Taidepedagogisia keskusteluja taiteen perusopetuksen ryhmäopetuksesta

MENETELMIÄ HYVINVOIVAN OPPIMISYMPÄRISTÖN KEHITTÄMISEEN TAITEEN PERUSOPETUKSESSA

OPETUSHALLITUKSEN RAHOITTAMA HANKE 2025/2026

Taidepedagogisia keskusteluja taiteen perusopetuksen ryhmäopetuksesta:
Menetelmiä hyvinvoivan oppimisympäristön kehittämiseen taiteen perusopetuksessa

Opetushallituksen rahoittama hanke 2025/2026

Materiaalia työstämässä ovat olleet:

Espoon sirkus-ja teatterikoulu Eskon opettajat:
Taruelma Heikkinen (sirkus)
Heidi Korhonen (teatteri)
Elsa Kääriä (teatteri)
Seija Pitkänen (sirkus)
Jeannette Rönkkö (teatteri)
Kaisa Saarakkala (teatteri)
Karen Soinila (teatteri)
Rasmus Witikka (sirkus)

Sorin Sirkuksen opettajat:
Juha Helppikangas
Henri Kannisto
Iitu Kivimäki
Merja Koskiniemi
Sanna Kopra
Taina Kopra
Kamilla Nisso
Elina Mäkelä

Tikkurilan Teatterikoulun opettajat:
Evita Aaltonen
Ilja Mäkelä
Riikka Niemistö
Tuukka Tiihonen

Riihimäen Nuorisoteatterin opettajat:
Reija Iso-Mustajärvi
Juhana Rönnkvist
Nelli Ojapalo
Onerva Tikka
Petra Lumme
Siiri Jokilehto

Materiaali kokoamassa ovat olleet:
Esittävien taiteiden oppilaitosten liitto ETOL ry:n toiminnanjohtaja Liisa Pylkkänen
Espoon sirkus- ja teatterikoulu Eskon rehtori/teatteriopettaja Terhi Perälä

Kuvitus ja taitto: Tulikukka Huovinen

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto hankkeeseen

Luennoitsijat

1. Neurokehityksellisen häiriöt ja opetuksen keinot 1
Tero Kujala

2. Pedagoginen vuorovaikutus ja kohtaaminen taideopetuksessa 12
Riku Saastamoinen

3. Monikielinen oppija ryhmässäni: Tutkimuksen evästyksiä ja käytänteitä kielitietoiseen taiteen perusopetukseen 25
Elisa Repo

4. Moninaisuudesta ja sen ilmiöistä | Motivaatio hyvinvoinnin ja jaksamisen lähteenä työssä 35
Petr Potchinchtchikov ja Frank Martela

5. Toimiva ja turvallinen oppimisilmapiiri 46
Minna Mustakallio-Sorvari ja Sari Alanen

6. Muutos, työyhteisö ja minä 53
Jaana Leinonen

Lähteet / lukemista

JOHDANTO HANKKEESEEN

Menetelmiä hyvinvoinnin ja turvallisemman oppimisympäristön kehittämiseen

Hanke toteutettiin Espoon sirkus- ja teatterikoulu Eskon hallinnoimana yhteistyössä Tikkurilan Teatterikoulun, Sorin Sirkuksen, Riihimäen Nuorisoteatterin sekä Pukinmäen Taidekoulujen henkilökuntien kanssa vuosina 2025–2026. Merkittävää roolia hankkeessa näytteli myös Esittävien taiteiden oppilaitosten liitto ry. Liiton toiminnanjohtaja Liisa Pylkkäsen kanssa yhteistyössä järjestettiin valtakunnalliset webinaarit ja niiden markkinointi muillekin TPO-liiton jäsenliitoille (mm. Kuvataidekoulujen liitto, Suomen Musiikkioppilaitosten liitto, Suomen Tanssiopettajien liitto), joiden jäsenoppilaitoksissa järjestetään myös ryhmäopetusta.

Asiantuntijoiden (9 kpl) pitämien webinaarien (7kpl) teemat vaihtelivat ryhmäopetuksen ympärillä. Heiltä saatujen ajatusten ja tietotaidon innoittamina yhteistyökoulujen henkilökunta keskusteli käytännönläheisesti webinaarien pohjalta.

Asiantuntijoiden esiintuomista asioista ja opettajien jatkojalostetuista ajatuksista syntyi tämä käsissäsi oleva opetusmateriaali. Materiaali on yhdistelmä monen ihmisen ajatuksia, jossa tärkeää ei ole enää se, kuka on näin väittänyt, vaan itse asia, johon on ryhmässä päädytty. Tästä syystä materiaalissa on toistoa jonkin verran, koska asiat kertautuivat ryhmissä ja webinaarien aiheissa. Sen ovat yhteenkoonneet ETOL ry:n toiminnanjohtaja Liisa Pylkkänen ja Eskon rehtori Terhi Perälä. Toivottavasti löydät tästä vastauksia ja iloa taideopetuksen joskus haastavaankin ryhmäopetukseen.

LUENNOITSIJAT

Tero Kujala

Riku Saastamoinen

Elisa Repo

Frank Martela

Petr Potchinchtchikov

Minna Mustakallio

Sari Alanen

Jaana Leinonen

1. NEUROKEHITYKSELLISET HÄIRIÖT JA OPETUKSEN KEINOT

Tero Kujala, KM
erityisluokanopettaja, lastentarhanopettaja

MITEN KOHDATA ERITYISOPPIJA RYHMÄTILANTEESSA ILMAN ERITYISPEDAGOGISIA VALMIUKSIA TAIDEPEDAGOGIIKAN KAUTTA?

Johdonmukainen toiminta

- Tärkeää oppituntien ja ohjeiden selkeä rakenne – helppo tunnin struktuuri.
- Pyrkimys rauhalliseen toimintaan ja ohjeistukseen – kuvat apuna.
- Tunnin rakenteen kirjoittaminen ja visualisoiminen esille.
- Ohjeita, visuaalisia työkaluja ja rutiineja tunnin rakenteessa.
- Selkeät säännöt:
  - Turvalliset ja selkeät rajat.
  - Tavoitteiden selkeä määrittely.
  - Yksilölliset säätelyn keinot.
- Jonkinlaista joustoa tehtävänannoissa erityisoppijalle.
- Erilaisten, tuntitilannetta tukevien materiaalien käyttö.

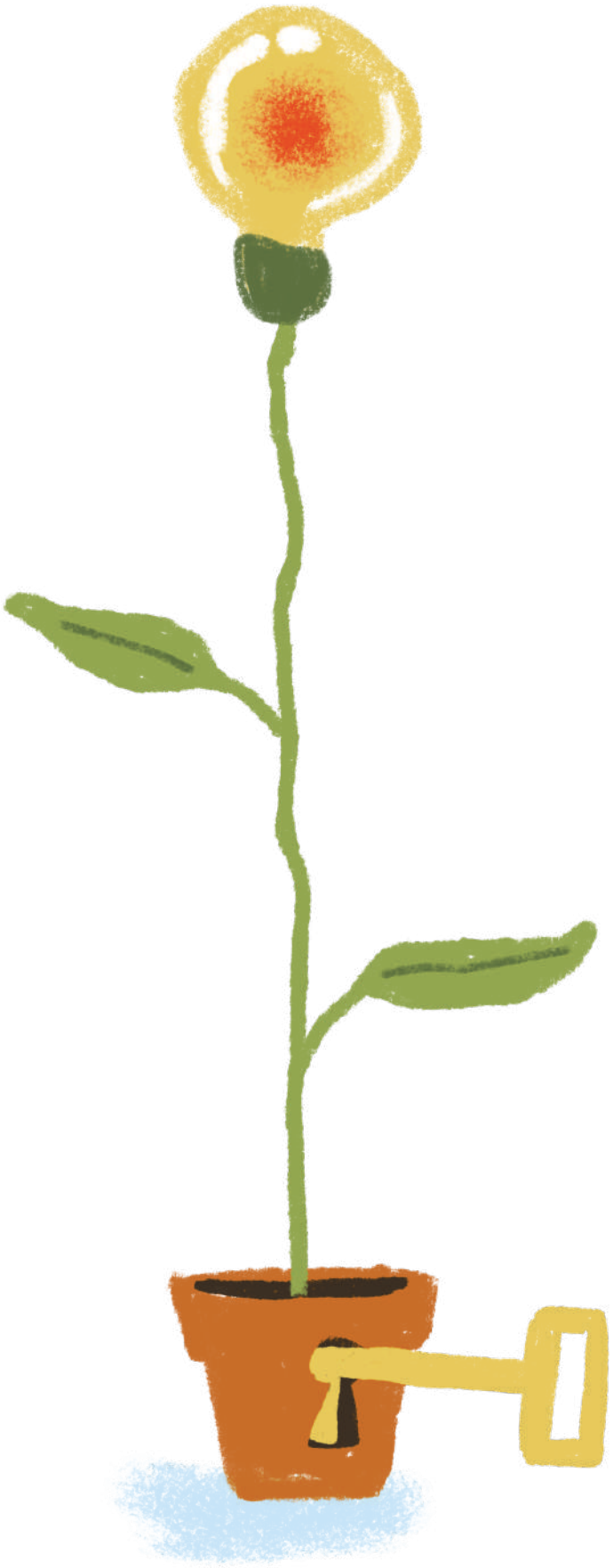
Vuorovaikutus

- Selkeä ja lyhyt kommunikointi, visualisointia.
- Vuorovaikutuksen mukauttaminen – empatialla ja myötätunnolla, toivottavasti vanhempien tuella, heidän kertomistaan toimivista toimintamalleista.
- Anna aikaa vuorovaikutuksen luomiseen – selitä, kuinka toisia oppilaita lähestytään, kuinka toisia pyydetään leikkimään ja miten toimitaan ristiriitatilanteissa.
- Yksilöllisen vuorovaikutustavan huomiointi – luomalla tuntitilanteesta mahdollisimman vastaanottavan, koska jokainen oppii eri tavoin.
- Mielenkiinnon kohteiden hyödyntäminen.
- Auta oppilaita hahmottamaan sosiaalisia tilanteita, ”tulkkaa”.
- Käy oppilaiden kanssa läpi sosiaalisia tilanteita.
- Turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri tunnilla.
- Ryhmätilanteiden tarkkailu.

Alkukeskustelut oppilaiden kanssa

Lomake: Miten toivot kanssasi toimittavan? *(Pyydä oppilas vastaamaan näihin kysymyksiin kirjallisesti.)*

- Asiat, joihin tarvitset apua.
- Asiat, joista et pidä.
- Tilanteet, joissa on hankala olla.
- Miten toivot minun suhtautuvan sinuun kun ahdistut?
- Millaisesta kommunikaatiosta hyödyt?
- Saako sinuun koskea?
- Millaisten ihmisten kanssa sinun on helpoin tulla toimeen?
- Tarvitsetko jotain apuvälineitä?
- Miten kerrot siitä, että tarvitset tauon?



Rakenna sosiaalisesti turvallinen toimintaympäristö

1. Yksilöllinen osallistuminen – oppilaalla voi olla oma rooli, joka sopii hänen vahvuuksiinsa. Sallitaan erilaiset tavat osallistua (aktiivinen mukana oleminen, havainnointi, lyhyet osallistumisen hetket). Käytetään kiinnostuksen kohteita motivoimaan ja sitomaan ryhmän toimintaan.
2. Vuorovaikutuksen tuki – opettaja mallintaa toivottua vuorovaikutusta. Pienryhmät tai pariharjoitukset helpottavat sosiaalista tilannetta. Käytetään vuorovaikutuksen tukikeinoja: kuvat, eleet, kirjoittaminen tai sovitut merkit.
3. Tunne- ja aistituki. Mahdollisuus taukoihin ja rauhalliseen tilaan. Aistikuormituksen säätely/purku (valaistus, äänitaso). Rauhoittumisen ja itsesäätelyn keinot sallitaan.
4. Positiivinen, turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri. Korostetaan vahvuuksia ja onnistumisia. Kannustetaan koko ryhmää arvostamaan erilaisuutta.

Aistiärsykkeiden määrän säätely

- Rajaaminen ja karsiminen (esim. valaistus, äänimaailma, visuaaliset ärsykkeet).
- Mahdollisuudet palautua aistikuormituksesta ja sosiaalisesta vuorovaikutuksesta.
- Koulussa voisi tehdä kartoituksen aistiestettömyydestä (esim. kuormituksen purkutavat: **ekkot***, käsille tekemistä, hengähdystauot, yksinolo “turvapaikassa”, aistilepo ym.
- Sosiaalisesti turvallinen toimintaympäristö:

  Tässä Invalidiliiton kattava ja asiantunteva tarkistuslista, jonka avulla tilojen tarkastus on helpompi suorittaa: *Aistiesteettömyyden tarkistuslista.*

Itsesäätelyä tukeva vuorovaikutus

- Kyky sovittaa oma toiminta lapsen yksilöllisten taipumusten ja tarpeiden mukaisesti.
- Kyky pitää mielessä tunteiden ja kokemusten sanoittaminen.
- Yhteisen ymmärryksen tarkistaminen.
- Johdonmukainen, positiiviseen keskittyvä palaute.

Asenne-esteettömyys

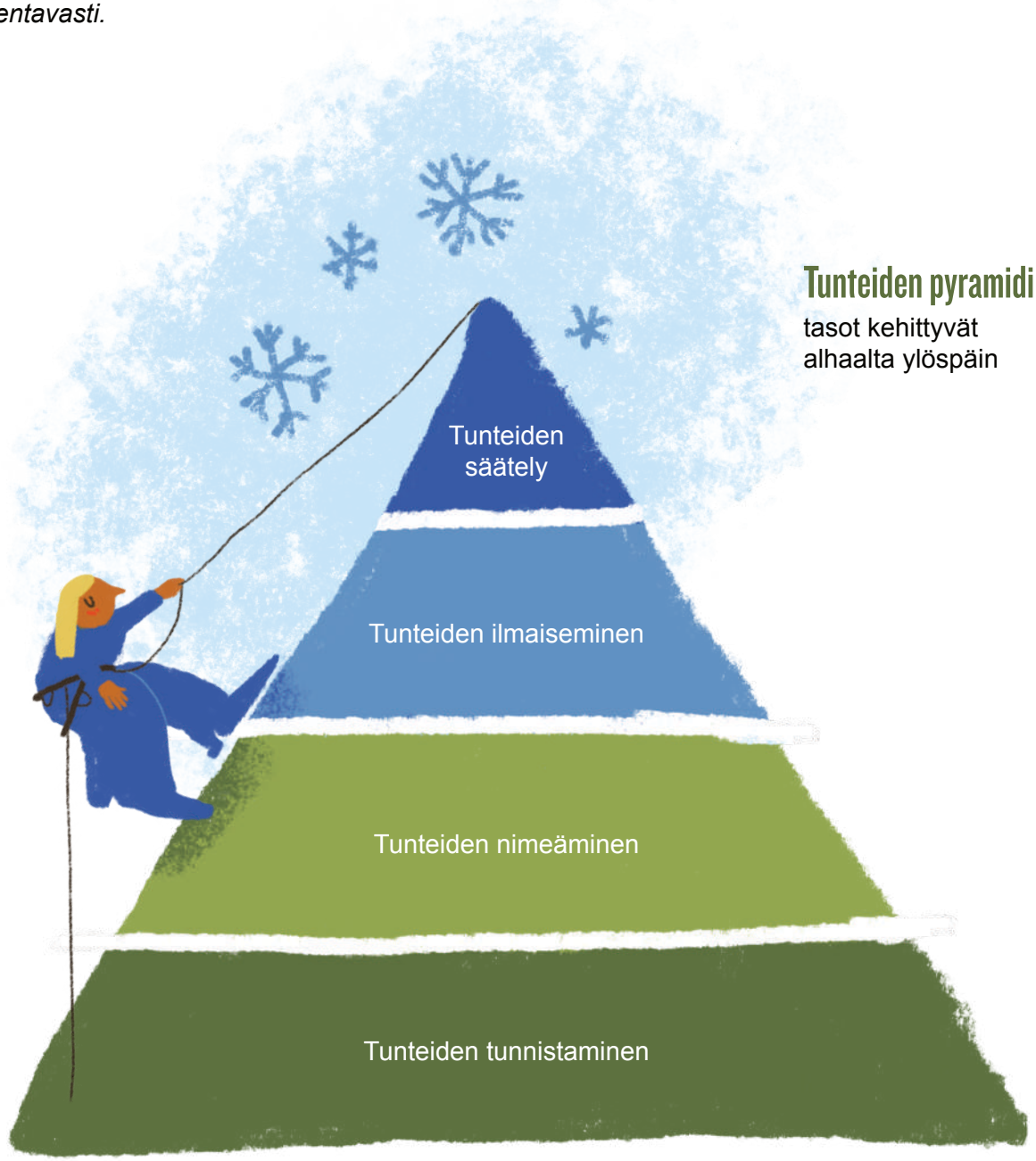
- Neuromoninaisuuden hyväksyvä asenne.
- Korostaminen kaikille oppilaille heti alusta asti, että ei ole yhtä oikeaa tapaa toimia, tai yhtä oikeaa mielipidettä asioista, vaan kaikki ryhmän jäsenet hyväksytään omana itsenään.
- Oppilaan ottaminen vastaan sellaisena kuin oppilas on.
- Tuen tarjoaminen ja oppilaaseen tutustuminen
- Tunnetaidoissa tukeminen.
- Oppilaan vahvuuksiin keskittyminen.

***EKKO** = henkilökohtainen erityiskiinnostuksen kohde

Opettajan pohdintaa

Kun erityisoppija innostuu vähän "liikaa" jostain harjoituksesta tai hän ei pysty keskittymään vaativaan harjoitteeseen, niin jäin pohtimaan, että voisiko tätä "luovaa energiaa" kanavoida tilanteen ja harjoitteen kannalta vahvuudeksi ja mahdollisuudeksi. Tällöin oppilaalle syntyisi kokemus ehkä hänen arvostaan ja hyödyllisyydestään – sen sijaan, että kokemus olisi vain, että vaikea pysyä paikallaan.

Toisaalta, miten tilanne voisi edetä orgaanisesti ja kuitenkin kaikkien osallistujien oppimisen kannalta rakentavasti? Voiko opettajana enemmän osata nähdä ja sanoittaa oppilaan vahvuuksia ja antaa niille arvoa, hyödyntäen niitä teatteritaiteen ja työskentelyn kannalta rakentavasti.



MITEN MUKAUTTAA TUNNIN SISÄLTÖÄ NIIN, ETTÄ KAIKKI PÄÄSEVÄT MUKAAN, MUTTA OPETUKSEN TAVOITTEISTA EI TINGITÄ?

- Rakenne, selkeys, kommunikaatio oppilaan kanssa ja mahdollisuus oppia omat oppimisrajoitteet huomioiden.
- Huomioidaan kaikkien vahvuudet ja poistetaan liialliset aistiärsykkeet opetustilanteesta.
- Pidetään ohjeet selkeinä ja lyhyinä.
- Annetaan kaikkien miettiä ensin itsekseen asioita, jotka vasta sen jälkeen yhdistetään laajemmaksi kokonaisuudeksi.
- Suunnitelmallinen tuntirakenne, rutiinit, toistuvuus. Kerrotaan oppilaille mitä tehdään missäkin vaiheessa ja mitä heiltä odotetaan.
- Ennakointi, etukäteen tiedottaminen esimerkiksi tunnista jossa kovia ääniä (esim. äänenkäytön harjoitteet), tunnin struktuurin tuominen näkyväksi.
- Luovia tehtäviä, joissa on erilaisia mahdollisuuksia osallistua tai keskenään erilaisia tehtäviä – yksilö, pari, pienryhmät, koko ryhmä.
- Selkeä tunninrakenne/rutiinit ja sen selkeä esilletuonti. Sirkuksen puolella temppujen variointia omalle tasolle sopivaksi.
- Asioiden jäsentäminen, rajaus, selkeä kommunikointi. Hyvä visualisoida tunnin kulkua – voi auttaa kaikkia oppilaita. Toisaalta opetustilanteet, ryhmän energiatasot, eri vaiheisiin ja harjoitteisiin kuluva aika ovat kaikki melko vaikeasti ennakoitavissa. Tämän takia esimerkiksi keskittymisleikin tai rentoutumishetken tarve voi ilmaantua milloin missäkin harjoitteen välissä.
- Rutiinien ylläpitäminen ja erilaisten vaihtoehtojen tarjoaminen oppilaille.

MITEN TOIMIA, JOS OPPILAS EI SUOSTU MUKAAN TOIMINTAAN? ONKO JOTAIN LAINALAISUUKSIA KÄYTÖKSESSÄ?

- Lähtökohtaisesti harrastukseen tullaan vapaaehtoisesti. Jos oppilas ei suostu, pitää asia selvittää: Onko kyseessä motivaatioasia vai jokin muu asia, joka häiritsee oppilasta? Näitä voi olla tilapäiset kriisit, pysyvämmät osallistumisen haasteet tai neuroepätyypillisyys. Mahdollisuuksien mukaan oppilaan kanssa kahdenkesken juttelu tai oppilaan vanhemman kanssa juttelu.
- Oppilaalle toiminnan syyn ja tavoitteen perustelu: Onko jotain muuta, mitä oppilas voi tehdä päästäkseen samaan tavoitteeseen? Parhaimmillaan oppilas on motivoitunut ja ymmärtää yhteisen tavoitteen ja yrittää itsekin ehdottaa, mitä muuta hän voisi tehdä.
- Rohkaisu, rauhallinen ilmaisu ja läsnäolo, kuuntelu. Kysy, miten voi auttaa tai mikä voisi auttaa? Onko ongelma aistiärsykkeissä tai epäselvyydessä siinä, mitä odotetaan tai epävarmuudessa, miten selviää tehtävästä?
- Tärkeää on, että tarjoaa vaihtoehtoja ja oppilaan kykyjen mukaista toimintaa. Toki jos suostumattomuus johtaa tunnin häiritsemiseen, on asiasta syytä keskustella oppilaan ja tämän vanhempien kanssa. Enemmänkin näen tärkeänä, että tarjoan vaihtoehtoja ja oppilaan kykyjen mukaista toimintaa. Toki jos suostumattomuus johtaa tunnin häiritsemiseen, on asiasta syytä keskustella oppilaan ja tämän vanhemman kanssa.
- Toimia positiivisen vahvistamisen ja houkuttelun kautta. Jos tilanne vaatii, kannattaa pyrkiä keskustelemaan syistä kahden kesken.
- Jakaa pienryhmät/parit. Ei anneta oppilaiden itse valita ryhmiä ja pareja. Kirjolainen jättäytyy muuten helposti yksin, ja jopa sanoo ettei halua tulla mukaan, vaikka selvästi näkyy että haluaa, muttei usein uskalla.
- Oppilas saa seurata sivusta toimintaa ja tulla mukaan omalla tahdilla, vaikka vain lyhyeksi hetkeksi.
- Kannustaa tulemaan mukaan, mutta jos tilanne on, että oppilas ei millään halua, niin häntä ei saa myöskään pakottaa. Kannattaa kehottaa seuraamaan tuntia ja liittymään mukaan toimintaan, kun siltä tuntuu. Jos asia toistuu, kysyy vanhempien mielipidettä asiasta.
- Antaa tilaa astua harjoitustilanteesta sivuun, mutta sanallistaa, että muu ryhmä jatkaa työskentelyä. Sallii tulemaan mukaan uudestaan. Pyrkii olemaan turvallinen ja salliva, mutta on myös oikeus opettajana vaatia.
- Yksilöllistäminen, hyödyntää neurokirjolla olevan oppilaan vahvuuksia.
- Antaa lupa palautumiseen ja aistilepoon.

MITEN ONNISTUISI USEAN KESKITTYMISHÄIRIÖISEN KÄSITTELY SAMASSA RYHMÄSSÄ ILMAN LISÄRESURSSEJA? ONKO TÄHÄN TYÖKALUJA?

- Tilanne on vaikea, mutta täytyy pyrkiä ottamaan kaikki huomioon esimerkiksi pienryhmiä jakaessa.
- Haastavaa, jos heillä on eri häiriö! Ryhmäkokoa pitäisi pienentää, jos ei lisäopettajaa saa mukaan.
- Pitkäjänteinen työ ja rutiinien tärkeys auttavat häiriökäytöksen vähentämisessä.
- Asioiden ennakointi ja struktuuri, mutta aina sekään ei riitä. Taideopetus saattaa jäädä pienemmälle osalle, kun koitetaan tasapainotella tilanteessa. Ohjeita ei saa kerrotuksi, jos joku juoksee ympäri tilaa. Häiriköinti puuduttaa ja väsyttää muita lisäten levottomuutta.
- Käydään tunninrakenne yhdessä läpi aluksi. Vaatii opettajalta/ryhmänohjaajalta paljon, että pystyy huomioimaan jokaisen oppilaan erityistarpeet. Olisiko mahdollista hyödyntää jo pidemmällä olevia harrastajia/oppilaita ryhmän tukena?
- "Käsittely"? Varmasti riippuu paljon tilanteesta ja oppilaiden yksilöllisistä piirteistä.
- Se on varmasti vaikeampaa ja vaatii opettajana enemmän vahtimista ja tilanteessa valppaana olemista. Tärkeää on yhteiset rutiinit ja toiminnan räätälöiminen yleiseen energiatasoon sopivaksi. On myös hyvä olla tarkkana, milloin keskittyminen on ehdotonta ja milloin ei. Turvallisuusasioita läpikäydessä odotan, että minua seurataan huolella, mutta vastapainona koitan tarjota vapaampaa tekemistä, joka kannustaa kokeiluun.
- Riippuu varmaan yksilöistä ja ydinoireista. Selkeät suunnitelmat, tavoitteet ja säännöt. Ehkä jos meno yltyy aivan villiksi, kunkin keskittymishäiriöisen oppilaan kanssa olisi hyvä sopia, mitä tehdään, kun meinaa mopo lähteä käsistä. Onko mahdollista päästä jonkinlaiseen rauhoittumistilaan? Luultavasti ei erilliseen tilaan, jos on vain yksi opettaja. Onko mahdollista ottaa vähän taukoa ja tehdä hetken aikaa jotain muuta?

OPPILAIDEN EPÄVARMUUKSIEN JA PELKOJEN PURKAMINEN TURVALLISESTI TUNNIN AIKANA – MINKÄLAISIN TAIDEPEDAGOGISIN KEINOIN?

- Yhteiset tilanteiden purkamiset ja kahdenkeskiset keskustelut, jos mahdollista.
- Kehumalla jotakin oppilaan tekemää tunnin aikana, mutta ei koko porukan edessä, vaan kahdestaan hänen kanssaan.
- Keskustelu, helpotetut harjoitukset.
- Tarjotaan mahdollisuus rauhoittumiseen ja huomioidaan oppilaiden vahvuuksia.
- Positiivinen vahvuuksien ääneen sanoittaminen ja niihin perustuva toiminta. Vahvuuksiin perustuvaa vastuunantoa lisäämään minä-pystyvyyden tunnetta. Esim. tarkka oppilas saa vastuulleen kerätä välineet lajiteltuihin kasoihin?
- Ryhmän alkaessa tuoda esille turvallisen tilan periaatteita: olemme yhdessä uusien asioiden äärellä sellaisina kuin olemme ja muita kunnioittaen. Jos tietty temppu jännittää niin tarjoa vaihtoehtoja, miten lähestyä temppua tuettuna, pala palalta.
- Piirtäminen, liikkuminen, tarinallistaminen, jutustelu parin kanssa, erilaisten itsearviointi/-reflektio tehtävien teettäminen, jonka jälkeen yhteisesti puretaan ja huomioidaan.
- Riippuu oppilaasta ja kuinka akuutti tunnetilanne on. Asiasta puhuminen kahden oppilaan kanssa, ilmiöstä puhuminen yleisemmällä tasolla ryhmän kanssa, oppilaat keskustelemaan pareittain, oppimispäiväkirja, mielikuvaharjoitus onnistumisesta, jokin ei-sanallinen tapa ilmaista tunteita (piirrä kuva, valitse kuvakortti, tee kuvaava teatteripatsas tai liike).
- Pidetään tunnit jatkuvasti tilana, jossa tunteista saa puhua ja siihen kannustetaan. Tärkeää on myös saada oppilaan itsetunto kasvamaan tälle sopivan tasoisella toiminnalla (ei heitetä heti syvään päätyyn) ja annetaan tilaa ja mahdollisuuksia epäonnistua. Opettajana on myös hyvä itse näyttää omia mokia ja olla niistä rehellinen.

MITEN LAPSEN JA NUOREN AIVOT KEHITTYVÄT – VOIKO ASIOITA YMMÄRTÄÄ KEHITYSPSYKOLOGISESTA NÄKÖKULMASTA?

- Aivojen tiedonkäsittely on poikkeava ja vaikuttaa mm. sosiaaliseen vuorovaikutukseen, kielelliseen ja ei-kielelliseen viestintään, tunteiden ja käyttäytymisen säätelyyn, oman toiminnan ohjaamiseen ja aistisäätelyyn.
- Taustasyyt: perimä/geenit, ympäristötekijät, aivojen rakenteellinen ja toiminnallinen poikkeavuus.
- ADHD:n esiintyvyys lapsilla ja nuorilla v. 2023 arvioitiin olevan 8,0 % (6,0–10 %), aikuisilla 2,2–3,4 %, autismikirjon häiriö n. 1 %, oppimisvaikeuksia 10–20 %.
- Monihäiriöisyys on yleistä.
- Lapsen ja nuoren aivot kehittyvät ja on hyvä ottaa huomioon eri ikäkaudet.
- Lapsilla ja nuorilla on usein kehitykseen liittyvää tarvetta haastaa mm. auktoriteettia ja erityisesti nuoremmilla lapsilla keskittyminen on haastavampaa. Onkin tärkeää sallia näissä asioissa kehittyminen myös lapsille eikä odottaa heiltä esim. aikuisen käytöstä.
- Neuromoninaisuus viittaa ihmisten luonnolliseen vaihteluun aivojen toiminnassa, ajattelutavoissa ja tiedonkäsittelyssä. Neurodivergentillä henkilöllä aivotoiminnan rakenne ja toimintamallit poikkeavat vallitsevasta neurotyypillisestä normista, mikä vaikuttaa siihen, miten henkilö hahmottaa maailmaa, prosessoi tietoa ja reagoi ympäristöönsä – esim. autismikirjo, ADHD, oppimisvaikeudet.

MUITA HUOMIOITA

ADHD:n ydinoireet

- Aktiivisuuden säätelyn vaikeus.
- Tarkkaavuuden säätelyn vaikeus.
- Impulsiivisuus.

Autismikirjon häiriön ydinoireet

- Sosiaalisen kommunikaation ja sosiaalisen vuorovaikutuksen vaikeudet.
- Rajoittuneet, toistavat käyttäytymisen tai kiinnostuksen mallit.
- Erityinen herkkyys kuormittumiseen ja stressiin.
- Pysyvä ja voimakas yli- tai alireagointi aistiärsykkeisiin tai poikkeava kiinnostus aistiärsykkeisiin.

Otsalohkon merkittävyys:

Keskittymisen säätelyn vaikeus

- Tarkkaavuuden säätelyn vaikeus.
- Vireystilan säätelyn vaikeus.
- Vaikeus säädellä aktiivisuutta (vähenee iän myötä), impulssikontrollien vaikeus.
- Poikkeava reagointi palautteeseen.
- Oman toiminnan ohjauksen vaikeus.
- Työmuistin vaikeudet.
- Motivoitumisen vaikeus.

Miltä kuormittava ympäristö tuntuu? Pystytkö katsomaan tämän videon loppuun? Siinä pääset sisään aistiyliherkkyyden maailmaan.

2. PEDAGOGINEN VUOROVAIKUTUS JA KOHTAAMINEN TAIDEOPETUKSESSA

Riku Saastamoinen, TeT
varadekaani, yliopistonlehtori

MITEN KOHDATA OPPIJAT RYHMÄTILANTEESSA TAIDEPEDAGOGIIKAN KAUTTA?

- Omat tunteet ja niiden säätelyn tärkeys. Miettiä, mihin tunnilla pitäisi keskittyä. Dialogisuus, tuntisuunnitelmassa joustaminen tarpeen mukaan, vastavuoroisuus tunneilla. Kuuntelemisen tärkeys.
- Vaatii opettajalta aktiivista työtä, että kuuntelee, kohtaa ja huomioi. Työ on erilaista, kun opettaa vs. ohjaa. Illassa monta ryhmää ja vaatii opettajalta energian jakamista kaikkien ryhmien kesken. Eri ikäiset ryhmät, jolloin pitää adaptoitua eri tavoin vuorovaikutuksen äärelle ja kohtaamiseen.
- Omat tunnereaktiot on sallittu. Tunne on fysiologinen reaktio, siitä ei tarvitse syyllistyä. Tunnereaktio syntyy halutaan tai ei, mutta sen säätelyyn voi vaikuttaa. Mikä on tähän tilanteeseen sopivaa? Missä on vastuu? Muistuttaa itseään niissä hetkissä, että missä huomio pitäisi olla? Kuitenkin taide on hallitsematonta, eli ei voi olettaa, että kaikki menee juuri niin kuin on suunniteltu tai ajateltu. Kaikki tulee omasta näkökulmastaan tilanteeseen. Dialogisuus korostuu. Siinä on jotain taidepedagogiikan ydintä, sillä saavutaan yhteiseen tilanteeseen ja tilaan.
- Luo turvallinen tila kaikille. Tärkeintä ettei oleta oppilaista tai toiminnasta liikaa. Keskeneräisyyden hyväksyminen ja epävarmuuden sietokyky. Ymmärtää, että jokainen oppilas ja ryhmä on erilainen ja myös ikä vaikuttaa asiaan. Kehon ja mielen kehitys tai suhde kehoon on erilainen. Taideopetuksessa tavoitteet voi olla tosi erilaisia eri ryhmissä jopa oppilaskohtaisesti. Tuetaan oppilaan omaa kehityspolkua. Osaako oppilas vaatia opettajalta/ryhmältä tilaa? Miten pystyy tasapuolisesti huomioimaan kaikki oppilaat?
- Turvallisemman tilan periaatteiden selkeyttäminen ja huomioiminen opetuksessa. Sitä kautta ja muutenkin toiminnan tavoitteiden ja tilanteen selkeyttäminen ryhmätoiminnan alussa. Taidepedagogiikka on uniikki työkalu oppijoiden kohtaamisessa. Yksilöiden kuunteleminen. Jokaisella ryhmän jäsenellä syntyy omia tavoitteita ja toiveita toiminnan suhteen. Miten opettajana auttaa tavoitteiden saavuttamisessa? Reflektio, jota vaaditaan taiteen oppijalta ja opettajalta.
- Miten pystyisi hiljentämään oman pään ja kuuntelemaan, mitä tapahtuu? Voiko pystyä sanallistamaan oppilaille, että itselläkin on jokin tunne? Miten sanoittaa, että ollaan kaikki yhdessä tässä? Tärkeää, että ei oleta toisten kokemusta. Joskus hankalaa kohdata erilaiset oppijat esim. silloin kun käydään yhteisiä pelisääntöjä läpi: Miten opetustilanteessa toimitaan? Miten heti silloin voisi saada luotua ryhmälle yhteisen tilan. Missä menee raja, että minkä verran voi antaa siimaa energialle? Miten tasapainotella energian ja höyryjen purkamisen ja toisaalta keskittyneen työskentelyn välillä?
- Turvallinen tila, jossa jokainen osallistuja voi olla oma itsensä, ilman pelkoa väheksynnästä, syrjinnästä tai väkivallasta. Oppimisympäristön tärkeimmät tekijät:
  - Kiusaamattomuus.
  - Hyvä olo.
  - Kiireettömyys.
  - Hyväksytyksi tuleminen.
  - Persoonallisuuden tukeminen.
  - Riittävyyden kokemus.
  - Mahdollisuus kokeilla ilman pelkoa liiallisesta häpeästä.

  Ohjaajan pitää uskaltaa myös pysäyttää tunti tai tilanne ja keskustella oppilaiden kanssa tunnereaktioista ja muusta inhimillisestä toiminnasta.

MITEN MUKAUTTAA TUNNIN SISÄLTÖÄ NIIN, ETTÄ KAIKKI PÄÄSEVÄT MUKAAN, MUTTA NIIN, ETTEI OPETUKSEN TAVOITTEISTA TINGITÄ?

- Taiteessa tavoitteet onneksi varsin sallivia – ei ihan mustavalkoista.
- Kaikki oppijat ovat erityisiä ja erilaisia.
- INKERI SAVA: Aistitieto, käsitetieto ym. Kaikki aistit käytössä kun antaa ohjeita. Sanallistaa ja käyttää kuvia, myös kehollisuus mukana.
- Sanavalinnat ovat tärkeitä etenkin lapsille. Selkeys.
- Vaihtoehtojen tarjoaminen (eri tasoiset ja erilaiset vaihtoehdot).
- Mitä pidempään toimii ryhmän kanssa, sitä paremmin oppii tuntemaan niitä muita.
- Ryhmädynamiikan merkitys – taaksepäin meneminen tarvittaessa (aloitetaan uudestaan alusta).
- Teet sen, mitä pystyt. Erilaisten tehtävien antaminen.
- Muuttaa omaa suunnitelmaa, ei tee muutoksesta kriisiä. Ole sallivampi itselle.
- Onni taiteessa on se, että tavoitteet ovat hyvin sallivat ja ryhmä voidaan asettaa etusijalle.
- Vaihtoehtojen tarjoaminen opetustilanteissa, jolloin jokainen pääsee omista lähtökohdistaan ja turvallisuuden tunteestaan kokeilemaan ja kaikki pääsee mukaan.
- Jos ryhmädynamiikassa on jotain, sitä ei voi ohittaa, koska ryhmä on kaiken perusta.
- Tilanteen lukutaito, minkä asian äärelle pysähtyä ja minkä ei. Esim. tunteiden hallinnan taito on myös tavoite muiden joukossa, ryhmä ja yksilö on tärkeä ottaa huomioon myös siinä.
- Sirkusopetuksessa pystytään eriyttämään (vaatii itseohjautuvuutta) eri osaamistasoille kuin esim perinteisellä tanssitunnilla.
- Eritasoiset harjoitteet eri oppijoille. Miten uuden oppilaan saa mukaan opetukseen, luo tilan jossa on lupa kokeilla, epäonnistua jne.
- Pohtia pieniä asioita joihin oppilaat voi vaikuttaa, esim suosikkileikit.
- Esityksissä roolijaolla pystyy erittelemään oppilaiden taitojen mukaan.

- Opettajan tulee mukautua ryhmään ja löytää jokaisen yksilön ainutlaatuisten ominaisuuksien kautta koko ryhmää hyödyttäviä toimintatapoja.
- Opi tuntemaan ryhmäsi, jotta voit vastata heidän tarpeisiinsa.
- Rohkaise tekemään myös vaikeita asioita ja poistumaan mukavuusalueelta, jotta oppilaat harjaantuvat toimimaan myös harjoituksissa, jotka eivät ole heille mieleisiä.
- Ryhmähenki.
- Tuntisuunnitelmissa on tavoitteet, joihin pyritään, mutta tunnin sisällä tavoitteita mukautetaan oppijoiden eri tarpeiden mukaan.
- Myös huomioiden ohjeistuksen sanoittamisen: Miten saada tavoite selkeänä perille?
- Erityisesti ryhmät, joissa esim. neuroepätyypillisyyttä – opettajan kiinnitettävä huomiota yhteisten tavoitteiden sanoittamisen suhteen.
- Tavoitteet voivat olla ristiriidassa keskenään ryhmän sisällä, miten motivoida jokainen kuitenkin yhteisen tekemisen äärelle?
- Opettajan kannattaa kirkastaa itselleen heti lukuvuoden alussa tärkeimmät tavoitteet, joiden äärelle jokainen oppija pääsisi jollain tavalla.
- Miten kuuntelua voisi harjoitella? Miten voi antaa mahdollisuuden, että jokainen voi sanoa jotain?
- Kun ryhmässä on erilaisia oppijoita, joilla on erilaisia ja toistensa kanssa ristiriidassa olevia tarpeita, niin miten ottaa erilaiset tarpeet huomioon, jotta toiminta on kaikille antoisaa ja mielekästä?
- Eri tunneilla ja hetkissä vastaamaan eri tyyppien tarpeisiin?
- Jos joku vaikuttaa tosi tyytyväiseltä, ei se tarkoita, etteikö hän silti kaipaisi huomiota.

MITEN KOHDATA OPPILAS, JOKA EI SUOSTU MUKAAN TOIMINTAAN? NOUSIKO ESIIN JOTAIN APUKEINOJA TILANTEESEEN?

- Kysy, mikä häntä voisi kiinnostaa, onko jotain mitä ryhmässä haluaisi tehdä. Teatteri on monitaiteista – monia vaihtoehtoja.
- Voiko opettaja myöntää, ettei osaa auttaa, ja kysyä oppilaalta miten häntä voisi auttaa? Kaikki oppijat ovat erityisiä ja erilaisia.
- Sanallistaa ja käyttää kuvia, myös kehollisuus mukana. Sanavalinnat tärkeitä etenkin lapsille. Selkeys.
- Keskustelu kahden kesken. Selitä tilanne uudestaan, mitä harjoitteesta voi saada.
- Löytyykö jotain muita tapoja osallistua tai keinoja. Mikä nähdään osallistumisena? Voiko pelkkä läsnäolo riittää?
- Dialogi oppilaan, opettajan, ryhmän ja vanhemman kanssa ytimessä, jotta kaikki tilanteessa kärryillä. Huomion suuntaaminen harjoitushetkissä johonkin muuhun, jolloin harjoituksiin voi osallistua eri lähtökohdista tai eri näkökulmasta käsin.
- Sovitaan tila/paikka, johon voi mennä, jos ei halua osallistua.
- Palkitsemalla oppilas.
- Tunnin kulun avaaminen korteilla.
- Selkeä tehtävänanto, jolloin on helppoa osallistua.
- Onko oppilaan henkilökohtaisessa elämässä jotain hankalaa joka haittaa osallistumista? Vanhempien kanssa keskustelu.
- Ota selvää, mikä tarkalleen ottaen aiheuttaa vastareaktion? Pyri vastaamaan suoraan tähän ongelmaan.
- Älä syyllistä, mutta yritä saada oppilas ymmärtämään kuinka hänen toimintansa vaikuttaa muuhun ryhmään. Tähän kaivataan lisää työkaluja.
- Joidenkin oppilaiden kohdalla voi auttaa oppilaan vanhemman läsnäolo esim. opetustilan välittömässä läheisyydessä, jolloin oppilas pääsee tapaamaan vanhempiaan tarvittaessa.

Miten lisätä toimijuutta ja autonomian tunnetta? Mikäli on esimerkiksi nuoren kohdalla täysi motivaatiopula, niin keskustelu nuoren kanssa: Onko harrastuksessa vielä jotain mikä kiinnostaa? Mitkä asiat vaikuttavat motivaatioon? Jos motivaatiota on, mutta ulkoinen kuormitus syö tilaa harrastukselta, niin mitä opettaja voi tehdä tavoitteellisessa harrastuksessa toisin, jotta harrastus olisi pikemminkin stressiä lievittävä hengähdyshetki eikä lisäkuorma?

Tärkeää, ettei tarvitse kokea liiallista häpeää, mutta silti sopivasti haastetaan epämukavuusalueita. Joskus täytyy yrittää mahdollisimman paljon porrastaa uutta asiaa, jotta rimaa saa madallettua sopivalla tavalla. Etsittävä sopivia, yksilöllisiä porrastuskeinoja. Pystyykö kehittämään jonkinlaisia muita tehtäviä, jotta pystyy olemaan osa yhteistä toimintaa (spottaaminen, tukeminen, yms.)? Tärkeää tarttua pieniinkin onnistumisen kokemuksiin ja hetkiin.

Riippuu toiminnasta, onko kyse teatteritunnilla esim. siitä, että oppilas ei halua osallistua esitykseen tai sen harjoittelemiseen tai haluaa osallistua esitykseen, mutta ei halua sovittaa roolivaatteita tunnilla. Tai suostuu osallistumaan vain, jos jotakin tehdään kuin tämä itse haluaa. Keissejä on miljoonia.

ESIMERKKEJÄ

Oppilas ei suostu tietynlaiseen lämmittelyyn erityistarpeen vuoksi

Kyseessä ei ole motivaation puute, joten vanhemman oppilaan kanssa on pystynyt keskustelemaan, mitä korvaavaa oppilas voi itse tehdä, jotta lämmittely kuitenkin toteutuu.

Vastaus: Oppilaan osallistuva katsominen osana oppimista.

Pieni teinioppilaiden ryhmä, joka ei osallistu aktiivisesti

Motivaatiokeskustelua käyty, oppilaat sanovat syyksi väsymyksen.

Vastaus: Loppujen lopuksi oppilaiden kanssa toimii oppilaiden vastuuttaminen ja tilan antaminen tehtävien teolle.

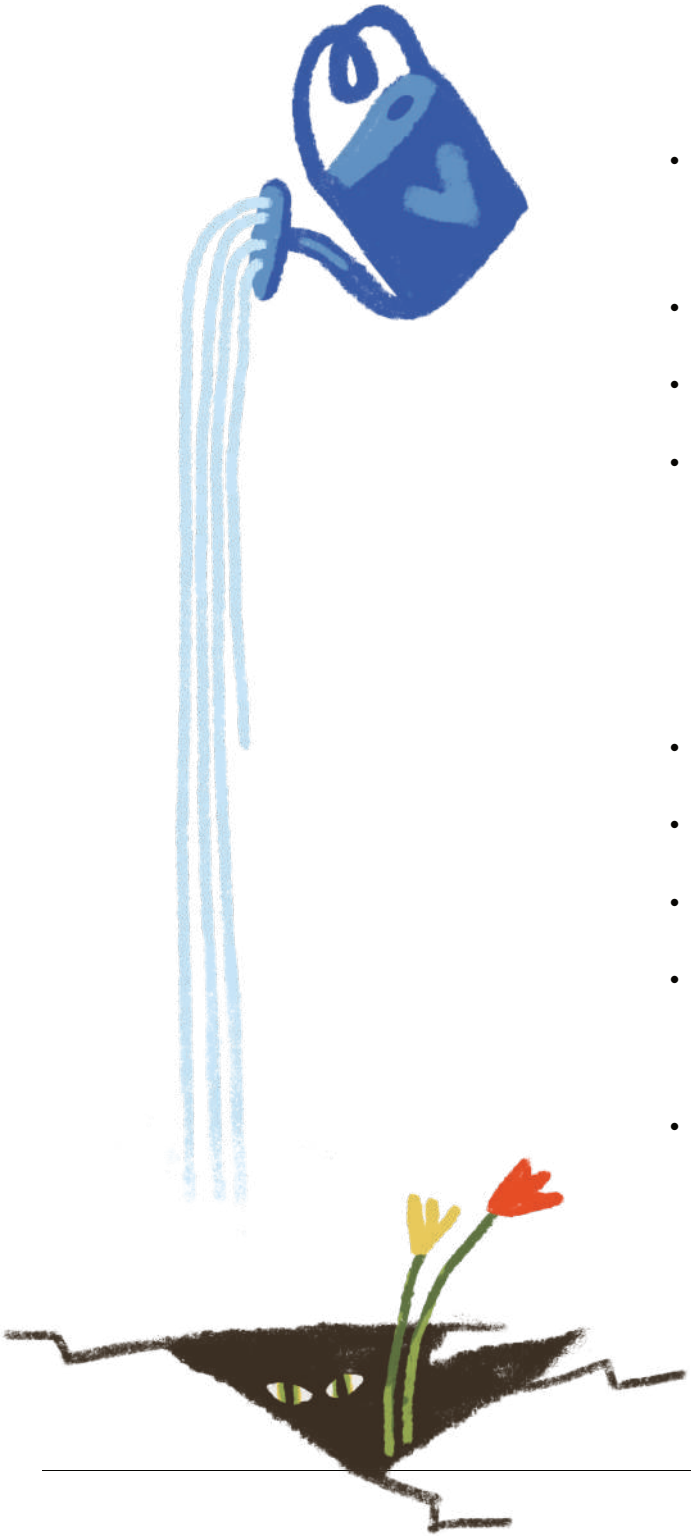
Miten olla ketjuhippaa niin, että erityisoppilaan ei tarvitse ottaa käsistä kiinni?

Vastaus: Ratkaisua mietitään yhdessä oppilaiden kanssa (sukka väliin?).

MITEN ONNISTUISI USEAN KESKITTYMISHÄIRIÖISEN KÄSITTELY SAMASSA RYHMÄSSÄ ILMAN LISÄRESURSSEJA? ONKO TÄHÄN TYÖKALUJA?

- Voiko pyytää vanhempia mukaan ja saada heiltä vinkkejä?
- Avoimuus tärkeää – näistä haasteista pitää voida puhua avoimesti. Muuten sekä keskittymishäiriöiset sekä muut kärsivät ja ryhmät eivät toimi.
- Tavoitteiden tarkastelu pitää ottaa uudelleen käsittelyyn.
- Pitää löytää tavoitteet, jotka palvelevat juuri sitä ryhmää. Sopeuttaminen.
- Erityisryhmät olisi hyvä juttu olla olemassa.
- Rutiinien tärkeys ja tilan valmistelu (tilassa mahdollisimman vähän vaaratilanteita aiheuttamia ärsykkeitä).
- Tunnin ennustettavuus ja rakenteet. Kuvakortit ja oppitunnin struktuurin näkyväksi tekeminen oppilaille.
- Anna aikaa ja rauhaa. Toisteisuus. Harjoitteiden valitseminen tarkemmin, tarkan tuntisuunnitelman tekeminen.
- Eri tavoitteet eri harjoituksissa.
- Yksin ei voi pärjätä, sillä niin monesta eri asiasta huolehtiminen on hyvin kuormittavaa. Ohjaajia tulee lähtökohtaisesti olla riittävästi, jos ryhmässä on haastavia oppilaita.
- Ennakointi ja tilan järjestely on aina tärkeintä. Hetkessä pitää olla todella hereillä ja valmis reagoimaan.
- Yhdessä sovittu paikka, johon oppilas saa siirtyä rauhoittumaan tarvittaessa. Ei nurkkaan häpeämään, vaan positiivisen kautta omaan paikkaan ohjaaminen, jotta oppilas oppii myös itse tunnesäätelyä.
- Tilan vaikutus (silloin kun siihen pystyy vaikuttamaan), eli rauhoittaa ja selkeyttää ympäristöä niin että on helpompi olla rauhassa asian äärellä. Tilaan liittyen myös akustiikka ym.
- Kysy tarvittaessa oppilaalta: 1. Mitä sä teet? 2. Mitä oikeasti kuuluisi tehdä? Mikä oli ohje?
- On ylipäänsä harmi, että liian usein on onnistuttava ilman lisäresursseja.

OPPILAIDEN EPÄVARMUUKSIEN JA PELKOJEN PURKAMINEN TURVALLISESTI TUNNIN AIKANA – MINKÄLAISIN TAIDEPEDAGOGISIN KEINOIN?



- Turvallisemman tilan periaatteet voidaan käydä läpi tunnilla.
- Luottamuksen ilmapiiri. Opettaja jakaa ryhmälle jotain luottamuksellista esimerkkinä. Opettajana omien pelkotilanteiden ja virheellisyyden peilaaminen ja näyttäminen. Muistuttaa itseä, miltä tuntuu aidosti pelätä.
- Harjoitteiden/taiteen kautta pelkojen näkyväksi tekeminen. Pelkojen yhteinen käsittely. Tehdä esim. huoneentaulua tai kuvaa puusta, johon ripustetaan lappuja, johon kirjoitetaan ajatuksia (esim. peloista).
- Antaa tilaa negatiivisille fiiliksille ja niiden käsittelylle. Pahinta, mitä voi tehdä on vähätellä toisen epävarmuutta ja pelkotilaa.
- Ryhmän säännöt. Älä oleta vaan sanoita, että kaikenlaisille tunteille on tilaa.
- Huomion kiinnittäminen toiseen asiaan, jolloin oppilas pääsee pelon yli.
- Tilan antaminen kokemuksen aistimiselle, sanoittamiselle, kokemiselle ja säätelemiselle. Oman virheellisyyden pointtaaminen ja esille nostaminen. Aikuisena myös harjoittelee edelleen tunnetaitoja. "Mä oon tässä sun kanssa, ei oo mitään hätää, pystytään yhdessä etenemään" rauhoittaa ja sanoittaa tilannetta.
- Tilanteen lukutaito myös opettajana. Etäisyyden ottaminen.
- Selvitettävä tuleeko epävarmuudet ryhmän sisältä vai ulkopuolelta.
- Avoin keskustelu kaikista aiheista, tilanteen esittäminen improna/tarinateatteri.
- Tartutaan asioiden juurisyihin esim. mikä tämän asian on aiheuttanut, keritään asioita auki taaksepäin. Pienet kohtaukset tilanteista.
- Jokainen tulee huomioida, esim. alkupiirissä, jolloin jokainen saa osakseen jakamattoman huomion.

- Alkukysymysten asettelu on tärkeää. Joskus syvällisiä, vaikeita kysymyksiä, toisinaan helppoja hassuja kysymyksiä, jotta tasapaino pysyy.
- Palautteen antaminen oikeassa kohdassa. Joskus vaikka tunnin jälkeen kahden kesken. Positiivinen vahvistaminen.
- Alkupiiri, jossa kohdataan jokainen ja annetaan tilaisuus sanoittaa tunnelmia. Piiri myös tunnin aikana, harjoitteissa heränneiden ajatusten ja jännitysten purkamiseen.
- Lappujen avulla toiveet ja pelot, pelkolappujen tuhoaminen fyysisesti. Pelkojen ja epävarmuuksien inhimillistäminen (myös opettajalla voi olla pelkoja ja epävarmuuksia)
- Voisiko oppilaiden kanssa käydä läpi "oppimisen teoriaa" (esim. piirtää mukavuusalueen ja epämukavuusalueen)?
- Opettajana jännittynyt siitä, mikä on oppilaalle liiallista häpeää – miten rohkaista oppilaita epämukavuusalueelle ilman, että herää liiallista ahdistusta?
- Voiko oppilaiden kanssa keskustella suoraan siitä, mikä on "vain epämukavuutta" ja mikä on ahdistavaa?
- Esimerkki: Tilanne, jossa halukkaat saavat kokeilla, ja kun halukkaiden käsiä ei meinaa enää nousta, niin oppilaiden rohkaiseminen.
- Opettajana itse tilan antaminen. Miten saada oman opetuksen sisään niitä reflektoinnin hetkiä, vaikka on paine mennä eteenpäin? Lyhyt fiiliskierros tai oppimispäiväkirja.
- Miten voisi sanallistaa ja havainnollistaa oppilaalle/ryhmälle, että toisenlaiset osallistumisen tavat ovat myös oikeasti ookoo?

Havainto: Jos oppilas kokee olevansa epämukavuusalueella tai joutuvansa epämukavuusalueelle, oppilas pakenee vessaan.

TURVALLISUUS TOIMIJUUDEN KEHITTYMISEN EHTONA:

- Turvallisempi tila: Jokainen osallistuja voi olla oma itsensä, ilman pelkoa väheksynnästä, syrjinnästä tai väkivallasta.
- Turvallisen oppimisympäristön tärkeimmät tekijät:
  - Kiusaamattomuus;
  - Hyvä olo;
  - Kiireettömyys;
  - Hyväksytyksi tuleminen;
  - Persoonallisuuden tukeminen;
  - Riittävyyden kokemus.
- Mahdollisuus kokeilla ilman pelkoa liiallisesta häpeästä.
- Fyysinen ja henkinen turvallisuus.
- Henkinen turvallisuus koostuu:
  - Psyykkisestä;
  - Sosiaalisesta;
  - Pedagogisesta turvallisuudesta.
- Psyykkiseen ja sosiaaliseen turvallisuuteen kuuluu yksilön kokemukseen, tunteisiin ja ilmapiiriin liittyvät tekijät.
- Pedagogisen turvallisuuden perustan muodostaa opettajan opetustilanteeseen liittyvät valinnat.
- Opetuksen selkeys, jäsentyneisyys, tehtävien sopiva taso ja rakentavan palautteen laatu vaikuttavat pedagogiseen turvallisuuteen.

LISÄÄ AJATUKSIA

- Opettajan itsereflektio on tärkeä työväline kehittymisessä. Kaikkeen ei voi itse vaikuttaa, pitää osata soveltaa.
- Tärkeää on ihmisten tasa-arvoisuus ja kokemus toimijuudesta, että voi vaikuttaa oppimisympäristöön ja oppimiseensa.
- Palautteen pitää olla tarpeeksi spesifiä, että siitä voi oppia. Pitää olla monenlaista palautetta, vertaispalautteen antoa pitää harjoitella.
- Opetus on vuorovaikutustilanne jossa oppiminen ja kommunikaatio kulkee kaikkiin suuntiin.
- Opettajan historia voi myös vaikuttaa toimintatapoihin, nykyinen opetuskulttuuri on erilainen.
- Oman toiminnan reflektio, voi pohtia mitkä kaikki tekijät vaikutti siihen, että asiat meni miten meni. Kuinka paljon rakenteissa on mahdollisuutta reflektioon? Voisiko olla joku yhteinen tila tai aika opettajille käsitellä?
- Kasvatus on ohjausta ja opastusta sekä avunantoa. Se ei ole milloinkaan vapaata jostakin tai vapaata kaikesta.
- Päämäärät pitää suhteuttaa siihen todellisuuteen, missä toimintaan. Pitää ottaa huomioon ryhmäerityisyys.
- On hyvä muistaa ja hyväksyä se lähtökohta, että kasvatus/opetus on aina intentionaalista, tavoitteellista vaikuttamista, sillä pyritään saamaan aikaan jotakin yksilössä, yhteisössä ja maailmassa.

- Ymmärrys siitä, että kaikki vaikuttaa kaikkeen (dialoginen pedagogiikka). Oppija on aktiivinen toimija – toimii, jotta tilanne muuttuisi. Muuttaa maailmaa. Opettajan täytyy hyväksyä, että tilanne elää ja lopputulos on eri, kun mitä itse on ajatellut.
- Irti päästäminen, go with the flow. Kasvatus on kasvamaan saattamista.
- Kasvatuksen päämäärää ei voida asettaa ennakolta, sitä ei voi ottaa valmiina kasvatustodellisuuden ulkopuolelta. Dialogisessa taideopetuksessa kaikkia opetukseen osallistuvia tarkastellaan toimijoina, joilla on mahdollisuus muuttaa maailmaa.
- Opettajan tehtävä on vuorovaikutustilanteen luominen oppimiselle suotuisaksi.

Osallistujan toiminta pedagogisessa tilanteessa voi järjestäytyä monin tavoin:

- Opettajajohtoinen toiminta.
- Opettajavetoinen ryhmätoiminta.
- Sääntöihin ja ohjeisiin perustuva toiminta.
- Ryhmätyö, pienryhmät, suurryhmät.
- Vertaisohjaamiseen perustuva toiminta ja yksilötehtävät – näiden yhdistelmät.

Palaute edistää oppimista:

- Kun se perustuu havaintoihin.
- Kun se saa motivaation kasvamaan.
- Kun tulee tunne, että olemme yhdessä asian äärellä.
- Molemmat osapuolet ymmärtävät mitä yksityiskohtaa toiminnassa palaute käsittelee.

3. MONIKIELINEN OPPIJA RYHMÄSSÄNI

Tutkimuksen evästyksiä ja käytänteitä kielitietoiseen taiteen perusopetukseen

Elisa Repo
Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitoksen tutkijatohtori (FT)

Opettajien pohdintoja pienryhmissä

MILLAINEN OLISI KIELITIETOINEN OPPITUNTI TAI OPETUSTUOKIO OPETTAMALLANNE TAITEENALALLA?

- Tervehtiminen kaikilla mahdollisilla kielillä, joita ryhmässä puhutaan. Tervehdys ja liike, kielellä, jotka osaat. Alkuun paljon liikettä. Kuulumiskierros patsaana. Tuntisuunnitelma kuvina.
- Paritehtävä, kortti. Ryhmätehtävä, kortti. Impro, jossa esim. jähmy lähtökohta. Minä olen puu, kielitietoinen harjoite.
- Tekstitys, saa käyttää omaa kieltä, vaikka muut eivät sitä ymmärrä. Joo ja..-leikki, impro. Patsastyöskentely, Disney-leffasta kohtaus ilman puhetta, yleisö saa arvata kohtauksen.
- Helppo satu monikielisesti, joka rakentaa yhteisen kontekstin, josta voidaan työskennellä eteenpäin.
- Naamiotyöskentelyä, pantomiimia ja miimiikkaa.
- Tehtävänantojen selkeys – tunti palasteltu osiin. Alkupiiri ja kysymys: mitä kieliä kaikki puhuvat? Tai esim. mikä on sun lempieläin ja kerro se omalla äidinkielelläsi tai toisella kielellä kuin Suomi.
- Jotain fyysistä tekemistä, jossa opettaja osallistuu, että näkee ilman kieltäkin, mitä tehdään.
- Kun näyttää jotain, voi samalla sanallistaa sitä useampaan otteeseen – aina kaikkea ei pysty näyttämään, mitä muita vaihtoehtoja itse näyttämiselle on? Teatterin abstraktius, mitä tehdään ja miten –- kehollisuus.
- Kielelliset erot Suomenkin sisällä – eri murteet ja nuorten vs. vanhempien käyttämä kieli – kielen moninaisuus ei vain kansainvälistä. Erilaisten sukulaiskielten yhdistely moninaisilla tavoilla. Jos opettaja tietää kielen, mitä oppilas puhuu niin limittäiskieleily hyvä keino.
- Tärkeää tietää, onko ryhmässä minkä kielisiä oppilaita. Kuvat ja muu tukivälineistö, käännösohjelma, musiikki apuna. Muutamia sanoja, joita voi käyttää. Positiivisia rajauksia. Klassikko-satuja. Naulakeitto. Arkiset tilanteet: kaupassakäynti, ravintola, laajentaa sanavarastoa.
- Tuntirakenteen ja viestinnän oltava selkeää. Rauhallinen tahti puheessa ja selityksissä. Kuvakortit käyttöön tarvittaessa, eteen näyttäminen, fyysistäminen ja fyysiset harjoitteet. Gibberish/siansaksa-kieliharjoitteet teatteritunneilla?
- Tuntisuunnitelma näkyväksi seinälle. Vastaavia keinoja käyttöön kuin erilaisille oppijoille. Kuinka voisi hyödyntää/huomioida eri oppijoiden omia kieliä? Synttärionnittelut eri kielillä? Monikielisyys voi olla taiteellinen valinta esityksissä. Valmis teksti: dialogi/monologi voi antaa valmiin pohjan kielen käyttöön, eikä olla pelkästään ongelma.

Laatikaa ryhmissä suunnitelma, jossa tietoisesti kiinnitetään huomiota kieleen, kielenoppimiseen, monikielisyyteen, kielenkäyttötilanteisiin tai monilukutaitoon...

ESIMERKKITUNTEJA

Sirkusteatteritunti

Alkupiiri: Kerro jokin lempiasia X eri kielellä tai näytä, mitä söit aamupalaksi pantomiimina.

Fyysinen osuus: Kuvat käytössä tai opettaja näyttää (jotain ei-sanallista ohjetta).

- Sirkushahmojen harjoittelutehtävä:
  Harjoitellaan erilaisia sirkushahmoja (kuvat hahmoista, millaista narratiivia hahmot edustaa) → fyysisesti tai kehollisesti kokeilemaan, miten hahmot liikkuu ja millaisia temppuja ne tekisivät.
- Tarinallinen osa (käytetään tuttua tarinaa, mitä voi tukea kuvilla).
- Tarinan toistoa eri tasoilla.

Loppupiiri: Näytä pantomiimilla oma fiilis tms. Näytä pantomiimina, mitä opin tänään, peukkumittari.

Teatteritunti 1.-3.lk.

Kuvallinen tuntirakenne esillä.

Alkuun: Kuulumispatsas, kuulumispiiri kehollisen tekemisen kautta.

Lämppä: Hippa, esimerkin ja yhdessä näyttämisen kautta, samalla kun sanoittaa ohjeet.

Harjoite: Tilan läpi kuin (eläimet), samalla näyttäen kuvakortteja ja kaikkien omilla kielillä kuvakorttiin sanat.

Harjoite: Pienryhmissä eläimistä esitys, kuvakortteja voi hyödyntää.

- Alku: Tulevat.
- Keskikohta: Joku leikki.
- Loppu: Lähtevät.

Lopetus: Biisirentoutus, jossa aina yhden oppilaan oma kieli.

Satuun tutustuminen 7-8-vuotiaat

Aloitus: Näytetään liikkeellä millainen olo on tänään.

Lämppä: Satuhippa, joka vie kohti sadun rooleja. Vaikka, että susi jahtaa lampaita?

Satukirjaan tutustuminen: Katsotaan satukirjan kuvia, millaisia hahmoja sadussa on?

Ryhmätehtävä: Tehdään patsaskuvat sadun alusta, keskikohdasta ja lopusta.

Äänimaisematehtävä: Luodaan yhdessä sadun äänimaailmaa

Hahmotehtävä: Näytellään sadun hahmoja, tutkitaan hahmojen liikekieltä ja tunteita.

Loppurinki: Peukkumittarilla mikä fiilis jäi.

MILLAISTA YHTEISTYÖTÄ TUNNISTATTE TYÖYHTEISÖSSÄNNE KIELELLISEN JA KULTTUURISEN MONINAISUUDEN TUKEMISEKSI TEHTÄVÄN? MITEN MUKAUTTAA TUNNIN SISÄLTÖÄ NIIN, ETTÄ KAIKKI PÄÄSEVÄT MUKAAN?

- Neurokirjon luennon jälkeen tuli vinkkejä. Materiaalia voi hankkia. Kuvakortit vieraskielisen näkökulmasta. Voidaan järjestää yhteisössä tukea. Monikielisyys, materiaalit esim. englanniksi. Materiaalipankki. Voi jakaa suunnitelmat.

- Ei-suomenkieltä äidinkielenään puhuvat ovat usein yksittäistapauksia, niin varsinaisia rakenteita ei vielä ole syntynyt työyhteisölle.
- Tunnin opetussisältöjä suunnitellessa: Mikä on loppujen lopuksi olennaista, ja voisiko sen toteuttaa monikielisesti eri kieliä sekaisin käyttäen tai fyysisyyttä vahvistaen?

- Tulkkausta tukena aluksi. Kortit perusasioista ja rutiineista. Tiedotteet englanniksi.

- Mikä oppilaan äidinkieli on, se ei tule ehkä ilmi. Jos kumpikaan vanhemmista ei puhu suomea, se vaikuttaa infoviesteihin ja muihin sisältöihin. Kielenkääntäjä valmiina opetustilanteissa, jolloin voi kääntää ja kommunikoida välittömästi.

- Nuorisovaihdot maiden välillä, kuvakortit erilaisiin tehtäviin. Tämä tulisi nostaa esiin useammin opekokouksissa – aihetta on sivuttu, mutta siihen on harvemmin paneuduttu kunnolla ja konkreettisesti.
- Tarvittaisiin sellaista yhteistyötä, että tietäisi kielellisistä asioista etukäteen (vaikea reagoida itse tilanteessa, kun yhtäkkiä on paljon monikielisiä ja sitten improvisoida siihen jotain – ennakointi on tärkeää).
- Karjalankielisten ja muiden vähemmistökielien (saamen kielet, viittomakieli) tukeminen ja tunnistaminen toiminnassa.
- Pienilllä lapsilla helpompaa mukauttaa tunnin sisältöä kuin isoilla (joilla tavoitteet vaativat enemmän) – lajitunnilla helpompaa kuin ryhmätunnilla.
- Tarjottava monipuolisia mahdollisuuksia kielen ymmärtämiseen ja itseilmaisuun, ettei kaikki nojaa sanalliseen ilmaisuun ja tee harjoitteita, joissa kaikki ovat samalla viivalla (itse opetuksen sisällöstä ja tavoitteista ei ole ihan pakko tinkiä).

- Mitä syvemmälle mennään opinnoissa, sitä enemmän tukea kaivataan työyhteisöltä. Ajankäyttö tuottaa haasteita varsinkin jos on isot ryhmäkoot. Olisi hyvä, jos olisi pienemmät ryhmät, jos on paljon monikielisiä oppijoita. Tavoitteiden soveltaminen yksilöllisesti auttaa opetuksessa. Opettaja voi sanoittaa oppijalle etukäteen, että onko tehtävä tälle haastava. Taitotaso olisi hyvä ottaa paremmin huomioon – nyt mennään ikätason mukaan. Miten taitotaso määritellään teatterissa?
- TPO:n perusteet pohjautuvat arvoperustaan, jonka mukaan taiteen perusopetus rakentuu ihmisoikeuksien, tasaarvon, yhdenvertaisuuden ja kulttuurien moninaisuuden kunnioitukselle. Ihminen rakentaa elämäänsä toimimalla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja ympäristönsä kanssa.
- Opetus tukee oppilaiden ajattelun taitojen ja monilukutaidon kehittymistä myös taiteiden ja tieteiden välisyyttä hyödyntämällä.
- Lähtökohtana on yhteisön jäsenten kokemus osallisuudesta, joka syntyy yhdessä toimimisesta ja kaikkien ottamisesta mukaan toimintaan. Arjen valinnoissa ja toiminnassa otetaan huomioon kestävä elämäntapa, kulttuurinen monimuotoisuus ja kielitietoisuus. (OPH, 2017)
- Opsin perusteissa tätä voisi tulevaisuudessa nostaa esille jo enemmän ja valjastaa paremmin osaksi arkea myös opettajan työssä osaksi täysin normaalia työskentelyä.
- Opettajat ovat kielipoliittisia toimijoita, joilla on mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten kielen keskeisyys koulun kaikessa toiminnassa huomioidaan.
- Tarvitaan ymmärrystä kielenoppimisesta ja moninaisten oppijoiden tukemisesta! Kielenoppimisen teorioita soveltavien pedagogisten käytänteiden on oltava tarjolla opettajille siten, että ne näyttäytyvät järkevinä ja omaan opetukseen mahdollisina.
- Kielitietoisuus ei ole mikään “temppu”, vaan se on ymmärrystä siitä, miten kieltä opitaan ja miten kielten oppimista voidaan tukea.

MITKÄ ASIAT JOHTAVAT TOISEEN? TULIKO OIVALLUKSIA SIITÄ, MITÄ ESIM. SYY-SEURAUSSUHTEISTA JA ASIOIDEN LAINALAISUUKSISTA VOI OPPIA OPETUSTILANTEISTA?

- Kysymys aiheutti tulkinnan vaikeutta siitä, mitä haetaan. Hieno esimerkki siis siitä, miten ei-kieltä puhuva saattaa ymmärtää opettajan kysymyksen tai ohjeen.

- Jos oppilas ei pääse mukaan oppitunneilla kielellisten haasteiden takia, voi esiintyä sulkeutumista, levottomuutta, eristäytymistä (vaikeudet ryhmäytymisessä).
- Jos monikielisyyttä tuetaan, voivat tukea tarvitsevat kokea yhteenkuuluvuutta ja olonsa paremmin tervetulleiksi.
- Pienillä teoilla voi olla suuri vaikutus (esim. omankielinen tervetuloateksti).
- Kun ryhmäytyminen tapahtuu hyvin, myös muista oppilaista voi tulla kieli- ja kulttuuritietoisempia ja kiinnostuneempia toisen kulttuurista ja kielestä. Antaa mahdollisuuden oppia asioita, joita muuten ei tulisi opittua → voi rikastuttaa harrastuksen opetusta (asetettujen tavoitteiden lisäksi).
- Myös toisten kulttuurien tarinoita ja lauluja voidaan käyttää teatterissa ja samalla rikastuttaa opetusta.

- Jos jatkuvasti kokee, ettei ymmärrä, se lisää ulkopuolisuuden tunnetta ja vaikeuttaa toimintaan sopeutumista. Jos ryhmällä ei ole riittävää yhteistä kielipohjaa tai toimintakulttuuria, niin siitä voi seurata ongelmia.

- Jos lapsi ei puhu suomea äidinkielenä, niin hän oppii sekä teatteria että kieltä ja kulttuuria samalla.
- Asiat vaativat toistoa. On kuormittavaa tehdä töitä vieraalla kielellä, enemmän taukoja.
- On opettajan vastuu lukea tilannetta. Kun esim. luetaan suomenkielistä näytelmää, toiset turhautuvat, kun yksi lukee hitaammin.

- Huoltajat eivät välttämättä ilmoita lapsen kielitaidosta, sillä taustalla voi olla pelko eriarvoisesta kohtelusta tai ennakkoluuloista. Jos huoltaja ilmoittaa kielitaidon, se voi helpottaa opettajan työtä. Huoltaja saattaa toisaalta myös kertoa ilmoittautumisessa kaiken, mutta tieto ei kulkeudu opettajalle hallinnolta.
- Suora yhteys kotiväkeen läpi vuoden, jotta voi saada palautetta vuoden aikana. Monikielinen tukeminen tunnilla onnistuessaan luo tekemisen iloa ja itsevarmuutta. Jotta näitä voi saada pitää ymmärtää tehtävänannot. Opettajalta saatu malli monikielellisyydestä voi tarttua myös oppilaisiin. Jos markkinoinnilla tavoitetaan muita kuin suomea äidinkielenään puhuvia, monikielisyyden edustavuus on parempi → ovatko nettisivut ja muu markkinointimateriaali saavutettavana eri kielillä? Selkokielisyys helpompi kääntää myös esim. kielenkääntäjäohjelmassa.
- Millaisen ilmapiirin opettaja luo monikielisyydestä? Innostava ilmapiiri voi vahvistaa kokemusta.
- Luottamuksen syntyminen ja saaminen tilanteessa, jossa oppilaiden välille muodostuu konflikti omalla äidinkielellään. Näissä tilanteissa opettaja ei voi olla ikinä täysin varma siitä, mitä on oikeasti tapahtunut. Piiloviestintä ja puheesta poimittavat vihjeet jäävät opettajalta huomaamatta.
- Teatterin kautta esim. roolityö voi luoda suurempaa motivaatiota kielen ja tekstin opetteluun.
- Jos olettaa jotain ihmisestä (vaikka että "tämä on sinulle vaikeampaa kuin muille"), niin luo väärän todellisuuden sekä itselleen, että oppijalle.
- Jos tekee olettamuksia negatiivisuuden kautta, se voi tuoda oppijalle pahan olon. Tilanteiden lukutaito on tärkeää.
- Kuka tarvitsee tukea ja kuka haluaa enemmän tilaa? Ei kiinnitä liikaa huomiota kielivirheisiin vaan kannustaa oppijaa ja kehuu tätä asioista, joita hän osaa. Teatterin tekeminen tarjoaa tukea kielen ymmärtämiseen esimerkiksi keholisilla esimerkeillä. Myös se, että oppija pääsee itse eläytymään ja kokeilemaan, jolloin syntyy syvempi kokemus kielestä.

MUITA HUOMIOITA OPETTAJAN TYÖHÖN WEBINAARIN POHJALTA?

- Arvostetaan jo pientä oppilaan puhetaitoa ja sanallistetaan muulle ryhmälle tätä. On turvallista opetella ja tavata sanoja, vaikka toiset jo lukevat sujuvasti.
- Opettaja on turvallinen aikuinen.
- Ajan antaminen, kertaaminen.

- Monikielisyyden voisi vahvemmin nähdä rikkautena, eikä asiana, jonka kanssa on vain selvittävä.
- Tärkeää pohtia miten voi tukea – kärsivällisyys, sanasto, erilaisia tavoitteita eri oppijoille. Miten voi tukea ilman, että erilaisuus korostuu liikaa?
- Voiko eri kielet kuulua musiikissa, jota soitetaan tunneilla toiminnan taustalla?
- Tärkeää, ettei myöskään korosta kenenkään kielitaitoa, tai sen vaikeutta huomaamattaan.

- Tärkeää keskustelua, voidaan mennä konkreettisempiin tapoihin ja toimiin.
- Oma kieli ja kulttuuri ovat monikulttuurisesta taustasta tuleville usein tosi tärkeät ja niihin käytetty työ ja vaiva ulottuu oman ryhmän ulkopuolelle koko yhteiskuntaan.
- Maailmantieto – ei vain kielellisiä asioita, vaan jokaisella on omat kuvastot ja symbolit joita pitää huomioida opetuksessa ja kielenkäytössä. Ei oleta liikaa oppilaiden ajatuksista tai ajatella, että jaetaan yhteinen maailmankuva;
- Vieraskielisillä lapsilla usein "lempinimiä" kun muut eivät osaa lausua heidän nimeään – miten voin kannustaa lasta kertomaan oman nimensä, että voisin oppia heidän oikean nimensä? Moneenko kertaan kehtaa kysyä nimeä uudelleen ilman, että vahvistaa ulkopuoli-suuden tunnetta?
- Helpottaisi jos näkisi nimen myös kirjoitettuna.
- Olisi hyvä, jos kieltä oppisi koko ajan sivussa huomaamatta, koska fokus on siinä tekemisessä.
- Meille pienet asiat voivat olla toiselle todella tärkeitä ja isoja.
- Asioista konkreettisesti puhuminen on todella tärkeää, ja sille pitää antaa aikaa (ei vain yleviä tekstejä).
- Tee muille kuin haluaisit itsellesi tehtävän – muiden kenkiin asettuminen. Oppilaille harjoituksia ja tilanteita, joissa joutuu asettautumaan muiden kenkiin (empatian kehittyminen).
- Miten ehkäistä vieraskielisen oppilaan silmätikuksi joutumista (ettei kieli- tai kulttuuritaustaa nosteta esiin vain silloin, kun kyseessä on selvästi ei-kantasuomalainen oppilas)?
- Resurssien kestävyys. Miten tehdä toimintaa ilman, ettei se ole opettajien selkänahasta pois.

- Jos opettajana joutuu ajattelemaan jotain sisältöä uudelleen monikielisten oppijoiden vuoksi, se voi aluksi tuntua hankalalta ja lisätyöltä, mutta sieltä voikin löytyä sellaisia näkökulmia ja uusia ajatuksia, mitä ei olisi voinut löytää ilman näitä oppijoita.

- On haastavaa, jos ryhmässä on vain yksi, joka tarvitsee tukea kielen kanssa. Täytyy olla varovainen, ettei yksi nouse tikunnokkaan.
- Kuinka kielitietoisuutta voi pitää mukana hienotunteisesti niin, ettei eristä. Millä ajalla tämä toteutetaan? Sirkuksessa aihe voi olla turvallisuusriski, jos ohjeistusta ei ymmärrä oikein.
- Tieto kielen ymmärtämisen vaikeudesta on tärkeää tulla opettajalle.
- Keskeisten temppujen videointi.
- Kaikki monikielisyyden tukeminen on itse opiskeltua/käytännön kautta kokeiltua. Koska omissa pedagogisissa opinnoissa tätä aihetta ei lainkaan käyty aikoinaan läpi, niin rupesin pohtimaan, että onko olemassa jotain tutkitusti "huonoja" malleja. Esimerkiksi joskus vanhemmat tai päiväkoti ovat täysin kieltäneet englannin puhumisen. Teatteritunnilla kokisin sen itse kuitenkin auttavan ja nopeuttavan asioiden oppimista, kun opetusta tukee englanniksi apusanoilla.
- Eteen näyttäminen auttaa ehkä ymmärtämään paremmin, mutta teatterissa se, että opettaja näyttää eteen on perinteisesti karsastettua tai vähintäänkin jakaa voimakkaasti mielipiteitä.

LOPPUAJATELMIA

- Luento antoi paljon eväitä siihen, miten kannattaisi toimia. Näissä kommenteissa onkin jo laadittu ihan konkreettisia suunnitelmia.
- Elisa Repo kehotti mm. että kielenoppimisen alkuvaiheessa voidaan jo lähteä ulos luokkahuoneesta todellisten tekstien maailmaan, käyttämään kieltä ja kommunikoimaan sillä.
- Äskettäin maahan saapuneen monikielisen oppilaan osallisuuden edistäminen on merkitysneuvottelujen mahdollistamista arjessa – leikeissä, tarinoissa, harjoituksissa ja kaikessa toiminnassa on kielellisiä malleja sekä tilaisuuksia käyttää kieltä tätä vahvemmin osaavan aikuisen tai vertaisen kanssa.
- Ei yritetä opettaa äskettäin maahan saapuneelle valtaväestön kieltä eristämällä heidät kielenkäyttäjäyhteisöistä ja tekstimaailmoista, joihin sosiaalistua.
- Kielenoppimisen ja monikieliseksi kasvamisen tukena on oltava muitakin kuin vain kielenopettajia → kielitietoinen yhteiskunta rakentuu yhteistyöllä ja yhteiskunnan eri tasoilla. Harrastustoimintaan osallistumisella voi myös olla tässä tärkeä rooli.
- Arveluttamaan jää lähinnä se, että milloin ja miten opettajat ehtivät ottaa tämän kaiken haltuun ja opetella uusia taitoja monikielisyyden suhteen? Ja silti pitää tunteja, joissa yhtä lailla huomioidaan suomenkieliset ja edetään heidänkin tahdillaan?
- Monikielisyyden käyttämiseen opetuksessa olisi hyvä saada erillistä koulutusta. Joko oman oppilaitoksen kautta tai muualta (mistä?). Tällaiselle täydennyskoulutukselle olisi varmasti kysyntää, ja ammatillisiin perusopintoihin tulisi myös voida integroida enemmän monikielisten oppijoiden opetusmetodeja.
- Voisiko esim. kouluissa perustaa monikielisiä ryhmiä? Tehtäisiin tästä oma opettajuuden erityistaito, kuten erityisoppijoillekin suunnatusta opetuksesta on jossain tehty. Eli jos monikielisiä oppilaita on paljon, heille voisi räätälöidä oman ryhmän, jonka toiminnan keskiössä olisi monikielisyys (oman taiteenalan lisäksi). Ja tähän opettajat voisivat erikoistua. Toki muihinkin ryhmiin voi tulla erikielisiä ja ryhmät voivat toimia oikein hyvin. Monikielisyys tulee aina kyetä huomioida, mutta tähän erikoistuneet ryhmät ja täydentävä koulutus ryhmien opettajille taatusti vain rikastuttaisivat TPO-opetusta.
- Jäimme miettimään monikielistä viestintää oppilaiden ja vanhempien kanssa:
  - Missä tapauksessa on parempi yrittää tulla vastaan vaikka englanninkielellä?
  - Missä tapauksessa taas on enemmän oppilaan tai vanhemman autonomian kunnioittamista se, että molemmat pitäydytään suomenkielessä?
  - Millainen toiminta ylläpitää positiivista syrjintää?
  - Missä tilanteessa on opettajana pakko käyttää sitä omaa vahvempaa kieltään, että pystyy kommunikoimaan hienotunteisesti (esim. kiusaamistilanteen selvittäminen)?

4. MONINAISUUDESTA JA SEN ILMIÖISTÄ

Petr Potchinchtchikov
kouluttaja, viestintäyrittäjä ja monikulttuurisuuden asiantuntija

MOTIVAATIO HYVINVOINNIN JA JAKSAMISEN LÄHTEENÄ TYÖSSÄ

Frank Martela
apulaisprofessori, Aalto-yliopisto
hyvinvoinnin psykologian dosentti

Arvot ja pelisäännöt toiminnan perustana

Osallistujilta ei voida vaatia samoja arvoja kuin mitä oppilaitos edustaa. Arvoja ei voida syöttää kaikille ja odottaa että ihmiset muuttuisivat.

Ja onko ylipäätään edes OK tuputtaa omia arvojaan muille? Tämä on eettinen kysymys. Samoin se, että voiko eri tavalla ajatteleva, hyvin erilaisia arvoja edustava ihminen osallistua toimintaan ja tulla hyväksytyksi sellaisena kuin hän on? Pitäisi voida.

Arvojen sijaan osallistujille/oppilaille tuleekin esitellä pelisäännöt. Selkeät ja konkreettiset (vaikka ne pohjautuisivatkin arvoihin). Ja pelisäännöt täytyy kaikkien hyväksyä ja allekirjoittaa, jotta voivat olla mukana. Enempää ei vaadita – ei muutosta persoonaan tai arvomaailmaan. Tämä on aika selkeä lähtökohta.

Opettajien pohdintoja pienryhmissä

MITÄ AJATUKSIA TAIDEPEDAGOGIAN NÄKÖKULMASTA NOSTAISITTE FRANKIN JA PETJAN LUENNOISTA?

- Esimerkki leikkivistä lapsista, ja miten he suhtautuvat toisiinsa. Ei siinä kysellä arvoja tarkemmin, vaan pelin säännöt käydään aluksi läpi. Jos ei suostu sääntöihin, ei voi osallistua leikkiin.
- Mikä erilaisuus on "liikaa"? Onko sellaista? Missä menee osallistumisen rajat? Milloin joustetaan ja milloin peli vihelletään poikki? Miten pitkään annetaan mahdollisuus? Missä rajat menee, ja milloin niitä voidaan venyttää?
- Resurssitkin (henkiset, fyysiset, taloudelliset...) ovat tässä tärkeitä. Opettajankin turvallisuus otettava huomioon. Toisten auttaminen ja kollegoiden tuki tärkeää. Miten oppilaiden motivaation laatu vaikuttaa osallistumisen laatuun? Ovatko oppilaat mukana sisäisen vai ulkoisen motivaation takia? Sisäisen motivaation voi löytää itsereflektion kautta – toisaalta myös silkan kokeilemisen ja yrittämisen kautta.

- Arvot suhteessa sääntöihin – pelisäännöt ovat hyvä lähtökohta, esim. kaikkien ennakkoluulojen ja mieltymysten kanssa tasapainoileminen on haastavaa. Säännöt kohdistuvat toimintaan, eikä siihen millainen pitää olla. Tarkoitus ei ole muuttaa ihmisiä, vaan opettaa teatteria, joten arvot ovat oppilaitoksen ja ryhmän toiminnan kannalta olennaisia.
- Mikä on sääntöjen rikkomisen seuraus? Mitä voi tehdä? Motivaatiokeskustelut? Oppilailla eri tarpeita ja erilaisia haasteita suhteessa ryhmään. Sääntö eri, kun on pelisääntö hipassa – versus, kun kuuntelee muita.

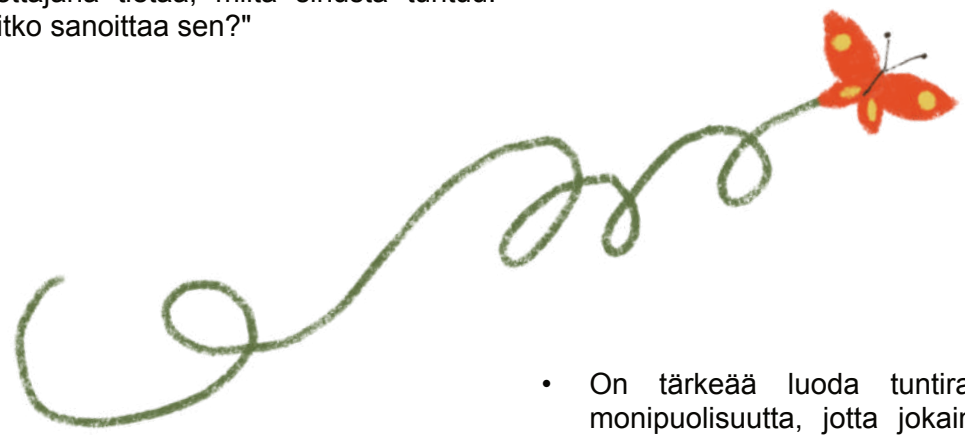
  Kärjistetysti: Voiko laittaa kuuntelemattoman oppilaan istumaan sivuun, jos rikkoo esim. hippapelissä sääntöjä?

- On olemassa monenlaisia ratkaisuja, ei yksiselitteisesti oikeaa tai väärää sellaista. Esim. Eskossa on paperinen Vuorikuva (vuoden tavoite ja mitä minun oppilaana pitää tehdä siihen päästäkseni). Olisi samalla hyvä myös keskustella asiat läpi: käyttää aikaa 15 min. jokaisen oppilaan kanssa. Palautekeskustelut kannattaisi pitää kahdesti vuodessa.

- Jos on tehty säännöt (olettaen että ne on järkevät), niitä ei ruveta yhden oppilaan takia höllentämään. Suurin osa muista oppilaista kuitenkin hyväksyy säännöt. Toisaalta miten kohdataan neuroepätyypillisyys? Kaikkien yhteiset pelisäännöt. Mistä säännöistä pystyy joustamaan, mitkä ovat ehdottomat?
- Henkilökohtaiset opetussuunnitelmat – mutta silti pitää pystyä sitoutumaan yhteisiin pelisääntöihin. Eli miten sovelletaan toimintaa, jotta pystyy sitoutumaan yhteisiin sääntöihin? Auttavatko esim. rauhoittumisnurkka tai oma tekeminen sivussa? Pohdittiin tätä paljon, minkä verran joustetaan, missä ei jousteta. Täytyy huomioida, minkä verran opettajalla on resursseja (aika, palkkaus).
- Motivaatio. Sisäsyntyinen ja ulkoinen motivaatio usein elävät rinnakkain. Miten saa nostettua ja ylläpidettyä lapsen sisäistä motivaatiota läpi vuoden? Entä jos lapsi on pakotettu harrastukseen ja vanhemmat haluavat pitää lapsen harrastuksessa? Itsearviointi ja omien vahvuuksien tunteminen on monella lapsella hankalaa – miten voisi pedagogina tuoda tätä lisää (sekä ryhmätasolla että yksilönä). Välillä sisäinen motivaatio lapsella tai nuorella on se, että harrastuksessa on kavereita. Keskiössä ei juurikaan ole se taito/taide, jota harjoitellaan. On ihanaa, että nuoret tulevat mielellään tapaamaan ystäviä harrastukseen (ja sosiaalisuus on tärkeä osa harrastusta!), mutta välillä se syö sitä ryhmän tekemiseen keskittymistä.
- Motivaatioon vaikuttaa minä-pystyvyyden tunne: Miten muokata tuntisisältöä niin, ettei se ole liian helppoa pidemmällä oleville, mutta ei myöskään muutu liian vaikeaksi aloittelijoille?
- Mietimme yhdessä sääntöjen konkreettisuuden tärkeyttä. esim. "kaikkien kunnioittaminen" voi tarkoittaa monelle eri asiaa ja siksi on tärkeä viedä asia konkretiaan (esim. "ei puhuta toisten päälle"). Ei viedä sääntöjä arvoihin tai jätetä niitä liian laveaksi. Perussäännöt ja turvallisuussäännöt ovat erittäin tärkeitä. Ne mahdollistavat myös vapaamman itseilmaisun. Opetellaan elämään keskeneräisyyden kanssa – kaikki lähtevät jostain liikkeelle ja kaikessa kehittyy. Pitää asettaa välitavoitteita.

MITEN MUKAUTTAISITTE FRANKIN JA PETJAN AJATUKSIA OMAAN TYÖHÖNNE?

- Sääntöihin ja sääntöjen periaitteisiin liittyvä selkeys – usein säännöt ovat yleismaailmallisia tai ympäripyöreitä, jolloin vaikea hahmottaa, milloin niitä rikotaan.
- Toimivin motivaatio on se, että toiminta on mielekästä ja arvokasta. Miten välittäisin tämän oppilaille...?
- Toimintaympäristön muovaaminen, eikä yksilön muutos/"aivopesu". Miten ottaa puheeksi ryhmässä toimivien erilaisuus ja huomioida kuulluksi tuleminen?
- Motivaatiota voi sanoittaa oppilaille ääneen, jos tehtävä tuntuu tylsältä tai haastavalta. Tehtävän perustelu ja selittäminen, miksi on hyvä sietää sitä ettei aina ole lemppari. Tarkoitus kuitenkin olla hauskaa sekä oppia.
- Motivaatiossa oma viihtyvyys työssä sekä ryhmän viihtyvyys tärkeää.
- Taiteellisen prosessin vaiheiden auki sanoitus voi lisätä motivaatiota: "En voi opettajana tietää, miltä sinusta tuntuu. Voitko sanoittaa sen?"
- Harjoitteiden pitäisi olla sillä tasolla, että se on oppijalle ja ryhmälle eduksi. On tärkeää löytää harjoitteita, jotka motivoivat ja tukevat oppijaa. Eli ei liian vaikeaa tai helppoa.
- Yhteiset pelisäännöt ja miten ne laaditaan tai määritetään. Millainen ryhmä me halutaan olla? Yhteisöllisyys tulee esiin myös sitä kautta. Ajatus suuntautuu tulevaan. Ongelmat menee helposti muun ohi – ongelmien käsittelemineen hyvissä ajoin tärkeää.
- Ei voi olettaa, että säännöistä ajatellaan heti kaikki samalla tavalla. Yhteiskunta on kuitenkin melko yksilökeskeinen: tärkeää muistaa, että ollaan tässä yhdessä, tärkeää auttaa toisia. Toisten auttaminen itsessäänkin tuo arvoa itselle.
- Hyvä huomioida niitä hetkiä, kun toimitaan hyvin yhdessä ryhmänä ja saadaan kokemusta siitä, miltä hyvin toimiva ryhmä tuntuu. Autonomian ajatus – on myös tärkeä muistaa, että sallitaan yksilöllisten kiinnostusten toteutuminen. Yksilöllisiä tavoitteita ja niiden määrittelyä.



- On tärkeää luoda tuntirakenteeseen monipuolisuutta, jotta jokainen pääsee loistamaan. Joku juttu voi olla toiselle vaikeaa ja toiselle helppoa. Siksi on tärkeää luoda ryhmään kannustava ilmapiiri ja olla rohkaiseva, jos toisella on vaikeaa. Saadaan yhdessä aikaan tekemisen kulttuuri.
- Opettajien on tärkeää uskaltaa pyytää apua ja hakea vertaistukea kollegoilta. Opettajat eivät saa jäädä yksin ajatellen "olen oman onneni seppä".

- Pienten positiivisten asioiden tekeminen – oppilaiden motivaatio on paljon kiinni omasta innostuksesta. Kun tehdään esitystä oppilaan kanssa, tulee myös heille omaa vastuuta (esim. puvustuksesta/lavastuksesta yms.) → sisäinen motivaatio syttyy, kun näkee konkreettisen lopputuloksen.
- Miten motivaatio kantaa harjoitusvaiheessa, kun puurretaan samaa kohtausta 10 kertaa? Miten motivoida, jos oppilas ei halua esiintyä? Miten motivoida, kun oppilas ei saakaan haluamaansa roolia?

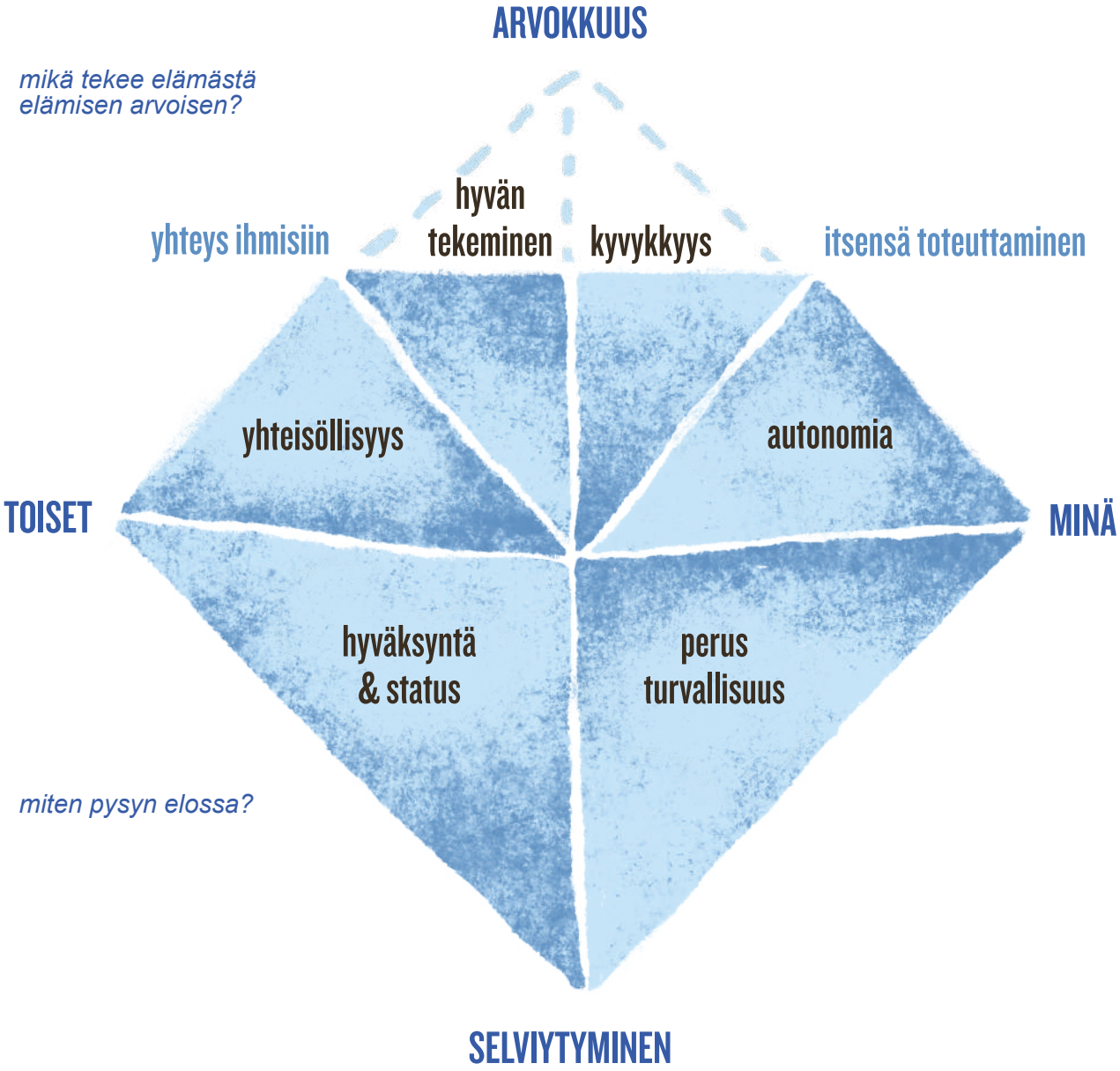
- Aina aika-ajoin on hyvä ja aiheellista kerrata pelisäännöt? Mietitään yhdessä, miten on sujunut. Miten sanallistetaan säännöt, että ne ovat selkeät? Sanojen erilaiset merkitykset erilaisille ihmisille (esim. sanakunnioitus).
- Arvot on se, miten perustellaan säännöt, ja omat arvot saavat olla erilaiset, mutta sääntöihin sitoudutaan, jos haluaa toimia tässä ryhmässä/yhteisössä/työpaikalla.

SAITTEKO FRANKIN JA PETJAN LUENNOISTA LISÄÄ TYÖKALUJA IHMISTEN KANSSA TYÖSKENTELYYN JA HEIDÄN KOHTAAMISEEN? JOS KYLLÄ – NIIN MITÄ?

- Olemme oikealla tiellä: esim. rauhallinen hetki alussa, fiiliskierros, jossa kaikki huomioidaan ja jossa tulee ilmi, jos vaikka jokin asia painaa jotakin.
- Muistutuksia asioista, joita olen kuullut ja unohtanut. Samojen asioiden tajuamista ja uudelleen oppimista. Muistutusta siitä, mihin yhteisiä sääntöjä tarvitaan? Lapsiesimerkki: ei tarvita hömpötyksiä, vaan pelisäännöt, miten yhdessä toimitaan – selkeät raamit luovat turvan.
- Yhteisen työyhteisön rakentaminen. Hyvä työyhteisö motivoi työntekijää. Pienilläkin teoilla on väliä, voi muistuttaa itseään tekemään toisille hyviä tekoja esim. keittää kahvia kaverille. Se konkretisoi hyvän työilmapiirin luomista.
- Aina ei tarvitse tai pidä vastuuttaa ihmistä kotouttamisen toteutumiseksi, vaan voi vastuuttaa myös ympäristöä. Ehkä tässä haetaan kompromissia eri osapuolien välille.
- Autonomian tunne – kyvykkyys – yhteisöllisyys – hyväntekeminen. Konkreettinen toiminta on esimerkiksi oppilaille kiittämisen kulttuurin opettaminen.

Motivaatiotimantti

Motivaatiotimantti oli havainnollistava malli ymmärtää motivaation rakentumista. Voisi olla hyvä ajatus avata myös oppilaiden kanssa, että miten motivaatio rakentuu ja muuttuu eri päivinä.



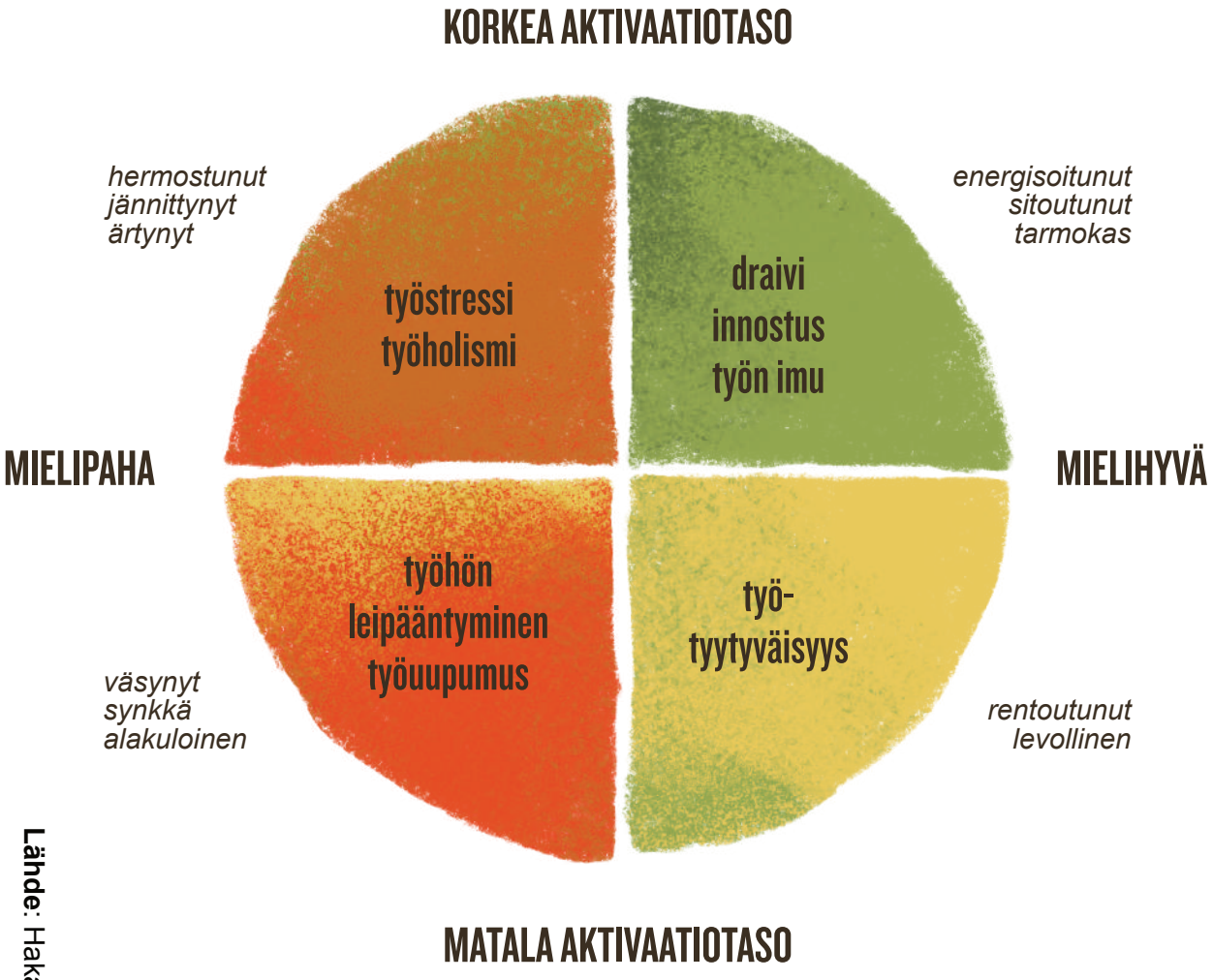
Lähde: Martela, F. 2015.

SAITTEKO LISÄÄ FRANKIN JA PETJAN LUENNOISTA TYÖKALUJA OMAAN HYVINVOINTIIN TAI TYÖSSÄ JAKSAMISEEN?

- “Hyväksy se, mihin et voi vaikuttaa". Esimerkiksi kun työskentelemme ihmisten parissa, toisia ihmisiä ei kuitenkaan voi täysin kontrolloida eli siinä epätäydellisyyden/keskeneräisyyden sietäminen.

- Oman työn tuunaaminen ja kustomointi – voi valita tehdä asioita eri tavalla.
- Opettajan motivaatio on iso motivaattori (sekä toisinpäin). Motivaatio tarttuu puolin ja toisin.
- Ihmisten ja ryhmien kemiat pelaa isoa osaa työssä.
- Sanoittaminen ja toisen kuuntelu.Oppilaat eivät ehkä näytä, jos ovat innoissaan ja herkemmin saa negatiivista palautetta ("ei tätä" "eeii"). Miten opettaja saa infon oppilailta? Miten kääntää sen "ei tätä" toiseen suuntaan?
- Ryhmän käsitys ryhmänvälisistä suhteista voi olla hyvin eri kuin opettajalla.
- Hyväksy se, mihin et voi vaikuttaa ja tee töitä siellä, missä voit vaikuttaa. Oman motivaation tutkiminen, milloin se on sisäsyntyistä ja milloin motivaatio tulee ulkoa.
- Kiireessä välillä korostuu ulkoinen motivaatio, "pakko saada tää tehtyä" ajatus vie asiat maaliin, mutta pidemmällä tähtäimellä se ei ehkä ole hyvä. Molempien yhdistelmä on tärkeä. Oman kuormituksen hahmottaminen ja tutkiminen. Itsetuntemus auttaa hahmottamaan omaa kuormitusta. Rajojen asettaminen.
- Kun on voimakas sisäinen motivaatio, niin jaksaa myös vaikeampia ja "tylsempiä" hetkiä. Ajatus yhteisöön kuulumisen tarpeesta isona motivoivana, jopa primitiivisenä tekijänä toiminnassa, oli valaiseva.
- Yhteisöllisyys on tavattoman tärkeää – miten sitä voisi vaalia ja siitä huolehtia työyhteisöissä? Ajatus oman työn muokkaamisesta, vapaus hallita omaa työskentelyä tuntui merkittävältä. Tärkeä muistaa, että epäkohtiin myös puututaan ja tartutaan – yritetään löytää ratkaisuja.
- Aina ei tarvitse olla parhaassa flowimussa, voi sanoittaa omia vahvuuksia teatterityössä (harvemmin tekee sitä). Huomaa oman motivaationsa – tämä voi vaikuttaa paljon siihen, mitä tekee ja miten tekee.

- Omaan hyvinvointiin jotenkin helpottava tieto, että ulkoinen motivaatio voi olla olemassa SAMAAN AIKAAN sisäisen motivaation kanssa. Tottakai raha – taloudellinen turva, oma hyvinvointi – on työn motivaationa tärkeänä läsnä. Vaikutuksen kehät olivat hyvä muistutus itselle. Asiat joihin pystyt vaikuttamaan ja joihin et pysty vaikuttamaan.



Lähde: Hakanen 2009.

Elämän merkitys on tehdä itselleen merkityksellisiä asioita siten, että tekee itsestään merkityksellisen muille ihmisille.

– Frank Martela

MUITA AJATUKSIA, JOTKA HERÄSIVÄT FRANKIN JA PETJAN LUENNOISTA?

- Merkittävää, että työssä saa olla aina "odotettu". Saa olla silmät, jotka näkevät toisissa ihmisissä potentiaalia, jota he eivät ehkä vielä itse huomaakaan, ja mahdollistavat, että he itse oivaltavat sen lopulta myös.
- Pohdin, miten samassa ryhmässä voin motivoida oppilaita eri asioissa: toisia esiintymään ja sellaisia, jotka todellakin haluavat esiintyä, harjoittelemaan sitä, mitä esittävät.
- **Huomioi oppilaasi. Miten motivoit häntä? Mikä motivoi sinua?**
- Kiittämisen kulttuurin vahvistaminen – eri motivaation lajit: ulkoinen – sisäistetty – arvoperustainen – sisäsyntyinen.

- Kyllä yhteisössäkin voi olla arvot, ei se ole vain henkilökohtainen asia. Meillä on säännöt, joilla kommunikoidaan lasten kanssa, mutta säännöt perustellaan nimenomaan arvoilla.
- Anteeksi pyytäminen – sen sijaan, että opettaja käskee "pyydä anteeksi" (rangaistuksen tuntu), enemmin "joko ehdit pyytää anteeksi?"
- Yksin pärjäämisen kulttuuri on vahva Suomessa. Miten konkreettisesti päästään pois tästä kulttuurista? Olisi tärkeää uskaltaa pyytää apua ja luottaa myös avunantajaan.
- Luopua ajatuksesta, että kaikki pitäisi syntyä yhdestä päästä. Taakka kevenee mitä, enemmän jaetaan ja se mahdollistaa parhaiten myös ammattimaisen kehityksen.

5. TOIMIVA JA TURVALLINEN OPPIMISILMAPIIRI

Minna Mustakallio-Sorvari
varhaiskasvatusyksikön johtaja
tunne- ja vuorovaikutustaitokouluttaja

Sari Alanen
luokanopettaja
tunne- ja vuorovaikutustaitokouluttaja

Kohtaaminen ja siihen satsaaminen on luentojen tärkein anti. Sekä sen ymmärtäminen, että tunteiden sääntely voi olla monille lapsille vaikeaa.

Kyky osata ennakoida ja käsitellä tunnetilanteita on tärkeää. Minnan ja Sarin luennolla annettiin tähän hyviä ohjeita, kuten:

Tunteiden nimeäminen

→ Taito nimetä erilaisia tunteita.

Tunteiden tunnistaminen

→ Taito huomata ja tunnistaa tunteita itsessä ja muissa.

Tunteiden säätely

→ Taito muuntaa tunnetta, sen kestoa ja voimakkuutta.

Ylipäätään jo se, että opettajat kiinnittävät erityistä huomioita tunteisiin ja tunnetaitoihin ja ymmärtävät niiden merkityksen. Myös opettajan omat tunteet vaikuttavat koko ryhmään – aina kun kokonainen ryhmä kohtaa ja kaikkien tunteet tulevat yhteen, niin taustalla velloo tunnemyrsky. Tämä tulee huomioida tai ainakin olla siitä tietoinen ryhmäopetustilanteissa.

Havainnoi oppimistilanteita turvallisuuden ja toimivuuden näkökulmista.

- Huolehdi, että jokainen oppilas tulee nimellä tervehdityksi.
- Varmista, että jokaisella oppilaalla on mahdollisuus sanoittaa ja tunnistaa tunteensa.
- Tue oppilasta tarvittaessa tunteiden säätelyssä.

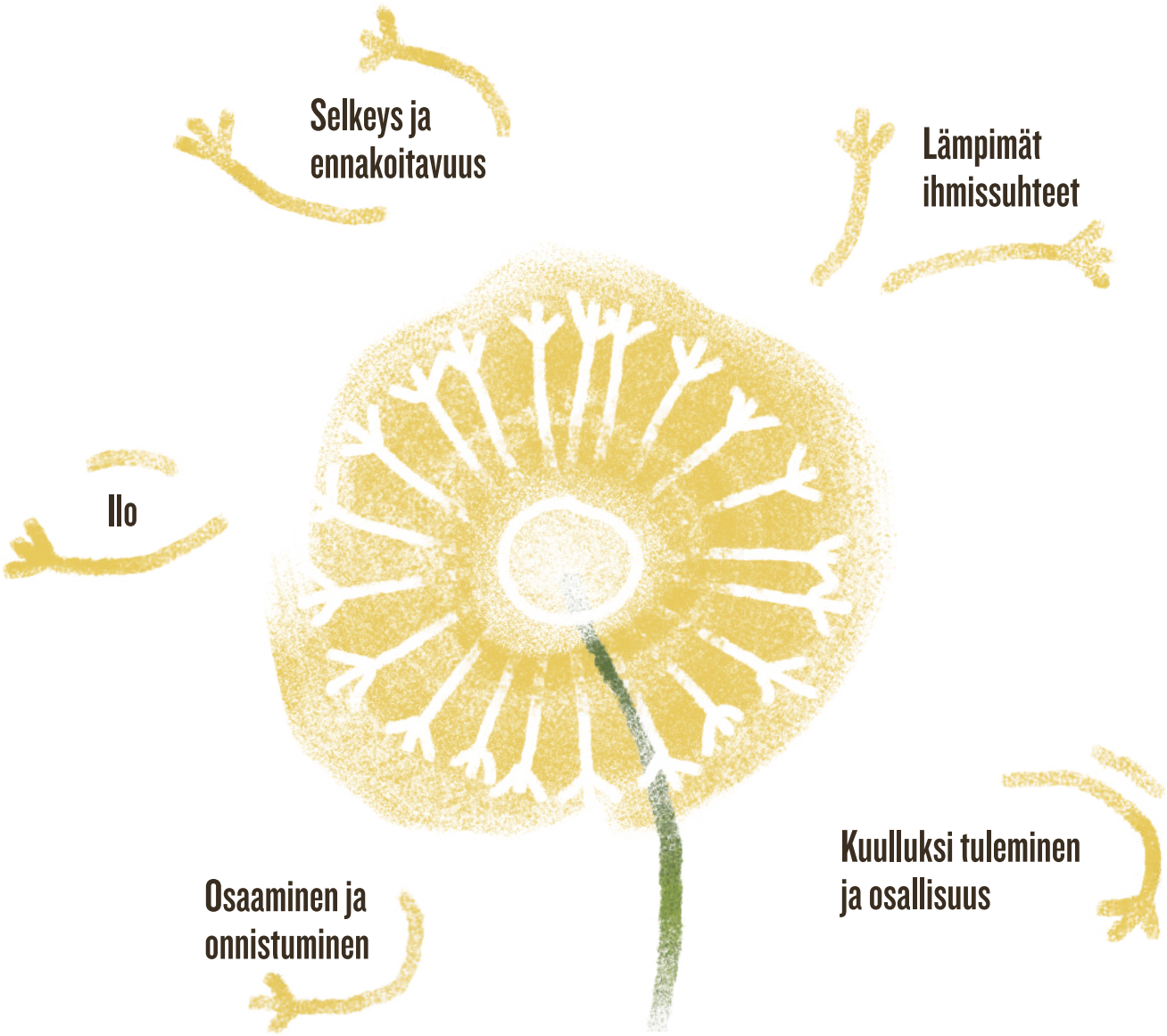
MITÄ AJATUKSIA TAIDEPEDAGOGIAN NÄKÖKULMASTA NOSTAISITTE KUULEMISTANNE LUENNOISTA?

- Struktuuri taidelajien tunneilla toteutuu eri tavalla kuin kouluympäristössä, silti hyvä muistaa että struktuurista hyötyvät kaikki.
- Hyvä olla kikkapankki, sillä koskaan ei tiedä, mihin joutuu. Taideopettajat sietävät hyvin kaaosta, sillä asiat tapahtuvat kokeilun kautta.
- Vapaa struktuuri vaatii työtä, että turvallisuudentunne rakentuu. Tärkeää oppia myös pois joistain opituista malleista (esim. heitelkää ideoita, ei tarvitse viitata).

- Keskusteltiin siitä, että miten tasapainoilla sen suhteen, että milloin esimerkiksi väsynyttä, vastahakoista tai voimakkaan tunnetilan kanssa kamppailevaa oppilasta kannattaa vaatia ja kannustaa mukaan toimintaan. Milloin voi luottaa hänen omiin itsesäätelytaitoihin ja siihen, että hän tietää tarvitsevansa oman rauhoittumishetken ennen toimintaan osallistumista?
- Onko vaara, että syntyy "säkki-kierre", eli jos oppilas saa "luvan" olla sivussa, niin kannustaako se muitakin haluamaan myöhemmin samaa?

- Kaverisuhteiden muodostuminen on tärkeää turvallisen oppimisilmapiirin luomisessa, joten sitä voisi painottaa omassa toiminnassaan. Aina oppilailla ei ole esimerkiksi koulussa tai vapaa-ajalla kavereita, mutta jo porukkaan kuuluminen ja hyvä ryhmähenki on tärkeää. Ei tarvitse olla sitä painetta, että "pitäisi olla kaveri".
- Kohdatuksi tuleminen tuntien alussa ja toistensa huomioiminen on todella tärkeää. Tätä voi tukea erilaisilla harjoituksilla, jotta myös oppilaat kohtaavat toisensa, ryhmään on turvallista tulla ja siellä on hyvä olla.
- Muiden tervehtiminen ja kohdatuksi tuleminen voi olla merkittävä teko nuorten mielenterveyden tueksi, vaikka se ei välttämättä kaikkia haasteita korjaisikaan (eikä sen myöskään tarvitse).
- Alkupiiristä aloittaminen – kohdatuksi tuleminen, kuulumisten kertominen, ennakoitavuus (voi kertoa omasta päivästä, auta nallea tekemään joku temppu tms.)
- Tunteet voivat olla hyvä työkalu – esimerkiksi esiintymisessä tunteiden ilmaisu ja niiden erilaiset käsittelytavat voivat olla todella tärkeitä.
- Tunteet on hyvä ottaa puheeksi taideopetuksessa. Tunteiden mallinta-minen opettajan toimesta eri tavoilla – opettajanakin ärsytyksen näyttäminen, tai jotkut enemmän näyttää omaa positiivisuutta. Omalla toiminnalla epäonnistumisen salliminen/esimerkin näyttäminen esim. unohtamalla nimiä.

- Tärkeää, että jokainen harrastaja kokee tulleensa kuulluksi, nähdyksi ja kohdatuksi. Jokaisella on huonoja päiviä, mutta silloinkin on tärkeää saada myös positiivisia kokemuksia. Jos ryhmän energia on sellainen, että on vaikea keskittyä, niin silloin voi vaihtaa suunnitelmaa.
- Yksi kaveri on tärkeä ja siksi ryhmäytyminen on tärkeää, että kaveri löytyy. Tuntuu kivalta, kun puhutellaan omalla nimellä. Opettajan lämmin läsnäolo tuo turvaa.



Turvallinen ja toimiva oppimisympäristö

Lähde: Kampman, Solantus, Anttila, Ojala & Santalahti 2015.

- Käydä kaavio läpi tunnin jälkeen itsekseen opettajana. Kaaviota voi käyttää, että saa oppilailta palautetta. Oppilaat voivat itsekin vaikuttaa ilmapiiriin. Voi myös tehdä kohtauksia näistä kaavion kohdista.

- Säätelykeinojen tuominen vielä vahvemmin tunneille ja uusien keinojen testaaminen. Vaikka voi olla haastavaa ottaa uusia keinoja käyttöön, niin muiden hyvät kokemukset saattavat auttaa. Itsensä muistuttaminen tärkeistä asioista, jotta ilo säilyy. Jos oma ilo on kateissa, se heijastuu koko ryhmään. Voimme omalla esimerkillä näyttää, että myös opettajat ovat ihmisiä jotka tuntevat.

- Kiinnitetään enemmän huomiota perusasioihin, kuten kohtaamiseen – esim. pyritään opettelemaan kaikkien nimet.
- Kohdataan ryhmät omana itsenään – ei ole mitään universaalia ratkaisua, joka sopisi joka tilanteeseen.

- Tuntiin voisi ujutella tunnemittareita yms., eikä vain puske esim. kohti esitystä. Että muistaisi ottaa rauhoittumisen paikkoja aktivoinnin vastapuoleksi.

SAITKO LUENNOISTA LISÄÄ TYÖKALUJA IHMISTEN KANSSA TYÖSKENTELYYN JA HEIDÄN KOHTAAMISEEN? JOS KYLLÄ – NIIN MITÄ?

- Tunteiden säätely – jutut konkreettisia. Turvallisen ja toimivan oppimisilmapiirin rakentaminen. Turvallinen oppimisympäristö hyvin sanallistettu. Liikennevalojen ongelmallisuus...ei sovi kovin hyvin teatteriopetukseen. Tärkeintä että lapset saavat olla rennosti ja omia itsejään. Koulumaailman säännöt eivät sovi teatteriin sellaisenaan.

- Paljon hyviä ja toimivia käytäntöjä nousi esiin. Esim. puhukaa ryhmissä ihan mistä tahansa ja kaikki otetaan mukaan.

- Lista työkaluista, joilla voi tukea tunteiden säätelyä tunneilla oli avaava. Pohdittiin keinoja, joilla voisi ohjata kovin levottoman oppilaan kohti rauhoittumista: kohtaaminen, samalle tasolle asettuminen, oman "erikoistehtävän" antaminen, yleiset pelisääntökeskustelut.

- Nimen merkitys ja siitä mahdollisesti aiheutuvat erilaiset ristiriitatilanteet – omat ennakkoluulot erilaisten nimien kanssa (esim. "rotta" oppilaalla valittuna nimenä) tai vanhempaan yhteydenpito (Mitä nimeä käyttää oppilaasta viestittäessä kotiin?).
- Silmiin katsominen ja aito kohtaaminen (jollakin tavalla kohtaaminen on parempi kuin nimestä liikaa stressaaminen).

MUITA AJATUKSIA OMAAN TYÖHÖSI, JOTKA HERÄSIVÄT LUENNOISTA?

- Kaikkien kohtaaminen. Työn isoin merkitys ei välttämättä ole opettaa tekniikkaa, vaan tavoitteet voivat olla moninaisia.

- Vahvistui kaverisuhteiden merkitys -- yhteistyö kodin välillä kaverisuhteiden muodostumisessa (vaikka opettajalle näyttäisi, että kavereita on, oppilaalla voi olla eri kokemus). Esim. kannustetaan kodista ottamaan yhteyttä, jos tuntuu ettei ole kavereita, niin opettaja pystyy reagoimaan.
- Ryhmä- ja pariharjoitusten painottaminen – molemmat tärkeitä kohdatuksi tulemisessa. Kohdatuksi tulemisen kokemus voi olla erilaista ryhmän koosta riippuen.
- Ryhmän osana oleminen, ryhmään kuuluminen.
- Yksilöillä erilaisia tarpeita ja odotuksia ryhmään kuulumisesta – jollekin ryhmään kuuluminen tarkoittaa, että on kavereita, kun taas toiselle kaverisuhde voi olla esim. kahdenkeskinen ryhmätoiminnan ulkopuolelle ulottuva suhde (ja tästä väliltä löytyy kaikenlaisia erilaisia muotoja).
- Opetustoiminnassa "ottakaa pari" -ohjeistuksen välttäminen – välttää ns. valmiiden klikkien muodostumista, erilaisten ihmisten kanssa toimiminen tosi tärkeää. Ohjaajana voi olla parempi jakaa joskus ryhmiä itse.

- Ilo on pohja oppimiselle. On monenlaisia tapoja osallistua. Hiljaisemmat ja ujommat täytyy muistaa ottaa huomioon. Ottaa oppilaiden yksilölliset tarpeet myös huomioon, esim. järjestelemällä rauhoittumispaikan oppilaille.

- Hiljaisen tilan järjestäminen opetustiloissa on monesti haastavaa. Hetkittäin opettaja toisaalta itsekin voisi kaivata omaa hiljaista tilaa. Joskus opetustilat ovat kovin täynnä erilaisia ärsykkeitä, joita on hankala sivuuttaa.

- Se, että jokaisella pitäisi olla vähintään yksi kaveri, ei aina toteudu.

6. MUUTOS, TYÖYHTEISÖ JA MINÄ

Jaana Leinonen
tutkimusjohtaja
HTT, Lapin yliopisto
dosentti sos

Luento pureutui muutokseen aiheena sekä työntekijöiden että johdon näkökulmasta. Asiaa aiheen ympärillä oli paljon ja se oli hyvin perusteltua ja painavaa. Samaan aikaan luento sisälsi tunnepitoisen ja teoreettisen näkökulman.

Tärkeimmäksi ehkä nousi se, että ihmisten tietouteen ylipäätään saatetaan tietoa muutoksen teorioista ja muutoksiin valmistautumisesta – kannustetaan perehtymään ja lukemaan asiasta. Tämä koska muutos on väistämätöntä, ja monet hyppäävät (tai heidät pudotetaan) muutoksiin kylmiltään, pelkästään tunteissa velloen ja tunteella muutoksen vastaanottaen riippumatta siitä onko kyseessä yksilö, ryhmä, työntekijä tai johtaja.

Perehtyminen muutoksen eri vaiheisiin ja sen mukana tuomiin tunnekuohuihin auttaa rakentamaan parempaa muutospolitiikkaa. Tämä koskeen muutoksentekijöitä kuin myös muutoksen vastaanottajia.

MUUTOS EDELLYTTÄÄ VALMIUTTA MUUTOKSEEN

Edellytetään yksilöllistä muutosvalmiutta

- Henkilökohtaiset asenteet ja käsitykset – taustalla usko muutoksen tarpeellisuuteen, usko omiin kykyihin toteuttaa muutos, koettu tuki, käsitys muutoksen henkilökohtaisista hyödyistä (Armenakis ym. 1993).
- Yksilön muutosvalmius on kriittinen menestystekijä ja tärkeä voimavara organisaatiomuutoksessa (George & Jones 2001).
- Vahva muutosvalmius erityisesti heillä jotka ovat voineet olla mukana päätöksenteossa ja pystyvät vaikuttamaan itseä koskeviin muutosratkaisuihin.

Edellytetään työyhteisön muutosvalmiutta

- Työyhteisön jäsenten yhteinen psykologinen ja toiminnallinen valmius tarttua muutokseen, sitoutua sen tavoitteisiin ja uskoa yhteiseen kykyyn toteuttaa muutos onnistuneesti.

Muutossitoutuminen (change commitment)

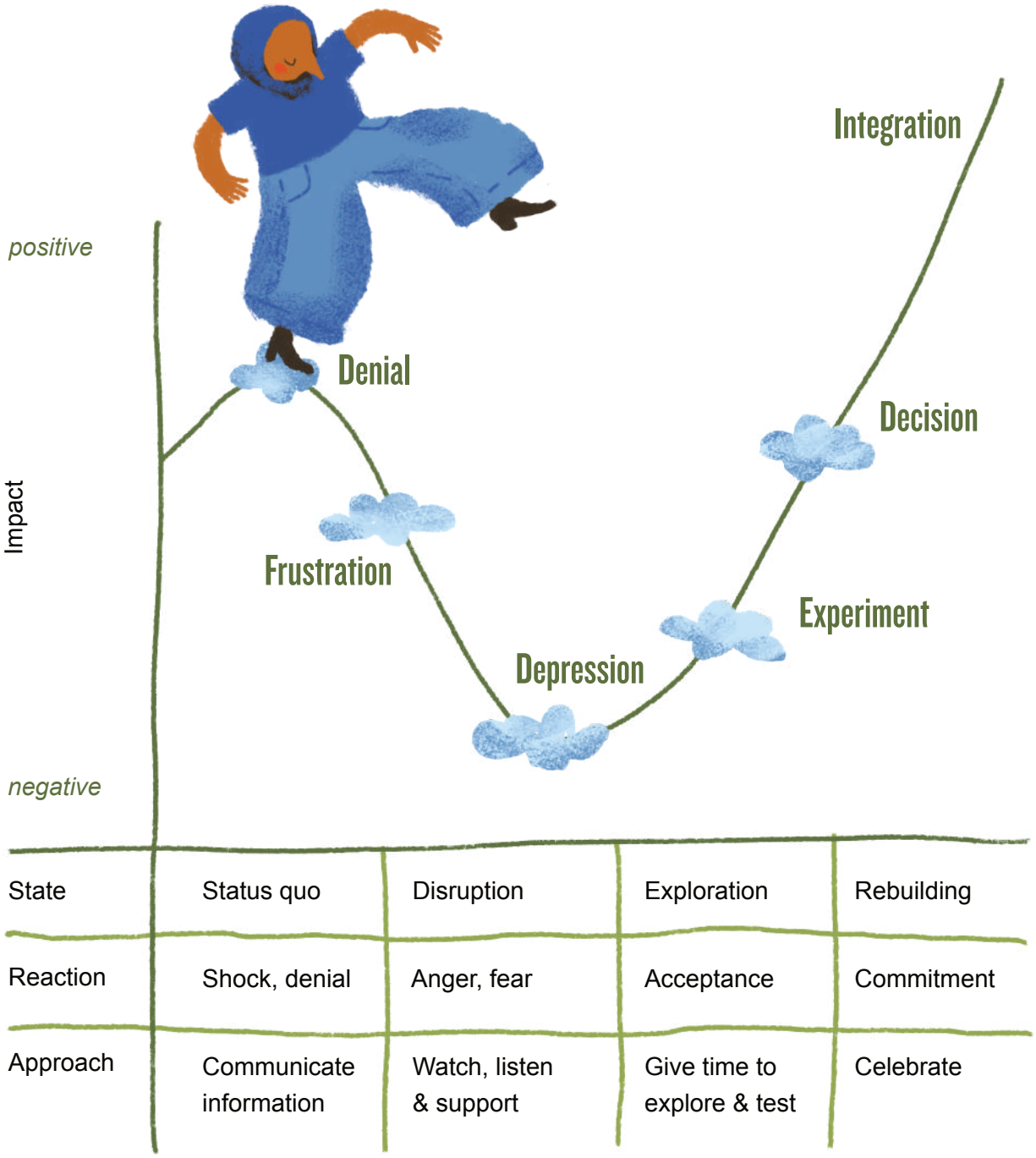
→ Työyhteisön jäsenten yhteinen halu ja motivaatio viedä muutosta eteenpäin.

Muutoksen toteuttamiskyvykkyys (change efficacy)

→ Yhteinen käsitys siitä, että työyhteisöllä on tarvittavat kyvyt, resurssit, osaaminen ja olosuhteet muutoksen onnistuneeseen toteuttamiseen.

(mm. Shea ym. 2014; Armenakis ym. 1993)

MUUTOS YKSILÖLLISENÄ JA YHTEISÖLLISENÄ KOKEMUKSENA / VAIHEINA



Lähde: Kubler-Ross 1969. Katso esim. Alaimo 2022.

ORGANISAATIOKULTTUURI MÄÄRITTÄÄ MUUTOSTA

Muutosvalmiutta heikentäviä kulttuurisia ominaisuuksia

- Kielteinen tai varautunut suhtautuminen muutoksiin.
- Hierarkkinen johtaminen, kontrolli.
- Keskinäisen vuorovaikutuksen puute, viestintä yksisuuntaista, henkilöstön vaikutusmahdollisuudet heikot.
- Siiloutuminen.
- Tunteiden sivuuttaminen, inhimillisyyden puute.
- Jatkuva kiire ja stressin kokemus, muutosväsymys.
- Yhteisten tavoitteiden puute.

Muutosvalmiutta tukevia kulttuurisia ominaisuuksia

- Oppimismyönteisyys, uuden oppimisen halu.
- Onnistumisten huomioiminen.
- Avoin, aktiivinen viestintä ja vuorovaikutus.
- Keskinäinen luottamus, kokemus psykologisesta turvallisuudesta.
- Kokemus yhteisöllisyydestä, ”yhteen hiileen puhaltamisesta”, tiivis keskinäinen yhteistyö.
- Ketteryys ja joustavuus.
- Yhteinen suunta, yhteiset tavoitteet ja arvot.

TYÖYHTEISÖN MUUTOSVALMIUS

Vastaa seuraaviin väittämiin

1 = täysin eri mieltä
2 = osittain eri mieltä
3 = ei samaa eikä eri mieltä
4 = osittain samaa mieltä
5 = täysin samaa mieltä

1. Pystymme ennakoimaan hyvin tulevia muutostarpeita.

   1 2 3 4 5

2. Työyhteisössäni muutoksiin suhtaudutaan pääsääntöisesti positiivisesti.

   1 2 3 4 5

3. Työyhteisössäni tiedämme organisaatiomme strategian ja sen päämäärät.

   1 2 3 4 5

4. Työyhteisössämme meillä on tarvittavat taidot ja resurssit muutosten toteuttamiseen.

   1 2 3 4 5

5. Vuorovaikutus toimii hyvin työyhteisössämme.

   1 2 3 4 5

6. Henkilöstöllämme on mahdollisuus vaikuttaa muutoksiin.

   1 2 3 4 5

7. Organisaatiomme kulttuuri tukee muutosten onnistunutta läpiviemistä.

   1 2 3 4 5

8. Organisaatiorakenteemme ei hankaloita muutosten toteutusta.

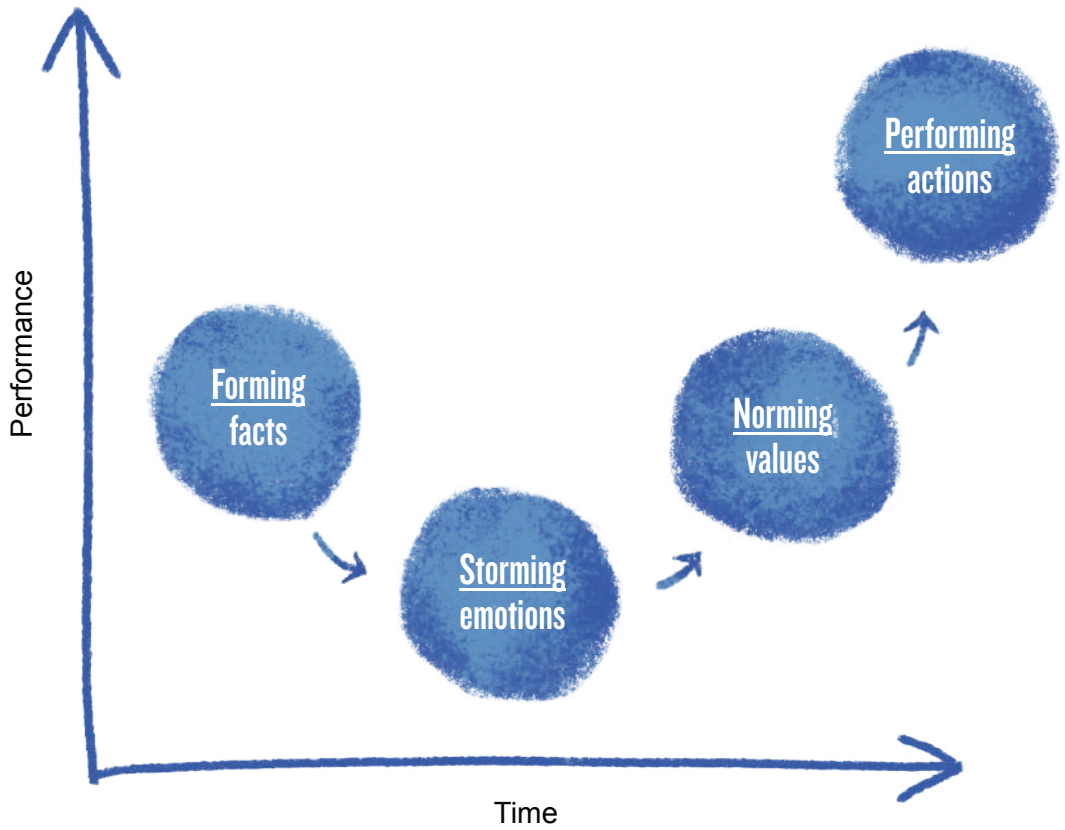
   1 2 3 4 5

Opettajien pohdintoja pienryhmissä

MITÄ AJATUKSIA TAIDEPEDAGOGIAN NÄKÖKULMASTA NOSTAISITTE KUULEMISTANNE LUENNOISTA?

Forming-storming-norming-performing.

- Joka koulussa on omat toimintatavat ja käytännöt ja normit, ja jos työskentelee useassa eri paikassa samanaikaisesti, joutuu mukautumaan ja sukkuloimaan jatkuvasti erilaisten yhteisöjen mukaisiin normeihin, mikä voi olla kuluttavaa.
- Joissakin oppilaitoksissa saattaa olla ainoastaan yksi opekokous koko lukuvuonna, mikä on hurja ero verrattuna oppilaitoksiin, joissa opekokouksia on vaikka joka kuukausi.
- On tärkeää, että oppilaitos tarjoaa mahdollisuuden kollegiaaliselle tuelle ja yhteistyölle – opettajan työ voi olla yksinäistä.
- Muutosvalmiutta tukee se, että isot muutokset käydään läpi yhdessä kaikkien osallisten kesken sen sijaan, että muutoksia määrättäisiin "ylhäältä alas". Kuulluksi tulemisen tunne vahvistuu. Tärkeää mahdollistaa kokemus, että "sai sanoa" oman mielipiteensä.
- Jos opetusryhmän opettaja vaihtuu kovin usein, on riski, että hitaasti rakentunut luottamus ja kunnioitus opettajan ja ryhmän välillä myös katkaistaan aina opettajan vaihtuessa. Tämä toki aina yksilöllistä sekä ryhmä- ja oppilaskohtaista.
- Opetussuunnitelma luo pysyviä rakenteita työkulttuuriin.



Lähde: Tuckman 1965.

- Taiteen ja kulttuurin aloilta vaaditaan nykyään tosi paljon resilienssiä ja muutosvalmiutta. Maailma ympärillä muuttuu koko ajan, rahoitukset ja niiden saannin epävarmuus. Pitää sietää epäsietoisuutta ja muutosta. "Ainoa varma/pysyvä asia on muutos".
- Oppilaat, jotka elävät nyt ihan sairaita aikoja itse – myös oppilaat ovat jatkuvan muutoksen kohteena. Lisääntynyt ymmärrys ja teoria siihen, miten maailmantilanne ja muutos vaikuttaa nuoriin. Miten tämän voi huomioida ryhmäopetuksessa?
- Muutos itsessään on psykologisesti tunteellinen prosessi. Taidepedagogiikassa toimitaan paljon tunteiden saralla ja tämä voi näkyä myös muutosprosesseissa – ryhmän muuttuminen voi vaikuttaa voimakkaasti oppilaisiin.
- Lukujärjestykset tehdään pitkällä aika. välillä – kun ryhmän aika tai paikka muuttuu, niin siitä voi seurata aika suurtakin vastarintaa.
- Kun ryhmästä tai työyhteisöstä löytyy oma paikka, niin tilanne alkaa rauhoittumaan – ryhmädynamiikkojen merkitys tärkeä.
- Hierarkiat ja niiden tiedostaminen sekä omassa organisaatiossa että omissa ryhmissä (joita ohjaa).
- Pedagoginen ja taiteellinen prosessi on jo muutoksen tila – se ei muuta olekaan kuin muutosta!
- Työpaikalta kaipaa vakautta ja turvallisuutta, jonka sisällä voi olla pedagoginen ja luova.
- Voi ajatella muutosta teatteriryhmän johtamisen näkökulmasta. Kun ei tunne paikan toimintakulttuuria, niin se saa myös itsestä ja muista parhaat puolet esiin. Vasta myöhemmin tulee esille vanhat toimintakulttuurit.
- Miten tämän pystyy tuomaan mukaan myös omaan ryhmänohjaamiseen? Muuttuvat tilanteet ovat arkea ja usein täytyy soveltaa. Ennakointi ja sopeutuminen.
- Miten sanoittaa ryhmälle mahdollisista muutoksista? Isojen muutosten ennakointi aikapaineesta huolimatta – tässä viestintä on todella tärkeää.
- Kokemus, että pääsee vaikuttamaan muutokseen, auttaa sopeutumiseen. Ajoissa toimiminen ja viestiminen.

MITEN MUKAUTTAISIT LUENNOITSIJOIDEN AJATUKSIA OMAAN TYÖHÖSI?

- Toimintakulttuurit säilyvät pitkään. Jos ryhmällä on ollut pitkään tietty opettaja, niin sitä on todella vaikeana uutena opettajana lähteä muuttamaan. Törmäykset ovat väistämättömiäkin.
- Jos edeltävä opettaja vaikka kehuisi paljon tulevaa ohjaajaa, niin se voisi helpottaa muutosta. Opettajan vaihdoksissa on tehtävä paljon työtä. Ei ehkä tiedä edes mitä toinen opettaja on tehnyt.
- "Sisäänajo" opettajilla tärkeää. Tarkoittaa tietynlaista toiminta- ja työskentelytapaa, joita voi olla vaikea muuttaa, jos tulee kesken kauden mukaan.

- Luennolla puhuttiin työyhteisöstä työorganisaationa, mutta yhtälailla samoja lainalaisuuksia ja vastaavia kehityskulkuja on nähtävissä myös opetusryhmissä.
- Voiko muutosten yhteydessä olla erilaisia rooleja (tarkkailija, epäilijä, oppositio, opportunisti, suunnannäyttäjä) hyödyntää keskustelussa ja tuoda tietoisemmin keskusteluun? Voisko muutoksista keskustellessa hyödyntää roolitusta työyhteisössä eri rooleihin, jolloin yritetään argumentoida keskustelua omasta roolista käsin? Toisiko tämä keskusteluun rekastuttavia näkökulmia haastavasta tilanteesta?

- Vähintään näennäisesti oppilaat ja huoltajat mukaan päätöksentekoon. Hyvä ja selkeä tiedottaminen kodin suuntaan ajoissa. Palautekyselyt.

- Luennon jälkeen voi tunnistaa paremmin muutokseen liittyviä ilmiöitä, rooleja, tunteita. Jopa oman roolin tunnistamista yhteisessä keskustelussa.
- Miten suhtautua siihen, että ryhmään tulee uusi oppilas kesken lukuvuoden? Uusi oppilas tarkoittaa muutosta - onko siihen opettajana mahdollista vaikuttaa ja millä keinoin?

- Ryhmädynamiikkojen tiedostaminen on tärkeää ohjaustilanteissa – muutos vaikuttaa näissäkin.
- Kehittämistyössä, joihin otetaan opettajia mukaan on tärkeää viestintä ja se, että perustellaan muutoksen merkitys tavallisen työntekijän näkökulmasta (mikäli muutos helpottaa vain hallinnon työtä, niin se ei välttämättä inspiroi olemaan muutoksen puolella).
- Roolien hahmottaminen (millaisessa roolissa olen muutoksen aikana) ja oman roolin haastaminen välillä. Erilaiset roolit erilaisten muutosten saralla ja niiden tiedostaminen (kuinka tärkeä se aihe on itselle, missä omat rajat menee).
- Kaikkeen vaikuttaa myös oma työaika ja resurssit: Onko tuntityöntekijä vai kuukausityöntekijä? Paljonko paukkuja on antaa muutoksen tukemiseen tai vastustamiseen?
- Muutokset tapahtuvat joskus nopeasti – näihin reagoiminen voi olla työssä vaikeata, jos haluaa ekaksi miettiä asioita rauhassa ja mutustella. Aina ei ole mahdollisuutta haastaa omaa roolia, jos ei tiedä, mitä ylipäätään työpaikalla tapahtuu.

SAITKO LUENNOISTA LISÄÄ TYÖKALUJA IHMISTEN KANSSA TYÖSKENTELYYN JA HEIDÄN KOHTAAMISEEN? JOS KYLLÄ, NIIN MITÄ?

- Muutokselle pitää antaa tilaa. Eli sallia ja jaksaa käydä muutokseen liittyvää vastustusta läpi. Vaikka vaikuttaisi siltä, että kaikilla on kivaa, voi tilanne olla tosiasiassa toisin.
- Jos esimerkiksi äänekkäimmät kertovat mielipiteensä, ei se välttämättä ole koko ryhmän kokemus.
- Onnistumisten huomioiminen on hyvä ottaa mukaan, sillä ne aina auttaa.
- Hyvä muistutus on, että asiat olisivat läpinäkyviä ja viestintä avointa. Ryhmätoiminnassa on normaalia, että esiin tulee erilaisia tilanteita ja vaiheita. Silloin ei kannata syyttää vain itseään.
- Luennolla oli hyvin sanallistettu erilaisia muutokseen liittyviä ilmiöitä. Muutosta voi katsoa vähän eri näkökulmasta, esim. ryhmän muotoutumisen vaiheet organisaatiotasolla.
- Empaattisempi näkökulma muutoksen aiheuttamiin vaikeuksiin/kuormitukseen sekä muiden kokemana, että itse kokemana. Ja vaikka itse ei ole nähnyt epäkohtaa, niin ymmärtää muutoksen tärkeyden jonkun toisen työn kannalta.
- Psykologiset tekniikat – itsemääräämisoikeus, vallan tunne omasta toiminnasta, vapaus valita merkitykset työssä → tätä voi hyödyntää/hyödynnetään myös opetuksessa esim. tarjoamalla vaihtoehtoja ja luomalla yhdessä sääntöjä.
- Jos on tyytymättömyyttä henkilöissä, annetaan heille lisää vastuuta siitä, että he kokevat itsensä tärkeäksi ja kokevat voivansa vaikuttaa muutokseen antamalla heille joitain vapauksia valita. Tarjoamalla uusia rooleja ja osoittamalla luottamusta ryhmäläisiä/työyhteisöä kohtaan voidaan luoda pohjaa rakentavammalle organisaatiokulttuurille.

SAITKO LISÄÄ TYÖKALUJA OMAAN HYVINVOINTIIN TAI TYÖSSÄ JAKSAMISEEN? MIKÄ ERITYISESTI JÄI MIELEEN?

- Jos huomaa ajautuneensa vaikeisiin tilanteisiin, voi hakea apua "kulttuurijohtajalta", jolloin kaikki ei kohdistuisi opettajaan.
- Apuopettajat voivat auttaa tilanteissa, joissa muutoksia tapahtuu.
- Ryhmänjohtajalla itsellään pitää olla myös voimavaroja erilaisten tunteiden ja vastustuksen vastaanottamiseen, jotta kukaan ei pala loppuun.

- Keskusteltiin erityisesti muutoksen ja kehittämisen kuormittavuudesta. Jos organisaatiossa on isoja muutoksia, työntekijällä menee omaa energiaa siihen sen sijaan, että energia menisi itse opetustyöhön ja siihen liittyvään jatkuvaan pedagogis-taiteelliseen muutokseen.
- Organisaation jatkuva kehitystyö voi syödä aikaa ja energiaa itse varsinaisen työn tekemiseltä. Jos ja kun resurssit ovat rajallisia, niin mihin resurssit laitetaan? Uuden kehittämiseen vai toiminnan ylläpitämiseen? Milloin kehittämistä tehdään kehittämisen vuoksi, milloin muutos on tarpeellista?

- Avoin viestintä auttaa yhteisöä.
- Vastuunjako ja siitä viestintä, jotta kaikki tietäisivät kuka hoitaa. Kaikki myös sitoutuvat tekemään oman osansa, ettei tämä kaadu muille.

- Ymmärtää muutoksen aiheuttamaa kuormitusta paremmin ja osaa ennakoida sitä muutosten hetkellä – onko mahdollisuutta tauoille muutosten välillä?
- Vielä ei ole konkreettisia työkaluja, vaan ehkä enemmän ymmärrystä siitä, mikä voi auttaa tulevissa hetkissä.
- Tärkeää tarjota mahdollisuuksia tulla kuulluksi ja nähdyksi omassa työyhteisössä.
- Osaa ehkä sanoittaa omaa tyytymättömyyttään paremmin ja ennakoidusti , ettei tule tarvetta yhtäkkiä ottaa lopareita.
- Jos haluaa arvostusta, pitää olla myös valmis antamaan sitä muille. Toisaalta pitää myös pystyä odottamaan muiden arvostusta, ettei liikaa pienennä itseään ja jotta uskaltaa ottaa aktiivisempaa roolia esim. muutoksen aikana.

MUITA AJATUKSIA OMAAN TYÖHÖSI, JOTKA HERÄSIVÄT LUENNOISTA?

- Jos lähtee itse muuttamaan jotain, on prosessi vietävä loppuun asti. Jos prosessi jää kesken, se voi jäädä häiritsemään. Hiljainen kuihtuminen on vaikeampaa kuin tilanteen muuttaminen tai ääneen sanoittaminen.
- Huumori auttaa jaksamaan, kun on haastavaa.

- Hyvä muistutus, että jokainen antaa koko työpanoksensa ja hoitaa oman tonttinsa. Näin työyhteisön on helppo toimia ja johdon ei tarvitse olla huolissaan.
- Hiljaisen tiedon jakaminen auttaa kaikkia.

- Organisaation sisäinen toimintakulttuuri vaikuttaa ihan kaikkeen ja näkyy ulospäin oppilaskohtaamisissa.
- Työntekijällä on myös vastuu työpaikan kulttuuri-ilmapiiristä. Tämän nostaminen webinaarisarjan lopuksi niin työnjohtajien kuin työntekijöiden yhteiseen keskusteluun ehkä omalla tavallaan lisää organisaatioiden sisäistä keskustelua ja luo mahdollisuuksia jatkokeskustelulle.
- Sanoilla on merkitystä: Puhutaanko muutoksesta, uudistuksesta, parannuksesta, kehittämisestä? Mitkä sanat vievät ajatusta ja toimintaa eteenpäin?
- Kehitystehtävät voivat olla pitkiä prosesseja, jos halutaan, että prosessi tehdään huolella ja kaikki tulevat kuulluksi. Lopulta päästään siihen, että kyseessä on myös arvot ja niihin liittyvät valinnat: Kuinka tärkeää demokraattisuus on? Halutaanko antaa kaikille ääni vai "viedäänkö muutos läpi"? Voiko demokraattisen käsittelyn kautta alun perin suunniteltu muutos saada uusia vaikutteita, ja sallitaanko tämä?
- Muutoksen monimuotoisuus konkretisoitui. Se ei ole vaan prosessi jossa todetaan että "muutetaan asia A ja tehdään se tavalla B tulevaisuudessa". Se on pitkä prosessi, joka aiheuttaa monimuotoista kuohuntaa. Jos prosessin moninaisuutta ei ymmärrä, niin se voi aiheuttaa konfliktia tai turruttaa mahdollisuutta reagoida siihen.
- Muutos on kuitenkin jossain määrin välttämätöntä, että voi astua "seuraavalle tasolle".
- Miten organisaatiokulttuurin tiedostamattomia rakenteita, normeja ja arvoja voi lähteä tunnistamaan? Auttaisiko herkkyys kuunnella omaa ryhmää? Miten voi tietää, että jostain asioista ei esim. puhuta? Seuraamalla voi huomata piiloitettuja rakenteita (esim. huomaa, että monet tekee ylitöitä, mutta siitä ei puhuta). Kun muut eivät pidä omista rajoistaan kiinni, niin itselle tulee outo fiilis, kun koittaa pitää omista rajoistaan kiinni. Piilotetut rakenteet voivat nousta esiin yllättävissä tilanteissa, kun huomaa ettei viitsikään nostaa jotain asiaa X esiin tai miettiikin muiden odotuksia omaan käytökseen liittyen. Jos joutuu työssään joustamaan muutenkin paljon (esim. paljon ylitöitä, omista rajoista luopumista), niin muutokset voivat kuormittaa vielä enemmän. Ne voivat pahimmillaan johtaa alalta pois hakeutumiseen. Miten paljon pitää kertoa ryhmälle muutoksen raameista ja syistä ja seurauksista? Vaikeita päätöksiä...

LÄHTEET / LUKEMISTA

Alaimo, C.J. (2022). *HR Leadership During Bankruptcy and Organizational Change.* Springer. New York.

Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46, 681-703.

George, J.M. & Jones, G.R. (2001). Towards a process model of individual change in organizations. *Human Relations*, 54(4), 419-444.

Granroth, L. (2022). *Role of individuals and groups in organizational cultural changes.* Doctoral thesis 180, Aalto University publication series. Aalto University.

Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää.* Työsuojelurahasto.

Kampman, M., Solantaus, T., Anttila, N., Ojala, T., & Santalahti, P. (2015). Yhteispeli koulussa: Opas hyvinvoinnin ja vuorovaikutuksen vahvistamiseen. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos*.

Kantola, J., Lehto, K. & Ekman, K. (2021). Lähijohtajien muutosvalmius kuntasektorilla. *Hallinnon Tutkimus*, 40(1), 23-36.

Kotter, J.P. (1996). *Leading Change.* Harvard Business School Press. Boston.

Köhler, A., Ritter, M. & Kauffeld, S. (2024). A typology of organizational readiness for change based on a latent profile analysis. *Frontiers in Psychology,* 15:1453836.

Martela, F. (2015). *Valonöörit: Sisäisen motivaation käsikirja.*

Mattila, P. (2006). *Toiminta, valta ja kokemus organisaation muutoksessa.* Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiologian laitoksen julkaisuja nro 248. Helsinki.

Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. Sage Publications.

Nykänen, M., Halminen, N. & Helsingius, A. (2025). *Organisaation muutosvalmiudet työkyvyn tukena.* Tutkittua tietoa ja ratkaisuja.

Opetushallitus. (2017). Taiteen perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/taiteen-perusopetuksen-opetussuunnitelman-perusteet

Opetushallitus. (n.d.). *Arviointitehtäväkortit* [Verkkomateriaali]. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Arviointiteht%C3%A4v%C3%A4kortit.pdf

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(6), 1161–1178.

Schein, E.H. (1987). *Organizational Culture and Leadership.* Jossey-Bass/John Wiley & Sons. (myös suomeksi: Organisaatiokulttuurija johtaminen)

Shea, C.M., Jacobs, S.R., Esserman, D.A., Bruce, K., & Weiner, B.J. (2014). Organizational readiness for implementing change (ORIC): A psychometric assessment of a new measure. *Implementation Science*, 9(7).

Weiner, B. J. (2020). A theory of organizational readiness for change. Teoksessa P. Nilsen & S. A. Birken (toim.), *Handbook on Implementation Science* (s. 215–232). Edward Elgar Publishing.