



TAMPERE.  
FINLAND

Tampella

# Pikkasen parempaa

# Lukiokoulutuksen laatuhanke

LUKE - Lukioiden kehittämisverkoston  
kevätseminaari 17.5.2024

Projektipäällikkö Tuija Leppäharju ja  
Projektikoordinaattori Johanna Riponiemi

Lukiokoulutuksen johtaja Mari Aalto ja  
kehittämispäällikkö Laura-Leena Leiwo

# Laatutyön kenttä

Seudulliset strategiset kriteerit	Seutuyhteistyö	Laatukartta	Yhteisten käytänteiden - sivusto LukioLipas	Valtakunnallinen laatuverkosto
Peruskoulu – lukio – ammatillinen koulutus - yhteistyö	Korkeakouluyhteistyö	Norssi-yhteistyö	Työelämäyhteistyö	Lukioiden välinen yhteistyö ja verkkolukio
Johtajien koulutus	Toimintakulttuurin muutos	Ainetiimit	Ryhmänohjaustasotiimit	Huoltajat
Hyvinvointi ja yhteisöllisyyden lisääminen	Osaamisprofiili: JOD-hankkeen sidosryhmässä mukana	Liikkumisen lisääminen	Maahanmuuttajien lukiokoulutus, kaksikielinen koulutus	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

## Tavoitteet

### Pikkasen parempaa -laatuprojektissa:

- tuotetaan Tampereen kaupungin lukioiden Laatukartta eli laatukäsikirja, jonka pohjana on Tampereen kaupungin lukioiden ops
- päivitetään käytössä olevat kyselyt
- valitaan kolme painopistettä kehittämisen kohteiksi seuraaville lukuvuosille 2024-27
- yhteisten käytänteiden -sivustolle kootaan kaikki yhdessä sovitut käytänteet
- uudistetaan johtamisjärjestelmää
- seututasolla laaditaan lukioiden toimintaympäristön seudulliset laatukriteerit

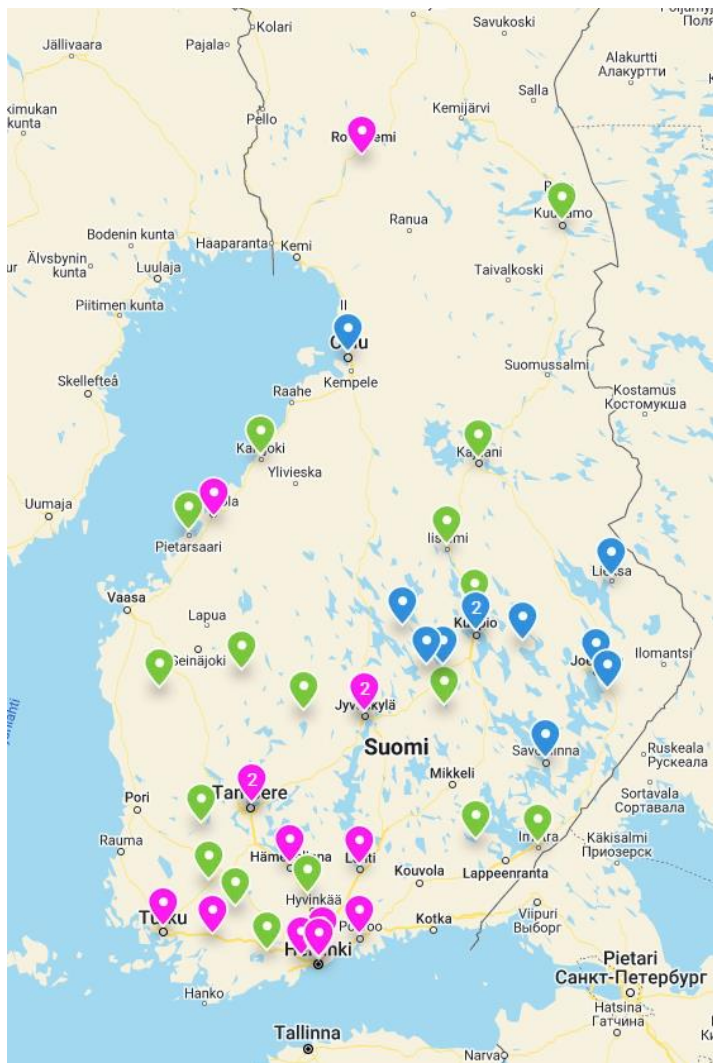


# Mukana laatutyössä

- Tampereen kaupunkiseutu
- Tampereen poikkihallinnolliset työryhmät (strateginen ohjaus ja visiot)
- Rehtorit, apulaisrehtorit, johtoryhmät
- Kehittäjäopettajat ja kehittäjäopiskelijat sekä huoltajat
- Porinaryhmiä ja ideariihä opettajista ja opiskelijoista ja muusta henkilökunnasta



## [Valtakunnallinen Laatuverkosto kartta \(padlet.com\)](#)



### Valtakunnallinen laatuprojektien yhteistyöverkosto

-ideana yhteistyökumppaneiden löytäminen ja ideoiden sekä työtapojen jakamiseen

-käytänteiden kokeilut ja sparraus

-Teams-tapaamiset (pienryhmäkeskustelut projektityöntekijöiden kesken)

- Yhressä parempaa –laatuseminaari Tampereella 19.4.2024  
Teemana: Opiskelukielen taito – avain oppimiseen ja osallisuuteen  
Hankkeiden esittelyt (Espoo, Helsinki, Laatuapila,

-syksyllä 2024 Helsingin ja Espoon järjestämänä mahdollinen lähitapaaminen

# Seudulliset laatukriteerit

Lukion laatukriteerityössä tavoitteena on laatia työväline strategisemmalle seudulliselle yhteistyölle, jossa huomioidaan sekä valtakunnalliset kehittämishankkeet että kuntien tavoitteet. (Tiekartta 2022+)

Kuntajohtajakokous ja seutuhallitus ovat hyväksyneet tiekartankehittämisteemat kokouksissaan keväällä 2021:

- Seudullinen koordinaatio
- Yhteistyön kehittäminen sidosryhmien kanssa
- Koulutuksen laadun kehittäminen

Laatukriteerien tarkoitus on toimia yhteisenä koosteenä keskeisistä lukiokoulutuksen kehittämiskohteista, joilla nähdään olevan selkeä seudullinen ulottuvuus. Näiden osalta on tavoittelemisen arvoista sopia **yhteinen tavoitetaso** seudulliselle toteumalle, sekä pyrkiä toteuttamaan kaikissa kaupunkiseudun lukioissa **paikallisesti määritelty taso**.

# Koordinaattorin tehtävät ja sisältökenttä

Koordinaattorin ensisijainen tehtävä on seurata Tampereen kaupunkiseudun Tiekartan 2024+ ja seudullisten laatukriteerien toteutumista sekä yhdessä seutukunnan lukioiden kanssa suunnitella valitut kehittämiskohteet tuleville aikajaksoille. Toimeenpanoon osallistuminen riippuu valitusta koordinoitumallista ja resurssista (osa-aikaisuus vs. täysi työaika.)

1. Seudullisen koordinaattorin vastuulla on viestinnän ja yleisen koordinoinnin lisäksi eri työryhmien valmisteleva työskentely mm. seuturehtoreiden ja kehittäjäopettajien tapaamisten suunnittelu ja tavoitteiden asettelu yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa.
2. Seudullisista kriteereistä johdetaan yhdessä strategisia toimenpiteitä ja käydään vuoropuhelua kaupunkiseudun lukioiden kanssa, miten niitä toteutetaan eri toimintaympäristöissä ja yhteistyössä.
3. Yhteisten materiaalien jakaminen ja käyttöönoton fasilitointi (esim. erilaiset kyselyt ja yhteiset analyysit, toimenpide-esitykset) sekä mahdollinen koulutussuunnittelu kuuluvat laatutyön kenttään.
4. Aine- ja ryhmänohjaustiimien hyödyntäminen laatutyöskentelyssä laaja-alaisten osaamisalueiden tavoitteiden saavuttamiseksi ja pedagoginen kehittäminen ovat olennaisia kriteerien tavoitetasojen saavuttamisessa.

## REHTORIVALMENNUS LAADUN YDIN

- Teemat ja tavoitteet koulutussuunnitelmaa varten ja aikataululuonnos
- Valmentava muutosjohtaminen lukiokoulutuksen rehtoreille – ihmisen hyvinvointi hyvän johtamisen kulmakivi
- VAIHE I prosessinomainen koulutus (marraskuu 2023 – elokuu 2024), tiimiyttäminen ja työn jakaminen sekä käytännönläheisyys
- (MAHDOLLISESTI VAIHE II tiimiprosessin mahdollinen jatko sekä mahdollisuus yksilövalmennukseen -ei tarjouspyyntöä vielä)
- **KOULUTUKSESSA TOIVOTAAN KESKITTYVÄN SEURAAVIIN OSA-ALUEISIIN:**
  1. Itsetuntemus ja itsensä johtaminen (epävarmuuden ja muutoksien sietäminen)
  2. Yhteinen visio ja vertaistuki sekä rehtoreiden yhdessä tekemisen työkuulttuuri
  3. Ilmapiiri, aitous ja luottamus (työyhteisön tunteiden johtaminen)
  4. Jaettu johtajuus ja työyhteisön osallistaminen
  5. Itsearviointi ja palautteen käsittely



Kuva: Visit Tampere / Laura Vanzo

## Rehtorivalmennuksesta heränneitä ajatuksia ja kokemuksia (Tampereen klassillisen lukion rehtori Maria Kaakkolammi)

- 1. Parempi ongelmanratkaisukyky ja kollektiivinen älykkyys:** Yhdessä keskustellen, problematisoiden ja ideoiden päästään monipuolisempiin ratkaisumalleihin kuin yksin työskennellen. Ryhmätyönä pystytään ratkaisemaan paljon monimutkaisempia ongelmia kuin mihin ihminen yksinään pystyisi.
- 2. Sosiaalisesti hyvinvoiva työyhteisö:** Ryhmätyön menestyksellisyys ja ryhmässä syntyvä älykkyys on riippuvainen osallistujien sosiaalisista taidoista ja kyvystä kuunnella toisia. Aidon kollaboratiivisen yhteistyön kulttuurissa syntyy monenlaista yhteistyötä, ja sille on vahvasti leimallista yhteistyö ja kollegoiden kunnioittaminen.
- 3. Paremmat tulokset:** Jotta pulmia ratkaistaisiin ryhmissä paremmin kuin yksilö pystyisi, se vaatii ryhmätyöhön osallistujilta sosiaalista sensitiivisyyttä (=kykyä kuunnella ja havainnoida toisia). Tämä vaikuttaa ryhmän dynamiikkaan – mitä vähemmän ryhmässä on keskustelua dominoivia henkilöitä, sitä parempiin tuloksiin päästään.
- 4. Kollaboratiivinen työkuulttuuri mahdollistaa professionaalisen oppivan yhteisön** synnyn.

# Koulun työkuultuureja voi luokitella tarkastellen työyhteisön yhteisöllisyyttä ja yhteistyön tapoja: Työkuultuurien eroja, yksilökeskeinen vs. yhteisökeskeinen

Keskiössä yksilö	Keskiössä yhteisö
<p>individualistinen työkuultuuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>eristäytyneisyys: mm. suunnittelutyö yksin, luokkatilat ja arkkitehtuuri eristävät</li> <li>vähäinen palaute työstä</li> <li>ohjeiden, tuen ja kannustuksen puute</li> <li>jatkua paremmuuden tavoittelu, perfektionismi, syyllisyys</li> <li>uupumisen riski</li> <li>pelko jakaa ideoita ja hyviä kokemuksia (itsensä korostamisen vaikutelman välttely)</li> <li>kilpailuhenki</li> <li>tärkeää opettajan henkilökohtainen suoriutuminen oppimistulosten sijaan</li> </ul>	<p>kollaboratiiviset työkuultuuri:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>balkanisoitunut työkuultuuri           <ul style="list-style-type: none"> <li>klippiytymistä, leiriytymistä</li> <li>me vs. ne -asenne työyhteisössä</li> </ul> </li> <li>teennäisen kollegiaalisuuden kuultuuri           <ul style="list-style-type: none"> <li>tehdään yhteistyötä ohjatusti</li> <li>työyhteisö vahvasti klippiytyneen sijaan ns. liikkuva mosaiikki, jossa pienryhmien kokoonpanot vaihtelevat tehtävän mukaan</li> </ul> </li> <li>aidosti kollaboratiivinen työkuultuuri/professionaalinen oppiva yhteisö           <ul style="list-style-type: none"> <li>hakeudutaan yhteistyöhön aktiivisesti</li> <li>työn reflektointi merkittävä kehittämisen väline</li> <li>kollegoiden tuki ja kannustus</li> <li>mahdollisuus saada palautetta</li> <li>tavoitteena paremmat oppimistulokset</li> <li>ongelmanratkaisu yhdessä, dialogisuus</li> <li>jaettu johtajuus</li> </ul> </li> </ol>

(Hargreaves 1994, Hargreaves & Fullan 2012)

# POIMINTOJA JOHTAJUUDEN JA REHTORITYÖN MUUTOKSISTA (Uudistuva Tampere)

- Keskeisenä ilmiönä sosiaalisuus – yhteisöllisen työkuiltuurin tärkeinä arvoina luottamuksellinen ja avoin vuorovaikutus, osallistava päätöksenteko, jaetut arvot ja yhteinen visio. Sosiaalisuus on ihmisiä yhteen sitova elementti organisaatiossa.
- Jaettu johtajuus ja tiimimäinen toiminta voivat molemmat viedä työyhteisön toimintakulttuuria kohti professionaalista oppivaa yhteisöä, jonka tavoite on **parantaa oppijoiden oppimista ja oppimistuloksia opettajien ammattitaitoa kehittämällä (= yhteinen päämäärä)**.
- Rehtorien yhteinen valmennus tarjosi foorumin vertaisoppimiselle ja toteutti professionaalisen oppivan yhteisön lainalaisuuksia.

Hyvän yhteistyön ilmapiiri edellyttää myös tunteiden johtamisen taitoja. Työyhteisön tulee olla rakenteiltaan ja ilmapiiriltään sellainen, että se tukee sekä yksilöiden että yhteisön kehittymistä. Valmennuksessa sivuttiin myös näitä teemoja, ja näistä olisi hyvä keskustella lisääkin.

Parijohtajuuden kehittämisen yksi tukikeino voisi olla yhteinen työnohjaus sekä riittävä henkilöstöjohtamisen täydennyskoulutus dialogisessa ympäristössä ei vain itsenäisenä opiskeluna.