



## PURKAAMO – OPAS

### SISÄLTÖ

#### LUKIJALLE

1. DIALOGISUUS JA DIALOGINEN YHTEISTOIMINTA
2. TULEVAISUUDEN MUISTELU DIALOGISENA KÄYTÄNTÖNÄ
3. PURKAAMO-TYÖSKENTELYN RUNKO JA OHJAAMINEN
4. ERITYISTILANTEET JA NIISTÄ SELVIÄMINEN
  - 4.1. YLEISHUOMIOITA JA ETUKÄTEISVALMISTELUA
  - 4.2. ENNAKKOTIEDOTTAMINEN
  - 4.3. VETÄJIEN TEHTÄVÄ
  - 4.4. ESIMERKKEJÄ HAASTAVISTA TILANTEISTA
5. PROSESSIN JATKO
6. KOULUTUSPÄIVIEN TUOTTAMIA POHDINTOJA JA NÄKÖKULMIA
7. LOPUKSI

#### KIRJALLISUUTTA



## LUKIJALLE

Onnittelut Sinulle, olet lähdössä ohjaamaan Purkaamo-työskentelyä!

Purkaamo on dialoginen ja yhteisöllinen työskentelymuoto, jonka tarkoituksena on tuottaa uudenlaisia näkökulmia koulun omaan opetussuunnitelman kehittämiseen sekä antaa yhteisölle hyvät lähtökohdat opetussuunnitelmatyön käynnistämiseen. Se on eräänlainen ajatusten purkaamo, joka tarjoaa osallistujille mahdollisuuden tuoda esiin ja jakaa muille heidän tämän hetkisiä opetussuunnitelmatyöhön liittyviä ajatuksiaan sekä kokemuksiaan. Se pyrkii virittämään osallistajat myönteiseen ajatteluun uudistuksesta, nostaa esiin yhteisön vahvuuksia ja haasteita sekä tarjoaa foorumin, jossa voi tuoda esiin erilaisia kokemuksia, odotuksia ja huolia opetussuunnitelmaprosessiin liittyen. Purkaamo ei tuota valmista tekstiä opetussuunnitelmaan, mutta siinä käytettävä työskentelymenetelmä auttaa yksittäisillä kouluilla yhteisöllisen ja dialogisen opetussuunnitelmaprosessin tarkemmassa suunnittelussa. Purkaamo on tarkoitettu toteuttavaksi ennen konkreettisen opetussuunnitelmatyön käynnistymistä kevään 2014 aikana, mutta sen voi toteuttaa hyvin myös muuna ajankohtana.

Tämä opas antaa Sinulle tarvittavat välineet Purkaamojen toteuttamiseksi. Oppaan kirjoittamisesta ovat vastanneet Aretai Oy:n kouluttajat Marko Kangas ja Olli-Pekka Ahtiainen. Purkaamon onnistuneen ohjaamisen varmistamiseksi on tärkeää, että työpajan ohjaajana ymmärrät koulutusprosessin kulun mahdollisimman hyvin. Siksi tässä oppaassa tarjotaan selkeää mallinnus työskentelyjen ohjaamiseksi ja viitoitetaan mahdollisia jatkotyöskentelyn suuntia.

Oppaan alussa on lisäksi lyhyt taustoitus, joka auttaa ymmärtämään Purkaamo-työskentelyn lähtökohtia. Ensimmäisessä luvussa kuvataan dialogisuutta ja dialogista yhteistoimintaa työskentelyn taustalla olevana ajatteluna. Tämän jälkeen kuvataan hieman tarkemmin tulevaisuuden muistelu –menetelmää, johon Purkaamo-työskentely väljästi pohjautuu. Kolmannessa kappaleessa kuvataan itse koulutusprosessi sen kaikkine yksityiskohtineen, minkä jälkeisessä kappaleessa kuvataan työskentelyssä esiin nousevia mahdollisia erityistilanteita sekä annetaan vinkkejä siitä, miten niihin voisi mahdollisesti pyrkiä vastaamaan.



## 1. DIALOGISUUS JA DIALOGINEN YHTEISTOIMINTA

Dialogisuus voidaan ymmärtää tavaksi jäsentää maailmaa, eräänlaiseksi maailmankatsomuksen muodoksi. Dialogisuuden historiassa on palattava kauas ajassa taaksepäin antiikin Kreikan Platoniin ja kenties vielä tätäkin kauemmaksi. Dialogi-sanana (kreik. *Dia*, *logos*) merkitys tarkoittaa sanakirjan mukaan kaksinpuhelua, keskustelua, vuoropuhelua tai keskustelun muotoista kirjallista tuotosta. Organisaatiotutkija William Isaacin mukaan dialogi voidaan kuvata merkitysten virtaamisena. Kreikankielen etuliite *dia* tarkoittaa jonkun läpi tai kautta menemistä, kun taas sana *logos* tarkoittaa sanaa tai merkitystä. Isaacs kuvaa dialogin olevan syvällisempää kuin tavallinen keskustelu, ja sen tarkoituksena on saavuttaa uutta ymmärrystä. Siten se siis eroaa päätöksentekoon tähtäävästä neuvottelusta ja sopimuksesta, jossa on usein oleellista hyväksynnän saaminen.

Dialogi perustuu käsitykseen ihmisestä kokevana ja kokemuksilleen merkityksiä antavana olentona. Dialogin keskiössä on ihmisten välinen vuorovaikutteinen prosessi ja se korostaa ihmistä jatkuvana oppijana. Lähtökohtana ovat ihmisten erilaiset kokemusperspektiivit ja niihin sisältyvät merkitykset, joiden kautta tulkitsemme maailmaa. Dialogissa kokemuserot otetaan vakavasti niitä arvostaen ja samalla hyödyntäen. Dialogi on vuorovaikutusta, jossa kehitellään yhteisiä merkityksiä sen sijaan, että pyrittäisiin päätöksiin tai väittelyn voittamiseen. Dialogi on täten eräänlaista asioiden merkityksistä käytävää yhteistä neuvottelua, jossa pyrkimyksenä on löytää mielekäs tapa yhdessä toimimiseen.

Dialogisen yhteistoiminnan teoria puolestaan perustuu erityisesti Peter Sengen ja William Isaacin (MIT) tutkimus- ja kehittämistyöhön Yhdysvalloissa sekä Tom Arnkilin (THL) ja Jaakko Seikkulan (Jyväskylän yliopisto) tutkimusryhmien työhön Suomessa. Dialogisella yhteistoiminnalla tarkoitetaan sellaista vuorovaikutuksen tapaa, jossa ollaan myönteisellä tavalla kiinnostuneita eri osapuolten välisten näkökulmien sekä käsitystapojen välisistä eroista ja pyritään hyödyntämään näitä eroja luovan yhteistoiminnan lähtökohtina. Dialogisen yhteistoiminnan teoriaa sovelletaan jatkuvasti menestyksekkäästi monissa eri asiantuntijaorganisaatioissa sekä julkisella että

yksityisellä sektorilla. Se on osoittautunut erittäin toimivaksi lähtökohdaksi erityisesti moniammatillisten työryhmien toiminnassa.

## **2. TULEVAISUUDEN MUISTELU DIALOGISENA KÄYTÄNTÖNÄ**

Tulevaisuuden muistelu on yksi dialogisista käytännöistä. Dialogiset käytännöt pyrkivät lisäämään ihmisten halukkuutta ja kykyä puhua toisilleen suoraan niistä asioista, jotka ovat heille oikeasti tärkeitä. Dialogisten käytäntöjen tarkoitus on auttaa ihmisiä puhumaan myös vaikeista asioista. Oleellisten asioiden suoraan puhumisen lisäksi dialogiset käytännöt auttavat osallistujia kuuntelemaan toistensa mielipiteitä ja ajatuksia, mikä taas vaikuttaa heidän omien ajatustensa selkiyttämiseen ja kehittymiseen.

Tulevaisuuden muistelussa pyritään vahvistamaan osallistujien yhteistoimintaa. Tulevaisuuden muistelussa työskennellään niin, että ”muistellaan tulevaisuutta” mielikuvituksen avulla asettamalla kuviteltu hyvän tulevaisuuden hetki työskentelyn keskiöön. Työskentelyssä synnytetään ymmärrystä sellaisesta lähitulevaisuudesta, jossa huolet ovat huojentuneet, ja pyritään saamaan selkeämpää käsitystä niistä teoista, jotka tämän saisivat aikaan. Näin voidaan kehittää suunnitelmia, jotka vähentäisivät huolia, mutta lisääisivät toivoa. Työskentelyn tavoitteena on, että olemassa olevat huolet ja ongelmat eivät hallitsisi liikaa keskustelua.

Tulevaisuuden muistelussa on tarkka rakenne. Työskentelyn kulku jäsentyy tulevaisuutta ja tapahtumakulkuja koskevista kysymyksistä. Työskentelyn lopulla siirrytään takaisin nykyhetkeen ja pyritään mahdollisesti muodostamaan suunnitelma jatkotyöskentelyille. Työskentelyn vetäjäpari on ensisijaisesti edesauttamassa osallistujien välistä dialogia. Heidän tehtävänsä on auttaa yhteistoiminnan suunnittelussa ja helpottaa osallistujien pohdintaprosessia.

Tulevaisuusperspektiivi mahdollistaa toivotun tulevaisuuden näkemisen enemmän mahdollisena. Tätä kautta tulee myös näkyväksi yksittäisten ihmisten ja suuremman yhteisön haasteet ja vahvuudet. Toisaalta tulevaisuusperspektiivi auttaa ihmisiä näkemään oman mahdollisen roolinsa

tavoitteiden aikaansaamiseksi ja olemaan rohkeampia ilmaisemaan niitä hankaluuksia ja haasteita, joita tavoitteiden saavuttaminen voi kohdata. Täten se myös antaa parhaimmillaan rohkaisua toimintaan, mutta myös kokonaisemman ja oikeamman kuvan olemassa olevista haasteista. Tulevaisuudesta katsominen tuo siis työskentelyyn uuden näkökulman ja tätä kautta mahdollisesti uutta tietoa. Lisäksi sen kautta voidaan tutkia keskiössä olevan aiheen merkitystä ihmisille sekä kirkastaa prosessissa tarvittavia yhteistyön muotoja.

### **3. PURKAAMO-TYÖSKENTELYN RUNKO JA OHJAAMINEN**

Tässä luvussa kuvataan Purkaamo-työskentelyn kulku mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta voit työskentelyn vetäjänä toteuttaa työpajan sujuvasti. On kuitenkin hyvä muistaa, että oma tapa osallistujien ohjeistamiseen toimii usein parhaiten ja tässä esitetty tapa on vain ohjeellinen.

Kouluissa toteutettava Purkaamo-työskentely on rakennettu niin, että sen voi toteuttaa 1,5 tunnin aikana.

#### Työskentelyn rakenne:

- |                                                                        |              |
|------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. Orientaatio ja virittäytyminen työskentelyyn                        | 5 minuuttia  |
| 2. Lyhyt esittely dialogisuudesta                                      | 5 minuuttia  |
| 3. Purkaamo-työskentelyn käynnistäminen<br>ja sen alkuvalmistelut      | 10 minuuttia |
| 4. Purkaamo-työskentelyn ryhmätyöt                                     | 60 minuuttia |
| 5. Työskentelyn päätös ja jatkoprosessin mahdollinen<br>käynnistäminen | 10 minuuttia |

## 1. Orientaatio ja virittäytyminen työskentelyyn (5 minuuttia)

- Ihmisten toivottaminen tervetulleiksi tilaisuuteen ja oman vetäjän roolin auki kuvaaminen työskentelyn ohjaajana (prosessin johtaminen, ulkopuolisuus, jne.)
- Koulutustilaisuuden tarkoituksen sekä työskentelyn rungon kuvaaminen
- Tavoitteiden kertominen lyhyesti (tässä vaiheessa ilman yleiskeskustelua)

### Purkaamo-työskentelyn tavoitteet (Dia 1)

- Orientoida ja aktivoida työyhteisöä opetussuunnitelmaprosessiin
- Kuulla ihmisten kokemuksia ja saada uutta tietoa
- Pyrkiä virittämään osallistujat myönteiseen ajatteluun uudistuksesta
- Vahvistaa uskoa mahdollisimman hyvän lopputuloksen saavuttamiseen
- Tehdä näkyväksi yhteisön vahvuuksia
- Tehdä näkyväksi prosessiin liittyviä mahdollisia haasteita
- Tuottaa kokemus dialogisesta työskentelystä

### Purkaamo -työskentelyn tavoitteet

- Orientoida ja aktivoida työyhteisöä opetussuunnitelmaprosessiin
- Kuulla ihmisten kokemuksia ja saada uutta tietoa
- Pyrkiä virittämään osallistujat myönteiseen ajatteluun uudistuksesta
- Vahvistaa uskoa mahdollisimman hyvän lopputuloksen saavuttamiseen
- Tehdä näkyväksi yhteisön vahvuuksia
- Tehdä näkyväksi prosessiin liittyviä mahdollisia haasteita ja huolenaiheita
- Tuottaa kokemus dialogisesta työskentelystä



- Esittelyn jälkeen pyydä ihmisiä ottamaan vierestään pari (ja yksi kolmikko, jos ryhmässä on pariton määrä ihmisiä) sekä keskustelemaan 2-3 minuuttia tämän kanssa seuraavasta teemasta: *"Mitä itse odotat Purkaamo-työskentelyltä?"*
- Pyydä muutamaa osallistujaa jakamaan lyhyesti odotuksiaan kysymällä esimerkiksi muutamalta parilta *"mistä te puhuitte?"*.

## 2. Lyhyt esittely dialogisuudesta/dialogisesta työskentelystä (5 minuuttia)

- Aluksi esitellään lyhyesti muutamia dialogisuuden peruslähtökohtia.
- Työskentelyssä on keskeistä, että osallistujien kokemukset tulevat näkyväksi ja kuulluksi.
- Korosta osallistujille erityisesti kuuntelemisen ja puhumisen erottamista.
- Tässä kohtaa viimeistään on hyvä korostaa myös sitä, että työskentelyn ajan puhelimet, tabletit ja tietokoneet on hyvä laittaa pois päältä sekä pois käsistä. Näin edesautetaan dialogisen suhteen syntymistä ja huomion keskittymistä käsiteltäviin asioihin.

### Dialogista yhteistoimintaa tukevia toimintatapoja (Dia 2)

- puheen ja kuuntelun erottaminen
- toisten puheeseen liittyminen
- toisten suora puhuttelu

### Dialogista yhteistoimintaa tukevia toimintatapoja

- puheen ja kuuntelun erottaminen
- toisten puheeseen liittyminen
- toisten suora puhuttelu

### 3. Purkaamo-työskentelyn käynnistäminen ja sen alkuvalmistelut (10 min)

- Ryhmä jaetaan sellaisiin 4-6 hengen pienryhmiin, joissa osallistujat ovat mahdollisimman kasvitusten toisiinsa nähden (jos tämä ei ole tapahtunut jo tilaan tullessa).
- Pöytiin on jaettu valmiiksi kaikki tarpeellinen materiaali (kynät, eriväriset laput, fläpit jne.)
- Osallistujat johdatellaan työskentelyyn seuraavanlaisella alustuksella: (Dia 3)

*"Aloitamme kohta tulevaisuus –työskentelyn. Tulevaisuusnäkökulmasta huolimatta tärkeää on se, mitä meissä tapahtuu juuri nyt, koska kokemuksia jaetaan tässä hetkessä. Tulevaisuustyöskentelyssä ei ole olemassa väärää ajattelua tai väriä kokemuksia, vaan kaikki näkökulmat ovat tärkeitä ja oikeita. Tulevaisuusnäkökulmassa ei ole aina helppo pysyä, mutta vetäjät auttavat siinä. Työskentelyssä siirrymme ajatuksissa tulevaisuuteen hakemaan sieltä uusia näkökulmia työstettävään teemaan. Työskentelyssä siirrymme tulevaisuuteen, jossa asiat ovat hyvin ja edenneet toivotulla tavalla."*





### Tulevaisuustyöskentely

- Tulevaisuusnäkökulmasta huolimatta tärkeää on se, mitä meissä tapahtuu juuri nyt, koska kokemuksia jaetaan tässä hetkessä.
- Tulevaisuustyöskentelyssä ei ole olemassa väärää ajattelua tai väärää kokemuksia, vaan kaikki näkökulmat ovat tärkeitä ja oikeita.
- Tulevaisuusnäkökulmassa ei ole aina helppo pysyä, mutta vetäjät auttavat siinä.
- Työskentelyssä siirrymme ajatuksissa tulevaisuuteen hakemaan sieltä uusia näkökulmia työstettävään teemaan.
- Työskentelyssä siirrymme tulevaisuuteen, jossa asiat ovat hyvin ja edenneet toivotulla tavalla.

#### 4. Purkaamo-työskentelyn ryhmätyöt (60 min)

Tunnin pituinen työskentely jakautuu viiteen eri vaiheeseen:

##### A. Johdatus tulevaisuuteen (5 min)

Tulevaisuustyöskentelyssä on kysymys mielikuvituksen aktivoinnista, jotta yhteistä prosessia voidaan suunnata dialogin avulla parhaalla mahdollisella tavalla. Mielikuvitusta elävöittää harvoin abstraktit asiat vaan se tarvitsee konkreettista ainesta, aisteihin pohjautuvaa kuvittelua. Työskentelyn ohjaaja voi auttaa osallistujia tässä ohjaamalla heidät eräänlaiselle ”mielikuvamatkalle”, tarvittaessa jokaisen kysymyksen kohdalla.

Ohjaaja voi käyttää esimerkiksi seuraavaa mielikuvamatkan ohjaustapaa, jota voi muokata sekä soveltaa tilanteen ja ajankohdan mukaan:

*”Istut nyt siinä tuolissa tänään. On alkukevät ja päivät ovat pitenemässä. Hetken kuluttua kevät on pidemmällä ja koivut alkavat vihertää. Jatka mielessäsi koulusi kevätjuhlaan ja näe, mitä oppilaat tekevät, mitä heillä on yllään ja mikä tunnelma koulussa on. Elokuussa alkaa seuraava lukuvuosi ja*



*puissa on jo keltaisia lehtiä. Opetussuunnitelmankin tekeminen koulussanne jatkuu. Koulussa eletään uusi syksy ja joulukokous katkaisee kohta työn. Lapset niin kuin sinäkin pääsette ansaitulle joululomalle. Alkaa vuosi 2015 ja päivät pitenevät. Olette tehneet opetussuunnitelmaa koulussanne talven aikana. Ja taas tulee uusi kesä. Ja loman jälkeen syksy, jota seuraa taas uusi joulukokous. Ja viimein alkaa vuosi 2016. Kesän jälkeen elokuussa olet matkalla töihin. Oppilaasi ovat kaksi luokkaa ylempänä ja uudet oppilaat ovat aloittaneet. Uusi, varsin hyvä, opetussuunnitelma on valmis ja alatte toteuttaa sitä tänä syksynä.”*

A. Ensimmäinen kysymys pöytäryhmille (20 min)

*”On syksy 2016, opetussuunnitelmanne on valmis ja olet itse siihen varsin tyytyväinen. Mikä sinua erityisesti ilahduttaa tässä hetkessä? Millä tavoin uusi opetussuunnitelma tukee työtäsi?” (Dia 4)*

### Kysymys 1

*On syksy 2016, opetussuunnitelmamme on valmis ja olen itse siihen varsin tyytyväinen.*

- *Mikä minua erityisesti ilahduttaa tässä hetkessä?*
- *Millä tavoin uusi opetussuunnitelma tukee työtäni?*

Osallistujille annettavaa ohjeistusta:

- Osallistujat kirjoittavat pöydille jaetuille post-it lapuille omat ajatuksensa. Yksi ajatus aina yhdelle lapulle. Kirjoitus tapahtuu hiljaisuudessa. (3 min)



- Osallistujat ottavat parin vierestään (tai muodostavat tarvittaessa kolmikon) ja jakavat ajatuksiaan heitä ilahduttavista asioista. (5 min)
- Osallistujat keräävät post-it laput ryhmän yhteiselle fläppipaperille. Tarkoituksena on, että he lukevat laput samalla ääneen, kun niitä liimataan fläpille. Tässä kohtaa luetaan vain lappuun kirjoitetut asiat. Lappujen kiinnittämisen aikana muut osallistujat kuuntelevat, kunnes kaikkien ryhmäläisten laput on fläpillä. Kun kaikkia laput on kiinnitetty, osallistujat käyvät yhteisen lyhyen dialogin niistä ajatuksista, joita heillä heräsi ajatuksia kirjatessa ja silloin, kun he kuulivat toisten kertovan omia ajatuksiaan. (10 min)

B. Toinen kysymys pöytäryhmille (15 min)

Johdatus kysymykseen: ” On syksy 2016 ja olen matkalla kouluun. Syksy on kauneimmillaan, aurinko paistaa ja puissa on jo keltaisia lehtiä. Mieleen nousee kokemus valmistuneesta opetussuunnitelmaprosessista, joka on ollut varsin onnistunut. Mitä itse tein hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi ja mistä sain tukea prosessin aikana?” (Dia 5)

## Kysymys 2

*Nyt syksyllä 2016 arvioin valmistunutta opetussuunnitelmaprosessia ja olen itse siihen varsin tyytyväinen.*

- *Mitä itse tein hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi ja mistä sain tukea prosessin aikana?*



Osallistujille annettavaa ohjeistusta:

- Osallistujat kirjoittavat pöydille jaetuille post-it lapuille omat ajatuksensa. Yksi ajatus aina yhdelle lapulle. Kirjoitus tapahtuu hiljaisuudessa. (3 min)
- Osallistujat keräävät post-it laput ryhmän yhteiselle fläppipaperille. Tarkoituksena on, että he lukevat laput samalla ääneen, kun niitä liimataan fläpille. Tässä kohtaa luetaan vain lappuun kirjoitetut asiat. Lappujen kiinnittämisen aikana muut osallistujat kuuntelevat, kunnes kaikkien ryhmäläisten laput on fläpillä. Kun kaikkia laput on kiinnitetty, osallistujat käyvät yhteisen lyhyen dialogin niistä ajatuksista, joita heillä heräsi ajatuksia kirjatessa ja silloin, kun he kuulivat toisten kertovan omia ajatuksiaan. (10 min)

C. Kolmas kysymys pöytäryhmille (15 min)

*”Olet jo päässyt koululle, istut opettajahuoneessa tai ehkäpä jossakin muussa paikassa, mihin mieleesi sinut vie. Näiden ihmisten kanssa teimme yhdessä tämä työn. Mieleesi muistuu kevään 2014 työskentely, kun yhdessä visioitiin opetussuunnitelman tekemistä. Kun nyt muistelet tuota yhteistä tilannetta, niin mistä olit silloin huolissasi opetussuunnitelmaprosessin osalta? Mikä sai kuitenkin tuon huolen väistymään tai vähenemään?” (Dia 6)*

### Kysymys 3

*Nyt syksyllä 2016 muistelen yhteistä koulutustilaisuuttamme talvella 2014.*

- *Mistä minä olin silloin huolissani opetussuunnitelmaprosessin osalta?*
- *Mikä sai kuitenkin tuon huolen väistymään tai vähenemään?*

Osallistujille annettavaa ohjeistusta:

- Osallistujat kirjoittavat pöydille jaetuille post-it lapuille omat ajatuksensa. Yksi ajatus aina yhdelle lapulle. Kirjoitus tapahtuu hiljaisuudessa. (3 min)
- Osallistujat keräävät post-it laput ryhmän yhteiselle fläppipaperille. Tarkoituksena on, että he lukevat laput samalla ääneen, kun niitä liimataan fläpille. Tässä kohtaa luetaan vain lappuun kirjoitetut asiat. Lappujen kiinnittämisen aikana muut osallistujat kuuntelevat, kunnes kaikkien ryhmäläisten laput on fläpillä. Kun kaikkia laput on kiinnitetty, osallistujat käyvät yhteisen lyhyen dialogin niistä ajatuksista, joita heillä heräsi ajatuksia kirjatessa ja silloin, kun he kuulivat toisten kertovan omia ajatuksiaan. (10 min)

#### D. Fläppikollaasi ja galleriakävely (10 min)

Kerää jokaisen työskentelyvaiheen jälkeen valmiit fläpit ja kiinnitä ne seinälle. Tämä voi tapahtua esimerkiksi silloin, kun osallistujat alkavat vastaamaan seuraavaan kysymykseen. Muodosta fläpeistä avoimelle seinälle kollaasi tai näyttely. Asettele eri ryhmien tuotokset eri puolelle huonetta / seinää. Asettelu voi olla esimerkiksi sellainen, että kunkin ryhmän kaikki fläpit ovat vierekkäin. Toinen vaihtoehto on asettaa vasemmalle ensimmäisen kysymyksen fläpit, keskelle toisen kysymyksen fläpit ja oikealle kolmannen kysymyksen fläpit. Toteutustapa riippuu siitä kuinka olette suunnitelleet järjestää lopputyöskentelyn. Fläpit on hyvä sijoitella hieman erilleen toisistaan, mikä voi helpottaa suuremman joukon liikkumista ja tuotosten tarkastelua.

- Pyydä osallistujia nousemaan ylös ja kulkemaan fläppien luokse ja lukemaan toisten ryhmien tuotoksia hiljaa mielessään. Tätä menetelmää voidaan tässä työskentelyssä kutsua ”galleriakävelyksi”. Työskentelyn aikana voi näkyvillä olla dia, missä on koottuna kaikki kysymykset. (Dia 7)



- Tämän jälkeen pyydä osallistujia ottamaan itselleen pari (mieluiten toisesta ryhmästä) ja keskustelemaan hänen kanssaan muutama minuutti seuraavasta kysymyksestä: *”Miten työskentelymme jalosti tai muutti ajatteluani opetussuunnitelmaprosessiin liittyen?”*

- Koko ryhmän kanssa voi olla merkityksellistä kuulla muutamia ajatuksia siitä, mitä osallistujat puhuivat pareittain. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi niin, että kaikki osallistujat seisovat ja muodostavat samalla yhteisen piirin, jossa yhteistä jakamista tehdään.

### Parikeskustelu

- **Miten työskentelymme jalosti tai muutti ajatteluani opetussuunnitelmaprosessiin liittyen?**

## **5. Työskentelyn päätös, jatkoprosessin mahdollinen käynnistäminen ja jatkosta tiedottaminen (10 min)**

Työskentelyn lopuksi joko työskentelyn vetäjä tai rehtori päättää tilaisuuden ja kertoo, miten ja missä prosessia jatketaan sekä mitä kerätyllä tiedolla tehdään. Jos aikaa on, voit ohjeistaa osallistujat miettimään ja ideoimaan yhdessä jatkon mahdollisuuksia. Tämän työskentelyn muoto ja kesto määrittyy sen mukaan, mitä olette jatkosta päättäneet.

#### 4. ERITYISTILANTEET JA NIISTÄ SELVIÄMINEN

##### 4.1. YLEISHUOMIOITA JA ETUKÄTEISVALMISTELUA

###### Yleishuomioita

- Tätä mallia ja materiaalia voitte vapaasti muokata vastaamaan omia tarpeitanne. Tämä koskee niin kysymyksiä kuin myös työskentelyn lopetuksen muotoa.
- Jos käytössänne on enemmän aikaa, voi kaikkia vaiheita pitkittää tai vaihtoehtoisesti jättää enemmän aikaa työskentelyn purkamiselle ja jatkon suunnittelulle.
- Mikäli koulutuksen osallistujia on alle kahdeksan, voi olla perusteltua työskennellä vain yhtenä ryhmänä. Tässä tapauksessa vetäjät voivat toimia niin, että toinen heistä haastattelee kunkin osallistujan ja toinen kirjaa fläpille kaiken sen, mitä osallistujat kertovat. Tai vetäjä vetää työskentelyn yhtenä ryhmänä peruskaavan mukaisesti.
- Suuremmissa koulutusryhmissä on hyvä jakaa osallistujia ryhmiin edellä kuvatulla tavalla.
- ”Galleriakävelyn” tärkein tavoite ei ole ehtiä lukemaan kaikkia papereita tarkasti, vaan saada laajempi käsitys siitä, mitä erilaisia näkökulmia työskentelyssä on tuotu esiin.
- Jos mahdollista, jätä fläpit näkyville myös koulutustilaisuuden jälkeen keskustelun ylläpitämiseksi.
- Työskentelyn jälkeen post it -laput voi ryhmitellä ja järjestellä teemoittain niin, että kerää samaa tarkoittavat sanat yhteen. Tämän voi myös tehdä jo ennen galleria-kävelyä.
- Fläpit ja mahdolliset ryhmittelyt voi dokumentoida ottamalla niistä valokuvat. Näin tuotokset säilyvät paremmin jatkotyöstämistä varten ja kuvat voi liittää osaksi mahdollisesti työstettävää koostetta.

### Etukäteisvalmistelut

- On tärkeää miettiä ennen työskentelyä, miten prosessia on tarkoitus jatkaa työskentelyn jälkeen vai ideoidaanko sitä vielä yhdessä.
- Olisi myös ensiarvoisen tärkeää, että koulun johto on mukana sekä työpajan suunnittelussa että sen toteutuksessa, jotta kaikille on selvää, mitä ollaan tekemässä ja mitä kerätyllä tiedolla tehdään.
- Vetäjien keskinäiset roolit on hyvä sopia ennakkoon. On todennäköisesti selkeintä, että vain toinen vetäjistä toimii työskentelyvaiheessa selkeästi ohjeiden antajana.
- Koulutusta varten olisi hyvä varata riittävän suuri tila, jossa on mahdollista liikkua sekä siirrellä tarvittaessa pöytiä ja tuoleja. Tila voi olla myös jokin paikka koulun ulkopuolella, vaikka ulkona luonnossa.
- Jos on mahdollista, käytäkää tilaa, joka ei muuten ole osallistujien käytössä.
- Myös ryhmäjako on hyvä miettiä ennakkoon. Ryhmäjaossa kannattaa pyrkiä heterogeenisiin ryhmiin, koska ne mahdollistavat monipuolisempaa näkökulmien vaihtoa kuin homogeeniset ryhmät. Yhtenäiskouluissa olisi esimerkiksi suositeltavaa sekoittaa aineen-, luokan- ja erityisopettajat toistensa kanssa samoihin ryhmiin.
- Varatkaa koulutukseen fläppipaperia, tusseja, A6-koon post-it lappuja kolmea eri väriä, tavallisia kyniä ja teippiä.

### **4.2. ENNAKKOTIEDOTTAMINEN**

- Koulutuksesta on hyvä tiedottaa osallistujille noin viikkoa ennen koulutusta esimerkiksi seuraavaa pohjaa soveltaen:



*”Olemme aloittamassa opetussuunnitelmaprosessia ja yhteiseksi virittäytymiseksi teemme Purkaamo-työskentelyn. Se pyrkii virittämään meidät myönteiseen ajatteluun uudistuksesta, nostaa esiin yhteisömme vahvuuksia ja haasteita sekä tarjoaa foorumin tuoda esiin erilaisia kokemuksia, odotuksia ja huolia opetussuunnitelmaprosessiin liittyen. Purkaamo ei tuota valmista tekstiä opetussuunnitelmaan, mutta se auttaa suunnittelemaan tarkemmin yhteisöllistä ja dialogista opetussuunnitelmaprosessia koulullamme.”*

#### **4.3. VETÄJIEN TEHTÄVÄ**

- Työskentelyn aikana on tärkeää, että vetäjät auttavat osallistujia pysymään kokemuksellisesti tulevaisuusperspektiivissä. Ohjeistuksen tarinaa tulevaisuuteen johdattamisesta voi soveltaa ja muokata vapaasti omaan ”suhun” ja tilanteeseen sopivaksi.
- Tilaisuuden vetäjän tehtävänä on pysyä puolueettomana, kannustavana sekä selkeänä toiminnan ohjaajana.
- Työskentelyn vetäjä ei itse osallistu työskentelyyn.
- On hyvä huolehtia, etteivät osallistujat ala arvostelemaan toistensa näkemyksiä. Osallistujia on hyvä muistuttaa siitä, että kaikki kokemukset ja ajatukset ovat yhtä oikeita – olivatpa ne sitten millaisia tahansa.

#### **4.4. ESIMERKKEJÄ HAASTAVISTA TILANTEISTA**

##### A. Osallistuja ei halua työskennellä

- Kaikilla osallistujilla on oikeus omanlaiseen työskentelyyn.
- Jos osallistuja ei halua jakaa ajatuksiaan, voidaan se myös ymmärtää osallistujan tavaksi osallistua yhteiseen työskentelyyn ja sitä kautta yhdeksi tärkeäksi näkökulmaksi koko yhteisöstä.

- Vetäjien on kuitenkin tärkeää yrittää kannustaa ihmisiä mukaan työskentelyyn sekä tarvittaessa haastaa heitä vastaamaan siihen, miksi he vastustavat työskentelyä. Vastustajia voi myös pyytää kirjaamaan vastustuksensa syitä yhteiseksi jaettavaksi.

B. Osallistuja ehkäisee toisten työskentelyä (puhuu päälle, arvostelee toisten näkökulmia, vastustaa ohjeita, jne.)

- Ohjeista työvaiheet vielä selkeämmin (toisto, kirjaukset, jne.)

- Kertaa tarvittaessa työskentelyyn liittyvä ohjeistus puhumisen ja kuuntelun erottamisesta.

C. Ryhmäjako ei toimi

- Ryhmät olisi aina hyvä päättää etukäteen.

- Mieti ryhmäjako siitä näkökulmasta, kenen olisi hyvä olla samassa ryhmässä ja keiden ei ainakaan kannattaisi olla samassa ryhmässä.

- Jos koet, että ryhmäjoilla ei tule olemaan suurta merkitystä, voi ryhmät jakaa myös itse tilanteessa sattumanvaraisesti.

- Alussa ryhmäytymiseen on hyvä käyttää enemmän aikaa, etenkin jos ihmiset ovat vieraampia toisilleen. Voit esimerkiksi pyytää heitä puhumaan muutaman minuutin siitä, mitä ajatuksia opetussuunnitelma heissä juuri nyt herättää.

D. Vaikeus pysyä aikataulussa

- Ohjaajan on hyvä sanoa heti alussa, että hänellä on vetäjänä oikeus viedä prosessia eteenpäin aikataulussa ja mahdollisesti keskeyttää osallistujien puheenvuoroja.

- Aikataulussa pysymistä voi helpottaa myös se, että osallistujille annetaan lyhyt ennakkotieto seuraavaan vaiheeseen siirtymisestä (esim. teillä on vielä minuutti aikaa parin kanssa ja sitten siirrymme seuraavaan vaiheeseen).



## 5. PROSESSIN JATKO

Järjestettävä koulutustilaisuus on vain yksittäinen tilaisuus ja oleellisempaa voi olla se, mitä tapahtuu tämän jälkeen. Koulutasolla on tärkeää jatkaa keskustelua sekä rakentaa opetussuunnitelmaprosessia esimerkiksi tämän työskentelyn tuotoksia hyödyntäen. Jatkotyöskentelyn mahdollisia suuntia voivat olla muun muassa seuraavat:

- Miten esille tulleita vahvuuksia voitaisiin hyödyntää yhteisössämme vieläkin paremmin?
- Millaisia haasteita työskentely teki näkyväksi ja miten pyrimme niihin jatkossa vastaamaan?
- Miten lisätä yhteisömme motivaatiota prosessiin?
- Miten lisätään yhteistyön elementtejä?

Osaava-ohjelma tarjoaa kouluille tukea opetussuunnitelmaprosessin toteuttamiseen. Koulun tarpeista on hyvä viestiä myös ohjelman toimijoille. Lisäksi kannattaa seurata Osaava-ohjelman tiedotusta.

### Purkaamo – työskentelyn arviointi ja palaute

Osaava-ohjelma arvioi Purkaamo-työskentelyjä viivästetysti koulukohtaisten toteutusten jälkeen. Kaikille osallistujille toimitetaan sähköpostitse linkki arviointiin, jossa kerrotaan lyhyesti sisällöt ja kokemukset koulukohtaisesta Purkaamosta sekä arvioidaan kouluttajakoulutuksen onnistumista. Näin kertynyttä informaatiota hyödynnetään seuraavien tukiprosessien suunnittelussa kunta- ja seututasolla.

## 6. KOULUTUSPÄIVIEN TUOTTAMIA POHDINTOJA JA NÄKÖKULMIA

### Miksi Purkaamo-työskentelyä kannattaa tehdä?

- Työtapa motivoi ja orientoi opetussuunnitelmatyöskentelyn aloittamiseen.
- Työtapa orientoi nimenomaan tulevaisuusperspektiiviä ja auttaa pohtimaan hyvään tulevaisuuteen pääsemistä.
- Työtapa tuo esiin yhteisön vahvuuksia ja lisää positiivista odotusta suhteessa tulevaan kehittämistyöhön tehden samalla näkyväksi tähän liittyviä haasteita.
- Työtapa on toimiva malli, jota voi halutessaan soveltaa myös esim. oppilaiden kanssa tehtävään työhön.
- Työtapa mahdollistaa kuulluksi tulemistä.
- Työtapa toimii samalla työyhteisön yhteisöllisen kehittämisen mallina ja tekee näkyväksi työyhteisön olemassa olevaa arvopohjaa.
- Työtapa mahdollistaa esimiehille ihmisten moninaisten näkökulmien ymmärtämisen.
- Työtapa ohjaa ihmisiä tutkimaan omaa ajatteluaan, mikä parhaimmillaan auttaa asenteiden muuttumisessa.
- Työtapa vähentää parhaimmillaan ”perusvalittajien” määrää.
- Työtapa herättää seuraamaan julkista keskustelua teemasta.
- Työtavan ydin on keskustelun herättäminen. Sen vuoksi tämäntapainen työskentely olisi hyvä toteuttaa ajoissa, jotta itse keskustelulle jää riittävästi aikaa.

### Ideoita Purkaamo-työskentelyn toteutukseen

- Mahdollisen teemapäivän järjestäminen – ”tulevaisuuden koulu”, esimerkiksi aamupäivän työskentely lasten kanssa ja iltapäivän työskentely opettajien kanssa.
- Vastaavan mallin mukaisen työskentelyn voisi järjestää jonkin toisen teeman äärellä (oppimiskäsitys, arvot, oppimisympäristö...).
- Oppilaita, vanhempia tai muita toimijoita voi olla perusteltua ottaa mukaan työskentelyyn.



- Työskentelyn voi toteuttaa sähköisesti esim. blogissa tai käyttää jotain sähköistä uuden teknologian tapaa post-it lappujen sijaan.
- Menetelmän käyttö voi olla hyvä miettiä yhteistyössä muiden koulujen kanssa (pienet koulut yhdessä, vetäjät eri kouluista...).
- Ennen työskentelyä voi olla perusteltua avata termit riittävällä tavalla opettajakunnalle.
- Tärkeää, että olisi riittävä rauha (aika ja paikka) työskentelyn tekemiseen.
- Työskentelyn ajoituksen (vesopäivä, arki-ilta, rennommin lauantaina,...) on siis oltava perusteltu, mutta tarkemmat työskentelyn muodot on aina mietittävä koulukohtaisesti.
- Työskentelypaikaksi voi olla joskus perustellumpaa valita joku muu paikka kuin koulu ja toteuttaa koulutuspäivä jossain kaikille osallistujille vapaammassa ympäristössä.
- Vetäjäyys on myös pohdittava koulukohtaisesti (sisäinen/ulkoinen, rehtori/muu opettaja, ulkopuolinen, vetäjien vaihdot toisen koulun kanssa) sen mukaan, mikä palvelee työskentelyä parhaiten ja mikä on missäkin tilanteessa mahdollista.

#### Miten motivoida opettajia?

- On hyvä kertoa osallistujille selkeät tavoitteet ja selvittää kuinka asiaa viedään eteenpäin.
- Selkeä viesti opettajille: "Me teemme tätä itseämme ja työyhteisöämme varten".
- Tärkeää, että vetäjä on läsnä tilanteessa ja uskoo itse siihen, mitä on tekemässä.
- Pienet houkuttimet ovat välillä tarpeellisia, jotta kaikki saadaan mukaan.
- Koulutussisällön taustan vahvuus (esim. tieteellisyys) antaa uskottavuutta ihmisille.
- Huumori ja hauskuus auttaa tässäkin; vakavan asian käsittelyn ei tarvitse olla tylsää.
- Jatkon riittävä kuvaaminen on tärkeää, jotta osallistujat saavat kuvan siitä, että työskentely johtaa myös konkreettisiin tuloksiin.
- Työskentely voidaan nähdä myös eräänlaisena päätöksentekofoorumin esiasteena, jolloin vain paikallaolijat pääsevät oikeasti vaikuttamaan tehtäviin linjauksiin.



## 7. LOPUKSI

Toivomme, että Purkaamo-työskentelyn vetäjänä pääset työskentelemään niin, että olet rohkeaseva, kannustava ja avoin kaikelle, mitä työskentelyt tuottavat. Ole myös tarvittaessa vapaa ja luova muokkaamaan esittämäämme mallia paremmin teidän tarpeitanne vastaavaksi.

Lopuksi on vielä hyvä pysähtyä ja miettiä, mitä on Purkaamo-työskentelyn ohjaaminen. Ainakin se on kykyä luoda tilaisuudelle turvalliset rakenteet sekä tukea tätä kautta osallistujien kokemusten ja näkökulmien esille pääsyä. Se on osallistuvaa opetussuunnitelmien työstämistä, jossa kokemuksista oppiminen voi rikastaa yhteistä ymmärrystä tulevista muutoksista. Yhteisen ymmärryksen lisääntymisestä voivat tulevaisuudessa hyötyä sekä opettajat että oppilaat. Tässä mielessä Purkaamo-työskentelyn vetäjänä toimiminen on erityinen aitiopaikka koulun kehittämistyössä.



## Kirjallisuutta

Alhanen, Kai; Kansanaho, Anne; Ahtiainen, Olli-Pekka; Kangas, Marko; Soini, Tiina & Soininen, Jarkko 2011: Työnohjauksen käsikirja. Tammi, Helsinki. (<http://www.aretai.org/kirjoituksia>)

Bohm, David 2004: On Dialogue, Routledge classic edition 2004. First published 1996 by Routledge, New York.

Dewey, John 2012: Demokratia ja kasvatus. First published 1916.

Isaacs, William 2001: Dialogi, yhdessä ajattelemisen taito. Alkuperäinen 1999. Kauppakaari, Helsinki.

Kokko, Riitta-Liisa 2006: Tulevaisuuden muistelu. Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina. Stakes, Gummerus, Helsinki.

Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom 2009. Dialoginen verkostotyö. Alkuperäinen painos 2005. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.