Julkaisun tekemisen ja artikkeleiden näkökulmien lähtökohtana päätettiin edelleen säilyttää alkuperäinen idea hyvien käytäntöjen jakamisesta opettajien kesken.

4.4 Vuorovaikutteisuus

Palautte- ja keskustelukanavaksi suunniteltiin alkuvaiheessa myös omaa Facebook-sivustoa, joka perustettaisiin tukemaan henkilöstöviestin vuorovaikutteisuutta ja lisäämään

sen näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa. Facebookin ylläpitoon tarvitaan resursseja, eikä organisaation johto ei voi ulkoistaa sosiaalista mediaa asiantuntijoille. Viestinnän ammattilaiset voivat opastaa ja auttaa johtoa, mutta vuorovaikutteiset välineet tarvitsevat kasvoja ja nimiä. (Ahonen ym. 2015, 195.) Facebook-sivuston ylläpito vaatisi kaupungin opetuspalveluiden henkilökunnan ja johdon osallistumista, jotta sivusto käytännössä toimisi vuorovaikutteisesti ja vaikeisiinkin kysymyksiin sekä negatiiviseen palautteeseen saataisiin nopeasti vastaukset. Keskustelun rajaaminen pelkästään henkilöstöviestin aiheiden käsittelyyn ei tulisi onnistumaan.

OPPILASAGENTTITOIMINTA KASVATTA JA MOTIVOI



Oppilasagenttitoiminta on saanut terukan lähdön ja tarkoitus on laajentaa ideaa kaikkiin ala- ja yläkouluihin Hämeenlinnassa. On tärkeää, että oppilasagentteja hyödynnetään aidosti yhteisön oppimisessa, jotta toiminta ei lässähä alkuunsa. [Lue lisää..](#)

SATA TYÖPAJAA JOHDATTI UUTEEN



Hämeenlinnan peruskoulujen kaikki opettajat osallistuivat YS-päivään syyskuun lopussa. Päivä koostui luento-osuudesta sekä sadasta työpajasta, joista jokainen sai valita itselle parhaiten sopivat. [Lue mitä päivästä jäi käteen.](#)

HÖNTSÄILYSTÄ VOI NOUSTA UUSI HARRASTUS



Kouluajan ulkopuolella on tarjolla monipuolista tekemistä, johon opettajan kannattaa kannustaa oppilaitaan esittelemällä liikuntalukkarin lajit ja paikat. Liikkuva koulu mahdollistaa laajan kirjon uusia liikuntaharrastuksia ympäri kaupunkia. Tarjolla on korista, zumbaa, lätkää, crossfittiä ym. [Lue](#)

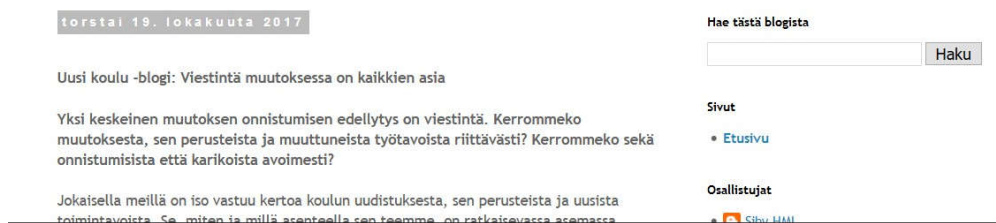
s/login?goback=.nmp_*1_*1_*1_*1_*1_*1_*1_*1_*1_*1&trk=hb_signin

Kuva 8. Kuvakaappaus Uusi koulu Hämeenlinnassa -verkkajulkaisun etusivulta lokakuussa 2017. Johdannon eli ingressin lopusta pääsee lukemaan koko jutun.

Vuorovaikutteisuutta päätettiin lisätä perustamalla verkkajulkaisun yhteyteen blogi, jossa kirjoittajina vuorottelevat opetuspalveluiden johtajat Mika Mäkelä ja Nikke Keskinen sekä vierailevat paikalliset opettajat ja mahdollisesti myös alan muut asiantuntijat. Blogin ensimmäinen kirjoitus julkaistiin lokakuussa 2017. Blogialusta antaa mahdollisuuden kommentointiin.



Uusi koulu -blogissa vuorottelevat kirjoittajina Hämeenlinnan opetuspalveluiden henkilöstö sekä opettajat. Teemat liittyvät uuteen kouluun ja uuteen vuonna 2016 käyttöön otettuun opetussuunnitelmaan.



Kuva 9. Blogin toivotaan tuovan verkkojulkaisuun lisää vuorovaikutteisuutta.

4.5 Prosessin mallinnettavuus – mitä tulee ottaa huomioon?

Toimeksiantajan toiveena oli, että kehittämisprosessin sivutuloksena voisi syntyä toimintamalli, jota voitaisiin hyödyntää myös muissa kaupungin yksiköissä. Kehitetty verkkojulkaisu sopii sellaisenaan monenlaiseen viestintään. Jos verkkojulkaisua halutaan käyttää muiden kaupungin yksiköiden viestinnässä, tulee ensimmäiseksi varmistaa, että yksikön resurssit riittävät julkaisun toteuttamiseen. Resurssit tarkoittavat tarkemmin ottaen aikaa, rahaa ja tekijöitä.

Verkkojulkaisun toteuttaminen on prosessi, johon kaikkien tekijöiden tulee sitoutua. Tekninen toteutus vaatii sopivan alustan ja tekijän. Sisällöntuotantoon tarvitaan toimittaja ja kuvaaja tai kuvaava toimittaja. Pitää siis päättää, tehdäänkö sisältö itse, vai hankitaanko ulkopuolista apua. Vaikka julkaisun teko ulkoistettaisiin, on toimeksiantajan oltava mukana prosessissa tiiviisti mukana esimerkiksi ideoimassa juttuaiheita ja antamassa jutuista palautetta. Myös blogi teettää työtä, sillä kommentointiosuus vaatii operaattorin. Jotta julkaisua voidaan kehittää, tulee lukijoiden toimintaa mitata ja analysoida.

Opetuspalveluiden verkkojulkaisun toteuttamiseen saimme Hämeenlinnan kaupungin viestinnästä erityisesti teknistä apua. Viestintä suunnitteli ja toteutti teknisen verkkoalustan sekä auttoi blogialustan etsimisessä sekä toteuttamisessa. Kaupungin viestinnällä ei kuitenkaan ole resursseja olla mukana jokaisen yksikön verkkojulkaisussa, joten yksiköiden tulee pystyä hoitamaan itse kaikki tässä kehittämissä aiemmin esiin tulleet vaiheet. Tarkoitus on kokeilujakson jälkeen myös tämän julkaisun osalta siirtää viestintäyksikön tekemä työ opetuspalveluiden oman henkilökunnan tehtäväksi.

5 Yksilöhaastatteluiden ja data-aineiston analyysia

Tässä osuudessa esittelen aluksi tutkimuksen yksilöhaastattelun kysymykset ja sen jälkeen analysoin saatuja tuloksia kysymys kerrallaan. Esittelen samalla myös uuden henkilöstöviestin kävijädataa, joka perustuu verkkosivustosta kerättyyn tietoon. Nämä tiedot olen saanut käyttöni Hämeenlinnan kaupungin viestinnästä.

5.1 Kysymykset ja toteutus

Haastattelin tutkimuksessani kuutta hämeenlinalaista peruskoulun opettajaa. Viisi haastatteluista tapahtui puhelimitse ja yksi kasvokkain. Esitin kysymykset opettajille samassa muodossa ja järjestyksessä. Osa kysymyksistä oli strukturoitu ja osa avoimia kysymyksiä. Haastattelut kestivät keskimäärin 25 minuuttia.

Tarkoituksena oli kerätä ajatuksia, palautetta ja kehittämissuhteita opettajille suunnatusta uudesta verkkojulkaisusta. Haastattelu toteutettiin niin, että haastateltavalla on verkkojulkaisu käytettävissään haastattelun aikana.

Haastattelun aluksi kertosin vielä, mistä tutkimuksessa on kysymys, ja miksi kysely toteutetaan. Korostin, että aineistoa käytetään luottamuksellisesti ja nimettömänä.

Vastaaja-numero	Sukupuoli	Kokemusvuodet opettajana	Kokemusvuodet Hml:ssa	Vuosiluokka kevät 2017
Vastaaja 1 (V1):	Nainen	19 vuotta alalla	19 vuotta	6. luokka
Vastaaja 2 (V2):	Mies	8 vuotta alalla	8 vuotta	6. luokka
Vastaaja 3 (V3):	Mies	16 vuotta alalla	16 vuotta	6. luokka
Vastaaja 4 (V4):	Nainen	5 vuotta alalla	5 vuotta	4. luokka
Vastaaja 5 (V5)	Mies	14 vuotta alalla	5 vuotta	3. luokka
Vastaaja 6 (V6)	Nainen	18 vuotta	18 vuotta	2. luokka

Taulukko 1. Haastateltujen taustatiedot.

Vastaajista puolet oli naisia ja puolet miehiä. Kokemusta alalta oli vähintään viisi vuotta ja enimmillään 18 vuotta. Kolme opettajista oli opettanut tutkimusvuonna kuudetta luokkaa, muut luokkia 2–4.

5.2 Miten julkaisu tavoitti kohteensa?

Hämeenlinnan opettajien uusi henkilöstöviesti ilmestyi ensimmäisen kerran 25. tammikuuta 2017. Asiasta informoitiin opettajia sähköpostin kautta. Vastaajista viisi kuudesta oli huomannut kyseisen sähköpostin heti julkaisun ilmestyttyä ja myös reagoinut siihen vähintään klikkaamalla linkistä. Yksi vastaajista ei ollut varma, mistä tieto uudesta julkaisusta oli hänelle tullut.

Hämeenlinnan kaupungin viestinnästä saatujen klikkaustietojen mukaan (25.1.–7.3.2017) henkilöstöviestin tuolloin ilmestynyttä neljää artikkelia oli luettu yhteensä 338 kertaa. Eniten klikkauksia keräsi kahden ensimmäisen viikon aikana "Opettajan työhön syttyi uusi intohimo" 113 klikkauksella. Seuraavaksi eniten kiinnosti Mika Mäkelän aloitussanat uuden henkilöstöviestin synnystä (87 klikkausta). "Myllymäessä kirmataan oppimaan ulos" keräsi 78 klikkausta ja "Alvettulassa liikutaan käskemättäkin" 60 klikkausta. Artikkelien parissa vietettiin aikaa keskimäärin kaksi minuuttia, mistä voidaan päätellä, että artikkelit myös luettiin. Pisimpään luettiin artikkelia "Myllymäessä kirmataan oppimaan ulos", jonka parissa viivytettiin keskimäärin 2 minuuttia ja 45 sekuntia.

5.3 Julkaisun ensivaikutelma

Kysyin haastateltavilta, minkälaisia ajatuksia julkaisu herätti heissä sisällöllisesti. Lisäksi kysyin, mitä mieltä he olivat ulkoasusta ja kuvista.

Sisällöllisesti vastaajia kiinnosti erityisesti tutustua juttuihin, joissa oli heille itselleen tuttu opettaja haastateltavana. Myös tuttuihin aiheisiin liittyvät artikkelit kiinnostivat. Ulkoasullisesti julkaisun mainittiin olevan selkeä, kyseistä sanaa käytti kolme vastaajaa kuudesta. Muita yksittäisiä adjektiiveja, joilla ulkoasua kuvattiin olivat: moderni, tyylikäs, ruohonjuuritasonen ja ihmisläheinen.

Vastaajat olivat miettineet, mistä julkaisussa on ylipäänsä kysymys. Osaamisen tuomista esille tällaisen julkaisun avulla pidettiin hyvänä ideana.

Ulkoasuhan on selkeä ja hyvä, mielenkiintoinen. On hyvä idea tuoda esille kaupungissa olevaa osaamista ja tehdä sitä näkyväksi ja tietoiseksi.

Mielenkiintoista katsoa, miten muut tekevät asioita. Työtä voi tehdä niin eri tavoilla. Visuaalisesti mielestäni tämä on moderni, tyylikäs ja selkeä.

Ne otsikot kiinnostivat, jotka liittyivät jotenkin sen hetkiseen työtilanteeseeni. Julkaisu oli mielestäni selkeä, etsin tuttuja asioita ja ihmisiä siitä.

En mennyt heti lukemaan julkaisua vaan jostain syystä vasta toukokuussa. Yllätyin tosi positiivisesti, se on ihmisläheinen ja ruohonjuuritasoinen. Ja oli kiva kun huomasin, että ai täällähän on tuttuja!

5.4 Julkaisuun tutustuminen

Viisi vastaajaa kuudesta oli tutustunut julkaisuun jo ennen tutkimuksen haastattelukutsua, kuten olin pyytänyt.

Pyysin haastateltavia kuvailemaan tarkasti, millä tavoin he olivat tutustuneet julkaisuun ensimmäisen kerran. Verkkolehtiä selataan eri tavoin kuin paperilehteä, joka käydään läpi ennalta-arvattavasti yleensä kannesta alkaen. Lukija saattaa saapua verkkojulkaisun tiettyyn artikkeliin esimerkiksi suoraan sosiaalisesta mediasta. (Aucor Oy, 2017, 7.)

Tutustumisesta oli kulunut useimmilla sen verran aikaa, että vastaajat eivät olleet täysin varmoja, mitä olivat lukeneet heti ja mihin olivat palanneet myöhemmin. Vastaajilla oli julkaisu edessään tutkimuksen aikana, mikä helpotti muistamista, mutta saattoi myös vaikuttaa vastauksiin.

Osa vastaajista oli palannut julkaisuun ensimmäisen vilkaisun jälkeen uudestaan paremalla ajalla. Julkaisun etusivulta näkee kaikki juttuaiheet kerralla, joten lukija pystyy silmäilemään nopeasti, mikä kiinnostaa. Myös tässä kohtaa kyselyä mainittiin kiinnostus tutun kollegan haastattelua kohtaan.

Avasin linkin ja luin kaverini jutun (Opettajan työhön syttyi uusi intohimo). Luin myös Mika Mäkelän saatesanat siitä, miksi julkaisu on tehty. Myöhemmin palasin julkaisuun uudestaan ja luin Hennan jutun (Myllymäessä kirmataan ulos oppimaan), syyinä myös se, että tunnen hänet.

Plärsin nopeasti välitunnilla läpi. Katsoin joitain juttuja, mutta en perehtynyt siinä kohtaa sen enempää. Luin sähköpostin juuri niin kuin ei pitäisi, kiireessä, enkä ehtinyt sen enempää.

Kaksi vastaajista kertoi lukeneensa kaikki jutut kerralla, muut olivat selaileet ja lukeneet osan jutuista. Vastauksissa näkyi sekä itse sisältö että verkkojulkaisujen käyttö- ja lukutotumukset, johon vaikuttaa myös käytettävä väline eli luetaanko julkaisua mobiilisti vai tietokoneelta isolta näytöltä. Eräs vastaaja koki kynnyksen avata koko artikkelin kohdasta "Lue lisää" erittäin korkeaksi, mutta yllättyi positiivisesti alettuaan tutustua teksteihin.

Luin jutun Tuomelan koulusta, sen jossa ennakkoluulot kaatuivat. Katsoin myös oppilasagentit (video). Täytyy olla todella huomiota herättävä juttu, että jaksan kiinnostua. Jos on virastomaiset sivut, en jaksaa yhtään ellei ole pakollinen tarve.

Kun lopulta menin linkistä ja tutustuin julkaisuun, luin sitten kaikki jutut kerralla. Kaikki jutut olivat niin mielenkiintoisia!

Vaihtoehtoinen kysymys esitettiin niille, jotka eivät olleet tutustuneet julkaisuun ennen kutsua tutkimukseen. Kysymys kuului, minkä arvioisit syyksi siihen, että et ollut tutustunut siihen aiemmin.

Yksi kuudesta vastaajasta kuului tähän ryhmään ja hän totesi, että syynä ehkä oli se, että julkaisu tuli linkkinä ja "vähän tylsästi". Hän ihmetteli itsekkin, miksi ei ollut avannut julkaisua aiemmin, vaikka muisti saaneensa sähköpostin asiasta ja epäili, että on useampikin opettaja, joka ei ole julkaisua lukenut.

5.5 Mikä kiinnosti?

Tutkimuksen kysymys viisi käsitteli sitä, mikä julkaisun jutuista on kaikista kiinnostavin ja miksi. Edelleen esiin nousi kiinnostus tutun työkaverin työtapoja kohtaan ja eri artikkelit saivat yksittäisiä mainintoja tämän perusteella.

HYKKE-video mainittiin kiiinnostavimpana juttuna kaksi kertaa. Videolla esitellään Hämeenlinnan Tuomelan koulun avointa oppimisympäristöä.

Reetta Horilan haastatteluun perustuva juttu "Ennakkoluulot kaatuivat rytisten" mainittiin kiinnostavimpana juttuna kolme kertaa. Juttu sai huomiota myös kohderyhmän ulkopuolella. Juttua oli luettu ennätysmäiset 1 312 kertaa sen jälkeen, kun se oli jaettu Facebook-ryhmässä "Suomen opettajien ja kasvattajien foorumi #SOKF", jossa on lähes 8 000 jäsentä. Juttuun liittyvällä postauksella oli heti 56 tykkäystä, 5 jakoa ja 23 kommenttia ja luvut kasvoivat nopeasti. Juttu kertoi tiimiopettajuudesta ja kommentoinnin mukaan kiinnostusta oli nimenomaan sitä aihetta kohtaan.



Kuva 10. Artikkeeli "Ennakkoluulot kaatuivat rytisten" herätti huomiota sosiaalisessa mediassa, mikä ansiosta juttu sai ennätysellisen määrän lukijoita verrattuna muihin julkaisun artikkeleihin.

Myös digitalisaatiota käsitellyt juttu "Maailmanparannusta digin varjolla" sai kolme mainintaa julkaisun kiinnostavimpana juttuna. Toisaalta digi aiheena herätti eräässä vastaajassa vastareaktion.

Marin jutun pitäisi kiinnostaa aiheen puolesta, mutta en tiedä, miksi se ei nyt napanut. Ehkä siitä digistä on kuullut nyt niin paljon, ei vaan jaksa.

Henkilökohtaisesti kiinnosti "Maailmanparannusta digin varjolla" eniten, lähinnä siksi että se liittyy niin paljon omaan työnkuvaan. Toisaalta kiinnosti myös Tuomelan koulun systeemit (Ennakkoluulot kaatuivat rytisten ja HYKKE-video), se miten on ensimmäisen lukuvuoden jälkeen päästy käyntiin, syksyllähän (2016) kukaan ei tiennyt mitä tulee, se on mielenkiintoista.

5.6 Mikä ei kiinnostanut?

Tutkimuksessa kysyttiin myös, mitä jutuista et lukisi ja miksi.

Aiheita valitessa kannattaa kiinnittää huomiota siihen, kuinka paljon samaa asiaa on käsitelty muissa medioissa tai esimerkiksi koulujen omissa koulutuksissa. Jos aihe oli opettajalle liian tuttu, siitä ei jaksettu enää välttämättä kiinnostua.

Agentit kokoontuivat Verkatehtaalla, video. Aihe on minulle niin tuttu jo ennestään eli tiedän jo, mitä se on.

Tuomelan koulun juttu "HYKKE uudistaa opetusta" (video). Aihe on jo niin tuttu ennestään ja itsestäänselvä, en jaksa sellaisia aiheita, joista on jo paljon jauhettu ja joka on ollut paljon esillä, vaikka haastateltavana olisi tuttujakin opettajia.

Kiinnostukseen vaikuttaa luonnollisesti myös se, mitä luokka-astetta tai ainetta opettaja opettaa tai kuinka sisällä hän on kyseisessä aiheessa itse.

"Katseet koulutulokkaisiin - messut valmistaa opettajia syksyyn". En opeta milloinkaan ykkösluokkaa. Enkä ole kiinnostunut mistään messuista.

Koulutulokasjuttu. Se oli aika huono. Olin itse mukana messuilla ja tiedän mitä siellä oli ja olin kai katsonut asioita eri näkökulmista. Olisin ehkä valinnut eri aiheita juttuun. No tämä on niin makuasia ja siitä kiinni, mistä on kiinnostunut.

Kahdelle vastaajalle kaikki julkaistut jutut olivat kiinnostavia, eivätkä he nimenneet mitään juttua, jota eivät haluaisi lukea.

Ei ole mitään sellaista, jota en voisi lukea.

En tiedä onko mitään sellaista, mitä en lukisi. Kaikki jutut on mielenkiintoisia. Ei, ei tässä kyllä ole mitään sellaista, mitä en lukisi.

Sivun reitin taso 4 ?	Käyttäjät ?
	3 288 % kokonaismäärästä: 12,06 % (27 266)
1. /Verkkotyöpöytä-Airo/	1 895 (55,14 %)
2. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Ennakkoluulot-kaatuivat-rytisten/	1 312 (38,17 %)
3. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Agentit-kokoontuivat-Verkatehtaalla/	39 (1,13 %)
4. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Maailmanparannusmeininkia-digin-varjolla/	39 (1,13 %)
5. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Katseet-koulutulokkaisiin-messut-valmistaa-opettajia-syksyyn/	35 (1,02 %)
6. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/HYKKE-uudistaa-opetusta/	30 (0,87 %)
7. /uusikouluhameenlinna/Uusi-koulu-Hameenlinnassa/Tiedotteet_uusikoulu/Vanhempien-yhteys-kouluun-nakyy-lasten-oppimisessa/	18 (0,52 %)
8. /uusikouluhameenlinna/	11 (0,32 %)
9. /	10 (0,29 %)
10. /Kielitivoli/	4 (0,12 %)

Kuva 11. Uusi koulu Hämeenlinnassa -julkaisun lukijamääriä 4.5.–10.5.2017 toisen julkaisukerran jälkeen. Joitakin juttuja oli avattu vain muutaman kerran. Sosiaalisessa mediassa leviämään lähtenyt artikkeli "Ennakkoluulot kaatuivat rytisten" sai nopeasti 1 312 klikkausta.

5.7 Miten julkaisun sisältöä tulisi kehittää?

Kysymyksellä numero 7 halusin selvittää, mihin suuntaan julkaisun sisältöä tulisi kehittää eli minkälaisia artikkeleita opettajat haluaisivat jatkossa lukea. Valmiiksi annetuista vaihtoehdoista vastaaja sai valita niin monta kuin halusi.

Yksimielisimmin haluttiin lukea paikallisten opettajien henkilöhaastatteluja, joista olivat kiinnostuneita kaikki tutkimuksen vastaajat.

Vastaajista neljä oli kiinnostunut lukemaan artikkeleita paikallisista opetusalan tapahtumista. Samoin neljä vastaajaa oli valmis lukemaan tarkkoja kuvauksia siitä, miten uusia opetusmetodeja toteutetaan käytännössä.

Viisi vastaajaa koki, että Uusi koulu Hämeenlinnassa -julkaisussa tulisi olla myös valtakunnallisesti tunnettujen opetusalan asiantuntijoiden haastatteluja.

Opettajien blogeista oli varauksetta kiinnostunut vain yksi vastaaja. Opetuspalveluiden hallinnon työntekijöiden näkemyksiä blogin muodossa lukisi kaksi vastaajaa kuudesta.

Juttutyyppe:	Määrä:	Sija:
paikallisten opettajien henkilöhaastatteluja	6	1
ajankohtaisia menovinkkejä ja uutisia	5	2
valtakunnallisesti tunnettujen opetusalan asiantuntijoiden haastatteluja	5	2
reportaaseja alan tapahtumista paikallisesti	4	3
tarkkoja kuvauksia siitä, miten uusia opetusmetodeja toteutetaan käytännössä	4	3
opettajien blogeja	2	4
opetuspalveluiden hallinnossa työskentelevien blogeja	2	4
katsoisit mieluiten videoita	0	5

Taulukko 2. Taulukko kertoo suosituimmuusjärjestyksessä, minkälaisia artikkeleita opettajat halusivat mieluiten verkkojulkaisusta lukea. Kysymys oli strukturoitu.

Ajankohtaisista opettajien menoista ja uutisista halusi tietää viisi vastaajaa.

Videoita tutkimuksen mukaan katsoisi kaksi vastaajaa. Eräs vastaajista halusi erikseen perustella sitä, miksi ei halua katsoa videoita.

En halua katsoa videoita, koska niitä ei voi skrollata ja silmäillä kerralla mielenkiintoisia kohtia, kuten tekstissä voi.

Eräs vastaaja kritisoi aiheellisesti kysymyksen asettelua, jossa vaihtoehdoksi annetaan "katsoisin mieluiten videoita" vastaamalla, että "katsoisin myös videoita, kysymyksen asettelu ei toimi".

5.8 Juttuvinkkejä sisällön toteuttamiseen

Lokakuuhun 2017 mennessä Uusi koulu Hämeenlinnassa -julkaisua oli julkaistu kolme kertaa. Ennen jokaista julkaisua tuotantoprosessi käynnistyy toimituspalaverilla, jossa päätetään julkaisun sisältö. Kehittääksemme julkaisun sisältöä ja saadaksemme mahdollisimman mielenkiintoisia aiheita, olemme pyytäneet juttuaiheista vinkkejä opettajilta. Uskomme, että parhaat juttuaiheet tulevat kentältä – kouluista, joissa uudistusta toteutetaan kädet savessa. Parhaat käytännöt seuloutuvat kokeilujen kautta, mutta kaikkien opettajien ei kannata kokeilla samaa asiaa moneen kertaan. Siksi parhaimmat metodit halutaan saada kaikkien luettavaksi. Juttuvinkkejä on kuitenkin tullut harvakseltaan ja siksi kysyin

tutkimuksessani, ovatko opettajat vinkanneet tai voisivatko he kuvitella vinkkaavansa omasta työstään tai kollegan työstä. Jos vastaus oli kyllä, tiedustelin, minkälaisia vinkkejä he antaisivat.

Kukaan kyselyn vastaajista ei ollut antanut toimitukselle juttuvinkkejä. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että voisivat antaa julkaisuun juttuvinkin ainakin kollegan tekemisistä. Joillain vastaajista oli paljonkin aiheita, joista he kokivat, että voisi toteuttaa jutun julkaisuun.

En ole vinkannut, mutta voisin kyllä. Isossa koulussamme on laaja tarjotin ja monia eri aiheita. Etenkin pienemmät koulut, joissa ei välttämättä ole mahdollisuus samaan, voisivat saada niistä aiheista vinkkejä. Tulee mieleen paljon henkilöitä, joita voisin ehdottaa.

Oman työn nostamiseen juttuaiheeksi oli korkeampi kynnyks. Eräs vastaaja koki sen täysin mahdottomaksi.

En ole (antanut vinkkiä). Voisin hyvin ehdottaa esimerkiksi kollegan projektia, jos se on mielenkiintoinen. Oman työn tarjoamiseen olisi kyllä ihan mahdoton kynnyks.

En ole, voisin kuvitella itseäni lähellä olevasta aiheesta vinkkaavani. Omassa työssä ei huomaa välttämättä sitä mikä voisi olla jutun aihe. Tätä on mietittävä.

Eräs vastaaja koki omankin työn nostamisen jutun aiheeksi luontevaksi, mutta mainitsi heti perään, että vinkkaisi kuitenkin mieluiten muiden työstä.

En ole, mutta voisin vinkata, omasta tai muista – ehkä mieluummin muiden tekemisistä, jos vaan muistaisi. On monenlaista projektia, joista voisi tehdä juttua. Sitä ei vaan arjessa muista. Se ei oikein kuulu opettajien työkuultuuriin. Voisin vinkata oppilasagenttitoiminnasta, se on uusi tapa osallistaa oppilaita, ja tulossa nyt jokaiseen kouluun Hämeenlinnassa pienemmin tai isommin.

Voisin kyllä. Radikaaleista ja pelottomista opettajista, jotka ovat uskaltaneet tehdä niin eri tavalla, että sillä on jotain merkitystä. Jotka tuulettavat ummehtunutta peruskoulukulttuuria.

Kyllä mä luulen, että meiltä omalta koululta voisin. Esimerkiksi Liikkuvasta koulusta noin yleisesti.

Lausahdus "sitä ei vaan arjessa muista" selittää osaltaan, miksi toimitus ei ole saanut kaipeamiaan juttuvinkkejä. Yksi syy vinkkien vähyyteen on se, että julkaisu ei ylipäänsä ollut tavoittanut vielä kohderyhmäänsä tarpeeksi hyvin. Pyyntö lähettää juttuvinkkejä löytyy julkaisun etusivulta.

Herää myös kysymys, vinkkaisivatko opettajat juttuaiheita enemmän, jos sähköpostiosoite olisi suunnattu opetuspalveluiden johtajan sijaan esimerkiksi suoraan toimitukselle tai julkaisun info-osoitteeseen. Tulisiko juttuaiheita enemmän, jos ne voisi esittää nimettömänä?

5.9 Onko verkkojulkaisu hyvä käytäntö?

Kysymys 9 pureutui siihen, miten opettajat suhtautuvat ajatukseen siitä, että hyviä käytäntöjä jaetaan kyseisen verkkojulkaisun avulla. Tämän kysymyksen vastaukset antoivat vahvimman signaalin siihen suuntaan, että julkaisu on lunastamassa paikkaansa ja sen tekemistä kannattaa jatkaa. Kaikki vastaajat pitivät julkaisua hyvänä tapana välittää ja viestiä uusista opetustavoista. Julkaisua kuvailtiin adjektiiveilla: hyvä, tehokas, nykyaikainen, uudenlainen ja raikas. Lisäksi sitä kommentoitiin seuraavasti:

Aiemmin jaettiin vihkosia, joita olen ollut itsekkin tekemässä, nekin olivat hyviä mutta digitaalinen on parempi.

Tällainen tapa on parempi kuin moni muu. Säännöllinen julkaisu, joka tavoittaa täsmänä ja tätä kautta (verkko). Vesoissa tai koulutuksessa tai kiertävissä sähköposteissa tällaiset aiheet menevät helposti ohi.

Positiivisesti. Tämä on uudenlaista ja raikasta. Pelkään vaan, että menee helmiä siille, jos opettajat eivät edes avaa julkaisua.

Todella hyvä tapa, on järkeä ehdottomasti. Se vain haittaa löytämistä kun eri foorumeita on niin hirveästi.

Vastasinkin jo, että tämä on hyvä asia. En vaan muista nähneeni tätä muuta kautta kuin Mäkelän sähköpostissa. Kyllähän rehtorit voisi kouluissa pistää tätä näkyville. Onkohan vanhemmille tästä kerrottu?

Mun mielestä tämä on tosi hyvä juttu. Ihastuin juuri siihen, että ei välttämättä tiedä mitä muualla kouluissa tehdään. Tuttujen kanssa kyllä tiedetään, mutta ei muiden. Meillä tehdään tosi hyvää ja innovatiivista toimintaa täällä paikkakunnalla.

5.10 Miten saada lisää lukijoita?

Verkkajulkaisun tunnetuksi tekeminen opettajien keskuudessa on ollut hidasta. Kysyin tutkimuksessani, miten julkaisu saataisiin paremmin opettajien tietoon ja luettavaksi. Julkaisua on markkinoitu opettajille lähinnä sähköpostilla ja Wilmassa. Haastatelluista opettajista osa ehdotti jakelukanavaksi sosiaalista mediaa.

Somessa opettajat pitäisi saada jakamaan tätä aktiivisesti, ei hallinnosta eikä toimittajilta.

Se auttaisi, jos joku linkkaa somessa tai kollega vinkkaa ihan vaan opettajanhuoneessa, että tällainen on olemassa.

Erään vastaajan mielestä sähköposti, jolla asiasta tiedotettiin, oli tylsä.

Olisin varmaan lukenut tämän heti, jos olisi ollut muu kuin tylsä sähköpostilinkki. Ei jotenkin vaan tarttunut. - - - Mutta kun menee lukemaan yhtä juttua, niin huomaakin että ai täällähän on muutakin kiinnostavaa.

Toisaalta opetuspalveluiden johtajalta tullut sähköposti koettiin "painavaksi", koska hän ei yleensä lähesty opettajia suoraan sähköpostilla.

Se, että sähköposti tuli Mikalta oli painava homma ja hyvä, koska sieltä ei niin usein tule sähköpostia.

Tiedon jakaminen koettiin myös rehtoreiden tehtäväksi ja julkaisua olisi voinut käsitellä esimerkiksi yhteisessä kokouksessa, jotta se tulisi kaikkien tietoon.

Olisi parasta, jos tästä saataisiin sellainen, että kun se ilmestyy, niin sitä heti aletaan availemaan ja aiheista juttelemaan opettajien kahvipöydän äärellä. - - - Joka työyhteisössä pitäisi olla joku joka innostaa ja höpöttää asiasta tuoreeltaan. Somessa henkilökohtaiset jaot herättävät, mutta itseni vain silloin, jos opetusalan asiaa jakaa jonkun muun alan ihminen. Silloin kiinnostaa tarttua siihen ja lähteä kommentoimaan asiaa.

Tällaisia isoja projekteja kun tehdään, voisi aivan hyvin käyttää yt-tunnin (yhteistoitumintatunti) tai kaksi siihen, että katsottaisiin tätä yhdessä ja mietittäisiin, miten saataisiin tätä kehitettyä.

Rehtorien kokouksissa voisi tuoda esille, mutta ehkä se sitten unohtuu ja jää.

Keväällä 2017 Uusi koulu Hämeenlinnassa -julkaisu vietiin myös Wilmaan vanhempien saataville. Yksi vastaajista ehdottikin tätä, tietämättä, että julkaisu on jo huoltajien Wilmassa. Samalla hän kuitenkin toteaa, että aineistoa on Wilmassa niin paljon, ettei hän itsekään vanhempana perehdy kuin pakollisiin asioihin.

Tää olisi tosi hyvä olla Wilmassa vanhemmille. Nykyvanhemmilla ei välttämättä ole oikeaa kuvaa siitä, miten erilaista koulunkäynti on kuin omassa koulussa oli. Jutut voisi laajentaa ajattelua. Matskua vaan on niin pilvin pimein, juuri vaikka Wilmassakin, että ei tule itsekään huoltajana perehdyttyä kuin pakollisiin.

5.11 Onko julkaisusta ammatillista hyötyä?

Kun julkaisua alettiin suunnitella, tärkein ajatus oli auttaa ja helpottaa opettajien työtä muutoksen keskellä. Julkaisusta tulisi olla hyötyä opettajien työssä ja sen kertomien tarinoiden tulisi toimia rohkaisevina esimerkkeinä uudesta tavasta toteuttaa opettajan työtä käytännössä. Tutkimuksessa halusinkin kysyä haastateltavilta, millaisia hyötyjä julkaisusta on opettajille ammatillisesti. Vastausten perusteella voitaisiin myös miettiä julkaisun jatkoa – kannattaako sitä toteuttaa vielä ensimmäisen vuoden jälkeen.

Julkaisun hyöty on jokaiselle opettajalle yksilöllinen. Hyöty riippuu esimerkiksi siitä, missä vaiheessa opettaja kokee olevansa uuden opetussuunnitelman toteuttamisessa. Tämä vaihtelee yksilöllisesti, sillä osa opettajista on käyttänyt uuden OPS:n tyyppisiä metodeja työssään jo vuosia omasta halustaan, osa on vasta alkutaipaleella. Myös koulun koko ja uudistumiseen tarvittavat resurssit vaikuttavat opettajien tilanteeseen.

Olen työpaikassa, jossa ollaan ammatillisesti ajan hermolla. En oikein tiedä, mitä voisin saada tästä lisää. Meillä tehdään isossa koulussa niin paljon kaikkea. Esimerkiksi olemme toimineet tiimeissä jo pitkään (viittaa juttuun tiimiopettajuudesta), koska ei ole ollut muuta vaihtoehtoa. Meillä ei edes saa tehdä yksin. Mitenkään väheksymättä, uskon että pienemmissä kouluissa näistä jutuista on enemmän hyötyä.

Osa vastaajista näki julkaisun selkeästi yhteisöllisyyttä lisäävänä työkaluna, joka toimii myös niille opettajille, jotka eivät ole mukana somessa.

Näkisin, että tämän isoin ansio voisi olla se, että se yhteisöllistää Hämeenlinnan opetushenkilöstöä ja saisi koko kaupungin koulut yhteistyöhön. Se sitoo koko poppota. Se on vähän kuin koululehti isommassa koulussa. Yksi koulujen massiivinen vesopäivä jää vähän kapeaksi, ja muuta ei ole. Se (julkaisu) toimii myös niille, jotka eivät ole somessa mukana ammatillisessa mielessä.

En nyt tiedä onko se ammatillista, mutta ajattelen, että kyllä ylipäänsä tällainen nostaa itsetuntoa, kun on oman paikkakunnan osaamisesta ja taitotasosta. Sellainen, että me ollaan tosi hyviä. Ei sitä omaa työtään osaa arvostaa ja pitää itsestäänselvyytenä. Hämeenlinnassa tehdään hyvää työtä.

Kun oikein mietin asiaa niin tällainen saattaa synnyttää parhaimmillaan kollektiivista iloa ja ylpeyttä, että näin meillä täällä Hämeenlinnassa tehdään. Tämä on sellainen yhteinen juttu. Vähänpö me tehdään hienoja juttuja täällä.

Tavoitteensa mukaisesti julkaisu tuo myös uutta intoa, rohkeutta ja ideoita opettajan työhön.

Se antaa rohkaisua ja jutut ovat armollisia opettajille. Kuka vaan pystyy tekemään näitä asioita, ne eivät vaadi mielettömiä digitaitoja tai neroutta, vaan kekseliäisyyttä ja uskallusta. Esimerkiksi Mari Orkolan juttu: kaikilla on valmiudet, se vain vaatii itsensä kehittämistä että pääsee sille tasolle, jota vaaditaan.

Kyllä ajattelisin, että se voisi innostaa omassa työssä, saa ideoita toiselta, ja verkostoitumiseen hyvä – voi kysellä tarkemmin siltä henkilöltä.

Se antaa ajatuksia ja ehkä uskallusta kokeilla uutta omaan opetukseen ja rohkeutta kokeilla. Ja nousee esiin tiettyjä ihmisiä, joilta voi kysyä asioista.

Eräs vastaaja nosti esiin seikan, että opettajat ovat työpäivät kiinni omilla kouluillaan. Työtä tehdään ainakin vielä pääasiassa omissa luokissa, eikä opettajilla ole mahdollisuutta nähdä, miten muut opettajat tekevät asioita omassa ja muissakin kouluissa. Julkaisu avaa hänen mukaansa muiden koulujen toimintatapoja.

Jokainen opettaja reflektoi omaan työtään jatkuvasti, hakee uusia näkökulmia siihen mitä tekee. Opettajat eivät pääse helposti katsomaan toisiin kouluihin ihan fyysisesti siis. Tämä on vähän niin kuin ikkuna ulos.

Eniten sellaista ideoiden jakamista, miten toisissa kouluissa tehdään ja sitä voi muuttaa omaan työhön sopivaksi.

5.12 Miten opettajat jakavat osaamistaan?

Kysyin haastateltavilta myös, miten he jakavat omaa osaamistaan muille ja mikä olisi mielestäsi mielekäs tapa tehdä se. Vastaajien osalta tunnistettiin erityisesti oman osaamisen jakamista rinnakkaisluokan opettajan kesken. Samalla luokka-asteella osaamisen jakaminen kollegoiden kesken koettiin luontevana ja sitä tapahtuu osana koulupäivää erilaisia asioita päivän mittaan kohdatessa.

Osaamista jaetaan myös järjestäytyneemmin tiimeissä, jotka on nimetty eri aiheiden mukaan (alkuopetus, kansainvälistyminen jne.). Näissä ryhmissä työtä suunnitellaan ja kehitetään yhdessä muiden tiimiläisten kanssa. Yksi haastatelluista opettajista mainitsi jakavansa omaa osaamistaan kansainvälisten kouluvierailijoiden suuntaan, kun he käyvät tutustumassa koulun toimintaan.

Oman osaamisen jakamiseksi koettiin myös tilanne, jossa kollegalla on jokin ongelma. Avuksi annetaan vinkkejä omien kokemusten pohjalta ja asioita pohditaan yhdessä välitunnilla opettajanhuoneessa. Eräät vastaajista kuvailivat arjessa tapahtuvaa osaamisen jakamista näin:

Osaamisen jakaminen on vastavuoroista. Ei mitään sellaista, että opetan tän nyt sulle. Näen osaamisen jakamisen enemmän sellaisena jatkuvana prosessina, jossa on kyse kehittymisestä laajemmin työssä, mitä on menossa ja missä vaiheessa. Toivoo sitten, että muut laittaa niitä jakeluun.

Parhaimmillaan se on jutustelua käytävällä ja pienessä koulussa osaaminen tuppaa leviämään vähän kuin vaivihkaa ja vähän meteliä pitämällä.

Saattaa olla myös niin, että rehtori velvoittaa jakamaan omaa osaamista koulussa kollegoille. Eräässä koulussa yhteistoiminta-aikaa on varattu siihen, että asioita mietitään pareittain tai tiimeittäin.

Koulujen sisällä osaaminen tuntuu leviävän luonnostaan. Yhden vastaajan mukaan "muiden koulujen välillä ei osaaminen leviä, se on perinne, että koulujen välillä ei tällaista tehdä." Toisen vastaajan mukaan osaamista jaetaan kyllä oman porukan kesken, mutta "kaksi koulua yhteistyössä on jo mahdoton ajatus". Näitä näkemyksiä vasten peilattuna verkkojulkaisu, jossa esitellään eri koulujen osaamista, puoltaa paikkaansa.

Osaamista jaetaan yhden opettajan mukaan koulujen vesopäivillä, jotka järjestetään kaksi kertaa vuodessa. Veso-päivillä tapaavat Hämeenlinnan kaikkien alakoulujen opettajat,

joten ainakin siellä osaamista jaetaan myös koulujen välillä. Yksi opettajista mainitsee olevansa mukana projektissa, jossa kehitetään ja ylläpidetään yhteistyötä eri koulujen välillä.

Erään vastaajan mielestä olisi hienoa, jos opettajilla olisi mahdollisuus opettajanvaihtoon eli opettaja voisi toimia toisen rinnalla resurssiopettajana esimerkiksi viikon tai kaksi. Hänen mukaansa olisi hyvä nähdä, millaisia kouluja on muualla, koska kokee, että opettajat jumiutuvat usein tapoihin ja tekemiseen, joihin ovat tottuneet. Opettajanvaihto vaatisi sijaisen käyttöä, mikä taas lisäisi kustannuksia.

Sosiaalisessa mediassa toimii monia erilaisia opettajien ja kasvattajien keskusteluryhmiä. Eräs vastaaja kertoo seuraavansa Facebookissa Alakoulun Aarreaitan keskusteluja ja osallistuvansa niihin aktiivisesti. Hän toteaa, että "some on oikeastaan parempi kuin täydennyskoulutus, voi ottaa itseään kiinnostavista asioista lisää selvää. Ei ole enää niin suurta innostusta lähteä lisäkoulutuksiin."

5.13 Julkaisun kehittämideoita

Viimeisellä kysymyksellä, jossa pyydettiin avoimin kommentein julkaisun kehittämideoita, saatiin arvokasta tietoa julkaisun kehittämistä ajatellen. Kehittämisen kannalta painotin keskusteluissa kritiikin ja kehittämideoiden saamisen tärkeyttä, jotta julkaisua voidaan viedä oikeaan suuntaan. Kritiikkiä julkaisu sai kuitenkin hyvin vähän, eikä yksikään niistä koskenut artikkelien sisältöä. Yksi kommentti liittyi ulkoasuun ja julkaisun nimeen Uusi koulu Hämeenlinnassa sekä markkinointiin. Yksittäinen pohdinta liittyi julkaisun sähköisyyteen ja tarvittaisiinko opettajanhuoneisiin printtiversio, jotta julkaisu tavoittaisi lukijansa paremmin.

Eräs vastaaja kaipasi etusivulle päivämääriä, jotta tiedetään milloin juttu on julkaistu, tämä ei kuitenkaan ole kyseisellä alustalla mahdollista toteuttaa. Päivämäärä löytyy kun avaa jutun.

Tosi hyvä juttu, että uuden OPS:n myötä on tällainen ja huomioitu uusi opetussuunnitelma. Ja se erityisesti, että millä tavalla hyviä tapoja tehdään. On myös huomioitu children-to-children-näkökulma (oppilasagenttijuttu).

Julkaisu on tarpeen ja näen siinä mahdollisuuden, että sitä odotetaan ja juttuja kommentoidaan. Kun toimitus jalkautuu kouluille, niin se tulee tutuksi ja sitä kautta lähemmäksi opettajia. Se on yksi tapa levittää tätä. Sisältö on ollut oikein hyvää.

Tämän pitäisi olla sähköinen aikakauslehti, jossa numerot on eroteltu ja on erikseen kansikuva. Vanhat jutut hukkuu nyt alle, kun uudet läntätty päälle. Uusi koulu Hämeenlinnassa nimeä ei ehkä kannata käyttää. Se on mainittu samalla sivulla kolme kertaa. Markkinointia lisää, aggressiivisesti ja kaikille opettajille sekä vanhemmille. Tätä pitäisi tehdä paljon aktiivisemmin. Vaikka se onkin Wilmassa.

Ei mitään muuta, tää on hyvä, mutta pitäisi saada päivämäärä etusivulle juttuihin, niin tietää mitkä on ajankohtaisia juttuja. Blogija en haluaisi lukea, koska se on säätelemätöntä. Sieltä voi tulla mitä vaan, en jaksa seurata sellaista. Toimittajan koama juttu kiinnostaa, kun tietää että siinä on joku hyvä syy, miksi se on tehty.

Ainoa on tuo tietoisuus julkaisusta, että tulisi näkyvämmäksi. Jos tulee blogi, sen nimi voisi olla joku muu. Saattaa olla, että tämä paperisena luettaisiin paremmin opettajanhuoneessa, jotkut haluaa vielä sellaista, mutta se on kallista.

Musta tää oli... oli hyviä juttuja, niitä oli tarpeeksi vähän, ja selkeä. Iskevät otsikot. Ja hyvä kun oli värikuva ja sen alla pieni juttu, josta pääsi voi lähteä jatkamaan. Mule toimii.

Tehtyäni kuusi haastattelua havaitsin, että haastatteluosuuteen olisi ollut mielenkiintoista ottaa mukaan kysymys julkaisun vuorovaikutteisuudesta, jonka tarpeellisuutta olimme pohtineet palaverissa toimeksiantajan kanssa. Keskustelin vain yhden haastateltavan kanssa aiheesta lisäkysymyksenä ja hän toi asiasta esiin mielenkiintoisen näkökulman, jota en ollut ajatellut, sillä oletin, että lukija haluaa aina mahdollisuuden kommentointiin. Tämä kyseinen opettaja ei ollut kaivannut kommentointimahdollisuutta artikkelien yhteydessä, koska koki, että voisi tarvittaessa olla yhteydessä saman paikkakunnan kollegoihinsa matalalla kynnyksellä vaikka sähköpostitse.

6 Pohdinta

Kehittämistyöni kattoajatuksena oli parantaa Hämeenlinnan opetuspalveluiden työyhteisöviestintää uudella välineellä ja lisätä opettajien osaamisen jakamista muutostilanteessa. Elisa Juholinin (2008) mukaan työyhteisöviestinnässä keskeisiä asioita ovat vuorovaikutus ja vastavuoroisuus, keskinäinen arvostus sekä viestinnän tuleminen osaksi jokaisen työtä ja elämää. Monen organisaation haasteena on saada työntekijät ymmärtämään, että he kaikki ovat omalta osaltaan viestijöitä.

Sosiaalisessa mediassa näkee toisinaan, että työntekijä ilmaisee tyytymättömyyttään työtään ja työnantajaansa kohtaan, vaikka some ei ole oikea paikka näiden asioiden käsittelyyn. Moni myös kuvittelee, että sosiaalisen median suljetut ryhmät ovat paikkoja, joissa voi kirjoittaa mitä tahansa. Mikään ryhmä ei ole salainen ja niitä myös lukevat muut kuin ryhmän jäsenet. Työntekijän on siis hyvä tiedostaa oma vastuunsa sekä viestinnän vastaanottajana että sen tekijänä. Viestintä on kaiken läpileikkaavaa, sitä tapahtuu kaikkialla, mutta silti sitä voidaan tehdä suunnitelmallisesti ja systemaattisesti eri tavoin.

Viestinnän ajattelemisen prosessina helpottaa hahmottamaan sen haasteita. Kun viestinnän paloittelee osiksi, pystyy erittelemään myös syy-seuraussuhteita viestinnän tekemisessä. Mikä meni pieleen ja miksi? Jo aiemmin mainitsemani Åbergin (2010) nimeämät viestinnän osat eli lähettäjä, vastaanottaja, sanoma, informaatio, kanava, häiriöt, palaute, vuorovaikutus ja kontekstit, auttavat palaamaan viestinnän juurille ja miettimään, missä kohtaa olisi voinut tehdä toisin. Osat pysyvät samoina, vaikka välineet muuttuvat. Kehittämistyöni suurimmat ongelmat liittyvät kanavaan – sähköposti tai Wilma julkaisun markkinoitikeinona opettajille ei ole tehokas. Viestinnässä on aina häiriöitä ja tässä työssä ne liittyivät eniten siihen, että opettajille tulee liikaa sähköpostia tai on kiire. Myös muutospaineet kuormittavat opettajia, eikä heiltä riitä energiaa mihinkään ylimääräiseen. Tämä näkyi kehittämistyössäni siinä, että en saanut kokoon ryhmähaastatteluja. Työni haasteet liittyivät myös palautteeseen ja vuorovaikutukseen, sillä niille ei ole tarjolla sopivaa kanavaa.

Muutoksen kohtaamisessa ja käytäntöön viemisessä on viestinnällä siis tärkeä rooli. Muutosviestintää on tehtävä koko muutosprosessin ajan niin sisäisesti kuin ulkoisestikin sekä monipolkuisesti. Kuten Juholin (2008) toteaa, muutos tehdään näkyväksi viestinnällä. Uudessa opettajien verkkojulkaisussa on kysymys juuri tästä, osana muuta muutosviestintää. Julkaisun kautta opettajat saavat vinkkejä, mutta voivat myös reflektoida sitä, miten ovat itse ottaneet muutoksen käytäntöön. Uuden opetussuunnitelman kohdalla muutoksen jalkautumiseen menee vuosia, ja muutosviestinnän tulee tukea toimintaa koko ajan. Myös palautteen antaminen prosessin etenemisestä on tärkeää. Muutosprosessia näyttää ha-

vaintojeni mukaan pidentävän se, että opettajat ottavat uusia asioita haltuun eri tahtiin ja pala palalta. Toiset ovat käyttäneet uuden OPS:n mukaisia metodeja jo vuosia, kun muutostavastaiset opettajat ovat vasta hyväksymässä muutoksen ja ryhtymässä toimiin pakon edessä.

Andy Hargreavesin (1999) mukaan opettajien muutosta hidastaa edelleen olemassa oleva pirstaleinen yksilöllisyyden työkuulttuuri, jossa ei jaeta kokemuksia ja osaamista. Verkossa on saatavilla jonkin verran tarkkoja ja uuden opetus suunnitelman mukaisia opetusaineistoja esimerkiksi tuntimalleina. Hämeenlinnan opetuspalveluiden uusi verkkojulkaisu rakentuu artikkelimuotoisten tarinoiden varaan ja tarjoaa opettajille enemmänkin ideoita, vinkkejä, innostusta ja inspiraatiota kuin valmiiksi pureksittuja tuntu suunnitelmia, joita on saatavilla moneltakin eri sivustolta.

Haastattelemi opettajat olivat valmiita antamaan juttuvinkkejä toisten opettajien tekemisistä, mutta eivät mielellään omistaan. Tämä kertoo kuitenkin mielestäni enemmän vaatimattomuudesta – siitä, että tuntuisi turhamaiselta nostaa itseään jutun aiheeksi – kuin siitä, että omaa osaamista ei haluttaisi jakaa. Yksin tekemisen kulttuuri on kuitenkin rikkoutumassa, sillä osaamista kuitenkin jaetaan siellä, missä se luontevasti tuntu eli esimerkiksi rinnakkaisluokan opettajien kesken tai sosiaalisessa mediassa, joka on muuttanut oppimisen muotoja ja osaltaan rikkonut myös formaalisen oppimisen rajoja. Epämuodolliset sosiaalisessa mediassa käydyt keskustelut voivat olla oppimisen kannalta erittäin tärkeitä, ja tätä tukee myös T. Heikkisen ja Tynjälän (2012) näkemys: keskustelu ja vuorovaikutus oppimisessa ovat erityisen tärkeitä, koska nykyoppija yhä useammin rakentaa eli konstruoi tietoa omien käsitystensä, tietojensa ja kokemustensa perusteella. Silti näen, että myös systemaattinen ja ohjattu osaamisen jakaminen, jota tuetaan oikea-aikaisella ja laadukkaalla viestinnällä, on työyhteisöä hyödyttävää.

Opettajien työyhteisöviestintä tapahtuu siis muun muassa päivän mittaan kohtaamisina opettajanhuoneessa ja osaamista jaetaan luontevasti rinnakkaisluokan opettajan tai tietyn tiimin kanssa. Sähköiset kanavat ja osaamisen jakamiseen tarkoitetut verkkosivut ovat yksi väylä saada työhön vinkkejä ja ideoita sekä vertaistukea. Sosiaalisessa mediassa toimivat opettajien ryhmät ovat aktiivisia ja niissä vaihdetaan tietoa hyvinkin käytännöllisellä tasolla. Verkkoviestinnällä voidaan siis tukea yhteisöllisyyttä, osaamisen ja kokemusten jakamista ja näin lisätä mahdollisesti myös työhyvinvointia ja jaksamista. Kysymys kuuluu, miten käy niiden, jotka eivät lähde tähän kehitykseen mukaan, vaan jatkavat työnsä tekemistä yksin.

Koulu on julkinen palvelu, joka on tarjolla kaikille, ja useimmiten vanhemmat laittavat lapsensa lähikouluun. Miksi koulun edes tarvitsisi viestiä? Tutkijat ovat olleet koulujen eriarvoistumisesta huolissaan jo vuosia. Kehitykseen tulee vaikuttamaan myös megatrendinä toimiva eriarvoistuminen (Hiltunen 2017). Lähipalveluiden laadukkuus, koulun maine ja jopa opettajan maine merkitsevät tulevaisuudessa entistä enemmän ja ovat myös kuntien ja kaupunkien kilpailuvaltteja. Vanhemmat saattavat jopa valita asuinpaikkansa sen perusteella, että lähellä on hyvämaineinen koulu. Peruskoulujen väliset erot vaikuttavat Helsingissä jopa asuntojen hintoihin. Erityisesti muutostilanteessa olisi erittäin tärkeää varmistaa, että koulujen tasa-arvoisuus säilyisi tai ei ainakaan uuden opetussuunnitelman takia kasvaisi. Koulun maine vaikuttaa myös esimerkiksi rekrytointiin, sillä parhaat opettajat päätyvät opettamaan suosituimpiin kouluihin. Koulun tekemän viestinnän merkitys ja osaamisen taso ovat tulevaisuudessa näiden seikkojen vuoksi entistä tärkeämpiä, jotta koulun maine ei rakentuisi vain kyseisen asuinalueen maineen mukaiseksi, vaan koulut voivat tuoda esille omia vahvuuksiaan, kuten erikoisosaamistaan ja ammattitaitoisia opettajiaan. Viestinnässä kannattaa kuitenkin aina muistaa Åbergin oppi (2010) siitä, että teot ovat kaiken profiloinnin ja maineenrakentamisen perusta. Mainetta ei voi rakentaa ilman tekoja.

Uusi opetussuunnitelma ei oikeastaan mahdollista enää sitä, että opettaja luennoi yksin luokassaan. Ainakin siitä tulee jatkossa vaikeampaa. Jokaisen opettajan olisi tavalla tai toisella tuotava omat vahvuutensa työyhteisön käyttöön ja kaikkien hyödyksi. Se on sekä työyhteisön että yksilön etu ja ennen kaikkea oppilaiden etu. Opettaja, joka ei halua tai osaa tehdä yhteistyötä muiden kanssa, ei pysy mukana kehityksessä, eikä uuden opetussuunnitelman tavoitteissa. Uuden OPS:n mukaan koulun on myös avauduttava ulospäin ja lisättävä verkostojaan esimerkiksi elinkeinoelämään. Koulun ja työelämän on lähennyttävä toisiaan myös peruskoulutasolla. Tämäkin vaatii opettajalta uusia yhteistyö- ja viestintätaitoja.

Sosiaalisessa mediassa käydyistä keskusteluista havaitsin, että valmiisiin tuntisuunnitelmiin suhtauduttiin kahdella tavalla: toiset olisivat innolla ottamassa käyttöön valmiita malleja, toiset taas eivät missään nimessä halua tehdä tarkan tuntisuunnitelman mukaan, koska työ menettäisi tällöin suuren osan mielenkiintoisuudestaan. Suunnittelu on osalle opettajista tärkeä ja mieleinen osa työtä, ja se myös kehittää opettajien osaamista. Työssä ei ole tarkoituskaan päästä vain helpoimman kautta, vaan tuntisuunnittelulle on muita motiiveja.

Alkuperäinen ideani Hämeenlinnan opetuspalveluiden sisäisen viestinnän kehittämiseen oli, että opettajille tuotetaan uutiskirje, joka lähetetään sähköpostitse. Uskon edelleen, että

visuaalisesti houkuttelevalla uutiskirjeen etusivulla olisimme saaneet julkaisulle lisää huomioarvoa ja helpommin lukijoita. Tämä olisi kuitenkin vaatinut taloudellisia panoksia, joihin ei ollut mahdollisuutta. Ihanteellisin tapa toteuttaa tällainen verkkojulkaisu olisi sähköinen verkkolehti, joka näyttäisi lehdeltä, olisi visuaalisesti näyttävä, vuorovaikutteinen ja jonka käytettävyys ja kestävyys olisivat hyvät.

6.1 Johtopäätöksiä ja jatkotoimenpiteitä

Selvitin kehittämistyössäni tutkimuskysymyksiä, miten hyviä käytöjä ja osaamista voidaan jakaa viestinnän avulla asiantuntijayhteisössä. Halusin myös tietää, miten opettajat jakavat omaa osaamistaan. Lisäksi halusimme saada opettajilta kehittämisideoita verkkojulkaisun sisällön parantamiseksi. Selvittäessäni hyvien käytäntöjen jakamiseen liittyviä kysymyksiä, tulin lopulta itse saman kysymyksen eteen: onko uusi verkkojulkaisu itsessään hyvä käytäntö?

Haastattelin kuutta peruskoulun opettajaa selvittääkseni kehittämistyöhöni liittyviä kysymyksiä. Selvityksen tuloksena voidaan yleisesti todeta, että uusi verkkojulkaisu puoltaa paikkaansa muutoksen aikana. Koska uuden opetussuunnitelman tuoma muutos on kulttuurinen, sen käytäntöön vieminen vie jopa vuosia, ja myös muutosviestintää tulee jatkaa yhtä kauan.

6.1.1 Julkaisun sisältö ja toimivuus

Nykyviestinnässä olennaisena pidettyyn vuorovaikutuksen ja vastavuoroisuuden mahdollisuuteen liittyi kehittämistyössäni haaste, joka tuli esiin jo työn alkuvaiheessa, kun julkaisulle suunniteltiin sopivaa verkkoalustaa. Julkaisulle valittu tekninen alusta ei mahdollista artikkeleiden kommentointia tai keskustelua eli viestintä on yksisuuntaista.

Eri kouluissa toimivien opettajien tutuksi tekeminen saattaa kuitenkin jo sinällään lisätä vuorovaikusta, sillä osa vastaajista mainitsi uuden verkkojulkaisun ansioksi juuri sen, että artikkeleiden kautta nousevat esiin eri aihealueisiin erikoistuneet paikalliset opettajat, joihin voi olla suoraan yhteydessä, jos haluaa kysyä käsitellystä aiheesta tarkemmin. Saattaa olla, että paikkakuntaakohtaisessa julkaisussa vuorovaikutteisuusmahdollisuus (esimerkiksi kommenttikenttä artikkelin alla tai keskustelumahdollisuus) ei välttämättä toimisi yhtä hyvin kuin valtakunnallisessa julkaisussa, jossa ihmiset eivät tunne toisiaan. Olisiko julkinen keskustelu verkossa oman paikkakunnan opettajien kesken pidättyväisempää ja vähäisempää kuin suuremmassa joukossa?

Vuorovaikutteisuutta kuitenkin pyrittiin lisäämään perustamalla blogi, jossa on vaihtuvat kirjoittajat. Tutkimuksen haastateltavista tosin vain yksi ilmoitti olevansa kiinnostunut blogista, mutta päätös asiasta tehtiin vuorovaikutuksen lisäämisen tarpeen perusteella jo ennen kuin haastattelujen tuloksia oli purettu. Blogin kiinnostavuutta seurataan jatkossa analysointityökalun avulla.

Haastateltujen opettajien mielestä kehitetty verkkojulkaisu on moderni ja hyvä tapa jakaa tietoa. Sisällöllisesti vastaajia kiinnostivat erityisesti jutut, joissa haastateltavana oli heille itselleen tuttu opettaja. Julkaisua kuvailtiin adjektiiveilla: hyvä, tehokas, nykyaikainen, uudenlainen ja raikas. Ulkoasullisesti julkaisun mainittiin olevan selkeä. Ulkoasua kuvailtiin myös moderniksi, tyylikkääksi sekä ruohonjuuritasoiseksi ja ihmisläheiseksi.

Vastaajat olivat miettineet, mistä julkaisussa on ylipäänsä kysymys – tämän viestin perille saaminen olisi jatkossa erityisen tärkeää. Osaamisen tuomista esille tällaisen julkaisun avulla pidettiin haastatteluiden perusteella hyvänä ideana. Kaikki vastaajat pitivät julkaisua hyvänä tapana välittää ja viestiä uusista opetustavoista. Haastateltavien määrä vaikutti aluksi mielestäni liian pieneltä, mutta koska vastaukset toistuivat hyvin pitkälle samoina, se riitti hyvin tulosten analysointiin. Mieltäni jäi kuitenkin askarruttamaan se, miten olisin saanut tehtyä kyselyn niille, joita en tavoittanut ja jotka eivät suhtaudu muutokseen ylipäänsä myönteisesti. Haastattelemani opettajat olivat selvästikin aktiivisia ihmisiä, jotka ovat ottaneet muutoksen mahdollisuutena eivätkä uhkana. He suhtautuivat myös sähköiseen julkaisuun pääasiassa myönteisesti.

Haastattelujen avulla saimme myös tietoa siitä, mihin suuntaan julkaisua kannattaa kehittää. Olisin toivonut enemmänkin kehittämideoita ja perusteltua kritiikkiä, mutta sitä tuli vain vähän. Johtopäätös sisällön osalta on, että paikallisten opettajien tarinat ja haastattelut kiinnostavat kaikista eniten, joten valittu suunta on ollut oikea, ja hyvien käytäntöjen jakamista tarinoiden muodossa kannattaa jatkaa myös tulevaisuudessa. Tarinan kautta artikkeliin saadaan mukaan myös opettajan persoonaa, mikä lisää tekstin kiinnostavuutta verrattuna siihen, että esiteltäisiin vain kyseinen toimintatapa.

Tulosten perusteella voitaisiin harkita ajankohtaisten menojen ja uutisten julkaisua, mutta julkaisun harva julkaisuväli (neljä kertaa vuodessa) ei kuitenkaan tue mielestäni tätä ajatusta. Vastausten perusteella ja myös sisällön laadukkuuden ja painoarvon kannalta voitaisiin sisältöön lisätä valtakunnallisten tunnettujen opetusalan asiantuntijoiden haastatteluja.

6.1.2 Tavoittamisen vaikeus

Kehittämistyöni vaikein osuus oli opettajien tavoittaminen. Tähän liittyy kaksi haastetta. Ensinnäkin opettajien saaminen mukaan tutkimusvaiheeseen oli yllättävän hankalaa. En onnistunut kokoamaan opettajia ryhmähaastatteluihin. Voidaan olettaa, että ainakin osittain syynä opettajien tavoittamisen vaikeuteen oli ryhmähaastatteluille suunniteltu ajan kohta. Haastattelut oli tarkoitus järjestää toukokuussa, joka on opettajien työssä kiireisin kuukausi. Haastattelut olisi voinut tehdä jo ensimmäisen julkaisun jälkeen helmikuussakin, mutta toisaalta julkaisun sisältö oli tuolloin vielä varsin suppea.

Ryhmähaastatteluiden peruuntuminen oli pettymys, mutta jälkeinpäin totesin, että yksilöhaastattelu oli vähintään yhtä hyvä aineistonkeruumenetelmä tässä yhteydessä. Esimerkiksi Moilanen (1995) on sitä mieltä, että ryhmähaastattelu sopii erityisen hyvin laadullisen tutkimuksen metodiksi. Ryhmähaastattelun etuna olisi voinut olla se, että vuorovaikutteinen tilanne synnyttäisi monipuolisempia näkökulmia. Ryhmän osallistujien kemiat, roolit ja tuttuus saattavat mielestäni vaikuttaa siihen, että esimerkiksi jotain jää sanomatta tai mielipidettä ei sanota suoraan. Olisi ollut todennäköistä, että ryhmän opettajista ainakin osa olisi tuntenut toisensa entuudestaan pienellä paikkakunnalla. Eräs vastaaja totesikin jälkeinpäin, että puhui yksilöhaastattelussa paljon enemmän kuin olisi puhunut ryhmätilanteessa. Yksilöhaastattelu oli haasteista huolimatta oikea tapa toteuttaa aineistonkeruu. En usko, että olisin saanut yhtä syvällisiä ja tarkkoja vastauksia esimerkiksi sähköisen kyseilyn kautta. Sekin olisi vaatinut opettajilta aktiivisuutta ja aikaa.

Kuten aiemmin tuli ilmi, verkkolehden etu on se, että artikkeli saattaa elää siellä pitkäänkin verrattuna paperilehteen. Uuden verkkojulkaisun artikkelit kestävät hyvin aikaa, ja siksi verkkojulkaisu on sille hyvä alusta. Oma kysymyksensä on se, löytävätkö jutut, jotka eivät enää ole etusivulla näkyvissä, uusia lukijoita. Tässä kuitenkin kyse on teknisestä ratkaisusta, eikä siitä, etteivätkö aiheet kiinnostaisi vielä myöhemminkin. Verkkojulkaisussa on myös se hyvä puoli, että artikkeleihin voidaan päätyä hakukoneen sanahaun kautta.

Toinen tavoitettavuuteen liittyvä ongelma oli ja on edelleen syksyllä 2017 se, miten saada opettajat tutustumaan julkaisuun. Henkilöstöviestin ensimmäistä neljää artikkelia oli luettu 25.1.–7.3.2017 välisenä aikana yhteensä 338 kertaa. Sosiaalisessa median voima näkyi artikkelin "Ennakkoluulot kaatuivat ryttisten" kohdalla, sillä se sai kasvattajien keskustelufoorumien kautta nopeasti 1 312 klikkausta. Markkinointiin ja tiedotukseen tulisikin jatkossa panostaa enemmän, jotta julkaisu saisi lisää lukijoita.

Haastatteluista saatujen tulosten perusteella uskon, että jos opettajat löytäisivät julkaisun ja varaisivat hieman aikaa artikkeleiden lukemiseen, he saisivat siitä tukea tekemiselleen tai uusia ideoita. Google Analyticsin antamat viipymäluvut puoltavat sitä, että artikkelit kyllä kiinnostavat opettajia. Artikkeleita luettiin keskimäärin kaksi minuuttia. Pisimpään luettiin artikkelia "Myllymäessä kirmataan oppimaan ulos", jonka parissa viivytettiin lähes kolme minuuttia. Monen haastattelun mielestä oli vähintäänkin mielenkiintoista kurkata, mitä muut ja varsinkin itselle tutut opettajat tekevät. Kuten eräs haastateltava sanoi, harvoin pääsee näkemään mitä muissa luokissa tai kouluissa tehdään. Julkaisun tunnettuutta voitaisiin lisätä ainakin rehtoreiden avustuksella niin, että jokaisessa koulussa aihetta käsiteltäisiin opettajien kokouksessa. Hyvä keino olisi levittää julkaisua somen kautta ammattilaisten keskuudessa, mutta se vaatisi niiltä opettajilta aktiivisuutta, jotka julkaisua jo lukevat. Eri artikkelien lopussa on ns. somenapit, joiden kautta yksittäisiä artikkeleita on helppo jakaa sosiaalisessa mediassa, tosin ne ovat aika huomaamattomat.

Uusi koulu Hämeenlinnassa -henkilöstöviestin kohderyhmää laajennettiin loppuvuodesta sisäisestä työyhteisöviestinnästä myös ulkoiseen viestintään. Linkki lisättiin myös kaupungin verkkosivuille. Se, tavoittaako julkaisu oppilaiden huoltajat tai muut koulumaailmasta kiinnostuneet ja oliko ratkaisu oikea, vaatii jatkoseurantaa.

6.1.3 Osaamisen jakaminen

Sain haastatteluiden kautta myös jonkinlaisen kuvan siitä, miten opettajat jakavat omaa osaamistaan. Elisa Juholin mainitsee osaamisen jakamisen esteeksi muiden muassa sen, että tietoa pantataan, on kiire ja paineita tai pelätään oman aseman puolesta. Juttuvinkkien antamisen osalta voin todeta, että opettajilla tuskin on mitään sitä vastaan, että he jakaisivat osaamistaan ja pääsisivät samalla vaikuttamaan julkaisun sisältöön. Vastausten perusteella kyse on enemmänkin kiireestä ja siitä, että julkaisu ei ylipäänsä ole tavoittanut suurta osaa kohderyhmästä. Monelle kyselyyn vastanneille heräsi kysyttäessä ajatuksia siitä, mistä aiheista juttuja voitaisiin tehdä. Oman työn nostamiseen jutun aiheeksi on kuitenkin selvästi korkeampi kynnys kuin kollegoiden työtapojen tai uusien hankkeiden ehdottamiseen. Jotta juttuvinkkejä saataisiin jatkossa enemmän, olisi vinkkien keräämiseen hyvä saada esimerkiksi oma sähköpostiosoite tai palautelomake, johon vihjeen voisi jättää halutessaan nimettömänäkin.

Mielenkiintoinen huomio on, että sosiaalisen median rooli ja etenkin erilaiset suljetut ryhmät nostavat selvästi rooliaan myös osaamisen jakamisen välineenä. Opettajat rakentavat samalla omaa asiantuntijamainettaan, kun he keskustelevat ammatillisista asioista somen ryhmissä. Myös osa vanhemmista on entistä kiinnostuneempi siitä, minkälainen opettaja

heidän lapsellaan on ja miten uutta opetussuunnitelmaa toteutetaan. He ovat vaativampia ja haluavat tietää, miten heidän lastaan opetetaan. Hämeenlinnassa uuteen opetussuunnitelmaan sisältyy tavoite vanhempien osallistamisesta koulun arkeen. Osa vanhemmista myös odottaa vuorovaikutteista ja modernia viestintää. Voisiko uusilla sähköisillä välineillä saada viestintään uutta potkua? Voisiko opettaja viestiä aivan uudella tavalla: tehdä videoita Youtubeen, skypettää vanhempien kanssa tai perustaa Facebookiin keskusteluryhmän? Voisiko vanhempainillan pitää virtuaalisesti tai järjestää vanhemmille kyselyjä uusilla sähköisillä kyselytyökaluilla?

6.1.4 Oppimiskokemukseni

Kehittämistyöni on ollut erittäin mielenkiintoinen katsaus koulumaailmaan ja sellaiseen työyhteisöön, johon en itse kuulu. Koska en itse ole opettaja enkä osa kyseistä työyhteisöä, toimin kehittäjänä ulkopuolisessa roolissa, mikä toi työhön omat etunsa ja vaikeutensa. Toisaalta ulkopuolinen pystyy havainnoimaan asioita ilman työyhteisöroolia, joka voi tuoda mukanaan tietynlaista painetta, subjektiivisuutta tai "likinäköisyyttä". Toisaalta ulkopuolisena en päässyt mukaan hetkiin, joissa voisin tehdä havaintoja aidoissa tilanteissa ja keskusteluissa.

Olen oppinut ymmärtämään opettajien työskentelyä, uuden opetussuunnitelman tarkoituksia ja tavoitteita sekä syitä siihen, miksi uuteen opetussuunnitelmaan liittyy haasteita. Tutustuminen opettajien arkeen on avartanut ajatteluani myös koululaisten vanhempana. Kehittämistyöni ja uuteen julkaisuun tekemieni artikkelien ansiosta minulla on jopa aavistus siitä, mitä opettajan työ pitää käytännössä sisällään. Näiden huomioiden ansiosta olen oppinut arvostamaan opettajien työtä entistäkin enemmän.

Opettajien itsenäiseen asemaan liittyvät näkökulmat avautuivat minulle kehittämistyöni kautta uusina seikkoina. Itsenäinen asema näyttää vaikuttavan yllättävänkin paljon uuden OPS:n jalkauttamiseen. Haapaniemi ja Jantunen (2013), jotka ovat molemmat itse kokeneita opettajia, sanovat että korkeastikoulutetut ja itsenäiset opettajat ovat vaikeasti koulutettavaa ja ohjattavaa väkeä. Jokaisessa organisaatiossa on muutosvastaisuutta ja kriittisyyttä, ja niitä myös tarvitaan. Voi kuitenkin olla, että opettajien itsenäinen asema mahdollistaa sen, että muutosta tehdään omaan tahtiin. Ongelmallista tässä on se, että opetustavat pirstaloituvat ja oppilaiden tasa-arvoisuus kärsii. Siinä, missä jollain opettajalla on käytössään kaikki uudet ilmiöoppimisen mallit, digitaaliset työvälineet ja koulun ulkopuoliset verkostot, toisessa luokassa opiskellaan vanhojen metodien mukaisesti.

OPS:n yhteistyöhön liittyvät tavoitteet muun muassa tiimityöstä, osaamisen jakamisesta ja monisuuntaisesta yhteistyöstä voivat olla joillekin opettajille vaikeita sisäistää ja toteuttaa. Kyse onkin suuresta työkuultuurin muutoksesta, joka vaatii aikaa ja lisäkoulutusta. Tähän työnantajan on tarjottava tukensa kaikin mahdollisin tavoin, ja opettajien kannattaa se myös ottaa vastaan, sillä muutos tapahtuu joka tapauksessa.

Sisällöntuottamisen osalta olen oppinut uusia asioita verkkojulkaisun ideoimisesta ja tuottamisesta alusta alkaen yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Olen saanut lisää osaamista uuden julkaisun lanseeraamisesta ja oppinut keksimään luovia ratkaisuja silloin, kun asioita on tehtävä kustannustehokkaasti. Olen myös pystynyt kiitettävästi hyödyntämään muita koulutusohjelman kursseja kehittämistyöni tekemiseen. Erityisesti tulevaisuuspaja, johtamisviestinnän kurssi ja yritysviestinnän uudet ympäristöt ovat auttaneet laajentamaan perspektiiviä, lisänneet viestinnän osaamistani ja tukeneet tämän kehittämistyön tekemistä.

Kehittämistyöni tulokset antoivat toimeksiantajalleni vahvistusta siihen, että uuden verkkojulkaisun kaltainen tapa viestiä hyvistä käytännöistä, erityisesti opettajien omien tarinoiden muodossa, koetaan mielekkääksi tavaksi jakaa osaamista. Rohkaisevat tulokset vaikuttivat myös siihen, että julkaisun tuotantoa päätettiin jatkaa vuonna 2018.

Lähteet

Ahonen, G., Husman, P., Ikonen, R., Juuti, P., Koho, A., Käpykangas, S., Laine, M., Larjomaa, E., Saarelma-Thiel, T., Saari, E. & Wallin, M. 2015. Julkista johtamista jalostamassa. Työterveyslaitoksen julkaisu. Otava. Keuruu.

Aucor Oy. 2017. Valloittava verkkolehti. Sähköinen opas (pdf).

Granqvist, J. Rehtori. Peruskoulun opettajien yhteissuunnittelupäivä 30.9.2017. Hämeenlinna.

Haapaniemi, R. & Jantunen T. 2013. Iloa kouluun. Avaimia kouluviihtyvyyteen. Bookwell Oy. Juva.

Hargreaves, A. 1999. Changing teachers, changing times. Teacher`s work and culture in the postmodern age. New York: Teachers College Press.

Heikkinen, H., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä, P. 2012. Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusosalalla. Bookwell Oy. Juva.

Helsilä, M. 2008. Muutos- ja muutosviestintä johtamisen käyttövoimana. Teoksessa Aula, P. (toim.). Kivi vai katedraali. Organisaatioviestintä teoriasta käytäntöön. Sivut 171–188. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Hiltunen, E. 2012. Matkaopas tulevaisuuteen. Talentum. Helsinki.

Hiltunen, E. 16.2.2017. Tulevaisuustutkija. Tulevaisuuden ennakointi, Hämeen kauppakamari. Vaikuttajapäivän seminaariesitys. Hämeenlinna.

Hundred.org Oy. Luettavissa: <https://hundred.org/fi>. Luettu 10.4.2017 ja 28.10.2017.

Hämeenlinnan opetuspalvelut. Uusi koulu Hämeenlinnassa -verkkojulkaisu. Luettavissa: <http://www.hameenlinna.fi/uusikoulu/>. Luettu 9.11.2017.

Ilta-Sanomat. Saksalaislehti: Suomen koulutusihme on lopussa – OAJ:n Luukkainen: ”Leikkaukset alkavat näkyä”. Luettavissa: <http://www.is.fi/kotimaa/art-2000005124854.html>. Luettu 13.3.2017.

- Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. WSOY. Juva.
- Jyrkiäinen, A. 2007. "Verkosto opettajien tukena". Acta Universitatis Tamperensis; 1280, Tampere University Press. Tampere.
- Järvinen P. & Järvinen A. 2000. Tutkimustyön metodeista. Opinpajan kirja. Tampere.
- Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.
- Keskinen, N. 27.9.2016. Palvelupäällikkö. Hämeenlinnan kaupungin opetuspalvelut. Haastattelu. Hämeenlinna.
- Luukkainen, O. 1.12.2016. Puheenjohtaja. OAJ. Mediatilaisuus. Hämeenlinna.
- Mäkelä, M. 27.9.2016. Palvelujohtaja. Hämeenlinnan kaupungin opetuspalvelut. Haastattelu. Hämeenlinna.
- Moilanen, L. 1995. Ryhmähaastattelu työyhteisössä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Mäki, K. 2012. Opetustyön ammattilaiset ja mosaiikin mestarit: työkuultuurit ammattikorkeakouluopettajan toiminnan kontekstina. Jyväskylän yliopisto.
- OAJ. Matalapaine lisääntyy – Poimintoja OAJ:n työolobarometristä. 2015. Luettavissa: <https://www.oaj.fi/cs/oaj/OAJn%20tyoolobarometri%20>. Luettu 9.11.2017.
- OAJ 2017. Opetusalan Ammattijärjestö. Opettaja-lehti. Digimateriaalit yhdeltä luukulta. Luettavissa: <http://www.opettaja.fi/cs/opettaja/jutut&juttuID=1408912459032>. Luettu: 13.3.2017.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro. Helsinki.
- Opentunti ry. Luo ja jaa opetussuunnitelmia. Luettavissa: <https://opentunti.fi>. Luettu: 10.4.2017.
- Opetushallitus. Hyvät käytännöt. Luettavissa: <https://hyvatkaytannot.oph.fi/etusivu>. Luettu: 10.4.2017.

Opetushallitus 2017. Perusopetus. Luettavissa:

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/103/0/uudet_opetussuunnitelmat_kayttoon_miten_perusopetus_uudistuu. Luettu: 5.5.2017.

Opetushallitus 2011. Sarja: Oppaat ja käsikirjat 2011:16. Jääskeläinen L., Repo T. Koulu kohtaa maailman. Luettavissa:

www.oph.fi/download/138412_Koulu_kohtaa_maailman.pdf. Luettu: 10.4.2017.

Opetushallitus 2016. Uusi opetussuunnitelma 2016. Luettavissa:

<http://www.oph.fi/ops2016> Luettu: 26.1.2017.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tutoropettaja jokaiseen Suomen kouluun – vuoden 2017

valtionavustukset haettavina. Luettavissa: <http://minedu.fi/artikkeli/>

[/asset_publisher/tutoropettaja-jokaiseen-suomen-kouluun-vuoden-2017-valtionavustukset-haettavina](http://minedu.fi/artikkeli-/asset_publisher/tutoropettaja-jokaiseen-suomen-kouluun-vuoden-2017-valtionavustukset-haettavina). Luettu: 29.10.2017.

Puusa, A. & Juuti, P. Menetelmäviidakon raivaajat – perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. JTO. Hansaprint. 2011.

TTK. Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. 2016. Luettavissa:

https://ttk.fi/files/5128/TTK_Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2016.pdf. Luettu: 9.11.2017.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Yle Uutiset. Kysely: miten uusi OPS on muuttanut koulujen arkea. Luettavissa:

<http://yle.fi/uutiset/3-9342815>. Luettu 26.4.2017.

Yle Uutiset: Opettajat ovat epävarmoja, auttaako uusi opetussuunnitelma oppimaan pa-

remmin – "Lahjakkaille uusi OPS toimii" Luettavissa: <http://yle.fi/uutiset/3-9352987>. Luettu 19.1.2017.

Åberg, L. 2010. Johdatus viestintään, teema 2: Organisaatioviestintä. Luettavissa:

<http://blogs.helsinki.fi/aberg/files/2010/01/jv1002.pdf>. Luettu: 8.11.2017.

Åberg, L. 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Gummerus. Jyväskylä.

Åberg, L. 2000. Viestinnän johtaminen. Inforviestintä Oy. Keuruu.

Liite 1. Haastattelukysymykset:

1. Milloin ja mistä kuulit uudesta henkilöstöviestistä?
 - a. kuulin siitä kollegalta tai vastaavalta
 - b. huomasin asiaa koskevan sähköpostin
 - c. näin sen Wilmassa
 - d. näin sen somessa
 - e. huomasin sen vasta, kun sain kutsun tutkimukseen
 - f. muulla tavalla, miten?
2. Ensivaikutelma julkaisusta: Minkälaisia ajatuksia julkaisu herätti sinussa sisällöllisesti? Entä visuaalisesti, ulkoasu ja kuvat?
3. VAIHTOEHTOINEN KYSYMYKSI: Jos tutustuit julkaisuun jo ennen haastattelukutsua: kuinka tutustuit julkaisuun?
4. VAIHTOEHTOINEN KYSYMYKSI: Jos tutustuit julkaisuun ensimmäistä kertaa vasta saatua kutsun tutkimukseen: minkä arvioisit syyksi siihen, että et ollut tu tustunut siihen aiemmin?
5. Mikä julkaisun jutuista on kaikista kiinnostavin? Miksi?
6. Mitä jutuista et lukisi? Miksi?
7. Minkälaisia artikkeleita haluaisit jatkossa lukea, voit valita niin monta vaihtoehtoa kuin haluat ja vastata heti:
 - a. reportaaseja alan tapahtumista paikallisesti
 - b. paikallisten opettajien henkilöhaastatteluja
 - c. tarkkoja kuvauksia siitä, miten uusia opetusmetodeja toteutetaan käytännössä
 - d. valtakunnallisesti tunnettujen opetusalan asiantuntijoiden haastatteluja
 - e. opettajien blogeja
 - f. opetuspalveluiden hallinnossa työskentelevien blogeja
 - g. ajankohtaisia menovinkkejä ja uutisia
 - h. katsoisit mieluiten videoita
8. Juttuaiheista pyydetään julkaisun yhteydessä vinkkejä opettajilta. Oletko vinkannut tai voisitko kuvitella vinkkaavasi omasta työstäsi tai kollegasi työstä? Jos kyllä, minkälaisia vinkkejä antaisit?
9. Miten suhtaudut ajatukseen siitä, että hyviä käytäntöjä jaetaan tämän tyyppisen verkkojulkaisun avulla?
10. Miten mielestäsi julkaisu saataisiin paremmin opettajien tietoon/luettavaksi?
11. Millaisia hyötyjä julkaisusta on opettajille ammatillisesti?
12. Onko henkilöstöviestiä esitelty opettajien palaverissa tai onko asia noussut esiin epävirallisissa keskusteluissa kollegojen kanssa?
13. Miten jaat osaamistasi muille? Mikä olisi mielestäsi mielekäs tapa jakaa osaamistasi?
14. Avoimet kommentit – julkaisun kehittämisideoita: sekä risut että ruusut!