

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Arvot työyhteisön kehittämisen välineenä

Case: Riihikosken yhtenäiskoulu

Saija-Riikka Louhelainen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(10/2019)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi Yhteisöpedagogi

Tekijät: Saija-Riikka Louhelainen

Opinnäytetyön nimi: Arvot työyhteisön kehittämisen välineenä Case: Riihikosken yhtenäiskoulu

Sivumäärä: 33 ja 13 liitesivua

Työn ohjaaja: Juha Nikkilä

Työn tilaaja: Riihikosken yhtenäiskoulu, Minna Savo

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Riihikosken uuden yhtenäiskoulun yhteisöllisyydelle pohjaa työyhteisön arvojen käsittelyn kautta. Työyhteisössä oli aloitettu ryhmäytymisprosessi jo aiemmin ja määritelty yhteisön arvot ryhmäytönä. Tämä opinnäytetyö oli jatkoa tälle prosessille. Tarkoitus oli selvittää millä tavoin henkilökunta näki näiden arvojen sijoittuvan arjen työhön ja mitä odotuksia heillä oli arvojen suhteen.

Työ aloitettiin Riihikosken yhtenäiskoulun kehitysryhmän kanssa suunnittelemalla kyselylomake, jossa pyydettiin henkilökuntaa valitsemaan mielestään kolme tärkeintä arvoa. Lomakkeessa henkilökuntaa pyydettiin myös pohtimaan omia ja työyhteisönsä vahvuuksia ja mahdollisia kehittämiskohteita suhteessa uuden työyhteisön muodostumiseen.

Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimus, josta tehtiin sisällönanalyysi. Työn teoreettinen viitekehys keskittyy arvojen ympärille. Arvot käsitteenä on niin moniulotteinen ja monimerkityksellinen sana, että sen avaaminen sanallisesti auttaa muuttamaan teoriaa käytännönläheiseksi toiminnaksi.

Vastausten perusteella selvisi, että henkilökuntaa askarruttaa se, miten arvot saadaan näkymään arjessa konkreettisesti. Myös arvojen sisällöllinen avaaminen ja käsitteiden yhteinen määrittely aiheutti pohdintaa.

Opinnäytetyön tuotoksena tilaajalle tehtiin ehdotus jatkotoimenpiteistä arvojen käsittelyn suhteen. Kyselyn sisällönanalyysi voi myös osaltaan auttaa työyhteisöä sen jatkaessa edelleen prosessiaan työyhteisön kehittämisen kanssa.

Monissa yrityksissä ja -yhteisöissä käydään läpi arvoja. Usein arvot jäävät vain sanahelinäksi. Tämän työn tarkoitus oli saada selvyyttä siihen, miten arvokeskustelua voidaan jatkaa edelleen, kunnes arvot ovat osa työyhteisön arkea. Tämä tutkimus osoitti osaltaan, että arvojen pohjalta syntyy paljon ajatuksia ja arvojen käytännön määrittely olisi tärkeää suorittaa loppuun asti.

Asiasanat: Arvot, työyhteisö, työyhteisötaidot, peruskoulu

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences

Name of the Degree Programme. Community Educator

Author: Saija-Riikka Louhelainen

Title: Values as a tool for work community development Case: Riihikoski Unified School

Number of Pages: 33 and 13 attachment pages

Supervisor: Juha Nikkilä

Subscriber: Riihikosken yhtenäiskoulu, Minna Savo (Riihikoski unified primary school)

This thesis aimed to develop the community of Riihikoski's new unified school by addressing the values of the work community. The work community had already started the process of grouping and defined community values working in groups. This thesis was a continuation of this process. The purpose was to find out how the staff saw these values as part of their daily work and what expectations they had for them.

Work began with the Riihikoski School of Development team by designing a questionnaire asking staff to choose the three most important values. The form also asked staff to reflect on their own and their work community's strengths and potential areas for improvement relative to the formation of a new work community.

The research method was qualitative research, which was subjected to content analysis. The theoretical framework of the thesis focuses on values. Values as a concept are such a multidimensional and ambiguous word that opening it up verbally helps to transform theory into action.

Based on the answers, it became clear that the staff is concerned with how to translate values into everyday life. There was also some reflection on the conceptual opening of values and the common definition of concepts.

As a result of this thesis, a follow-up proposal was made for the client regarding the handling of values. The content analysis of the survey can also help the work community as it continues its process with work community development.

Many companies and communities go through values. Often values remain just a word. The purpose of this work was to gain insight into how the value debate can be continued until values are part of the work community's everyday life. This study, for its part, showed that values give rise to a great deal of thoughts and that it is important to define values in practice.

Keywords: values, work community, work community skills, primary school

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Arvokeskustelua	7
2	OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	9
2.1	Riihikosken yhtenäiskoulu.....	9
2.1.1	Tausta ja nykytila.....	9
3	ARVOT	10
3.1	Arvojen määrittely.....	10
3.2	Arvojen alalajit	11
3.3	Arvot ja tunteet.....	13
4	TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISEN VAIHEET	14
4.1	Työyhteisön alkuvaihe	14
4.2	Työyhteisön konfliktivaihe.....	15
4.3	Työyhteisön solidaarisuusvaihe.....	15
4.4	Tavoitetietoinen työyhteisö.....	16
5	TUTKIMUSKYSYMYKSEN ASETTELU JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	16
6	TULOKSET	20
6.1	Arvot tärkeysjärjestyksessä.....	20
6.2	Miten toivot näiden arvojen näkyvän Riihikosken yhtenäiskoulussa?.....	21
6.3	Millaisia kysymyksiä arvot herättävät?	23
6.1	Millaisia vahvuuksia löydät nyt työyhteisöstäsi?	24
6.2	Millaiset asiat työyhteisössäsi ovat yhteisöllisyyden kehittämisen esteenä?.....	25
6.3	Mitkä omista kehittämiskohteistasi voivat olla hidasteena yhteisöllisyyden luomiselle?.....	27
6.4	Listaa omat vahvuutesi matkalla uuden työyhteisön kehittämiseen	28
7	EHDOTUS ARVOJEN JATKOKÄSITTELYÄ VARTEN	28
8	POHDINTAA	30
	LÄHTEET.....	32
	LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Opettajasuvun lapsena olen aina lopulta löytänyt itseni jollain tavalla koulumaailmasta. Tulevana yhteisöpedagogina minua on erityisesti kiinnostanut mahdollisuus toimia sellaisena koulumaailmassa. Minusta piti tulla opettaja, mutta sattumusten kautta olenkin ensimmäiseltä koulutukseltani kulttuurituottaja ja nyt vasta toisella kierroksella löysin yhteisöpedagogiopinnot. Nämä opinnot toki tukevat toisiaan hyvin.

Pohtiessani opinnäytetyöni aihetta päädyin hyvin nopeasti sellaiseen tulokseen, että haluan tehdä konkreettisen työn. Opinnäytetyön, jonka tuloksista voi oikeasti olla jollekin taholle hyötyä. Kaikeksi onneksi lapsuuteni kotikunnasta Pöytyältä löytyi mielenkiintoinen kehittämismahdollisuus uuden yhtenäiskoulun perustamisen myötä ja sain osallistua heidän aloittamaansa prosessiin. Tämä on ollut minulle mielenkiintoinen ja antoisa matka.

Riihikosken yhtenäiskoulussa on aloitettu jo hyvissä ajoin pohtimaan sitä, miten ja millä tavalla uusi työyhteisö muodostuu. Arvokeskustelu on aloitettu ja apulaisjohtaja Katja Simolan mukaan arvoja on sivuttu jo nyt mm. järjestyssääntöjä luodessa ja muita arjen asioita pohdittaessa. Työ on siis jo hyvässä vauhdissa.

1.1 Arvokeskustelua

Opetushallituksen vuonna 2014 julkistamassa perusopetuksen opetussuunnitelmassa luetellaan neljä perusarvoa, joiden pohjalta opetussuunnitelma on laadittu.

Nämä arvot ovat:

- Oppilaan ainutlaatuisuus ja oikeus hyvään opetukseen
- Ihmisyys, sivistys, tasa-arvo ja demokratia
- Kulttuurinen moninaisuus rikkautena
- Kestävän elämäntavan välttämättömyys.

(Opetushallitus 2019).

Näiden arvojen pohjalta voidaan paikallisesti lähteä pohtimaan kuntien ja oppilaitosten omaa arvoperustaa.

Pöytyän kunnassa on syksyllä 2019 saatu uusi yhtenäiskoulu toimintaan. Henkilöstö on aloittanut tammikuussa 2019 arvopohjan laatimisen Pöytyällä laaditun perusopetuksen kehittämissuunnitelman mukaisesti.

Riihikosken yhtenäiskoulun rehtori Minna Savo kertoo, että henkilökunta on tiennyt jo vuodesta 2015 tulevan sijoituspaikkansa. Tällä ryhmällä on jo useamman vuoden ajan kokoonnuttu suunnittelemaan asioita ja tutustuminen toisiin on aloitettu hyvissä ajoin. Koulun varsinainen kehittämisryhmä on perustettu tammikuussa 2019 ja sen toiminta jatkuu edelleen.

Riihikosken yhtenäiskoulun rakentaminen viivästyi, jolloin osa opetuksesta jouduttiin hallinnollisen yhdistämisenkin jälkeen toteuttamaan eri yksiköissä. Nyt uuden yhtenäiskoulun valmistuttua, on henkilökunnalla yhtenäinen halu saada toiminta kehittymään ja luotua uudenlaista toimintakulttuuria.

Tämän työn tarkoituksena on selvittää, millä tavoin henkilökunnan määrittämät arvot tulevat näkymään koulun arjessa?

Kävin yhtenäiskoulun kehittämisryhmän kanssa keskusteluja tilanteesta keväällä 2019, ja päätimme yhdessä tehdä anonyymin kyselyn, jotta saisimme tietoa siitä, missä vaiheessa muutosta kukin on henkisesti. Sen lisäksi kyselyssä tarkennettiin jo valittujen arvojen tärkeysjärjestystä ja esitettiin muutamia avoimia kysymyksiä niihin liittyen.

Tulevan uuden yhteisöllisyyden pohjaksi halusimme myös selvittää hieman taustoja henkilökunnan taholta. Meitä kiinnosti mm. se millaisia vahvuuksia ja kehittämiskohteita henkilökunnalla on henkilökohtaisella tasolla. Pyysimme heitä listaamaan omia vahvuuksiaan ja työyhteisön vahvuuksia. Pyysimme myös arvioita työyhteisön tämänhetkisistä vahvuuksista ja mahdollisista esteistä, joita työyhteisön kehittämisessä voi tulla eteen.

Kyselyn tarkoitus oli saada henkilökunta pohtimaan asioita moniulotteisesti ja rakentavasti.

Muutosta mittasimme käyttämällä John M. Fisherin muutoskäyrää (Fisher, 2012).

Näistä kaikista vastauksissa yhdessä saatu tieto antaa paljon vinkkejä työyhteisön matkalla uuteen yhteisöllisyyteen uudessa toimintaympäristössä.

2 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1 Riihikosken yhtenäiskoulu

Pöytyän kuntaan on perustettu uusi yhtenäiskoulu Riihikoskelle. Hallinnollisesti koulu on ollut toiminnassa jo vuodesta 2018, jolloin 1-6 –luokkien opetusta on annettu Auvasten, Mustanojan ja Riihikosken yksiköissä. 7-9-luokkalaiset ovat olleet Elisenvaaran yhtenäiskoulun tiloissa Kyrössä.

Syksyllä 2019 kaikki siirtyivät uuden yhtenäiskoulun tiloihin Riihikoskelle.

Uusi yksikkö on siis aloittanut toimintansa uutena sekä osalle henkilöstöä, että koulu-
laisille.

2.1.1 Tausta ja nykytila

Työn tarkoituksena oli alun perin kehittää uuden yhtenäiskoulun yhteisöllisyydelle pohjaa. Keväällä 2019 henkilökunnalle tehtiin kysely, jossa pyrittiin hankkimaan tietoa mahdollista ennakkoluuloista, odotuksista ja mahdollisuuksista ennen todellista siirtymistä. Kyselyssä keskityttiin yhdessä valittuihin arvoihin, niiden tärkeysjärjestykseen ja ajatuksiin ja tunteisiin, joita arvot herättävät.

Riihikosken yhtenäiskoulussa on aloitettu ryhmäytymisprosessi tammikuussa 2019. Jo tätä ennen on henkilökunnalla ollut tiedossa tuleva sijoituspaikkansa ja tapaamisia on järjestetty. Tavoitteena on ollut luoda kouluun itseään arvioiva ja kehittävä toimintakulttuuri. Arvojen käsittely on aloitettu koulun kehittämisryhmän toimesta arvokeskustelulla, jossa on pohdittu mm. arvojen vaikuttavuutta omaan työhön ja työyhteisöön.

Työyhteisölle on valikoitunut yhteensä 11 arvoa, joiden takana kaikki pystyivät seiso-
maan. Tulin mukaan prosessiin tässä vaiheessa. Riihikosken yhtenäiskoulun vuoden
teemana on arvioinnin kehittäminen ja yhtenäistäminen, sekä yhteisten toimintatapo-
jen vakiinnuttaminen. Yhdessä koulun kehittämisryhmän kanssa suunnittelimme ky-
selylomakkeen, jolla pyrimme selvittämään millaisessa muutoksen vaiheessa henki-
löstö oli tässä vaiheessa ja millaisia tunteita arvokeskustelu on heissä herättänyt. Näi-
den vastausten pohjalta teen heille selvityksen, jonka pohjalta he voivat jatkaa omaa
työtään edelleen.

Selvityksen pohjalta voidaan kehittää yhteistä tahtotilaa ja mahdollisesti toimintata-
poja uuden yhtenäiskoulun yhteisöllisyyden luomiselle. Toiveena on luoda uusia toi-
mintatapoja yhdessä. Henkilökunta siirtyi uuteen yhtenäiskouluun monista yksiköistä
ja toimintatapoja on ollut jo monia. Tavoitteena on löytää toimintatapoja, joilla yhtei-
siin päämääriin päästään.

3 ARVOT

Tässä luvussa käyn läpi arvokkaan (tai arvon) määritelmää. Pyrin pitämään tekstin
mahdollisimman yksinkertaisena, sillä tarkoitus ei ole sukeltaa syvälle arvojen maail-
maan vaan saada yleiskäsitys siitä, mitä arvot ovat ja miten niistä voidaan puhua mo-
nin eri tavoin. Pelkästään arvokkaan alalajien määrittely avaa ihan uudenlaisen käsi-
tyksen arvojen maailmasta.

3.1 Arvojen määrittely

Arvojen määrittely ei ole niin yksinkertaista kuin voisi kuvitella. Jokainen meistä tul-
kitsee arvot omista lähtökohdistaan ja toimii omien ajattelumalliensa mukaisesti. Suo-
messä on vakiintunut tapa määritellä arvot niin, että ne tarkoittavat jotain yleisesti

tunnustettava hyvää ja haluttavaa asiaa. (Airaksinen 1994,22-23.) Arvojen tulkintamahdollisuuksiin voi vaikuttaa myös niiden esittäjän eleet tai esimerkiksi tapa, miten ne esitetään. (Hämäläinen 2005,71).

Arvoista puhuttaessa on hyvä muistaa, että kaikki ei ole selitettävissä järjellä. Arvoihin ja niiden määrittelyyn liittyy yhtä lailla tunteet. Osa arvoista jää piiloarvoiksi, joita emme ehkä tunnista, mutta ne ohjaavat valintojamme tiedostamattamme (Aaltonen, Heiskanen, Innanen 2003, 19). Arvojen syntyminen alkaa jo lapsuudenkodissa. Joko tietoisesti tai tiedostamattaan ihminen usein tuo omat arvonsa työyhteisöönsä (Hämäläinen 2005, 80-81).

Joskus arvojen tunnistaminen on todella vaikeaa ja niiden etsimiseksi joutuu käyttämään hyvinkin konkreettisia keinoja (Aaltonen etc. 2003, 19). Jotta arvokeskustelussa päästään eteenpäin dialogin tasolle, pitäisi jokaisen pystyä paljastamaan omat arvonsa. Mahdollisten erimielisyyksien paljastuessa, ja toisaalta ymmärryksen lisääntyessä päästään aloittamaan prosessia (Puohiniemi 2002, 20). Arvojen käsittely ei ole projekti vaan jatkuva prosessi. Työyhteisön tulee käydä arvokeskustelua niin pitkään, että ne toteutuvat arjessa ja ovat osa työyhteisön toimintatapoja. (Hämäläinen 2005, 75-76).

3.2 Arvojen alalajit

Kari E. Turunen määrittelee mielestäni mielenkiintoisesti arvoille neljä eri alalajia: varsinaiset arvot, ihanteet, arvostukset sekä inhimillisesti arvokkaaksi koetun (Turunen 2018, 223). Varsinkin niissä tilanteissa, kun arvoja pyritään yhteisesti avaamaan, on tärkeää huomioida, miten laajasti niitä voidaan käsitellä.

Totuus, kauneus ja hyvyys ovat perinteisiä platonisia arvoja. Ihmisillä voi olla erilaisia käsityksiä siitä, mikä loppujen lopuksi on kaunista ja hyvää tai totuus. Yleisesti ottaen nämä arvot kuitenkin määritellään arvostetuiksi arvoiksi. Sen vuoksi ihmisiä, jotka pyrkivät näihin arvostetaan. Kukaan ei kuitenkaan pysty lopullisesti saavuttamaan näitä, joten niitä on luonteenomaista tavoitella ja pyrkiä käyttäytymään näiden arvojen mukaisesti. Yksiselitteisiä määritelmiä on vaikea tehdä. (Turunen 2018, 21).

Ihanteisiin sinänsä ei ole kohdistettu paljoakaan tutkimuksia. Osasyynä voi olla se, että ne ovat niin jokapäiväisiä asioita ja ilmiöitä, ettei se ole tarpeeksi kiinnostavaa. Arvoihin verrattaessa ihanteet ovat konkreettisempia ja niitä on määrätön määrä. Jokaisella ihmisellä on omat mielipiteensä siitä, mitkä ihanteista ovat arvokkaita tai merkityksellisiä. Ihanteet ovat enemmänkin ominaisuuksia ja luonnollisesti esim. eettisistä tai uskollisista syistä kaikki eivät voi seistä samojen ihanteiden takana. Ihanteita voivat olla esim. vilpittömyys, väkivallattomuus tai sukupuolten tasavertaisuus. (Turunen 2018, 55-58).

Tavanomaisista ihanteista esimerkiksi rehellisyyttä ja luotettavuutta voidaan pitää sellaisina ihanteina, joita koululaitos painottaa. Yleisesti hyväksytyjen ihanteiden opettamista lapsille on pidettykin yleisesti koulun tehtävänä. Turusen mielestä kasvatukseen perustuu ihanteisiin ja ne ovat osa kasvatuksen päämääriä. (Turunen 2018, 225-226).

Arvostukset voivat olla hyvinkin vaihtelevia. Joidenkin mielestä on arvokasta, että osaa hyvin matematiikkaa. Jollekin toiselle on välittynyt erilainen arvostusajattelu ja hänen lähipiirissään arvokkaaksi koetaan se, että on taiteellisesti lahjakas. (Turunen 2018, 224). Halutessaan voi erotella välinearvostukset ja varsinaiset arvostukset, vaikka niiden välille ei ole mitään perustetta tehdä mitään selvää eroa. Arvostuksien lista on vielä laajempi kuin ihanteiden. Arvostuksia voivat olla esimerkiksi vaatteet, ulkonäkö tai jonkun toisen mielestä yksinkertainen ja luonnonmukainen elämä. (Turunen 2018, 88-89).

Edelliset määritelmät perinteisistä arvoista, arvokkaasta ja ihanteista saattaisi riittää kuvaamaan tarpeeksi arvoja. Vaikka tällä viimeiselläkin arvokkaan luokalla on paljon yhtenäisyyksiä muihin, liittyy tähän luokkaan inhimillisiä kokemuksia, jotka on hyvä erotella omaksi alalajikseen. Inhimillisesti arvokkaita asioita ei pysty listaamaan samalla tavoin kuin muita. Niihin liittyy niin vahvasti ihmisen oma kokemus tilanteesta tai tunteesta. Inhimillisesti arvokasta voi olla vaikka musiikin aiheuttama elämys, tai rakkauden myötä tuleva tunne. Joku voi saada arvokkaan kokemuksen vaikka rukouksesta tai lapselle iltasadun lukemisesta. (Turunen 2018, 114-115).

Turusen mukaan arvokkaan eri lajien välillä ei ole mitään ehdottomia rajoja, vaikka ne voidaankin erottaa toisistaan hahmollisesti. (Turunen 2018, 113).

3.3 Arvot ja tunteet

Kuten jo aiemmin mainitsin: arvoja ei kannata ajatella pelkästään järjellä, vaan mukana pitää olla myös tunne. Arvojen tunnistamiseksi tarvitaan käyttöön koko elämänsä ja tulevaisuuden visiot, sekä kaikki ne ympäristöt, joissa toimii saadakseen perspektiiviä ajatuksilleen. (Aaltonen 2003, 19). Opettajan arjessa tunteet ovat vahvasti läsnä joka päivä. Anuliisa Lahtisen ja Jarkko Rantasen Tunnetaidot opetustyössä teoksen esipuheessa on mielestäni hienosti listattu tunteita ja tunnetiloja, joita opettajalla saattaa olla heti päivän aluksi. Luettuani nämä, halusin tuoda ne tähän luettavaksi muistuttaakseni lukijaa tunteiden läsnäolosta opettajan arjessa:

Kello soi. Hörppään kahvitilkan kupin pohjalta. -Kiire.

Huikkaan työkaverille hyvät huomenet. -Iloa.

Avaan opettajanhuoneen oven. - Jännitystä.

Käytävän märkä syksyn tuoksu. Kovaääninen hälinä. - Ahdistusta.

Ajatuksissa uskonnon tunti. Rauhallinen tunnelma. Hymyilen. - Tyytyväisyyttä.

Avaimet keikkuvat kaulalla. Pari tyttöä sipsuttaa naulakolta vastaan: ”Opeeee...” Ja halaavat. - Onnellisuutta. Kiitollisuutta.

Luokan edessä hälinää. - Hämmennystä.

Kirosanat kaikuivat korviini. - Paheksuntaa. Inhoa.

Pyydän huomiota. Mitään ei tapahdu. - Turhautumista.

Korotan ääntäni. Ei vaikutusta. - Ärtymystä.

Avaan luokan oven vastahakoisesti. - Epävarmuutta.

Odotan rauhoittumista. Saisinko huomion? - Pelkoa.

Odotan ja odotan. - Rauhoitun.

Oppilaat huomaavat ajan kuluvan. Ja open odottavan. Rauhoittuvat hiljalleen. - Helpotusta.

Yhteinen keskustelu voi alkaa. – Levollisuutta. Innostusta. (Lahtinen & Rantanen 2019, 7).

4 TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISEN VAIHEET

Opinnäytetyöni tarkoituksena on löytää vastauksia siihen, miten Riihikosken yhtenäiskoulussa saadaan otettua käyttöön henkilökunnan yhdessä määrittelemät arvot ja sovitettua ne yhteisön toimintatapoihin. Koska työyhteisö on vasta muodostumassa, on tässä mielestäni perusteltua pohtia myös työyhteisön kehittymisen eri vaiheita. Riihikosken yhtenäiskoulun tapauksessa tilanne on mielenkiintoinen, sillä tieto yhdistymisestä on ollut kaikkien tiedossa jo vuosia, mutta käytännössä vasta nyt, syksyllä 2019, kaikki ihmiset siirtyvät fyysisesti samoihin tiloihin.

Osa henkilökunnasta on tehnyt yhteistyötä jo pitkään ja yhteisiäkin tapaamisia on ollut. Silti monet työyhteisön kehittymisen vaiheet tulevat varmasti esiin nyt, kun yhdistyminen on tapahtunut.

Työyhteisön kehittymisen vaiheet ovat erityisen kiinnostavaa myös siksi, että opinnäytetyön kohteena oleva työyhteisö työskentelee isojen asioiden parissa. Työskentely pedagogisten ja kasvatuksellisten asioiden parissa, kodin ja koulun yhteistyö, sekä mahdolliset konfliktitilanteet ja kaikki muu päivittäinen työ vaativat opetushenkilöstöltä paljon. Sen lisäksi uuden työyhteisön kehittäminen perustehtävän pyörittämisen ohella ohjaa mielenkiintoisten kysymysten pariin.

4.1 Työyhteisön alkuvaihe

Uuden työyhteisön muodostuessa energiaa kuluu paljon perusasioihin kuten toisiin tutustumiseen. Uusia kommunikaatiotapoja joutuu väkisin opiskelemaan sillä kaikki ryhmän jäsenet hakevat vielä paikkaansa pohtien samalla omaa rooliaan yhteisössä. Vaikka työyhteisö saattaa vaikuttaa aktiiviselta ja toimivalta, voi kommunikatio olla silti hieman pinnallista. Erimielisyydet pyritään ratkaisemaan nopeasti, jos niitä edes nostetaan esille. Kun yhteisön keskinäiset suhteet alkavat muodostua, voidaan päästä siirtymään työyhteisön seuraavaan vaiheeseen. (Himberg 1996, 17-18).

Riihikosken yhtenäiskoulussa tilanne vaikutti näin ulkopuolisen silmään hyvältä jo alkuvaiheessa. Ryhmä on kohtuullisen kokoinen, yhteensä 40 opettajaa ja koulunkäynnin ohjaajaa.

4.2 Työyhteisön konfliktivaihe

Kun työyhteisössä päästään seuraavaan vaiheeseen nousee esille henkilökohtaiset pyrkimykset. Aikaisemmasta halusta kuulua tiukasti ryhmään päästään eteenpäin ja riippuvuus ryhmästä ei ole enää yhtä vahvasti pinnalla. Tässä kehityskaaren vaiheessa muodostuu ne kriteerit, miten jatkossakin tullaan toimimaan ristiriitatilanteissa. Sen vuoksi on tärkeää, että tässä, jopa murrosikään verrattavassa kuohuntavaiheessa, pyritään käymään ristiriidat läpi keskustellen ja avoimesti. Ellei näin tehdä, on riskinä niiden myöhempi nouseminen pintaan uudestaan. Tässä kohdassa on myös tyypillistä, että kritiikki johtajaa kohtaan nostaa päätään. (Himberg 1996, 18-19). Edelliseen arvot-lukuun viitaten konfliktivaihe saattaa tulla työyhteisössä hyvinkin nopeasti eteen, ellei ymmärrys arvojen määrittämisen vaikeudesta ole työyhteisön tiedossa. Ihan välttämättä ei tule ajatelleeksi, että henkilökohtaiset asiat vaikuttavat kovasti moniin tulkitoihin.

4.3 Työyhteisön solidaarisuusvaihe

Solidaarisuusvaiheessa työmotivaatio on korkealla ja pääsääntöisesti mahdollisista ongelmista vaietaan. Työyhteisö pyrkii hyvään yhteistyöhön, vaikka osa kuohuntavaiheen klikeistä onkin saattanut jäädä elämään. Nämä eivät kuitenkaan ole ylitsepäaseväisiä ongelmia vaan normijärjestelmä on jo muuttunut sen verran, että erilaisuutta hyväksytään. Vuorovaikutussuhteissa saatetaan edelleen olla varovaisia. Tämä johtuu siitä, että ei tunneta vielä toisten henkilöiden identiteettirajoja. (Himberg 1996, 19-20.) Tämän opinnäytetyön esimerkkitapauksessa on jo alkuvaiheessa tullut sellainen käsitys, että työmotivaatio on korkea ja näiden asioiden eteen halutaan tehdä töitä.

Tämä on mielestäni ilmennyt sekä rehtorin, että kehitysryhmän puheista, kuten myös koko henkilökunnalle tehdyn kyselyn tuloksista.

4.4 Tavoitetietoinen työyhteisö

Tämä viimeinen vaihe on se tila, jota voidaan kutsua ihanteeksi. Todellisuudessa työyhteisöjen koko ajan muuttuessa ja henkilökunnan vaihtuessa, tämä ei ole kovinkaan pysyvä tai pitkäaikainen tila. Tässä kehitysvaiheen tilassa voidaan jo antaa sekä positiivista, että negatiivista palautetta. Työyhteisö pyrkii tavoitteellisesti keskustelemaan ongelmista ja kommunikaatio on avointa. Himberg kutsuu yhteisön muodostumista jatkuvasti aaltoilevaksi tilaksi, joka on mielestäni hyvin sanottu. (Himberg 1996, 20).

Työyhteisön vaiheet ovat moninaiset ja niiden välillä on mielestäni todella paljon yhtymäkohtia. Kuten Himbergkin toteaa, voi yksittäisenkin työntekijän henkilökohtainen kriisi palauttaa koko työyhteisön takaisin esim. konfliktitilaan (Himberg 1996, 20). Toivottavasti myös yksittäisen henkilön pyrkimykset mahdollistavat, tai edes onnistuvat kannustamaan koko ryhmän nousua seuraavalle tasolle.

5 TUTKIMUSKYSYMYKSEN ASETTELU JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni alkuvaiheessa ajattelin, että parhaiten tätä opinnäytetyötä palvelee kysely henkilökunnalle. Tein sen yhdessä Riihikosken yhtenäiskoulun kehittämisryhmän kanssa. Keväällä 2019 kun opettajat ja henkilökunta työskentelivät vielä eri yksiköissä, oli kyselyn alkuperäinen tarkoitus olla lähinnä kartoitus siitä, missä vaiheessa kukakin oli henkisesti muutosprosessissa. Tutkimuksellisesti minua ja kehitysryhmää kiinnosti, miten ihmiset reagoivat tulevaan muutokseen. Muutosprosessin eri tunteita tuntuu parhaiten esittävän John Fisherin muutoskäyrä. Prosessin esitin kysymyspatteriston liitteenä vapaasti suomennettuna, jolloin tekstimuotoisille kysymyksille saatiin vi-

suaalinen tuki (Fisher 2012). Muutoskäyrän tulokset jätin tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Tulokset on toimitettu tilaajalle, joka voi halutessaan jatkossa käyttää tuloksia ja tehdä uuden tilannekatsauksen muutoksen tilaan.

Riihikosken yhtenäiskoulussa on jo tammikuussa 2019 aloitettu prosessi, joka on saanut alkunsa Pöytyällä 2014 laaditun suunnitelman perusopetuksen järjestämisen kehittämiseksi laaditusta työstä. (Suunnitelma perusopetuksen järjestämisen 2015).

Koulun kehittämisryhmä oli aloittanut työskentelyn avaamalla keskustelun arvoista. Henkilökunnan arvopohja on selvitetty ryhmätyönä kuukausikokouksessa ja prosessia on jatkettu myöhemmin niin, että minulle esitettiin henkilökunnan yhdessä valitsemat 11 arvoa, joiden takana he kaikki seisovat. Nämä arvot ovat:

- Toisten kunnioittaminen
- Oikeudenmukaisuus
- Luonto ja ekologisuus
- Ilo ja huumori
- Tasapuolisuus ja johdonmukaisuus
- Yhteiset pelisäännöt
- Rehellisyys ja aitous
- Yhteen hiileen puhaltaminen
- Oppilaan kohtaaminen
- Itsensä haastaminen
- Työnteon arvostaminen

Päätimme lisätä kyselyyn kohdan, jossa henkilökunta pääsee valitsemaan itselleen kolme tärkeintä arvoa. Arvoja on listauksessa niin monta, että järjestämällä arvot tärkeysjärjestykseen niiden käsitteleminen tulee jatkossa helpommaksi.

Arvojen tärkeysjärjestyksen lisäksi vastaajilta kysyttiin, miten he toivoisivat näiden arvojen näkyvän Riihikosken yhtenäiskoulussa ja millaisia kysymyksiä arvot heissä heittäisivät.

Koska koko opinnäytetyön alkuperäinen tarkoitus oli kehittää Riihikosken yhtenäiskoulun yhteisöllisyyttä, kysymme myös vastaajilta tarkempia kysymyksiä liittyen omiin henkilökohtaisiin vahvuuksiin ja toisaalta kehittämiskohteisiin. Tarkoituksena näillä kysymyksillä oli kartoittaa positiivisia asioita yhteisöstä ja saada mahdollisesti vinkkejä tulevan yhteistyön kehittämiseksi myös henkilökunnan omien kehittämiskohteiden kautta.

Halusimme myös kartoittaa, millaisia vahvuuksia työyhteisössä näkyy jo nyt ja millaisia esteitä työyhteisön kehittämisen tiellä voi tulevaisuudessa olla.

Toteutin kyselyn keväällä 2019 henkilökunnan kehittämispäivän aluksi. Ihmiset olivat tulleet toimipisteiltään iltapäivällä Riihikoskella sijaitsevalle Haukkavuoren ulkoilualueelle. Ennen päivän virallisempaa ohjelmaa heillä oli tarkoitus tehdä reipas kävely ulkoilmassa. Ennen kävelylle lähtöä kerroin heille lyhyesti kyselystä ja henkilökunta sai linkin kyselyyn omiin puhelimiinsa. Kyselyyn vastattiin mobiilivälineillä anonyymisti Lyyti-järjestelmän avulla. Tilanne oli mielestäni rento ja mukava ja sain sellaisen käsityksen, että kyselyyn lähdettiin vastaamaan innokkaasti. Kysely oli auki tilaisuuden jälkeen pari päivää, jotta paikalta poissaolleilla oli mahdollisuus halutessaan myös vastata kyselyyn. Sen jälkeen kysely suljettiin.



Kuva 1, Riihikosken yhtenäiskoulun henkilökuntaa vastaamassa kyselyyn.

Koin tärkeäksi olla itse paikalla, kun kysely suoritettiin. Aineiston kerääminen tutkijan ollessa paikalla on perusteltua, jos halutaan varmistaa se, että mahdollisiin kysymyksiin ja ongelmatilanteisiin voidaan reagoida heti (Valli 2007, 107). Vastauksia kyselyyn tuli lopulta yhteensä 34.

Tutkimukseni on laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus. Kirjassa johdatus laadulliseen tutkimukseen mainitaan, että tutkimussuunnitelma saattaa laadullisessa tutkimuksessa muuttua hankkeen edetessä (Eskola & Suoranta 2005, 15-16). Niin kävi tässäkin tutkimuksessa. Lopullinen tutkimuskysymys muodostui vasta kun olin lukenut kaikki kyselyn vastaukset ja päässyt sisälle aineistoon kokonaisuudessaan. Tarkastelin tuloksia ja tein alustavia tulkintoja vastauksista ennen kuin pääsin kokonaisuuteen käsiksi (Alasuutari 2011, 38-45).

Monien mutkien kautta päädyin asettamaan tutkimuskysymykseni seuraavasti:

Millä tavoin henkilökunnan määrittämät arvot saadaan näkymään koulun arjessa?

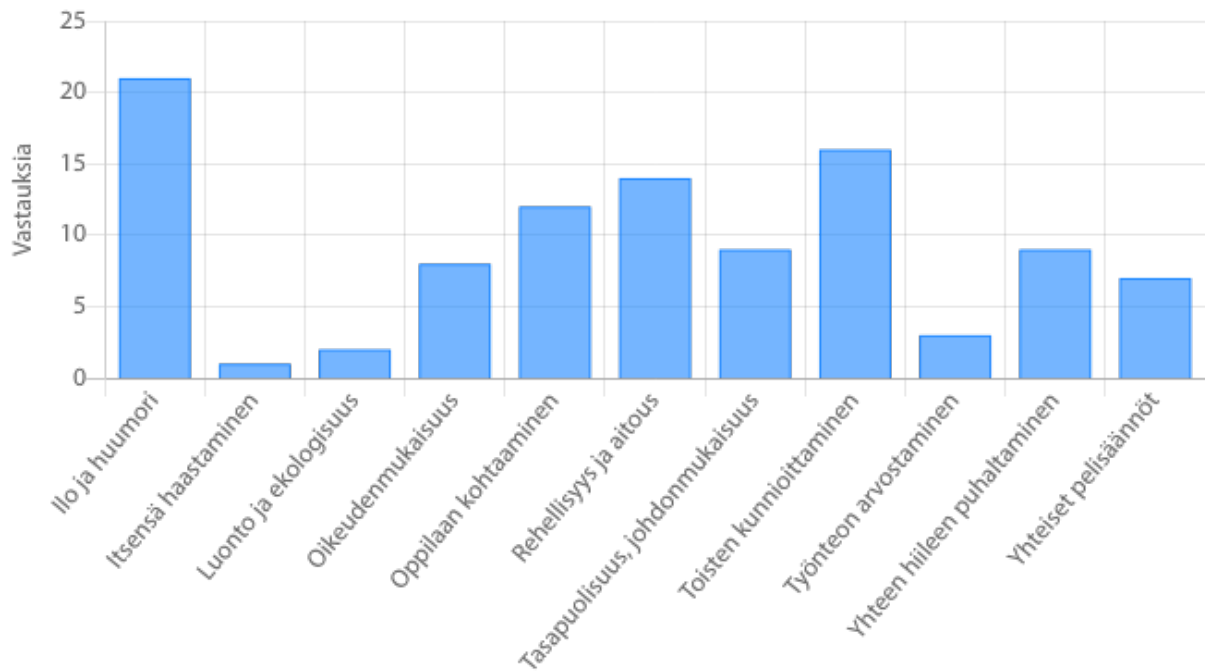
Tulosten purkaminen ja niiden tarkastelu nyt, kun on kulunut jo hieman aikaa saattaa olla myös hedelmällistä vastaajille. Tarkoitukseni on silti keskittyä arvoihin ja niiden kanssa työskentelyn jatkamiseen. Tässä käytän apuna tuloksia, joita olen kyselystä saanut.

Opinnäytetyön tuotos on ehdotus arvojen jatkokehittelyä varten ja vinkkejä sen prosessin jatkamiseen, jolla arvot saadaan osaksi Riihikosken yhtenäiskoulun arkea.

6 TULOKSET

Tässä luvussa avaan kyselyn tulokset. Tuloksien pohjalta teen toimenpide-ehdotuksen tilaajalle. Vastauksia purkaessani olen pyrkinyt teemoittelemaan avoimet vastaukset ja ryhmitellyt ne niin, että saan niistä eroteltua esiin nousevia asioita. Olen myös osittain tyypitellyt joitain osioita saadakseni joistain asioista irti tietynlaisen yleistyksen (Tuomi & Sarajärvi 2018,79).

6.1 Arvot tärkeysjärjestyksessä



Kuva 2

Riihikosken koulun henkilökunta on yhdessä valinnut arvoikseen 11 ylläolevaa arvoa. Näistä arvoista pyydettiin valitsemaan esiin kolme heidän mielestään tärkeintä, joista voidaan lähteä aloittamaan arvojen purkamista ja arkeen saattamista.

Tärkeimmäksi arvokseen Riihikosken yhtenäiskoulun henkilökunta nosti 21 pisteellä ilon ja huumorin. Seuraavaksi eniten ääniä (16) sai toisten kunnioittaminen. Kolmanneksi tärkeimmäksi arvoksi tuli 14 pisteellä rehellisyys ja aitous. Kauaksi kolmen kärkestä ei jäänyt myöskään oppilaan kohtaaminen, joka oli neljäntenä kahdellatoista pisteellä.

Ensimmäiseksi noussut ilo ja huumori on tullut kyselyssä esiin monessa kohdassa.

6.2 Miten toivot näiden arvojen näkyvän Riihikosken yhtenäiskoulussa?

Avoimena kysymyksenä arvoihin liittyen oli se, miten henkilökunta toivoi näiden arvojen näkyvän Riihikosken yhtenäiskoulussa. Vastauksista nousi esille muutamia selkeitä asioita, joita henkilökunta painotti.

Vastaajista yhteensä kahdellatoista oli vastauksessaan pohdintaa arvojen konkreettisesti saattamisesta arkeen ja niiden näkymisestä jokapäiväisessä toiminnassa. Toivottiin, että yhteinen arvomaailma olisi kaiken tekemisen taustalla ja sitä myötä se näkyisi myös toiminnassa oppilaiden kanssa. Vastauksista nousi esille myös kohtaamisten merkitys ja toisten huomiointi arjessa.

”Jokainen arvo saisi lähteä henkilökunnan välisistä kohtaamisista ja välittyä sitä kautta oppilaisiin.”

Seuraavaksi suurin osuus vastaajista (9) pohti omassa avoimessa vastauksessaan jollain tavoin toisten kunnioittamista ja yhteishenkeä. Näiden kahden asian yhdistelmä tuntui monelle muodostavan yhteishengen perustan. Yhdessä tehdään ja pyritään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen kunnioittaen toisia ja toisien mielipiteitä.

”Oppilaat kohdattaisiin yksilöinä, oppilaita ja työkavereita kohdattaisiin aidosti ja rehellisesti, asioista voidaan puhua ja sopia rauhallisesti, toisten työtä ja taitoja kunnioitetaan eri tilanteissa.”

Hieman vähemmän arvojen arvojärjestyksessä huomiota saanut yhteiset säännöt, nousee avoimissa vastauksissa pohdinnan tasolla esille muutamissa vastauksissa. Esille tuli myös se, että vaikka kyse on henkilökunnan määrittelemistä arvoista, on tärkeää tuoda arvot myös oppilaiden arkeen henkilökunnan oman toiminnan kautta. Kahdessa edellisessä vastaajien lainauksessa on suoraan mainittu opiskelijat. Näiden suorien vastauksien lisäksi oli muitakin, ja koko aineistosta oli havaittavissa se, miten tärkeänä nähdään oppilaiden tuominen mukaan arvokeskusteluun ja osaksi prosessia.

”Tasapuolisuus kaikkia kohtaan ja kaikilla tasoilla, myös henkilökunnan kesken ja kohtaan.”

”Yhteisinä pelisääntöinä, iloisuutena työssä, kaikkien tasapuolista kohteluna (lasten ja aikuisten).”

Avoimet vastaukset olivat hyvin linjassa niihin valintoihin, joita henkilökunta teki valitessaan arvoista itselleen kolme tärkeintä. Loogisesti henkilökunta osasi ajatella arvojen konkreettisuuden olevan tärkeintä. Seuraavaksi eniten huomioita sai odotetusti toisten kunnioittaminen ja yhteishenki. Vaikka avoimissa vastauksissa kolmanneksi tärkeimmäksi arvoksi valittu rehellisyys ja aitous, ei saanutkaan niin paljon huomiota, päättelen sen johtuvan osittain arvojen päällekkäisyydestä.

Kokonaisuudessaan tässä kysymysosiassa pääpaino oli konkretian luomisessa ja siinä, miten keskustelujen, toisten hyväksyminen ja kunnioittamisen sekä hyvän yhteishengen kautta löytyy lopulta ratkaisu arvojen arjessa näkymiseen.

6.3 Millaisia kysymyksiä arvot herättävät?

Vaikka edellisen kysymyksen avoimissa vastauksissa käsiteltiin osittain samoja asioita, oli tämän kysymyksen vastaukset helpompi purkaa osiin. Vastauksissa painottui selkeästi kaksi kysymystä: Miten tämä toteutetaan käytännössä ja miten voimme olla varmoja siitä, miten ihmiset ymmärtävät arvojen sisällön.

Vain hieman enemmän pohdintaa aiheutti käytännön toimien toteuttamisen mahdollisuudet. Vastausten pääpaino oli kysymyksessä: ”Miten?”. Muutama oli myös pohtinut, että keskustelemalla ja yhteisellä panostuksella tämäkin selviää.

”Jokaisen tulkinta arvosta on omanlainen. Mitenköhän niiden yhteensovittaminen käytännön työssä onnistuu?”

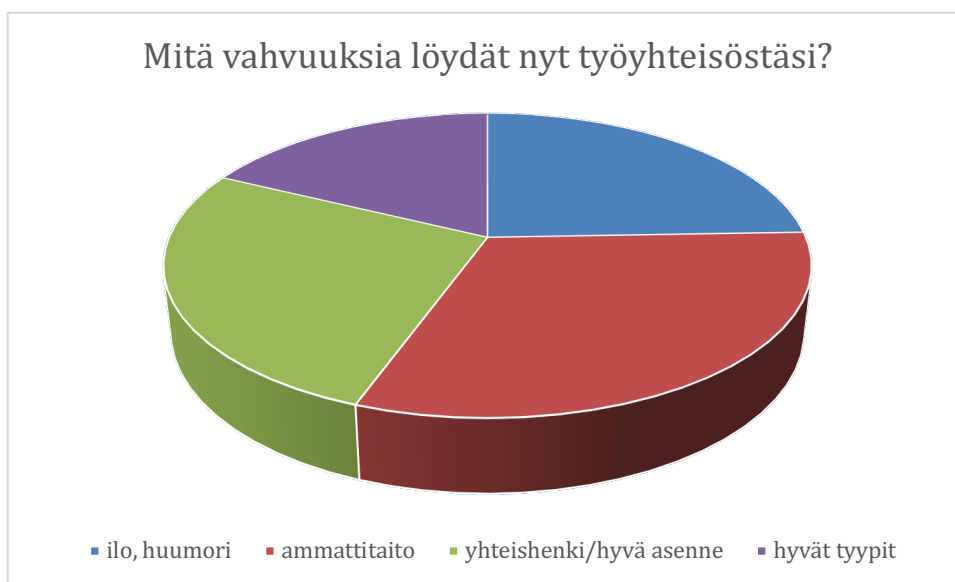
Erityisesti se, miten arvot saadaan avattua erilleen ideologiasta ja tuotua käytännön arkeen korostui. Käsitteiden määrittely ja avaaminen koettiin tärkeäksi, samoin se

millä tavoin ne saadaan konkreettisesti arkeen. Hyvä huomio oli myös se, allekirjoittavatko oppilaat nämä samat arvot.

Nämä kaksi kyselyn kysymystä nivoutuivat yhteen ja lopputulos oli samankaltainen. Samat kysymykset mietityttävät molemmissa kohdissa. Ymmärrys arvojen määrittelyn monista mahdollisuuksista ja toisaalta sen hyväksyminen, että arvot eivät ehkä koskaan näyttäydy ihan samalla tavalla ihmiselle voi helpottaa asioiden käsittelyä jatkossa. Tästä syystä tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa on avattu hieman arvojen määrittelyn vaikeutta ja toisaalta tunteiden vaikutusta siihen.

6.1 Millaisia vahvuuksia löydät nyt työyhteisöstäsi?

”Innostava, monitaitoinen ja -alainen yhteisö. Hyvät tyypit!”



Kuva 3

Edelliseen lainaukseen kiteytyy melkein kaikki muutkin tämän osion avoimet vastaukset. Kysymykseen tuli yhteensä 31 vastausta, joiden perusteella pisteytin vastauksia neljään eri kategoriaan sisällön perusteella: Ilo ja huumori, ammattitaito, yhteishenki

ja hyvä asenne sekä ”hyvät tyypit”. Osassa vastauksissa oli osia kaikista kategorioista, jolloin tietysti pisteytin sen mukaisesti.

Ammattitaidon arvostaminen näkyi vastauksissa selvästi. Toisten ammattitaitoa arvostettiin ja siitä koettiin saatavan lisäarvoa koko yhteisön toiminnalle.

”Todella hyvää ammattitaitoa erilaisten lasten ja vanhempien kanssa toimimisessa, työhön sitoutuminen, huumori”

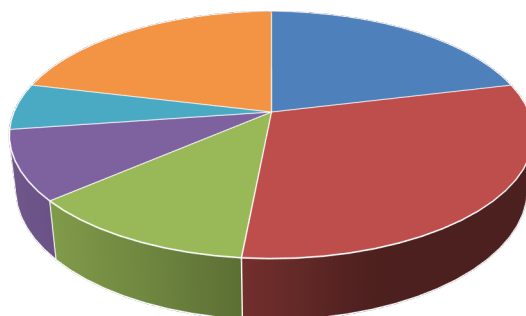
Lähes yhtä paljon kuin ammattitaitoa, vastauksissa arvostettiin hyvää yhteishenkeä ja asennetta, joka oli jo muodostumassa, vaikka ihmiset työskentelivätkin kyselyn tekemisen aikaan vielä osittain eri yksiköissä.

Kaiken kaikkiaan vastauksista huokui positiivisuus ja jälleen kerran ilo ja huumori, joka oli mainittu melkein neljäsosassa vastauksista. Lähes kaikki vastaukset olivat pelkästään positiivissävytteisiä, josta voi päätellä, että vahvuuksien löytäminen onnistuu tästä yhteisöstä hyvin.

6.2 Millaiset asiat työyhteisössäsi ovat yhteisöllisyyden kehittämisen esteenä?

Positiivisten asioiden listaamisen jälkeen pyysin vielä pohtimaan mahdollisia esteitä yhteisöllisyyden kehittämisen tiellä. Vielä tähän viimeiseenkin työyhteisön toimintaan liittyvään kysymykseen tuli hyvin muotoiltuja ja selkeästi pohdittuja vastauksia. Tämän osion purkamiseen käytin viittä eri kategoriaa: Ajanpuute ja työkuorma, mielihyväerot ja erilaiset toimintatavat, kuppikunnat ja eriarvoisuus, ei esteitä, muutosvastarinta ja ennakkoluulot sekä vanhojen tapojen vaaliminen. Päädyin näin moneen kategoriaan, koska vastaukset olivat moniulotteisia.

Millaiset asiat työyhteisössäsi ovat yhteisöllisyyden kehittämisen esteenä?



- mielipide-erot/erilaiset toimintatavat
- ajanpuute/työkuorma
- kuppikunnat, eriarvoisuus
- ei esteitä
- muutosvastarinta/ennakkoluulot
- vanhojen tapojen vaaliminen

Kuva 4

Suurin huolenaihe henkilökunnalla oli yhteisen ajan puute ja työkuorma. Silti vastauksista oli luettavissa ratkaisukeskeistä ajattelua ajanpuutteen suhteen:

”Tarvittaisiin aikaa yhteisille keskusteluille”

”Näkemyserot, ajanpuute - kevään päätös tulee kovin pian ja koulun alku kesän jälkeen. Tarvittaisiin paljon lisää aikaa kehittyä yhdessä ja esimerkiksi tällaisia tapahtumia kuin tänään.”

Vastauksissa tiedostettiin siirtymäajan vaikutus moniin asioihin. Vastaajat ymmärsivät, että muutosvaiheessa monet asiat vaikuttavat työkuorman kasvuun ja myös sen, että tilanne tulee joiltain osin muuttumaan. Myös oma uupumus ja kouluarjen kiireinen arki oli huomioitu. Ymmärrys siitä, että työyhteisön kehittymisen kannalta tärkeä tutustuminen on ollut vaikeaa eri yksiköissä työskentelyn aikana ja se on osittain vaikuttanut kaikkeen.

Mielipide-erot ja erilaiset toimintatavat, samoin kuin vanhojen tapojen vaaliminen herättivät ajanpuutteen lisäksi eniten huolta. Arvojen konkreettisella määrittelyllä toivottiin saatavan apua mielipide-erojen hälventämiseen.

”- arvot saattavat sisällöltään merkitä meille opettajille käytännön tasolla hyvinkin erilaisia asioita vaikka ne olisivatkin nimeltään samat. Tässä tulee kehittymään suuri keskustelunaihe joka ei hahmotu ja johon ei päästä ennenkuin ollaan ”kädet savessa”. Tuossa on pähkinänkuoressa suurin huolenaiheeni”

En näe edellistä vastausta negatiivisena, vaan hyvänä avauksena. Kädet saveen ja hommiin.

Yhteisten pelisääntöjen määrittelyn tarve tuli esiin muutamien erilaisin sanankääntein: Työtapojen sovittaminen yhteen, eri-ikäisten lasten tarpeiden huomioiminen eri tavoin ja uusien käytänteiden hyväksyminen.

Vanhojen työyhteisön tapojen kuljettaminen mukana liittyi vastauksissa myös pelko kuppikuntaisuudesta. Näissäkin vastauksissa mukana oli usein positiivista ajattelua ja eteenpäin ohjaavaa otetta. Uskon näiden asioiden tiedostamisella olevan hyvää tekevää vaikutus jatkoa ajatellen.

”Jos jäähdään jumiin omiin vanhoihin käytäntöihin ja tapoihin. Jotain on pakko hylätä, jos aikoo luoda uutta.”

6.3 Mitkä omista kehittämiskohteistasi voivat olla hidasteena yhteisöllisyyden luomiselle?

Vastausten perusteella lähes jokainen vastaajista ihan muutamaa poikkeusta myöten osaavat tunnistaa itsessään jonkun asian, jossa olisi ehkä kehittämistä. Eniten huolta

vastaajissa herätti omat vahvat toimintatavat. Nämä toimintatavat saattoivat olla per-soonaan liittyviä tai toisaalta vain omien vanhojen tapojen vaalimiseen liittyviä asioita. Muutama myös tunnisti itsessään vetäytymishalun tai tarpeen edetä hitaasti ja rauhal-lisesti.

En näe tärkeäksi avata näitä henkilökohtaisia kehittämiskohteita tämän tarkemmin tässä opinnäytetyössä. Tämän kysymysosion tärkein tieto tilaajalle on se, että henkilö-kunta tiedostaa omia kehittämiskohteitaan ja on selkeästi valmis muuttamaan niitä toimintatapojaan, jotka ovat ehkä yhteisöllisyyden luomisen esteenä tai hidasteena.

6.4 Listaa omat vahvuutesi matkalla uuden työyhteisön kehittämiseen

Tämän avoimen kysymyksen purkamisen päätin tehdä hieman toisella tavalla, yhtei-söpedagogiotteella. Alkuperäinen tarkoitus oli muutenkin enemmänkin herätellä muistamaan niitä omia hyviä puolia.

Jokainen vastaajista listasi omia vahvuuksiaan ja niiden taulukoiminen tai muulla ta-valla avaaminen olisi ollut mielestäni turhaa. Sen sijaan kirjasin muutamia hyviä puo-lia kaikkien luettavaksi. Tämän taulun voi laittaa vaikka opettajanhuoneeseen muis-tuttamaan siitä, kuinka hyviä tyyppisiä omassa työyhteisössä onkaan. Taulu löytyy liit-teenä.

7 EHDOTUS ARVOJEN JATKOKÄSITTELYÄ VARTEN

Jotta arvot eivät jäisi vain sanahelinäksi ehdotan toiminnallisia menetelmiä niiden saattamiseen osaksi arkea. Koska koulun arki on kiireistä ja erilaisia kokouksia on pal-jon, toivon hyvin ihmisläheisen ja rennon lähestymistavan antavan eväitä arvojen si-säistämiseen.

Ilo ja huumori valittiin työyhteisön tärkeimmäksi arvoksi, siksi painotan positiivisen yhteisöllisyyden luomiseen kannustavia tapoja. Positiivisella yhteisöllisyydellä voi-

daan vaikuttaa työhyvinvointiin ja terveyteen kuten myös muutostilanteisiin. Sellaisessa yhteisössä voidaan ristiriitatilanteet ratkaista osana arkea sen kummemmin niitä murehtimatta (Kaivola 2003, 161).

Olen valmistellut muutamia menetelmiä työyhteisön käyttöön:

Ryhmätehtävä 1

(sopii toteutettavaksi esim. kokouksen alussa tai kehittämisspäivässä)

Muodostetaan muutaman hengen ryhmiä. Jokaisessa ryhmässä pohditaan ohjeen mukaisesti sitä, mitä mainittu arvo ei ole. Sen jälkeen pyydetään mainitsemaan myös pari esimerkkiä siitä, mitä mainittu arvo voi olla käytännössä. Tähän osaan tehtävää ei käytetä kuin n. 5-10 min.

Lopuksi tehtävä puretaan luovasti joko koko ryhmän toimesta näyttelemällä joko ” tätä valittu arvo ei ole” tai ” tätä se on käytännössä”. Yksi arvo. Jos näytteleminen tuntuu vaikealta, voi arvon esittää myös pysäytettynä kuvana, jolloin näyttelijät ovat asettaneet itsensä ympäristöön ja pysähtyneet paikalleen pantomiimityyppisesti.

Tämän voi tehdä myös oppilaiden kanssa.

Valmis tehtäväpohja liitteessä 3.

Ryhmätehtävä 2

Tämä tehtävä on jatkuva. Opettajainhuoneen seinälle tai jonnekin sopivaan paikkaan tulee jokaisen työntekijän nimi joko itse kirjoitettuna, tai jonkun tulostamana. Viereen kasataan liitteenä olevat ominaisuudet.

Jos huomaat, että tänään ”Elli” oli erityisen ahkera käy laittamassa ahkera- ominaisuuslappu Ellin nimen viereen. Ominaisuuslaput on hyvä välillä kerätä kasaan. Jokaista lappua saa myös siirtää tarpeen mukaan.

Ominaisuusluettelo liitteessä x

Ideaan haettu apua mukailen Mannerheimin lastensuojeluliiton sivuilta Tunne ja vuorovaikutustaidot. (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2019)

8 POHDINTAA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millä tavoin Riihikosken yhtenäiskoulun henkilökunnan määrittämät arvot saadaan näkymään koulun arjessa. Tutkimuskysymys sai lopullisen muotonsa vasta siinä vaiheessa, kun henkilökunnalle tehty kysely oli purettu ja heidän etukäteen määrittelemistään arvoista oli kyselyn avulla valittu heille kolme tärkeintä.

Yhtenäiskoulun henkilökunta siirtyi tämän vuoden syksyllä työskentelemään saman katon alle työskenneltyään ensin vuoden osittain eri yksiköissä. Lähtötilanne oli minun mielestäni mielenkiintoinen, sillä sain osallistua jo keväällä 2019 Riihikosken yhtenäiskoulun kehittämisryhmän palavereihin, joissa pohdimme yhdessä millaisia erilaisia mahdollisuuksia minulla olisi osallistua heidän toimintaansa tekemällä opinnäytetyö heille. Päädyimme yhteistuumin tekemään kartoittavan kyselyn, josta loppujen lopuksi tulikin niin kattava, että siitä riitti materiaalia koko opinnäytetyöhön. Työn suunta myös selkeni vastausten perusteella, ja pääkysymykseksi nousikin itse arvojen toteutus käytännössä.

Arvoja pohditaan monissa työyhteisöissä, mutta kuinka monessa yhteisössä riittää resursseja tai mielenkiintoa käsitellä niitä loppuun asti? Riihikosken yhtenäiskoulussa motivaatio saattaa arvot myös arkeen asti vaikutti heti lupaavalta. Johto ja kehitysryhmä olivat innokkaasti mukana ja ideoita lenteli puolelta toiselle jokaisessa tapauksessa jossa olin paikalla.

Arvoista ja peruskoulumaailmasta en löytänyt suoraan aiempia opinnäytetöitä. Toivon, että opinnäytetyöstäni voi herätä ajatuksia ja sitä voi epäsuorasti käyttää apuna myös jossain toisessa peruskoulussa, tai yhtenäiskoulussa. Tämän opinnäytetyön tulokset ovat tietysti tärkeitä vain Riihikosken yhtenäiskoululle, mutta tuloksia voi yleisellä tasolla tarkastella ja liitteenä olevia harjoituksia pystyy helposti muokkaamaan itselle sopivaksi.

Omasta mielestäni tämä opinnäytetyöprosessi sujui ilman suurempia murheita. Opinnäytetyötä varten löytyi suhteellisen helposti materiaalia ja enemmänkin piti karsia

tarjolla olevaa tietoa. Koin saaneeni vastauksen tutkimuskysymykseeni, sillä lopulta-kin arvokeskustelu ei lopu koskaan. Voin vain antaa vinkkejä sen eteenpäinviemiseen. Jos jotain muuttaisin, niin olisin ehkä yrittänyt miettiä etukäteen tarkemmin mikä on lopputuote tilaajalle. En ole kuitenkaan varma olisinko pystynyt sitä keksimään, ellen olisi ensin päässyt hieman sisälle henkilökunnan ajatuksiin, kuten nyt pääsin perehtymällä kyselyn tuloksiin. Tässä tapauksessa välissä oli kesäloma, joten aikataulullisesti tämä ratkaisu oli tässä tapauksessa mielestäni perusteltu.

Kyselyyn ja siitä saatuihin tuloksiin olen tyytyväinen. Vastausprosentti oli suuri ja uskon vahvasti, että sillä oli osuutensa asiaan, että kysely tehtiin ulkoilmassa eikä sisätiloissa. Kehittämisyhmältä sain selkeän tiedon siitä, mikä on heidän tarpeensa kyselyn suhteen ja myös kokonaisuuden kanssa sain heiltä kullannarvoista palautetta. Tilaajan kommentit ovat olleet positiivisia ja olen tehnyt muutamia korjauksia heidän pyynnöstään. He olisivat mielellään ottaneet vaikka lisääkin toiminnallisia ehdotuksia. Toivon kuitenkin, että antamani ehdotukset ja materiaali ovat riittäviä ja antavat heille jatkossa lisäintoa omaan toimintaan. Yhteistyö tilaajan kanssa sujui todella hyvin ja olen kiitollinen mahdollisuudesta toimia heidän kanssaan yhteistyössä. Erityisen mielekkääksi työn teki se, että sain todella tehdä työn, jonka aiheista olen itse kiinnostunut ja toivoisin saavani jatkossakin tehdä jotain vastaavaa.

Itse opin valtavasti opinnäytetyön tekemisprosessista. Omasta edellisestä opinnäytetyöstäni on kulunut jo n. 16 vuotta, ja huomaan työelämän ja elämäkokemuksen tuoneen ihan erilaista varmuutta uusien asioiden työstämiseen. Tuloksien analysointiin on tullut erilaista varmuutta ja tietopohjan sisäistäminen tuntuu nyt merkityksellisemmältä kuin nuorena opiskelijana. Oma kiinnostus koulumaailmaa kohtaan on myös tietysti vaikuttanut positiivisesti tämän opinnäytetyöprosessin kanssa.

LÄHTEET

- Aaltonen, Tapio & Heiskanen, Erika & Innanen, Pekka 2003. Arvot yksilön ja yhteisön kehittäjänä. Helsinki: WSOY.
- Airaksinen, Timo 1994. Arvojen yhteiskunta. Erään taistelun kuvaus. Helsinki: WSOY.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs,uudistettu painos. Riika: Vastapaino.
- Fisher, John 2012. John Fisher's personal transition curve – 2012. <https://www.businessballs.com/change-management/personal-change-stages-john-fisher/>, haettu 10.10.2019.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Himberg, Lea 1996. Opettaja ja työyhteisö. Huomaa, ymmärrä, uskalla. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja.
- Kangaspunta, Seppo (toim.) 2011. Yksilöllinen yhteisöllisyys. Tampere: Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print.
- Lahtinen, Anuliisa & Rantanen, Jarkko 2019. Tunnetaidot opetustyössä. Opas haastaviin tilanteisiin. Keuruu: PS-Kustannus.
- Lehtonen, Heikki 1990. Yhteisö. Jyväskylä: Gummerus .
- Mannerheimin lastensuojeluliitto, <https://www.mll.fi/tehtavat/hyvät-ominaisuudet-minakasitys-ja-itsetunto/> haettu 14.10.2019.
- Filander, Karin; Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (toim.) Yhteisöllisyys liikkeessä. Helsinki: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura 2009.
- Opetushallitus: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf, sivu 15, haettu 26.9.2019.

Puohiniemi, Martti 2002. Arvot, asenteet ja ajankuva. Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan. Vantaa: Limor Kustannus.

Suunnitelma perusopetuksen järjestämisen kehittämiseksi, Pöytyän kunta. 2015.
<https://www.poytya.fi/client/poytya/userfiles/suunnitelma-perusopetuksen-jarjestamisen-kehittamiseksi-koulutuslautakunnan-esitys-kunnanhallitukselle.pdf>, haettu 1.10.2019.

Tuominen, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi.

Turunen, Kari E. 2018. Arvojen kirja. Helsinki: Arator.

Valli, Raine 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Juva: PS-kustannus, 107.

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomakkeen pohja

Liite 2 ”Näin hyvät tyypit”

Liite 3 Toimintaehdotus: Ryhmätehtäväohje

Liite 4 Tarinakortit toiminnan tueksi

Liite 5 Positiivisia ominaisuuksia

Liite 1

Tilannekartoitus

23.9.2019 11:52

Kyselyn esikatselutila

LYYTIAttention by Lyyti (<http://www.lyyti.com/fi/>)

Tilannekartoitus

Alla olevat arvot ovat työyhteisössä yhdessä sovittuja.

- Valitse sinulle henkilökohtaisesti kolme tärkeintä arvoa. *
- Ilo ja huumori
 - Itsensä haastaminen
 - Luonto ja ekologisuus
 - Oikeudenmukaisuus
 - Oppilaan kohtaaminen
 - Rehellisyys ja aitous
 - Tasapuolisuus, johdonmukaisuus
 - Toisten kunnioittaminen
 - Työnteon arvostaminen
 - Yhteen hiileen puhaltaminen
 - Yhteiset pelisäännöt

Miten toivoisit näiden arvojen näkyvän Riihikosken yhtenäiskoulussa?

Liite 1

Tilannekartoitus

23.9.2019 11.52

Millaisia kysymyksiä arvot herättävät?

Linkki John Fisherin muutuskäyrään: <https://www.businessballs.com/processofchange.pdf>
(<https://www.businessballs.com/processofchange.pdf>)

Missä vaiheessa muutuskäyrää olet? Valitse parhaiten tämänhetkistä mielentilaasi kuvaava vaihtoehto. *

- Epätoivo
- Onnellisuus
- Kieltäminen (Denial)
- Pelko
- Uhka
- Syyllisyys
- Masentuminen
- Vihamielisyys
- Asteittainen hyväksyminen
- Eteenpäin jatkaminen

Listaa omat vahvuutesi matkalla uuden työyhteisön kehittämiseen *

Mitkä omista kehittämiskohteistasi voivat olla hidasteena yhteisöllisyyden luomiselle? *

Mitä vahvuuksia löydät nyt työyhteisöstäsi?

Liite 1

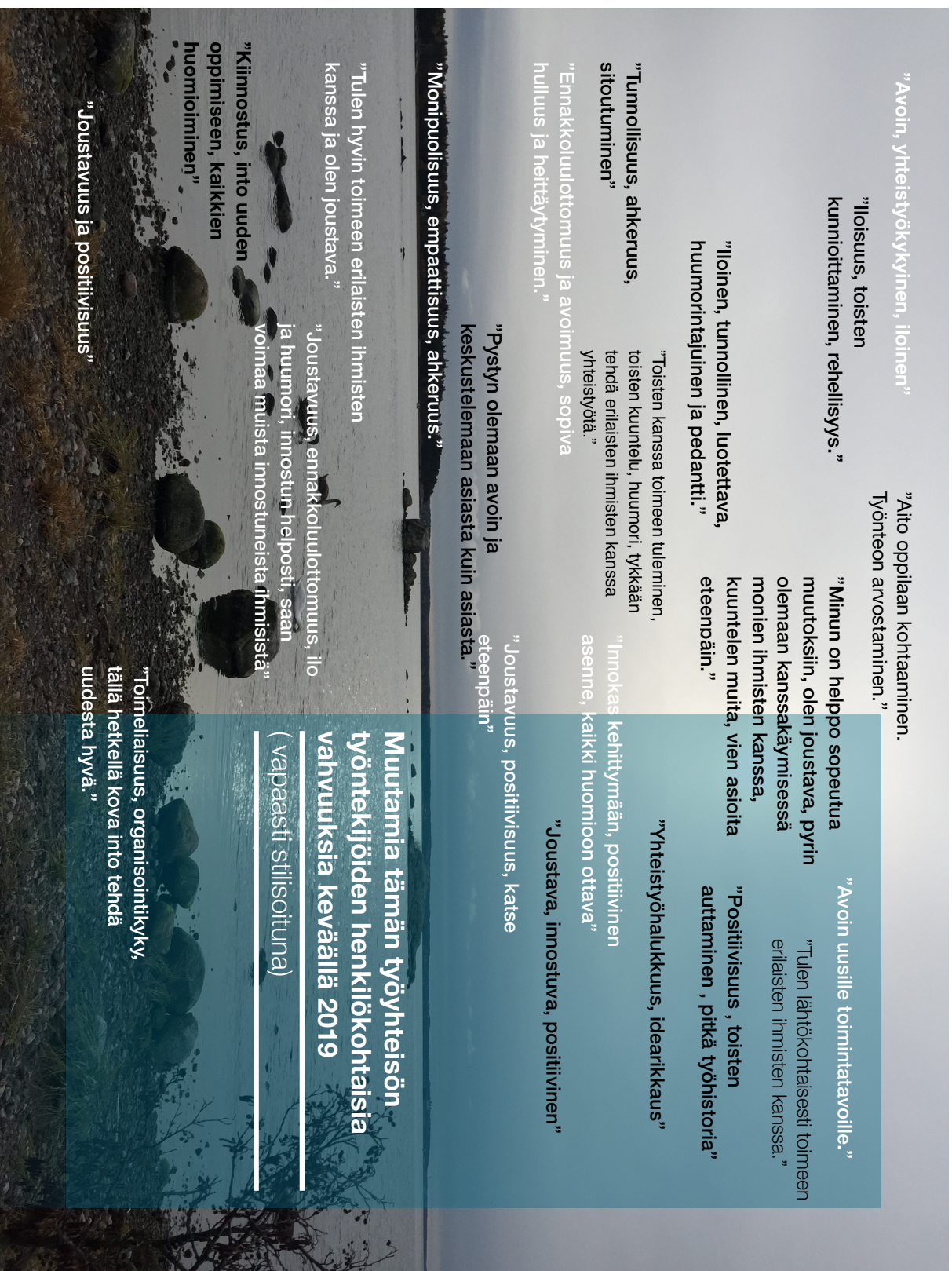
Tilannekartoitus

23.9.2019 11.52

Millaiset asiat työyhteisössäsi ovat yhteisöllisyyden kehittämisen esteenä?

Lähetä vastaukset

Liite 2



Liite 3

Olette valinneet työyhteisölle kolme tärkeintä arvoa
Ilo ja huumori & toisten kunnioittaminen & rehellisyys ja aitous

Ryhmätehtävä 1. Arvon määrittely

Ajatelkaa seuraavia kysymyksiä työyhteisön kannalta, vaikka yhden arkipäivän osalta.

Mitä ilo ja huumori ei ole? Millaisia konkreettisia asioita? Nimeä kaksi.

Mitä ei ole toisten kunnioittaminen? Millaisia konkreettisia asioita? Nimeä kaksi.

Mitä rehellisyys ja aitous ei ole? Millaisia konkreettisia asioita? Nimeä kaksi.

Keksi kaksi konkreettista esimerkkiä mitä ilo ja huumori voi tarkoittaa työyhteisössäsi.

Keksi kaksi konkreettista esimerkkiä toisten kunnioittaminen voi tarkoittaa työyhteisössäsi.

Keksi kaksi konkreettista esimerkkiä mitä rehellisyys ja aitous voi tarkoittaa työyhteisössäsi.

Ryhmäsi esittää valitsemansa konkreettisen tilanteen muille joko:

- a) näyttelemällä tilanteen
- b) pysäytetty kuva (esitätte tilanteen still-hetkenä)

voit käyttää apuna liitteenä olevia tarinakortteja tai muuta rekvisiittaa:
Olipa kerran, sitten, loppujen lopuksi

Liite 4

OLIPA KERRAN

Liite 4

SEN JÄLKEEN

Liite 4

SIITÄ SEURASI

Liite 4

LOPPUJEN LOPUKSI

Liite 5

Positiivisia ominaisuuksia:

Ahkerä
Aito
Aktiivinen
Analyyttinen
Asioihin syvällisesti paneutuva
Diplomaattinen
Edelläkävijä
Ei selittele
Ei tuomitse
Energinen
Ennakkoluuloton
Hauska

Havainnoi
Helposti innostuva
Helposti lähestyttävä
Hienotunteinen
Huomaavainen
Huomioi toiset
Hyvä kokonaisuuden hallintakyky
Hyvä sisäinen motivaatio
Hyvä työetiikka
Hyvä työmoraali
Hyvät sosiaaliset taidot
Hyvät vuorovaikutustaidot
Idearikas
Itseohjautuva
Itsevarma
Jaksaa keskittyä

Joustava
Kunnianhimoinen
Kuuntelee
Kyky nauraa itselleen
Kyky paneutua yksityiskohtiin
Luonteva
Luotettava
Luova
Myötäelämiskykyinen
Objektiivinen
Oikeudenmukainen
Pitkäjännitteinen
Positiivinen asenne
Rauhallinen
Rehellinen
Rohkea

Sinnikäs
Sopeutuvainen
Suorasekäinen
Tiimipelaaja
Tunnollinen
Ulospäinsuuntautunut
Vahva itsetuottamus
Valoisa asenne
Vastuullinen
Ystävällinen
Älykäs