



OPH:n rahoittama hyvinvointihanke

Positive School Leadership – Johda ja kehitä hyvinvoivaa kouluyhteisöä

POSITIVE SCHOOL LEADERSHIP – koulutuskokonaisuus on suunnattu perusopetuksen rehtoreille, apulaisrehtoreille ja johtoryhmille sekä oppilaitosten esihenkilöille ja johtoryhmille. Koulutus toteutetaan 5 opintopisteen laajuisena vuoden kestävästä etäkoulutuksena ja sen tavoitteena on perehdyttää perusopetuksen rehtorit ja esihenkilöt johtamaan sekä soveltamaan Positive School Leadership – tutkimukseen perustuvaa hyvinvoivaa kouluyhteisöä käytännössä.



POSITIVE SCHOOL LEADERSHIP – JOHDA JA KEHITÄ HYVINVOIVAA KOULUYHTEISÖÄ KOULUTUSOHJELMAN 31.1.2025-5.11.2025 PALAUTTEIDEN JA YHDESSÄ TUOTETTujen MATERIAALIEN KOONTI

POSITIVE SCHOOL LEADERSHIP – JOHTAMISOPAS HYVINVOIVAN KOULUYHTEISÖN RAKENTAMISEEN

Miten rakennetaan hyvinvoiva ja toimiva kouluyhteisö – tietoisesti ja yhdessä?

Positiivinen johtaminen perustuu ymmärrykseen siitä, että *koulukulttuuri ei synny itsestään*. Se rakennetaan arvojen, rakenteiden ja tekojen varaan pala kerrallaan, yhdessä ja pitkäjänteisesti. Jokaisella johtajalla on mahdollisuus toimia suunnannäyttäjänä: vahvistaa luottamusta, kasvattaa merkityksellisyyttä ja luoda työyhteisöön tilaa oppia, kokeilla ja kasvaa.

Tämä opas kokoaa yhteen käytännönläheisen johtamisajattelun ja konkreettisia työkaluja, jotka auttavat kehittämään kouluyhteisön hyvinvointia, vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Oppaan ydin ja toimintakulttuurin perusta on viidessä arvossa:

**Turvallisuus
Ystävällisyys
Yhteistyö
Innostus & ilo
Oikeudenmukaisuus**

1. POSITIVE SCHOOL LEADERSHIP AJATTELUTAPANA

Positiivisen johtamisen keskeinen oivallus on tämä:

Hyvinvointia ei voi määrätä, mutta sen voi tehdä mahdolliseksi.

Johtajuus on ennen kaikkea kykyä luoda olosuhteet, joissa oppiminen, yhteistyö ja kasvu voivat kukoistaa. Tähän tarvitaan:

- selkeitä rakenteita
- näkyviä arvoja
- turvallista vuorovaikutusta
- palautumisen ja ajattelun tilaa
- luottamusta ja jaettua vastuuta

Johtajan ei tarvitse tietää kaikkea. Hänen tärkein tehtävänsä on *kuunnella, suunnata ja mahdollistaa*.

2. JOHTAJUUS ALKAA SISÄISESTÄ TYÖSTÄ

Hyvä johtaminen ei synny titteleistä, vaan itsetuntemuksesta. Johtajan on tunnettava omat arvonsa, vahvuutensa ja voimavaransa, ja vasta sen jälkeen hän kykenee tukemaan muita.

Keskeisiä kysymyksiä johtajalle:

- Mitä haluan vaalia yhteisössäni?
- Mihin minä uskon – ja näkyykö se arjen teoissa?
- Miten johdan omaa hyvinvointiani?
- Miten viestin toivoa myös vaikeina aikoina?

Johtaja ei johda vain asioita – hän johtaa *ajatuksia, tunnetiloja ja toivoa*.

3. POSITIIVISEN KOULUYHTEISÖN AVAINARVOT

ARVO 1: TURVALLISUUS – pohja kaikelle muulle

Turvallisuus tarkoittaa, että koulussa uskaltaa yrittää, epäonnistua, kertoa mielipiteensä ja olla oma itsensä. Se syntyy:

- ennakoitavista rakenteista
- johdonmukaisesta puuttumisesta epäasiallisuuteen
- luottamuksesta ja selkeistä rutiineista
- siitä, ettei kukaan jää yksin

Johtajan tehtävä: rakentaa yhteiset linjat, joihin voi nojata – myös kiireessä.

ARVO 2: YSTÄVÄLLISYYS – kulttuuri, jota rakennetaan joka päivä

Ystävällisyys ei ole vain "kiva arvo", vaan se on kohtaamisen taito. Jokainen katsekontakti, kiitos ja kuunteleva hetki rakentaa kulttuuria, jossa ihmiset jaksavat ja uskaltavat olla luovia.

Johtaja voi vahvistaa tätä pienillä rutiineilla:

- tervehtiminen ja kiittäminen
- "hyvän huomioimisen hetki" kokousten alussa
- pysähtyminen – kiire ei mene ihmisten edelle

ARVO 3: YHTEISTYÖ – ei synny itsestään, vaan rakentuu rakenteista

Yhdessä tekeminen ei tarkoita sitä, että kaikki tekevät kaiken. Se edellyttää:

- selkeitä rooleja ja vastuunjakoja
- yhteistä suunnittelua
- kykyä pyytää ja tarjota apua
- turvallista puhumisen kulttuuria

Johtajan tehtävä on luoda **rakenteita, jotka tuovat ihmisiä yhteen.**

Yhteisö ei toimi niin, että "joku muu hoitaa", vaan niin, että *ketään ei jätetä yksin.*

ARVO 4: INNOSTUS & ILO – energian lähde

Innostus on työyhteisön uusiutumismoima. Se syntyy, kun:

- oivalluksia jaetaan yhdessä
- kokeiluja saa tehdä ilman pelkoa
- onnistumisista puhutaan ääneen
- johtaja näyttää itse esimerkkiä innostumisessa

Kun aikuinen innostuu, oppilaat innostuvat perässä.

Innostus on tarttuvaa – samoin välinpitämättömyys.

ARVO 5: OIKEUDENMUKAISUUS – reiluus + tilannetaju

Oikeudenmukaisuus ei ole kaikille sama määrä, vaan tarpeen tunnistamista. Se rakentuu:

- läpinäkyvistä linjauksista
- päätösten perusteluista
- kuulluksi tulemisen kokemuksesta

- siitä, että sääntöjen takana on ihminen, ei pelkkä paperi

Oikeudenmukaisuus luo turvaa – ja turva luo tilaa oppia, kasvaa ja iloita.

Koulutusohjelman hyötyjä ja oppeja osallistujien palautteiden perustella

Tästä kaikesta saimme kiitosta ja palautetta — kooste oppimisraporteista

Koulutusohjelma koettiin monella tavalla silmiä avaavaksi, käytännönläheiseksi ja voimaannuttavaksi. Osallistujien palautteesta nousi selkeä kokonaiskuva: he eivät saaneet vain uusia ideoita, vaan myös vahvistusta omalle johtajuudelleen, koko työyhteisön hyvinvoinnille ja koulukulttuurin kehittämiseksi.

Monet osallistajat kuvasivat kokeneensa oivalluksen siitä, että *positiivinen kouluyhteisö ei synny sattumalta*, vaan se rakennetaan yhteisten arvojen, rakenteiden ja toimintatapojen varaan. He kuvasivat saaneensa selkeämmän käsityksen siitä, miten turvallisuus, ystävällisyys, yhteistyö, innostus ja oikeudenmukaisuus voidaan juurruttaa arjen teoksi – ei vain julistuksiksi seinällä.

Turvallisuuden osalta oivallettiin erityisesti se, kuinka paljon sen perusta rakentuu ennakoitavuudelle, johdonmukaisille rakenteille ja arvostavalle, läsnä olevalle kohtaamiselle. Osallistajat toivat esiin, että koulutuksen myötä he ymmärsivät selkeämmin, kuinka tärkeää on tarttua epäasiallisuuteen järjestelmällisesti ja kuinka koko yhteisön “yhteinen linja” luo turvaa oppilaille ja henkilöstölle.

Ystävällisyyden ja myötätunnon teemat herättivät paljon ajatuksia. Koulutuksessa puhuttu *arvostava kohtaaminen* auttoi monia näkemään, kuinka pienillä teoilla – tervehdyksillä, hymyillä, kuuntelemisella ja kiittämällä – on valtava voima työyhteisön ilmapiirin rakentamisessa. Osallistajat kertoivat koulutuksen muistuttaneen siitä, että ystävällisyys on ennen kaikkea tekoja, ei abstrakti arvo.

Samalla he kuvasivat, että koulutus auttoi tunnistamaan työyhteisön omia vahvuuksia ja kasvun paikkoja: mitä jo tehdään hyvin, ja mitä voitaisiin tehdä järjestelmällisemmin. Moni kertoi alkaneensa tietoisemmin huomata hyvää — itsessä, oppilaissa ja kollegoissa.

Yhteistyöstä ja jaetusta johtajuudesta puhuttiin paljon, ja osallistajat kiittivät erityisesti konkreettisia työkaluja, joiden avulla yhteisöllisyyttä voidaan vahvistaa ilman, että kaikki jää muutamien aktiivien harteille. Koulutus auttoi näkemään, että:

- yhdessä tekeminen ei tapahdu automaattisesti
- yhteistyötä pitää opettaa ja fasilitoida
- rakenteet, roolit ja pelisäännöt vähentävät kuormitusta ja lisäävät onnistumisia.

Moni kuvasi saaneensa uusia keinoja siihen, miten henkilöstö voidaan sitouttaa yhteiseen toimintatapaan sekä siihen, miten “ankeuttajia” voidaan kohdata lempeästi mutta jämäkästi – sekä samalla suojata muuta työyhteisöä turhalta kuormitukselta.

Innostuksen ja ilon kohdalla osallistujat kuvasivat koulutuksen tuoneen takaisin myönteisen otteen omaan työhön. Moni totesi, että arkinen kiire ja kuormitus ovat vuosien aikana rapauttaneet iloa, mutta koulutus auttoi palauttamaan:

- toivon
- merkityksellisyyden kokemuksen
- inspiraation
- halun kehittää ja kokeilla uutta.

Useat kirjoittivat oivaltaneensa, että innostus on tarttuvaa ja että johtajan oma hyvinvointi vaikuttaa suoraan koko työyhteisön kulttuuriin. He kokivat saaneensa työkaluja sekä omien voimavarojensa vahvistamiseen että koko yhteisön ilmapiiriin nostattamiseen.

Oikeudenmukaisuus nousi palautteissa esiin tärkeänä, mutta usein haastavana alueena. Osallistujat kuvasivat saaneensa uusia näkökulmia siihen, mitä reiluus todella tarkoittaa — ei kaikille samaa, vaan kullekin tarpeidensa mukaan. He oppivat, että oikeudenmukaisuus on:

- selkeitä yhteisiä käytänteitä
- johdonmukaisuutta
- päätösten läpinäkyvyyttä
- kuulluksi tulemisen kokemusta.

Moni osallistuja oivalsi, että oikeudenmukaisuus lisää turvallisuutta, ja turvallisuus puolestaan luo pohjan oppimiselle, yhteistyölle ja ilolle.

Monet oppimisraportit kuvasivat myös syvempää henkilökohtaista muutosta. Osallistujat kertoivat:

- rauhoittuneensa
- saaneensa tilaa ajatella
- kirkastaneensa omaa johtajuuttaan
- vahvistaneensa omaa ajattelutapaansa
- löytäneensä uudelleen työnsä merkityksen.

He toivat esiin, että koulutus antoi välineitä kuormittavien tilanteiden kohtaamiseen, työyhteisön ristiriitojen käsittelyyn ja tulehtuneiden ihmissuhteiden korjaamiseen. Useat kirjoittivat, että koulutus toi “toivoa ja uskoa siihen, että oma työyhteisö voi muuttua”.

Lisäksi osallistujat arvostivat erityisesti sitä, että koulutus tarjosi sekä:

- 1) teoriaa ja tietoa monipuolisesti hyvinvoivan kouluyhteisön johtamisesta**
- 2) konkreettisia toimintamalleja suoraan kouluun vietäväksi**
- 3) aikaa pysähtyä ja reflektoida yhdessä vertaisten kanssa**

- 4) jakamista ja vertaistukea sekä paljon uusia innostavia ideoita**
5) selkeitä toimintamalleja, kuten arvotyöpaja, joita voi suoraan käyttää omassa koulussa.

Moni kertoi koulutuksen antaneen kokonaiskuvan siitä, mitä positiivinen kouluyhteisö tarkoittaa käytännössä ja kokonaisvaltaisena yhdessä johdettavana tavoitteena, ei vain yksittäisinä kivoina juttuina, vaan kokonaisvaltaisena kulttuurina ja johtamisen tapana.

Kaiken kaikkiaan palautteet olivat todella myönteisiä: koulutus koettiin hyödylliseksi, käytännölliseksi ja syvästi vaikuttavaksi. Osallistujat kuvasivat, että heidän oma ajattelunsa, johtajuutensa ja työyhteisönsä kehittämisen suunta on nyt entistä selkeämpi. Lisäksi he kokivat saaneensa konkreettisia välineitä, joilla hyvinvointi, yhteisöllisyys ja myönteinen pedagoginen kulttuuri voivat aidosti vahvistua koko koulussa.

Koulutuksen aikana 31.1.-5.11.2025 toteutettiin useita kyselyitä ja yhteistehtäviä. Tässä alla niiden innostavia runsaita tuloksia ja sisältöä!

POSITIIVINEN JOHTAJA: Kuka on johtanut sinua erityisen hyvin? Myönteisen menneisyyden muisteluharjoitus positiivisen johtajan ominaisuuksista

Kaikkein tärkeintä on luottamus – molemminpuolinen ja aito. Luottamus on pohja kaikelle hyvälle johtamiselle ja työyhteisön toimivuudelle.

Hyvä johtaminen on herkkyyttä kuunnella ja lukea tilanteita tarkasti. Se on kysymistä, vuorovaikutusta, rohkeutta ja kuuntelua. Johtajalla on oltava visio ja kyky kulkea sitä kohti yhdessä muiden kanssa. Hän inspiroi ja innostaa, mutta uskaltaa myös vetää käsijarrusta, kun on tarve. Hän osaa katsoa sekä tulevaan että menneeseen ja pysähtyy hetkeen läsnä ollen.

Helposti lähestyttävyyys on tärkeää. Hyvä esihenkilö luottaa ja arvostaa työntekijäänsä, mikä luo turvallisen ilmapiirin.

Hyvä johtaja toimii esimerkkinä siitä, miten muita kohdellaan. Hän näyttää omalla toiminnallaan suunnan ja mallin yhteisön vuorovaikutuskulttuurille.

Hyvä johtaja kohtaa ihmiset ihmisinä eikä piiloudu tittelin taakse, vaikka joutuisi tekemään vaikeitakin päätöksiä. Ihmisarvo ja kunnioitus eivät katoa asemasta huolimatta.

Johtajana koulussa reflektointitaito on korvaamaton. On tärkeää tarkastella itseä, työyhteisöä ja tilanteita ennakoivasti. Tuntosarvet, selkeä visio ja yhdessä sovitut toimintakulttuurin raamit luovat turvallisuutta. Kuunteleminen ja yhdessä ratkominen ovat johtajan suuria vahvuuksia – hänen ei tarvitse olla kaikkietävä.

Hyvä johtaja on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja antaa aikaa niin murheille kuin iloille. Hänelle on tärkeää kuulla, kohdata ja tukea.

Hyvä johtaja on aidosti läsnä, kuuntelee ja huolehtii myös omasta hyvinvoinnistaan. Hän huomioi erilaiset ihmiset ja auttaa heitä löytämään ja käyttämään omia vahvuuksiaan.

Hyvä johtaja näkee hyvän ihmisissä – myös silloin, kun henkilö itse ei sitä näe. Hän uskoo potentiaaliin ja tukee sen esiin nousemista.

Erilaiset ihmiset tarvitsevat erilaista johtamista, eikä kaikkia voi miellyttää. Hyvä johtaja kohtaa silti kaikki arvostavasti ja oikeudenmukaisesti, riippumatta tilanteesta.

Kuunteleminen on hyvän johtajan perustaito. Hyvä johtaja arvioi omia päätöksiään ja muuttaa niitä tarvittaessa. Hän näkee jaetun johtajuuden arvon ja mahdollistaa sen työyhteisössä.

Hyvä johtaja on empaattinen ja resilientti. Hän pitää kiinni raameista, mutta tarjoaa joustoa niiden sisällä. Näin asioita voidaan sopeuttaa muuttuviin tilanteisiin ilman kaaosta.

Hyvä johtaja kuuntelee johdettaviaan, keskustelee ja on luottamuksen arvoinen. Hän antaa vastuuta, mutta myös tekee päätöksiä silloin, kun niitä tarvitaan. Hän pysyy rauhallisena ja tasapuolisena kaikissa tilanteissa.

Hyvä johtaja on yhtä aikaa auktoriteetti ja lämpimän ilmapiirin luoja. Hän saa jokaisen tuntemaan itsensä tärkeäksi. Positiivinen palaute ja valmentava ote ovat tasapainossa. Hän saa koko joukon puhaltamaan yhteen hiileen.

Hyvän johtajan tärkeimpiä taitoja on luottaa työntekijöiden ammattitaitoon ja arviointikykyyn. Delegointi ja vastuun jakaminen ovat välttämättömiä. Jos johtaja ei uskalla hellittää, päätöksenteko hidastuu ja hyvinvointi kärsii – esimerkiksi resurssien, työn jatkuvuuden tai tiimin pysyvyyden kannalta.

OKL:n ohjaava opettaja Oulussa 2000-luvun lopulla antoi vapautta toteuttaa omannäköistä opetusta, tuki ja ohjasi, luotti ja arvosti sekä kannusti uraansa aloittelevaa opettajaa. Hänellä oli taito kohdata ja kuulla sekä kyky sanallistaa palaute henkilökohtaisesti ja eteenpäin vievästi. Haluaisin oppia hänen sanallistamisen taitoaan ja kykyä kertoa vahvuuksista.

Esimies opettaja-ajoilta oli lämmin, luottavainen ja rohkaiseva johtaja. Hänellä oli ihmistuntemusta, empatiaa, rohkeutta, luovuutta, tilannetajua, lempeyttä ja sinnikkyyttä. Hän teki työtään suurella sydämellä. Haluaisin oppia häneltä herkkyyttä, tilanteenlukutaitoa ja rohkeutta – hiljaista viisautta, joka syntyy kokemuksesta.

Tämänhetkinen esihenkilöni on rauhallinen, helposti lähestyttävä ja aidosti palautetta antava. Hän arvostaa, luottaa ja näkee ihmisen kokonaisuutena. Hän on kiinnostunut ja ratkaisukeskeinen sekä kohtaamistilanteissa aito. Haluaisin oppia häneltä kyvyn sparrata alaista tekemään hyviä ratkaisuja antamatta valmiita vastauksia.

Nykyinen esimieheni johtaa arvostavasti ja johdonmukaisesti, luottaa ja antaa tilaa. Hän on sosiaalisesti älykäs, joustava, innostava ja positiivinen. Haluaisin oppia häneltä näkökulmanottokykyä ja luottavaisuutta.

Kesätyöpaikan johtaja kohteli kesätyöntekijöitä arvokkaina ja tasa-arvoisina, panosti yhteisöllisyyteen ja osaamiseen, jakoi vastuuta ja teki itsekin kaikkia töitä. Hänellä oli kuuntelun, ymmärryksen ja keskustelun taidot sekä kyky antaa vastuuta ja joustaa. Haluaisin oppia häneltä taitoja käsitellä vaikeita tilanteita.

Esihenkilö työpaikassa loi välittömän tunnelman, toi esiin innostuksensa ja ohjeisti selkeästi ja kunnioittavasti. Hänellä oli kyky luoda turvallinen tila oppia uutta ilman holhoavaa sävyä. Häneltä opin kiitoksen ja palkitsemisen merkityksen sekä autonomian tukemisen tärkeyden.

Opiskeluaikojen kesäsiirtolan johtaja antoi vastuuta ja loi ilmapiirin, jossa oli hauskaa ja turvallista. Hän oli ymmärtäväinen, läsnä ja vahvuuksia tukeva. Haluaisin oppia hänen läsnäolon taitoaan ja kykyään vaihtaa luontevasti tilanteesta ja tunnelmasta toiseen.

Johtaja, joka antoi vapautta toteuttaa omaa työtä ja oli tukena vaikeina hetkinä, oli helposti lähestyttävä ja innostunut työstään. Hän loi hyvän ilmapiirin, jakoi vastuuta ja käytti huumoria rakentavasti. Haluaisin oppia panostamaan työilmapiiriin ja luottamaan ihmisiin samalla tavoin.

Karismaattinen rehtoriedeltäjä sai henkilöstön osallistumaan ja loi tunteen vaikuttamisesta. Hän oli läsnä ja tuki haastavissakin tilanteissa. Hänellä oli laaja maailmankatsomus ja sydämen sivistystä. Haluaisin oppia hänen rohkeuttaan heittäytyä uusiin asioihin.

Kaksi naisrehtoria ja palvelualuepäällikkö johtivat luottavasti, antoivat vapautta ja näkivät ihmisissä potentiaalia. Heillä oli vahva itsetunto ja taito käyttää kieltä niin, että henkilöstö halusi yrittää parhaansa. Haluaisin oppia heidän tilannetajuun ja puhelahjojaan.

Kunnanjohtaja teki vaikutuksen ihmislähtöisyydellään. Hänellä oli vahva ammatillinen osaaminen, ihmissuhdetaidot ja ratkaisukeskeisyys. Haluaisin oppia vahvistamaan kannustavaa huomiointia ja ihmisten nähdyksi tekemistä.

Nykyinen esimieheni kuuntelee ja kannustaa, ideoi yhdessä ja muistuttaa jaksamisesta. Hän on lämminhenkinen ja luottamusta herättävä. Haluaisin oppia hänen luottavaisuuttaan.

Oma esimieheni on toimintaan tarttuva, kiinnostunut hyvinvoinnista ja huumorintajuinen. Hän kuuntelee, keskusteleee ja tukee. Häneltä olen oppinut, millaista johtajuutta itsekin haluan toteuttaa. Haluaisin vahvistaa tätä suuntaa entisestään.

Lukioaikainen esimies Irja oli selkeä, reilu ja luottavainen. Hän antoi vastuuta osaamisen kasvaessa ja kohteli kaikkia tasavertaisesti. Hänellä oli huumorintajua, tarkkuutta ja hyvät kommunikointitaidot. Haluaisin oppia hänen järjestelmällisyyttään ja tehokkuuttaan.

Seurakunnan lapsityön koordinaattori oli innostava ja loi tiiviin, turvallisen tiimin. Hän kuunteli ja tuki, mutta ei jäänyt haasteisiin vellomaan. Hän osasi ohjata selkeästi ja kannustavasti. Haluaisin oppia selkeyttä, vastuuttamista ja ammatti-ilon jakamista.

Elämänkumppani innosti, kuunteli ja loi yhteyttä. Hänellä oli taito ohjata ja saada ihmiset toimimaan yhdessä. Haluaisin oppia hänen positiivista asennettaan ja yhteisöllisyyden korostamista.

Entinen rehtori oli lempeä ja tarkka kuuntelija, joka aisti ilmapiiriä ja loi levollisen olon. Hän näki ihmisissä hyvän. Haluaisin oppia taidon kohdata negatiivisesti aloittava ihminen ja kääntää tilanne rakentavaksi.

Aluepäällikkö oli hyväntuulinen, kannustava ja huomioiva johtaja, joka sai kaikki tuntemaan itsensä kuulluksi. Hänellä oli kyky kuunnella, olla läsnä ja luottaa. Haluaisin oppia rauhallisuutta ja harkitsevaisuutta.

Aiempi esimies seisojien takana ja oli asiantunteva ja rauhallinen. Hän nosti vahvuudet esiin ja antoi rakentavaa palautetta. Haluaisin oppia hänen kykyään luoda ilmapiiri, jossa voi olla oma itsensä ja jossa luotetaan ja innostutaan yhdessä.

Seurakunnan pappi isostoiminnassa antoi vastuuta ja ohjeisti ennakoiden, varaten aikaa kuuntelulle. Hänellä oli hyvä tilanneanalyysi ja ihmistuntemus. Haluaisin oppia rauhallista analysointia ja kykyä kääntyä oikeiden ihmisten puoleen.

Uran alkuvaiheen esihenkilö näki potentiaalin ja kannusti vaativampiin tehtäviin, antoi vastuuta ja palautetta. Hänellä oli ennakoitukykyä, empaattisuutta, luottamusta ja järjestelmällisyyttä. Haluaisin oppia ennakoitua ja kiireetöntä kuuntelemista.

Ensimmäinen esimies valmistumisen jälkeen tuki omaa ajattelua ja vahvisti työn rajoja. Hän oli kiinnostunut alaisistaan ja heidän ominaisuuksistaan. Haluaisin vahvistaa oppimaani kannustamisen ja eteenpäin ohjaamisen taitoa.

Oma esimieheni on asiantunteva, empaattinen ja luottava. Hän tukee vaikeissa tilanteissa ja kuuntelee ihmistä ihmisenä. Hän oli viisas, ystävällinen, selkeä ja näkökulmanottokykyinen. Haluaisin oppia hänen kykyään yhdistää rajat ja rakkaus.

Ensimmäisen työpaikan rehtori Posiolla antoi aikaa ja tukea aloittelevalle opettajalle ja rohkaisi ideoiden toteuttamiseen. Hänellä oli asiantuntijuutta ja empaattisuutta. Haluaisin oppia uskallusta päästää lankoja käsistä ja johtaa kokonaisuuksia.

Oma esihenkilöni on kuunteleva ja arvostava. Häneltä opin kuuntelemisen ja toisen asiaan keskittymisen taidon.

Edellinen rehtori oli selkeä ja luottamusta herättävä johtaja, joka kuunteli, kohteli tasapuolisesti ja antoi positiivista palautetta. Haluaisin oppia kuuntelemisen ja kohtaamisen taidon.

Rehtori, joka kannusti ja innosti koulun kehittämistyössä, antoi sopivasti vastuuta ja vapautta. Hänellä oli taito tehdä toisen olo merkitykselliseksi. Haluaisin oppia rauhallisuutta ja palautteen antamisen taitoa.

Rehtori, jonka positiivisuus ja asenne tarttuivat, loi uskoa ja korosti yhdessä tekemistä ja jaettua johtajuutta. Hänellä oli näkökulmanottokykyä, innostusta, toiveikkuutta ja luovuutta. Haluaisin oppia uskallusta luottaa kokeiluihin ja myös epäonnistumisiin.

Kokenut rehtori seiso i henkilökunnan takana, otti iskut vastaan ja oli rauhallinen, luotettava ja johdonmukainen. Hänellä oli positiivinen asenne ja rajat pitävä vakaus. Haluaisin oppia hänen vahvaa luottamustaan ja positiivista suhtautumistaan.

Esimies pienen yksikön päivittäisjohtamisesta luotti, keskusteli ja antoi tilaa kehittää toimintaa. Hän oli rauhallinen, luotettava, johdonmukainen ja reilu. Haluaisin oppia hänen rauhallisuuttaan haastavien asioiden edessä.

Kollega, joka ei ollut virallinen esimies, mutta toimi johtajana ominaisuuksiensa puolesta, oli luotettava, helposti lähestyttävä ja tuki aina. Hänellä oli vahva ammattitaito, hyvät vuorovaikutustaidot ja huumorintajua. Haluaisin oppia hänen lämpimän yhteyden ja välittämisen tapaa.

Lopuksi on myös johtajia, joita kuvasivat lempeys, rauhallisuus, luotettavuus, kannustus ja hyväntahtoisuus. Näiltä johtajilta haluaisin oppia ihmisten johtamista.

VINKKEJÄ HYVÄN HUOMAAMISEEN KOULUYHTEISÖSSÄ

- Kirjasin ylös huomioitani muutaman viikon ajan: yhteistyötä, ystävällisyyttä, joustamista ja kiitoksia. Palautin käyttöön Kehukeskiviikon ja kehuin spontaanisti hyviä hetkiä, mikä lisäsi merkityksellisyyttä ja auttoi jaksamaan.
- Opekokouksen alussa tehtävänä oli kertoa vieruskaverille ja ryhmälle ilahduttavia havaintoja koulutyöstä.
- Teimme Flinga-sivun, johon sai anonyymisti kirjoittaa myönteisiä asioita.
- Keräsimme opettajahuoneen seinälle kommentteja siitä, mikä työyhteisössämme on hyvin. Huumori, tuki, joustavuus ja arjen keskustelut nousivat esiin.
- Sanoin arjessa ääneen huomaamiani vahvuuksia niin kollegoille kuin oppilaille.
- Järjestin Kehu kollegaa ja huomaa hyvä -viikon. Työkavereiden kehut kirjoitettiin kirjekuoriin ja luettiin ystäväpäivänä.
- Hyvinvointiopetuksen vuosikello ja vuorovaikutussopimus vahvistivat hyvän huomaamista arjessa. Kokoukset alkoivat ryhmäytymisellä ja kiitoksilla.
- Joulupolussa huoltajat ja oppilaat kirjoittivat "Huomaa hyvä" -huomioita. Työnohjauksessa ja oimme vahvuuksia toisille – kokemus oli voimaannuttava.
- Toteutimme opekokouksen alkuun hyvinvointikyselyn ja järjestimme sen pohjalta tempauksia. Nyyttarit lisäsivät hyvää mieltä ja onnenpyörä-lomake helpotti kehityskeskusteluja.

- Kaurialan lukiossa tehtiin “Huomaa hyvä” -seinä, johon opiskelijat kirjoittivat sydäntarroille myönteisiä havaintoja.
- Ystävänäpäivänä huomioimme hyvää työkavereissa.
- Pidin hyvän huomaamisen päiväkirjaa muutaman päivän – se vähensi stressiä ja riittämättömyyden tunnetta.
- Pidin päiväkirjaa myös käyttäytymishaasteiden vastapainoksi – se auttoi näkemään, miten paljon hyvää päivissä todella on.
- Kirjasin onnistumisia itsekseeni ja keskustelimme työyhteisössä positiivisen palautteen merkityksestä.
- Huomasimme hyvää pysähtymällä kahvihetkiin, kehumalla onnistumisia ja kiittämällä tuesta kiireen keskellä.
- Huomioimme hyviä käytäntöjä ääneen ja toteutimme salainen ystävä -viikon, joka lisäsi ystävällisyyttä.
- Teimme Hyvän huomaamisen -välitehtäviä: päiväkirjaa, anonyymejä kiitoksia seinälle ja Huomaa hyvä -viikon. Hyvät teot seinällä herättivät iloa ja jäivät pysyväksi käytänteeksi.
- Ystävänäpäiväviikolla kirjoitimme kaikille aikuisille vahvuuksia sydämille, ja oppilaat tekivät saman. Lisäksi opehuoneessa oli “Huomataan yhdessä hyvä” -juliste.
- Opehuoneessa oli “Hei kollega. Sä oot ihana” -lappu ja post it -kehuja kirjoitettiin yksilöille ja tiimeille.
- Pidin kahden viikon hyvän huomaamisen päiväkirjaa, mikä kehitti taitoa huomata hyvää ja paransi mielialaa.
- Keräsimme Flingan avulla kollegoiden ajatuksia siitä, mikä tekee työyhteisöstämme hyvän.
- Laurinlahden koulussa oli viikon ajan “Huomasin hyvää tänään” -juliste, joka lisäsi kiitollisuutta ja myönteistä ajattelua.
- Vasaramäen koulussa tehtiin ystäväkirja, positiivisen pedagogiikan pöytäpaperi ja toteutetaan Huomaa hyvä -viikko. Tehtävät olivat matalan kynnyksen ja lisäsivät osallisuutta.
- Ystävänäpäiväviikolla henkilökunnan sydämiin kirjoitettiin vahvuuksia – ne voimaansivat arkea.
- Toteutimme Huomaa hyvä -viikon: opehuoneen boksiin jätettiin lappuja työkavereiden hyvistä teoista, ja ne luettiin yhdessä viikon päätteeksi.

Kommentit ja parhaat ideat kiireen kesyttämiseen:

- Kiireessä tuntuu, että käveleekin nopeammin, joten kiirettä voi kesyttää tietoisesti kävelemällä hitaammin.
- Yritetään muistaa ja muistuttaa toisiamme keskittymisestä pääasioihin sekä turhien tehtävien ja tavoitteiden karsimisesta.
- Ennakoidaan kaikessa missä voidaan, mutta silloin kun kiire yllättää, on tärkeää sanoittaa tilanne ja pyytää apua tai lisää aikaa.
- Kiire on haastava erityisesti opetustyössä, kun seuraava ryhmä on jo alkamassa.
- Kiireen kesyttämiseksi voi keskittyä olennaiseen ja vähentää rönsyjä, mutta se ei aina poista kiireen tunnetta. Hyvä suunnittelu ja aikataulutus auttavat.
- Yhteinen toimintakulttuuri ja yhteisopettajuus rauhoittavat työpäiviä.
- Tietoinen hitaampi kävely voi auttaa hallitsemaan kiireen tunnetta.
- Kiire näkyy siinä, että yhteiselle tekemiselle ja keskusteluille ei tunnu löytyvän aikaa.
- Vaikka olisi kiire, on tärkeää pyrkiä olemaan siirtämättä kiireen tunnetta oppilaisiin.
Ennakoiminen ja taukojen pitäminen ovat tärkeitä keinoja kiireen hallintaan.
- Kiireen tunteen ja yksin suorittamisen välttäminen vaatii harjoittelua.
- Oman työn rajaaminen auttaa hallitsemaan kiirettä, mutta se vaatii yksilöltä paljon.
- Tuntien välillä hengähtäminen voi auttaa – esimerkiksi tulemalla mieluummin aamulla valmistautumaan, jotta välitunnilla voi ottaa pienen hetken itselleen.
- Kiireen kesyttäminen voi alkaa siitä, että tunnistetaan kiirettä aiheuttavat tekijät ja tarkastellaan, mihin niistä voidaan vaikuttaa.
- "Karsi tai kärsi" -asenne voi auttaa keskittymään olennaiseen.
- Suunnitelmallisuus on avain kiireen hallintaan.
- Yhteisopettajuus ja samanaikaisopettajuus tukevat kiireen kesyttämistä ja lisäävät hyvinvointia.
- Pitkäkestoinen kiireen tuntu heikentää ihmisten joustamiskykyä, mutta yhdessä voi vähentää kiirettä esimerkiksi jakamalla tehtäviä tai luomalla hetkiä yhteiselle hengähdykselle ja kiittämällä joustamisesta.
- Kiireen ja tavoitekeskeisyyden hallintaan voi auttaa myös tapaaminen ilman tietokonetta ja puhelinta – piirtämällä tai kirjoittamalla suunnittelua. Kävelytapaamiset voivat edistää ratkaisujen löytymistä.
- Kiiretilanteen tunnistaminen ja toimintatapojen miettiminen etukäteen auttaa toimimaan jatkossa rauhallisemmin.

- Kiireen sanoittaminen ja yhdessä tunnistaminen voi luoda armollisempaa ja palauttavampaa ilmapiiriä.
- Yhdessä sovitut ajankäytön suunnitelmat auttavat orientoitumaan kiireen hetkillä.
- Kiiretilanteessa on tärkeää kyetä rauhoittamaan ja priorisoimaan toimintaa.
- On tärkeää varata aikaa myös kuulumisten vaihtamiselle ilman asia-agendaa, jotta yhteisön jäsenet voivat kohdata toisiaan kiireen keskellä.
- Kiireen paikkojen kartoittaminen ja ratkaisujen kehittäminen voivat auttaa, kuten esimerkiksi siirtymämatkojen sujuvoittaminen ja realististen tavoitteiden asettaminen.
- Usein kiire on itse aiheutettua – kalenterin hallinta voi tuoda helpotusta.
- Tiimirakenteen suunnittelu ja työtehtävien jakaminen vähentävät kiirettä.
- Karsiminen, joustavuus ja yhdessä tekeminen ovat keskeisiä kiireen hallinnan keinoja. Toisten auttaminen ja tehtävien jakaminen keventävät kiirettä ja tukevat hyvinvointia.
- Itse olen huomannut ennakoinnin auttavan parhaiten. Usein kiire ja stressi aiheutuvat tekemättömistä töistä. Pidän kännykässä muistiinpanot-sovelluksessa muistilistaa tehtävistä töistä, jolloin näen konkreettisesti työn määrän ja aikataulun niille. Muistilista on toisella näytön välilehdellä, jolloin siihen on helppo lisätä kaikki pienetkin tehtävät asiat, eivätkä ne näin unohdu tehdä. Kännykkä on lähes aina mukana toisin kuin muistivihko tai lappuset, jotka voivat hukkaa.
- Kun tuntuu, että on oikein kiire, silloin on vielä enemmän tarpeen pysähtyä. Joskus se vaatii sen, että laitan työhuoneen ovet kiinni, varattu-valon punaiselle, laitan hiljaista taustamusiikkia kuulumaan ja vain hengittelen hetken. Joskus marssin henkilöstön taukokuoneeseen, otan kupin kahvia ja juttelen toisten kanssa. Tavoitteenani on opetella paremmin ennakoimaan ja kalenteroimaan tärkeät palaverit, sekä pitämään päivät väljempinä. Toisilta ihmisiltä avun pyytäminen JA avun vastaanottaminen helpottaa usein myös kiireen tuntua.

KOULUYHTEISÖN IHMISSUHTEIDEN KEHITTÄMISIDEOITA

- Positiivisen palautteen antamiseen panostaminen.
- Kerran kuussa vapaaehtoinen tyhyhetki. Kiireen karkoittaminen.
- Yhteiset tavoitteet ja selkeät raamit, joiden sisällä toimia, ohjaavat vuorovaikutusta myönteiseen suuntaan.
- Hyvän puhuminen selän takana -harjoituksessa työskennellään 3–4 hengen ryhmissä. Yksi ryhmästä kääntyy selin. Muut puhuvat 3 minuutin ajan hänestä keskenään hyvää leikkien, ettei tuo henkilö ole itse paikalla. Selin istuva kirjaa paperille ylös kuulemiaan positiivisia seikkoja ja huomioita itsestään. Kolmen minuutin päästä kehuttavaa henkilöä vaihdetaan. Itsestä kirjatut hyvät asiat laitetaan talteen pahan päivän varalle. Kun tulee voimattomuuden tunne tai kokee epäonnistumisen tunteita, voi voimaannuttaa itseään lukemalla työkavereiden kehuja ja ajatuksia. Harjoituksen voi toteuttaa esimerkiksi YS-

ajalla, jolloin kaikki opettajat ovat paikalla.

- Meillä on noin kerran viikossa opevälkä, mikä tarkoittaa sitä, että koulunkäynninohjaajat tulevat välikän ajaksi sisälle taukokuoneeseen ja saavat kokoontua kerrankin yhdessä ja nähdä toisiaan. Ja kaikki opettajat menevät ulos välkälle yhtä aikaa.
- Elokuussa aloittaneessa yksikössä työskentelee varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen väkeä. Vielä ei edes tunneta kaikkia nimellä. Järjestetään yhteinen, kiva virkistävä iltapäivä hyvien tarjoilujen äärellä toisiin tutustuen.
- Hyvää kasvua -ops (Äänekoski), koulukohtaiset hyvinvointisuunnitelmat (Järvenpää). Teemapäivät ja -viikot, esimerkiksi vuosikellon mukainen toiminta.
- Vuorovaikutuksen pelisäännöt luotiin syksyllä 2023. Hyvinvointia edistävä koulukulttuuri -projektiin osallistuminen (kysely, luennot, työpajat) keväällä 2024 – syksyllä 2024.
- Työasioista vapaa kahvivälitunti kerran päivässä.
- Teemme opehuoneeseen "hiljaisia" tiloja, joissa voi rauhoittua ja palautua.
- Kerran viikossa yhteinen aamiainen ennen koulun alkua, jossa keskustellaan vapaasti kaikesta, mikä mieleen tulee. Osallistuminen on vapaaehtoista.
- Yhteinen tekeminen kuukausittain: kävelyä, pelailua, kokkaamista tai mitä tahansa yhteistä tekemistä.
- Opiskeluhuollon ja rehtorin pitämä viikoittainen kahvihetki opiskelijoiden kanssa.
- Tiimipäivä, säännöllinen tyhy-toiminta, riittävästi aikaa tiimitoiminnalle ja koko talolle yhteistä toimintaa säännöllisesti.
- Oppilaille pinkkiviikko: oppilaat keräävät viikon ajan myönteisiä merkintöjä luokan pussiin. Lopuksi lasketaan pinkit ja jaetaan oppilasmäärällä, jotta saadaan vertailukelpoinen keskiarvo. Parhaiten menestynyt luokka palkitaan. Aikuisille: taukokuoneen seinällä iso paperi vahvuusteemoilla, joihin kirjoitetaan nimiä ja vahvuuksia. Kaikki kirjoittavat kollegoistaan havaitsemiaan vahvuuksia.
- Koulutuspäivän harjoitteiden hyödyntäminen osana elokuun vesopäivää tai opekokousta. Harjoitukset ovat helposti kopioitavissa luokkiin, mikä lisää motivaatiota osallistua. Koulutuksista voidaan tehdä nostoja viikkoinfoon, esimerkiksi ajatuksia herättävä dia koulutuksesta.
- Oppilaat: jokaisessa luokassa toteutetaan kehusydänpiiri, jossa oppilaat kirjoittavat toisilleen kehuja. Jokainen saa oman kehusydämensä.

Hyvinvointiopettajat kiertävät katsomassa, millaisia sydämiä on syntynyt. Henkilökunta: anonyymi kysely aiheesta ”Mitä on kunnioittava käytös työyhteisössä?”, tulokset esille taukutiloihin.

- Suunnitellaan koko kaupungin yhteinen vesopäivä. Työskennellään yhteisen asian parissa niin, että eri koulujen ihmiset jakavat hyviä käytänteitä. Vahvistetaan opettajien kykyä toimia muuttuvassa toimintaympäristössä. Ryhmissä on jäseniä eri kouluista.
- Koulussamme on hyvinvoinnin vuosikello, jonka avulla oppilaiden hyvinvoinnin ”viljeleminen” lisää automaattisesti myös henkilökunnan hyvinvointia.
- Kivasti sanottu -kampanja: oppilaat ja henkilökunta keskittyvät viikon aikana siihen, mitä asioita on sanottu kivasti. Parhaimmat pääsevät kertomaan tapahtumia keskusradioon, muut luetaan muistiin kirjoitetuista tarinoista.
- Kunnioittava käytös: siitä keskusteleminen ja sen harjoittelu.
- Toisen kuuntelemisen harjoittelu: kaksi korvaa, yksi suu.
- Haastetaan pohtimaan asioita yhdessä, vaikka tullaan erilaisista ympäristöistä. Tämä vahvistaa vuorovaikutustaitoja.
- Oppilaskunta järjestää erilaisia tapahtumia koko kouluyhteisölle. Esimerkiksi joulukalenterissa tehtiin joka koulupäivänä jotain mukavaa.

HYVÄN TEKEMISEN IDEOITA KOULUTUKSESTA

- Kummitoiminta: isompi oppilas sitoo pienemmän luistimien ja monojen nauhat sekä auttaa tietokoneasioissa.
- Vireä kummitoiminta: vanhemmat oppilaat auttavat nuorempia lukuläksyissä, tietotekniikassa ja tapahtumien järjestämisessä, kuten syysolympialaisissa.
- Grillijuhlat uusille lukiolaisille lukuvuoden aluksi, koko lukio mukana.
- Tutorien ja ryhmänohjaajien järjestämä yökoulu uusille opiskelijoille.
- Hyvän tekemisen viikko: oppilaat suunnittelevat ja toteuttavat hyviä tekoja, kuten vierailuja vanhainkotiin, pienempien leikittämistä ja ympäristön siivoamista. Yhteistyössä rakennettu myös ötökkähotelli ja tehty biohiiltä koulun kasvimaalla.
- Lucia-esitys palvelutalossa ja välituntileikkittäjien toiminta.
- Kummitoiminta ja isompien oppilaiden lukutunnit pienemmille.
- Tiskivuorolaiset tarjoavat kuukauden päätteeksi tiskikahvit työyhteisölle.
- Seniorikodin vierailut: juttelua, laulamista ja lukemista vanhusten kanssa.

- Osallisuuspaja “Löytötavarasankarit”: kerran kuussa järjestettävä löytötavaranäyttely.
- Tutustumisbileet lukion uusille opiskelijoille tutorien ja opiskelijakunnan järjestämänä.
- Mustikoiden poiminta liikuntatunnilla ja niistä tehtyjen tuotteiden myyminen hyväntekeväisyyteen. Myyntiä myös ostoskeskuksessa. Lisäksi Unicef-kävely ja Nälkäpäiväkeräys vuorottelevat.
- Unicef-kävely sekä korttien ja kirjeiden tekeminen vanhustenviikolla.
- Kodin ja koulun yhteinen lauantaikoulupäivä, jonka yhteydessä järjestetään Unicef-kävely.
- Lukion työelämäpäivä toteutetaan vapaaehtoistyönä.
- Välituntitoiminta: isommat oppilaat liikuttavat nuorempia välitunneilla.
- Joululauluhetki ja joulukorttien teko muistipalvelukeskuksen asukkaille sekä yhteinen liikuntahetki heidän kanssaan koulun pihalla.
- Hyvän mielen tervehdysringit: oppilasryhmä kiertää aamuisin koulun käytäviä toivottaen hyvää päivää ja jakaen lyhyitä ilonviestejä.
- Salainen hyväntekijä -viikko, jossa jokaiselle oppilaalle ja aikuiselle arvotaan henkilö, jolle tehdään viikon aikana pieniä, huomaamattomia hyviä tekoja.
- Kiitollisuuspuu koulun aulassa, johon oppilaat ja aikuiset kiinnittävät lehtiä kirjoittaen asioita, joista he ovat koulussa kiitollisia.
- Hyvän teon haaste, jossa jokainen luokka saa viikon ajaksi tehtävän, kuten toisen luokan ilahduttamisen, piha-alueen siivoamisen tai yllätyksen tekemisen keittiöhenkilökunnalle.
- Hyvän päivän radio, jossa välituntien aikana soitetaan oppilaiden toivemusiikkia ja luetaan ääneen oppilaiden ja opettajien jättämiä positiivisia terveisiä.
- Hyvän mielen postilaatikko, johon voi anonymisti jättää kiitoksia ja positiivisia huomioita, jotka luetaan viikoittain osana yhteistä hetkeä.
- Hymyhaaste, jossa luokat keräävät viikon ajan pisteitä myönteisistä teoista, hymyistä ja ystävällisistä kohtaamisista.
- Kiitollisuuteen keskittyvä aamunavaus, jonka yksi luokka valmistaa viikoittain ja esittää koko koululle.
- “Ole hyvä” -laatikko, johon oppilaat voivat jättää ehdotuksia yhteisistä hyvän teon projekteista tai luokan sisäisistä yhteistyöideoista.

Turvallisuuden tunne syntyy myös luotettavista aikuisista, tervehtimisestä, kohtaamisesta ja yksilöllisestä huomioimisesta. Kun oppilaat työskentelevät vuosiluokkatiimeissä, heillä on monta tuttua ja turvallista aikuista ympärillään. On turvallista yrittää, vastata kysymyksiin ja epäonnistua. Myös aikuiset uskaltavat kokeilla uutta.

Kaiken perustana on kokemus siitä, että kukaan ei kiusaa, syrji tai ole ilkeä, ja että yhteisössä välitetään aktiivisesti toisistaan.

ARVO 2: YSTÄVÄLLISYYS – Miltä arjessa näyttää?

Ystävällisyys näkyy tavassa kohdata toinen ihminen: katsotaan silmiin, tervehditään ja kuunnellaan keskeyttämättä. Puhutaan toisille ja toisista kauniisti, kiitetään ja autetaan.

Kaikki aikuiset ja lapset huomioidaan tasavertaisesti. Ystävällisyys on pieniä tekoja: hymyt, kuulumisten kysyminen ja reilu käytös. Arvostava kohtaaminen kuuluu kaikille riippumatta roolista.

Yhteisössä pyritään tietoisesti positiivisiin kohtaamisiin, ja aikuiset toimivat esimerkkeinä. Huomataan toisen hyvä, autetaan tarvittaessa ja ollaan läsnä. Ystävällisyys ei ole vain sanoja, vaan tapa olla ja toimia koko koulupäivän ajan.

ARVO 3: YHTEISTYÖ – Miltä arjessa näyttää?

Yhteistyö rakentuu kunnioittavasta puheesta, vuorovaikutustaidoista ja halusta tehdä asioita yhdessä. Aikuiset mallintavat, miten yhteistyötä tehdään – myös silloin, kun ollaan eri mieltä.

Yhteistyö näkyy konkreettisesti yhteisopettajuudessa, vuosiluokkatiimeissä, vastuutiimeissä, kummitoiminnassa, yhteisissä juhlapäivissä ja oppilaiden ryhmitöissä. Yhdessä suunnitellaan, toteutetaan ja kehitetään toimintaa. Olo on, että kukaan ei jää yksin.

Oppilaita osallistetaan suunnitteluun, ideointiin ja toteuttamiseen. Isoimmat auttavat pienempiä, ja harjoitellaan työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa. Yhteistyö vahvistaa yhteenkuuluvuutta, ja avun pyytäminen sekä tarjoaminen on luontevaa.

Yhteistyössä huomioidaan myös erilaiset tavat ja tarpeet. Tavoitteena on, että kaikki voivat toimia yhdessä, omalla tavallaan, mutta yhteisiä tavoitteita kohti.

ARVO 4: INNOSTUS JA ILO – Miltä arjessa näyttää?

Innostus ja ilo näkyvät hymynä, nauruna, kepeänä puheena ja myönteisenä asenteena. Pysähdytään ilon hetkien äärelle ja jaetaan onnistumisia. Uskalletaan innostua ja näyttää innostus – sekä oppilaat että aikuiset.

Kokeillaan uutta ja heittäydytään rohkeasti. Virheisiin suhtaudutaan oppimisen mahdollisuuksina, ja yhdessä tekeminen tuo energiaa. Huumori kuuluu niin opehuoneeseen kuin opetukseenkin, mutta ei koskaan toisen kustannuksella.

Kiireetön ja rauhallinen arki mahdollistaa oppimisen ilon. Ilo kumpuaa pienistä asioista: sujuvasta päivästä, hyvistä kohtaamisista, uudesta opitusta asiasta tai aurinkoisesta hetkestä. Ilo ja innostus saavat näkyä ja kuulua.

ARVO 5: OIKEUDENMUKAISUUS – Miltä arjessa näyttää?

Oikeudenmukaisuus on sitä, että kaikkia kohdellaan reilusti, tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Kaikilla on samat säännöt, eikä kukaan ole niiden yläpuolella. Päätöksenteko on läpinäkyvää, ja epäkohdista uskalletaan sanoa.

Yhteiset säännöt ja käytännöt ovat selvät ja ennakoitavat niin oppilaille kuin aikuisille. Jos joku poikkeaa niistä, tilanteeseen puututaan. Samalla kuitenkin ymmärretään, että oikeudenmukaisuus ei aina tarkoita kaikille samaa määrää – ihmisten vahvuudet, tarpeet ja voimavarat vaihtelevat.

Oikeudenmukaista on kuulla kaikkien ääni: myös hiljaisempien. Jokainen kohdataan yksilönä. Annetaan mahdollisuus osallistua omista lähtökohdista käsin ja varmistetaan, että kaikkien mielipiteet tulevat huomioiduiksi.

Oikeudenmukaisuus on ennen kaikkea reiluutta, tilannetajua, kuulluksi tuleamista ja toisten kunnioittamista.

TULEVAISUUDEN PARAS MAHDOLLINEN KOULU – TÄLLAINEN SE OLISI!



Turvallisuus, hyväksyntä ja arvostava kulttuuri

- Koulu, jossa jokainen saa olla oma itsensä ja tuntea olonsa hyväksytyksi.
- Kiusaamiseen ja epäkohtiin puututaan aina johdonmukaisesti.
- Turvallisuuden tunne: virheet sallitaan, ja uuden kokeileminen on rohkaistua.
- Aikuinen on helposti lähestyttävä ja kuuntelee oppilasta aidosti.
- Kaikkien mielipiteille on tilaa ja kunnioitettava keskustelukulttuuri on normi.
- Yhteiset säännöt, jotka ovat selkeitä, ymmärrettäviä ja kaikille samat.

Pienet ryhmät ja riittävästi aikuisia

- Pienet opetusryhmät, joissa jokainen oppilas voidaan kohdata yksilönä ja työrauha syntyy luontevasti.
- Riittävästi aikuisia kaikilla luokka-asteilla – ohjaajia, opettajia ja avustajia.
- Avustajia myös välitunneilla, jotta opettajat voivat keskittyä opetukseen.
- Selkeät rakenteet ja ennakoitavat rutiinit, jotka tuovat turvallisuutta.
- Koulun kehittäminen tarpeiden mukaan, muutokset tehdään harkiten.
- Jokaisella oppilaalla useampi turvallinen aikuinen arjessa.

Ystävällisyys ja arvostavat kohtaamiset

- Tervehtiminen, hymy ja katsekontakti ovat osa koulun toimintakulttuuria.
- Puhe ja teot ovat ystävällisiä: kiitetään, autetaan ja huomataan toiset.
- Käytöstavat näkyvät arjessa: kuunnellaan loppuun, ei puhuta päälle.
- Aikuiset pysähtyvät kohtaamisiin – kiire ei mene ihmisten edelle.
- Ystävällisyys on näkyvää ja kuuluvaa koko koulun yhteinen normi.

Yhteistyö ja yhdessä tekeminen

- Yhteisopettajuus ja tiimimallit luovat jaettua vastuuta ja tukea.
- Opettajat ja ohjaajat jakavat ideoita, materiaaleja ja osaamista matalalla kynnyksellä.
- Oppilaat osallistuvat suunnitteluun ja koulun arjen kehittämiseen.
- Kummi- ja tukioppilastoiminta vahvistaa yhteisöllisyyttä.
- Auttamisen kulttuuri: apua pyydetään ja sitä myös annetaan.
- Yhteiset tapahtumat, juhlat ja projektit yli luokkarajojen.

Hyvinvointi, tunne- ja vuorovaikutustaidot

- Hyvinvointitaitojen vuosikello kaikkiin kouluihin – systemaattiset tunne-, kaveri- ja itsesääätelytaidot.
- Koko henkilöstölle hyvinvointikoulutuksia, jotta vastuu ei jää yksittäisille.
- Rauhalliset tauot ja palautumistilat oppilaille ja aikuisille.
- Aikuisten oma hyvinvointi on keskiössä: hyvinvoiva aikuinen luo hyvinvoivan oppimisympäristön.
- Tunteiden säätelyn mallintaminen arjen tilanteissa.

Ilon, innostuksen ja luovuuden koulu

- Oppimisen ilo näkyy ja kuuluu – oppilaat tulevat kouluun mielellään.
- Ilo ja innostus jaetaan: pysähdytään onnistumisiin ja jaetaan niitä.
- Huumorin käyttö opetuksessa ja arjessa (ei koskaan kenenkään kustannuksella).
- Uuteen tarttuminen on sallittua kaikille – sekä oppilaille että aikuisille.
- Taide, musiikki, liikunta ja kulttuuri ovat osa jokaista viikkoa.
- Oppitunneilla “työskentelemme tosissaan, muttemme totisesti”.

Luonto, liike ja konkreettinen tekeminen

- Oppiminen tapahtuu sisällä, ulkona, liikkeessä ja luonnon äärellä.
- Oppilaat saavat oppia käsillä ja keholla – ei pelkästään istumalla.
- Säännöllistä luontoliikuntaa ja retkipäiviä.
- Projektit, joissa yhdistyvät ulkona oppiminen, luonto ja yhteisöllisyys.
- Seikkailupedagogiikkaa ja elämyksellisiä oppimiskokonaisuuksia.

Kouluyhteisön rakenne ja oppimisen tuki

- Jokaisessa luokassa kaksi aikuista – opettaja ja ohjaaja tai kaksi opettajaa.
- Kaikki aikuiset tuntevat kaikki oppilaat – koko koulu on yhteinen kasvuyhteisö.
- Psykologit, kuraattorit ja erityisopettajat ovat aidosti läsnä arjessa.
- Hyvinvointirakenteet kuten sovittelu ja vuosikellot tukevat arjen toimivuutta.
- Koulu toimii avoimesti osana yhteisöä – yhteistyötä tehdään perheiden, nuorisopalveluiden ja muiden tahojen kanssa.

Merkityksellisyys ja yhteys ympäröivään yhteisöön

- Eläinavusteinen toiminta tuo rauhaa, lämpöä ja vuorovaikutusta koulupäiviin.
- Yhteistyö palvelutalojen kanssa lisää sukupolvien välistä yhteyttä ja merkityksellisyyttä.
- Koulun ja ympäröivän yhteisön yhteistyö näkyy arjessa projekteina, vierailuina ja yhteisinä hyvän tekemisen hetkinä.