

## **Positiivisen kautta yhteisöllisyyden ja osallisuuden kasvuun**

Toimintakulttuurin kehittäminen toista kunnioittavaksi ja hyvä huomaten

Osallistavat ja voimauttavat  
menetelmät lasten ja nuorten  
kohtaamisessa, kehittämistehtävä

Seinäjoki 2021-2022

Susanna Pietikäinen

## 1. Pohdintaa

Päädyin tekemään kehittämistehtäväni yhteisön positiivisuuden ja toisen arvostuksen näkemisen lisäämiseksi, keinoina osallisuuden kasvattaminen ja olemassa olevan hyvän huomaaminen. Taustana on korona-aika, joka on koetellut kaikkia työyhteisöjä, niin myös Isovaskyrössä. Kiusaamista, koulun vähättelyä ja mitä väliä -henkeä on oppilailta liikaa ja me aikuiset olemme se avain, joiden johdolla ja avulla muutosta voidaan saada aikaan. Minusta työyhteisön hyvinvointi ja hyvä vuorovaikutus tukevat ja ovat pohja toimintakulttuurin muutokselle haluttuun suuntaan. Kehittämistehtäväni tukee myös sivistyspalveluiden perusopetukselle vuodelle 2022 tavoitteeksi asetettua tunnetaitojen kehittämistä. Lisäksi ulkoa päin mm. kodeista tulee kouluille jatkuvaa painetta ja arvostelua, olemassa olevaa hyvää ei nähdä tai ei haluta nähdä ja tällaista ilmapiiriä haluaisin muuttaa.

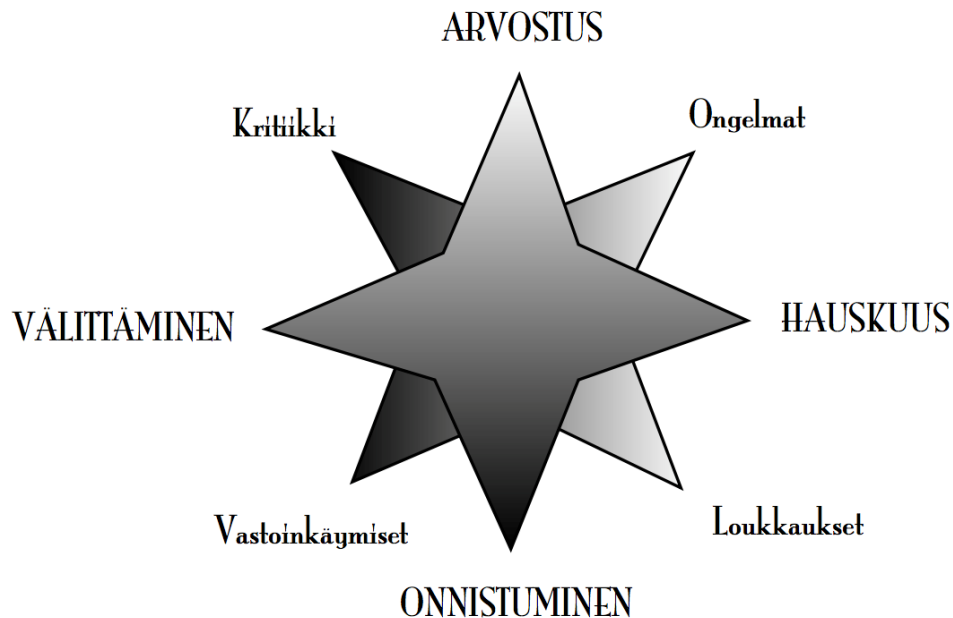
Tällä kurssilla keskityimme osallistaviin ja voimauttaviin työskentelytapoihin ja koetankin keskittyä niihin laatiessani toimintakulttuurin kehittämiseen hanketta.

## 2. Teoriaa

Vuorovaikutus koko yhteisössä ja yhteistyön kehittäminen

Minusta "koulun henki" lähtee rehtorista ja opettajien huoneesta. Jos työpaikalla on hyvä henki, työntekijät voivat hyvin ja kaikenlainen vuorovaikutus ja hyvinvointi toimii paremmin. Tietenkin myös päinvastoin, jos vuorovaikutus ja hyvinvointi on kunnossa niin henki on parempi. Tutkimuksissa on todettu, että kun ihminen kokee työyhteisössään enemmän myönteisiä kuin kielteisiä asioita hän voi paremmin. Pelkkä positiivisten kokemusten kokeminen ei riitä vaan henkiseen hyvinvointiin tarvitaan myös valmiudet kohdata vaikeat tilanteet rakentavalla tavalla. Tärkeimpiä myönteisiä tunnekokemuksia ja yhteisyyden tunnetta tuottavat tekijät ovat arvostus, onnistuminen, hauskuus ja huumori, huolenpito ja

välittäminen, Näitä tekijöitä uhkaavat ongelmat, kritiikki, loukkaukset ja vastoinkäymiset.  
(Furman&Ahola, 2002, 12)



(Ben Furman ja Tapani Ahola, 2002)

Hyvä yhteistyö on monen asian perusta. Tony Dunderfeltin kirjassa esitellään seitsemän avainta hyvään yhteistyöhön. Nämä avaimet ovat konkreettisuus, kuunteleminen, jämäkkyys, positiivisuus, yhteiset tavoitteet, sisäinen rauha ja hyväksyminen. Minusta nämä avaimet sopivat sekä opettajien välisen että opettaja-oppilas yhteistyön perustaksi.

Toimintakulttuuria kehitettäessä, prosessi on hidas, mutta silti on helppo nähdä konkreettisuus -avaimen hyödyt. Kun toiminta on suunniteltu valmiiksi niin tavoitteista tulee konkreettisia ja tavoitteisiin pääsemiseksi on luotu toimintamallit. Sekä opettajat että oppilaat hyväksyvät asian paremmin, kun se on perusteltu eikä esitetty liian lennokkaasti ja ns.maailmoja syleilevin puhein. Muutoksen johtamisessa rehtori on avainasemassa ja uudistusprosessia ei voi aloittaa ennen kuin asia on rehtorille ja myös opettajille selkeä. Niin että tavoite ja prosessi pystytään konkretisoimaan ja sen kaikkia hyödyttävät tulokset

nähdään. Näin muille osapuolille jää mahdollisimman vähän mahdollisuuksia väärille tulkinnoille. Konkreettisuuden hyöty on tilanteiden selkeytyemisessä, ratkaisujen ja oman rauhallisuuden syntymisessä. (Dunderfelt, 2012, 69).

Uudistusten läpiviemisessä on helppo huomata kuuntelemisen ja positiivisuuden hyödyt. Aitoa vuorovaikutusta ei synny ilman kuuntelemista ja toisen mielipiteille ja näkemyksille tilan ja ajan antamista. Tämä tila tarvitaan jälleen niin henkilökunnalle kuin oppilaille. Kuuntelemisen taito ei ole itsestäänselvyys ja sitä tulisikin harjoitella ja kiinnittää siihen huomiota. Usein olemme niin kiireisiä, että henkilökunnan ja/tai oppilaiden kuunteleminen jää näennäiseksi, vaikka vuorovaikutus helpottuisi, jos pysähtyisimme aidosti kuuntelemaan ja keskustelemaan. Kokemus kuulluksi tulemisesta on erittäin tärkeä vaikeissa asioissa. Aito positiivisuus auttaa kaikenlaisissa asioissa. Erityisen tärkeää se on prosessia johtavalle henkilölle, jos hän ei siihen pysty, niin tällöin on vaarassa koko ryhmän asennoituminen mm. uusiin asioihin. Erittäin huono uudistuksen aloitus olisi esim. rehtorin tai muun projektin vetäjän lausuma "Tehdään nyt tällainen, kun on pakko..". Voidaan puhua myös myönteisyydestä, ettei tule väärää mielikuvaa, sillä positiivisuus ei tarkoita ylenmääräistä iloisuutta tai tosiasioiden kieltämistä vaan optimista asennetta. Uudistusten läpiviennissä on tarpeellista nähdä hyvät asiat ja korostaa niitä. Prosessin johtamisessa vaaditaan aina myös jämäkkyyttä eli uskallusta sanoa selkeästi ja suoraan oman mielipiteensä vaikka muut olisivat eri mieltä. Tätä kykyä tarvitaan myös uudistusten läpiviemiseen.

Prosessi, joka pystytään viemään konkreettisesti, positiivisesti, jämäkästi, mutta toisia kuunnellen onnistuu melko varmasti. Vielä kun kolme muuta avainta, yhteiset tavoitteet, sisäinen rauha ja hyväksyminen, täyttyvät niin voidaan olettaa vuorovaikutuksen uudistustilanteessakin toimivan oikein hyvin. (Dunderfelt, 2012, 90-110).

Minusta kaikenlaisissa vuorovaikutustilanteissa tärkeää on toisen arvostus. Jokainen kaipaa positiivista palautetta ja minusta sillä päästään varmemmin ja sujuvammin parempaan lopputulokseen kuin etäisyydellä ja jäykkyydellä. Arvostavaa puhetapaa ja positiivisen palautteen antamista pystyy harjoitella ja johtajan tulisi kiinnittää siihen huomiota. (Ahola&Furman, 2002, 20-25).

### **3. Käytännön toimia toimintakulttuurin kehittämiseen**

Suunnittelin tähän esimerkin, miten toimintakulttuuria voisi viedä positiivisempaan suuntaan. Monet toimet ovat jo nykyään olemassa, mutta nyt kaikkeen pyritään saamaan mukaan osallistava ote ja hyvän huomaaminen ja arvostaminen. Tavoitteena on yhteisöllisyyden kasvattaminen, toisen arvostaminen ja huomioiminen.

Kevään seuraavan lukuvuoden suunnittelu -vesossa luodaan pohja toimintakulttuurin kehittämiseksi, asiaa käsitellään ensin rehtorin johdolla ja sitten pienryhmissä. Etsitään yhdessä yhteiset päätavoitteet eli miten osallisuutta, positiivisuutta ja hyvän näkemistä vahvistetaan, kuinka siitä informoidaan huoltajia yms. Pyritään sopimaan tulevalle lukuvuodelle myös vastuualueet eli kuka vastaa opettajien hetkistä, ja kuka tai ketkä kokoavat ja käyvät läpi luokanvalvojen kanssa ”toimintapaketin” tunnekasvatukseen, positiivisuuden kasvattamiseen yms. Tiedottamista koulun sisäisestä toiminnasta ja sen toimintatavoista lisätään henkilökunnalle, oppilaille ja heidän huoltajilleen.

#### **3.1. Työyhteisössä toimintakulttuurin kehittäminen aikuisten välillä**

Henkilökunnalle

Rehtori on erittäin tärkeässä roolissa, kun luodaan uutta ja sitoutetaan siihen henkilökuntaa. Yhteistyön ja vuorovaikutuksen lisäämiseksi luodaan lukuvuoteen kokoontumisia, joissa puretaan asioita ja annetaan aikaa keskusteluille. Järjestetään ryhmämuotoista työnohjausta sitä haluaville yhteistyössä työterveyden kanssa. ”Talon sisällä” pidetään Huomaa hyvä - hetkiä joka kuukausi, aloittaen lukuvuoden alkaessa mitä hyvää töihin tulemisessa. Samoilla tavoilla ja keinoilla pidetään hetket oppilaille. Kehityskeskusteluissa käydään jokaisen kanssa läpi toimintakulttuurin muutostavoitteet. Yhdeksi helpoksi tavoitteeksi asetetaan

perusasioiden huomioiminen toistemme, ja oppilaiden kanssa. Esimerkiksi tervehtiminen (syöpäosaston malli) ja kiittäminen, toisen kuunteleminen ja kannustaminen.

Luodaan säännölliset ja vapaaehtoiset kahvitteluhetket esim. kaksi kertaa jaksoon. Näissä saa purkaa itseä askarruttavia asioita, mutta ei aleta henkilöimään asioita. Kokoontumisiin sovitaan työnohjauksellinen ote, ja kokoontumisissa esille tulevat murheet välitetään rehtoreille.

Rehtori kokoaa itselleen ryhmän, jotka kokoontuvat säännöllisesti seuraamaan muutoksen etenemistä ja kehittämään uusia toimintamuotoja. Ryhmä nimetään kevään tai syksyn suunnittelupäivässä. Ryhmä suunnittelee ja kerää tapoja osallisuuden kasvattamiseen ”tehtäväpankkiin” luokanvalvojille, ja nämä ovat toki kaikkien opettajien ja koko henkilökunnan käytettävissä.

Valitaan neljä opettajaa vastaamaan ”Sattuu ja Tapahtuu” -keskusteluista ja kolme opettajaa kasvatustaloustalouksista, korvaus tulee koulukohtaisesta kehittämisrahasta. Syyslukukauden alussa käydään läpi THL:n ja kiusaamiskyselyjen tuloksia. Ennakkotyön tekee oppilashuoltoryhmä, joka poimii tuloksista 3-5 teemaa. Teemat käsitellään työpajoissa, jotka järjestetään niin henkilökunnalle, oppilaille kuin huoltajille.

Opettajakunnan kanssa mietitään ja päätetään mitä mallia aletaan noudattaa esim. voidaan toimia mukailen Seinäjoen mallia. Opettajaryhmälle järjestetään koulutusta ja sovitaan vastuuhenkilöt toteuttamaan keskusteluja. Ongelmatilanne keskusteluissa oppilaiden kanssa voidaan hyödyntää esimerkiksi seuraavia työtapoja eli myönteisten poikkeuksien etsiminen oppilaan kanssa ja selviytymiskysymykset ja myös muita Ruutun ja Salmimiehen esittelemiä työtapoja ratkaisukeskeiseen muutosprosessiin. (Ruutu&Salmimies, 2021, s. 36-37)

### 3.2. Oppilaiden kanssa

Syyslukukauden alkaessa

Ensimmäisinä päivinä pidettävillä luokanvalvojan tunneilla ja tuokioissa tehdään ryhmäyttämistehtäviä ja pysähdytään muutaman teeman ympärille. Teemat ovat esimerkiksi mitä hyvää kouluun tulemisessa, mitä hyvää yksittäisessä oppilaassa ja meidän luokassa. Kaikkien punaisena lankana olisi ”Huomaa hyvä”.

Oppilaskunnan hallituksen valinnan jälkeen heidän, ja tukioppilaiden kanssa, tehdään ideointia alkaneelle lukuvuodelle. Tavoitteena on, että molemmat ryhmät järjestävät pieniä yhteisöllisiä tapahtumia esim. 5-7 kappaletta lukuvuodessa ja aikatauluttavat ne koulun vuosikelloon. Näiden ryhmien kautta kuullaan oppilaita myös esim. järjestyssääntöjen päivityksessä ja muissa vastaavissa kysymyksissä. Oppilaskunnan hallituksen jäsenille ja tukioppilaille järjestetään aikaa kerätä kaikkien luokkien ajatuksia ja ehdotuksia. Tämä tehdään esim. järjestämällä tuokioita eri aineiden oppitunneille.

Rehtori tapaa säännöllisesti molempia oppilaiden edustuksia ja kuuntelee ja kuulee kehittämis ehdotuksia. Luokanvalvojan tunneilla/-tuokioilla toteutetaan yhteisiä valmiiksi suunniteltuja teemoja. Syyslukukaudella käydään luokkien kanssa läpi THL:n ja kiusaamiskyselyjen tuloksia, ja etenkin niistä oppilashuoltoryhmän nostamat asiat. Ja miten niitä parannetaan?

*Koko ajan tulee kiinnittää aidosti huomiota osallistamiseen ja kuulluksi tulemiseen. Tämä on tavoite, joka on toisille helpompi kuin toisille.*

Esimerkki

Vuosikellosta, johon laitettu kuukauden toimintatapa ja aiheet. Vuosikelloon lisätään oppilaiden järjestämät tapahtumat, opettajien kokoukset ja kahvihetket, vanhempainillat jne.

Henkilökunnan kokouksissa voisi olla seuraavat toimintatavat hyvän huomioimiselle, kaikkien osallistamiselle ja vuorovaikutukselle. Samat teemat ja tavat koskisivat oppilaita ko.kuukauden luokanvalvojan ym.tunneilla

- Elokuu: Hyvän huomioiminen töissä, itsessä, työyhteisössä syvätoistolla
- Syyskyy: Kokouksen alkuun lyhyesti Dialogiset kortit, ja ryhmissä purku sen hetkisistä fiiliksistä
- Lokakuu: Tulevaisuuden muistelu
- Marraskuu: Voimavarajuoruilu
- Joulukuu: Potentiaalin löytäminen
- Tammikuu: Toimintasuunnitelman tarkistaminen/seuranta
- Helmikuu: Hyvän huomioiminen
- Maaliskuu: Voimavarajuoruilu
- Huhtikuu: syvä toisto menneen lukuvuoden hyvistä hetkistä
- Toukokuu, palkitseminen

Toteutustavat teemoille löytyvät Sirkku Ruutun ja Raija Salmimiehen kirjasta

## Oppilaat

Tapahtumat, aikataulut ja toteutustavat tarkentuvat oppilaiden kanssa. Ja ne lisätään vuosikelloon. Luokanvalvojien ja aineenopettajien toteuttamat aiheet ja hetket noudattelevat henkilökunnan vuosikelloa.

Eri aineissa toteutus voi olla erilaista aineiden luonteen ollessa erilainen esim. kuvataide ja matematiikka ovat hyvin erityyppisiä aineita.



## Huoltajat

Tarkennetaan huoltajien roolia ja käydään yhteisiä tavoitteita ja asioita läpi vanhempainilloissa. Vanhempainiltoihin järjestetään ulkopuolista vetäjää / osallistavia vanhempainiltoja samalla ”Huomaa hyvä” -teemalla. Aktivoidaan vanhempaintoimikuntaa. Päivitetään nettisivujen ohjeet ja toiveet huoltajille.

**Huomio kiinnitetään koko ajan siihen mitä hyvää meillä jo on.** Toki kehittämissuhteita ja negatiivista palautetta otetaan vastaan, ei ole tarkoitus lakaista niitä maton alle!!

## Lähteet:

Ahola, T & Furman, B. 2002, Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään

Dunderfelt, T. 2012, Konttorikemiaa -seitsemän avainta hyvään yhteistyöhön

Ruutu, S & Salmimies, R, 2021, Ratkaisukeskeisiä perustyömenetelmiä muutosprosessien ohjaajille