



Välittävä toimintakulttuuri- hyvinvoiva kasvuyhteisö

Maija Lanas
Majakka-iltapäivä
Pohto, Oulu
5.2.2019

-
1. Mikä on toimintakulttuuri ja mihin se vaikuttaa?
 2. Mitä tekemistä rakkaudella on ammattikasvatuksen kanssa?
 3. Mitä välittävä toimintakulttuuri on käytännössä?

Mikä on toimintakulttuuri?

Jaettuja merkityksiä, yhteisiä tapoja ja oletuksia
ihmiset omaksuvat nämä yhteisön jäseninä

Vaikuttaa sen piirissä oleviin aikuisiin ja lapsiin

Ilmenee selvimmin yhteisön käytännöissä.

Usein näyttäytyy oikeana ja hyvänä niille, jotka toimivat kulttuurin piirissä
(ja joskus käsittämättömänä sen ulkopuolisille)

Toimintakulttuuri on, mitä siitä tehdään

Toimintakulttuuri ei vain ”ole” jonkinlainen

Hyvän ja tarkoituksenmukaisen toimintakulttuurin luominen vaatii yhdessä tehtyä työtä.

Hyvän, välittävän toimintakulttuurin piirteitä

Toimivat, monipuoliset kanavat monisuuntaiselle palautteelle (työntekijät, lapset, vanhemmat)

Jokaisella tieto siitä, miten omaa yhteisöä voi kehittää ja miten siinä vaikutetaan

Turvallisuuden tuntu, hyvä olla yhteisössä

Avoin ja kunnioittava puhumisen tapa

Ulossulkeminen (fyysinen, sosiaalinen), nöyryytys, väheksyntä, lannistaminen, näkymättömyudentunteen aiheuttaminen, henkilön tai omaisuuden vahingoittaminen, identiteetin loukkaaminen, jatkuva mielipaha

... eivät näyttäydy tavallisena, pakollisena tai hyväksyttävänä osana arkea

Ystävälliset eleet ja sanat, toisesta välittäminen, kuunteleminen, myönteinen palaute, ajan antaminen, auttaminen, kiittäminen, ilo, hölmöily, mokat ja virheet, väärinymmärrykset, erimielisyydet, joustaminen, anteeksi antaminen ja anteeksi pyytäminen

...ovat normaaleja ilmiöitä välittävässä toimintakulttuurissa

Toimintakulttuuri on neuvoteltava ja sovittava avoimesti

Toimintakulttuuri on avattava jatkuvalle ammatilliselle keskustelulle.

Muuten se neuvotellaan epävirallisesti ja piiloisesti.

Toimintakulttuurin vaikutusten pohdinta ja sen ei-toivottujen piirteiden tunnistaminen ja korjaaminen ovat tärkeä osa toimintakulttuurin kehittämistä.

(Pops 2014, 24)

Toimintakulttuuri voi olla piilevästi kontrolloiva

Piilevää kontrollia ei aseteta ylhäältä päin.

Kukaan tee sitä tarkoituksella.

Silti se rajoittaa rohkeuttamme ja valintojamme

- näennäisesti omasta päätöksestämme.

Sitä on kaikissa työyhteisöissä jonkin verran.

Mitä toimivampi yhteisö, sitä vähemmän piilevää kontrollia on.

Piilevän kontrollin toimintakulttuurin seurauksia



Normeja, jotka on muodostettu ja joita **ylläpidetään ilman avointa ja ammatillista keskustelua (usein pelolla)**.



Henkilökunnan väsyminen



lasten epäonnistumisen kokemus

→ Tarve kehittää toimintakulttuuria tarkoituksenmukaisesti


”Toimintakulttuuri... vaikuttaa aina oppilaan kohtaaman koulutyön laatuun. Yhteisön toimintakulttuuri on sen historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutuva tapa toimia. Toimintakulttuuria voidaan kehittää ja muuttaa.”

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 24)

Toimintakulttuurin osa-alueet

1. työtä ohjaavien normien ja toiminnan tavoitteiden tulkinta
2. johtaminen sekä työn organisointi, suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi
3. yhteisön osaaminen ja kehittäminen
4. pedagogiikka ja ammatillisuus
5. vuorovaikutus, ilmapiiri, arkikäytännöt ja oppimisympäristöt.

(Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 24)



**Kaikkia näitä on
käsiteltävä:
avoimesti,
osallistavasti,
tavoitteellisesti**



Lapsille on hyväksi kulttuuri, joka kannustaa välittämiseen sekä toisen oikeuksien, tunteiden ja tarpeiden kunnioittamiseen.

Tätä kulttuuria ylläpidetään päivittäisessä arjessa:

Millainen kommunikointi on meillä normaalia?

Kuinka puhumme toisistamme ja muista?

Kuinka konflikteihin vastataan?



Mitä on rakkaus ammattikasvatuksessa?

Rakkaus on opittava asia

Kasvatamme ihmisiä jotka osaavat olla empaattisia, rakastaa, välittää.

Ammattikasvattajan vastuu:

Kasvatusinstituutioilla on merkittävä tasapainottava vaikutus etenkin, jos kotona on haasteita.

Rakkautta voi opettaa ja oppia. Ihmiset eivät vaistomaisesti osaa rakastaa, vaan se on taito siinä missä muutkin. Kehittyäkseen rakkaus tarvitsee harjoitusta kuten lihas, mutta tätä ei voi tehdä yksin, vaan harjoittaminen vaatii yhteistyötä.

Rakkaus tunteena

Ei pehmeä, Ei puhdas

Ei tarkoita muiden tunteiden (kuten pelon, häpeän, vihan, suuttumuksen, epätoivon) kieltämistä.

Ei välttämättä kykene vähentämään tai ylittämään näitä tunteita

Tapa vastata haastaviin tunteisiin.

Tunteet eivät ole ulkoisia ”voimia” vaan tekoja. Voimme vaikuttaa siihen, mitä päästämme sisään, mitä ulos.

Rakkaus tekoina

Jos ajattelemme rakkautta aina *tekoina* eikä tunteina, saadaan rakkauteen liitetyksi vastuullisuutta.

Valitsemme tekomme

Kasvattavaa rakkautta ei ole tekojen ulkopuolella.

Jokainen valitsee antaa rakkautta eri teoilla, mutta oltava

- *Välittäviä*
- *Vastuullisia*
- *Kunnioittavia*
- *Tietäviä*

(Hooks 2000, Chabot 2008)

Rakkaus suhteena

Ei henkilökohtainen tunne tai teko, vaan suhde toiseen ”minään”.

Olemassa vain sellaisena, kuin se suhteen molemmille osapuolille ilmenee.

Suunta, ei päämäärä

Rakkaus suhteessa sisältää usein seuraavat:

- a) vähennetty paino itsellä
- b) huomioiva katse toista ja tilannetta kohtaan
- c) oletus että ”hyvää” on olemassa ja on rakkauden kohde

(Chabot 2008, Buber, Liston 2000, 95)

Välihuomio: lapsi välittäjänä

Hyvinvointi ei tule pelkästään siitä, että meistä välitetään ja meitä autetaan, vaan myös siitä, että me **saamme välittää ja auttaa**

→ On tärkeää mahdollistaa ja tunnistaa tilanteet, joissa lapsi omaehtoisesti ja omalla tavallaan välittää, auttaa, tuo hyvää ympäristöön.

Rakkaus on poliittista

Yhteiskunnallisista valtasuhteista riippuen jotkut saavat enemmän tai helpommin rakkautta ympäriltään kuin toiset.

Rakkaus on siis valinta, mutta olosuhteet, jossa teemme valintamme, eivät ole reilut.



Välittävä toimintakulttuuri käytännössä

Maija Lanas 2019

Välittävässä ja osallistavassa koulussa jokaisella lapsella ja aikuisella toteutuu 5 asiaa:

1. Sosiaalinen osallisuus

- olla arvostettu jäsen, jolla on myönteistä tarjottavaa sosiaalisessa yhteisössä

2. Tiedollinen osallisuus

- tasaveroinen oikeus yhteisössä tärkeän tiedon *tuottamiseen*

3. Päätöksenteko-osallisuus

- vaikuttaa itseä ja yhteisöä koskeviin päätöksiin ja päätöksentekoprosessiin

4. Vastuuosallisuus

- yksilöllä on itseä ja muita koskevia vastuita yhteisössä

5. Kertomuksellinen osallisuus

- Olla myönteinen osa yhteisiä kertomuksia, oikeus olla myös kertoja

Käytännöt kehittyvät arjessa

Usein hyvien käytänteiden takana on omistautunut ja reflektiivinen, ammattimainen toiminta – ei ylhäältä johdettu määräys

Silti, hyvät käytännöt on usein hyvä tunnistaa ja kirjata avoimesti, jotta ne muuttuvat yksittäisen opettajan hyvästä ideasta toimintatavaksi

HYVÄT KÄYTÄNNÖT TIETOISIKSI JA NÄKYVIKSI

Mitä sellaisia tapoja tai käytänteitä yhteisössänne on,

...joilla aina vahvistamme kaikkien lasten turvallisuuden ja välitetyksi tulemisen kokemuksia haastetilanteiden jälkeen?

...joilla henkilökunta ilahduttaa toisiaan?

...joiden ainoatarkoitus on tuoda hyvää mieltä lapsille?

...joilla varmistamme, että vanhemmat ja lapset tuntevat olonsa mukavaksi ja turvalliseksi antaa myös kriittistä palautetta?

Kasvatusyhteisössä on paljon arkisia vahvuuksia, joiden tunnistaminen ja jakaminen on tärkeää

...joilla vahvistamme lasten *kokemusta* siitä, että heitä kuunnellaan heille tärkeissä arjen asioissa?

...jotka ovat syntyneet yhteistyössä lasten kanssa, ja ovat jopa yllättäneet aikuiset?

...joilla opetamme lapsia tunnistamaan ja sanomaan hyviä asioita toisilleen?

...joilla varmistamme, että jokainen henkilökunnan jäsen saa ajankohtaista tukea haastavien tilanteiden ammattimaiseen käsittelyyn?

Mitä enemmän välittäviä käytänteitä, sitä tehokkaampaa esim. kiusaamisenehkäisy on

Välittävissä, empaattisissa yhteisöissä kiusaamisen ehkäisy toimii paremmin

Kaikissa yhteisöissä on konflikteja. Tämä on ok. Olennaista on, kuinka ne käsitellään

ELI:

Toimintakulttuurilla on merkitystä oppilaan koulukokemukselle

Koulun välittävä toimintakulttuuri turvaa lapsuutta ja nuoruutta, ja edistää opettajien työhyvinvointia

Välittävä toimintakulttuuri syntyy yhteisön jäsenten arkisista valinnoista ja niiden ammattitaitoisesta reflektiosta