

OPINNÄYTETYÖ

Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käytännön toimiksi oppilaitoksen arjessa

Sanna Anttila

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(3/2023)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijä: Sanna Anttila

Opinnäytetyön nimi: Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käytännön toimiksi oppilaitoksen arjessa

Sivumäärä: 52

Työn ohjaaja: yliopettaja Arto Lindholm

Työn tilaaja: Gradia Jämsä

Oppilaitoksissa tehdään strategiatyötä toiminnan viitekehyyksiksi. Strategiatyö sisältää suunnitelmia ja ohjeistuksia, joita toteuttamalla pyritään kohti asetettuja tavoitteita. Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu on osa oppilaitoksen hyvinvointiin liittyvää strategiatyötä. Oppilaitoksissa laaditaan opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on toiminnallinen toimenpidesuunnitelma.

Opinnäytetyön toteuttamisen taustalla oli tunnistettu tilanne siitä, että työn tilaajalla, Gradialla olevaa laadukasta ja hyvin visualisoitua opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei henkilöstön keskuudessa tiedosteta ja se ei ole jalkautunut arjen teoksi. Tämä opinnäytetyö toteutettiin ratkaisemaan tätä havaittua ongelmaa ja etsimään siihen ratkaisua tutkimuskysymyksillä: Miten Gradiassa tehty suunnitelma tulisi jalkauttaa ja Millainen käytännön toiminta Gradiassa tukisi suunnitelman toteutumista arjessa. Kehittämistyön tavoitteeksi asetettiin luoda toimintatapa, jolla opettajien itse on helppo perehtyä suunnitelmaan sekä jalkauttaa sitä arjen tekojen tasolle saakka. Tavoitteena oli, että syntyvä toimintatapa on toistettavissa oleva ja sen toteuttaminen on sidoksissa perustehtävään, eli opetustyöhön.

Kehittämismenetelminä opinnäytetyössä käytettiin toiminnallista kehittämispajaa, osallistuvaa havainnointia ja dialogikeskustelua. Kehittämispaja toteutettiin strategioiden jalkauttamiseen kehitetyllä nelivaiheisella toteutusmallilla ja pajatyöskentelyssä korostettiin toiminnallisuutta. Toiminnallisen yhteistyöskentelyn ja dialogin haluttiin herättää osallistujien sisäistä motivaatiota suunnitelmaa kohtaan sekä edistää heidän kehittäjätoimijuutta. Opinnäytetyön kehittämisosioon osallistui opettajahenkilöstöä ja muuta ohjaushenkilöstöä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi tavoiteltu toimintamalli ja johtopäätöksiä tutkimuskysymyksiin. Suunnitelma jalkautuu arjen teoksi sitä paremmin mitä enemmän siihen koetaan omakohtaisuutta ja innostusta. Omakohtaisuus ja innostus syntyy, kun suunnitelmaan on perehdytään, käydään yhteistä keskustelua ja löydetään kosketuspinnat perustehtävään, eli opetustyöhön. Johtopäätöksenä voidaan todeta myös, että kehittämisessä syntyneitä toimintatapoja voidaan käyttää muunkin toiminnallisen suunnitelman tutuksi tekemisessä ja siirtämisessä arkisiin työtehtäviin.

Asiasanat: oppilaitoksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu, strategia arkeen, työntekijän kehittäjätoimijuus, motivaation merkitys työssä

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities, Communicative Educator

Author: Sanna Anttila

Title: Practical implementation of the students' equality and non-discrimination plan in the everydaylife of the educational institution

Number of Pages: 52

Supervisor: Principal lecturer Arto Lindholm

Commissioned by: Gradia Jämsä

In educational institutions, strategy work is carried out as a framework for operations. The strategy work includes plans and guidelines, the implementation of which aims towards the set goals. Equality and non-discrimination planning of students is part of the school's strategy work related to well-being. Educational institutions draw up an equality and non-discrimination plan for students, which is an operational action plan.

The background for carrying out the thesis was the situation that the client, Gradia, had a high-quality and well-visualized student equality and non-discrimination plan, but it was not recognized among the staff and had not been implemented into everyday actions. This thesis was carried out to solve this perceived problem and to find a solution to it with research questions: How should the plan made in Gradia be implemented and What kind of practical activities in Gradia would support the implementation of the plan in everyday life. The goal of the development work was to create a way of working that makes it easy for the teachers themselves to familiarise themselves with the plan and to implement it to the level of everyday actions. The goal was that the resulting mode of operation is reproducible and its implementation is tied to the basic task, that is, teaching work.

The development methods used in the thesis were a functional development workshop, participatory observation and dialogue discussion. The development workshop was carried out with a four-step implementation model developed for the implementation of strategies, and functionality was emphasized in the workshop work. The aim of the functional collaboration and dialogue was to awaken the participants' intrinsic motivation towards the plan and to promote their developer agency. The development part of the thesis involved teacher staff and other guidance staff.

The output of the thesis was the desired operating model and conclusions on research questions. The plan translates into everyday actions the more personal and enthusiastic people experience it. Personal touch and enthusiasm are created when the plan is studied, a joint discussion is held and the contact surfaces are found with the basic task, teaching work. In conclusion, it can also be noted that the operating method created in the development work can be used to familiarise other functional plans and transfer them to everyday tasks.

Keywords: equality and equality planning of the educational institution, strategy for everyday life, employee developer agency, the importance of motivation at work

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT.....	8
	2.1 Tilajana Gradia Jämsä.....	8
	2.2 Gradian Strategia Uusi yhdessä 2020+.....	9
	2.3 Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ammatillisissa oppilaitoksissa.....	11
	2.4 Tutkimuksen lähtökohta ja tunnistettu tarve.....	13
	2.5 Tutkimusympäristö.....	14
	2.6 Tutkimuskysymykset ja kehittämistyön tavoitteet.....	15
3	TIETOPERUSTA.....	17
	3.1 Strategiat työtä ohjaamassa.....	17
	3.2 Työntekijän kehittäjätoimijuus.....	20
	3.3 Motivaation merkitys työssä.....	22
	3.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	24
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	26
	4.1 Työpaja menetelmänä.....	27
	4.2 Osallistuva havainnointi menetelmänä.....	27
	4.3 Dialogi menetelmänä.....	28
5	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	30
	5.1 Toiminnallinen kehittämisspaja.....	30
	5.2 Osallistuva havainnointi.....	37
	5.3 Dialogi.....	38

6	JOHTOPÄÄTÖKSET	40
6.1	Kehittämispajan tavoitteisiin vastaaminen	40
6.2	Tutkimuskysymyksiin vastaaminen.....	44
7	POHDINTA.....	47
	LÄHTEET	50

1 JOHDANTO

Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käytännön toimiksi oppilaitoksen arjessa opinnäytetyö on tehty työnantajalleni Gradia Jämsälle. Gradia Jämsä kuuluu Jyväskylän koulutuskuntayhtymään ja koulutuskuntayhtymässä järjestetään sekä ammatillista että lukio-koulutusta. Myös perusopetus ja taiteen perusopetus kuuluvat kuntayhtymän järjestämään koulutukseen. (Gradia 2022a.)

Olen työskennellyt työnantajallani vuodesta 2006. Työnkuvani on vuosien aikana muuttunut ja kehittynyt kasvatus- ja ohjausalan opetustyöstä enemmänkin kehittämistyön ja hallinnollisten työtehtävien sisältöihin. Olen ollut kehittämässä Gradia Jämsään erilaisia pedagogisia toimintamalleja ja -toteutuksia sekä luomassa monialaista ja vahvaan yhteisöllisyyteen pohjautuvaa opettajien ja opiskelijoiden yhdessä oppimisen, tekemisen ja työskentelyn kulttuuria. Yhteisöpedagogi ylemmän ammattikorkeakoulu opintojen aikana kiinnostuin erityisesti tasa-arvo ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä näkökulmista yhä monimuotoistuvassa yhteiskunnassamme.

Opinnäytetyöni käsittelee Gradiassa tehtyä opiskelijoille suunnattua Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2022–24. Tehdyllä suunnitelmalla ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulla varmistetaan, että Gradiassa tehdään järjestelmällistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on jatkuva prosessi, jota tehdään koko oppilaitoksen yhteistyönä. (Gradia 2022b.) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu vuosittainen toimenpidesuunnitelma, suunnitelma tiedottamisesta ja suunnitelman toimeenpanosta suunniteltu suunnitelman seuranta ja arviointi. Jo nyt voi todeta, että vuodelle 2022 tehdyt toimenpidesuunnitelmat eivät ole kaikilta osin toteutuneet tai niistä ei ole tiedotettu, eikä asioiden etenemistä pysty havaita. Tämän voi todeta siitä, että opettajien, henkilöstön ja työryhmien, joiden suunnitelmaa tulisi toteuttaa, eivät tiedä suunnitelman olemassaolosta ja siihen kirjoitettuja toimenpiteistä. Kampuksella ei voi myöskään nähdä esimerkiksi kiinteistöihin suunniteltuja muutoksia, jotka on kirjattu tähän suunnitelmaan.

Opinnäytetyöni päätehtävä oli tutkia miten tehty suunnitelma (strategia) tulisi jalkauttaa Gradian opettajille ja millainen käytännön toiminta Gradiassa tukisi suunnitelman toteutumista arjessa. Opinnäytetyön tavoitteena ei ollut tehdä uutta opiskelijoille suunnattua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Kyse ei ollut myöskään kyseenalaistaa siihen kirjoitettuja tavoitteita ja toiminnallisia sisältöjä. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada opettajia tietoiseksi suunnitel-

man olemassaolosta ja siihen kirjatuista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä toimenpiteistä. Tavoitteeni oli synnyttää opettajille omakohtainen kokemus siitä, että suunnitelma on merkityksellinen ja vahvasti osa opettajuuden arvopohjaa.

Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa koulutuskuntayhtymän strategiaa. Toteutettavan strategian tavoite on vastata ulkoisen toimintaympäristön muutoksista nouseviin uudistamistarpeisiin. Strategia korostaa, että uudistuminen rakentuu yhdessä tekemällä ja yhteisen tekemisen yhteisöön kuuluvat opiskelijat, koko henkilöstö ja työelämä. Yhtenä strategisena päätavoitteena on itseensä ja tulevaisuuteen luottava opiskelija. (Gradia 2022c.) Tasa-arvoisella ja yhdenvertaisella työskentelyllä on suora yhteys koulutuskuntayhtymän strategiaan tavoitteisiin. Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on toisaalta vain yksi suunnitelma muiden suunnitelmien rinnalla, mutta kerrannaisvaikutukseltaan suuri ja vaikuttaa jokaisella tekijätasolla.

Opiskelijat moninaistuvat monessakin näkökulmassa, koulutusviennin toivotaan lisääntyvän ja Jämsäkin seutukuntana tarvitsee kipeästi työperäistä muuttoa alueelle. Positiivisena odotusarvona toivotaan, että tulevaisuudessa opiskelija-aines monimuotoistuu entisestään. Asenteellinen valmius työskennellä erilaisten ihmisten kanssa tasa-arvoisesti ja kunnioittaen on tärkeä tekijä kaikilla toimijatasoilla. Tämä edellyttää avointa ja aktiivista asennetta moninaisuutta kohtaan, kykyä tunnistaa omia ennakkoluuloja ja olla valmis oppimaan uutta erilaisilta ihmisiltä. Samalla se edistää yhteisöllisyyttä ja luo pohjaa yhteistyölle sekä yhteiselle kehittämiselle.

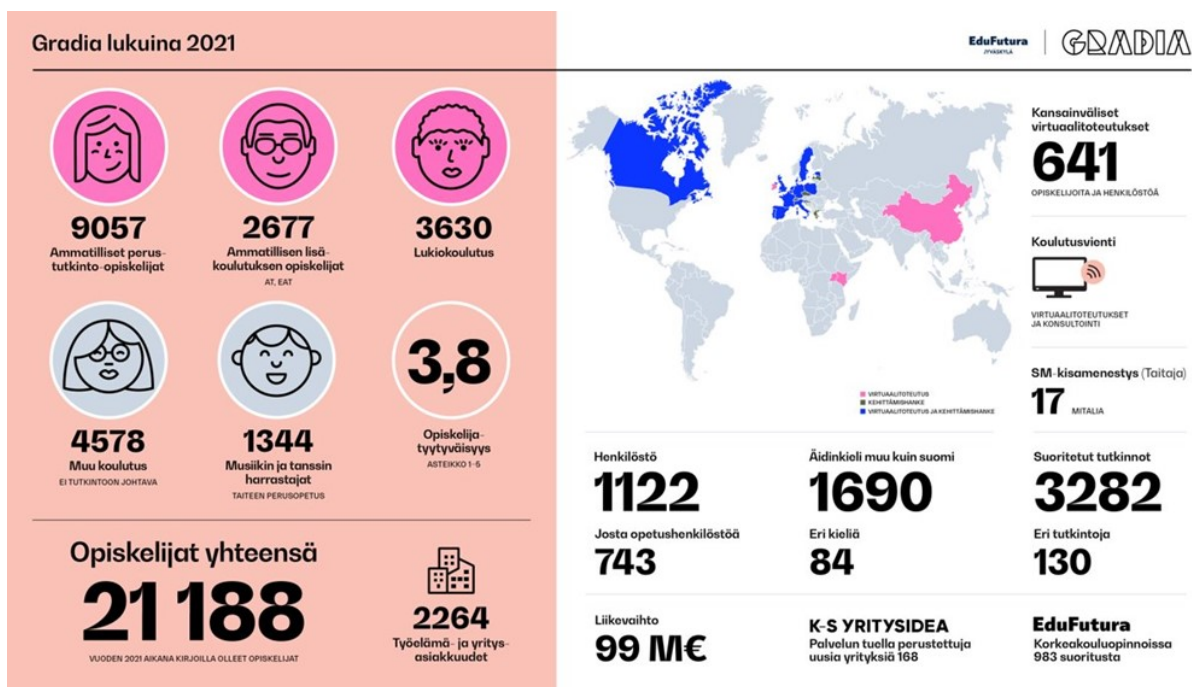
Opinnäytetyöni mentorina Gradiasta toimii kehittämisasiantuntija Minna Kaukonen. Mentori auttaa minua hahmottamaan ja tarkentamaan opinnäytetyöni sisältöä, antaa arvokasta palautetta ja neuvoja sekä ohjaa ja tukee opinnäytetyön valmistumista. Mentori auttaa minua suuntaamaan työtä siihen suuntaan, että tilaaja saa siitä konkreettisen hyödyn, vähintäänkin kyseessä olevan suunnitelman paremmasta jalkauttamisesta ja tietoisuuteen saattamisesta.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tilaajana Gradia Jämsä

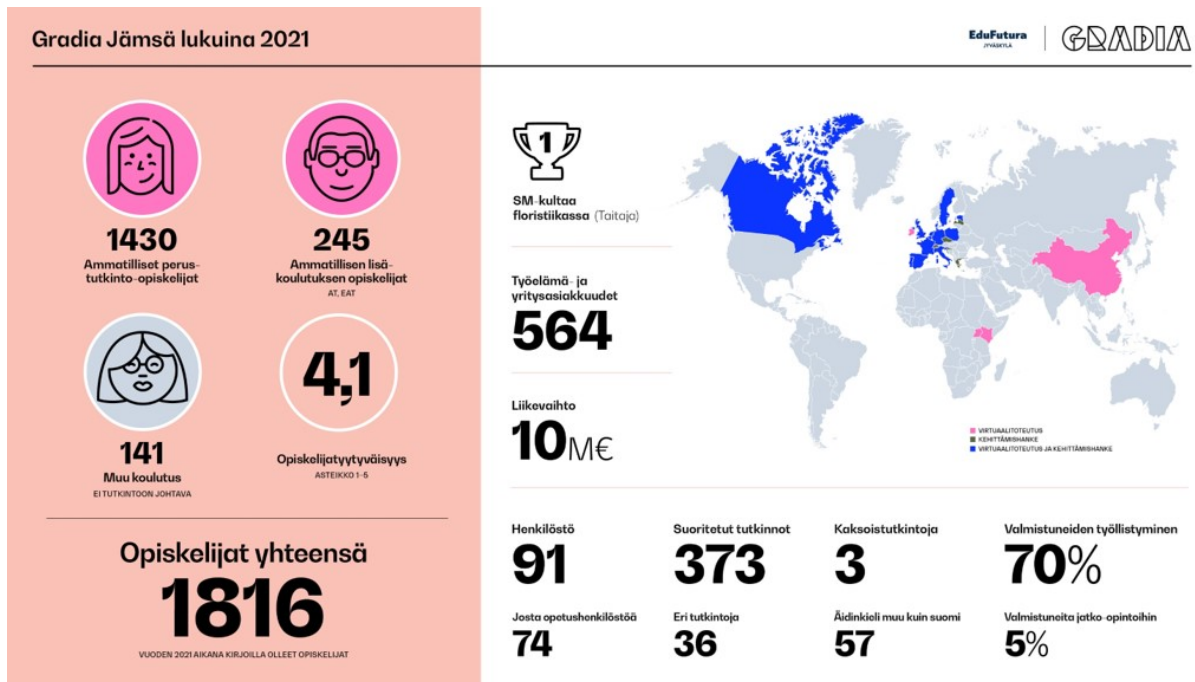
Gradia Jämsä kuuluu Jyväskylän koulutuskuntayhtymään. Gradian ammatilliset oppilaitokset sijaitsevat Jämsässä, Jyväskylässä ja Lievestuoreella. Lukiokoulutusta järjestetään kolmessa lukiossa: Jyväskylän Lyseon lukio, Schildtin lukio ja Jyväskylän aikuislukio. Gradiassa järjestetään myös perusopetusta ja taiteen perusopetusta. Gradian tavoitteena on luoda mahdollisuuksia kaikenikäisille opiskelijoille ja yritysasiakkaille mahdollisuuksia oman osaamisen ja liiketoiminnan kehittämiseen. (Gradia 2022a.)

Opiskelijoita koko Gradiassa on noin 21 200 ja opetushenkilöstöä n. 750. Gradia on yksi suurimmista koulutuksen järjestäjistä Suomessa. (Gradia 2022d.) Muita Gradian lukuja kuvassa 2.



Kuva 2. Gradia lukuina 2021 (Gradia 2022d)

Gradia Jämsä lukuina (kuva 3.) kertoo sen koosta suhteessa koko koulutuskuntayhtymään. Gradia Jämsä on profiloitunut pedagogiikassaan tiimi- ja projektioppimiseen sekä yhteisölliseen yli alojen toteutettavaan työskentelytapaan. Gradia Jämsä tekee tiivistä yhteistyötä Jämsän lukion ja alueen työelämän sekä yrityssectän kanssa. (Gradia 2022e.) Synergioita on tullut rakentaa niin oppilaitoksen sisällä kuin oppilaitoksesta ulospäin, jotta suhteellisen pienenä tulosalueena on perustellusti voinut toimia suuren koulutuskuntayhtymän sisällä.



Kuva 3. Gradia Jämsä lukuina 2021 (Gradia 2022d)

2.2 Gradian Strategia Uusi yhdessä 2020+

Kuntayhtymä on laatinut strategian toiminnan viitekehykseksi. Uusi yhdessä 2020+ strategia antaa toiminnalle suuntaviivat ja tavoitteet. Strategia perustuu syksyllä 2019 opiskelijoita, sidosryhmiä, henkilöstöä ja päättäjiä kuulleeseen ja osallistaneeseen aiemman strategian perusteelliseen väliarviointiin. Uusi yhdessä 2020+ strategian mukaisesti Gradian missio on Intohi mona sivistys ja taitaminen ja visio Opiskelija luottaa itseensä ja tulevaisuuteen sekä syttyy jatkuvaan oppimiseen. Edellä kuvattu missio ja visio on asetettu vuoteen 2030. (Gradia 2022d.) Gradian strategia Uusi yhdessä 2020+ kuvana alla.

GRADIAN STRATEGIA

GRADIA

Uusi yhdessä 2020+

MISSIO
Intohimona sivistys ja taitaminen!

—

VISIO 2030 Opiskelija luottaa itseensä ja tulevaisuuteen sekä syttyy jatkuvaan oppimiseen.

Strategiset päätavoitteet

- Itseensä ja tulevaisuuteen luottava opiskelija.
- Osuva osaamista työelämään nyt ja tulevaisuudessa.
- Hyvinvoiva ja kestävästi toimiva Gradia-yhteisö.

Näin me toimimme

Yhdessä verkostoituen, toisiamme arvostaen, rohkeasti uudistuen, aina astetta enemmän.

Kuva 4. Uusi yhdessä 2020+ Gradian strategia (Gradia 2022c)

Uusi yhdessä 2020+ strategian tavoite on vastata ulkoisen toimintaympäristön muutoksista nousuviin uudistumistarpeisiin. Strategian toivotaan viestivän organisaation ja tulevaisuuden näkemien luomia uusia mahdollisuuksia, uudistumista ja yhdessä tekemisen tahtotilaa. Strategia näkee, että uusi tulevaisuus rakentuu yhdessä tekemällä ja yhteiseen tekemisen yhteisöön kuuluvat niin henkilöstö, opiskelijat, työelämä kuin koulutuskuntayhtymän omistajakunnat. Missio on ytimekäs, mutta myös kunnianhimoinen ja sen nähdään koskettavan jokaisen gradialaisen työtä. (Gradia 2022c.)

Arvolähtökohdat on ilmaistu asenteena ja toimintatapana: yhdessä verkostoituen, toisiamme arvostaen, rohkeasti uudistaen ja aina astetta enemmän. Näimme me toimimme -sanat kuvaavat toimintatapaa, jolla strategian toteuttamisessa halutaan toimittavan. Astetta enemmän viittaa askeliin eteenpäin ja tahtotilassa tehdä ”aina enemmän”. Astetta enemmän viittaa laatuun ja kehitykseen, oppimiseen ja työelämän uudistamiseen sekä ennen kaikkea siihen, että asiakkaan, eli opiskelijan hyväksi tehdään astetta enemmän. Strategian tavoitteena on, sitä toteutettaessa Gradia luo merkittävän yhteiskunnallisen roolin ja tarpeen olemassaololleen sekä eroaa koulutuksen järjestämisessään muista koulutuksen järjestäjistä. (Gradia 2022c.)

Uusi yhdessä 2020+ strategiaan on kirjattu strategiset päätavoitteet: 1.) itseensä ja tulevaisuuteen luottava opiskelija, 2.) osuvaa osaamista työelämään nyt ja tulevaisuudessa ja 3.) hyvinvoiva ja kestävästi toimiva Gradia-yhteisö. Päätavoitteita auki kirjoittamaan ja niitä tukemaan on kirjattu omat tavoitteet. Päätavoitteita tukevat tavoitteet kuvana alla.

GRADIAN STRATEGIA

Uusi yhdessä 2020+

MISSIO
Intohimona sivistys ja taitaminen!

VISIO 2030
Opiskelija luottaa itseensä ja tulevaisuuteen sekä syttyy jatkuvaan oppimiseen.

Näin me toimimme
Yhdessä verkostoituen • Toisiamme arvostuen
Rohkeasti uudistuen • Aina astetta enemmän

STRATEGISET PÄÄTAVOITTEET

Itseensä ja tulevaisuuteen luottava opiskelija

- Koulutamme koko ikäluokan toisella asteella ja tarjoamme mahdollisuuksia oppimiseen läpi elämän.
- Sivistys ja taitaminen kohtaavat toiminnassamme.
- Toteutamme tulevaisuustaitoja ja yrittäjämäistä asennetta kehittävää pedagogiikkaa.
- Tarjoamme monipuoliset ohjaus- ja tukipalvelut erilaisiin elämäntilanteisiin.
- Kannustamme opiskelijaa kansainvälisyyteen.
- Mahdollistamme opiskelijan polun yrittäjyyteen.

Osuva osaamista työelämään nyt ja tulevaisuudessa

- Käymme aktiivista vuoropuhelua osaamistarpeista työelämän, korkeakoulujen ja omistajakuntien kanssa.
- Sytytämme intohimon jatkuvaan oppimiseen.
- Hyödynnämme tulevaisuuden teknologioita oppimisympäristöissämme.
- Mahdollistamme oppimisen myös virtuaalisesti, ajasta ja paikasta riippumatta.
- Toiminnan johtaminen sekä kehittäminen perustuvat systemaattiseen laatutyöhön, analysoitua tietoon ja ennakkointiin.

Hyvinvoiva ja kestävästi toimiva Gradia-yhteisö

- Henkilöstön osaaminen vastaa tulevaisuuden tarpeisiin.
- Tuemme osaamisen jakamista ja yhteisöllistä työntekeä.
- Vaikutamme rakentavasti kansalliseen koulutuspolitiikkaan.
- Tähtäämme hiilineutraaliin toimintaan 2030-luvulla.
- Toimimme tehokkaissa, turvallisissa ja tarkoituksenmukaisissa tiloissa sekä ekosysteemoissa.
- Olemme kustannustehokkaita ja hyödynnämme rahoitusmahdollisuudet laajasti.

Kuva 5. Strategiset päätavoitteet (Gradia 2022c.)

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu yhdistyy erityisesti Itseensä ja tulevaisuuteen luottava opiskelija päätavoitteeseen. Kun tasa-arvotyötä tehdään systemaattisesti ja siihen sitoutetaan kaikki toimijatahot, on kyseessä erityisesti kasvatustyöstä. Kasvatustyön yleistavoitteena on tuottaa itseensä luottavia ja toisia arvostavia ihmisiä, ja sitä kautta rakentaa parempaa maailmaa ja tulevaisuutta.

2.3 Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ammatillisissa oppilaitoksissa

Lapsi ja nuori viettää suuren osan elämästään koulussa, koulu on kuin yhteiskunta pienoiskoossa. Koulussa ja yhteiskunnassa esiintyy syrjintää ja eriarvoisuutta, ja tätä kaikkea ei edes tunnisteta. Lasten ja nuorten kokemukset ”hyvästä ja pahasta”, vaikuttavat siihen, minkä he ymmärtävät olevan hyväksyttävää ja ei hyväksyttävää. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että kouluissa havaitaan ja puututaan esimerkiksi syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen, jotta kouluympäristö on heille turvallinen ja hyväksyvä ympäristö, jossa myös lapset ja nuoret itse

uskaltavat puuttua havaitsemaansa ei hyväksyttävään käyttäytymiseen. Näin mahdollistetaan lasten ja nuorten kasvaminen aktiivisiksi kansalaisiksi, jotka puuttuvat epäkohtiin ja edistävät ihmisoikeuksia. (Maailmankoulu.fi 2018.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta (11.8.2017/531) sanoo, että opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön ja se muodostuu psyykkisistä, sosiaalisista ja fyysisistä tekijöistä (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.) Oppivelvollisuuslaki (30.12.2020/1214) velvoittaa nostamaan koulutus- ja osaamistasoa kaikilla koulutusasteilla, kaventamaan oppimisoikeuksia sekä kasvattamaan koulutuksellista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä lasten ja nuorten hyvinvointia (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020). Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja velvoittaa koulutuksen järjestäjiä edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksen järjestäjän on pyrittävä varmistamaan, että kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet koulutukseen riippumatta sukupuolestaan tai sukupuoli-identiteetistään. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.) Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325) kieltää syrjinnän kaikilla henkilöön liittyvillä syillä, kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli, etninen tausta, uskonto, vammaisuus ja muut vastaavat tekijät. Syrjintää voi ilmetä monin eri tavoin, kuten häirintänä, syrjivänä kohteluna tai epätasa-arvoisen kohteluna. Laissa on maininta, joka velvoittaa koulutuksen järjestäjiä edistämään yhdenvertaisuutta. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Edellä mainitut lait ohjaavat koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) tuli muutoksia vuoden 2015 alussa, jonka jälkeen on puhuttu tasa-arvolaista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta mt.). Tasa-arvolain mukaan oppilaitokset, kaikilla koulutustasoilla (esi- ja perusopetus, lukio, ammatillinen koulutus, ammattikorkeakoulu, yliopisto ja korkeakoulu sekä vapaan sivistystyön koulutus), ovat velvollisia laatimaan toiminnan kehittämiseen tähtäävän toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman. Yhdenvertaisuuslaissa (30.12.2014/1325) on vastaava sisältövelvoite: oppilaitos on velvollinen laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman ja tämä velvoite on kaikilla koulutustasoilla. (Opetushallitus 2023.)

Eroa näiden kahden suunnitelman välillä on niiden tarkoituksessa. Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus on edistää oppilaitoksen tasa-arvoa, eli sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään erityisesti niitä kysymyksiä, jotka liittyvät naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, kuten koulutusmahdollisuuksien yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on taas edistää yhdenvertaisuutta, eli kaikkien opiskelijoiden

yhtäläistä kohtelua ja oikeuksia. Siinä käsitellään laajemmin erilaisia syrjinnän ja eriarvoisuuden muotoja, kuten esimerkiksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää oppilaitoksen yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. (Opetushallitus 2023.)

Kun edellä mainittuja suunnitelmia oppilaitoksissa laaditaan, on niille tiettyjä sisältövaatimuksia. Ensin arvioidaan asioiden nykytilanne ja tehdään edistämissuunnitelma. Edistämistoimenpiteille laaditaan aikataulut ja asioille nimetään vastuuhenkilöt. Suunnitelmaan kirjataan myös toteutumisen seuranta ja arviointi sekä tiedottamis- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmat ovat osittain päällekkäisiä sisällöiltään ja ne myös täydentävät toisiaan. Suunnitelmat voidaan tehdä erillisiksi asiakirjoiksi tai ne voidaan yhdistää yhdeksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Keskeistä on se, että edistämistoimenpiteet ovat tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia niin, että oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet on otettu huomioon. (Opetushallitus 2023.)

Oppilaitoksessa laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee nähdä työkaluna, joka tukee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän työn tekemistä. Suunnitelmalla varmistetaan, että oppilaitoksessa tehdään järjestelmällistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää työtä. Tehtävän työn kannalta on tärkeää, että työ perustuu oppilaitoksen ja sen opiskelijoiden tarpeisiin. Kun suunnitelma laaditaan omia tarpeitaan vastaavaksi, voimistuu myös sitoutuminen suunnitelman toteuttamiseen, ja näin ollen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. (Tasa-arvovaltuutettu 2023.)

2.4 Tutkimuksen lähtökohta ja tunnistettu tarve

Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyölle on tarvetta. Tästä kertovat myös ammatillisessa koulutuksessa tehdyt eri tutkimukset ja sieltä kerätyt palautteet. Gradiassa kerätään systemaattisesti ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautteita osana ARVO-palautejärjestelmää. Palautetta käytetään ammatillisen koulutusjärjestelmän ja koulutuksen järjestäjän sisäiseen laadun seurantaan. (Gradia 2023a.) Amispalaute on valtakunnallinen tutkintotavoitteisen koulutuksen palautekysely ja yksi kysymyspatteristo liittyy opiskelijan hyvinvointiin. Kysymyspatteristossa kysytään mm. opiskeluympäristön turvallisuudesta, onko opiskelijoita kohdeltu yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti, onko kokenut tai havainnut kiusaamista, syrjintää tai häirintää oppilaitoksessa tai työpaikalla, jossa opiskelee sekä kokeeko, että kiusaamiseen, syrjintään ja häirintään puututaan.

Gradia Jämsän syyslukukauden 2022, koko ammatillisen tutkinnon suorittaneiden vastaukset edellä mainittuihin kysymyksiin antoi vastauksen, että opiskeluympäristön täysin tai jokseenkin turvalliseksi koki noin 93 % vastanneista. Opiskelijoiden kohtelemisen täysin tai jokseenkin yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti koki noin 82 % vastanneista. Kiusaamisen, syrjinnän tai häirinnän kohteeksi oppilaitoksessa tai työpaikalla, jossa opiskeli, koki tullessa noin 5,5 % vastanneista. Edellä mainittuja asioita (kiusaaminen, syrjintä ja häirintä) oli havainnut, mutta ei kokenut tullessa niiden kohteeksi, oli noin 22 % vastanneista. Noin 66,7 % vastanneista koki, että kiusaamiseen, syrjintään tai häirintään ei puututtu. (Gradia 2023b.)

Huomioitavaa on, että vastausprosentti laski huomasti viimeisimpään kysymykseen vastanneissa. Vastausprosentti siihen oli vain noin 13,8 %, kun kaikkiin edellisiin opiskelijan hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin vastausprosentti oli noin 50,5 % (Gradia 2023b). Selvää on, että tulokset ovat huolestuttavia, kun kyseessä ovat kiusaaminen, syrjintä ja häirintä. Tulokset osoittavat, että on tärkeää kiinnittää huomiota oppilaitoksen ilmapiiriin ja varmistaa, että kaikki oppilaat voivat tuntea olonsa turvalliseksi ja kunnioitetuksi. Suomessa puhutaan yleisesti kiusaamisvapaista vyöhykkeistä ja työpaikoista sekä syrjinnästä vapaista alueista. Gradiassakin tulee vielä tehdä työtä, jotta 5,5 % kysymystulos prosentuaalisesti laskisi jopa 0 %:iin ja rohkeutta puuttua epäkohtiin saataisiin kasvatettua reippaasti.

Opinnäytetyön toteuttamisen taustalla on tunnistettu tilanne siitä, että laadukasta ja hyvin visualisoitua opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei tiedosteta ja se ei ole jalkautunut arjen teoiksi. Opettajien, henkilöstön ja työryhmien, joiden suunnitelmaa tulisi toteuttaa, eivät tiedä suunnitelman olemassaolosta eivätkä siihen kirjoitetuista toimenpiteistä. Syksyllä 2022 Gradia Jämsän henkilöstöpäivässä epävirallisesti esittämässäni kysymyksessä kuinka moni ala tietää ko. suunnitelman olemassaolosta ja tiedostaen toteuttaa sitä, kaksi alaa yhdeksästä nosti kätensä ylös kyllä vastauksen puolesta. Väistämättä herää ajatus, että tehty suunnitelma ei ole jalkautunut ja sitä ei ole otettu osaksi omaan työskentelyä opiskelijoiden kanssa.

2.5 Tutkimusympäristö

Opinnäytetyön, jolla on tilaaja, tutkimuksen kehittämisen ympäristöksi määritellään usein tilaajan ympäristö. Opinnäytetyön tekijä tekee tulkintojaan kyseessä olevaan ympäristöön liittyen ja pohjautuen. Tutkimusympäristön kuvaaminen on oleellista myös lukijan näkökulmasta,

sillä kun tilaaja ja ympäristö on kuvattu, on se kehoitus lukijalle ymmärtää tarkasteltava asia ja sen tulkinnat mainitussa yhteydessä. (Vilka 2021, 42.)

Tämän tutkimuksen kehittämisympäristönä toimii Gradia Jämsä ja opinnäytetyön toiminnallisiin kehittämispajoihin osallistuu Gradia Jämsän opettajia. Opinnäytetyön tulosten tarkastelu ja tulkinnat tulee suhteuttaa toteutuneeseen tutkimusympäristöön ja tutkimusjoukkoon.

2.6 Tutkimuskysymykset ja kehittämistyön tavoitteet

Tutkimuksen pääkysymykset ovat: **Miten Gradiassa tehty suunnitelma (strategia) tulisi jalkauttaa ja Millainen käytännön toiminta Gradiassa tukisi suunnitelman toteutumista arjessa?** Näihin kysymyksiin haetaan vastauksia opinnäytetyön kehittämisosuuden toiminnallisten pajojen tavoitteiden asettelulla.

Kehittämispajojen tavoitteet ovat:

1. strateginen suunnitelma tutuksi: Gradian opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma opettajatiimeille tutuksi ja perehtyminen siihen sellaisella toiminnallisella toteutustavalla, joka kenen tahansa opettajan on helppo omassa opetuksessaan toteuttaa
 2. motivaation sytyttäminen tehtyyn suunnitelmaan: opettajan omakohtaisen kokemuksen myötä syntynyt tunne suunnitelman ja sen sisällön merkityksellisyydestä ja tietous siitä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koskettaa meitä kaikkia sekä ymmärrys, että ko. suunnitelman sisällön ottaminen osaksi omaa ohjaus- ja opetustyötä on helppoa
 3. konkreettinen uusi toimintatapa, jolla suunnitelmaa jalkautetaan arkeen: (aloittain) sovitaan tutkinnon osa/-t, joissa Gradian opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käydään yhdessä opiskelijoiden kanssa läpi ja kirjataan tutkinnon osa kohtaisiin opetuksen pedagogisiin suunnitelmiin, eli ”lupaus” ottaa suunnitelmaan kirjatutuja toimenpiteitä osaksi omia opetussisältöjä tulevaisuudessa
- sekä
- 4.) havainnointitietoa siitä, miksi kuntayhtymätasoinen suunnitelma (strategia) jää ”irti arjesta, irti omasta työstä”.

Neljäs kehittämispajan tavoite pohjautuu siihen havaittuun tilanteeseen (tunnistettu tarve), että ko. suunnitelma (strategia) ei ole jalkautunut ja havainnoinnilla toivotaan tutkimustietoa tähän asiaan.

Opinnäytetyön toteuttaminen sisältää myös epäsuoran tavoitteen. Epäsuora tavoite liittyy työntekijän kehittäjätoimijuuteen ja strategiatyöstä kiinnostumiseen. Epäsuora tavoite on, että tämän opinnäytetyön toiminnallisiin kehittämispajoihin osallistuvilla opettajilla syntyisi sisäinen halu ja motivaatio olla mukana työstämässä seuraavaa opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa (vuonna 2024) sekä ottamaan aktiivisesti kantaa nyt työn alla olevaan henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystyöhön. Epäsuoran tavoitteen konkreettista toteutumista ei arvioida tämän opinnäytetyön puitteissa.

3 TIETOPERUSTA

Tietoperustan voidaan ajatella olevan opinnäytetyön teoreettiset silmälasit, joiden läpi opinnäytetyössä asioita tarkastellaan. Tietoperustalla on yhteys asiaan, jota opinnäytetyössä halutaan tutkia. Tietoperusta kehystää opinnäytetyön näkökulmaa, havaittua ongelmaa ja kysymysten asettelua. (Vilka 2021, 43–44.) Tämän opinnäytetyön tietoperustana on: strategiat työtä ohjaamassa - näkökulma, työntekijän kehittäjätoimijuus ja motivaation merkitys työssä sekä käsitteet tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Strategiatyön näkökulma tietoperustana siitä syystä, että tällä kehittämistyöllä haettiin erityisesti tuloksia ja vastauksia Gadian kehittämisen näkökulmasta. Tästä syystä myös Gadian strategia on suhteellisen laajasti ja tarkasti kuvattu kehittämistyön lähtökohdat luvussa. Työntekijän kehittäjätoimijuus ja motivaation merkitys työssä valikoitui tietoperustaksi omien olettamusten ”näillä saattaisi olla havaitun ongelman kanssa jotain tekemistä” pohdinnasta ja ohjauskeskusteluista mentorin ja yliopettajan kanssa. Tietoperustaan on aukaistu myös käsitteet tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, koska ovat merkityksellisiä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelussa.

3.1 Strategiat työtä ohjaamassa

Erityisesti 2000-luvun edetessä strategiatyössä on keskitytty tunnistamaan asioita merkitysten kautta. Strategiatyössä on kirjattu visioita, missioita ja arvoja, luotu yhteisiä viitekehyksiä ja arvopohjia matkalla tuloksiin ja menestykseen. Strategian laatiminen on nähty itseisarvona. Strategia jää usein visio-, missio- ja merkityksellisyyskeskusteluksi, mutta se ei sisällä suunnitelmia konkreettisista teoista. Usein ajatellaan, että kun strategia on saatu valmiiksi, on tavoite saavutettu. Todellisuudessa strategia jää ohueksi ja käsitteelliseksi, ja se ei tuota organisaatiolle lisäarvoa. Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty -sanonta onkin todellisuudessa hyvin suunniteltu on kokonaan tekemättä -tilanne. (Sutinen & Haapakorva 2021, 28–29.)

Strategioita on syytetty usein siitä, että niistä puuttuu se tärkein: yhteys työn arkeen. Arkisessa työssä ei havaita yhteyksiä strategiatyöhön ja kokemus strategiatyöstä saatetaan kokea ajanhukkana. Ylin johto puolestaan kokee, että henkilöstö ei innostu strategiatyöskentelystä. Kysymys ei ole siitä, että olisi tehty tietoinen päätös olla luomatta yhteyttä arkisen työn ja strategiatyön välille, vaan sitä ei ole välttämättä edes pohdittu. Strategiaa on pidetty näkemyksellisten asioiden määrittelynä, eikä oleellisten asioiden tekemisenä. Sen sijaan, että strategia nähdään ongel-

manratkaisuna, sen voisi nähdä toiminnasta kertovana toimintana. Töitä tehtäisiin yhteisten tavoitteiden hyväksi, näkemyksiä jaettaisiin ja arkiset valinnat pohjautuisivat strategisiin suunta- viivoihin, ja niistä puhuttaisiin ääneen. Asioita tehtäisiin systemaattisesti ja priorisoidusti so- vittujen muutosten edistämiseksi. Ongelmat, joihin strategialla haetaan ratkaisuja, ovat yleensä tavallisen ihmisen kokoisia ja onnistumisessa on usein kyse sitkeydestä ja johdonmukaisuudesta. (Sutinen & Haapakorva 2021, 18–19, 22–24.) Näkemykseen, että yhteys työn arkeen puuttuu, haetaan tällä opinnäytetyöllä ratkaisua. Opinnäytetyön toteutuksella haetaan opettajille omakohtaisia kokemuksia siitä, että opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla (eli strategia) on yhteys työn arkeen ja että he työssään todennäköisesti sitä jo toteuttavat, huo- maamattaan.

Joskus strategiatyössä saattaa katse olla liian kaukana tulevaisuudessa, liian abstrakteissa ja epärelevantteissa asioissa. Tulevaisuuskuvioiden ylimitoitettu ja harkitsematon maalailu luo stra- tegian toteuttamisessa sen haasteen, että kuilu arkityöhön on iso ja strategiatyö näyttäytyy ylim- män johdon haavekuvilta organisaation muilla tasoilla. Myös ajatus siitä, että strategia on sitä parempi, mitä suurempaa muutosta sillä haetaan, on strategiaa toteuttaville epämukava tunne- tila. Organisaatioita koskee samat lainalaisuudet kuin ihmisiäkin: pienemmät muutokset on hel- pompi toteuttaa kuin kuuta taivaalta tavoittelevat. Strategiatyö on johdonmukaista pienten as- kelten ja tekojen toimintaa ennemminkin kuin yksittäisiä läpimurtoja ja sankaritekoja. Pienet muutokset, jotka toteuttavat strategian alkuperäisen tavoitetta, on paras strategia, jota voi to- teuttaa. (Sutinen & Haapakorva 2021, 31–33.)

Strategiatyö voidaan kokea liian hitaaksi tavaksi reagoida alati muuttuvassa maailmassa. Aja- tellaan, että strategiatyö ei kannata, koska muutoksia tulee niin nopealla tahdilla. Strategiassa on kyse ehdollisista päätöksistä ja strategiset linjaukset ovat voimassa vain sen aikaa, kun nä- kemykset tulevaisuuden toimintaympäristöstä ovat paikkaansa pitävät. Jos kuva tulevasta muuttuu, on strategiaa päivitettävä sen mukaisesti, tai ainakin tarkistettava, että onko valittu strategia vielä ajantasainen. Strategiatyötä ei ole alun perinkään tarkoitettu määräaikaaisesti voi- massa olevaksi. (Sutinen & Haapakorva 2021, 20–21.)

Vaikka pitkän aikavälin strategia voi muuttua merkittävästi, on sen määrittäminen kuitenkin tarpeellista. Se ohjaa nykyhetken toimintaa, motivoi henkilöstöä ja lisää työn uskottavuutta sen tavoitteellisuudessa. Liikkuvassa strategiassa tavoitetilaa ei lukita, vaan se nähdään nykyhetken toimintaa ohjaavana isona kuvana. Pitkän aikavälin tavoite on sen hetkinen paras mahdollinen

suunnitelma olemassa olevien resurssien ja mahdollisuuksien hyödyntämiseen ja kehittämiseen. Pitkän aikavälin tavoitetilä määrittelee polkua nykyhetkestä tavoitetilään. (Ritakallio & Vuori 2018, 26–27.) Organisaatioiden pitää pystyä yhtä aikaa pelaamaan ketterästi lyhyttä ja pitkää strategiapeliä sekä muuttamaan suuntaansa tarvittavan nopeasti. Strategian luonteeseen kuuluu, että se harvoin toteutuu sellaisenaan, mutta ilman siihen liittyvää suunnittelua, ei edes tunnisteta mitä kohden ollaan menossa. (Sutinen & Haapakorva 2021, 21.)

Työelämässä nähdään tällä hetkellä olevan kolmea eri sukupolvea: sotien jälkeen syntyneet suuret ikäluokat, X-sukupolvi syntymävuosilla 1960–1980 ja 1980 luvun jälkeen syntyneet milleniaalit. Kirjallisuudessa milleniaalit jaetaan Y-sukupolveen, syntymävuosi ennen 1990 lukua ja Z-sukupolveen syntymävuosi 1990 luvun jälkeen. Milleniaalit käsittävät puolet Suomen työvoimasta 2020-luvulla, mikä selittyy suurten ikäluokkien eläköitymisellä ja X-sukupolven pienyydellä. (Mellanen & Mellanen 2020, 38.) Milleniaaleista tehty tutkimus kertoo, että he arvostavat työssään yhteenkuulumisen ja yhteisöllisyyden tunnetta sekä oikeudenmukaisuutta työyhteisössä. Hyvää esihenkilötyötä myös arvostetaan. Mielekkäät ja innostavat työtehtävät, mahdollisuus oppia uutta sekä itsensä kehittäminen ovat myös merkityksellisiä tekijöitä. Milleniaalit haluavat olla vaikuttamassa työhön, jota he tekevät. (Mellanen & Mellanen 2020, 59; Valkama 2020.)

Strategiatyö on perinteisesti ollut johdon vastuulla olevaa työtä. Tästä ajattelusta on syytä nyt viimeistään luopua, koska milleniaalit eivät sitoudu sellaiseen työhön, johon eivät ole itse voineet vaikuttaa tai mistä eivät ole olleet itse päättämässä. Kyse ei ole auktoriteettiongelma-
sta, vaan milleniaalit ovat syntyneet ja kasvaneet aikakauden tasa-arvoisimmassa ajassa. Heille jokainen ihminen on lähtökohtaisesti yhdenvertainen katsomatta ikää, sukupuolta tai vaikkapa koulutustaustaa tai työhistoriaa. Milleniaalit eivät pidä itsejään alaisina, vaan työyhteisön tasa-arvoisina toimijoina vailla arvohierarkiaa. Esihenkilökin nähdään tärkeänä sidosryhmän jäsenenä kuin korkeampana auktoriteettina. (Mellanen & Mellanen 2020, 40, 52.)

Muutosvastarinta liitetään myös usein strategiatyöhön, henkilöstön siihen osallistumiseen ja sen toteuttamiseen arjessa. Sutinen & Haapakorpi kirjassaan Pelastetaan strategia: pöytälaatikosta päivittäiseksi työkaveriksi kirjoittavat, että lähtökohdallisesti kukaan ei vastusta muutosta, ihminen ei ole luontaisesti muutosvastarintainen. Muutosvastarinta kehittyy myöhäisemmällä iällä. Muutosvastarinnassa on usein kyse siitä, että ihminen pelkää epävarmuutta tule-
vasta ja riskejä, joita ei itse kontrolloi ja joihin ei koe voivansa riittävästi vaikuttaa. (Sutinen & Haapakorva 2021, 25–26.)

Kirsi Piha ja Mika Sutinen (2020) kirjassaan *Muutosvoimaa* nostaa muutosvastarinnan vastakohtaksi muutosvoiman. Muutosvoima on ihmisen kyvykkyys toimia nopean ja jatkuvan muutoksen maailmassa. Kyvykkyys pohjautuu ihmisellä olevaan luontaiseen uteliaisuuteen nähdä, tehdä ja kokea asioita. Muutosvoimaa voidaan lisätä antamalla ihmisille mahdollisuus olla osa toimintaa ja asioiden ratkaisemista, eli ruokitaan hänen uteliaisuuttaan. Strategiatyöllä usein edistetään tai haetaan muutosta johonkin asiaan. Pelkän (strategisen) tiedon lisääminen ei riitä aikaansaamaan muutosta. Muutoksen tavoite on synnyttää muutos ihmisen mielessä ja käytöksessä, jotta toiminta alkaa vastata toivottua. (Piha & Sutinen 2020, 38–41, 84.)

” Me kuitenkin herkästi vastustamme muutosta, jonka joku muu on tehnyt meidän puolestamme niin, että emme ole mukana päätöksenteossa. Siksi aito osallistuminen on strategian toteutumisen kannalta täysin keskeistä.” (Piha & Sutinen 2020, 310.)

Sitoutuminen suunnitelmiin synnyttää positiivista ajatus- ja tunne-energiaa. Positiivisen energian synnyttäminen on edellytys sille, että organisaatioiden laatimat suunnitelmat ja valitut tulevaisuuden suunnat saadaan käytännön toimiksi. Muutoksiin tähtäävät suunnitelmat vaativat ylimääräistä energiaa, sillä arjen perustyö vie paljon voimavaroja. (Kvist & Korppoo 2020.) Voimavaroja säästääksemme ja positiiviseen psykologiaan luottaen, puhuminen muutosvastarinnasta voidaan lopettaa ja lisätään muutosvoimaa kasvattavaa asennetta (Piha & Sutinen 2020, 43.) Opinnäytetyön toiminnallisella kehittämisosuudella on tavoite synnyttää positiivista ajattelua ja tunnesidonnaisuutta opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näiden tunteiden avulla tavoite on synnyttää ajattelua, että suunnitelman toteuttaminen ei ole jotain ylimääräistä ja lisäenergiaa vaativaa, vaan katsetta koti muuttuvaa tulevaisuutta.

3.2 Työntekijän kehittäjätoimijuus

Työelämä on yhä monimuotoisempaa ja ennakointi haastavaa. Työssä tarvitaan jatkuvaa ammatillista kehittymistä, työssä oppimista ja ammatillisen identiteetin muokkaamista. Työntekijöiden ammatillisen kehittymisen lisäksi organisaatioiden ja työyhteisöjen käytänteiden kehittyminen on oleellista, jotta organisaatiot oppivat, kehittyvät ja toimivat tuottavasti. Kehityksen ja muutosten onnistuminen edellyttää, että niin työntekijöillä kuin esihenkilöillä on mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen ja työidentiteetin työstämiseen. (Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto 2017, 6.)

Ammatillinen identiteetti kiinnittää ihmisen työhön ja antaa suuntaa sille, mitä ihminen ammatillisesti tavoittelee. Se määrittelee myös, miten ihminen kehittää työtään ja pitää työinnostustaan yllä. Voidessaan vaikuttaa työhönsä ja kehittää sitä sekä tarkastella ja muokata ammatillista identiteettiään, turvallisuuden tunne, työn ilo ja innostuneisuus lisääntyvät. Työn imu kasvaa ja vaikutusmahdollisuudet luovat edellytyksiä oppimiselle, luoville ratkaisuille ja innovaatioille. Voidaan puhua ammatillisesta toimijuudesta. (Vähäsantanen ym. 2017, 9.; Hökkä, Paloniemi, Vähäsantanen, Mahlakaarto, Paavola & Rossi, 2017, 5–7.) Opinnäytetyö tavoittelee siihen osallistuville opettajille tunnetta siitä, että heillä on mahdollisuudet vaikuttaa, miten opinnäytetyössä käsiteltävää opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa voidaan yhdessä opiskelijoiden kanssa käsitellä ja arjessa toteuttaa. Kyseessä ei ole lukittu suunnitelma, joka ei jättäisi tilaa sen kehittämiseksi ja luovalle toteuttamiselle. Luovuuden käyttäminen ja uusien ideoiden synnyttäminen tuo iloa ja innostusta työhön.

Ammatillista toimijuutta tarvitaan muuttuvassa työelämässä. Muutoksissa tarvitaan työntekijöitä, jotka osaavat, haluavat ja jaksavat ratkoa arjessa eteen tulevia ongelmia sujuvasti ja joustavasti. Vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuuksien lisäksi ammatillisen toimijuuden mahdollistuminen luo työntekijälle työyhteisöön kuulumisen tunteen ja hän tietää, mitä häneltä odotetaan. Työntekijä tunnistaa mihin organisaatio on menossa ja kuinka hän voi siihen itse toiminnallaan vaikuttaa. Ilman ammatillista toimijuutta organisaatiot uudistuvat pintapuolisesti ja tehottomasti ja tämän lisäksi työntekijöiden ammatillisuus ja työhyvinvointi ovat uhattuina. (Hökkä ym. 2017, 5–6.)

Työntekijän kehittäjätoimijuudesta puhuttaessa työntekijä kokee, että hän itse on työnsä paras kehittäjä. Tällöin työntekijällä on kykyä ja halua luoda uusia arjen ratkaisuja osana ammattilaisuuttaan sekä tarvittaessa valmis muuttamaan omia suhtautumistapojaan. Työntekijä löytää ja säilyttää työnsä merkityksellisyyden ja ammattiympäryyden. Yksilön näkökulmasta motivaatio, työhön sitoutuminen sekä voimaantuminen ovat toimijuuden elementtejä. Yhteisöllisenä ilmiönä toimijuudessa painottuvat yhteinen toiminta, toimintaan osallistuminen sekä tilannesidonaisuus; toimijuus muokkaa sosiaalista toimintaa. (Työväenliikkeen kirjasto 2016, 11,22.)

Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja muuttaa sitä on riippuvainen siitä, vallitseeko organisaatiossa strategia- vai käytäntölähtöinen käsitys työntekijöiden toimijuudesta. Strategialähtöisessä käsityksessä toiminnan suunta ja sitä toteuttavat keinot tehdään usein suh-

teellisen pienen johdon, esihenkilöiden tai konsulttien suunnittelemana. Muutosta ohjataan ylhäältäpäin jalkauttamalla uusi toimintamalli alaspäin, jolloin työntekijät osallistetaan muutokseen vasta, kun suunnitelmia viedään käytäntöön. Strategialähtöisessä johtamisessa johto seuraa ja tarkkailee, miten henkilöstö saavuttaa ylemmän johdon asettamat tavoitteet tai toimintatavat, esimerkiksi tulostavoitteet ja visiot. Henkilöstön oletetaan tuottavan sitä, mitä johto haluaa ja mistä johto palkitsee. (Työväenliikkeen kirjasto 2016, 11,22.)

Työntekijöiden käytäntölähtöinen käsitys toimijuudesta perustuu siihen, että työntekijät nähdään keskeisinä toiminnan uudistamisen lähteinä ja toimijoina. Toimijuus on luonteeltaan alhaaltapäin rakentuvaa. Tällainen työntekijöiden ruohonjuuritasolla tapahtuva aloitteellisuus, omaperäisyys ja innovatiivisuus voi jäädä ylimmältä johdolta tunnistamatta, varsinkin isoissa organisaatioissa. Puhutaan työntekijöiden hiljaisesta osaamisesta ja toimijuudesta, joka on usein virallisen johtamisjärjestelmän rinnalla rakentuvaa toimintaa. Halu kehittää omaa työtään perustuu sisäiseen motivaatioon, kiinnostukseen itse työn sisällöstä ja sen merkityksestä. (Työväenliikkeen kirjasto 2016, 11–12.)

Ruohonjuuritasolla tapahtuva toimijuus on merkityksellistä työn tuloksellisuuden näkökulmasta. Oletettavaa on, että ruohonjuuritasolla tapahtuu suurin osa arjen työtehtävistä ja niiden haluttuun lopputulokseen saattamisesta. Oletettavaa on myös se, että ruohonjuuritasolla työskentelee enemmän ihmisiä, kuin ylempänä johdossa. Voi todeta, että kun työntekijöiden toimijuutta vahvistetaan ja esimerkiksi työtä kehitetään siellä, missä sitä toteutetaan, kehittämistoimintaan osallistuvien määrä on isompi ja kehittäminen tapahtuu sitä nopeammin sekä laajemmalla rintamalla.

3.3 Motivaation merkitys työssä

Motivaatiolla on suora yhteys työn laatuun ja sen tuottavuuteen. Motivaatiota tarvitaan, jotta voidaan oppia asioita, päästä tavoitteisiin, parantaa suorituksia ja suoriutua työstä. Motivaatio on tuottoisaa ja parhaimmillaan se siivittää työyhteisön työhyvinvointia, lisää työn imua ja on merkityksellinen tekijä organisaation taloudellisen menestyksen näkökulmasta. (Sinokki 2016, 11, 61–63.)

Motivaation merkitys työssä on kasvanut. Merkitysvaikutuksia tulee työntekijältä itseltään ja työstä johtuvista tekijöistä. Työ on ihmiselle yksi tärkeä tapa toteuttaa itseään ja tehdä merkityksellisiä asioita. Työ ei ole vain tapa hankkia elanto, vaan työn kautta rakentuu osa ihmisen

identiteettistä. Työssä puolestaan asiantuntijatyö lisääntyy, osaamisvaatimukset muuttuvat ja työelämän muutosvauhti johtavat tilanteeseen, jossa vain motivoituneena on mahdollista hyvinvointisena selvitä. (Jarenko & Kankkunen 2021.)

Ihminen voi motivoitua tekemisestä kahdella tavalla: sisäisesti tai ulkoisesti. Ulkoinen motivaatio ei innosta ihmistä tekemään asioita tekemisen innosta, vaan tekemisen saa aikaan tekemisestä seuraava palkkio tai rangaistus. Ulkoisessa motivaatiossa ihminen joutuu ”käskemään” itseänsä tekemään asioita ja tekeminen saattaa tuntua pakkopullalta. Tekemisen syy on irrallaan itse tekemisestä ja ihminen on passiivinen toimija. Ulkoinen motivaatio on uhkiin vastaamista ja arjessa selviytymistä. Ulkoinen motivaatio tuntuu stressaavalta, ahdistavalta ja raskaalta, ja se kuluttaa henkisiä voimavaroja. Kun työntekijä keskittyy ulkoa asetettuihin tavoitteisiin, innostus, luovuus ja oma ajattelukyky vähenevät. Perinteisissä, hierarkkisissa organisaatioissa on pääsääntöisesti hyödynnetty vain ulkoista motivaatiota. (Martela & Jarenko 2015, 25–26, 34.)

Sisäinen motivaatio syntyy, kun tehtävät asiat koetaan henkilökohtaisesti merkittäviksi ja mielellisyys tulee sen tekemisestä, ei niinkään saatavista palkkioista. Tekeminen vetää ihmistä puoleensa, koska se on jotakin, mitä halutaan tehdä ja se on innostavaa sekä energisoivaa. Kun motivaatio lähtee ihmisen sisästä, energiaa asioiden tekemiseen tulee luonnostaan ja ihmisen ei tarvitse pakottaa itseään toimimaan. Tämän vuoksi tekeminen ei kuormita yksilöä samalla tavoin kuin ulkoisesti motivoitu tekeminen kuormittaa. Sisäinen motivaatio on proaktiivista toimintaa ja tämä motivaatio on ihmisellä melko pysyvää, koska sen synnyttää ihmisen henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet. (Martela & Jarenko 2015, 25–26; Sinokki 2016, 98–99.)

Sisäinen motivaatio ja työnimi vahvistuvat tilanteissa, jossa koetaan valinnan vapautta työn tekemisen tavoissa, tekeminen on sopivan haastavaa ja siitä suoriudutaan hyvin sekä koetaan tietoisuutta työn merkityksestä. Sisäistä motivaatiota kasvattaa onnistumisen kokemukset, kasvua tukeva palaute ja koettu työn merkityksellisyys. Kun ihminen uskoo omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa, se motivoi ja kannustaa häntä käyttämään voimavarojaan työhön. Työn imua kokiessaan ihminen on toimelias, omistautunut ja uppoutuu työn tekemiseen. Tällöin työ sujuu aika rientää, työ koetaan innostavana ja sopivasti haasteelliselta. (Martela & Jarenko 2015, 29; Sinokki 2016, 250–251; Jarenko & Kankkunen 2021.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio vaikuttavat tekemiseen useimmiten saman aikaisesti. Käytännössä työssä on samanaikaisesti sekä motivoivia että ei-motivoivia tehtäviä. Motivaatio on

myös tilannesidonnaista: on tilanteita, joissa uudet asiat ja muutos motivoi, mutta on myös tilanteita, joissa pysyvyys toimii tekemisen motivaattorina. Epäinnostavia asioita voidaan tehdä innostuneena, jos tiedetään, että ne ovat merkityksellisiä ja tärkeitä kokonaisuuden kannalta. Olennaista on se, että nämä kaksi motivaatiota tuntuvat erilaisilta ja saavat aikaan erilaisia tuloksia sekä kerrannaisvaikutuksia. Keskeistä on miettiä, miten sisäisen motivaation hetkiä voidaan työssä lisätä. (Martela & Jarenko 2015, 26–27, 34–35; Jarenko & Kankkunen 2021.)

3.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat ihmisen perusoikeuksia. Tavoite on, että kaikki olisivat samanarvoisia keskenään. Tavoitetta ei ole vielä saavutettu ja tämän takia tarvitaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, jolla voidaan vähentää eriarvoisuutta ja lisätä samanarvoisuutta. (Maailmankoulu.fi 2018.)

Tasa-arvolla tavoitellaan yhteiskuntaa, jossa jokaisella ihmisellä on yhtäläiset mahdollisuudet ja oikeudet riippumatta henkilön taustasta, ominaisuuksista tai ominaisuuksien yhdistelmästä. Tasa-arvoisessa yhteiskunnassa ihminen voi toteuttaa itseään ja potentiaaliaan sekä elää elämänsä tasapainoisesti ilman syrjintää tai epätasa-arvoa. Tasa-arvo edistää myös yhteiskunnan hyvinvointia ja kestäväää kehitystä. Kun kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet ja oikeudet, yhteiskunnan voimavarat tulevat käytetyksi tehokkaammin ja oikeudenmukaisemmin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022a.)

Olla oma itsensä ja toteuttaa itseään vapaasti ilman pelkoa tulla kiusatuksi, syrjityksi tai epätasa-arvoisesti kohdelluksi on suuri haaste tänä päivänä. Ihmiset ovat tietoisempia asioista ja esimerkiksi ominaisuuksien yhdistelmiä on yhä enemmän, ja tämä asettaa paineita kaikille ”osata toimia oikein”. Tarvitaan lisää tietoisuutta asioista ja yhteistä keskustelua, jotta paremmin ymmärrämme toisiamme. Tämä opinnäytetyö tuo yhden mahdollisuuden yhteiselle keskustelulle ja mahdollisuuden tietoisuuden lisäämiselle sekä jakamiselle toinen toisillemme.

Tasa-arvon toteutuminen vaatii yhteiskunnalta ja ihmisiltä aktiivista toimintaa. Tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan koulutusta ja tiedotusta, jotka lisäävät tietoisuutta tasa-arvosta. Tasa-arvon lisäämiseksi ja eriarvoisuuden vähentämiseksi tarvitaan myös lainsäädäntöä, joka edistää tasa-arvoa ja poistaa syrjintää. Tarvitaan myös taloudellisia toimenpiteitä, jotka vähentävät tuloeroja ja parantavat sosiaalista pääomaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022a.)

Yhdenvertaisuus tavoittelee samoja asioita kuin tasa-arvo. Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia, ja että kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti sekä tasapuolisesti. Yhdenvertaisuuden tavoite edellyttää, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet ja kehtään ei aseteta epäedullisempaan asemaan toisiin verrattuna. Tämä tarkoittaa tasa-arvoista kohtelua mm. koulutuksessa, työpaikoilla ja terveydenhuollossa. Yhdenvertaisuuden tavoite on tärkeä yhteiskunnallisesti ja moraalisesti, sillä se edistää ihmisoikeuksien ja oikeudenmukaisuuden toteutumista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022b.)

Yhtäältä kuin tasa-arvo on yhteiskunnan voimavarojen käytön näkökulmasta viisasta, samoin on yhdenvertaisuus. Kun kaikki yhteiskunnan jäsenet voivat osallistua yhteiskunnan toimintaan ja tasaveroisesti hyödyntää sen tarjoamia mahdollisuuksia, yhteiskunnan kokonaisvaltainen potentiaali kasvaa. Yhdenvertaisuuden edistäminen lisää myös ihmisten luottamusta yhteiskuntaan ja sen eri toimijoihin. Kun ihmiset kokevat, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, heillä on enemmän luottamusta yhteiskuntaan ja sen päätöksentekoon. Tämä vahvistaa sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteiskunnallista vakautta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022b.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö ja lähestymistapana on tutkimuksellinen kehittäminen. Opinnäytetyön tavoitteena on vastata tilaajan toimintaympäristössä havaittuun ongelmaan ja kehittämistyön tuloksena saada siihen ratkaisuja. Havaittu ongelma ja tutkimuskysymykset kuvattu tarkemmin luvussa 2. kehittämistyön lähtökohdat. Opinnäytetyössä kehittämistyön menetelminä käytän toiminnallista kehittämispajaa, osallistuvaa havainnointia ja dialogikeskustelua. Valituista menetelmistä ja perusteluista niiden käytölle tarkemmin tämän luvun seuraavissa kappaleissa.

Haen vastauksia tutkimuskysymyksiin ja tuloksia kehittämistyöhön toteuttamalla **toiminnalliset kehittämispajat** (työpaja). Käytän kehittämispajojen toteutuksen runkona strategiatyön jalkauttamiseen suunniteltua neljän vaiheen mallia: 1. ymmärrys, 2. näkemys, 3. valinnat ja 4. toteutus. Muokkaan tätä mallia omaan tutkimukseeni sopivammaksi laatimalla sen eri vaiheisiin apukysymykset, joiden asettelulla haen tietoa ja vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä tavoitteisiin. Kehittämispajoissa syntyy tutkimusaineistoa fläppi/posti-it papereina, kuvina ja kirjoitettuina teksteinä.

Kerään tutkimusaineistoa myös **osallistuvan havainnoinnin** menetelmää käyttäen. Teen havainnointia osana kehittämispajojen toteuttamista. Osallistuvassa havainnoinnissa syntynyt tutkimusaineisto on pajatyöskentelystä syntyneitä tutkimusaineistoa tukevaa ja täydentävää aineistoa. Osallistuvan havainnoinnin menetelmän käytöstä syntyy muistiinpanoja tukemaan johtopäätösten ja tulosten tekemistä. Osallistuvan havainnoin myötä on mahdollista tehdä havainnot myös äänen sävyistä, eleistä ja ilmeistä, joita yhteisessä työskentelyssä ilmenee. Osallistuvan havainnoinnin havainnot kirjataan muistiin pajatyöskentelyn vaiheiden mukaisessa järjestyksessä, jotta niihin on helpompi palata jälkikäteen ja osata yhdistää oikeaan asiayhteyteen.

Koska kehittämispajojen onnistuminen ja sitä kautta mahdollisimman hyvän tutkimusaineiston saaminen edellyttää kaikkien aktiivista osallistumista pajatyöskentelyyn, käytän pajoissa **dialogikeskustelua** menetelmänä. Aito dialogi vaatii osallistujiltaan enemmän kuin yleinen, ryhmätöitä tehdessä oleva keskustelutapa. Aitoa dialogia toteutetaan ja johdatetaan eteenpäin tiettyillä teoilla ja tavoilla, eli sen toteuttamisessa on elementtejä.

Dialogia ohjataan samoin kuin pajatyöskentelyä ohjataan. Näen, että dialogi on laadukkaampiin tuloksiin johtava tapa keskustella asioista ja koen dialogikeskustelun menetelmä. Dialogikeskustelu ottaa jokaisen yksilön huomioon mahdollistamalla puheenvuorot, antaa tilaa erilaisten

mielipiteiden esille tulemiselle ja mahdollistaa paremmin yhteisen ajattelun keskusteltavien asioiden tiimoilla. Dialogin käytöstä ei synny materiaalista tutkimusaineistoa. Dialogikeskustelu menetelmänä tukee osallistuvaa havainnointia ja siinä tehtävät havainnot menevät limittäin osallistuvan havainnoinnin aineiston kanssa. Merkittävän tutkittavissa oleva ”aineisto” on tunne ja ilmapiiri, jota tämän menetelmän käytöstä tavoitellaan kehittämispajoissa syntyvän. Dialogikeskustelu toteutetaan toteutustavalla: check in aiheeseen – valitun aiheen parissa työskentely – check out; käsitellyn asian siirtäminen omaan arkeen.

4.1 Työpaja menetelmänä

Työpajatyöskentelyssä työskennellään ryhmänä valitun asian tai teeman parissa. Työpajan tavoitteena voi olla mm. ideoiden luominen, ymmärryksen lisääminen asiasta tai tiedon kokoaminen. Tavoitteet työskentelylle tulee olla selkeät ja osallistujilla on oikeus tietää, mitä tarkoitusta varten työpaja toteutetaan sekä mihin sen tuloksia ja tuotoksia käytetään. Pajan tavoitteisiin peilaten valitaan pajassa käytettävä työskentelytapa. (Vilkkä 2021, 90.)

Työpajatyöskentely on aina tavoitteellista ja se tulee hyvin suunnitella (Vilkkä 2021, 90.) Laadukkaasti toteutettu työpaja on hyvin ennakkoon valmisteltu, tarkasti, mutta keskustelulle tilaa jättävästi aikataulutettu sekä johdonmukaisesti johdettu. Jo työpajan toteutusta suunniteltaessa tulee miettiä, miten työpajassa syntyneet tulokset tai toimenpiteet viedään käytäntöön. (Lappalainen.) Pajatyöskentely edellyttää ohjaajaa tai vetäjää, joka huolehtii työskentelyn etenemisestä ja asetettuihin tavoitteisiin pääsemisestä. Ohjaaja ennakoi mahdolliset pulmatilanteet ja auttaa osallistujia pääsemään niissä eteenpäin. Ohjaaja usein havainnoi toimintaa kuuntelemalla ja asioita muistiin kirjoittamalla. (Vilkkä 2021, 90.)

Onnistuneessa työpajassa opitaan toinen toisiltaan ja saadaan käytännön välineitä omaan työskentelyyn. Usein pajassa jaetaan kokemuksia ja saadaan vertaistukea, annetaan asioille eri merkityksiä ja näkökulmia. Kun pajatyöskentelyssä huolehditaan luottamuksellisesta ilmapiiristä ja kaikkien tasapuolisesta mahdollisuudesta osallistua, voidaan toteutuksella parantaa ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta ja taitoa käydä asioista keskustelua. (Lappalainen.)

4.2 Osallistuva havainnointi menetelmänä

Havainnoinnin avulla voidaan saada tietoa havainnoinnin kohteena olevasta yksilöstä, ryhmästä ja/tai organisaation toiminnasta ja käyttäytymisestä. Havainnointia voidaan tehdä kohteena ole-

van luonnollisessa ympäristössä tai keinotekoisessa tilanteessa. Havainnoitaessa toimintaa, tulee huomioida havainnointihetken tapahtumien kulkua kaikkina. Muistiinpanot havainnointitilanteesta on hyvä kirjoittaa heti muistiin, jotta tapahtumien kulku ei unohdu. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 114.)

Havainnointi sopii kehittämistöihin, joissa kohteena on yksilön toiminta ja vuorovaikutus toisten kanssa. Havainnointia voidaan tehdä käyttämällä havainnointilomakkeita tai kirjoittamalla havainnointipäiväkirjaa. Havaintoja voidaan tehdä myös eleistä, ilmeistä, osallistumisaktiivisuudesta jne. Havainnoijan rooli ja olemassaolo on hyvä kertoa selkeästi ja ääneen. Havainnoijaa ei tule salata. Havainnointityötä auttaa, jos havainnointia tekevä henkilö on kohteena oleville entuudestaan tuttu ja nauttii heidän luottamustaan. (Ojasalo ym. 114–115.) Havainnoidessa ihmisen toimintaa tulee ymmärtää, että havainnointi kertoo siitä, mitä ihmiset tekevät ja miltä asiat näyttävät. Eli ei sitä, mitä ihmiset sanovat. Näin ollen havainnointi tutkimusmenetelmänä ei vastaa kysymykseen miksi ihmiset tekevät niin kuin tekevät. (Vilka 2015, 143.)

Usein käytetty tapa havainnoida ihmisen toimintaa on osallistuva havainnointi. Menetelmä on hyvä tapa saada tietoa tutkittavasta niin yksilönä, yhteisön jäsenenä kuin suhteessa tutkijaan. Samalla saadaan tietoa tutkittavan yhteisön sosiaalisista rakenteista ja toimintakulttuureista. Tutkijan itsensä kuullessa tutkittavaan yhteisöön, on osallistavan havainnoinnin käyttäminen menetelmänä luonnollisempaa ja toimivampaa (kirjoittajan lisäys: vertaa edelläkin mainittu luottamussuhde). Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija tekee havaintojaan tutkimastaan asiasta vuorovaikutuksessa tutkittavaan. Tutkija toimii niin ihmisenä kuin tutkijana, ja tämä saattaa joskus asettaa haastetta havainnointien objektiivisuudelle. Havainnointitietoja arvioitaessa tulee huomioida, että osallistuvassa havainnoinnissa saatu tieto pohjautuu osittain tai kokonaan tutkijan omaan kokemukseen tilanteesta. (Ojasalo ym. 2015, 117; Vilka 2015, 143.)

4.3 Dialogi menetelmänä

Dialogi on vuorovaikutuksellista keskustelua kahden tai useamman ihmisen välillä. Dialogissa jaetaan ajatuksia, kokemuksia, ideoita ja jalostetaan omaa sekä luodaan yhteistä ajattelua. Se on vuoropuhelu, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä. Dialogi innostaa ihmisiä oppimaan yhdessä ja toisilta. Aito ja laadukas dialogi synnyttää parhaimmillaan uutta tietoperustaa, uusia toimintamalleja ja ratkaisuja. Toimiva dialogi edellyttää luottamusta osallistujien välillä, mutta se myös kasvattaa sitä. (Tiimiakatemia Global.)

Dialogi eroaa keskustelusta. Kun keskustelun tavoite on päätöksenteko ja käsiteltävän asian saattaminen loppuun, dialogissa tavoitteena on ajattelun ja oivalluksien herättäminen. Dialogissa ei jäädä yhteen näkökulmaan, vaan tilaa on useille näkökulmille ja ratkaisuille. Dialogissa ei valita puolia ja pidetä omaa näkemystä ainoana oikeana, vaan yhteisen ajattelun myötä ihmisille syntyy uutta tietoa ja ennakkoajatukset asioista on mahdollista muuttua. (Isaacs 2001, 39–40, 63.)

Isaacsin (2001) mukaan dialogin neljä tärkeää taitoa, periaatetta ovat: suora puhe, kuuntelu, kunnioitus ja odotus. Kaikki edellä mainitut taidot vaativat harjaantumista toimiakseen aidosti ja oikeasti. Dialogi noudattaa usein samansuuntaista toteutustapaa: check in, jossa jokainen osallistuja kertoo sen hetkisen fiiliksensä. Tämän jälkeen dialogi jatkuu ennakkoon sovitusta aiheesta tai vapaasti nousevasta aiheesta keskustellen. Parhaimmillaan dialogissa ei aikataululista painetta tehdä päätöksiä, vaan luoda yhteistä ymmärrystä asioista. Dialogi päätetään check out keskusteluun, jossa jälleen jokainen kertoo oman fiiliksensä ja ajatuksensa siitä, että miten tästä eteenpäin. (Tiimiakatemia Global; Toivanen 2020.)

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

5.1 Toiminnallinen kehittämisspaja

Opinnäytetyön tutkimuksellisuuden oli tarkoitus kattaa koko Gradia Jämsän opettajatiimit eri aloilta, mutta tavoite ei täytynyt. Toiminnallisiin kehittämisspajoihin, eli tutkimusvaiheeseen osallistuvien opettajatiimien määrä väheni alkuvaiheen suunnitelmista. Kehittämisspajojen toteutuksiin osallistui kahden alan opettajatiimit vahvistettuna muulla ohjaushenkilöstöllä. Kehittämisspaja toteutettiin opettajatiimeille yhteistoteutuksena. Kehittämisessä tehdyt havainnot ja kehitysehdotukset ovat syntyneet näiden kahden ”pilottialan” kehittämiseen osallistumisesta.

Pajatyöskentelyyn osallistui yhteensä 19 henkilöä, joista 18 oli ammatillisia opettajia ja yksi muuta ohjaushenkilöstöä. Otanta oli toisaalta pieni: kaksi koulutusala yhdeksästä, mutta juuri näiden koulutusalojen osallistuminen suhteutettuna ko. alojen opiskelijamäärään, pajatyöskentelyllä tavoitettiin ja heijastusvaikutuksen pajatyöskentelystä toivotaan saavuttavan n. 38 % Gradia Jämsän opiskelijoista (ammatillinen perustutkinto ja ammattitutkinto). Gradia Jämsän opetushenkilöstön kokonaismäärään suhteutettuna pajaan osallistui noin 15 % opettajahenkilöstöstä. Pajan toteutus kesti noin 3,5 tuntia, eli kyseessä oli aamupäivätyöskentely. Pajatyöskentelyyn osallistuivat kaikki siihen kutsutut, eli osallistuminen oli 100 % näiltä pilottialoilta.

Ennen pajatyöskentelyn toteutusta lähetin osallistujille orientoivan ennakkosähköpostin. Sähköpostissa kerroin ylemmän ammattikorkeakoulun opinnoistani ja esittelin opinnäytetyöni aiheen ja tutkimuskysymykset, ja esitin toiveeni saada toteuttaa kehittämistyöhöni liittyvä toiminnallinen osuus, eli kehittämisosio heidän kanssaan. Jo orientoivassa sähköpostissa kirjoitin tulevan pajatyöskentelyn sisällön ja aikataulun pääpiirteittäin. Sähköpostissa annettiin jokaiselle mahdollisuus ilmoittaa, jollei halua osallistua pajatoteutukseen. Näin toimien jokaisella oli aikaa miettiä tutkimuskohteena olemista ja osallistumisen vapaaehtoisuutta.

Sähköpostin liitteenä oli laatimani tutkimustiedote, johon pyysin jokaista perehtymään huolella. Sähköpostin liitteenä oli myös tutkimuksessa case suunnitelmana toimiva Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka myös pyysin jokaista lukemaan ennakkoon. Tämä orientoiva sähköposti lähetettiin viisi arkityöpäivää ennen toteutusajankohtaa (jotta ei hukkuisi sähköpostitulvaan). ”Tervetuloa pajatyöskentelyyn” – muistutuslähete lähetettiin toteutuspäivää edeltävänä arki työpäivänä ja se sisälsi tarkennetun pajatyöskentelyn sisällön aikatauluineen.

Toteutusaamu oli aikataulutettu ja ennakkosähköpostissa informoitu niin, että ennen varsinaisen pajatyöskentelyn käynnistymistä oli ns. vapaata saapumisaikaa ja mahdollisuus aamukahveihin opettajakollegoiden kanssa. Osallistujien saapuessa annoin jokaiselle henkilökohtaisesti suostumus tutkimukseen osallistumiselle -paperin, jonka pyysin lukemaan, allekirjoittamaan sekä palauttamaan minulle. Tällä halusin mahdollistaa vielä mahdolliset lisäkysymykset liittyen toteuttavaan tutkimukseen ja tutkimuskohteena olemiselle.

Aloitin pajatyöskentelyn taustoittamalla Gradiassa tehtyä opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua. Toteutin tämän koostamallani PowerPoint-esityksellä, jossa käsittelin aihetta seuraavista näkökulmista: 1) lait ja asetukset ohjaavat oppilaitoksissa tehtävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, 2) sisältö on osa Gradian strategiaa, 3) kyseessä on asia, joka koskettaa jokaista työntekijää.

Orientaatiovaiheessa tein, osallistujia virittääkseni epävirallisen ”käsi pystyyn” -kyselyn ko. suunnitelman tunnettavuudesta heidän keskuudessaan. Kysymykseen kuinka moni tiesi entuudestaan, että oppilaitoksella on velvoite tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun ja toiminnallisen suunnitelman tekemiseen, lähes kaikki nostivat kätensä ylös. Kysymykseen kuinka moni tiesi ennen lähettämäni orientaatio sähköpostia Gradian ko. suunnitelman olemassaolosta, vain noin puolet nosti kätensä ylös. Kysymykseen kuinka moni oli lukenut ko. suunnitelman ennen lähettämäni sähköpostia, enää vain noin kolmannes nosti kätensä.

Sain tällä tavoin havainnointiin perustuvan tuloksen siitä, että tehty suunnitelma, eli strategia ei ole jalkautunut henkilöstön tietoisuuteen, saati sitten toiminnan tasolle. Jotta ei jäisi ”tunnelmaa laskeva ilmapiiri”, kysyin orientaation lopuksi, kuinka moni on suunnitelman nyt lukenut; kaikki pääsivät nostamaan kätensä ylös merkiksi, että ns. kotitehtävät oli tehty. Orientaatiovaihe eteni napakasti ja tarkoituksellisesti siihen käytettiin vain noin 20 minuuttia aikaa.



Kuva 1. Dialogipiiri (Majala 2023)

Orientaation jälkeen pajatyöskentely eteni dialogikeskustelun kokonaisuutta mukaillen (kerrottu kohdassa 4.3). Check in vaiheessa jokainen kertoi lähtöfiiliksensä tulevaan yhteiseen työskentelyyn ja sen ennalta määriteltyyn sisältöön liittyen. Jo check in vaiheessa tein havainnon, että osallistujat olivat hyvin orientoituneita ja valmiina osallistumaan yhteiseen työskentelyyn. He keskittyivät dialogiin, olivat läsnä ja check in puheenvuorot jo suuntautuivat itse aiheeseen ja siitä heränneisiin ajatuksiin. Check in -kierros loi sopivassa määrin rentoa tunnelmaa ja luottamuksen tunnetta yhteiseen keskusteluun jokaisen käyttäessä oman puheenvuoronsa. Myös ne, jotka usein ovat pääosin kuuntelijan roolissa yhteisissä palavereissa ja kokouksissa, pääsivät ääneen. Tässä kohdin työskentelyä varmistin vielä osallistujilta, että valokuvien ottaminen ja niiden käyttäminen osana opinnäytetyötä sopii heille. Sain luvan käyttää kuvia ja kuvien ottajana toimi yksi osallistujista.

Seuraava vaihe oli pienryhmiin jakautuminen. Pienryhmäjakoja olin myös suunnitellut ja pohjustanut ennakkoon. Olin miettinyt ennakkoon vastuuhenkilöt, joiden ympärille pienryhmäjaot muodostuisivat. Vastuuhenkilöiden valinta pohjautui tietoon, että henkilö esimerkiksi työskentelee omassa työssään enemmän jonkun tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teeman/osa-alueen parissa ja hänellä on oletettavasti ko. teemaan /osa-alueeseen enemmänkin näkökulmia ja sanottavaa. Tähän tausta-ajatuksen pohjautuen olin kutsunut mukaan opiskeluohjaajan (aikaisemmin mai-

nittuna muu opetushenkilöstön edustaja), sillä hänen työhönsä kuuluu mm. oppilaitoksen opiskelijajaraatitoiminta. Opiskelijajaraati/opiskelijajyhdistys toiminta on mainittuna opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpidesuunnitelmassa.

Vastuuhenkilöiden nimeäminen ei pohjautunut siihen ajatukseen, että tietäisivät tai osaisivat paremmin kuin muut, vaan tavoitteenani oli, että ko. henkilö pystyy tarpeen vaatiessa viemään pienryhmätyöskentelyä eteenpäin, jos keskustelu jymähtää paikalleen. Olin lähestynyt näitä henkilöitä ennakkoon sähköpostilla, kertonut lyhyesti tästä vastuuroolista ja esittänyt heille pyynnön toimia ko. vastuutehtävissä. Lähestyin näitä viittä henkilöä jokaista erikseen, ja he eivät olleet tietoisia toisistaan tai siitä, että montako näitä vastuuhenkilöitä oli yhteensä. Itse koin nämä henkilöt ns. luottopakeikseni, joiden varaan pystyin laskea toteutuksessa hieman enemmän, ja joilta olisin tarpeen tullen pyytänyt apua, jos pajatyöskentelyssä olisi ilmennyt ongelmia. Ryhmiin jakautumisesta syntyi kiva pieni ”jännityksen momentti”, kun selvisi, että roolituksia oli jaettu ennakkoon ja keitä he olivat. Loput osallistujat jaettiin tasaisesti viiteen ryhmään ja ryhmien työskentelyä varten tilasta löytyi ennakkoon valmistellut työskentelypisteet. Työskentelypisteiltä löytyi materiaaleja, joita käytettiin seuraavaksi kuvatuissa työskentelyvaiheissa.



Kuva 2. Pienryhmätyöskentelyä (Majala 2023)

Kehittämistyön näkökulmasta merkittävin vaihe oli pienryhmissä toteutetut työskentelyvaiheet. Toteutus mukaili Strategia pähkinänkuoressa -selkeä malli vaikuttavaan strategiaan oppaan neljän vaiheen mallia: 1. ymmärrys, 2. näkemys, 3. valinnat ja 4. toteutus. Tämä lyhyt ja napakka opas on suunniteltu strategiатыön jalkauttamiseen. (Talentree 2022, 7.) Tämä malli valikoitui toteutukseen sen selkeyden ja yksinkertaisuuden takia, kun työskentely tiedettiin toteuttavan tutkittaville ns. yhden toteutuskerran prosessina.

Mukautin mallia miettimällä vaiheisiin apukysymykset tämän kehittämistyön tutkimuskysymyksiä ja tavoitteita (= tutkimuksen apukysymyksiä) palveleviksi, ja vaihdoin myös mallin kohdat 3. valinnat ja 4. toteutus toisin päin. Apukysymyksiä tavoite oli johdattaa työskentelyä tuottamaan tietoa asioista, joihin kehittämispajan toteutuksen haluttiin tuottavan tietoa. Eli apukysymykset linkitettiin kehittämistyön tutkimuskysymyksiin ja tavoitteisiin. Vaiheet 3. ja 4. vaihdoin toisin päin, jotta pienryhmissä työskentely päättyisi keskusteluun, jossa tehdään konkreettisia päätöksiä esimerkiksi siitä, missä tutkinnon osassa suunnitelmaa käytäisiin yhdessä opiskelijoiden kanssa läpi ja mitä konkreettisia tekoja ja toteutuksia yhdessä sovitaan asiaan liittyen toteuttavan.

Tämä vaiheiden vaihtaminen toisin päin toisaalta hieman sekoitti toteutuksen etenemistä suhteessa pajatyöskentelylle asetetut tavoitteet (kohdassa 2.6), mutta tavoitteena oli myös ns. rytmin muutos pienryhmätyöskentelyssä. Kaksi ensimmäistä vaihetta eteni toteutuksella: tehtävänanto – miettikää pienryhmässä ja kirjatkaa fläppiin – esitelkää ajatuksenne. Kolmas vaihe sisälsi askartelua, kun pilvet, joihin tieto kirjattiin, tuli itse askarrella. Tässä kohdin pienryhmässä oli enemmän ”liikkuvaa” toimintaa, kun keskustelun ohessa osa leikkasi pilviä ja osa kirjoitti tekstejä. Tämä oli selkeä rytmin muutos tekemiseen. Tämä piristi osallistujia ja sai viireytystason pysymään hyvänä pajatyöskentelyn loppuun saakka.

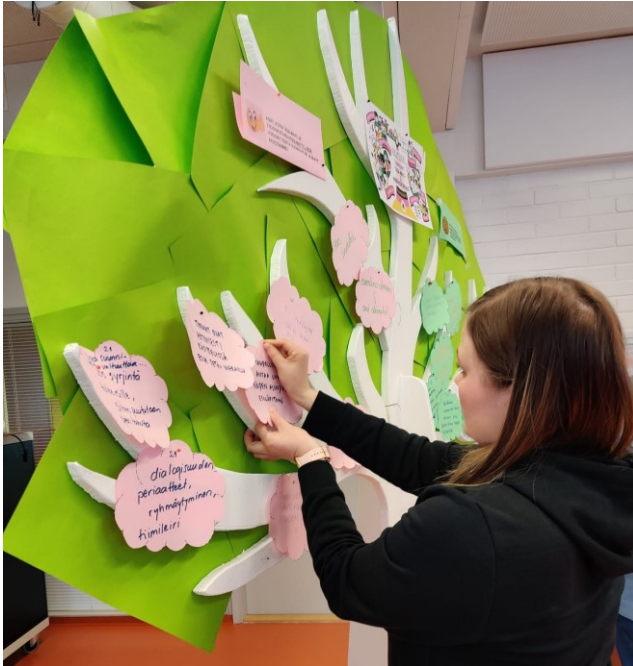
Pienryhmissä toteutettu neljän vaiheen työskentely eteni seuraavien vaiheiden ja apukysymysten avulla:

Vaihe 1. Ymmärrys: Millaisia ajatuksia opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sinussa herätti? ja Miten näet, että ko. suunnitelma koskettaa omaa opettajuuttasi?

Vaihe 2. Näkemys: Millaisella käytännön toiminnalla me voisimme toteuttaa suunnitelmaa? ja Millainen käytännön toiminta tukisi suunnitelman parempaa jalkautumista arkeen?

Pajatyöskentelyn vaiheet 1. ja 2. vastasivat soljuvasti pajatyöskentelylle asetettuihin tavoitteisiin 1. strateginen suunnitelma tutuksi ja tavoite 2. motivaation sytyttäminen tehtyyn suunnitelmaan. Pajatyöskentelyyn liittynyt ennakkopyyntö tutustua opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, vastasi jo osaltaan kehittämispajan tavoitteeseen 1. strateginen suunnitelma tutuksi. Aiheesta keskustelemalla, näkemysten ja kokemusten vaihtamisella suunnitelman sisältö sai laajempaa ymmärrystä ja konkreettisia esimerkkejä siitä, kuinka sen aihe ja sisältö koskettaa jokaisen opettajuutta. Yhteinen keskustelu rikastutti ja laajensi asian ymmärrystä jokaisella opettajalla.

Vaihe 3. Toteutus: Asiat, jotka opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa voidaan todeta olevan hyvin ja näkyvä arjessamme? ja Asiat, jotka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa kaipaa vielä kehittämistä ja huomion kiinnittämistä? Tämä vaiheen keskeinen tavoite oli käydä opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sellaisella toteutustavalla läpi, jonka jokainen opettaja voi halutessaan toistaa opiskelijaryhmien kanssa. Tässä vaiheessa pienryhmille annettiin ko. suunnitelmasta osa-alue, johon he perehtyivät tarkemmin ja tuottivat vastauksia ja näkökulmia hyvin olevista ja ei niin hyvin olevista asioista. Hyvin olevat asiat kirjoitettiin vaaleanpunaisiin pilviin ja kehittävät asiat vaalean vihreisiin pilviin. ”Pilvet” esiteltiin koko ryhmälle ja kiinnitettiin ”Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspuu” -oksiin lehdiksi. Tämä työskentelyvaihe vastasi kehittämispajan tavoitteeseen 1. strateginen suunnitelma tutuksi ja erityisesti siihen tavoitteeseen, että jokainen opettaja saa omakohtaisen ja toistettavissa olevan kokemuksen toiminnallisesta tavasta perehtyä ja käsitellä suunnitelmaa omassa opetuksessaan. Tämä nyt yhdessä toteutettu toiminnallinen tapa perehtyä suunnitelmaa vastasi tavoitteeseen 3. konkreettinen uusi toimintatapa, jolla suunnitelmaa jalautetaan arkeen.



Kuva 3. Pienryhmätyöskentelyn tuotosten esittely (Majala 2023)

Vaihe 4. Valinnat: Miten varmistamme, että (tänään) puhutut asiat ja ajatuksemme siirtyvät arjen teoiksi? ja Pystymmekö sopia jotain konkreettista ja sitoutua päätöksiin yhdessä?

Valinnat -vaihe vastasi kehittämispajan tavoitteeseen 3. konkreettinen uusi toimintatapa, jolla suunnitelmaa jalkautetaan arkeen. Tässä vaiheessa pienryhmittäin nimettiin tutkinnon osa/osat, joiden ammattitaitovaatimuksiin nähtiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman aiheena oleellisesti liittyvän ja kirjattiin tutkinnon osien nimet muistiin. Käytiin keskustelu, että toteutustapa voi olla juuri tämä, jolla itse olemme asian käsitelleet. Tässä työskentelyn vaiheessa virisi myös hyvä keskustelu siitä, että konkreettisina tekoina voitaisiin toteuttaa 1–2 tapahtumaa lukukaudessa, jolla edistettäisiin kaikkien keskinäistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Puheissa oli mm. Elävä kirjasto, Pimeä kahvila ja kulttuuripäivä toteutussisällöt. Tapahtumien toteutukselle sovittiin jo alustavat toteutuskuukaudet kevät- ja syyslukukausi periodilla. Kaikkinensa tämä työskentelyvaihe kesti noin 2 tuntia.

Minä toimin kehittämispajan ohjaajana ja vastasin työskentelyn eteenpäin menemisestä. Eri vaiheisiin edettiin niin, että annoin tehtävänannon ja he työskentelivät pienryhmissä. Työskentelyvaiheissa pienryhmät keskustelivat ja tuottivat ajatuksiaan sekä ehdotuksiaan paperituotoksina (fläpiti ja pilvet). Fläpiti oli ennakoon nimetty eri vaiheitten mukaisesti. Työskentelyvaiheissa syntyneet tuotokset esiteltiin jokaisen vaiheen päätteeksi koko ryhmälle. Näin toimien

saatiin aikaiseksi pienempää ja laajempaa dialogista yhteistä ajattelua sekä pystyttiin rikastamaan toinen toistemme ajatuksia.

Check out -vaiheessa, eli pajatyöskentelyn päätteeksi kokoonnuimme takaisin yhteen isoon dialogiin. Työskentely päättyi viimeisen tehtävänantoon, jonka jokainen toteutti henkilökohtaisesti. Tehtävänannon asetteluna oli miettiä opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarpeellisuutta ja merkityksellisyyttä. Tähän työskentelyyn käytin Gradian kehittämisasiantuntija Minna Kaukosen Kehittämistyön työntekijäkokemus esiin palvelumuotoilulla -opinnäytetyön tuloksena syntyneitä tarvekortteja. Tarvekorttien käyttöön oli kysytty lupa ennakoon.

Osallistujat pisteyttivät oman näkemyksensä mukaisesti tarvekortit antamalla kolme pistettä sille tarvekortille, jonka koki tarpeellisimmaksi ja merkityksellisimmäksi suhteessa opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, kaksi pistettä seuraavalle tarvekortille ja yhden pisteen kolmannelle kortille. Korttivaihtoehtoja oli yhteensä yhdeksän ja jokainen kortti sai pisteitä. Selkeästi eniten pisteitä sai tarvekortti, jossa opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarve ja merkityksellisyys koettiin hyvinvoinnin edistämisenä. Toiseksi eniten pisteitä sai vuorovaikutuksen tarvekortti ja kolmanneksi eniten kasvun ja oppimisen tarvekortti. Check out -työskentely kesti noin 15 minuuttia.

5.2 Osallistuva havainnointi

Kuten aikaisemmin jo kirjoitin, osallistuvan havainnoinnin tavoite oli antaa muuta tutkimusaineistoa tukevaa ja täydentävää tietoa. Osallistuvan havainnoin tavoitteena oli erityisesti tuottaa tietoa kehittämispajan tavoitteeseen 4. havainnointitietoa siitä, miksi kuntayhtymätasoinen suunnitelma (strategia) jää ”irti arjesta, irti omasta työstä”. Tähän tavoitteeseen ei ollut erillistä kysymystä ja työskentelyvaihetta, sillä tarkoituksellisesti kehittämispajan fokus haluttiin pysyvän oman motivaation, työskentelyn ja toiminnan mahdollisuuksiin peilaavana. Ei työnantajan toimintaa arvioivana.

Havainnoiteja tekemään oli ennakoon sovittu tulevan opinnäytetyön mentorini, mutta tämä ei valitettavasti toteutunut. Havainnoiteja tein minä. Havainnointi oli osallistuvaa havainnointia, sillä työskentelyni toiminnallisissa kehittämispajoissa oli avointa ja aktiivista. Kiersin pienryhmissä kuunnellen heitä ja kommentoinkin keskusteluja jonkin verran. Työskentelyn lomassa kanssani sai keskustella ja myös kysyä näkemystäni asioihin. Olin osallistuva havainnoitsija

vaikuttamatta kuitenkaan omalla näkemykselläni mielipiteisiin, näkemyksiin ja esille nousseisiin kehittämisideoihin.

Oman muistini varmistamiseksi tein havaintomuistiinpanoja pajatyöskentelyn etenemisen mukaisesti. Muistiinpanoja kertyi kaikista vaiheista. Omia havaintojani vahvistaakseni pyysin pienryhmissä kirjoittamaan fläppeihin muistiin myös näitä keskusteluissa esille nousseita ajatuksia ja näkemyksiä. Asioita, jotka eivät suoraan olleet kysymyksiin vastaamista. Näitä tilanteita oli useita ja tapahtui työskentelyn niissä kohdin, kun vierailin pienryhmien luona. Pajatyöskentelyn jälkeen kävin fläpit läpi ja merkitsin nämä tiedot havainnointitiedoiksi. Havainnointiaineistoihin oli helppo palata niiden analyysivaiheessa, kun omat muistiinpanot etenivät pajatyöskentelyn vaiheiden mukaisessa järjestyksessä ja vastaavasti pienryhmissä kirjoitettuja havainnointitietoja pystyi löytää vaiheittain nimetyistä fläppipapereista.

5.3 Dialogi

Gradia Jämsän opettajatiimit ovat harjaantuneet dialogikeskustelutaidoissaan. Dialogiosaaamista on harjoiteltu ja siihen on saatu työnantajalta valmennuskoulutusta. Aito dialogisuus on parantunut viime vuosina ja siitä on todettu olleen hyötyä esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutustaitojen ja keskusteluilmapiirin paranemisessa. Osassa Gradian Jämsän aloista opettajatiimit käyttävät säännöllisesti dialogia esimerkiksi alan tiimitapaamisissa tai opettajakokouksissa.

Jo kehittämispajan toteutuksen kuvauksessa kirjoitin, että keskustelut etenivät dialogikeskustelun toteutustavalla. Aloitettiin yhteisellä check in kierroksella, jatkettiin ennakkoon sovitulla aiheella, eli opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja keskustelu päätettiin check out puheenvuoro kierrokseen. Myös tila oli ennakkoon valmisteltu dialogia tukevalla tavalla: tuolit ergonomisesti hyvässä piirissä ja pöydät siirretty tilan reunoille (kuva 1.). Kalusteiden asettelu johdatti osallistujat jo saapuessaan tilaan, asettumaan piiriin yhdessä toisten kanssa, ja tietokoneelle tai kännykälle, eli häiriötekijöille, ei ollut laskutilaa. Osallistujilla on kokemusta siitä, että tämä asettelu odottaa heiltä keskittymistä ja aktiivista työskentelyä yhdessä.

Dialogin etenemisen ollessa osallistujille jo tuttua, jokainen tiesi, että oma vuoro puhua tulee kaikille. Ollakseen keskustelussa mukana ja osoittaakseen aitoa läsnäoloa, oli kuunneltava aktiivisesti muiden puheenvuoroja. Opettajuuden professionaaliin kuuluu, että käyttäytyy asialli-

sesti ja asiaan kuuluvalla tavalla työtilanteissa. Kuuntelu (=oman vuoron odottelu) johtaa ihmisen rauhoittumiseen tilanteessa. Kun malttaa odottaa, tulee muille tilaa osallistua. Tämä johtaa tasapuolisempaan keskustelukulttuuriin, ja sitä myötä eri näkemysten sekä mielipiteiden laajempaan esille tulemiseen. Dialogin toteutuminen ei siis jäänyt vain keskustelun rakenteelliseksi toteutustavaksi ja kalusteratkaisuksi, vaan se tuotti tasa-arvoisempaa yhteistä ajattelua asioista.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehittämispajan toteutus oli suunniteltu antamaan tietoa opinnäytetyölle asetettuihin tavoitteisiin. Asetetut tavoitteet puolestaan antoivat vastauksia opinnäytetyöhön kirjattuihin tutkimuskysymyksiin. Kehittämisessä käytettiin toiminnallisuutta ja laadullisen tutkimuksen menetelmiä, ja näin toimittuna syntynyt tutkimustieto ja siitä syntyneet johtopäätökset ovat subjektiivista. Opinnäytetyön tekijänä olen tehnyt valintoja, ja tulkinnat sekä johtopäätökset pohjautuvat minun ymmärrykseeni asioista. Kerron ensin kehittämispajan tavoitteisiin vastaamisesta, sillä ne luovat pohjan tutkimuskysymysten vastausten saamiseen opinnäytetyön toteutuksessa.

6.1 Kehittämispajan tavoitteisiin vastaaminen

Kehittämispajan vaiheet ymmärrys ja näkemys toteuttivat täydellisesti kehittämispajalle asetettuja tavoitteita 1. strateginen suunnitelma tutuksi ja 2. motivaation syöttäminen opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Pajantyöskentelyn jälkeen suunnitelma on jokaiselle osallistujalle tuttu ja siihen on perehdytty ehkä harvinaisenkin hyvin. Suunnitelma on luettu, siitä on käyty yhteistä keskustelua ja tehty muistiinpanoja aamupäivän ajan, ja sen toteuttamiseen liittyviä asioita on yhdessä sovittu. Keskusteluista, näkökulmista ja mielipiteistä saattoi kuulla, että aiheet ovat opettajien ammatillisuuteen ja arvoihin kiinteästi liittyviä, ja että asiakokonaisuuteen suhtaudutaan vakavuudella. Yksikään kommentti tai lausahdus ei ollut vähättelevä tai epäasiallinen. Tämä kertoo mielestäni siitä, että aihe oli merkityksellinen, ja myös siitä, että aihe ja siihen liittyvät teemat ovat osa opettajan arkityö ja näihin asioihin ”törmätään”.

Eri työskentelyvaiheissa käydyt keskustelut olivat osittain aika syvällisiäkin keskusteluja. Avoimessa dialogissa käytiin keskustelua mm. siitä, että iäkkäämmän tai eri sukupuolta olevan opettajan voi olla haastavaa antaa palautetta tai tuoda esille kehittämiskohteita nuoremman opiskelijan työskentelyssä liittyen esimerkiksi pukeutumiseen työtehtävissä tai tavassa viestiä opiskeluun liittyvissä asioissa. Koettiin epävarmuutta siitä, että mistä ja miten voi sanoa, jotta ei loukkaisi tai tulisi väärin ymmärretyksi.

Sukupolvien välinen ero ”elää ja olla” on jo huomattava. Koettiin, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa voi ajautua tahtomattaankin ns. ”heikoille vesille”, ja asioissa ei tahdota tehdä virheitä tai epäonnistua. Näissä keskusteluissa näkyy työelämässä tällä hetkellä oleva kolmen eri sukupolven toimijat. Käsitys esimerkiksi pukeutumisesta työtehtävissä tai miten viestitään

poissaolemisesta, on hyvinkin erilainen näillä eri sukupolven ja yhteiskunnan vaiheissa eläneillä ihmisillä.

Pajatyöskentelyn alun check in -keskustelun ja kahden ensimmäisen vaiheen toteutusten jälkeen pystyi todeta jo johtopäätöksen, että useampi opettaja kokee osaamattomuuttaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus asiasisältöjen osalta. Kirjatuissa kommentteissa fläppeihin ja dialogissa käydyissä keskusteluissa useammassa kohdin nousi esille se, että opettajat itse eivät osaa, tiedä ja ole tietoisia tämän päivän käsitteistä ja termeistä aihekokonaisuuteen liittyen. Esimerkkinä käytiin keskustelua sukupuoli-identiteetti asioihin liittyen. Koettiin, että opiskelijat ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa opettajia tietäväisempiä, ja tämä saattaa osaltaan johtaa epävarmuuteen käydä keskusteluja yhdessä. Yleisesti ottaen todettiin, että opettajat tarvitsevat osaamisen päivittämisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioihin liittyen. Koetaan, että ”on jääty ajasta jälkeen”.

Toinen selkeästi esille tullut asia oli, että opettajat kokoivat, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman teemoista tulisi käydä huomattavasti enemmän yhteistä keskustelua (esimerkiksi opettajakokouksissa). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman teemat tunnistettiin, mutta ne yhdistettynä arjessa vastaan tuleviin konkreettisiin tilanteisiin, kaivataan yhteistä ymmärrystä. Näkemysvaiheen kiteytys yhteisen keskustelun päätteeksi löytyi kirjattuna fläpistä:

”suunnitelman tulisi ensin avautua opettajille, jotta siitä keskustelu opiskelijoiden kanssa olisi helpompaa, jolloin ymmärrettäisiin toinen toisiamme paremmin. Kun ymmärrämme toisiamme paremmin ja pystymme perustelemaan omaa toimintaamme (esimerkiksi näkemyseroissa), tulemme kaikki tasa-arvoisesti paremmin kohdelluksi.”

Koska kehittämispaja oli toiminnallinen toteutus, soljuivat ja nivoutuivat sen eri vaiheet luontevasti toisiinsa. Niin kävi myös pajatyöskentelylle asetetuille tavoitteille. Kun työskentelyvaiheessa 3. toteutus askarreltiin Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuuspuu (kuva 2.), vastasi se tavoitteeseen saada jokaiselle opettajalle malli sellaisesta toiminnallisesta tavasta, jonka kuka tahansa heistä voi toteuttaa omassa opetuksessaan. Tavoitteena oli, että opettajalle syntyy omakohtainen kokemus siitä, että suunnitelman ottaminen osaksi omaa ohjaus- ja opetustyötä on helppoa ja hän saa työkalun, jolla käsitellä suunnitelmaa yhdessä opiskelijoiden kanssa. Tämä toteutui, sillä konkreettinen lopputulos tuli valmiiksi ja kaikkien nähtäväksi pajatyöskentelyn aikana. Puu on edelleenkin nähtävissä kampuksen käytävällä.

Tavoite 3. konkreettinen uusi toimintatapa vaatii jatkotyöskentelyä saavuttaakseen tavoitteen täydellisesti. Pajatyöskentelyssä nimettiin tutkinnon osa/-t, joiden sisältöihin ko. suunnitelma

voidaan kirjata ja toiminnallisesti toteuttaa. Tässä kohdin oli hieno havaita, että nimettiin ammatillisten perustutkintojen pakollisia tutkinnon osia (, eikä valinnaisia tutkinnon osia). Tämän myötä tämä toteutus tulee kaikille opiskelijoille mahdolliseksi. Keskusteltiin myös 1–2 tapahtumasta, joiden toteuttaminen tukisi tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden toteutumista (koko) kampuksella. Edellä mainituista asioista oltiin yksimielisiä ja jokainen koki esille tulleet ehdotukset hyväksi ja tarpeellisiksi toteuttaa.

Jotta tavoite 3. toteutuu kokonaisuudessaan, tarvitaan konkreettisia tekoja tämän kevään aikana, ja myös ensi lukuvuonna. Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ”puun” rakentaminen yhdessä opiskelijaryhmien kanssa tulee kirjata niiden tutkinnon osien pedagogisiin toteutussuunnitelmiin, joista yhdessä sovittiin. Keskusteluihin nousseet tapahtumat (Elävä kirjasto, Pimeä kahvila, kulttuuripäivä) tulee kirjata myös tutkinnon osien pedagogisiin suunnitelmiin, koska silloin niistä tulee osa opetuksen sisältöä ja toteutusta.

Opinnäytetyö on luonut pohjan uudelle toimintatavalle, jolla jalkauttaa opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Jatkokehittämistä on se, että asiat pidetään keskusteluissa kevään pedagogissa suunnitteluissa mukana ja sovitut asiat johtavat tekoihin. Toimintamallin käyttöönottoon tarvitaan sisäistä motivaatiota ja sen eteenpäin vievää voimaa. Jos, toivottavasti kun, sisäinen motivaatio suunnitelmaa ja sen aihekokonaisuutta vastaan pajatyöskentelyn myötä heräsi, niin tavoitteen loppuun saattaminen on helppoa.

Osallistuva havainnointi tuki tavoitteensa mukaisesti kehittämispajoissa syntyneitä tietoa ja tuotoksia. Oli kokonaisuutta palvelevaa (opinnäytetyön tekeminen) tehdä havaintoja osallistujista ja esimerkiksi nähdä yksilöiden panos pienryhmätyöskentelyissä. Oli mielenkiintoista nähdä osallistujista erilaisia rooleja ja vahvuustekijöitä, joita ei ollut ehkä aiemmin tiedostettu tai havaittu. Vahvuustekijöitä tuli esille esimerkiksi pienryhmiin jakautumisen tilanteessa.

Keskeisimmät osallistuvasta havainnointityöstä syntyneet johtopäätökset peilaavat tulevaisuuteen ja siihen vahvistuneeseen ymmärrykseen, että: 1.) lähtökohdallisesti henkilöstö ei suhtaudu strategisiin suunnitelmiin nihkeästi/kuivasti ja 2.) yhteisestä työskentelystä on mahdollista saada kaikkia osallistava ja keskusteluttava, ja ihmiset kykenevät fokuoitumaan käsiteltävään asiaan (kun tekeminen on suunniteltu ja valmisteltu hyvin ennakkoon).

Tavoitteeseen 4., havainnointitietoa liittyen siihen, miksi kuntayhtymätasoinen suunnitelma jää ”irti arjesta, irti omasta työstä”, olisi voinut esittää suoran kysymyksen: Miksi näin tapahtuu? Opinnäytetyön tekijän kokemus on, että keskusteluille siitä, miksi jokin asia ei tapahdu tai

hoidu, on ollut aikaa ja siihen käytetään joka tapauksessa aikaa. Tässä kehittämispajassa opin-
näytetyön tekijän tavoite oli kääntää tämä ei toimiva ja tekoihin johtava -ajattelumaailma juuri
toisin päin. Mitä jos minä ja me itse?

Opinnäytetyön tekijän tavoite oli saada osallistujat osallistumaan sellaiseen työskentelyyn, jota
usein kritisoidaan ja jopa vastustetaan (jalkautetaan strategista koulutuskuntayhtymätasosta
suunnitelmaa). Tavoite oli tehdä työskentelystä mielenkiintoista ja mielekäästä sekä synnyttää
omakohtaisuuden tunne käytyyn keskusteluun ja yhdessä sovittuihin asioihin. Tavoitteena oli
tukea ja vahvistaa työntekijän kehittäjätoimijuutta: kehitetään itse sellainen toiminnallinen toi-
mintatapa, joka johtaa konkreettisiin tekoihin ja toimintatavasta löytyy suora yhteys omaan ar-
jen työhön. Pajatyöskentelyssä strategia ei ollut ”irti arjesta ja irti työstäni”. Se oli vahvasti
kytköksissä työskentelyymme ja me olimme osa sitä strategiaa. Sutiseen ja Haapakorvaan
(2021) viitaten, pienemmät muutokset on helpompi toteuttaa kuin kuuta taivaalta tavoittelevat.
Pienet muutokset ja teot, joilla alkuperäistä strategiaa toteutetaan, ovat paras strategia, jota voi-
daan toteuttaa. Näin kävi meille; toteutimme strategiaa ilman, että mielsimme työskentelyämme
strategian toteuttamiseksi.

Dialogikeskustelun käyttämisellä oli merkittävä rooli pajatyöskentelyn onnistumisessa. Kes-
kustelun eteneminen oli ennakkoon tiedossa, joten se rauhoitti aktiivisimpia ja malttamatto-
mimpia keskustelukumppaneita antamaan muille tilaa. Puheenvuorot toteutuivat maltillisesti
toisten odottaessa vuoroaan ja aihealue keskusteltiin loppuun saakka, eikä hypitty asiasta toi-
seen. Jokainen pääsi aidosti osallistumaan ja suunnitelma uudesta toimintatavasta rakentui yh-
teisen ideoinnin tuloksena. Dialogi mahdollisti tasapuolisen osallistumisen suuremmassakin
ryhmässä.

Nyt syntyneeseen kokemukseen perustuen johtopäätös on, että dialogia on hyvä käyttää kai-
kissa työyhteisön välissä keskusteluissa ja työskentelyissä. Erityisesti suosittelen strategiatyyp-
pisten asioiden käsittelyyn. Muutosvastarinnan määrä pienenee, kun koetaan, että asioihin on
saanut ja voinut vaikuttaa. Kun ihminen kokee oikeasti pystyvänsä vaikuttamaan asioihin ja
näkee työnsä tuloksia, syntyy muutosvoimaa ja -kykyä. Muutosvoima- ja kyky synnyttää intoa
ja iloa ideoida uusia tapoja tehdä työtä. Onnistuneessa dialogissa on kyse yhteisestä oppimisesta
ja tuloksena syntyy uusia toimintamalleja ja ratkaisuja. Tämä toteutui ja konkretisoitui paja-
työskentelyssä, kun syntyi uusi toimintatapa opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuun-
nitelman jalkauttamiseen.

Dialogi työskentelytapana mahdollisti myös osallistuvaan havainnointiin pohjautuvan tiedon saamisen, kun havainnoitsijalla oli mahdollisuus saada kirjoitettua asioita muistiin loogisessa järjestyksessä.

Taulukko 1. Selventävä taulukko tavoitteiden toteutumisesta pajatyöskentelyn eri vaiheissa.

	Pajatyöskentelyn vaiheet:				
Pajatyöskentelyn tavoite:	1. Ymmärrys	2. Näkemys	3. Toteutus	4. Valinnat	Jokin muu työskentelyn vaihe
1.Strateginen suunnitelma tutuksi	tavoitteet täyttyivät tässä	tavoitteet täyttyivät tässä	tavoitteet täyttyivät tässä	myös tässä	
2.Motivaation sytyttäminen tehtyyn suunnitelmaan	tavoitteet täyttyivät tässä	tavoitteet täyttyivät tässä	myös tässä	myös tässä	
3. Konkreettinen uusi toimintatapa, jolla suunnitelmaa jalkautetaan arkeen			myös tässä	tavoitteet täyttyivät tässä	
4. Havainnointitietoa miksi suunnitelma ”jää irti arjesta, irti omasta työstä”	tietoa syntyi tässä	tietoa syntyi tässä	tietoa syntyi tässä	tietoa syntyi tässä	

6.2 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Kehittämispajan toteutus antoi vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset: Miten tehty suunnitelma (strategia) tulisi jalkauttaa ja Millainen käytännön toiminta tukisi suunnitelman toteutumista arjessa? saavat vastauksen: näin niin kuin nyt kehittämispajassa asiat toteutettiin. Suunnitelmat tulee jalkauttaa toiminnallisesti ja osallistavasti, ja ne tulee nivoa opettajan perustehtävään, eli opetustyöhön. Perustehtävä tulee aina tehdyksi ja sen myötä suunnitelmat muuttuvat arjen toiminnaksi.

Strategia työ arjessa tietoperustaan viitaten jalkautettavalla suunnitelmalla tulee olla yhteys arjen työhön. Suunnitelman sisältämät toimenpiteet tulee olla mittasuhteiltaan realistiset, niin sanotusti ihmisen kokoiset, kuten tietoperustassa on kirjoitettu. On hyväksyttävää tehdä pieniä tekoja, kunhan ne tunnistetaan ja ne vastaavat suuremman strategian alkuperäisiin tavoitteisiin.

Nämä asiat toteutuivat toteutetussa pajatyöskentelyssä. Kehittämispajassa toteutettu malli on toistettavissa suunnitelmaan kuin suunnitelmaan. Voidaan todeta, että opinnäytetyön kehittämisvaiheessa syntyikin kaksi uutta toimintatapaa, joilla suunnitelmia voidaan jalkauttaa: 1.) kehittämispajatyöskentelyssä syntynyt malli, jota opettajat voivat käyttää jalkauttaessaan suunnitelmaa ja 2.) toteutusmalli, jota käytettiin kehittämispajan toteutuksessa. Se malli vaatii sisäisesti motivoituneita ja päämäärätietoisia toteuttajia, ja toteuttajat tulee tulla riittävän ”matalalta” organisaatiosta, jotta ei palata tilanteeseen ”ylin johto jalkauttaa heidän tekemäänsä suunnitelmaa”.

Epäsuoraksi tavoitteeksi asetettu tavoite nousee mielenkiintoiseksi kehittämistyön loppuvaiheessa, eli johtopäätöksiä mietittäessä. Herää kysymys sisältääkö epäsuora tavoite keskeisen ratkaisun laajempaan näkökulmaan suunnitelmien jalkautumisesta? Pystyisikö tämä kehittämistyö vastaamaan laajempaan kysymykseen: Miten organisaatiossa tulisi edistää kaikkien suunnitelmien jalkauttamista/henkilöstön osallisuutta niiden laadintaan?

Sillä toimittaessa näin, kuin mitä nyt tämän opinnäytetyön kehittämisosiossa toimittiin, kyseessä oleva suunnitelma on todistettavasti jalkautettu arjen tasolle. Kun vastaavanlaista kehittämispajatoimintaa toteutettaisiin eri suunnitelmia jalkautettaessa, niin osallistujajoukossa olisi suurella todennäköisyydellä niitä henkilöitä (milleniaaleja), jotka innostuvat ja syttyvät sisäisesti suunnitelmien laatimisesta ja jalkauttamisesta arkeen. Nimeäminen johonkin työryhmään ei synnytä sisäistä motivaatiota, vaan sisäisen motivaation syttyminen, teorian mukaisesti, syntyy omakohtaisella kokemuksella, mahdollisuudella olla mukana ja vaikuttamismahdollisuudella asioihin. Kyseessä on työntekijän kehittäjätoimijuus, jonka toteuttamiselle tulee vain löytää väylät ja antaa tilaa.

Tässä opinnäytetyössä ja erityisesti sen kehittämisosiossa tarkoituksellisesti poissuljettiin tietoisilla teoilla ja valinnoilla mahdollisuus, jossa etsitään ”ulkopuolista, jota kuta muuta”, jonka syy on se, että suunnitelmat eivät jalkaudu. Kehittämistyön tekijänä tunnistan kehittämisympäristöstä piirteitä Pihan ja Sutisen (2020) teoreettiseen näkökulmaan. Tämä tekemäni havainto nojaa ehkä hieman siihen, että ”jonkun toisen vastuu tai joku muu hoitaa”. Näen, että kehittämisympäristössä (ehkäpä koko koulutuskuntayhtymän tasolla) ollaan suunnitelmien jalkautumisessa seuraavanlaisessa tilanteessa:

a.) ollaan kiinni lakien ja asetusten vaatimissa prosesseissa, kun tehdään vaadittuja suunnitelmia, kuten esimerkiksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelua

b.) muutosta suunnitellaan, kun on kirjoitettu ja julkaistu vaadittu suunnitelma, kuten esimerkiksi opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

c.) muutoksen odotetaan toteutuvan, kun jonkun/joidenkin oletetaan toteuttavan tehtyä suunnitelmaa

Edelleenkin oppilaitos on tietyllä tapaa hierarkkinen ja kankea organisaatio. On ymmärrettävää, että isona työnantajana se ajautuu tahtomattaankin käyttämään ulkoisen motivaation toimintatapaa. On helpompi ohjeistaa ylhäältä alaspäin kuin yrittää saada henkilöstö sisäisen motivaation tilaan. Muutosvoima ja muutostahtotila ovat ns. tuloillaan oppilaitosympäristöön. Onko vain odotettava aikaa, jolloin milleniaalit ja Z-sukupolvi ovat 100 % työtä ja toimintatapoja ohjaavia ja toteuttavia työntekijöitä? Ja aika ikään kuin korjaa strategioihin ja suunnitelmiin kytkeytyvän haasteen?

Kehittämistyön tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset ja sille asetettuihin tavoitteisiin päästiin. Kehittämistyö tuotti kaksikin toimintamallia, ja jatkokehittämistä on se, että niitä toteutetaan uudestaan ja uudestaan. Tämä tavoite, toimintamallien laajentaminen vähintäänkin Gradia Jämsää koskevaksi, jää opinnäytetyön jälkeisen ajan tavoitteeksi.

7 POHDINTA

Johtopäätökset luvussa kerrottiin kehittämistyössä esille tulleita tietoja, tuotoksia ja havaintoja, ja ne on linkitetty opinnäytetyön käsitteelliseen tietoon, eli teoriaperustaan. Johtopäätökset luvussa on käsitelty työn tutkimuskysymykset ja asetetut tavoitteet. Pohdinta luvussa tilaa annetaan kehittämistyön tekijän oman oppimisen, osaamisen kehittymisen ja näkökulmien laajentamisen pohdinnalle.

Kuten on tarkoituskin, opinnäytetyö haastaa aina tekijänsä. Tämä opinnäytetyön tekemisen matka on ollut täynnä monttuja ja töyssyjä, jotka ovat usein saaneet minut tuntemaan tilanteen hallitsemattomaksi ja on ollut vaikeuksia suunnata työn tekemistä. Opinnäytetyön tekeminen tilaajan suurten organisaatiomuutosten keskellä on ollut haastavaa, mutta samalla arvokas kokemus. Olen oppinut paljon siitä, miten käsitellä muutoksia, murroksia ja epätietoisuutta työelämässä. Tämä kokemus on opettanut minulle, että ratkaisun avain löytyy keskittymisestä siihen, mihin itse voin vaikuttaa. Opinnäytetyön tekeminen on ollut merkityksellinen kokemus minulle työntekijänä, sillä se on vahvistanut omaa kykyäni kehittää itseäni. Tämä kokemus on opettanut minulle, että omalla toimijuudella on suuri merkitys työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Kun tuntee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, se luo tunteen kontrollista ja antaa motivaatiota tehdä työtä paremmin. Tämä oppimisprosessi on auttanut minua kehittymään työntekijänä ja vahvistanut uskoani siihen, että omaan työhön vaikuttaminen on tärkeää niin itselleni kuin myös organisaation kannalta.

Työelämän hektisyys, kiireellisyys ja työn tekemisen pirstaleisuus ovat johtaneet siihen ajatukseen, että pitkäkestoiseen ja keskittyneeseen työskentelyyn ei enää kykene. Oli ilo havaita, että pystyin säilyttämään keskittymiskykyäni opinnäytetyön tekemiseen parhaimmillaan useamman tunnin kerrallaan ilman, että keskittyminen herpaantui tai että käteni kulkeutuivat kännykkään tai jalat veivät kahvinkeitimelle. Keskittymiskyvyn löytäminen itsestäni oli palkitsevaa. Kyse voi olla myös sisäisestä motivaatiosta ja kiinnostuksesta opinnäytetyön aiheesta kohtaan, sillä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat minulle tärkeitä arvoja. Kun huomaa epätasa-arvoa ympärillään, tulee kiinnitettyä yhä enemmän huomiota näihin asioihin. Tavoite siitä, että kaikki olisivat samanarvoisia ja että kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet kouluttautua, ei ole vielä todellisuutta, kuten tietoperustassa kerrotaan. Tasa-arvoisemman maailman puolesta tarvitaan aktiivista toimintaa ja jokaisella meistä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin omilla teoillamme. Valitsemalla opinnäytetyön aiheeksi opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja

toteuttamalla siihen liittyviä kehittämistoimia, oli yksi tapa toimia aktiivisesti tasa-arvon edistämiseksi.

Opinnäytetyö on oppimisprosessi, ei vain tutkimustyön ja tulosten tuottamista. Oppimiselle tulee olla avoin, jotta sitä voi tapahtua. Alkuvaiheessa sanat, käsitykset ja aiheet olivat yksittäisiä palasia, joiden oletin jollain tapaa kuuluvan asiakokonaisuuteen. Ensimmäinen sisällysluettelo oli aivan hirveä, näin jälkeenpäin sitä katsoessa. Näkökulmat, tavoitteet ja kysymysten asetelut hyppivät, ja muutin niitä kyllästymispisteeseen saakka. Olen visuaalisesti asiat hahmottava ja muistava, ja tämä visuaalisuuden muistikentän sekamelska työllisti aivojani paljon. Luotin Vilkan (2021) näkemykseen, että ennen pitkään yksittäiset sanat ja käsitykset menettävät merkityksensä ja huomio alkaa kiinnittymään yksittäisten asioiden sijasta kokonaisuuksiin. Joten jatkoin työstämistä. Se tunne, kun palaset pikkuhiljaa alkoivat loksahdella paikoilleen, on verrattavissa pitkän matkan juoksuun, jolloin tajuaa pääsevänsä maaliin saakka. Kyseessä on oppimisen ja onnistumisen tunteesta. Nyt sisällysluettelo muodostaa eheän palapelin ja palaset ovat minun valitsemillani paikoilla.

Olen tyytyväinen valintoihini tietoperustan ja kehittämismenetelmien suhteen, sillä ne osuivat kohdilleen. Tietoperusta oli itseäni kiinnostavaa ja motivaationi lukea lisää teoreettista tietoa säilyi läpi koko työskentelyn. Koen, että oppimisen kaari tietoperustan suhteen rakentui koko YAMK-opintojeni ajan, sillä esimerkiksi kiinnostukseni työntekijän kehittäjätoimijuuteen heräsi noin vuosi sitten erään opintojakson aikana. Tietoperustan aiheet olivat myös terminologialtaan selkeitä ja helposti luettavia, mikä teki lukukokemuksista nautinnollisia.

Opinnäytetyöni sisältämä toiminnallinen kehittämispaja voisi toimia toteutustapana koulutuskokonaisuudelle. Kokonaisuuden voisi tuotteistaa ja myydä erilaisiin toimintaympäristöihin. Sen toteuttaminen perustuisi ammatillista koulutusta ohjaavaan lainsäädäntöön, osallistujien osallistamiseen ja teoreettiseen viitekehykseen sekä dialogiin keskustelukulttuurina. Pajatyöskentely vaatii ohjausta, jotta se saavuttaa halutut tulokset. Tämän toteutuksen kohderyhmänä olivat opettajat, jotka eivät ole helpoimpia koulutettavia, mutta kehittämispaja osoittautui laadukkaaksi ja onnistuneeksi. Opinnäytetyön tekeminen antoi minulle ammatillista lisäosaamista ja rohkaisua toteuttaa tulevaisuudessa tämän tyyppisiä työyhteisölle suunnattuja kokonaisuuksia.

Ammatillisuuteni laajentamisen kannalta voisin toimia koulutuskuntayhtymän strategiatyön suunnitelmien kävelevänä toteuttajana henkilöstölle. Tämä tarkoittaisi sitä, että suunnittelisin

toiminnallisen kehittämispajan kulloinkin kyseessä olevan strategian sisältöön liittyen ja kiertäisin toteuttamassa pajoja opettajahenkilöstön keskuudessa. Tämä toimintamalli edistäisi strategiayön tavoitteiden toteutumista ja samalla lisäisi opettajien ammatillista kehittymistä. Lisäksi toiminnallinen kehittämispaja toimii osallistavana ja innostavana oppimisympäristönä, joka edistää yhteisöllisyyttä ja keskinäistä vuorovaikutusta. Olen varma, että tämäntyyppinen toiminta voisi hyödyttää koulutuskuntayhtymää ja sen henkilöstöä merkittävästi, ja minulle se olisi erinomainen tapa laajentaa omaa ammatillista osaamistani ja kehittymistäni.

Opinnäytetyön valmistumisen avaimia oli useat tekijät. Ensimmäkin opettajakollegoiden aito osallistuminen pajaröskentelyyn oli merkittävää. Heidän sitoutumisensa ja panoksensa olivat ratkaisevia tuloksien saavuttamisessa. Toiseksi tilaajan edustajan mentorointi ja ohjaus auttoivat tekemään kehittämistyötä eteenpäin. Kolmanneksi ohjaavan opettajan kanssa käydyt ohjauskustelut auttoivat hahmottamaan opinnäytetyön rakenteellista kokonaisuutta, mikä oli tärkeää sen eteenpäin menemisen kannalta. Lopuksi oman itsensä tunteminen ja tunnistaminen siinä, milloin kykenee tekemään ja milloin ei tämän laajuista kehittämistyötä, oli tärkeää työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta.

LÄHTEET

- Gradia 2202a. Gradia. Viitattu 10.12.2022, 27.2.2023. <https://www.gradia.fi/gradia>
- Gradia 2202b. Gradian opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Viitattu 27.2.2023 <https://jaofi.sharepoint.com/sites/intra-oppimisen-tuki/Suunnitelmat%20ja%20ohjeet/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fintra%2Doppimisen%2Dtuki%2FSuunnitelmat%20ja%20ohjeet%2FGradian%20opiskelijoiden%20tasa%2Darvo%20ja%20yhdenvertaisuussuunnitelma%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fintra%2Doppimisen%2Dtuki%2FSuunnitelmat%20ja%20ohjeet>
- Gradia 2202c. Gradian strategia Uusi yhdessä 2020+ Viitattu 27.2.2023. [https://jaofi.sharepoint.com/:p:/r/sites/intra-hallinto-ja-johtaminen/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BCE1B3B3E-C4E8-4238-8E0E-6654DA5EAE90%7D&file=Gradian%20strategia%20uusi%20yhdess%3%A4%202020%20%20\(p%3%A4ivitys%20vuosille%202020-2022\).pptx&action=edit&mobileredirect=true&DefaultItemOpen=1](https://jaofi.sharepoint.com/:p:/r/sites/intra-hallinto-ja-johtaminen/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BCE1B3B3E-C4E8-4238-8E0E-6654DA5EAE90%7D&file=Gradian%20strategia%20uusi%20yhdess%3%A4%202020%20%20(p%3%A4ivitys%20vuosille%202020-2022).pptx&action=edit&mobileredirect=true&DefaultItemOpen=1)
- Gradia 2202d. Tulokasopas Gradia 2022. Viitattu 28.2.2023. https://jaofi.sharepoint.com/:w:/r/sites/intra-henkilostolle/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B88949C99-B8E7-468F-A8B6-DBBFF7B7D235%7D&file=Tulokasopas%20Gradia%202022.docx&action=default&mobileredirect=true
- Gradia 2202e. Gradian tilinpäätös- ja toimintakertomus 2021.pdf. Viitattu 28.2.2023. <https://jaofi.sharepoint.com/sites/intra-talous/Liitteet%20tilinpts/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fintra%2Dtalous%2FLiitteet%20tilinpts%2FGradian%20tilinp%3%A4%3%A4t%3%B6s%2D%20ja%20toimintakertomus%202021%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fintra%2Dtalous%2FLiitteet%20tilinpts>
- Gradia 2203a. Laadukas toiminta. Laatupalautteet. Viitattu 1.3.2023. <https://jaofi.sharepoint.com/sites/intra-laadukas-toiminta/SitePages/Laatupalautteet.aspx>
- Gradia 2203b. Laadukas toiminta. Amispalaute, tutkinnon suorittaneet Gradia Jämsä_syky22.pdf. Viitattu 1.3.2023. <https://jaofi.sharepoint.com/sites/intra-laadukas-toiminta/Ammatillisen%20koulutuksen%20liitteet/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fintra%2Dlaadukas%2Dtoiminta%2FAMmatillisen%20koulutuksen%20liitteet%2FAMispalautteet%2F2022%20syky%2FAMispalaute%2C%20tutkinnon%20suorittaneet%5FGradia%20J%3%A4ms%3%A4%5Fsyky2022%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fintra%2Dlaadukas%2Dtoiminta%2FAMmatillisen%20koulutuksen%20liitteet%2FAMispalautteet%2F2022%20syky>
- Hökkä, Päivi, Paloniemi, Susanna, Vähäsantanen, Katja, Mahlakaarto, Salme, Paavola, Vilja & Rossi, Merianna 2017. Kohtaa, Osallista, Edistä: KOE! Toimijuusjohtamisen askeleet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Isaacs, William 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Helsinki: Kauppakaari.
- Jarenko, Karoliina & Kankkunen, Jenni 2021. Selvitä motivaatiosi salat. Artikkele. Viitattu 7.3.2023. <https://www.tuumakustannus.fi/artikkelit/motivaatio-tyossa>

- Kvist, Hasse & Korppoo, Leena 2020. ”Lopetetaan ”jalkautus ja jalkauttaminen”, vielä ei ole liian myöhäistä!” Blogikirjoitus 10.8.2020. Viitattu 3.1.2023. [https://www.henry.fi/ajankoh-
taista/blogit/2020/08/lopetetaan-jalkautus-ja-jalkauttaminen-viela-ei-ole-liian-myo-
haista.html](https://www.henry.fi/ajankoh-
taista/blogit/2020/08/lopetetaan-jalkautus-ja-jalkauttaminen-viela-ei-ole-liian-myo-
haista.html)
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 28.2.2023.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Viitattu 28.2.2023.
- Lappalainen, Nina. Onnistunut työpaja - mitä se edellyttää? Blogikirjoitus. Viitattu 7.3.2023. <https://proinno.fi/blogi/onnistunut-tyopaja-mita-edellyttaa>
- Maailmankoulu.fi 2018. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Artikkelit. Viitattu 21.3.2023. [http://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2018/12/1-1-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-1-
1.pdf](http://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2018/12/1-1-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-1-
1.pdf)
- Mellanen, Atte & Mellanen, Karoliina 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. EU: Atena Kustannus Oy.
- Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum Media Oy.
- Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetushallitus 2023. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu oppilaitoksissa. Viitattu 15.1.2023. [https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuun-
nittelu-oppilaitoksissa](https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuun-
nittelu-oppilaitoksissa)
- Oppivelvollisuuslaki 1214/2020. Viitattu 28.2.2023.
- Piha, Kirsi & Sutinen, Mika 2020. Muutosvoimaa: tutkimusmatka moderniin muutosjohtami- seen. Helsinki: Alma Talent.
- Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Sutinen, Mika & Haapakorva, Antti 2021. Pelastetaan strategia: pöytälaatikosta päivittäiseksi työkaveriksi. Helsinki: Alma Talent.
- Talentree 2022. Strategiatyö pähkinänkuoressa -selkeä malli vaikuttavaan strategiaan. Opas. Talentree Business Design.
- Tasa-arvovaltuutettu 2023. Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma. Viitattu 15.1.2023. <https://tasa-arvo.fi/oppilaitoksen-tasa-arvosuunnitelma>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a. Miksi edistää tasa-arvoa. Viitattu 21.3.2023. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b. Miksi edistää yhdenvertaisuutta. Viitattu 21.3.2023. [https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/yhdenvertaisuuden-
edistaminen/miksi-edistaa-yhdenvertaisuutta-](https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/yhdenvertaisuuden-
edistaminen/miksi-edistaa-yhdenvertaisuutta-)

- Tiimiakatemia Global. Näin teen tiimioppimisesta yrityksemme voimavaran. Opas. Viitattu 8.3.2023. <https://tiimiakatemia.com/wp-content/uploads/2019/11/Partus-opas-MITEN-TEEN-OPPIMISESTA-YRITYKSEMME-VOIMAVARAN-web.pdf>
- Toivanen, Heikki 2020. Dialogi luo itseohjautuvuutta. Blogiteksti. Viitattu 9.3.2023. <https://tiimiakatemia.com/heikki-toivanen-dialogi-luo-itseohjautuvuutta/>
- Työväenliikkeen kirjasto. Digitaalinen arkisto. Työntekijöiden kehittämistoimijuutta edistämässä. Kehittämismenetelmäkokeilujen tuloksia vanhuspalveluissa. Ylisassi, Hilikka, Hasu, Mervi, Heikkilä, Heli, Käpykangas, Sari, Saari, Eveliina, Seppänen, Laura & Valtonen, Elisa. Juvenes Print: Tampere. Viitattu 10.1.2023 <http://hdl.handle.net/10138/173092>
- Valkama, Heikki 2020. Artikkelit ”Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä -mutta paljon parempia tekijöitä kuin vanhempansa”. Artikkelit 23.1.2020. Viitattu 20.1.2023. <https://yle.fi/uutiset/3-11158277>
- Vilka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimusten umpikujiin. Keuruu: PS-kustannus.
- Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Juva: PS-Kustannus.
- Vähäsantanen, Katja, Paloniemi, Susanna, Hökkä, Päivi & Eteläpelto, Anneli 2017. Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki. University of Jyväskylä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 28.2.2023.