**kasaamo –materiaali**

**Sisältö**

**esipuhe**

1. **Johdanto työskentelyihin**
2. **Opetussuunnitelman koulukohtaisen sisällön tuottaminen**
	1. **Koko koulun yhteinen useiden työryhmien yhtäaikainen työskentely**
	2. **Koko koulun yhteinen Kahvila –työskentely**
	3. **Virittävä Dialogi**
	4. **Koulukohtaisten sisältöjen jatkotyöstäminen**
3. **Muiden toimijoiden osallisuus**
4. **MItä on Osallisuus?**
5. **DIALOGISUUS JA DIALOGINEN YHTEISTOIMINTA**
	1. **Dialogin käytännön taidot**
	2. **Dialoginen työyhteisö**

**ESIPUHE**

Uudet opetussuunnitelmat tulevat voimaan elokuussa 2016. Kuluvan lukuvuoden aikana valmistuvat kunta- ja koulukohtaiset osuudet. Opetussuunnitelman tavoitteena on olla koulun arjen toimintaa ohjaava asiakirja. Siksi on tärkeää, että sen tuottamisessa ovat mukana koko yhteisö ja yhteistyöverkosto. Näin kaikille muodostuu riittävä omistajuus opetussuunnitelman sisältöihin. Opetussuunnitelma on myös elävä asiakirja, jota vuosittain tarkennetaan ja täydennetään.

*Kasaamo-materiaali* sisältää dialogisia työskentelyjä, joiden tarkoituksena on tukea koulujen opetussuunnitelmatyön toteuttamista. Se tarjoaa konkreettisia työskentelyvaihtoehtoja koulukohtaiseen opetussuunnitelmatyöhön ja pyrkii niiden kautta tukemaan koulukohtaisen opetussuunnitelman tuottamista ja kirjoittamista. Työskentelyt liittyvät kiinteästi Treduka2015- tapahtuman työpajoissa käsiteltyihin sisältöihin sekä niissä esiteltyjen ja syntyneen materiaalin hyödyntämiseen kouluissa. Työskentelyt eivät tuota valmiita ratkaisuja, vaan niissä käytettävät dialogiset työskentelymenetelmät auttavat kouluyhteisöä kehittämään aktiivista toimijuutta tukevaa toimintakulttuuria ja opetussuunnitelmaa.

Kasaamo-työskentelyt on tarkoitettu tehtäväksi lukuvuoden 2015-16 aikana, mutta työskentelytapoja voi käyttää myös mihin tahansa muuhun koulun kehittämistyöhön.

Tämä opasantaa Sinulle tarvittavat välineet Kasaamo-työskentelyihin. Oppaassa tarjotaan selkeät mallit työskentelyjen ohjaamiseen ja toteuttamiseen. Materiaali sisältää oppaan lisäksi koosteet Treduka-pajojen ryhmätoistä, Treduka-pajojen asiantuntijoiden pp-esitykset sekä ”Oppimisympäristöt ja työtavat” sekä ”Monialaiset oppimiskokonaisuudet” –työpajoissa esitellyt materiaalit.

Oppaan kirjoittamisesta ovat vastanneet Aretai Oy:n kouluttajat Olli-Pekka Ahtiainen ja Katriina Lehti.

Kasaamo-materiaali on jatkumo aikaisemmin koulujen opetussuunnitelmatyön tueksi tuotetuille Purkamo- ja Lataamo-materiaaleille. (http://osaava.tampereenseutu.fi/ops-tyon-tuki/)

Oppaan alussa johdatetaan työskentelyihin. Toinen luku sisältää neljä työskentelytapaa, joiden avulla voi hyödyntää Treduka-pajojen materiaalia koulukohtaisessa opetussuunnitelmatyössä. Kolmannessa luvussa annetaan joitain vinkkejä muiden toimijoiden osallistumisesta opetussuunnitelmatyöhön.

Oppaan lopussa on lyhyt taustoitus, joka auttaa ymmärtämään Kasaamo-työskentelyn lähtökohtia. Neljännessä luvussa kuvataan osallisuuden teemaa. Viides luku käsittelee dialogisuutta, dialogista yhteistoimintaa, dialogin taitoja sekä dialogista työyhteisöä.

Toivotamme Teille innostavaa matkaa yhteiseen prosessiin koulun toimintakulttuurin kehittämiseen.

1. **Johdanto työskentelyihin**

Suurin osa koulunne opettajista osallistui Treduka2015 -tapahtumaan Tampere-talossa ja sen työpajoihin. Pajoissa esitelty ja tuotettu materiaali löytyy Tampereen seudun Osaavan sivuilta. (http://osaava.tampereenseutu.fi/ops-tyon-tuki/)

Seuraavassa esitellään dialogisia ja osallistavia työskentelyjä, joiden avulla voitte hyödyntää *Tredukan* työpajojen materiaalia opetussuunnitelman koulukohtaisen osuuden tuottamisessa. Työskentelyiden kestot ovat yhdestä kolmeen tuntia.

Dialogisuuden ja työskentelyn syventymiseksi on yleensä hyvä käyttää mahdollisimman heterogeenisia ryhmiä, joissa eri luokka-asteiden ja aineryhmien näkökulmat tulevat monipuolisesti kuulluiksi. Tämä edesauttaa myös uuden syntymistä ja käytyjen pohdintojen juurtumista koko yhteisöön.

Hyvänä tukena koulukohtaisia sisältöjä määritettäessä on taulukko, josta selviävät ne POPS2016 asiat, joista koulukohtaisesti on päätettävä. (http://osaava.tampereenseutu.fi/ops-tyon-tuki/)

Koulukohtaisen opetussuunnitelmatyöskentelyn pohjaksi on ensin myös hyvä selvittää ja koota mitä kustakin osa-alueesta ja oppiaineesta on kirjattu sekä valtakunnallisiin opetussuunnitelman perusteisiin että seutukunnalliseen ja kuntakohtaiseen osioon. On hyvä myös kerrata mitä kyseisestä osa-alueesta on tällä hetkellä kirjattu voimassa olevaan opetussuunnitelmaan.

Kaikkia tässä esiteltyjä työskentelyjä voidaan käyttää myös minkä tahansa muun teeman tai oppiaineen koulukohtaisten sisältöjen pohtimiseen. Työskentelymallit ovat vapaasti muokattavissa ja sovellettavissa tarpeiden mukaan.

**2. Opetussuunnitelman koulukohtaisen sisällön tuottaminen**

**Treduka2015 työpajojen teemat:**

* 1. **Toimintakulttuuri** (alustus + ryhmätyökoonti)
	2. **Oppimisen arviointi** (alustus + ryhmätyökoonti)
	3. **Yhteinen vastuu koulupäivästä** (alustus + ryhmätyökoonti)
	4. **Oppimiskäsitys** (alustus + ryhmätyökoonti)
	5. **Oppimisympäristöt ja työtavat** (esimerkkejä)
	6. **Monialaiset oppimiskokonaisuudet** (tapauskuvauksia)

**2.1. Koko koulun yhteinen useiden työryhmien yhtäaikainen työskentely**

Työskentelyn tavoitteena on tuottaa opetussuunnitelman koulukohtaista sisältöä työstäen kutakin Treduka-materiaalin teemaa omassa ryhmässään.

Työskentelyn käynnistäminen:

* Jakaantukaa kuuteen 3-8 hengen ryhmään, joista jokainen ottaa työstettäväkseen yhden teeman.
* Isoissa kouluyhteisöissä samaa teemaa voi työstää kaksi tai jopa useampi ryhmä.
* Pienissä kouluyhteisöissä kaikki käyvät yhdessä läpi jokaisen teeman.
* Pienet yhteisöt voivat myös työskennellä yhdessä toisten pienten yhteisöjen kanssa. Näin saadaan töitä jaettua ja asioista monipuolisempia näkökulmia.
* Muodostakaa ryhmät siten, että kunkin teemaryhmän perustan muodostavat kyseisessä Tredukan työpajassa mukana olleet opettajat. Näin saadaan kaikkien pajassa mukana olleiden kokemus käyttöön.
* Nimetkää jokaiselle ryhmälle oma sparrausryhmä eli joku toisen teeman ryhmistä.
* Sopikaa, miten asiat kirjataan.

Teemaryhmissä työskentely:

* Varatkaa rauhallinen, riittävän kokoinen tila.
* Asettakaa tuolit ympyrään ilman pöytiä.
* Sopikaa työskentelylle vetäjä.
* Käykää keskustelu kysymysten pohjalta siten, että *jokaisella on aikaa* rauhassa vastata kaikkiin niistä. Jatkakaa keskustelua vielä senkin jälkeen painottaen niitä ajatuksia, joita tässä ja nyt -hetkessä syntyy. Uudet ajatukset ja ideat syntyvät vasta, kun jokainen on päässyt esittelemään ajatuksiaan ja ne saatetaan rauhassa vuoropuheluun keskenään.
	+ Mitä tästä teemasta määritetään opetussuunnitelman perusteissa koulukohtaisesti päätettäväksi? (Katso liitteenä oleva taulukko koulukohtaisesti päätettävistä asioista.)
	+ Mahdollinen välikysymys, mikäli aikaa on riittävästi: *Miten kyseiset asiat toteutuvat koulussanne tällä hetkellä?*
	+ Tutustukaa Treduka2015 työpajakoosteeseen.
	+ Mitkä asiat koosteen sisällöistä sopivat teidän käyttöönne?
	+ Mitä muuta niiden lisäksi on mielestänne tarpeen kirjata koulukohtaiseen opetussuunnitelmaan?
	+ Onko sisältöjä, joiden tarpeellisuudesta ette ole varmoja?
	+ Onko asioita, joihin ette tiedä vielä vastausta?
	+ Kootkaa ehdotuksenne koulukohtaisista sisällöistä sekä mahdollisista ehdollisista asioista ja kysymyksistä.

Sparrausryhmän kanssa työskentely:

* Kokoontukaa seuraavaksi yhteen sparrausryhmänne kanssa.
* Esitelkää koosteenne heille ja kuunnelkaa heidän kommenttinsa. Antakaa sen jälkeen omat kommenttinne heidän koosteestaan.
* Tarkentakaa omaa esitystänne sparrausryhmältä saamienne kommenttien perusteella.

Yhteinen kokoaminen:

* Työskentelyn lopuksi kokoontukaa yhteen koko kouluyhteisön voimin. Kukin ryhmä esittelee koko yhteisölle ehdotuksensa koulukohtaiseksi sisällöksi. Työskentely voi tapahtua yhteisessä dialogissa, postereina (fläppi) tai sähköisillä alustoilla tapahtuvina.
* Yhteisölle on hyvä jättää ehdotusten kommentointiaikaa esimerkiksi viikon ajan. Kommentointi voi tapahtua esim. kirjallisesti fläpeille tai sähköisille alustoille.

Kokoamistapaan vaikuttaa työskentelyyn osallistuvan ryhmän koko sekä käytettävissä oleva aika. Myös sillä on merkitystä, mikä oli lähtötavoitteenne työskentelylle sekä millainen suunnitelma teillä on kerätyn tiedon jatkokäytölle. Lyhyessä kahden tunnin työskentelyssä aika riittää lähinnä *lyhyeen tuotosten esittelyyn*. Siten on tärkeää miettiä etukäteen, miten työtä jatketaan. Pidemmässä työskentelyssä on enemmän aikaa myös yhteiselle pohdinnalle.

Alle 20 hengen ryhmässä kokoamiskeskustelut voidaan käydä *koko ryhmän yhteisenä dialogina*. Suuremmissa ryhmissä kokoamisen voi tehdä ensin esimerkiksi *akvaariokeskusteluna*. Akvaariokeskustelussa jokaisesta teemasta valitaan yksi tai kaksi edustajaa, jotka keskustelevat ensin keskenään muiden edessä ”akvaariossa”. Akvaariokeskustelunkin pohjaksi on hyvä määrittää yksi tarkka kysymys. Muut kuuntelevat käytyä akvaariokeskustelua. Tämän jälkeen käydään koko ryhmän yhteinen dialogi, jolloin muut voivat liittyä akvaariossa käytyyn keskusteluun.

Mikäli ryhmät ovat koonneet pohdintansa fläppipapereille, voidaan ne ripustaa seinälle ja tehdä *”galleriakävely”*, jossa osallistujat yksin tai pareittain käyvät tutustumassa kokonaistuotoksiin.

Työskentelyn kesto:

* Teemaryhmät 60 min
* Sparrausryhmät 30 min
* Yhteinen koonti 45 min

Ajat ovat muokattavissa tarpeen mukaan. Teemaryhmätyöskentelylle on hyvä varata riittävästi aikaa.

*Vaihtoehtoinen malli*

Työskentelyn voi toteuttaa myös siten, että ryhmät työskentelevät itsenäisesti omalla aikataulullaan (esim. käyttämällä siihen YT-aikaa) ja koosteet tuotetaan kaikkien tutustuttavaksi sekä kommentoitavaksi esimerkiksi verkkoalustalle. Vasta tämän jälkeen kokoonnutaan yhteiseen dialogiin päättämään koulukohtaisista sisällöistä.

**2.2. Kahvila –työskentely**

Työskentelyn tavoitteena on koko yhteisön perehtyminen Tredukan työpajojen materiaaleihin ja osallistuminen kaikkien teemojen koulukohtaisten opetussuunnitelman sisältöjen tuottamiseen.

Työskentelyn käynnistäminen

* Tälle työskentelylle on hyvä sopia ennakkoon vetäjä, joka huolehtii aikataulutuksesta ja muista käytännön asioista.
* Vetäjä kuvailee muille työskentelyn tarkoituksen sekä työskentelytavan.
* Muodostakaa 3-8 hengen heterogeeniset ryhmät (6 kpl) siten, että samassa Treduka –pajassa olleet jakaantuvat eri ryhmiin. Näin heidän kokemuksensa tulee mahdollisimman laajasti jaetuksi koko yhteisölle.
* Pienissä yhteisöissä kaikki käyvät läpi yhdessä jokaisen teeman.
* Pienet yhteisöt voivat myös työskennellä yhdessä toisten pienten yhteisöjen kanssa. Näin saadaan töitä jaettua ja asioista monipuolisempia näkökulmia.
* Vetäjä esittelee lyhyesti muutamia *dialogisuuden* peruslähtökohtia.
	+ Dialogissa on keskeistä, että osallistujien erilaiset ja yksilölliset kokemukset tulevat näkyviksi ja kuulluiksi.
	+ Kuunteleminen ja puhuminen erotetaan selkeästi.
	+ Dialogeissa ollaan kiinnostuneita erilaisista, jopa ristiriitaisista näkemyksistä.
	+ Työskentelyn ajan puhelimet, ylimääräiset tabletit ja tietokoneet on hyvä laittaa pois päältä sekä pois käsistä. Näin edesautetaan dialogisen suhteen syntymistä ja huomion keskittymistä käsiteltäviin asioihin.
* Jakakaa ryhmien työskentelypisteisiin valmiiksi kaikki tarpeellinen materiaali (teemaan liittyvä Treduka –pajakooste, taulukko koulukohtaisesti päätettävistä asioista, työskentelyohjeet, fläpit/tietokoneet/tabletit jne.).
* Siirtykää ryhmiin.

Työskentelytapa

* Ryhmät kiertävät itsenäisesti työskentelypisteissä, joista jokaisessa käsitellään yhtä teemaa. Yhdessä pisteessä työskennellään 15-20 minuuttia. Vetäjä ilmoittaa ryhmille sovitulla merkillä, kun on aika vaihtaa työskentelypistettä. Työskentely voi tapahtua siten, että kaikki ovat samassa tilassa tai että jokainen teema on eri luokassa, jolloin siellä voi työskennellä samaan aikaan yksi tai useampi samaa teemaa työstävä ryhmä.

Työskentely kullakin teemapisteellä

* Käykää keskustelu kysymysten pohjalta siten, että *jokaisella on aikaa* rauhassa vastata jokaiseen kohtaan ja keskustelua jatketaan vielä senkin jälkeen painottaen niitä ajatuksia, joita tässä ja nyt -hetkessä syntyy. Uudet ajatukset ja ideat syntyvät vasta, kun jokainen on päässyt esittelemään ajatuksiaan ja ne saatetaan rauhassa vuoropuheluun keskenään.
	+ Tutustukaa Treduka-työpajakoosteeseen.
	+ Mitkä asiat koosteen sisällöstä sopivat teidän koulunne käyttöön?
	+ Mitä näiden lisäksi on mielestänne tarpeen kirjata koulukohtaiseen opetussuunnitelmaan?
	+ Onko sisältöjä, joiden tarpeellisuudesta ette ole varmoja?
	+ Onko asioita, joihin ette tiedä vielä vastausta?
	+ Kirjatkaa asiat fläppipaperille, tietokoneelle tai muuten sovitulla tavalla. Työskentelyssä voi käyttää myös esim. värikoodeja kuvaamaan asioita, jotka mielestänne kuuluvat opetussuunnitelmaan ehdottomasti ja mistä olette esim. epävarmoja.
	+ Muut ryhmät täydentävät ja kommentoivat sisältöjä vuorollaan.
	+ Työskentelyn pääpaino on dialogisuudessa (eri näkökulmien kuuntelussa ja oman sisäisen dialogin tiedostamisessa), ei ratkaisujen saavuttamisessa.
	+ Kaikkien ryhmässä olevien vastuulla on, että jokainen ryhmäläinen saa äänensä kuuluviin.

 Yhteinen koonti ja jatkotyöskentelystä sopiminen

* Ryhmätyön päätyttyä kokoontukaa jälleen yhteen. Mikäli olette kaikki samassa tilassa, voivat ihmiset jäädä viimeisille rastipisteille.
* Kukin ryhmä esittelee koko yhteisölle ehdotuksen koulukohtaiseksi sisällöksi. Työskentely voi tapahtua yhteisessä dialogissa, postereina (fläppi) tai sähköisillä alustoilla.
* Yhteisölle on hyvä jättää kommentointiaikaa esimerkiksi viikon ajan. Kommentointi voi tapahtua esim. kirjallisesti fläpeille tai sähköisille alustoille.

Kokoamistapaan vaikuttaa työskentelyyn osallistuvan ryhmän koko sekä käytettävissä oleva aika. Myös sillä on merkitystä, mikä oli lähtötavoitteenne työskentelylle sekä millainen suunnitelma teillä on kerätyn tiedon jatkokäytölle. Lyhyessä kahden tunnin työskentelyssä aika riittää lähinnä *lyhyeen tuotoksen esittelyyn*. Siten on tärkeää miettiä etukäteen, miten työtä jatketaan. Pidemmässä työskentelyssä on enemmän aikaa myös yhteiselle pohdinnalle.

Alle 20 hengen ryhmässä kokoamiskeskustelut voidaan käydä *koko ryhmän yhteisenä dialogina*. Suuremmissa ryhmissä kokoamisen voi tehdä ensin esimerkiksi *akvaariokeskusteluna*. Akvaariokeskustelussa jokaisesta teemasta valitaan yksi tai kaksi edustajaa, jotka keskustelevat ensin keskenään muiden edessä ”akvaariossa”. Akvaariokeskustelunkin pohjaksi on hyvä määrittää yksi tarkka kysymys. Muut kuuntelevat käytyä akvaariokeskustelua. Tämän jälkeen käydään koko ryhmän yhteinen dialogi, jolloin muut voivat liittyä akvaariossa käytyyn keskusteluun.

Mikäli ryhmät ovat koonneet pohdintansa fläppipapereille, voidaan ne ripustaa seinälle ja tehdä *”galleriakävely”*, jossa osallistujat yksin tai pareittain käyvät tutustumassa kokonaistuotoksiin.

Työskentelyn jatko

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

*Työskentelymenetelmä on esitelty tarkemmin Lataamo -oppaassa s.24-(http://osaava.tampereenseutu.fi/ops-tyon-tuki/)*

Työskentelyn kesto:

* Käynnistäminen 10 min
* Ryhmätyö 100 min
* Yhteinen koonti 30 min

*Vaihtoehtoinen malli*

* Työskentelyn voi toteuttaa myös niin, että teemapisteet on sijoitettu pysyvästi eri paikkoihin kouluille/opettajanhuoneeseen/verkkoalustalle esimerkiksi viikon ajaksi. Ryhmät työstävät kutakin teemaa omalla aikataulullaan. Vasta tämän jälkeen kokoonnutaan yhteiseen dialogiin päättämään koulukohtaisista sisällöistä.
* Tämä mahdollistaa myös muiden toimijoiden osallistumisen kommentointiin.

**2.3. Virittävä dialogi**

Ennen varsinaista sisältötyöskentelyä voi olla hyvä käydä yhdessä virittävä dialogi, jossa pohditaan sitä mikä on koulukohtaisen opetussuunnitelman tehtävä.

Tämän virittävän dialogin voi käydä myös kussakin teemaryhmässä ennen varsinaista teematyöskentelyä.

Työskentelyn käynnistäminen

* Yhteisölle esitellään työskentelyn tavoite, koska tämä virittää yhdessä työskentelyyn.
* Jakaantukaa 4-6 hengen ryhmiin. Näin kaikkien näkemyksille on riittävästi tilaa. Ryhmät voivat olla samat tai eri ryhmät kuin seuraavassa teematyöskentelyssä.
* Jokaiselle ryhmälle valitaan vetäjä.
* Ryhmät voivat pohtia keskenään samoja tai eri teemoja.
* Sopikaa dialogiin käytettävä aika (15 min-90min).
* Työskentelyn vetäjän on hyvä ennakkoon miettiä dialogin teemasta pari kysymystä, joiden tarkoituksena on auttaa osallistujia virittäytymään.
* Esimerkiksi:
	+ - Millaisia hyviä kokemuksia sinulla on opetussuunnitelman hyödyistä työsi tukena? Missä muodossa opetussuunnitelmaan kirjatut sisällöt parhaiten tukisivat opetustyötäsi ja koulun toimintaa?
		- Millaisia kokemuksia sinulla on työssäsi esim. oppimiskäsityksen/koulun toimintakulttuurin/arvioinnin jne. merkityksestä? Miten ajattelet ko. asian vaikuttavan koulun perustehtävään eli lasten opetukseen ja kasvatukseen?

Dialogi-ryhmän työskentely

* Varatkaa rauhallinen, riittävän kokoinen tila.
* Asettakaa tuolit ympyrään ilman pöytiä.
* Tarkentakaa dialogin teema (opetussuunnitelman tehtävä/ teema).
* Dialogin vetäjän tehtävänä on pitää dialogia sovitussa teemassa ja huolehtia ajankäytöstä.
* Muistakaa, että dialogissa ei etsitä ratkaisuja ja käytännön toteutusta, vaan sen tarkoituksena on
* tehdä tutkimusmatka toisten ajatteluun.
* muistaa puhumisen ja kuuntelemisen erottaminen.
* liittyminen siihen mitä toisten puhe tässä ja nyt herättää.
* sietää keskenään erilaisia näkemyksiä.
* keskinäisen ymmärryksen ja tuntemisen lisääntyminen.

Dialogia voi hyvin käyttää myös opetussuunnitelmatyön jälkeen ammatillisen oppimisen ja oman työn reflektion tukena. Dialogiin virittävinä kysymyksinä voi käyttää esim. seuraavia:

* Millaisia kokemuksia sinulla on työssäsi oppimiskäsityksen / koulun toimintakulttuurin jne. merkityksestä?
* Miten ajattelet ko. asian vaikuttavan koulun perustehtävään eli lasten opetukseen ja kasvatukseen?
* Mitä haluaisit kehittää omassa työssäsi kyseiseen teemaan liittyen?

**2.4. Koulukohtaisten sisältöjen jatkotyöstäminen**

Edellisissä vaiheissa tuotettuja uusia ideoita tai opetussuunnitelman sisältöjä voidaan jatkotyöstää kokeiluiksi.

Työskentelyn käynnistäminen

* Valitkaa sisällöistä ne, joita haluatte jatkotyöstää.
* Työskentely voi tapahtua samoissa ryhmissä kuin aikaisemminkin tai voitte muodostaa uudet ryhmät.

Työskentely

* Varatkaa rauhallinen, riittävän kokoinen tila.
* Asettakaa tuolit ympyrään ilman pöytiä.
* Käsitelkää ideoita yksi kerrallaan.
* Kuvitelkaa erityisesti idean toteuttamisen seurauksia.
* Muistakaa kouluyhteisön eri ihmisryhmien eri näkökulmat. Ottakaa vaikka tyhjä(t) tuoli(t) kuvaamaan kaikkia eri ihmisryhmiä, joita uudet ideat koskettavat ja kuvitelkaa mitä näkökulmia he toisivat uusiin ideoihinne.
* Valitkaa kokeiltavat ideat.
* Kokeilun kehittäminen
	+ Tehkää konkreettinen suunnitelma, miten kokeilua lähdetään toteuttamaan.
	+ Sopikaa kuka vastaa kokeilusta, miten sitä seurataan ja milloin sen toimivuutta arvioidaan?

**3. Muiden toimijoiden osallisuus**

Määrittäkää yhdessä muut toimijat, joiden näkemykset ja kommentit ovat tarpeellisia koulukohtaisten sisältöjen päättämisessä (oppilaat, vanhemmat, oppilashuoltoryhmän jäsenet yms.).

Miettikää mitkä Treduka-teemoista / sisällöistä ovat sellaisia, että ne koskettavat vanhempia / oppilaita / muita yhteistyötahoja.

Työskentelytapoja

* Kutsukaa oppilaista / huoltajista tai muista yhteistyötahoista koolle henkilöitä, jotka ovat halukkaita kehittämään koulun opetusta ja opetussuunnitelmaa.
* Muodostakaa heistä työryhmiä.
* Esitelkää heille jo tekemiänne suunnitelmia. Kuulkaa heidän näkemyksensä ja kerätkää heidän kommenttinsa ja lisäehdotuksensa.
* Kirjatkaa saamanne näkökulmat.
* Huomioikaa kommentit työstäessänne teemaa uudestaan.
* Tekstit voi lähettää kommentoitaviksi myös sähköisesti.
* Yhteistyötahojen edustuksen voi kutsua mukaan myös sisältöjen ideointiin yhdessä opetushenkilöstön kanssa. Ottakaa heidät mukaan työryhmiin työskentelemään yhdessä kanssanne.

**4. mitä on osallisuus?**

*Tampereen seudun opetussuunnitelmatyössä on päädytty nostamaan osallisuus yhdeksi vuoden 2015 opetussuunnitelmatyön painopistealueeksi seuraavista syistä:*

* *Asia koetaan tärkeäksi hyvinvoinnin, tasa-arvon, yhteiskunnallisten muutosten ja aktiivisen kansalaisuuden näkökulmista.*
* *Globaalit muutokset vaativat myös koulujen toimintakulttuurien muutosta. Tämä edellyttää paljon keskustelua kouluilla eri toimijoiden kesken.*
* *Keskustelu kunkin toimijan roolista on tärkeää. Kouluyhteisöille pitää antaa mahdollisuuksia käydä läpi myös aiheeseen liittyviä pelkoja ja epäluuloja.*
* *Perinteisessä toimintakulttuurissa osallisuus on melko uusi asia, joten koulut tarvitsevat konkreettisia malleja ja askelia osallistumisen kulttuurin luomiseen.*

Osallisuuden kokemuksen mahdollistuminen, sen harjoitteleminen ja koulun toimintakulttuurin kehittäminen sitä tukevaksi on monitahoinen prosessi. Osallisuuden toteutuminen ei ole kiinni vain yksittäisen opettajan toiminnasta, vaan edellyttää yhdessä kirkastettuja toiminnan periaatteita, niitä tukevia toimintamalleja ja rakenteita sekä osallisuutta tukevaa johtamista. Oppilaiden osallisuuden tukeminen onkin ennen kaikkea koulun ammatillisen yhteisön haaste; jos opettajat eivät koe osallisuutta koulun toimintaan, heidän on vaikea tukea lasten ja nuorten osallisuutta suhteessa koulutyöhön.

Osallisuus, eli kokemus toimijuudesta ja yhteisön osana olemisesta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa oman elämäänsä, näyttäisi auttavan oppilaita kiinnittymään kouluun ja koulutyöhön sekä on siten tärkeä lapsen ja nuoren syrjäytymiskehitystä estävä tekijä. Toisaalta, myös opettajan kokemus toimijuudesta ja yhteisön osana olemisesta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa asioihin on keskeinen työhyvinvointia edistävä ja uupumusta ehkäisevä asia. Kokemus osallisuudesta vaikuttaa siten sekä hyvinvointiin että oppimiseen.

Osallisuuden tulisi toteutua siis työyhteisön yhteistoiminnassa, oppilaiden toiminnassa ja myös suhteessa yhteistyötahoihin. Uuteen opetussuunnitelmaan on kirjattu tavoite kehittää osallisuutta koulun toimintakulttuurin kaikilla tasoilla. Opetussuunnitelman mukaan:

- Opetushenkilöstön on koettava olevansa aktiivisia toimijoita omassa työyhteisössään. Tämän toteutumiseksi opetuksen järjestäjäntehtävänä on huolehtia opetustoimen henkilöstön mahdollisuuksista osallistua yhteistyöhön ja edistää sekä oppiaineiden yhteistyötä että eri toimijaryhmien välistä monialaista yhteistyötä. Kokiessaan omat vaikutusmahdollisuutensa yhteisössä voi opetushenkilöstö tukea myös oppilaiden osallisuutta.

- Opetuksen tavoitteena tulee olla oppilaiden aktiivinen toimijuus yhteiskunnassa. Kouluyhteisö luo osaamisperustaa oppilaiden kasvulle demokraattisia oikeuksia ja vapauksia vastuullisesti käyttäviksi, aktiivisiksi kansalaisiksi.

- Opetussuunnitelman suunnitteluun on syytä osallistaa myös oppilaat ja vanhemmat, jolloin heille syntyy kokemus osallisuudesta koulutyöhön.

- Yhteistyö ulkopuolisten toimijoiden kanssa on tärkeää, koska sen kautta koulu osallistaa lapsia ympäröivään yhteiskuntaan. Sitä on hyvä harjoitella koulussa tutussa ja pienimuotoisemmassa yhteisössä. Osallistuminen ja vaikuttaminen on demokratian toimimisen perusedellytys.

OPPI -tutkimusryhmän tutkimusten mukaan opettajan osallisuuden ja toimijuuden kokemukset ovat yhteydessä pedagogiseen hyvinvointiin, joka kietoutuu voimakkaasti opetustyön perustehtävään - mielekkään oppimisen mahdollistamiseen - ja siinä kehittymiseen. Pedagoginen hyvinvointi ei kuitenkaan koske vain opettajaa, vaan kaikkien oppilaitoksen toimijoiden riittävä pedagoginen hyvinvointi on tavoitteen suuntaisen oppimisprosessin onnistumisen ehto. Pedagogisen hyvinvoinnin laatua määrittää se, missä määrin kouluyhteisön vuorovaikutukseen osallistuvat toimijat kokevat eheyttä, merkityksellisyyttä, kuulumisen tunnetta ja aktiivista toimijuutta suhteessa oppimisen toiminnan kohteeseen ja pedagogiseen kontekstiin. Aktiivisen toimijuuden ehtoja ovat yksilön mahdollisuudet oman toimintansa tulevaisuuteen suuntautuvaan ohjaamiseen ja arviointiin yhdessä muiden kanssa. Oppilaitoksen johtamiskulttuuri - vaikkapa se, voiko opettaja kokea olevansa mukana päättämässä tavoitteista ja toimintamuodoista - voi säädellä merkittävästi pedagogista hyvinvointia, esimerkiksi sitä, miten työntekijät suhtautuvat pedagogiseen uudistamistyöhön tai millaiseen vuorovaikutukseen he pyrkivät muiden kanssa.

Uudessa opetussuunnitelmassa puhutaan paljon osallisuudesta, mutta termin selkeää määrittelyä ei tehdä. Kuten jo edellä havaitsimme, osallisuudesta puhuttaessa käytetään useita käsitteitä. Yhtäällä puhutaan *osallisuudesta* ja *osallistumisesta,* toisaalla aktiivisesta *toimijuudesta* tai *kiinnittymisestä*, jotkut taas käyttävät *voimaantumisen* tai *motivaation* käsitteitä. Yksilön tai yhteisön *kokemus* on myös tärkeä käsite. Seuraavassa esitellään joitakin lisänäkökulmia osallisuuden määrittämiseen.

Yksi tapa on kuvata osallisuutta suhteena kolmen ulottuvuuden avulla. Osallisuuden toteutumisen perusedellytys on, että *tiedostaa olevansa osa jotakin yhteisöä*. Lisäksi tarvitaan kokemus siitä, että *omalla toiminnalla juuri tässä yhteisössä on merkitys* *ja sillä on vaikutuksia toisten toimintaan.* Keskeistä on myös *kuulumisen tunne*, joka viittaa emotionaaliseen kiinnittymiseen, esimerkiksi hyviin ja lämpimiin suhteisiin vertaisten ja opettajien kanssa tai yhteisölle annettuihin merkityksiin. Erityisesti lapsille ja nuorille oman vertaisyhteisön, esimerkiksi oman koululuokan palaute ja vuorovaikutus näyttäisivät olevan merkittäviä toimijuutta, motivaatiota ja osallisuutta lisäävä tekijöitä. Kuulumisen kokemus näyttäytyy siinä, millaisia tunteita, tietoa, tarinoita ja puhetta yhteisöön liitetään. Osallisuuden kokeminen saa aikaan sen, että asioilla koetaan olevan väliä, myös tunnetasolla. Tämä merkityksellisyyden kokemus saa asettamaan toiminnalleen päämääriä ja toimimaan tavoitteellisesti niitä kohti.

Osallisuutta voidaan hahmottaa myös sitä kautta mitä se on ja ei ole. Silloin se näyttäytyy aktiivisuutena ja osallistumisena (vs. passiivisuus), kiinnostuksena koulun ympäristöä kohtaan ja haluna vaikuttaa siihen (vs. välinpitämättömyys), osansa saamisena yhteisön resursseista ja mahdollisuuksista (vs. osattomuus), paikan löytämisenä suhteessa yhteiskunnan eri toimintajärjestelmiin (vs. syrjäytyminen) sekä elämisenä yhteydessä itseensä, ympäristöönsä ja yhteiskuntaan (vs. vieraantuminen).

Osallisuus voidaan ymmärtää myös kuulluksi tulemisena ja osallisuutena yhteiseen ja yksilöä koskevaan päätöksentekoon.  Osallisuus on subjektina olemista omassa elämässään sekä omaa elämäänsä koskevissa päätöksissä ja oman näkökulman, myös eriävän mielipiteen, esille tuomisen mahdollisuutta.

Osallisuuden kokemus kiinnittää koulun ammattilaiset omaan työhönsä ja sen tavoitteisiin sekä antaa työhön mielekkyyttä. Oppilaiden kouluun liittämät kokemukset värittyvät myönteisesti ja heidän oppimisensa mahdollistuu, mikäli he kokevat osallisuutta koulutyöhön. Osallisuus lisää kaikkien koulussa arkeaan viettävien osapuolien kokemusta yhteisestä yhteisöstä, johon kuuluminen on tärkeä osa heidän elämäänsä.

Lähteet:

Nivala, Elina & Ryynänen, Sanna 2013. **[Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia.](http://www.uef.fi/documents/1381035/2330652/NivalaRyyn%C3%A4nen2013.pdf/c137b4d0-ce69-4f4d-b57d-e27dacf4a0e9)** Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2013, vol. 14.

Soini, T., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Westling, SK., Ahonen, E. & Järvinen, S. (2012). Mitä jos opettaja etääntyy työstään? Näkökulmia opettajan työhön kiinnittymiseen. Nuorisotutkimus 30(2), 5–20.

Rasku-Puttonen, Helena (2005). Opettajat, oppilaat ja osallisuus kouluyhteisössä. Teoksessa Luukkainen, Olli & Valli, Raine (toim.) Kaksitoista teesiä opettajalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.

http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sites/default/files/verkkojulkaisut/Flojt\_Anu.pdf

<http://www.ctmoy.fi>

Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T. & Salmela-Aro, K. (2013). Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teaching and Teacher Education*, 35, 62–72.

Pietarinen, Janne, Pyhältö, Kirsi & Soini, Tiina (2014). Student's emotional and cognitive engagement as the determinants of well-being and achievement in school. *International Journal of Educational Research*, 67, 40–51.

**5. DIALOGISUUS JA DIALOGINEN YHTEISTOIMINTA**

Dialogisuus voidaan ymmärtää tavaksi jäsentää maailmaa, eräänlaiseksi maailmankatsomuksen muodoksi. Organisaatiotutkija William 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 (=käsitykset), 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 Isaacsin (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.

**5.1 Dialogin käytännön taidot**

Jotta työyhteisössä on mahdollista käydä dialogia, jossa kaikkien erilaisiin kokemuksiin pohjautuvat näkökulmat ja ajatukset voivat tulla esille, on syytä pyrkiä toteuttamaan muutamia käytännön toimintatapoja.

Erilaisten näkemysten esille tuleminen herättää usein dialogiin osallistujissa voimakkaan halun puolustaa omaa näkökulmaansa nopeasti ja ponnekkaasti. Jotta aito erilaisten näkemysten välillä käytävä dialogi mahdollistuisi, on tärkeää selkeästi *erottaa toisistaan puhuminen ja kuunteleminen*. Kun joku muu jakaa omia ajatuksiaan, muiden on hyvä pitäytyä nopeista reaktioista ja antaa kuulemansa rauhassa vaikuttaa omiin ajatuksiin. Omalla vuorolla puhuessa olisi hyvä *liittyä siihen mitä joku muu on sanonut* (”Kun sinä Marja kerroit kokemuksestasi erään perheen kanssa, minulla heräsi ajatus että voisiko siinä olla kysymys…). Tämä on oman ’tässä ja nyt’ tapahtuvan sisäisen dialogin jakamista toisille. Dialogissa on tavoitteena *puhua asioista suoraan*. Dialoginen vuorovaikutus pyritään suuntaamaan suoraan toisille osallistujille. Tämä tarkoittaa toisten ihmisten ja heidän kokemustensa puhuttelua. Omista kokemuksista pyritään puhumaan *luoden yhteistä kieltä*, jonka kaikki osallistujat ymmärtävät. Erityissanastoa vältetään ja asioista puhutaan yleistajuisesti, mikä on erityisen tärkeää eri toimijoiden (esim. oppilashuollon ammattilaisten) kesken sekä vanhempien kanssa keskusteltaessa.

Ihmisillä on erilaisten elämänkokemuksiensa kautta väistämättä toisistaan poikkeavia näkemyksiä ja mielipiteitä asioista. Usein tämä koetaan keskustelun kompastuskivenä ja aidon yhteistoiminnan esteenä. Dialogissa ilmenevistä *ristiriitaisista näkemyksistä kiinnostutaan ja ne otetaan vakavasti.* Niitä tulee kannatella ja pitää keskeisinä oppimiskohtina. Usein aidosti uuden idean syntyä edeltää ristiriitoja osallistujien erilaisten kokemusten välillä**.** Dialogi mahdollistaa oman aiemman näkökulman muuttumisen tai kehittymisen. Eri näkökulmia keritään tietoisesti osaksi yhteistä päämäärää.

Dialogissa on myös tärkeää *pyrkiä etsimään niitä näkökulmia ja kokemuksia, jotka jäävät toteutuneessa dialogissa sivuun*. Silloin tällöin koulun opetussuunnitelmaa tai toimintakulttuuria kehitettäessä on hyvä pysähtyä miettimään, minkä näkökulman vanhemmat ja muut yhteistyötahot saattaisivat tuoda keskusteluun tai miltä se kuulostaisi eri-ikäisten oppilaiden korvin.

Tässä esiteltävät työskentelyt ovat esimerkkejä dialogisista käytännöistä. Dialogiset käytännöt pyrkivät lisäämään ihmisten halukkuutta ja kykyä puhua toisilleen suoraan niistä asioista, jotka ovat heille todella 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.

Lähteet:

Alhanen, Kai ym 2011: Työnohjauksen käsikirja. Tammi, Helsinki. (http://www.aretai.org/kirjoituksia)

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

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

**5.2. DIALOGINEN TYÖYHTEISÖ**

*Dialogisessa työyhteisössä* ollaan aidosti kiinnostuneita ihmisten erilaisista kokemuksista, kehitetään rakenteita niiden tutkimiseen ja niistä oppimiseen sekä sitä kautta mahdollistetaan luovaa yhteistoimintaa. Toimivassa kouluyhteisössä sen jäsenet sitoutuvat *aidosti toistensa kuuntelemiseen ja omien kokemustensa jakamiseen.* Kouluyhteisössä nousevien asioiden pohtimiselle järjestetään tilaa yhteisön arjessa. Henkilöstön tiivis yhteistyö edesauttaa koulun kasvatus- ja opetustavoitteiden toteuttamista.

Yhdessä tekeminen ja osallisuuden kokemukset vahvistavat yhteisöä. Tavoitteiden pohdinta sekä oman työn säännöllinen arviointi ja kiireettömyys edistävät yhteistä ammatillista oppimista. Tämän seurauksena koulutyö voidaan järjestää tarkoituksenmukaisesti ja joustavasti yhdessä toimien ja työtä jakaen. Aikuisten yhteistyö, kuten samanaikaisopettajuus, mallintaa koulun toimintaa oppivana yhteisönä myös oppilaille.

Kouluyhteisön jäsenten työhön sitoutumisen kannalta on olennaista, että jokainen kokee omien kokemustensa olevan merkityksellisiä yhteisen toiminnan suuntaamisessa. Ammatillisessa oppimisessa ja toimivan koulun rakentumisessa *työhön kohdistuvan reflektiokyvyn kehittymisellä* on suuri uutta luova potentiaali. On keskeistä ymmärtää, että keskenään erilaiset ja joskus ristiriitaisetkin näkemykset mahdollistavat asioiden tarkastelun uudella tavalla. Tätä kautta voidaan oppia uutta sekä löytää mahdollisesti piiloon jääneitä näkökulmia.

Uuden opetussuunnitelman tavoite on kehittää koulun toimintakulttuuria siten, että henkilöstön osallistuminen yhteisen työn suunnitteluun ja kehittämiseen mahdollistuu. On tärkeää, että jokainen löytää tarvittavan motivaation sekä kokee saavansa riittävät mahdollisuudet olla mukana yhteisessä kehittämisen prosessissa. Tässä on keskeistä prosessin johtaminen, sekä kehittämisen ja osallisuuden mahdollistavat rakenteet.

Opettaja on kouluyhteisön mielekkään ar­jen rakentamisen keskeinen toimija. Se, kuin­ka hän kiinnittyy työhönsä, näyttäisi mää­rittävän myös muiden koulun toimijoiden, erityisesti oppilaiden ja muiden opettajien, mahdollisuuksia kokea osallisuutta, pätevyy­den tunnetta ja autonomisuutta koulussa. Opettajan kokemus toimijuudesta ja yhteisön osana olemisesta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa asioihin on keskeinen työhyvinvointia edistävä ja uupumusta ehkäisevä asia.

Lähteet:

Opetushallitus: Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014 (Luvut 1,4 ja 5)

Alhanen, Kai ym. 2011: Työnohjauksen käsikirja. Tammi, Helsinki. (http://www.aretai.org/kirjoituksia)

Soini, T., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Westling, SK., Ahonen, E. & Järvinen, S. (2012). Mitä jos opettaja etääntyy työstään? Näkökulmia opettajan työhön kiinnittymiseen. Nuorisotutkimus 30(2), 5–20