



TYÖRAUHA KAIKILLE

tukitoimimalli yläkoulujen työrauhaongelmiin



Tiina Kiiskä, KM, eo
Niilo Mäki Instituutti

Lämpimät kiitokset Keuruun yhteiskoulun yläkoulun opettajille ja oppilashuoltoryhmälle mallin "synnytystyöstä" ja uskostanne sen toimivuuteen.

Erityiset kiitokset yhteistyöstä ja tuesta
psykologi Päivi Kuukankorvelle,
rehtori/erityisluokanopettaja Hilkka Kutinlahdelle,
sekä koulupsykologi Hannele Kärkkäiselle.

Mallin soveltamisen, levittämisen sekä siitä
tehtävän tutkimuksen on mahdollistanut
Opetushallituksen tehostetun ja erityisen tuen
kehittämiseen myöntämä valtionavustus.

Kiitos Itä-Suomen ja Jyväskylän yliopistojen erityispedagogiikan laitoksille
yhteistyöstä tutkimuksen suunnittelussa ja
Itä- ja Keski-Suomen kuntien kehittämisverkostoille käytännön yhteistyöstä.
Hankkeessa mukana olleiden koulujen rehtoreille, opettajille ja oppilaille
suuri kiitos kehittämistyöhön ja tutkimukseen osallistumisesta.

Niilo Mäki Instituutissa mallin tutkimuksesta ovat vastanneet psykologian tohtori,
tutkija Vesa Närhi ja psykologi Satu Peitso. Heitä kiitän arvokkaista ja eteenpäin
kannustavista kommentteista ja ideoista!



Sisältö

JOHDANTO	5
Missä vika ja kenelle vian korjaaminen kuuluu?	5
TYÖRAUHA KAIKILLE – OPAS OHJAAJALLE.....	6
Kenelle opas on tarkoitettu?.....	6
Miten opasta käytetään?.....	7
Toimivan tukitoimimallin edellytyksiä	7
OPPAAN 1. OSA:	8
ENSIMMÄINEN OHJAUSTAPAAMINEN KOULULLA - OSALLISTUJEN PEREHDYTTÄMINEN TOIMINTAMALLIIN	8
TYÖRAUHA KAIKILLE – TOIMINTAMALLIN TAUSTAA	9
Työrauha kaikille – tukitoimimallin kohderyhmä sekä oppimisen ja koulunkäynnin kolmiportainen tukijärjestelmä	10
Tukitoimimallin linkittyminen käyttäytymispsykologiseen teoriaan.....	12
Mitä kokemusten mukaan tehdään niillä oppitunneilla, joilla esiintyy vähemmän työrauhaongelmia?	17
TYÖRAUHA KAIKILLE – PROSESSIKUVAUS: toimintamallin eri vaiheet.....	22
TYÖRAUHA KAIKILLE – TOIMINTAMALLIN ONNISTUMISEN EDELLYTYKSET	37
TYÖRAUHA KAIKILLE – TOIMINTAMALLIN HYÖTYJÄ.....	39
TYÖRAUHA KAIKILLE – TOIMINNAN VASTUIDEN JAKAMINEN	42
OPPILAJEN MOTIVOIMINEN TYÖRAUHATALKOISIIN	45
Oppilaiden tiedottaminen ja yhteinen keskustelu (45 minuuttia)	45
HUOLTAJEN TIEDOTTAMINEN JA YHTEISTYÖ	49
SEURAAMUKSET.....	50
Huoltajien tapaaminen	51
Kasvatuskeskustelut	53
Seuraamusten vaikutusten arvioiminen: ovatko puuttumisen keinot riittäviä?	56
YHTEENVETO ENSIMMÄISESTÄ OHJAUSTAPAAMISESTA.....	57
OHJAUSTAPAAMISISSA USEIN TOISTUVIA KYSYMYKSIÄ /FAQ.....	60
Ensimmäinen ohjaustapaaminen: liite 1.....	64
Huoltajille lähetettävä tiedote Työrauha kaikille - toimintamallista	64
Ensimmäinen ohjaustapaaminen: liite 2.....	67
Viikkoarviointipohja	67

OPPAAN 2. OSA:	68
SEURANTATAPAAMISET	68
Intervention lopettaminen	74
Seurantatapaaminen: liite 1.	77
Seurantatapaamisen runko ohjaajaa varten:	77
Seurantatapaaminen: liite 2.	78
Osallistujille jaettava moniste	78
Seurantatapaaminen: liite 3.	79
Osallistujille jaettava moniste interventiota lopetettaessa.	79
Lähteet:	80

JOHDANTO

Koulun arjessa tasapainoillaan sekä myönteisten, että kielteisten ilmiöiden välillä. Työrauhaongelmat ovat osa haasteellista ilmiökenttää, johon kaivataan toimivia ennalta ehkäiseviä ja korjaavia puuttumisen keinoja. Työrauhaongelmia voidaan ennaltaehkäistä hyvällä ja laadukkaalla opetuksella, hyvän, turvallisen ja osallistavan ilmapiirin luomisella, tiiviillä yhteistyöllä sekä tehokkailla toimintamalleilla yksilö-, ryhmä- ja koulutasolla. Panostamalla ongelmien ennalta ehkäisyyn ja jo ilmenneiden ongelmien mahdollisimman varhaiseen puuttumiseen saavutetaan parhaimmat ja kestävimmat tulokset.

Kasvatuksen kentässä varhainen puuttuminen yhdistetään pääasiassa erityisopetukseen, oppimisvaikeuksiin, käyttäytymisen ongelmiin, kehityksen viivästymisiin tai muihin koulunkäyntiin tai oppimiseen liittyviin ongelmiin. Varhainen puuttuminen on sekä ennalta ehkäisevää, että korjaavaa toimintaa, jossa painopiste pyritään kohdentamaan ehkäisevään toimintaan. Näin voidaan ennakoida tulevaa ja välttää tai ainakin minimoida korjaavia toimia. Kyse on siten myös taloudellisista tekijöistä, sillä korjaavat toimet ovat kustannuksiltaan kalliimpia. (Huhtanen 2011, 43.) Työrauha kaikille -tukitoimimalli on sekä ennalta ehkäisevää, että korjaavaa toimintaa. Yleiseen tukeen sijoittuvana toimintamallina se korjaa jo syntyneitä ongelmia yksilö- ja luokkatasolla ja toisaalta sillä voidaan ennalta ehkäistä vakavampien häiriökäyttäytymiseen liittyvien ryhmäilmiöiden kehittymistä.

Missä vika ja kenelle vian korjaaminen kuuluu?

Karkeasti jaotellen käyttäytymis- ja työrauhaongelmien syyt voivat olla peräisin yksilöstä (geneettiset, neurologiset ja psyykkiset tekijät) tai ympäristöstä (opettaja, oppimisympäristö, koti, kaveripiiri, yhteiskunta). Useimmiten on kuitenkin kyse näiden molempien yhteisvaikutuksesta. Viime aikoina keskustelussa ovat korostuneet oppilaiden levottomuus ja psyykkinen oireilu, vanhemmuuteen liittyvät vaikeudet, opetusryhmien koko ja heterogeenisuus sekä opettajan auktoriteetin heikkeneminen (Holopainen ym. 2009).

Huhtasen (2011, 19) mukaan oppilaan ongelmakenttä voi olla hyvinkin monisyinen. Ongelmat voivat kulkeutua koulun ulkopuolelta koulun sisälle, ja koulun on opetustehtävänsä vuoksi huolehdittava myös ongelmien ratkaisusta. Pedagogisten keinojen avulla voidaan tukea oppimista, mutta ei poistaa niitä yhteiskunnallisia tai perhelähtöisiä syitä, jotka ilmenevät oppimisen tai käyttäytymisen ongelmina koulussa.

Keskeinen kysymys opettajan näkökulmasta on se, uskooko hän työrauhahäiriöiden johtuvan sellaisista syistä, joihin hän voi omalla toiminnallaan vaikuttaa (Holopainen ym., 2009,50). Haasteena kouluissamme on luoda sellaista toimintakulttuuria, joka vahvistaa koulun aikuisten kollektiivista pystyvyyden tunnetta työrauhaongelmien ennaltaehkäisyssä, kohtaamisessa ja ratkaisemisessa. Opettajan henkilökohtaisen minäpystyvyyden tunteen lisäksi tarvitaan siis koko kouluyhteisön kollektiivisen pystyvyyden tunteen kehittymistä työrauhaongelmien kohtaamisessa.

Oikean tahtotilan ja riittävän tiedon avulla opettajat ja koko kouluyhteisö voi vahvistaa pystyvyyden tunnetta kohdata työrauhaongelmia. Oman ammattitaitonsa lisäksi opettaja tarvitsee tietoa käyttäytymiseen vaikuttamisen keinoista, tehokkaiksi todettuja toimintamalleja työrauhaongelmiin puuttumiseksi sekä motivaatiota sitoutua ryhmäprosessien ohjaamiseen. Luomalla koulutasolla systemaattista toimintakulttuuria ongelmallisten ja haasteellisten tilanteiden kohtaamiseen yksittäinen opettaja ei jää ”ongelmineen” yksin, vaan päästään aidosti tavoittelemaan kollegiaalista jakamisen ja yhteistyön kulttuuria myös hankalammiksi koetuilla koulutyön osa-alueilla. Tähän tarvitaan koulun aikuisten yhteistä työnäkyä koulun ja opettajan perustehtävästä ja perustehtävän toteuttamisen keinoista.

Koulun perustehtävä määritellään perusopetuslain, opetussuunnitelman perusteiden sekä kunta- ja koulukohtaisten opetussuunnitelmien kautta. Koulun perustehtävä liittyy oppilaan terveen kasvun tukemiseen, ihmisenä kasvamiseen, oppimisen mahdollistamiseen ja turvalliseen kouluun. Jokaisella koulun aikuisella ja oppilaalla tulisi olla selkeä käsitys koulun perustehtävästä. Perustehtävän ymmärtäminen helpottaa asianosaisten keskittymistä siihen, mitä missäkin tilanteessa ollaan tekemässä. (Salovaara & Honkonen, 2011, 127.) Opettajan perustehtävä on oppimisen ja koulunkäynnin mahdollistaminen ja tukeminen. Opettajan roolista käsin opettaja vastaa ryhmän asiatavoitteiden etenemisestä ja tietyn oppiaineen opettamisesta. Ryhmän ja yksilön ohjaajan roolista käsin opettaja huolehtii erilaisista ryhmäprosesseista ja ryhmän turvallisuudesta ja hyvinvoinnista, johon myös hyvä työrauha sisältyy. (vrt. Salovaara & Honkonen, 2011.)

TYÖRAUHA KAIKILLE – OPAS OHJAAJALLE

Kenelle opas on tarkoitettu?

Tämä opas on tarkoitettu yläkouluikäisten oppilaiden kanssa työskenteleville koulun aikuisille, etupäässä koulujen oppilashuoltotyöstä vastaaville toimijoille. Opasta käytetään apuna, kun halutaan puuttua luokkatasolla oppituntien aikaisiin työrauhaongelmiin.

Työrauha kaikille - toimintamalli on syntynyt käytännön tarpeesta löytää yläkoulun arkeen sopivia keinoja ennaltaehkäistä ja vähentää luokissa esiintyviä työrauhaongelmia sekä parantaa luokassa vallitsevaa yleistä oppimisilmapiiriä. Työrauhaongelmien vähenemisen ja oppimisilmapiirin parantumisen myötä pyritään lisäämään opettajien kokemaa työn hallinnan tunnetta ja tätä kautta vaikuttamaan positiivisesti myös työssä jaksamiseen.

Työrauha kaikille - toimintamalli on prosessi, jonka kesto vaihtelee kohdeluokasta ja opettajien sitoutumisesta riippuen viikoista useisiin kuukausiin. Keskeistä toiminnassa on se, että koulun opettajat itse määrittävät prosessin keston, sitä ei koskaan voida määrittää ulkoa päin.

Tässä oppaassa on esitelty Työrauha kaikille – toimintamallin peruseriaatteet, toteuttamistavat ja vastuukysymykset. Opas toimii käsikirjana Työrauha kaikille– toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa.

Miten opasta käytetään?

Opas jakautuu kahteen osaan (**1.osa ja 2.osa**). Ensimmäinen osa on tarkoitettu käytäväksi läpi **diakehikoiden osalta yhdessä toimintaan osallistuvien aikuisten kanssa. Perehdyttämistä varten koululla järjestetään Työrauha kaikille -ohjaustapaaminen ennen toiminnan käynnistämistä**. Ohjaustapaaminen toteutetaan omalla koululla **ohjaajan vetämänä**. Aikaa ohjaustapaamiseen varataan **kolme tuntia**. Ohjaustapaamiseen osallistuvat kaikki toiminnassa mukana olevat koulun aikuiset. Diakehikkojen taustaksi diojen väliin on kirjoitettu ohjaajalle tarkentavaa tietoa diakehikkojen sisällöstä. **Oppaan ensimmäinen osa käsittelee siis niitä sisältöjä, joita käsitellään ensimmäisessä ohjaustapaamisessa ennen varsinaisen Työrauha kaikille - toiminnan aloittamista.**

Oppaan toinen osa liittyy seurantatapaamisiin. **Diakehikot käydään läpi toimintaan osallistuvien aikuisten kanssa ohjaajan johdolla, kun toimintaa on toteutettu koululla neljä viikkoa.** Diakehikoissa esitettyjä asioita käsitellään prosessin (intervention) edetessä **neljän viikon välein toteutettavissa seurantatapaamisissa**. Seurantatapaamiset toteutetaan ohjaajan johdolla.

Työrauha kaikille – toiminta edellyttää huolellista perehtymistä oppaassa kuvattuihin sisältöihin sekä onnistuneen toiminnan edellytyksiin. Kultakin toimintaan osallistuvalla koululta tulisi löytyä yksi henkilö, joka ottaa päävastuun malliin perehtymisestä sekä mukaan lähtevien toimijoiden ohjaamisesta mallin toteutukseen. Tähän tehtävään sopii hyvin esimerkiksi erityisopettaja. Huolellisen perehtymisen jälkeen ohjaaja kykenee opastamaan oman koulunsa henkilökuntaa tukitoimimallin toteutuksessa.

Toimivan tukitoimimallin edellytyksiä

Kun suunnitellaan tukitoimia tiettyyn käyttäytymiseen, tiettyyn tilanteeseen ja tietylle ryhmälle on tärkeää huomioida onnistuneen intervention edellytykset jo ennen toiminnan käynnistämistä. Kansainvälisissä tutkimuksissa on nostettu esille joitakin keskeisiä onnistuneen intervention edellytyksiä (mm. Hunter 2003). Näitä ovat:

- toiminnalle on suunnattu hallinnollinen tuki, esimies on sitoutunut toimintaan
- vähintään 75 - 80% kohderyhmää opettavista opettajista tukee ja toteuttaa mallia yhteisesti sovittujen periaatteiden mukaisesti
- interventio on hyvin suunniteltu ja koordinoitu
- interventiossa huomioidaan johdonmukaisesti positiivista käyttäytymistä ja puututaan sopimattomaan käyttäytymiseen

Edellä mainitut tekijät on syytä varmistaa jo ennen toiminnan käynnistämistä sekä intervention eri vaiheissa, jotta toiminta on mahdollisimman vaikuttavaa ja tehokasta.

OPPAAN 1. OSA:

ENSIMMÄINEN OHJAUSTAPAAMINEN KOULULLA - OSALLISTUJIEN PEREH- DYTTÄMINEN TOIMINTAMALLIIN

TYÖRAUHA KAIKILLE

1. OHJAUSTAPAAMINEN KOULULLA (3h)

- tilaisuuteen osallistuvat kaikki kohdeluokkaa opettavat opettajat, rehtori ja mahdollisuuksien mukaan oppilashuoltoryhmän edustajia

Osallistuja

- perehtyy toimintamallin taustaan ja periaatteisiin
- ymmärtää mihin toimintamallilla pyritään puuttumaan
- perehtyy toimintamallin onnistumisen edellytyksiin ja ymmärtää oman roolinsa mallin toteutuksessa
- sitoutuu yhteisesti sovittuihin periaatteisiin
- ymmärtää toimintamallin toteuttamiseen yhteydessä olevan tutkimuksen merkityksen

Työrauha kaikille – toimintamalli on työkalu työrauhaongelmien vähentämiseksi. Tämän työkalun käyttöohjeet käydään läpi ensimmäisessä ohjaustapaamisessa koululla. Työkalu on tehoton tai jopa käyttökelvoton, mikäli sitä ei osata käyttää oikein. Siksi on tärkeää, että kaikki toimijat tietävät mitä tehdään, miksi tehdään, miten tehdään ja milloin tehdään. Näihin kysymyksiin osallistujien perehdyttämiskoulutus antaa vastauksia. Perehdyttämiskoulutus antaa hyvän pohjan myös toimintamallin eri vaiheiden syvällisempään ymmärtämiseen prosessin edetessä. Perehdyttämiskoulutuksen jälkeen osallistujat voivat toteuttaa Työrauha kaikille – toimintamallia omalla koulullaan. Toteuttamisen aikana osallistujat kokoontuvat yhteisiin seurantatapaamisiin neljän viikon välein. Seurantatapaamisissa arvioidaan toiminnan vaikuttavuutta ja sovitaan jatkosta.

Ajankäyttö ohjaustapaamisessa. Ohjaustapaamiseen on hyvä varata aikaa kolme tuntia, jotta tärkeät asiat saadaan työstettyä kiireettömästi läpi. Osallistujien jaksamisen kannalta on hyvä, jos puolessa välissä koulutusta pidetään 20 - 30 minuutin jaloittelu- ja kahvitauko. Tarvittaessa ohjaustapaaminen voidaan toteuttaa myös kahtena peräkkäisenä päivänä järjestettävänä 1,5 tunnin kokonaisuutena, jos tämä tuntuu osallistujista ajankäytöllisesti paremmalta.

Toimintamallin taustaperiaatteiden selventämiseen varataan aikaa 60 minuuttia. Toimintamallin prosessikuvaukseen ryhmätyöskentelyvaiheineen sekä vastuiden ja roolien selventämiseen varataan aikaa 1,5 tuntia. Aikatavoitteista kannattaa pyrkiä pitämään kiinni, jotta ohjaustapaaminen ei venyisi turhan pitkäksi.

TYÖRAUHA KAIKILLE – TOIMINTAMALLIN TAUSTAA

Seuraavien diojen tarkoitus on kertoa työrauha kaikille – tukitoimimallin taustasta, sen kohderyhmästä sekä siitä, kuinka malli linkittyy käyttäytymispsykologiseen teoriaan. Taustadiat toimivat viitekehyksenä itse toimintamallin esittelylle.

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA

- Toimintamalli on kehitetty Keuruun yhteiskoulun yläkoulussa (v. 2008-2010) → kokemukset erittäin rohkaisevia
- Tavoitteena
 - ❖ työrauhaongelmien vähentäminen
 - ❖ oppimisilmapiirin parantaminen
 - ❖ opettajien työn hallinnan tunteen lisääminen
- Työrauhaongelma (Levin & Nolan, 2007)
 - Häiritsee opettamista
 - Loukkaa toisten oikeutta opiskella
 - Aiheuttaa psykologista tai fyysistä uhkaa
 - Tuhoaa ympäristöä

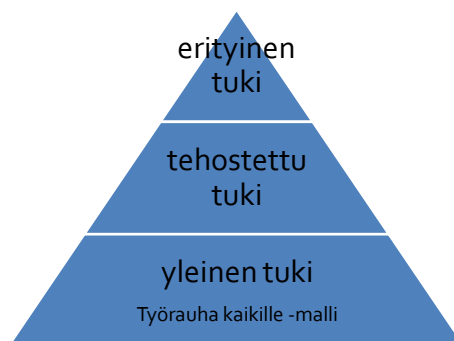
Toimintamalli on syntynyt käytännön tarpeesta löytää yläkoulun arkeen sopivia keinoja ennaltaehkäistä ja vähentää luokissa esiintyviä työrauhaongelmia. Toimintamallia on suunniteltu yhdessä aineenopettajien kanssa, jotta mallin toteuttaminen kouluntyön hektisessä arjessa olisi opettajille mielekästä eikä liian kuormittavaa. Tavoitteena on ollut vähentää yläkouluissa yleisesti esiintyviä työrauhaongelmia ja sitä kautta parantaa luokassa vallitsevaa yleistä oppimisilmapiiriä. Oppimisilmapiirin rauhoittuminen vaikuttaa myönteisesti sekä oppimiseen, että opettajan mahdollisuuksiin tarjota oppilaille erilaisia oppimiskokemuksia. Työrauhaongelmien vähenemisen ja oppimisilmapiirin parantumisen myötä on pyritty lisäämään opettajien kokemaa työn hallinnan tunnetta ja tätä kautta vaikuttamaan positiivisesti myös työssä jaksamiseen.

Työrauha kaikille – tukitoimimallin kohderyhmä sekä oppimisen ja koulunkäynnin kolmiportainen tukijärjestelmä

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA

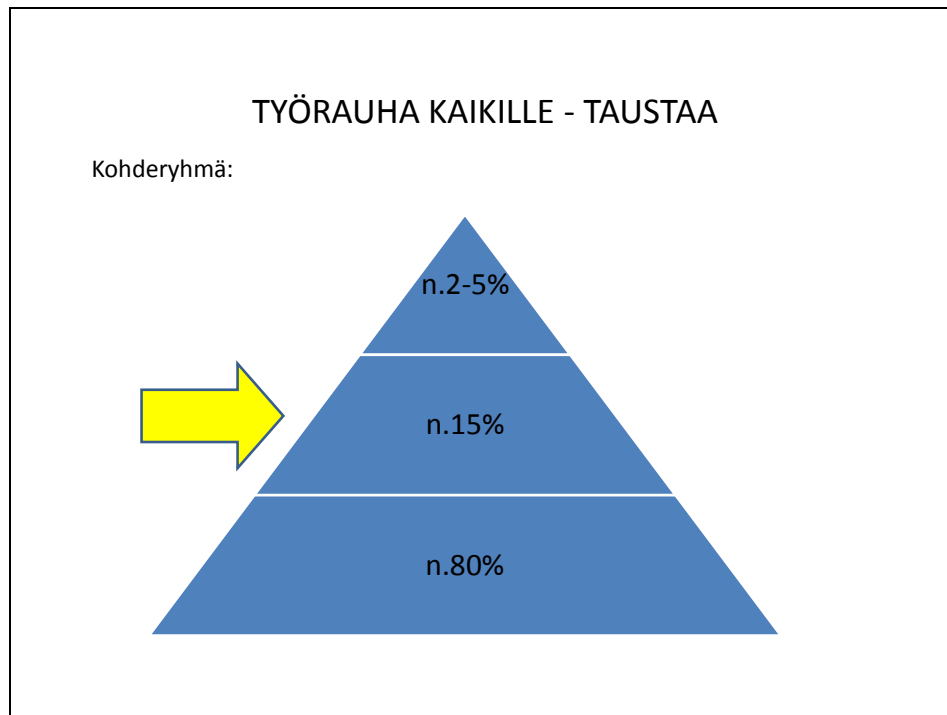
- Luokkatason tukitoimi, jossa huomio kohdistetaan koko ryhmään yksittäisen oppilaan sijaan
- Kohderyhmänä yläkoulujen luokat, joissa esiintyy erityisen paljon työrauhaongelmia ja joiden tukemiseen opettajat kaipaavat lisätyökaluja → tukitoimet ovat tietyille ryhmälle, tiettyyn käyttäytymiseen tietyssä tilanteessa suunniteltuja
- Luokkatason tukitoimia on kehitelty paljon alakouluikäisille oppilaille, yläkouluikäisille vähemmän

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA



Oppimisen ja koulunkäynnin tukeminen – tuen kolmiportaisuus (PL 2010)

Oppimista ja koulunkäyntiä voidaan tukea yleisen, tehostetun ja erityisen tuen keinoin (Perusopetuslaki 2010). Työrauha kaikille -toimintamalli sijoittuu tässä kolmiportaisessa tukijärjestelmässä yleisen tuen piiriin. Kyseessä on luokkatason tukitoimi, jolla pyritään vaikuttamaan oppituntien aikaiseen, oppimista ja opettamista häiritsevään perushälyyn, ei vakavimpien käyttäytymishäiriöiden muotoihin.



Kansainvälisestä tutkimuskirjallisuudesta löytyy runsaasti näyttöä häiriökäyttäytymisen esiintyvyydestä luokkatilanteissa (ks. esim. Hunter 2003). Tutkimuksista ilmenee, että keskivertoluokissa noin 80 % oppilaista käyttäytyy jotakuinkin odotusten ja yleisten käyttäytymissääntöjen mukaisesti. Oppilaiden käyttäytymisen säätelyn taidot ja oman toiminnan ohjauksen taidot ovat siinä määrin kehittyneet, että he kykenevät useimmiten sopeuttamaan oman käyttäytymisensä tilanteen vaatimusten mukaiseksi.

Luokan oppilaista noin 15 %:lla käyttäytymisen säätelyn taidot ja kyky oman toiminnan ohjaukseen kehittyvät hitaammin ja näiden taitojen harjoitteluun vaatii enemmän aikaa ja aikuisen ohjausta. Oppilaat eivät vielä kykene itsenäisesti ”lukemaan” vaihtelevia tilanteita jotta he pystyisivät sopeuttamaan käyttäytymistään muuttuvien tilannetekijöiden edellyttämällä tavalla. Oppilaita voidaan kuitenkin ohjata muuttamaan käyttäytymistään jäsenetyn, oikea-aikaisen palautteen ja selkeiden seuraamusten avulla. Yleiseen tukeen sijoittuvilla, luokkatason interventioilla pystytään vaikuttamaan tehokkaimmin juuri tähän oppilasryhmään, joka on varsin merkittävässä asemassa tuottamassa luokkatilanteissa opetusta ja oppimista häiritsevää perushälyä.

Pieni osa oppilaista tarvitsee käyttäytymisen säätelyn taitojen harjoitteluun ja toiminnan ohjauksen tueksi luokkatason keinojen lisäksi myös muuta tukea. Tukitoimiksi tarvitaan usein esim. yksilötason interventioita, joustavia opetusjärjestelyjä tai tehostetun / erityisen tuen keinoja.

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA

- Suomessa koko luokan toimintaan systemaattisesti vaikuttavia malleja ei ole juurikaan tutkittu
- Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on paljon näyttöä systemaattisesti oppilaiden käyttäytymistä ohjaavien mallien vaikuttavuudesta työrauhaan (Hunter, 2003)
- OPH on rahoittanut v. 2011 toimintamallin kehittämistä, tutkimista ja levittämistä Keski- ja Itä-Suomen Tehostetun ja erityisen tuen verkostohankkeessa mukana olevien kuntien yläkouluissa
- Hanketta hallinnoi ja toteuttaa Niilo Mäki Instituutti yhteistyössä Keski- ja Itä-Suomen kehittämisverkostojen kanssa
- Keväällä 2011 mukana on ollut yhteensä 19 koulua ja 31 luokkaa

Tukitoimimallin linkittyminen käyttäytymispsykologiseen teoriaan

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA

- Malli linkittyy käyttäytymispsykologiseen teoriaan:
 1. Käyttäytyminen on opittua
 2. Mikä tahansa toistuva käyttäytyminen palvelee jotakin tarkoitusta
 3. Käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa ja sitä voidaan muuttaa
 - tilanteiden ja tehtävien jäsentäminen
 - mitä oppilaalta odotetaan tiettyssä tilanteessa?
 - miten hänen odotetaan käyttäytyvän?
 - miten tämä kerrotaan oppilaalle?
 - annetun palautteen tehokkuus
 - välittömyys
 - johdonmukaisuus
 - voimakkuus
 - konkreettisuus

Työrauha kaikille – toimintamallin teoreettinen perusta on käyttäytymispsykologisessa teoriassa. Teorian mukaan käyttäytyminen on opittua ja toistuessaan käyttäytyminen palvelee aina jotakin tarkoitusta. Käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa ja sitä voidaan muuttaa. Toimintamallissa käyttäytymistä pyritään ohjaamaan toivottuun suuntaan aluksi ulkoisen ohjauksen ja vihjeiden avulla. Ohjauksessa keskitytään oppimistilanteiden vaatimusten jäsentämiseen (käyttäytymisen osalta) sekä käyttäytymiseen liittyvän palautteen tehokkuuteen. Oppilaille kerrotaan konkreettisesti ja selkeästi, miten heidän toivotaan luokkatilanteissa käyttäytyvän eli mitä heiltä

odotetaan. Käyttäytymiseen liittyvään palautteeseen kiinnitetään erityistä huomiota siten, että palautteella on mahdollisimman tehokas ja toivottava vaikutus.

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA

KÄYTTÄYTYMISEN SÄÄTELY JA OMAN TOIMINNAN OHJAUS

Tarkkaavuuden ja käyttäytymisen ongelmat:

- kyky säädellä omaa toimintaa tilanteen vaatimusten mukaisesti on heikommin kehittynyt:

→ nuoren käyttäytyminen on vahvemmin ympäristötekijöiden säätelemää

→ nuori ei osaa säädellä käyttäytymistään ympäristötekijöiden vaihtelevuuden mukaan: oppiaineiden erilaiset vaatimukset oppilaalle, opettajien erilaiset vaatimukset ja opetustyyli, muut tilannetekijät

→ on hyvin tavallista, että nuori käyttäytyy eri oppiaineiden tunneilla eri tavalla

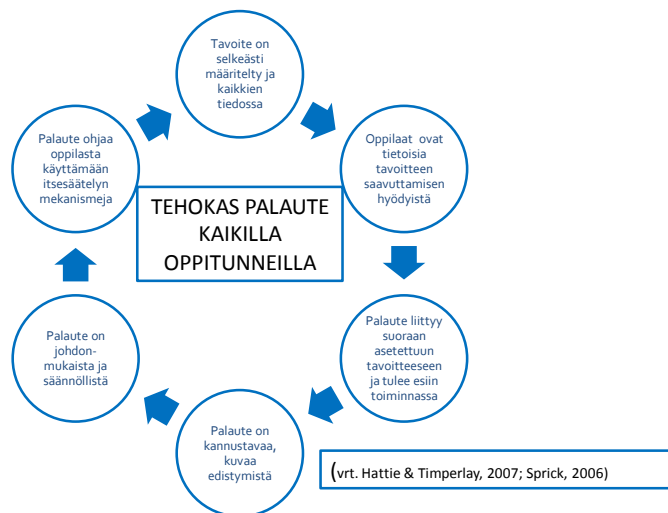
- käyttäytymisen säätely on sarja kehityksellisiä taitoja, joita voidaan harjoitella ja oppia!

Käyttäytymisen säätely on helpompaa, kun

- tavoitteet ovat selkeitä
- käyttäytymistä seuraava palaute on nopeaa ja tehokasta
- palkkiot ja seuraamukset ovat ennakoitavissa

→ Näihin pyrimme tällä toimintamallilla vaikuttamaan

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA



Selkeästi määriteltä tavoite. Yllä esiteltyä tehokkaan palautteen kaaviota voidaan soveltaa kaikkeen palautteen antamiseen oppitunneilla. Työrauhan parantamisen kannalta tehokas palautteen antaminen lähtee aina liikkeelle siitä, että kohdekäyttäytyminen (ts. mitä toivomme oppilaiden tekevän) on riittävän selkeästi määriteltä ja se on kaikkien tiedossa. Usein

epäonnistutaan siinä, että oletetaan oppilaan tietävän miten hänen tulisi missäkin tilanteessa toimia. Toinen epäonnistumisen paikka saattaa olla se, että tavoitteet on määritelty liian laajasti ja epäselvästi – sellaisin yläkäsittein, jotka oppilaan on hankala muuttaa konkreetian tasolle. Kummassakin tapauksessa oppilaalle annettu palaute toimii tehottomasti.

Tavoitteen saavuttamisen hyödyt ja motivaatio. Pelkkä tietoisuus tavoitteista (tai toivotusta käyttäytymisestä) saa harvoin itsessään aikaan toivottuja muutoksia. Haluttu käyttäytyminen ei toistu, jos motivaatio puuttuu. Oppilas, joka käyttäytyy toistuvasti huonosti, on motivoituneempi käyttäytymään huonosti kuin hyvin ja oppilas, joka ei osallistu, on motivoituneempi tekemättömyyteen kuin tekemiseen. (Sprick, 2006, 9.) Tarvitaan siis jotakin, joka motivoi yrittämään!

Kun oppilaiden toivotaan käyttäytyvän tietyllä tavalla tietyssä tilanteessa, motivaatio toimintaan syntyy vasta, kun oppilaat tulevat tietoisiksi tavoitteen saavuttamisen hyödyistä. Toiset oppilaat motivoituvat ”sisältä päin” käyttäytymään toivotulla tavalla, toiset oppilaat tarvitsevat motivaation syöttämiseksi aikuisen ohjausta ja enemmän ulkoisia, tilanteeseen liittyviä vihjeitä. Sprickin (2006, 9) mukaan motivaatio käyttäytymiseen on ulkoisten ja sisäisten tekijöiden summa, kumpaakin tarvitaan.

Opettaja voi auttaa oppilaita tulemaan tietoisiksi tavoitteiden saavuttamisen hyödyistä esimerkiksi kertomalla oppilaille niistä positiivisista vaikutuksista, joita syntyy, kun luokassa on rauhallinen, oppimista tukeva ilmapiiri. Tällöin opettaja ”avaa” oppilaille käyttäytymisen syy-seuraussuhteita ja auttaa heitä tulemaan tietoisemmiksi niistä. Parantuneen työrauhan positiivisia vaikutuksia voidaan miettiä yhdessä oppilaiden kanssa eri näkökulmista:

- yksittäisen opeteltavan asian kannalta (opettaja voi keskittyä opettamaan uutta asiaa niin, että kaikki ymmärtävät; opettaja voi käyttää paremmin erilaisia tapoja asian opettamiseen, kaikilla on enemmän aikaa opetella uutta asiaa)
- oppilaan kannalta (oppiminen sujuu paremmin, kun voi rauhassa keskittyä opeteltavaan asiaan; opettaja ehtii auttamaan useampia oppilaita, kun on hyvä työrauha)
- opettajan kannalta (opettaja voi paremmin auttaa oppilaita oppimaan; opettaja voi ottaa tilanteessa ”rennommin” ja rennosta ilmapiiristä hyötyvät kaikki)
- oppitunnin kannalta (asiat saadaan käytyä läpi suunnitellussa ajassa, oppitunneilla ehditään tekemään enemmän kaikkia hyödyttäviä asioita, tunnit sujuvat ”hyvässä hengessä”)
- oppilaiden taitojen kehittymisen kannalta (oppilaille on hyötyä niistä taidoista, joita eri oppitunneilla harjoitellaan mm. ohjeiden kuunteleminen ja noudattaminen, puheenvuoron pyytäminen, kohtelias mielipiteiden ilmaiseminen, omista välineistä huolehtiminen jne.)
- jatko-opintojen kannalta

- työelämän kannalta
- jne.

Tavoitteeseen liittyvä palaute. Palaute määritellään esimerkiksi opettajan, kaverin, kirjan, oman itsen tai kokemuksen tarjoamaksi tiedoksi, joka ottaa huomioon yksilön suorituksen tai ymmärryksen. Palaute on siten suorituksen seuraus. Palautteen tärkein merkitys on vähentää ristiriitaa nykyisen ymmärryksen, suorituksen ja tavoitteen välillä. (Hattie & Timperley, 2007, 81.) Strategiat, joiden avulla opettajat ja oppilaat yrittävät vähentää tätä ristiriitaa, voivat olla oppimista tai käyttäytymisen muutosta ajatellen joko tehokkaita tai tehottomia.

Kun oppilas tietää, mitä häneltä tietyssä tilanteessa odotetaan, tavoitteen saavuttamista tukee suoraan tavoitteeseen liittyvä palaute. Jos oppilas toimii tilanteessa oikein, mutta opettajan antama palaute tulee aivan muusta asiasta, palaute ei vahvista toivottua käyttäytymistä (Sprick, 2006, 151). Tarvitaan palautetta, joka tulee esille konkreettisesti toiminnassa – toisin sanoen kerrotaan oppilaalle, mitä hän teki oikein. Pelkkä ”hyvä” ei riitä – se ei vielä kerro mitään siitä, mitä oppilas teki ”hyvin”. Jos opettaja sitä vastoin sanoo oppilaalle ”otit heti työvälit esille, hyvä”, opettaja tunnistaa oppilaan onnistumisen toiminnassa ja kertoo tämän konkreettisesti oppilaalle. Palaute on tällöin vaikutukseltaan huomattavasti tehokkaampaa.

Kannustava palaute. Jos opettaja haluaa ohjata oppilaan tai ryhmän käyttäytymistä tiettyyn suuntaan, ei ole aivan sama minkälaista palautetta opettaja käyttäytymisestä antaa. Saloviidan (2007) mukaan ilman huolellista suunnittelua opettajat kiinnittävät useimmiten huomionsa luokassa oleviin häiriötekijöihin ja antavat pääsääntöisesti kielteistä palautetta oppilaille. Oppilaat reagoivat kuitenkin paremmin ja nopeammin positiiviseen palautteeseen (Rosenberg, 1999; Sprick, 2006; Saloviita, 2007). Jos opettaja huomioi oppilaan vain silloin kun tämä käyttäytyy huonosti ja hyvä käytös sitä vastoin jää huomaamatta, oppilas voi lisätä huonoa käyttäytymistä saadakseen enemmän opettajan huomiota. Tämä taas lisää häiriökäyttäytymistä luokan tasolla, koska muutkin oppilaat voivat ryhtyä samalla tavalla ”kalastelemaan” opettajan huomiota. Tämän vuoksi myönteisen tai neutraalin huomion osuuden pitäisi siis olla selvästi suurempi kuin kielteisen huomion (Saloviita, 2007; Sprick, 2006).

Saloviita (2007) korostaa, että huomionhakukselle oppilaalle on tärkeää antaa huomiota ja palautetta juuri silloin, kun hän käyttäytyy toivotulla tavalla. Kun opettaja saa oppilaan kiinni hyvästä käytöksestä, hän vahvistaa tämän toivottua käyttäytymistä sen sijaan, että palkitsisi oppilaan ei-toivottuja puuhia. Oppilas huomaa vähitellen, että hän saa enemmän huomiota osakseen, kun käyttäytyy hyväksyttävällä tavalla. Tuloksena on käyttäytymisen paraneminen. (Saloviita 2007, 94.) Opettajan kannattaa aina muistaa, että käytös, johon hän kiinnittää eniten huomiota, on käytöstä jota hän tulee tulevaisuudessa eniten kohtaamaan (Sprick, 2006, 156).

Pääsääntöisesti kannattaa siis pitää mielessä, että tavoitteisiin liittyvä palaute on kannustavaa ja se kuvaa oppilaan edistymistä. Palautteen antamisen yhteydessä on tärkeää muistaa, että palautteessa määritellään aina tekoja, ei koskaan oppilasta itseään. Äänekkäälle ja levottomalle

oppilaalle voi ja pitää kertoa, että hän häiritsee toiminnallaan oppitunnin kulkua, mutta häntä ei silti leimata häiriköksi. Oppilasta, joka ei tee tunnilla tehtäviään, autetaan ja kannustetaan eteenpäin sen sijaan että häntä kutsuttaisiin laiskaksi. Palaute ei kohdistu oppilaan persoonaan, vaan niihin tekoihin, joita oppilas tekee tai jättää tekemättä.

Opettajan tehtävänä on siis antaa mahdollisimman paljon myönteistä (realistista!) palautetta oppilaan tekemisistä ja onnistumisista. Palautteen antaminen on avainasemassa oppimisen ja motivaation ylläpitämisen kannalta. Kokemus myönteisestä palautteesta auttaa oppilasta antamaan myönteistä palautetta toisille, myös opettajalleen. Palaute on siten kuin bumerangi – se palautuu pikkuhiljaa takaisin lähettäjälleen. (Salovaara & Honkonen, 2011, 116.)

Välitön ja johdonmukainen palaute. Tehokas palaute on kannustavuuden lisäksi johdonmukaista ja säännöllistä. Mitä suurempia vaikeuksia oppilaalla on käyttäytymisen säätelyn taidoissa, sen nopeammin palautteen tulisi seurata käyttäytymistä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että palaute tulee antaa oppitunnin aikana tai välittömästi sen jälkeen – päivän päätteeksi tai seuraavana päivänä palaute tulee ehdottomasti liian myöhään. Kun käyttäytymiseen liittyvän palautteen antamisen tapoihin ja ajoituksiin kiinnitetään oppitunneilla huomiota, palaute ohjaa vähitellen oppilaita käyttämään yhä enemmän erilaisia itsesäätelyn mekanismeja käyttäytymisen hallinnassa (vrt. Hattie & Timperley, 2007).

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA

...SIIS, KUN TAVOITE ON KAIKKIEN TIEDESSÄ:

- anna palautetta nopeasti ja säännöllisesti (**välittömyys, johdonmukaisuus**)
- tunnista onnistuminen, kun se tulee esiin toiminnassa. Kerro oppilaalle konkreettisesti mitä hän teki oikein esim. ”ryhdyit heti laskemaan”, ”otit heti välineet esille, hyvä”. Pelkkä ”hyvä” ei riitä! (**konkreettisuus**)
- määrittele palautteen yhteydessä tekoja, älä oppilasta itseään
- painota onnistumisia: **KANNUSTA, KEHU, KIITÄ (3 X K)**
- varmista, että oppilas tietää, mitä palautteesta seuraa (**ennakoitavuus**)

KÄYTÖS, JOHON KIINNITÄT ENITEN HUOMIOTA, ON KÄYTÖSTÄ JOTA TULET ENITEN JATKOSSA KOHTAAMAAN!

Mitä kokemusten mukaan tehdään niillä oppitunneilla, joilla esiintyy vähemmän työrauhaongelmia?

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA

Mitä tehdään niillä oppitunneilla, joilla esiintyy vähemmän työrauhaongelmia?

- **oppituntien aloitukset ja lopetukset** on toteutettu huolella → ”henkiset seinät”
- oppituntien rakenne on ennakoitavissa – toimitaan useimmiten saman ”kaavan” mukaan. Tilanteiden ja tehtävien jäsentäminen → tuetaan toiminnan ohjausta
- oppitunneilla on **selkeät säännöt**. Oppilaat ovat tietoisia näistä säännöistä ja niitä noudatetaan johdonmukaisesti.
- säännöistä poikkeamisen **seuraukset ovat kaikkien tiedossa**
→ **tilanteet viedään loppuun asti**: älä uhkaa sellaisilla seuraamuksilla, joita et halua tai pysty toteuttamaan
- palautteen antamisen tapaan on kiinnitetty huomiota!! Palaute ei ole ristiriitaista – ts. tietty teko aiheuttaa säännönmukaisesti tietyn reaktion ja palautteen.
Kiinnitetään päähuomio positiiviseen palautteeseen → nuori pyrkii toistamaan sitä, mistä hän saa positiivista palautetta, 4 positiivista vastaa yhtä negatiivista palautetta!
 - tarvittaessa harjoitellaan kannustavan palautteen antamista ja vastaanottamista pieninä annoksina

Kirjallisuudesta löytyy varsin runsaasti esimerkkejä, miten toimitaan sellaisilla oppitunneilla, joilla esiintyy vähemmän työrauhaongelmia. Monesti ajatellaan, että työrauhan ylläpitäminen liittyy olennaisesti opettajan persoonaan ja monen mielessä elääkin vahvasti ideaalikuva karismaattisesta ja vahvasta opettajapersoonasta, joka jo pelkällä puolittaisella katseella hiljentää kokonaisen luokkahuoneellisen murrosikäisiä oppilaita.

Tutkimuskirjallisuuden perusteella työrauhan syntymiseen vaikuttaa kuitenkin opettajan persoonallisuutta huomattavasti enemmän opettajan omaksumat työskentelytavat luokassa. Opettajan ammattitaito, oppilaiden kunnioitus ja oikeat toimintatavat opetustilanteessa ovat työrauhan syntymisen ja ylläpitämisen kannalta huomattavasti tärkeämpiä tekijöitä kuin opettajan persoonallisuus (ks. esim. Sprick, 2006; Saloviita, 2007; Levin & Nolan, 2010; Charles, 2011). Joillakin yksinkertaisilla toimintatavoilla opettaja voi rakentaa johdonmukaisesti järjestystä luokkaan. Työrauhaongelmat eivät koskaan katoa kokonaan koulusta, mutta oikeiden työtapojen avulla opettaja voi rajata ne kohtuullisiksi ja luoda ilmapiiristä sellaisen, jossa työntekeä on kaikille miellyttävää (Saloviita, 2007, 10).

Oppituntien aloitukset. Kun työrauhan luomista ja ylläpitämistä tarkastellaan opettajan toimintatapojen kannalta, ensin on kiinnitettävä huomiota oppituntien aloituksiin ja lopetuksiin. Opettajat kiinnittävät harvoin systemaattisesti huomiota siihen, mitä tapahtuu oppitunnin ensimmäisten ja viimeisten viiden minuutin aikana. Oppituntien aloitukset ja lopetukset muodostavat kuitenkin koko oppitunnin ”henkiset seinät”, joiden väliin jää joukko oppimis- ja opetustapahtumia. Henkiset seinät toimivat opetus- ja oppimistilanteen tukirakenteena, joten on tärkeää, että seinät ovat jotakuinkin pystyssä eivätkä vinossa eri suuntiin.

Opettaja voi omalla toiminnallaan vaikuttaa henkisten seinien lujuuteen ja vieläpä varsin yksinkertaisilla keinoilla. Oppitunnin alussa tämä tarkoittaa sitä, että oppilaita ohjataan saapumaan opetustilaan ajoissa ja rauhallisesti. Oppitunti aloitetaan vasta sitten, kun ryhmä on rauhoittunut ja valmis vastaanottamaan toimintaohjeita. Joskus tähän rauhoittumiseen tarvitaan tunnin alussa pitempi aika, mutta siitä ei missään tapauksessa kannata lipsua. Jos opettajalla on kiire päästä ”itse asiaan” eli opetettaviin sisältöihin, tämä kostahtuu yleensä myöhemmässä vaiheessa, kun levotonta ryhmää on hankala saada vastaanottavaiseksi tai ylipäättään motivoitumaan tuntityöskentelyyn.

Jotta opettaminen olisi tehokasta, opettajan täytyy siis ensin vaikuttaa ryhmän toivottuun käyttäytymiseen maksimoidakseen varsinaiseen opettamiseen ja oppimiseen käytetyn ajan. Näin opettajat nauttivat opettamisesta enemmän ja luottavat enemmän kykyihinsä vaikuttaa oppilaiden oppimiseen. (Levin & Nolan, 2010, 9). Opettajan kannattaakin kiinnittää erityistä huomiota siihen, että tuntien alussa tilanne otetaan kiireettömästi ja rauhallisesti haltuun – tällöin kaikki ovat todennäköisimmin henkisesti valmiimpia yhteiseen oppimiskokemukseen. Yksinkertainen ”tilaan rauhoittuminen” auttaa sekä opettajaa että oppilaita suuntaamaan tarkkaavuuttaan oikeisiin asioihin. Oppitunti voi alkaa.

Oppituntien rakenne. Työrauhaongelmia voidaan ennaltaehkäistä, kun oppituntien rakenne on ennakoitavissa. Tämä tarkoittaa sitä, että tilanteessa toimitaan useimmiten saman kaavan mukaan. Läksyjen tarkastaminen, uuden asian opetteleminen, harjoittelu ja kotitehtävien merkitseminen muodostavat ennakoitavissa olevan järjestyksen, jota opettaja voi vielä jäsentää tehtävien pilkkomisella ja osatavoitteiden asettamisella. Toki koulussa on paljon tilanteita, joissa tämänkaltaisen toimintarakenteen ei ole käyttökelpoinen, mutta silloinkin opettajan kannattaa kiinnittää huomiota siihen, millä tavalla tilanteen jäsentämistä voisi helpottaa. Voiko oppituntien rakennetta konkretisoida? Voisiko tehtäviä pilkkoa osatehtäviin? Voiko tilanteessa käyttää urakkaluonteisia tehtäviä? Miten ryhmätyöskentelyn tehtävänjakoa voisi selkiyttää?

Säännöt. Levinin ja Nolanin (2010,12) mukaan oppilaat noudattavat todennäköisemmin luokan sääntöjä, jos opettaja mallintaa toivottua käyttäytymistä, luokan ilmapiiri perustuu molemminpuoliseen kunnioittamiseen ja opettaja onnistuu motivoimaan oppilaat sitoutumaan yhteisiin periaatteisiin. Sääntöjen opettamista voi tehostaa käyttäen apuna konkreettisia positiivisia ja negatiivisia esimerkkejä. Tällöin oppilaat oppivat kuinka opettaja soveltaa sääntöä eri tilanteissa ja kuinka hän tulkitsee oppilaan käyttäytymistä säännön puitteissa. (Sprick, 2006, 131.) Sääntöjen määrä on hyvä pitää mahdollisimman pienenä. Pitkä lista sallittuja ja kiellettyjä tekemisiä on varma keino vähentää sääntöjen tehokkuutta ja tällöin opettaja asettaa itsensä mahdottoman tehtävän eteen – opettamiselle ei jää juuri aikaa, koska kaikki huomio menee sääntöjen noudattamisen tarkkailemiseen ja oppilaat ovat toivottomassa tilanteessa yrittäessään pitää erilaisia sääntöjä mielessään. (Levin & Nolan, 2010,12.)

Säännöt ovat tärkeitä, koska niillä turvataan opetus- ja oppimistapahtuman sujuvuus ja häiriöttömyys sekä taataan jokaisen psyykinen ja fyysinen turvallisuus. Säännöt toimivat ikään kuin nopeusrajoituksena, jonka noudattamista opettaja valvoo. Sprickin (2006, 130 - 131) mukaan sääntöjen on oltava selkeitä ja konkreettisia sekä mieluiten aina positiivisesti muotoiltuja. Hyvät

säännöt viittaavat aina havaittavaan käyttäytymiseen. Tämän lisäksi sääntöjen on oltava kaikkien tiedossa ja niitä on noudatettava johdonmukaisesti.

Säännöistä poikkeamisen seuraukset. Usein kouluissa kiinnitetään varsin paljon huomiota erilaisten sääntöjen luomiseen, kun taas sääntöjen rikkomisesta aiheutuvien seuraamusten etukäteissuunnitteluun ei jää juurikaan aikaa. Kun sääntöä rikotaan, opettajat keksivät seuraamuksia nopeasti, suunnittelematta. Tämä voi joskus johtaa oppilaan kannalta varsin irrationaaliin seuraamuksiin, jotka voidaan tulkita tilanteeseen nähden epäreiluiiksi. Tällaisen kokemukset ovat puolestaan omiaan lisäämään häiriökäyttäytymisen määrää. (Levin & Nolan, 2010, 138). Tämän vuoksi kannattaa varmistaa, että oppilaiden lisäksi myös opettaja on tietoinen säännöistä poikkeamisen seurauksista ennen kuin säännöistä on edes poikettu!

Sääntöjen rikkomiseen ja seuraamusten tiedostamiseen liittyy läheisesti myös se, miten opettaja toteuttaa seuraamuksia. Kun oppilas rikkoo tuntitilanteessa jotakin sääntöä, keskustelu oppilaan kanssa kannattaa pitää varsin lyhyenä. Oppilaalle kerrotaan sääntö (tai toimintaohje) ja seuraamus säännön rikkomisesta. Ei ole tarpeen antaa oppilaan viedä tilannetta siihen, että opettaja alkaa selitellä ja perustella toimiaan tai päättelyitään. Tämä antaa luokkatilanteessa valtaa oppilaalle ja viestii samalla, että oppilaat voivat häiritä tuntia käyttäytymällä huonosti saamalla samaan aikaan opettajan selittelylinjalle. (Sprick, 2006, 137.)

Opettajan uskottavuuden ja auktoriteetin kannalta on haitallista, jos hän uhkaa oppilaita seuraamuksilla, joita hän ei kuitenkaan halua tai pysty toteuttamaan. Esimerkkinä olkoon tilanne, jossa oppilas häiritsee oppituntia äänekkäillä kommenteillaan. Opettaja kieltää oppilasta ja uhkaa useaan otteeseen jättää hänet tunnin jälkeen kahdenkeskiseen puhutteluun. Oppitunnin päättyessä opettaja muistaa, että hänellä onkin välituntivalvonta ja siksi hän päästää oppilaan lähtemään tunnilta ilman puhuttelua. Asia unohtuu nopeasti opettajan mielestä, mutta oppilaalle tämä on erävoitto ja vieläpä yleisön edessä! Muu ryhmä mieltää opettajan uhkailijaksi, jonka sanat ja toiminta ovat räikeästi ristiriidassa keskenään. Tilanteen kannalta on huomattavasti viisaampaa unohtaa kaikenlaiset uhkailut, mikäli niitä ei voi tai pysty toteuttamaan.

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Palautteen antamista on käsitelty tässä luvussa jo aiemmin. Työrauhaongelmien vähentämisessä palautteella on suuri merkitys. Oppituntien aikana opettajan kannattaa kiinnittää huomiota paitsi palautteen tehokkuuteen (ks. diat edellä) myös siihen, että annettu palaute ei ole ristiriitaista. Tietyllä teolla tai tekemättä jättämisellä tulisi siten olla säännönmukaisesti samanlainen seuraamus.

Opettajan kannattaa painottaa palautteessa kannustavuutta aina silloin kuin se vain on mahdollista, sillä pääsääntöisesti nuori pyrkii toistamaan sitä, mistä hän saa myönteistä palautetta. Tähänkin on olemassa poikkeuksia. Joskus nuori on kouluhistoriansa aikana tullut niin kyllästetyksi kielteisellä palautteella, että hänen voi olla vaikea ottaa ensin vastaan kehuja ja kiitoksia. Nuori voi jopa vakavasti epäillä, onko aikuinen tosissaan positiivista palautetta antaessaan. Tällöin nuori saattaa reagoida palautteeseen päinvastoin kuin opettaja ajattelee: positiivinen palaute saakin aikaan käyttäytymisen huononemista, kun nuoren on hankala käsitellä onnistumisia. Tässä tapauksessa positiivisen palautteen vastaanottamista kannattaa harjoitella pieninä annoksina kerrallaan. Jos opettajan antama myönteinen palaute aiheuttaa käyttäytymisen huononemista, voi opettaja aluksi

©Niilo Mäki Instituutti

antaa oppilaalle palautteen oppitunnin aikana ei-kielellisin keinoin (esim. peukun nosto). Oppitunnin jälkeen opettaja voi antaa kielellisen palautteen oppilaalle kahden kesken. Vähitellen, oppilaan luottamuksen ja sietokyvyn kasvaessa palautetta voi antaa näkyvämmiin.

Oppituntien lopetukset. Aivan kuten oppituntien aloitukset, myös tuntien lopetukset kannattaa päättää hiljentymiseen ja rauhoittumiseen. Tilasta poistutaan vasta sitten, työt on saatu loppuun ja opettaja antaa poistumiseen luvan – ei silloin kun kello soi! Jos oppilaat ”valuvat” tunnin viimeisillä minuuteilla luokasta yksitellen ulos samalla kun opettaja vielä kirjoittaa viimeisiä kotitehtäviä taululle, oppitunnin henkiset seinät eivät ole pystyssä. Töiden lopettaminen, välineiden järjestäminen, ohjeiden kuunteleminen, kotitehtävien merkitseminen ja tunnin yhteinen päättäminen kannattaakin suunnitella rituaaliksi, joka toistuu aina samanlaisena. Vähän aikaa, vaivannäköä ja jälleen kerran kiireettömyyttä, niin tilanne ei pääty kaaokseen. Oppitunti voi päättyä.

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA

HYVÄ UUTINEN

Opettajan kyky hallita luokkatilannetta.....

EI OLE RIIPPUVAINEN OPETTAJAN
PERSOONASTA 😊



Opettajan kyky hallita luokkatilannetta....

ON RIIPPUVAINEN TOIMINTATAVOISTA!
TOIMINTATAVAT OVAT PUOLESTAAN HARJOITELTAVISSA
OLEVIA TAITOJA.

TYÖRAUHA KAIKILLE - TAUSTAA

Opettajat, jotka hallitsevat luokkatilanteita....

- **Odottavat**, että oppilaat onnistuvat ja menestyvät
- **Rakentavat** myönteisiä suhteita oppilaisiinsa
- **Luovat** pysyviä ja ennustettavissa olevia luokkahuonerutiineja (esim. tuntien aloitukset ja lopetukset, myöhästymiset, tehtävänannot, tehtävätyyppien vaihtelut)
- **Ohjaavat** oppilaita käyttäytymään ja toimimaan siten, että menestys on mahdollista (työ- ja toimintatapojen harjoittelu, metakognitiot)
- **Ennakoivat** tilanteita maksimoidakseen oppilaiden suuntautumisen kohti oppimistavoitteita
- **Antavat** säännöllistä, kannustavaa palautetta
- **Korjaavat** huonoa käytöstä aktiivisesti, mutta rauhallisella ja loogisella tavalla

(mm. Sprick, 2006; Jones & Jones, 2007; Saloviita, 2007; Charles, 2011)

TYÖRAUHA KAIKILLE – PROSESSIKUVAUS: toimintamallin eri vaiheet

Seuraavien diojen kautta osallistujille esitellään toimintamallin eri vaiheet ja niihin sidoksissa olevat menetelmät. Tässä osiossa osallistajat tekevät myös ryhmätehtäviä, jotka toimivat mallin toteuttamisen pohjana.

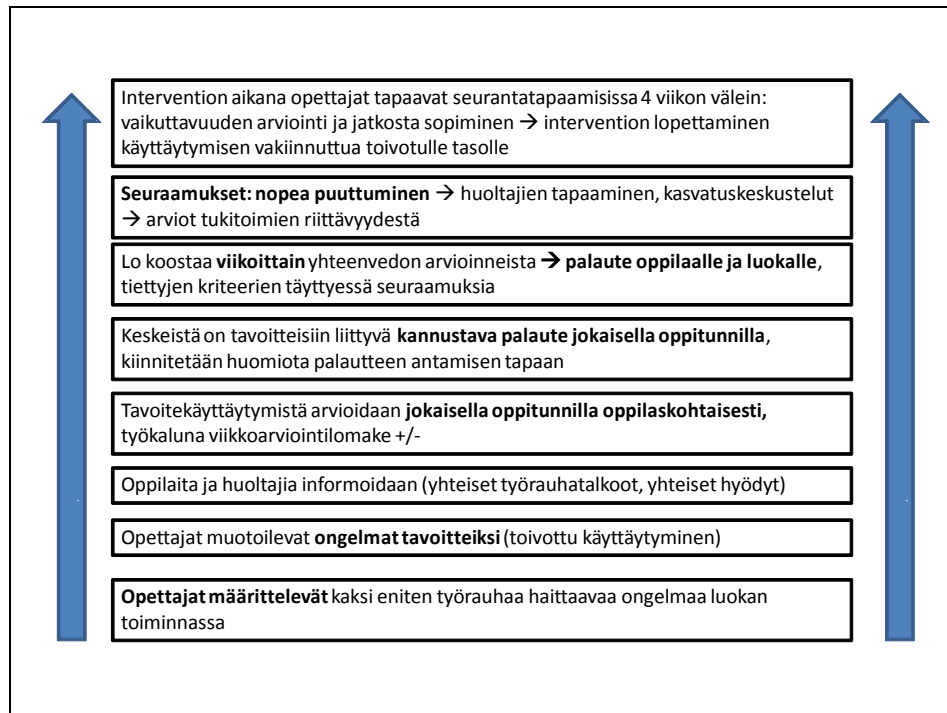
TYÖRAUHA KAIKILLE - PROSESSIKUVAUS

Toimintamalli lyhyesti:

- 1. vaihe : koulun opettajat määrittävät luokan, jossa esiintyy paljon työrauhaongelmia ja johon toimintamallia sovelletaan, opettajat sitoutuvat toimintamallin toteuttamiseen, hallinnollinen tuki toiminnalle → päätös opettajainkokouksessa
- 2.vaihe: opettajat saavat perehdyttämiskoulutuksen toimintamallin toteuttamiseen omalla koululla
- 3.vaihe: oppilaita ja huoltajia informoidaan mallista, sen tavoitteista ja hyödyistä
- 4. vaihe: opettajat toteuttavat toimintamallia luokissa
- 5. vaihe: opettajat kokoontuvat neljän viikon välein arvioimaan toiminnan vaikuttavuutta ja sopivat jatkosta
- 6. vaihe: interventio lopetetaan

Työrauha kaikille - toimintamalli on prosessi, jonka kesto vaihtelee kohdeluokasta ja opettajien sitoutumisesta riippuen viikoista useisiin kuukausiin. Toimintamallia toteuttaneissa kouluissa intervention kesto on ollut lyhyimmillään 6 viikkoa, pisimmillään puoli vuotta. Keskeistä toiminnassa on se, että opettajat itse määrittävät prosessin keston, se ei koskaan voi olla ulkoapäin määritelty ehto.

Toimintaan lähdetessä on syytä muistaa, että käyttäytymisen muutos vaatii sekä yksilö- että ryhmätasolla aikaa, kärsivällisyyttä ja motivaatiota. Harjoittelu tuottaa tulosta! Sprick (2006, 8) vertaa prosessia motivoituneeseen urheiluvalmentajaan ja hänen joukkueeseensa: kauden ensimmäisenä päivänä valmentaja kertoo joukkueelle odotuksiaan tulevaan kauteen liittyen. Hän käyttää koko loppukauden joukkueensa valmentamiseen näiden odotusten mukaisesti. Toistojen ja rutiinien kautta valmentaja ohjaa vaihe vaiheelta joukkuetta lähemmäksi kauden alussa asetettuja tavoitteita. Tavoitteiden saavuttaminen on prosessi, joka vaatii sitoutumista, motivaatiota ja harjoittelua.



Työrauha kaikille – toimintamalliin on sisäänrakennettu joitakin tehokkaiksi havaittuja käyttäytymispsykologisia komponentteja, joilla pyritään vaikuttamaan työrauhaan. Keskeistä on, että **huomio suunnataan ongelmista kohti tavoitteita ja keinoja**. Liiallinen keskittyminen ongelmiin ja epäkohtiin lamauttaa toimintaa, eikä se edistä ongelmien yhteistoiminnallista ratkaisemista. Ongelmien muotoileminen tavoitteiksi ja konkreettisiksi toimintaohjeiksi on jo ensimmäinen askel kohti toivottua suuntaa.

Toiseksi, mallissa kiinnitetään erityistä **huomiota tavoitteisiin liittyvään ja kannustavaan palautteeseen**. Oppilas saa edistymisestään palautetta jokaisella oppitunnilla, lisäksi koko ryhmä saa viikoittain palautetta luokanohjaajalta.

Kolmanneksi mallissa säännöistä poikkeamisen seuraukset ovat kaikkien tiedossa ja näihin tilanteisiin **puututaan nopeasti**. Seuraamuksia on kahdenlaisia: huoltajien tapaaminen sekä kasvatuskeskustelut. Seuraamuksista on kirjoitettu myöhemmin oma erillinen lukunsa.

TYÖRAUHA KAIKILLE - PROSESSIKUVAUS

1. Ohjaustapaaminen koululla

Perehdytään mallin taustaan, periaatteisiin ja toteutustapaan

- tunnistetaan ongelmat ja muodostetaan kaksi konkreettista tavoitetta (toivottu käyttäytyminen)
- mietitään kuinka monella oppitunnilla viikossa oppilas voi käyttäytyä ei-toivotulla tavalla ilman sanktioita → kaikkea ei voi "korjata" yhtä aikaa
- sovitaan toimintatavat ja vastuut
- sovitaan jatkotapaaminen 4 viikon päähän

TYÖRAUHA KAIKILLE - PROSESSIKUVAUS

RYHMÄTYÖSKENTELY

- 4-7 hengen ryhmät

TEHTÄVÄ 1. (5-10 min.)

**MITKÄ OVAT KAKSI SUURINTA / ENITEN
OPPITUNTIA HAITTAAVAA ONGELMAA
LUOKAN KÄYTTÄYTYMISESSÄ?**

→ kirjataan ja esitellään tuotokset

→ valitaan tuotoksista kaksi

Tehtävänanto.

- Ryhmien muodostaminen

Mikäli Työrauha kaikille - toimintamallia on tarkoitus soveltaa vain yhdelle kohdeluokalle, opettajat voivat suoraan muodostaa 4-7 hengen ryhmiä osallistujien määrästä riippuen. Mitä vähemmän on osallistujia, sitä pienemmät ryhmät voidaan muodostaa. Jos tilaisuuteen osallistuu opettajia kahdelta eri kohdeluokalta, opettajat voivat aluksi muodostaa kummankin kohdeluokan opettajista omat ryhmänsä. Esimerkiksi luokan 7x opettajat ryhmittyvät luokan takaosaan ja luokan 9y ©Niilo Mäki Instituutti

opettajat luokan etuosaan. Jos opettaja opettaa kumpaakin kohdeluokkaa, hän voi valita ryhmäkseen sen luokan, jota opettaa enemmän tai jonka opettamisen tueksi hän kaipaa eniten apua. Kun luokkakohtaiset ryhmät on ensin saatu muodostettua, opettajat voivat näiden ryhmien sisällä muodostaa pienemmät 4-7 hengen keskusteluryhmät.

- Ryhmätehtävä

Ryhmien muodostamisen jälkeen ohjaaja antaa ryhmille konkreettisen ryhmätehtävän: mitkä ovat kaksi suurinta/eniten oppituntia haittaavaa ongelmaa luokan käyttäytymisessä?

- Ajankäyttö tehtävässä

Ryhmille annetaan keskusteluaikaa noin 5-10 minuuttia. Tässä ajassa ryhmä kykenee nostamaan esille keskeisimpiä ongelmia ja kirjaamaan nämä tuotokset paperille. Jos aikaa on enemmän, keskustelun fokus kääntyy pois olennaisesta ja tällöin tehtävän valmiiksi saattaminen käy vaikeammaksi.

Tehtävän purkaminen.

- Tuotosten esittely ja yhteenveto

Keskustelutuokion jälkeen ohjaaja pyytää jokaista ryhmää esittelemään tuotoksensa. Ohjaaja voi toimia kirjurina. Ohjaaja kokoaa lopuksi ryhmien tuotokset lyhyesti yhteen.

- Kahden keskeisimmän ongelman valinta

Kun osallistujat ovat nostaneet esille ongelmia (tavallisesti n. 10 kpl), ohjaajan tärkein tehtävä on fokusoida huomio juuri niihin ongelmiin, jotka liittyvät olennaisesti TYÖRAUHAAN. Ohjaaja voi auttaa osallistujia poimimaan ongelmista ne kaksi keskeistä, joihin puuttumalla voidaan olettaa, että työrauha luokassa paranee. Työrauhan ulkopuolelle jäävät, tai siihen löyhästi liittyvät ongelmat rajataan tämän tehtävän ulkopuolelle. Ohjaajalla on tässä vaiheessa tärkeä rooli: hän auttaa ryhmää pysymään tehtävässä, selkiyttää ryhmien näkökantoja ja auttaa ryhmiä tekemään kompromisseja, jotta ryhmätehtävä saataisiin valmiiksi.

TYÖRAUHA KAIKILLE - PROSESSIKUVAUS

RYHMÄTYÖSKENTELY

- samat ryhmät

TEHTÄVÄ 2. (5-10 min.)

MITÄ OPPILAIDEN PITÄISI TEHDÄ TILANTEESSA TOISIN? MITÄ HEILTÄ ODOTETAAN?

- kaksi konkreettista tavoitetta
- Hyvä tavoite:
 - myönteinen toimintaohje, joka sopii useimpiin tilanteisiin
 - selkeä
 - liittyy olennaisesti työrauhaan
 - tavoitteen saavuttamista pystyy helposti ja nopeasti arvioimaan
- kirjataan ja esitellään tuotokset
- valitaan tuotoksista kaksi keskeistä, kompromisseja ☺

Tehtävänanto.

- Ryhmien muodostaminen

Ryhmät jatkavat työskentelyä samoissa ryhmissä.

- Ajankäyttö tehtävässä

Ryhmät käyttävät keskusteluun aikaa 5-10 minuuttia. Jos aikaa on enemmän, keskustelun fokus kääntyy pois olennaisesta ja tällöin tehtävän valmiiksi saattaminen käy vaikeammaksi.

- Kaksi konkreettista toimintaohjetta / tavoitetta

Ohjaaja pyytää ryhmiä muotoilemaan kahdesta yhteisesti valitusta ongelmasta (ed. tehtävä) kaksi konkreettista tavoitetta. Mitä oppilaiden pitäisi tehdä tilanteessa toisin? Mitä oppilailta odotetaan? Ongelmat tulee pilkkoa pienemmiksi kokonaisuuksiksi siten, että niistä voidaan muotoilla konkreettinen toimintaohje oppilaalle. Ohjaaja voi havainnollistaa tehtävää oheisten esimerkkilauseiden avulla:

Sen sijaan, että oppilas keskeyttää toistuvasti opettajan puheenvuoron, hänen tulisi...

Sen sijaan, että oppilas keskustelee jatkuvasti luokkatoverin kanssa, hänen tulisi...

Sen sijaan, että oppilas ei osallistu tuntitehtävien tekemiseen, hänen tulisi...

Ohjaaja kertoo, että **tavoite on tilanteeseen sopiva myönteinen toimintaohje. Se kertoo, mitä oppilaan tulee tilanteessa tehdä.** Pelkkä kielto ei anna oppilaalle vinkkiä siitä, miten hänen tulisi tilanteessa toimia. Kun opettaja sanoo levottomalle oppilaalle ”älä häiritse”, hän kyllä kertoo mitä oppilas ei saa tehdä, mutta hän ei anna oppilaalle suoraa toimintaohjetta siitä, mitä hänen tulisi tilanteessa tehdä. Tämä johtuu useimmiten siitä, että opettaja olettaa asian olevan oppilaalle

itsestäänselvyys. ”Älä häiritse” -kiellon sijaan opettaja toimii tilanteen kannalta jäsennellymmmin ja tehokkaammin, jos hän sanoo oppilaalle esimerkiksi ”Häiritset opetusta. Keskity omaan työhön.” Tällöin hän kertoo oppilaalle mitä tämä tekee väärin ja antaa tilanteeseen sopivan suoran toimintaohjeen.

Tehtävän purkaminen.

- Tuotosten esittely ja tehtävän haasteellisuus

Tämä ryhmätehtävä usein haastava. Monesti opettajien on suhteellisen helppo päästä yhteisymmärrykseen kohdeluokan käyttäytymiseen liittyvistä keskeisimmistä ongelmista, mutta ongelmien muotoileminen tavoitteiksi on ilmiöiden monimuotoisuuden vuoksi työläämpää. Tässä kohden opettajat myös usein huomaavat, että se, mikä toimii hyvin jollain oppitunnilla, ei välttämättä sovi ollenkaan jollekin toiselle oppitunnille. Opettajat saattavat olla myös hyvin eri mieltä siitä, millaista käyttäytymistä oppilailta voidaan vaatia. Ohjaajan on tärkeä tiedostaa jo etukäteen, että tämä ryhmätehtävä on haasteellinen ja siksi sen purkaminen voi kestää kauemmin kuin edellisen tehtävän.

Tehtävää purettaessa kaikki ryhmät saavat tehdä ehdotuksia sopiviksi tavoitteiksi. Ehdotukset voidaan käydä läpi kootusti ryhmä kerrallaan. Tämän jälkeen ohjaaja voi kysellä osallistujilta ehdotuksia lopullisiksi tavoitteiksi. Ryhmäläiset voivat yhdessä keskustellen muokata tavoitetta sellaiseksi, että se toimii mahdollisimman monessa tilanteessa.

- Tehtävän fokus

Ohjaajan tärkein tehtävä on jälleen fokusoida osallistujien huomio siihen, mitä tehtävässä on tarkoitus tehdä. **Tarvitaan kaksi konkreettista toimintaohjetta, jotka sopivat useimpiin tunti-ilanteisiin ja ovat kaikkien opettajien hyväksymiä** (yksi toimintaohje yhtä ongelmaa kohden). Näillä toimintaohjeilla ei pyritä ratkaisemaan kaikkia esille tulevia ongelmatilanteita, vaan vaikuttamaan niihin keskeisiin ongelmiin, jotka osallistujat edellisessä ryhmätehtävässä määrittelivät. **Tavoite on hyvä, kun se on riittävän konkreettinen, antaa oppilaalle selkeän toimintaohjeen ja liittyy olennaisesti työrauhaan. Lisäksi tavoitteen saavuttamista on pystyttävä helposti ja nopeasti arvioimaan.**

Ohjaaja saattaa joutua auttamaan osallistujia tekemään myös kompromisseja, jos he ovat kovin erimielisiä tavoitteista. Ohjaaja voi antaa osallistujille esimerkkejä konkreettisista tavoitteista ikään kuin maisteltavaksi. Lopullisen päätöksen tavoitteista tekevät osallistujat itse.

- Esimerkkejä konkreettisista tavoitteista

Mikäli tavoitteiden muotoileminen osoittautuu tilanteessa kovin hankalaksi, ohjaaja voi auttaa osallistujia kertomalla esimerkkejä muilla kouluilla muotoilluista tavoitteista. Esimerkkejä:

ONGELMA

ESIMERKKEJÄ TAVOITTEISTA

Oppilaat puhuvat yhteen ääneen, luokassa on äänekästä ja levotonta

- Puhun aikuisen luvalla.
- Yksi puhuu, toiset kuuntelevat.

Oppilaat eivät keskity opetukseen tai tuntityöskentelyyn vaan touhuilevat "omiaan"

- Kuuntelen opettajan ohjeen ja keskityn tehtävien tekemiseen.
- Teen annetut tehtävät tunnilla.
- Kuuntelen aikuisen antaman ohjeen ja toimin niiden mukaisesti.

Oppilaat saapuvat oppitunnille myöhässä ja häiritsevät siten opetusta

- Olen valmiina aloittamaan tunnin kun oppitunnin pitäjä saapuu paikalle.
- Saavun oppitunnille ajoissa.

TYÖRAUHA KAIKILLE - PROSESSIKUVAUS

- tavoitteiden saavuttamista arvioimme jokaisella oppitunnilla jokaisen oppilaan osalta erikseen
- liikuntatunneista voidaan sopia erikseen
- työkaluna käytämme + /- viikkoarviointilomaketta
- varataan **tunnin lopusta aina 3-5 min. palautteen antamiseen**

Tavoitteiden mukaista käyttäytymistä jokainen opettaja joutuu avaamaan luokalle oman oppiaineensa sisällä. Mitä tämä tavoite tarkoittaa tällä oppitunnilla ja tässä tilanteessa? Mitä minä teiltä tässä tilanteessa odotan? Minkälainen toiminta on tavoitteiden mukaista? Kun nämä asiat ovat varmasti selvillä kaikilla oppilailla, käyttäytymistä voidaan ryhtyä arvioimaan Työrauha kaikille – viikkoarviointilomakkeen avulla (Liite 2.)

Oppilaskohtainen ja oppituntikohtainen arviointi. Arviointi on yksinkertainen: jokaisella oppitunnilla luokan jokaisen oppilaan toimintaa arvioidaan kahden asetetun tavoitteen suhteen. Jos oppilas käyttäytyy asetetun tavoitteen mukaisesti, hän saa viikkoarviointilomakkeeseen plus-merkinnän. Jos taas tavoitteen mukainen käyttäytyminen ei onnistu, lomakkeeseen merkitään miinus-merkintä. Jokainen oppilas saa siten kaksi merkintää jokaiselta oppitunnilta. Kaksois- tai kolmoistunneilta arvioidaan jokainen oppitunti erikseen (kaksoistunnilta oppilas saa 4 merkintää ja kolmoistunnilta 6 merkintää). Kun oppilaan viikkotuntimäärä on 30, hän kerää yhdessä viikossa yhteensä 60 merkintää (mikäli ei tule poissaoloja).

Arvioinnin toteuttaminen. Arvioinnissa ja palautteen antamisessa on olennaista se, että opettaja antaa palautetta oppilaiden onnistumisista oppitunnin aikana. Saadun palautteen perusteella oppilas voi ohjata ja oppia säätämään käyttäytymistään toivottuun suuntaan. Arviointi ei toimi käyttäytymisen säätelyn tukena, jos opettaja vain merkitsee plus-/miinusmerkinnät lomakkeeseen tunnin loputtua ja ”vilauttaa” paperia nopeasti joillekin asiasta kiinnostuneille oppilaille. Merkinnät ovat tehottomia, jos ne tulevat oppilaalle täysin yllättäen, eikä hänellä ole ollut mahdollista muuttaa tai korjata käyttäytymistään.

Lomakkeen varsinainen täyttäminen tehdään jokaisen oppitunnin lopuksi. Tähän on varattava aikaa 3-5 minuuttia. Lomakkeen täyttämisestä on hyvä tehdä säännöllinen lopetusrutiini heti alusta alkaen, jotta täyttäminen ei muiden kiireiden vuoksi unohtuisi tai jäisi vain mekaaniseksi suoritukseksi. Opettaja voi näyttää lopullisen tuntipalautteen esimerkiksi dokumenttikameran

avulla koko luokalle tai pyytää oppilaita käymään pöydän luona katsomassa ja keskustelemassa annetusta palautteesta. Tässä kohden opettaja voi antaa valikoidusti myös suullista palautetta valitsemilleen oppilaille.

Viikkoarviointien yhteenveto. Viikon lopuksi aineenopettajat palauttavat viikkoarviointilomakkeet luokanohjaajalle ennalta sovittuun paikkaan. Luokanohjaaja laskee kullekin oppilaalle kertyneiden plusmerkintöjen määrän ja vertaa määrää oppilaan saamien merkintöjen kokonaismäärään. Hän laskee siten onnistumisten prosentuaalisen osuuden saaduista merkinnöistä. Jotta oppilaan saama onnistumisprosentti on totuudenmukainen, on erittäin tärkeää, että kaikki aineenopettajat huolehtivat arviointien merkitsemisestä sekä viikkoarviointilomakkeiden palauttamisesta perjantaisin luokanohjaajalle. Jos luokanohjaaja saa viikkoarviointilomakkeita myöhässä vasta seuraavalla viikolla, nämä arvioinnit eivät näy oppilaan onnistumisprosentteissa mukana. Tämä saattaa pahimmillaan johtaa perusteettomien seuraamusten toteuttamiseen!

Osaanko arvioida? Joskus osallistujat kysyvät viikkoarviointilomakkeen käytöstä keskustellessa, miten he voivat arvioida tavoitteen saavuttamista. Opettaja voi miettiä, millä perusteella hän määrittelee onnistuuko oppilas saavuttamaan tavoitteen oppitunnilla vai jääkö hän tavoitteesta. Jotkut ovat toivoneet, että plussien ja miinusten kriteerit olisivat kaikilla opettajilla yhdenmukaiset. Tämä on kuitenkin käytännössä mahdotonta. Jos kriteerit plussille ja miinuksille olisivat yhdenmukaiset, opettajan koko huomion tulisi olla jatkuvasti suunnattuna pelkkien tavoitteiden ja kriteerien tarkkailemiselle eikä aikaa opettamiselle jäisi lainkaan! Opettajilla on myös hyvin erilainen ”sietoraja” häiriökäyttäytymiselle, eikä siksi mitään tarkkaa rajaa miinuksen saamiselle voi asettaa.

Jokainen opettaja voi luottaa omaan ammattitaitoonsa asettaa käyttäytymiselle tiettyjä vaatimuksia ja odotuksia ja myös selvästi kertoa nämä odotukset oppilaille. Näiden pohjalta oppilaat vähitellen oppivat soveliaan ja sopimattoman käyttäytymisen rajat. Tärkeintä oppilaan kannalta on se, että miinus ei tule koskaan ennakoimatta. Oppilaan on kyettävä ennakoimaan käyttäytymisensä seurauksia ja hän ei sitä voi tehdä, jos miinusmerkintä tulee täysin varoittamatta ja yllättäen. Kun opettaja antaa ennakkovaroituksen siitä, että onnistuminen tavoitteen suhteen on vaarassa (ts. plussa jää saamatta), oppilaan on mahdollista vielä korjata käyttäytymistään.

TYÖRAUHA KAIKILLE - PROSESSIKUVAUS

RYHMÄTYÖSKENTELY - pohditaan yhdessä keskustellen

TEHTÄVÄ 3.

- Kuinka suuri osuus **viikon** oppitunneista pitää olla sellaisia, joilla oppilas on käyttäytynyt asetettujen tavoitteiden mukaisesti? 30 oppituntia viikossa....2 tavoitetta...60 merkintää....prosentteja...80%....70%....65%....?
- Rajan asettamisen haaste:
jos raja on liian korkea → puuttumisia ja sanktioita tulee paljon, vaatii toimijoilta enemmän
jos raja on liian matala → ei saavuteta toivottuja tuloksia
- Onnistumisia _____% kaikista viikon merkinnöistä

Tehtävänanto.

- Rajan asettaminen onnistumisille

Ryhmät voivat jatkaa alkuperäisissä kokoonpanoissaan. Tässä tehtävässä kaikki ryhmät pohtivat yhdessä ohjaajan johdolla sitä, kuinka suuri osuus viikon oppitunneista pitää olla sellaisia, joilla oppilas on käyttäytynyt asetettujen tavoitteiden mukaisesti? Ohjaaja voi auttaa osallistujia hahmottamaan kysymystä yksittäisen oppilaan kautta. Esimerkki: Pekalla on 30 oppituntia viikossa. Hän saa jokaiselta tunnilta kaksi merkintää viikkoarviointilomakkeeseen, jolloin yhdessä viikossa hänelle kertyy 60 merkintää. Kuinka suuri osuus näistä merkinnöistä tulee olla onnistumisia (plussia)?

- Rajan asettamisen haaste

Ohjaajan tehtävänä on auttaa osallistujia rajan asettamisessa realistiselle tasolle. Ei ole olemassa mitään yksiselitteistä ohjetta siihen, miten korkealle/matalalle raja tulisi asettaa. Jokainen luokka on ainutlaatuinen – se mikä toimii hyvin toisessa, ei välttämättä toimi toisessa. On hyvä tiedostaa, että mikäli raja asetetaan liian tiukaksi (ts. onnistumisia vaaditaan liikaa), puuttumisia tulee todennäköisesti paljon ja tämä taas vaatii toimijoilta paljon. Oppilaiden kannalta epärealistisen korkea tavoitetaso taas laskee motivaatiota ja halua yrittää. Jos raja sitä vastoin asetetaan liian alhaiseksi, oppilaat eivät joudu lainkaan ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi eikä näin ollen toivottuja tuloksia saada.

Tehtävän purkaminen.

- Pohdintaa ja ideoita

Ryhmäläiset voivat vapaasti esitellä omia ideoitaan ja ajatuksiaan rajan asettamisesta. Ehdotuksista valitaan eniten kannatusta saanut prosenttiraja. Ohjaajan on hyvä pitää mielessä, että kokemusten mukaan onnistumisten raja on vaihdellut kouluittain 70 - 80% välillä. Tätä tiukempi raja on todennäköisesti epärealistinen.

- Rajan valinta

Keskustelun ja pohdinnan jälkeen valintaan onnistumisprosentti tavoitteiden saavuttamiselle. Onnistumisprosentti kertoo, kuinka suuren osan oppituntikohtaisista merkinnöistä on sujuttava tavoitteiden mukaisesti yhden viikon aikana. Mikäli onnistumisia tulee oppilaalle tätä rajaa vähemmän, käyttäytymisestä tulee seuraamuksia. Seuraamukset esitellään myöhempanä tässä materiaalissa.

TYÖRAUHA KAIKILLE - PROSESSIKUVAUS

2. Perustason määrittäminen vertailua varten
 - seurataan yhden viikon ajan viikkoarviointi lomakkeen avulla oppilaiden käyttäytymistä (+/-)
 - näin voidaan selvittää häiriökäyttäytymisen perustaso ennen intervention alkua, tähän tasoon voidaan myöhemmin vertailla intervention vaikutusta
 - TÄRKEÄÄ: arvioinnista ei vielä kerrota oppilaille tai huoltajille !**
 - arvioidaan jokaisella oppitunnilla jokaista oppilasta kahden kriteerin suhteen + / - (liikuntatunnit?)
 - **perustasoviikko alkaa _____ ja päättyy _____.**

Kun luokalle on valittu työrauhaan liittyvät tavoitteet, seuraava vaihe on kerätä havaintoja luokan toiminnasta näiden kahden tavoitteen osalta. Opettajat tekevät +/- merkintöjä yhden viikon ajan ilman Työrauha kaikille – mallin mukaisia toimenpiteitä ja luokan työrauhahäiriöihin puututaan normaaliin tapaan. Toimintamallia edeltävää mittausajanjaksoa sanotaan perustasovaiheeksi.

Perustasoviikon aikana opettajat kokeilevat tukitoimivaiheessa tutuksi tulevaa viikkoarviointilomaketta. Ensimmäisen viikon aikana on hyvä seurata omaa tapaa tehdä merkintöjä ja muistaa jättää oppitunnin loppuun 3-5 minuuttia merkintöjen tekemistä varten. Perustasovaiheen aikana on tarkoitus saada tarkempi kuva koko luokan toiminnasta valittujen työrauhatavoitteiden osalta, johon intervention vaikuttavuutta voidaan viikkokohtaisesti verrata. Alkuvaiheen arvio antaa näyttöä siitä, kuinka suurella osalla luokan oppilaista tavoitteet jäävät saavuttamatta ennen toimintamallin käyttöönottoa.

TYÖRAUHA KAIKILLE - PROSESSIKUVAUS

3. Tiedottaminen perustasoviikon jälkeen

- tiedotetaan toimintamallista ja tavoitteista huoltajia ja oppilaita
 - asian työstäminen oppilaiden kanssa, motivointi → lo:lle ja opettajille olemassa vinkkejä työstämisen tueksi (moniste)
 - huoltajille kirje postin kautta → voi käyttää muokattavaa lomakepohjaa
- **päivämäärä, jolloin tiedotamme oppilaita ja huoltajia _____.**

Tiedottaminen ja asian prosessoiminen oppilaiden ja huoltajien kanssa on todella tärkeä osa mallin toteuttamista. Jos asian käsittelyyn ei varata riittävästi aikaa tai tiedottaminen hoidetaan huonosti, toiminnan vaikuttavuus ja tulokset kärsivät. Luokanohjaajalla on päävastuu luokan tiedottamisesta ja asian käsittelystä, mutta jokaisen aineenopettajan vastuulla on linkittää toimintamalli omaan oppiaineeseensa siten, että oppilaat ymmärtävät mitä heiltä odotetaan. Oppilaiden kanssa käytävään keskustelun ja motivoinnin tueksi on materiaalia erillisessä luvussa tässä oppaassa.

Huoltajille lähetetään toimintamallia koskeva tiedote postitse. Tiedotteen voi allekirjoittaa esimerkiksi koulun oppilashuoltoryhmä. Tästä oppaasta löytyy malliesimerkki huoltajille lähetettävästä kirjeestä, jota jokainen koulu voi halutessaan muokata omannäköiseksi (Liite 2.)

Tiedottaminen sovitaan ohjaustapaamisessa siten, että jokainen toimija tietää, kuka, milloin ja miten oppilaita ja huoltajia tiedotetaan asiasta.

TYÖRAUHA KAIKILLE – PROSESSIKUVAUS

4. Varsinainen interventio alkaa_____.

- Annetaan palautetta oppilaille jokaisella oppitunnilla +/- lomakkeen avulla
- keskitytään KANNUSTAMAAN. Pienikin edistyminen huomataan KONKREETTISESTI → kerro, missä oppilas on onnistunut!
- **palautetaan viikkoarviointilomake luokanohjaajalle aina perjantaisi, palautuspaikka on _____.**
TÄRKEÄÄ, ETTÄ JOKAINEN HUOLEHTII!

Ohjaajan on hyvä varmistaa, että jokainen toimija tietää, milloin varsinainen interventio alkaa. Toiseksi on syytä varmistaa, että jokainen toimija ymmärtää, miksi viikkoarviointilomakkeen palauttaminen sovittuna ajankohtana sovittuun paikkaan on tärkeää. Myöhässä palautetut lomakkeet tuottavat harmia sekä luokanohjaajalle että mahdollisesti myös oppilaalle. Luokanohjaaja joutuu ”kalastelemaan” puuttuvia lomakkeita ja tekemään turhaa työtä. Oppilaan kannalta puuttuvat lomakkeet vääristävät onnistumisprosenttia ja saattavat siten aiheuttaa myös perusteettomia seuraamuksia.

TYÖRAUHA KAIKILLE- PROSESSIKUVAUS

5. **Luokanohjaaja tekee viikoittain yhteenvedon plussien / onnistumisten oppilaskohtaisesta määrästä ja antaa ryhmälle palautetta**
 - luokanvalvojan tuokiot
 - oman oppitunnin alku 1x vko
 - ”tukkimiehen kirjanpito”, prosentit
 - suullinen palaute, pylväsdiagrammi onnistumisista
6. **Jos jollakin oppilaalla onnistumisia on viikon aikana vähemmän kuin _____% merkintöjen kokonaismäärästä (sanktiot):**
 - luokanohjaaja ottaa välittömästi yhteyttä huoltajiin ja OHR:ään
 - **OHR:n vastuuhenkilöt kutsuvat oppilaan ja huoltajat keskusteluun**, nopea reagointi: noin viikko
 - keskustelun voi vetää yksi tai mieluiten kaksi OHR:n edustajaa
 - keskustelun pituus on noin 20 minuuttia, keskitytään vain ko. asian käsittelyyn. Selkiytetään tavoitteet ja seuraamukset ei-toivotusta käyttäytymisestä. PL 35 § → oppilaan velvollisuudet
 - Keskustelun toteuttamiseksi erilliset ohjeet

Luokanohjaajalla on keskeinen rooli ryhmälle annettavan, edellistä viikkoa koskevan palautteen antajana. Luokanohjaaja antaa viikoittain palautetta luokalle siitä, mihin suuntaan luokka on onnistumisten suhteen menossa. Hän toimii kannustavana ja rehellisenä ”luottoaikuisena”, joka auttaa ryhmää näkemään käyttäytymisessä tapahtuvia myönteisiä muutoksia ja näiden muutosten merkityksiä. Luokanohjaaja voi antaa palautetta ryhmälle oman oppituntinsa aluksi, luokanohjaajan tuokioissa tai molemmissa näissä. Palautetta voi antaa sekä suullisesti, että visuaalisesti esimerkiksi kokoamalla luokan plus-merkintöjen määrät viikoittain pylväsdiagrammiksi. Visuaalinen esitys tehdystä työstä on monesti tehokas tapa vahvistaa suullista palautetta ja herättää oppilaiden mielenkiinto onnistumisia kohtaan!

Työrauha kaikille - toimintamallissa huonosta käyttäytymisestä voi tulla kahdenlaisia seuraamuksia: 1) huoltajien tapaaminen sekä 2) kasvatuskeskustelut. Tarkemmat ohjeet seuraamusten toteuttamiseksi löytyvät erillisestä luvusta (ks. Seuraamukset).

TYÖRAUHA KAIKILLE- PROSESSIKUVAUS

7. **Jos jollakin oppilaalla on toistamiseen onnistumisia viikon aikana vähemmän kuin ____ % kokonaismerkintöjen määrästä:**
 → OHR :n vastuuhenkilö ottaa yhteyttä kotiin ja **ohjaa oppilaan kasvatuskeskusteluun** esim. kuraattorin, erityisopettajan tai muun aikuisen kanssa. Kasvatuskeskusteluihin ohjaamisesta sovitaan yhdessä huoltajan kanssa (puhelinsoitto kotiin).
 - voidaan toteuttaa yksittäisinä tapaamisina TAI
 - sovitaan säännöllisistä tapaamisista, kunnes tilanteeseen tulee positiivinen muutos
 - keskustelun toteuttamiseksi erilliset ohjeet
8. **Tarvitseeko oppilas jotakin muuta apua? Mistä häiriökäyttäytyminen kertoo?**

TYÖRAUHA KAIKILLE - PROSESSIKUVAUS

9. Opettajat kokoontuvat 4 viikon välein pohtimaan intervention vaikuttavuutta ja sopimaan jatkosta. Seuraava kokoontuminen on _____.
10. Positiivisia, konkreettisia seuraamuksiakin voidaan miettiä yhdessä prosessin edetessä
 - Seuraamukset on ansaittava, ei annettava etukäteen (vrt. ”saatte pullat, jos olette tämän viikon kunnolla”)
11. Lopetuspäätös tehdään seurantatapaamisessa yhdessä sopien

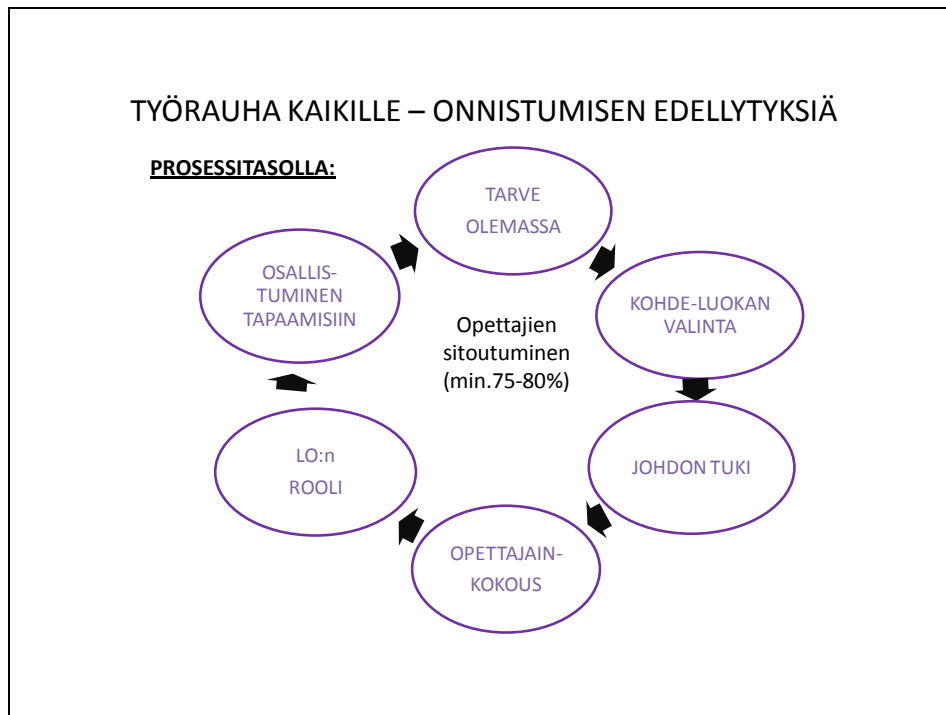
Työrauha kaikille on prosessi, jonka etenemistä pysähdytään pohtimaan yhdessä neljän viikon välein. Näissä seurantatapaamisissa tarkastellaan toiminnan vaikuttavuutta ja vaikuttavuuteen yhteydessä olevia tekijöitä. Tapaamisissa opettajat voivat jakaa kokemuksiaan ja saada vertaistukea toimintaan. Tapaamisissa voidaan keskustella myös seuraamuksista, niiden tehokkuudesta ja toteutustavoista.

Prosessin edetessä osallistujat voivat myös miettiä positiivisia seuraamuksia, joilla osallistuvan luokan oppilaita voidaan palkita. Konkreettista palkitsemista voidaan käyttää esimerkiksi silloin, jos kaikilla oppilailla on jollakin viikolla riittävästi onnistumisia (kriteeriraja ei alitu) tai jos luokan onnistumisprosentti on jollakin viikolla selvästi yli asetetun kriteerirajan (esim. yli 85%).

Seurantatapaamisissa arvioidaan myös sitä, kuinka pitkään interventiota jatketaan. Intervention lopettaminen päätetään aina seurantatapaamisen yhteydessä yhteisesti. Seurantatapaamisiin osallistuvat kaikki toiminnassa mukana olevat koulun aikuiset.

TYÖRAUHA KAIKILLE – TOIMINTAMALLIN ONNISTUMISEN EDELLYTYKSET

Toiminnan tuloksellisuuden kannalta seuraavaksi esiteltävät diat ovat keskeisiä. Osallistujien on hyvä ymmärtää, mistä elementeistä onnistunut interventio koostuu ja miten näihin elementteihin voidaan vaikuttaa.



Työrauha kaikille - toiminnassa käytännön kokemukset ovat osoittaneet, että seuraavat tekijät on hyvä huomioida ennen toiminnan varsinaista aloittamista.

- **Malli on tarvelähtöinen.** Mallia kannattaa ryhtyä toteuttamaan, jos on olemassa selkeä tarve interventiolle. Tarve kasvattaa motivaatiota sitoutua prosessin eri vaiheisiin. Ilman sitoutumista ei voida saavuttaa toivottuja tuloksia.
- **Kohdeluokan valinta on oltava perusteltu** hyvin. Mukaan lähtevän luokan on oltava sellainen, jonka toimintaan useat opettajat kaipaavat muutosta.
- Tukitoimimalli on valitun kohdeluokan kohdalla osa oppimisen ja koulunkäynnin tuen yleistä tukea. Koko luokan toimintaan vaikuttavan, pitkäkestoisen intervention toteuttamiseen on oltava **johdon lupa ja tuki**. Rehtorin antama hallinnollinen tuki toiminnalle luo toimijoille edellytykset ja puitteet toimintaan. Rehtori on myös vahva lenkki prosessiin sitouttamisen kannalta.
- **Päätös** intervention aloittamisesta on hyvä tehdä **opettajainkokouksessa**. Näin tehtävä päätös on yhteinen ja virallinen, se on kirjattu kokouksen pöytäkirjaan. Opettajainkokouksessa tehty päätös lähteä toimintaan mukaan auttaa myös toimijoita sitoutumaan prosessiin sen eri vaiheissa.

- **Luokanohjaajan rooli** on toimintamallissa hyvin tärkeä. Siksi on tärkeää, että luokanohjaaja lähtee mukaan toimintaan vapaaehtoisesti – ei painostettuna. Tarvelähtöisyys korostuu myös tässä – luokanohjaajan on nähtävä toiminnalla tavoiteltu hyöty niin tärkeäksi, että mukaan lähteminen on yrittämisen arvoista.
- Toimintamalli on prosessi, jonka vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä pysähdytään tarkastelemaan yhdessä neljän viikon välein. Koska toimintamalli perustuu opettajien yhteistyöhön, nämä tapaamiset eivät ole luonteeltaan vapaaehtoisia, vaan niiden **onnistuminen edellyttää kaikkien toimijoiden läsnäoloa**. Perustellut poissaolot on syytä sopia etukäteen rehtorin kanssa ja varmistaa miten tapaamisessa keskustellut ja sovitut asiat siirtyvät myös tapaamisesta poissa olleelle.

TYÖRAUHA KAIKILLE – ONNISTUMISEN EDELLYTYKSIÄ

TOIMINNAN TASOLLA:

- vain johdonmukaisuus tuo tuloksia. **JOKAISELLA PALAUTTEELLA JA ARVIOITAVALLA TUNNILLA ON KOKONAISUUDEN KANNALTA MERKITYSTÄ!**
- ajankäyttö oppitunnilla: arviointiin varattava aikaa tunnin loppuksi 3-5 minuuttia
- luokanvalvojan tilastointityö ja yhteydenotot tarvittaessa koteihin (perjantaisin tilastointi n. 20 min.)
- OHR:n panos: huoltajien tapaaminen ja kasvatuskeskustelut
- opettajien yhteiset seurantatapaamiset 4 viikon välein (aikaa n. 45-60 minuuttia) → arvioidaan hyödyt ja sovitaan jatkosta
- opettajien ja oppilaiden kyselylomakkeiden täyttäminen tutkimusta varten

TYÖRAUHA KAIKILLE – ONNISTUMISEN EDELLYTYKSIÄ

KYSYMYKSET:

MINULLA EI OLE LUOKAN KANSSA MITÄÄN ONGELMIA, ONKO MINUNKIN OSALLISTUTTAVA TÄHÄN?

VASTAUS:

KYLLÄ. SINUN OSALLISTUMISELLASI JA PALAUTTEELLASI ON TÄRKEÄ MERKITYS!

- Osoitat oppilaille, että aikuiset HALUAVAT ja OSAAVAT pitää yhtä!
- oppilas tiedostaa, että on jokin oppiaine, josta hän saa käyttäytymisen osalta positiivista palautetta
- plussat ovat tärkeitä, vaikuttavat kokonaismerkintöjen määrään
- kodit odottavat ja toivovat myönteistä palautetta nuoren käyttäytymisestä, tämä on yksi työkalu todentaa se
- tukitoimia suunniteltaessa on tärkeää tietää, mihin tukea kohdennetaan
- autat toista opettajaa onnistumaan haasteellisen ryhmän kanssa
- voiko sinun kokemuksistasi olla hyötyä muille luokkaa opettaville?

TYÖRAUHA KAIKILLE – TOIMINTAMALLIN HYÖTYJÄ

TYÖRAUHA KAIKILLE – MALLIN HYÖTYJÄ

OPPILAAN NÄKÖKULMA

- toiminta kohdistuu kaikkiin luokan oppilaisiin, ei ainoastaan ”ongelmatapauksiin” → vahvistetaan joukkuehenkeä ja vältetään syntipukkiajattelua
 - myös luokan hiljaiset saavat kaipaamaansa palautetta
 - eniten häiritsevien oppilaiden ympärillä olevien oppilaiden rauhoittuminen (ns. häiriökäyttäytymisen mahdollistajat)
 - lisätukea voidaan nopeammin suunnata niille oppilaille, jotka tarvitsevat oppimisen ja kasvun tueksi muutakin apua (esim. tehostettu ja erityinen tuki, sosiaalinen tuki, terapia, ADHD:n lääkitys)
- mallin avulla ei voi vaikuttaa toivotulla tavalla kaikkiin oppilaisiin

Toimintamallin avulla voidaan tukea koko luokan käyttäytymistä kohti yhteisesti asetettuja tavoitteita. Kun kaikki oppilaat ja heitä opettavat opettajat ovat toiminnassa mukana, voidaan välttää varsin yleinen ”syntipukkiajattelu”, että luokan ongelmat johtuvat ainoastaan tietyistä yksittäisistä oppilaista ja heidän käyttäytymisestään. Vastuuseen ohjaaminen ja oppilaiden osallistaminen yhteisiin työrauhatalkoihin mahdollistaa eri tavoin käyttäytyvien ja eri rooleissa toimivien oppilaiden motivoimisen mukaan toimintaan. Tällä tavoin on mahdollista luoda ja tukea ”joukkuehengen” syntyä luokkaan. Mallissa kukaan ei häviä – kaikki voittavat!

Mallin hyötynä erityisesti luokan hiljaisimmat oppilaat ovat kokeneet tärkeänä onnistumisista saadun positiivisen palautteen. Hiljaiset oppilaat jäävät usein vaille palautetta, kun opettajan aika menee työrauhan ylläpitämiseen. Tukitoimimallin avulla palautetta voidaan suunnata jokaisella oppitunnilla myös hiljaisille oppilaille.

Osallistujien on hyvä pitää mielessä, että millään interventiolla ei voida auttaa kaikkia oppilaita toivotulla tavalla. Työrauha kaikille – malli on oppimisen ja koulunkäynnin yleiseen tukeen sijoittuva malli, jolla ei ensisijaisesti pyritä vaikuttamaan vakavampien häiriökäyttäytymisen muotoihin. Mallin soveltamisesta saatujen kokemusten avulla tukea voidaan kuitenkin suunnata nopeammin ja systemaattisemmin niille oppilaille, jotka tarvitsevat oppimisen ja koulunkäynnin tueksi muuta apua.

TYÖRAUHA KAIKILLE – MALLIN HYÖTYJÄ

HUOLTAJIEN NÄKÖKULMA

- huoltajat saavat dokumentoitua tietoa lapsensa käyttäytymisestä, palaute ei henkilöidy yhteen opettajaan
- kokemusten mukaan huoltajat suhtautuvat toimintamalliin positiivisemmin kuin pelkkään jälki-istuntolappuun
- huoltajat ovat mukana prosessissa ja voivat tukea kotoa käsin

Huoltajilta saatujen palautteiden perusteella tukitoimimalliin suhtaudutaan varsin myönteisesti. Huoltajien informoiminen ja osallistaminen toimintamallin tavoitteisiin palvelee yhteistä asiaa. Kotijoukot ovat pääsääntöisesti kiinnostuneita koulusta tulleesta palautteesta. He arvostavat tukitoimien suuntaamista koko luokalle yksittäisten oppilaiden sijaan ja kokevat tärkeäksi, kun koulusta tuleva palaute on kannustavaa ja rohkaisevaa. Epäonnistumisistakin voidaan puhua saman pöydän ääressä rakentavasti ja kaikkia osapuolia kunnioittavasti.

TYÖRAUHA KAIKILLE – MALLIN HYÖTYJÄ

KOULUN AIKUISTEN NÄKÖKULMA

- luokanohjaajalle konkreettinen työkalu seurata luokan tilannetta
- helpottaa yhteydenottoja koteihin päin. Arviot eivät henkilöidy yhteen opettajaan eivätkä perustu mutu-tunteeseen
- kaikki aikuiset kantavat vastuuta luokan tilanteesta, tämä on signaali myös kodin suuntaan
→ koulussa halutaan ja osataan toimia yhteisesti sovittujen periaatteiden mukaisesti
- vastuut ovat tiedossa ja jakaantuvat tasaisemmin eri toimijoiden välillä

Toimintamallista saatujen kokemusten ja palautteiden perusteella voidaan nostaa esille joitakin hyötyjä koulun aikuisten näkökulmasta katsottuna. Luokanohjaajalle Työrauha kaikille - malli antaa konkreettisen työkalun todentaa ja seurata luokan käyttäytymisessä tapahtuvia muutoksia. Toiminnan ollessa systemaattista, havainnot eivät henkilöidy yhteen opettajaan eivätkä perustu mutu -tunteeseen. Luokanohjaajalle tämä on tärkeää myös koteihin päin suuntautuvan yhteydenpidon kannalta.

Käyttäytymisen muuttamiseen suuntautuvien interventioiden haasteena saada aikuiset toimimaan eri tilanteissa yhteisesti sovittujen periaatteiden mukaisesti. Tätä helpottaa, kun säännöt ovat riittävän konkreettiselle tasolle tuotuja, niitä ei ole liian paljon ja niiden noudattamista seurataan. Tällöin on todennäköisempää, että suurin osa aikuisista toimii sovittujen periaatteiden mukaisesti. Sitoutuminen yhteisesti sovittujen periaatteiden noudattamiseen on vahva signaali myös kotien suuntaan: koulussa halutaan ja osataan toimia sovitusti! Tämä on taito, jota aikuisetkin voivat harjoitella ja oppia!

TYÖRAUHA KAIKILLE – TOIMINNAN VASTUIDEN JAKAMINEN

Onnistumisen kannalta on tärkeää, että jokainen toimija huolehtii niistä vastuista, joita hänellä on tähän toimintaan liittyen. Seuraavissa dioissa vastuualueita on kirjattu kunkin toimijaryhmän kohdalle. Koulujen resursseista ja erilaisuudesta johtuen vastuut voidaan sopia joiltakin osin myös toisin kuin tässä kuvataan. **Tärkeää on kuitenkin jakaa vastuut siten, että jokainen toimija tietää kuka vastaa mistäkin osa-alueesta.**

TYÖRAUHA KAIKILLE - VASTUUT

Rehtori:

- hyväksyy mallin käyttöönoton koululla
- vie asian opettajainkokoukseen hyväksyttäväksi/hylättäväksi
- antaa hallinnollisen tuen toiminnalle

TYÖRAUHA KAIKILLE - VASTUUT

Luokanohjaaja:

- sitoutuu mallin toteuttamiseen yhteistyössä muiden opettajien kanssa
- tiedottaa mallin käyttöönotosta huoltajia kirjeitse, muokattava lomakepohja olemassa
- antaa oppilaille ja koko luokalle erityisesti positiivista palautetta onnistumisista, ”sparraaja”
- tekee viikoittaisen tilastoinnin
- pitää lomakkeet tallessa
- ottaa tarvittaessa yhteyttä kotiin ja OHR:ään
- osallistuu yhteisiin seurantatapaamisiin 4 viikon välein

TYÖRAUHA KAIKILLE - VASTUUT

Aineenopettaja:

- sitoutuu antamaan palautetta jokaisella oppitunnilla → lomake ja tarvittaessa suullinen palaute
- painottaa positiivista palautetta, kiinnittää huomiota antamansa palautteen johdonmukaisuuteen
- palauttaa viikkoarviointilomakkeen perjantaisin luokanohjaajalle_____
- osallistuu yhteisiin seurantatapaamisiin 4 viikon välein

TYÖRAUHA KAIKILLE - VASTUUT

Erityisopettaja:

- vastaa uusien opettajien opastamisesta toimintamallin käyttöön
- antaa lo:lle tukea prosessin eri vaiheissa
- toimii OHR:ssä vastuuhenkilönä mallin toteuttamisen eri vaiheissa
- on tarvittaessa yhteydessä oppilaan kotiin
- osallistuu yhteisiin seurantatapaamisiin 4 viikon välein
- voi jatkossa toimia koulussa vastuuhenkilönä toimintamallin soveltamisessa

TYÖRAUHA KAIKILLE - VASTUUT

Oppilashuoltoryhmä/vastuuhenkilöt:

- käsittelee nopeasti tapaukset, jotka päätyvät OHR:ään, noin viikon puuttumisaika
- sopii vastuuhenkilöt, jotka ottavat yhteyden kotiin ja sopivat tapaamisen oppilaan ja huoltajien kanssa
- ohjaa oppilaan kasvatuskeskusteluun esim. koulukuraattorin tai muun vastuuikäisen kanssa, mikäli onnistumisia on toistuvasti alle sovitun rajan
- arvioi mallin tehokkuutta yhdessä opettajien kanssa

TYÖRAUHA KAIKILLE - LOPETUS

INTERVENTION LOPETTAMINEN:

- JOS halutaan pysyviä tuloksia = muutoksia käyttäytymiseen, mallin lopettaminen on suunniteltava huolella
- on mietittävä, milloin on mennyt riittävän pitkän aikaa hyvin, jotta voidaan ryhtyä lopettamaan välitöntä palautejärjestelmää
- mahdollisuus ottaa myöhemmin malli uudelleen käyttöön mikäli tarpeen

Ensimmäisessä ohjaustapaamisessa ei ole tarpeen käsitellä intervention lopettamista kovin seikkaperäisesti. Tärkeintä on tuoda tässä vaiheessa esille, että intervention lopettaminen on aina suunniteltava huolella, jotta välttyttäisiin lopetusvaiheeseen liittyviltä ongelmilta. Lopettamista kannattaa ryhtyä suunnittelemaan, kun kohdeluokan käyttäytymisessä on tapahtunut tavoitteiden osalta selkeä muutos parempaan ja käyttäytyminen on vakiintunut opettajia tyydyttävälle tasolle. On mentävä riittävän pitkään hyvin, jotta palautejärjestelmä voidaan onnistuneesti purkaa. **Lopettamispäätös tehdään aina seurantatapaamisessa yhteisesti sopien.**

Intervention lopettaminen kuvataan tarkemmin myöhemmänä tässä materiaalissa, jossa käsitellään seurantatapaamisia.

Ensimmäinen **(3h) mittainen ohjaustapaaminen koululla päätetään tähän.** Ennen tukitoimimallin aloittamista kukin opettaja ja toimija perehtyy oppilaiden motivoimiseen (ks. seuraava luku) sekä häiriökäyttäytymisestä aiheutuvien seuraamusten toteuttamiseen (ks. luku Seuraamukset). **Ohjaajan roolina on tarjota tietoa ja tukea** oppilaiden motivoinnin avuksi sekä varmentaa, että kaikki osallistujat tietävät, mitä häiriökäyttäytymisestä seuraa ja miten näitä seuraamuksia toteutetaan.

OPPILAIEN MOTIVOIMINEN TYÖRAUHATALKOISIIN

Työrauha kaikille – mallin vaikuttavuuden kannalta on edullista, jos opettajat saavat heti intervention alussa motivoitua kohdeluokan oppilaat toimintaan mukaan. Tämä vaatii molemminpuolista kunnioittamista ja keskustelua. On pyrittävä siihen, että luokka ymmärtää toiminnan olevan positiivista ja että koulun aikuiset ovat yhteisissä työrauhatalkoissa luokan apuna ja tukena. Ryhmän motivaatiota edistää, jos kaikki ryhmässä ymmärtävät, että heillä on yhteinen tavoite, jota kohden kaikki ponnistelevat ja jonka saavuttamiseen kaikkia ryhmän jäseniä tarvitaan. **Hyvän työrauhan rakentamiseen tarvitaan kaikkia ja hyvästä työrauhasta hyötyvät kaikki!**

Luokanohjaajalla on keskeinen rooli tiedottaa ja keskustella luokan kanssa toimintamallista, sen tavoitteista ja hyödyistä. Muut opettajat voivat tukea luokanohjaajaa käymällä keskustelua omien oppiaineidensa sisällä samasta teemasta.

Oheissa esitetään oppilaiden motivoinnin tueksi viisiportainen keskustelurunko, jota opettaja voi käyttää apunaan. **Luokanohjaajan kannattaa varata asian käsittelyä varten aikaa kokonainen oppitunti.**

Oppilaiden tiedottaminen ja yhteinen keskustelu (45 minuuttia)

1. Opettaja kertoo oppilaille, että opettajat ovat huomanneet luokan käyttäytymisessä sellaisia asioita, jotka estävät oppilaita saamasta parasta hyötyä opetuksesta ja oppimistilanteista. Opettaja voi nostaa esille **työrauhaa heikentäviä tekijöitä**, joita opettajat ovat havainneet. Opettaja voi myös kysyä, ovatko oppilaat tehneet vastaavia havaintoja? Millaisia havaintoja oppilaat nostavat esille?

Opettaja kertoo oppilaille, kuinka työrauhaongelma määritellään tutkimuskirjallisuudessa. **Työrauhaongelma** on Levinin ja Nolanin (2010) mukaan käyttäytymistä, joka

- häiritsee opetusta
- häiritsee toisten mahdollisuutta oppia
- loukkaa / satuttaa toisia henkisesti tai ruumiillisesti
- tuhoaa omaisuutta

Tällaista käyttäytymistä ei voida sallia koulussa, se on vastoin lakia (PL35§). Siksi siihen pitää koulun aikuisten puuttua.

2. Opettaja kertoo, että koulun aikuiset ovat yhdessä pohtineet luokan tilannetta ja kaikki ovat olleet sitä mieltä, että he haluavat auttaa luokkaa. Opettajat ovat yhdessä sitoutuneet **”työrauhatalkoisiin”** auttaakseen luokan oppilaita saamaan parhaan mahdollisen hyödyn koulussa viettämisestä ajasta. Oppilaiden ja opettajien avuksi on olemassa toimintamalli, jota on käytetty muissa kouluissa/ luokissa, joissa on ollut samantapaisia ongelmia työrauhan suhteen. Tämän toimintamallin nimi on **Työrauha kaikille**. Nimensä mukaisesti se auttaa sekä oppilaita että opettajia työskentelemään koulussa sellaisessa ilmapiirissä, joka auttaa kaikkia oppimaan.

3. Joukkuepelivertaus (**voidaan lukea oppilaille**):

Työrauha kaikille on opettajien ja oppilaiden yhteinen prosessi, jonka tarkoituksena on, että kaikki onnistuvat. Toimintamallissa kaikki hyötyvät, koska ovat samalla puolella. Kyseessä on keino, jonka avulla oppilaita ohjataan saavuttamaan sellaisia tavoitteita, joista heille on hyötyä. Kaikilla on ihan yhtä suuri vastuu onnistumisesta ja siksi jokaisen panos on yhtä tärkeää. Luokka on joukkue ja opettajat ovat joukkueen valmentajia. Valmentajat ovat aina joukkueensa puolella ja yrittävät auttaa joukkuetta saavuttamaan tavoitteensa. Valmentajien tehtävä on ohjata, kannustaa ja auttaa joukkuetta tekemään parhaansa – valmentaja joutuu siis myös vaatimaan työn tekoa tavoitteiden saavuttamiseksi. Valmentaja uskoo oman joukkueensa kykyyn saavuttaa tavoitteita ja kunnioittaa jokaista joukkueen jäsentä. Pelaajien tehtävänä on kantaa vastuuta siitä, että he yrittävät tehdä parhaansa tavoitteiden saavuttamiseksi. Kukin pelaaja kantaa yhtä paljon vastuuta onnistumisista. Onnistuminen edellyttää jokaiselta joukkueen/luokan jäseneltä tiettyjä tekoja. Valmentajilla/ opettajilla on omat tehtävänsä ja joukkueella /oppilailla omansa.

Taulukko x. Minun tehtäväni, sinun tehtäväsi. Gossenin muotoilemana (Charles, 2011, 245).

Minun tehtäväni on... opettaa vastata kysymyksiin selittää asioita eri tavoin edetä sopivaa tahtia johtaa luokkaa varmistaa, että sääntöjä noudatetaan välittää Minun tehtäväni ei ole... kohdella oppilaita epäreilulla tavalla olla lastenvahtina tehdä oppilaiden tehtäviä tai töitä	Sinun tehtäväsi on... oppia kysyä, jos et ymmärrä yrittää kertoa opettajalle, jos ”vauhti” on liian kova noudattaa sääntöjä kertoa, jos tarvitset jotakin kuunnella opettajaa ja muita koulun aikuisia Sinun tehtäväsi ei ole.... tehdä opettajan työtä päättää toisen oppilaan puolesta komentaa muita oppilaita
---	---

4. Opettaja esittelee luokalle Työrauha kaikille -toimintamallin peruseriaatteet:

- Esteitä ja ongelmia

Opettajat ovat havainneet luokan käyttäytymisessä ja toiminnassa **kaksi keskeistä asiaa, joihin halutaan tällä toimintamallilla vaikuttaa**. Nämä asiat ovat esteenä tehokkaalle joukkuepelille ja oppimiselle ja siksi valmentajat /opettajat haluavat kohentaa joukkueen/ luokan tilannetta. Opettaja kertoo opettajien havaitsemat kaksi keskeistä ongelmaa luokalle ja kysyy, ovatko oppilaat tehneet samansuuntaisia havaintoja. (Ongelmia voivat olla esim. äänekäs höpöttäminen tai aiheeton keskustelu oppituntien aikana ja tuntitehtävien tekemättä jättäminen.)

- Tavoitteita

Opettaja kertoo, että opettajat luottavat oppilaiden kykyyn toimia oppitunneilla myös toisin, tavoilla, jotka edistävät kaikkien oppimista. Opettajat ovat muotoilleet **kaksi tavoitetta, joiden tarkoitus on ohjata oppilaita tekemään hyviä valintoja oppituntien aikana. Hyvät valinnat auttavat pelaajia ja joukkuetta voittamaan eli** tässä tapauksessa luokkaa saamaan parhaan mahdollisen hyödyn koulussa viettämästään ajasta. Kerrotaan oppilaille, mitkä ovat ne kaksi keskeistä tavoitetta, joiden saavuttaminen hyödyttää heitä kaikkia.

- Tavoitteiden arviointi

Opettaja kertoo, että valmentajien tehtävänä on auttaa joukkuetta ja yksittäisiä pelaajia saavuttamaan tavoitteensa. **Tavoitteiden saavuttamista täytyy seurata, jotta tiedetään, mihin suuntaan ollaan menossa.** Tätä varten opettajat arvioivat jokaisella oppitunnilla, ovatko oppilaat saavuttaneet ne tavoitteet, jotka hyödyttävät kaikkia. Tätä varten on olemassa **plus/miinus – arviointilomake**, johon opettaja arvioi tavoitteen saavuttamisen jokaisen oppitunnin päätteeksi. Jos oppilas on saavuttanut tavoitteen, hän saa tunnilta plus-merkinnän, jos tavoite on jäänyt saavuttamatta, tulee miinusmerkintä. Jos oppilas osallistuu kaikille tunneille viikon aikana, merkintöjä pitäisi tältä ajalta tulla yhteensä 60. Viikon päätteeksi luokanohjaaja koostaa kaikilta oppitunneilta tulleet merkinnät ja katsoo, mikä on kunkin oppilaan kokonaistilanne. **Viikon aikana oppilaan on kerättävä onnistumisia eli plussia** vähintään _____% merkintöjen kokonaismäärästä. Jos onnistumisia tulee vähemmän, oppilaalle tulee seuraamuksia käyttäytymisestä.

- Seuraamukset

On hyvin tärkeää, että oppilaat eivät miellä Työrauha kaikille - toimintamallia ainoastaan opettajien käyttämäksi rangaistuskeinoksi. Tämän vuoksi ei-toivotusta

käyttäytymisestä aiheutuvat toimenpiteet kannattaa mieltää ennemminkin seuraamuksiksi kuin rangaistuksiksi. Seuraamukset on otettu käyttöön siksi, että ne auttaisivat oppilasta ohjaamaan käyttäytymistään tavoitteiden suuntaisiksi. Opettaja kertoo oppilaille seuraamukset ei-toivotusta käyttäytymisestä:

ensimmäinen kriteerirajan alitus → **huoltajien kutsuminen paikalle**

toistuva kriteerirajan alitus → **kasvatuskeskustelut**

- Tavoitteiden saavuttamisen hyödyt

Opettajan on tärkeää varmistaa, että oppilaat mieltävät toimintamallin nimenomaan tukitoimeksi – ei rangaistuskeinoksi. Tukitoimien mieltäminen tulee havainnollisemmaksi, kun oppilaiden kanssa pohditaan niitä hyötyjä, joita toimintamallin avulla voidaan saada. Tässä muutama positiivinen näkökulma keskustelun tueksi:

- oppilailla on rauhallisempaa ja mukavampaa oppitunneilla
- oppilaat voivat kehittää ajattelu- ja ongelmanratkaisutaitojaan
- oppilaat saavat opettajilta myönteistä palautetta
- oppilaat oppivat tulemaan paremmin toimeen ihmisten kanssa
- oppilaat oppivat taitoja, joista on heille hyötyä jatko-opinnoissa ja työelämässä
- opettaja voi keskittyä opettamaan niitä asioita, joista on eniten hyötyä oppilaille
- opettaja ehtii auttamaan oppilaita luokassa enemmän
- opettaja ja oppilaat voivat ottaa tilanteessa ”rennommin”
- asioita voidaan tehdä ”hyvässä hengessä” yhdessä oppien

- Tavoitteiden mukainen käytös on valinta

Tavoitteiden mukaisesta käyttäytymisestä hyötyvät kaikki, kuten edellä olevien esimerkkien kautta havaittiin. Opettaja kertoo, **että tavoitteiden mukainen käytös on valinta, jonka jokainen oppilas voi tehdä. Jokainen kykenee kantamaan vastuuta tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi tätä vastuunottoa jokainen voi oppia lisää!** Vastuunottoa voi harjoitella opettelemalla tekemään oikeita valintoja oman käyttäytymisensä suhteen oppitunneilla. Voi esimerkiksi valita heittääkö vierustoveria kumilla kesken tehtävien tekemisen vai jatkaako rauhassa omien tehtävien tekemistä. Voi myös valita keskeyttääkö opettajan puheenvuoron huutamalla äänekkäästi vai päättääkö pyytää puheenvuoron viittaamalla.

Opettajat uskovat oppilaiden kykyyn tehdä käyttäytymisen suhteen oikeita valintoja tuntien aikana. Valintojen tekemistä voi harjoitella ja siinä voi kehittyä. Seuraamukset auttavat tekemään oikeita valintoja.

5. Opettaja varmistaa, että oppilaat ovat ymmärtäneet, mitä heiltä odotetaan. Hän kertoo, että myös **koteja tiedotetaan asiasta**, jotta vanhemmatkin ovat tietoisia näistä odotuksista. Opettaja ei voi ”pakottaa” kaikkia oppilaita hyväksymään toimintamallin käyttöön ottoa, mutta hän voi auttaa heitä ymmärtämään toimintamallin tarkoitusta ja sitä kautta myös mallin hyötyjä. Jos joku oppilaista vastustaa kovin voimakkaasti toimintamallia, opettaja voi kysyä häneltä esimerkiksi näin ”olisiko sinulla mielessä jokin toinen keino harjoitella näitä asioita?” tai ”olisiko olemassa jokin muu keino, jonka avulla tämän tilanteen saisi ratkaistua?” Näin vastaan hangoittelevalle oppilaalle jää tilaa esittää oma vaihtoehtoinen näkökanta tilanteen korjaamiseksi tai sitten hän huomaa, ettei hänelle tule mieleen parempaa ehdotusta.

Tärkeää tilanteen kannalta on tehdä selväksi, että opettajat ovat pohtineet erilaisia vaihtoehtoja luokan auttamiseksi ja ovat näistä vaihtoehtoista valinneet Työrauha kaikille - toimintamallin, johon kaikki opettajat ovat sitoutuneet. **Mallissa oppilaiden vastuulla on tehdä työrauha luokkaan ja opettajat puolestaan huolehtivat heille annetuin oikeuksin työrauhan toteutumisesta.**

HUOLTAJIEN TIEDOTTAMINEN JA YHTEISTYÖ

Kodit ovat kouluille tärkeimpiä kasvatuskumppaneita. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa sanotaan, että ”koulu tukee kotien kasvatustehtävää ja vastaa oppilaan kasvatuksesta ja opetuksesta kouluyhteisön jäsenenä. Tavoitteena on edistää lasten ja nuorten oppimisen edellytyksiä, turvallisuutta ja koko kouluyhteisön hyvinvointia”. Edelleen perusteissa todetaan, että ”vastuu kodin ja koulun yhteistyön edellytysten kehittamisestä on opetuksen järjestäjällä.” (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden muutokset ja täydennykset 2010. Opetushallitus).

Vanhempien kutsuminen mukaan yhteisiin työrauhatalkoisiin vahvistaa kodin ja koulun välistä kasvatuskumppanuutta ja kasvatusvastuuta. Työrauhamallissa lähdetään siitä, että vanhemmat ovat opettajien kanssa samalla puolella, kannustamassa ”joukkuetta” ja sen pelaajia kohti yhteisiä tavoitteita. Ajautuminen vastakkaisille puolille on kaikkien toimijoiden kannalta epäedullista, siksi koulun ammattikasvattajien tehtävänä on pitää huolta siitä, että keskusteluyhteys koteihin säilyy ja kaikki saavat kokea onnistumisen kokemuksia. Kodin kannalta on palkitsevaan, kun koulusta tulee välillä positiivistakin viestiä – ei aina moitetta tai tehtyjen virheiden luetteloa.

Huoltajia tiedotetaan toimintamallista **perustasoviikon jälkeen**. Tiedottaminen tapahtuu kirjeitse. Huoltajien tiedottamista varten on oppaassa liite, jota muokkaamalla jokainen koulu voi laatia omannäköisensä tiedotteen (Liite 1). Tiedottamisen lisäksi toimijat voivat pitää yhteyttä koteihin antamalla säännöllisesti palautetta mallin vaikuttavuudesta ja edistysaskelista. Kokemusten

mukaan vanhemmat ovat suhtautuneet myös erittäin myönteisesti aiheen tiimoilta järjestettyyn erilliseen vanhempainiltaan/teemailtaan, jossa opettajat ovat esitelleet mallin ideaa ja sen avulla tavoiteltuja hyötyjä sekä kutsuneet vanhempia mukaan kannustamaan nuoria onnistumaan.

SEURAAMUKSET

Työrauha kaikille – toimintamallissa tärkein käytettävä palaute on jokaisen opettajan oppitunneilla antama, onnistumiset huomioiva kannustava palaute. Kaikkien oppilaiden kohdalla tämä ei riitä, vaan lähes jokaisella luokalla tulee tilanteita, joissa joku tai jotkut oppilaat eivät saavuta asetettua tavoitetta. Tällöin kyse on huomattavasta määrästä häiritsevää käyttäytymistä ja siihen puututaan nopeasti.

Työrauha kaikille toimintamallissa vältetään puhumasta rangaistuksista. Sen sijaan oppilaita ohjataan ymmärtämään, että erilaisilla teoilla on erilaisia seuraamuksia. Oppilaan on helpompi hyväksyä ajatus, että käyttäytymisellä on seuraamuksia kuin että häntä rangaistaan. Opettajat auttavat seuraamusten avulla oppilasta ymmärtämään, että hän on vastuussa käyttäytymisensä seurauksista ja siksi myös vastuussa oman käyttäytymisensä kontrolloimisesta. Kun seuraamukset ovat etukäteen tiedossa, opettaja voi korostaa oppilaan oman valinnan osuutta seuraamuksissa. Mikäli seuraamuksista on varoitettu etukäteen, oppilas on itse valinnut seuraamuksen, koska ei ole korjannut käyttäytymistään. Oppimista helpottaa, kun teon ja seuraamuksen välillä on jokin logiikka, joka sitoo nämä asiat toisiinsa. Mielivaltaiset, äkkiseltään keksityt seuraamukset eivät edistä oppimisprosessia. (Levin & Nolan 2010, 12; Saloviita 2007, 112.)

Perusteeton ja epämääräinen uhkailu tulossa olevista kovenevista rangaistuksista murentaa opettajan arvovaltaa ja houkuttelee testaamaan niiden paikkansa pitävyyttä. Tämä on taas omiaan lisäämään häiriökäyttäytymisen määrää. Aholan ja Hirvihuhdan (2000, 60) mukaan opettajan toimintaa luokan kanssa tukee koko koulun tasolla sovitut yhteiset toimintatavat, joita kaikki ryhmää opettavat opettajat noudattavat. Kun toiminnan raamit ja käyttäytymisen seuraamukset ovat kaikkien tiedossa, opettaja voi tukeutua näihin periaatteisiin. Tällöin mahdollisuus mielivaltaisten seuraamusten langettamiseen vähenee ja oppimisen ja koulunkäynnin tukemisesta tulee koko opettajakunnan ja koulun johdon yhteinen asia.

Työrauha kaikille – toimintamallissa on kahdenlaisia seuraamuksia ei-toivotusta käyttäytymisestä.

Huoltajien tapaaminen

Kun oppilas on ensimmäisen kerran epäonnistunut tavoitteiden saavuttamisessa (ts. onnistumisten kriteeriraja on alittunut), koulun oppilashuoltoryhmän nimeämät vastuuikäiset kutsuvat huoltajat tapaamiseen koululle. Tavoitteena on tavata viikon kuluessa yhteydenotosta, kauemmaksi sovituille tapaamisilla on huomattavasti tehottomampi vaikutus. Tapaamien on lyhyt, siinä käydään läpi tapaamisen tarkoitus, tavoitteet ja mahdolliset jatkoseuraamukset. Tapaamisessa ei käsitellä muita mahdollisia asioita, vaan siinä keskitytään pohtimaan sitä, mistä johtuu, että nuori ei ollut saavuttanut tavoitteita.

Kasvatuskeskustelut

Kasvatuskeskusteluihin päädytään, kun oppilaalla on toistuvasti tavoitteisiin liittyviä onnistumisia liian vähän. Tällöin oppilaan huoltajaa on jo tavattu koululla ensimmäisen kriteerirajan alittamisen yhteydessä. Kasvatuskeskustelut toteutetaan koulupäivän aikana ja niiden vetämisestä vastaa koulun oppilashuoltoryhmän valitsema vastuuikäinen / vastuuikäiset. Keskustelussa on paikalla oppilas ja vastuuikäinen sekä tarvittaessa oppilaan huoltaja. Arjen sujuvuuden ja toiminnan toteuttamisen kannalta voi olla perusteltua, että kasvatuskeskustelut pyritään järjestämään esimerkiksi samaan aikaan kuin koulun viikoittaiset jälki-istunnot tai läksykerho. Tällöin koteja voidaan tiedottaa ennakoon asiasta ja myös vastuuikäisten resurssi voidaan varata ennakoon jokaiselle viikolle.

Seuraavaksi käsitellään seuraamusten toteuttamista hieman tarkemmin.

Huoltajien tapaaminen

Asenteet. Ennen yhteydenottoa huoltajiin on tärkeää miettiä millä asenteella huoltajat kutsutaan tapaamiseen ja miten tapaamisen ulkoiset puitteet järjestetään. Vanhemmat tuskin haluavat, että heitä syyllistetään, kuulustellaan tai neuvotaan. Opettajien kannalta on kyse siitä, pyydetäänkö vanhemmat mukaan keskusteluun siksi, että halutaan löytää oppilaan käyttäytymisongelmien syyt kotioiloista vai siksi, että halutaan vanhemmat mukaan auttamaan lasta ottamaan vastuu tekemisistään (Ahola & Hirvihuhta 2000, 50).

Luottamuksellisen ja kunnioittavan suhteen rakentaminen huoltajiin on tärkeää, jotta koulu ja koti voisivat yhdessä tukea haasteellisesti käyttäytyvän oppilaan koulunkäyntiä. Koulun henkilökunnan tehtävänä on pyrkiä luomaan sellainen ilmapiiri, jossa vanhempien mahdolliset ennako-odotukset ja negatiiviset käsitykset koulua kohtaan muuttuisivat asteittain myönteisimmiksi. On melko yleistä, että haasteellisesti käyttäytyvän oppilaan opettajilta on tullut vanhemmille jo pitkään negatiivista palautetta. Vanhemmat ovat saattaneet kokea tilanteessa syyllisyyttä ja avuttomuutta. Heille on saattanut tulla tunne, että heidän vanhemmuuttaan tai kykyjään kasvattajina arvioidaan. Jos asetus on syyttävä tai syyllisiä etsivä, on todennäköistä, että tapaaminen ei auta oppilasta, vaan ajaa osapuolet vain entistä kauemmas toisistaan. (Levin & Nolan 2010, 233 - 234). Syyttävän vs. puolustavan aselman sijaan tulee pyrkiä tilanteeseen, jossa kaikki ovat samalla puolella tekemässä yhteistyötä yhteisen tavoitteen saavuttamisen eteen. Asenteen on hyvä olla sellainen, jossa sekä vanhemmat että opettajat pohtivat yhdessä, kuinka he voisivat parhaalla mahdollisella tavalla toimia tiiminä, jotta oppilas onnistuisi saavuttamaan työrauhan parantamiseksi asetettuja tavoitteita.

Tapaamisen kulku. Tapaamisessa ovat paikalla oppilas, hänen huoltajansa sekä mielellään kaksi vastuuhenkilöä koulun taholta. Tapaamisen käytetään aikaa noin 20 - 30 minuuttia. Aikarajasta on syytä pitää kiinni, koska se auttaa osapuolia pysymään itse asiassa - tämän tapaamisen tarkoituksena on pohtia ainoastaan kyseistä tilannetta ja siihen liittyviä positiivisia ratkaisumenetelmiä. Muut oppilaan koulunkäyntiin tai oppimiseen liittyvät asiat voidaan käsitellä toisessa yhteydessä.

Koulun edustajat ovat ammattikasvattajan roolissa keskeisessä asemassa luodessaan tapaamisen ilmapiiristä luottamusta herättävän ja yhteistyöhön houkuttelevan. Tilanteesta on pyrittävä luomaan heti alussa sellainen, että vanhemmat eivät koe tilannetta uhkaavaksi tai syyllistäväksi. Arvostusta voidaan lisätä pienillä eleillä, kuten esimerkiksi kiittämällä vanhempia siitä, että he ovat tulleet paikalle.

Tapaaminen voidaan aloittaa toteamalla

- tapaamisen tarkoitus (luokan yhteiset työrauhatalkoot ja oppilaan osuus näissä talkoissa)
- tapaamiseen käytettävä aika (noin 20 minuuttia)
- lisäksi kiinnitetään huomiota kunnioittavan ja luottamuksellisen ilmapiirin luomiseen ja kiitetään huoltajia paikalle tulemisesta

Tämän jälkeen koulun vastuu aikuinen kertoo

- oppilaan käyttäytymiseen liittyvät faktat (ts. tavoitteisiin liittyvien onnistumisten liian vähäisen määrän, kriteeriraja käyttäytymiselle)
- sekä käyttäytymisestä aiheutuneen seuraamuksen (ts. huoltajien kutsuminen koululle)

Oppilaalle ja huoltajille on hyvä antaa konkreettinen kuvaus toiminnasta, johon ei olla tyytyväisiä (esim. oppituntien jatkuva keskeyttäminen huutelemalla äänekkäitä kommentteja). Tilanteessa tuodaan esille ainoastaan faktat ilman tunnepitoisia kommentteja, syytöksiä tai nolaamisia. Oppilaalle ja huoltajalle tehdään selväksi, että tilanne ei voi tällaisenaan jatkua, koska se on vastoin lakia (PL 35§). Häiritsevä käyttäytyminen ei myöskään hyödytä oppilasta itseään, päinvastoin se asettaa hänet monin tavoin hankalaan asemaan.

Yhdessä voidaan pohtia

- mitä hyötyä oppilaalle, vanhemmille ja opettajille olisi oppilaan käyttäytymisessä tapahtuvasta myönteisestä muutoksesta

Osapuolet saavat esittää omat näkemyksensä asiaan. Jos oppilas ei osaa kertoa, mitä hyötyä tavoitteiden saavuttamisesta hänelle itselleen olisi, voivat vanhemmat ja opettajat yhdessä antaa tähän pieniä vinkkejä. Opettajan on hyvä tuoda esille, että opettajat uskovat siihen, että oppilas haluaa ja pystyy muuttamaan käyttäytymistään. Oppilaalta ja huoltajilta voidaan kysyä, tulisiko heillä mieleen, miten opettajat voisivat olla avuksi tässä muutosprosessissa? On tärkeää osoittaa, että oppilas ei ole yksin prosessissa, vaan opettajat ovat samalla puolella yhteisissä työrauhatalkoissa. Tarkoitus on edistää yhteistä hyvää. Vastuu aikuiset voivat esittää sellaisia mielikuvia tulevasta työrauhatilanteesta, jotka rakentuvat positiivisille odotuksille ja rakentavan käyttäytymisen kuvauksille.

Tapaaminen päätetään siihen, että vastuu aikuinen vahvistaa

- ajatusta, että oppilas kontrolloi itse käyttäytymistään ja valitsee näin ollen myös käyttäytymisestä aiheutuvat seuraamukset

Oppilas valitsee itse joko käyttäytyvänsä sopimattomasti tai toivotulla tavalla ja hänen tekemällään valinnalla on seuraamuksia. Jos tilanne ei korjaannu, joudutaan toteuttamaan uusia seuraamuksia. Näitä seuraamuksia nimitetään Työrauha kaikille – toimintamallissa kasvatusteskusteluiksi. Kasvatusteskustelut toteutetaan kouluaikana ja näissä keskusteluissa koulun oppilashuoltoryhmän nimeämä vastuu aikuinen/vastuu aikuiset tapaavat oppilasta säännöllisesti kunnes toivottu muutos käyttäytymisessä saavutetaan. Tapaamisissa voidaan tavata myös huoltajia. Kasvatusteskustelujen tarkoitus on vastuuttaa oppilasta omasta käyttäytymisestä ja auttaa oppilasta saavuttamaan käyttäytymiselle asetetut tavoitteet. On hyvä, jos huoltajat saadaan ymmärtämään seuraamusten tarkoitus ja merkitys, jotta koti voi tukea hyvän työrauhan syntymistä luokassa.

Tapaamisen vetäjän on hyvä pitää mielessä, että ei korosteta pelkästään sitä, mitä tapahtuu jos oppilas käyttäytyy edelleen huonosti. Aivan yhtä perustellusti voidaan keskittyä havainnoimaan toivotun käyttäytymisen seurauksia. Levinin ja Nolanin (2010, 182) mukaan on ymmärrettävää, että on helpompi määritellä sopimattoman käyttäytymisen seuraamuksia, kuin ennustaa toivotusta käyttäytymisestä aiheutuvia lyhyen tähtäimen positiivisia vaikutuksia. Kuitenkin, jos positiiviset seuraamukset ovat helposti tunnistettavissa, pelkästään niiden toteaminen voi vähentää häiriökäyttäytymistä.

Kasvatusteskustelut

Kasvatusteskustelujen yleiset tavoitteet. Kasvatusteskusteluilla on samoja yleisiä tavoitteita, joita Levin ja Nolan (2010, 203 - 204) tuovat esiin määritellesään oppilaan kanssa käytävien keskusteluiden tarkoitusta. Keskustelut 1) auttavat oppilasta tulemaan tietoiseksi siitä, että ongelmaan etsitään ratkaisua 2) auttavat rakentamaan luottamuksellista suhdetta oppilaan kanssa 3) auttavat oppilasta ottamaan vastuuta tilanteesta ja saamaan hänet näkemään asia häntä koskevaksi – ei ainoastaan opettajan ongelmaksi sekä 4) saattavat johtaa innovatiivisiin ratkaisuihin tilanteen suhteen.

Kasvatusteskusteluihin pyritään luomaan luottamusta herättävä ja kunnioittava ilmapiiri. Tilaisuudessa aikuisen tehtävänä on tuoda esille mahdollisimman konkreettisin faktoin, mistä teoista tämä seuraamus johtuu ja mihin keskusteluilla pyritään. Aikuinen selvittää, että keskustelulla pyritään edistämään työrauhaa luokkatilanteissa vähentämällä työrauhaongelmia.

On tärkeää tehdä oppilaalle selväksi, mitä työrauhaongelmalla tarkoitetaan. **Työrauhaongelma** on Levinin ja Nolanin (2010) mukaan käyttäytymistä, joka

- häiritsee opetusta
- häiritsee toisten mahdollisuutta oppia
- loukkaa / satuttaa toisia henkisesti tai ruumiillisesti
- tuhoaa omaisuutta

Esimerkkejä tällaisista hyvin yleisistä työrauhaongelmia tuottavista tapahtumista kouluympäristössä ovat mm. tarkkaamattomuus, asiaan liittymätön puhuminen, luvaton liikkuminen, toisten häiritseminen, keskeyttäminen, valehtelu, varastelu, huijaaminen, ©Niilo Mäki Instituutti

seksuaalinen häirintä, aggressiivisuus, tappeleminen, omaisuuden vahingoittaminen ja auktoriteetin (esim. opettaja) vastustaminen (Charles 2011, 15 - 16).

On melko tavallista, että käyttäytymisen ja tarkkaavuuden pulmista kärsivä oppilas ei koe tehneensä oppitunneilla mitään väärää ja voi siten pitää myös käyttäytymisensä aiheuttamia seuraamuksia (huoltajien tapaamiset, kasvatuskeskustelut) perusteettomina. Hänen voi olla vaikeaa nähdä oman käyttäytymisensä vaikutusta muihin luokkatovereihin tai opettajiin. Aikuisen tehtävänä on tällöin tehdä näkyväksi erilaisten tekojen vaikutuksia oppilaaseen itseensä ja hänen lähiympäristöönsä. Oppilaan kanssa voidaan yhdessä esimerkiksi pohtia, minkälaisia vaikutuksia seuraavilla teoilla on luokkatilanteessa:

- luokkatoverin heittäminen pyyhekumilla kesken matematiikan tehtävien tekemisen
- myöhästyminen oppitunnilta
- luokkatoverin työvälineiden piilottaminen oppitunnin aikana
- kommentoiminen ääneen puheenvuoroa pyytämättä
- keskusteleminen kaverin kanssa oppitunnin ulkopuolisista asioista
- liikkuminen levottomasti ympäri luokkaa oppitunnin aikana
- opettamisen jatkuva keskeyttäminen

Näkökulmaa saadaan helposti laajennettua, kun oppilaan kanssa pohditaan em. tekojen vaikutuksia 1) oppilaan itsensä näkökulmasta 2) luokkatoverien näkökulmasta 3) opettajan näkökulmasta 4) yleisen luokkailmapiirin kannalta. Aikuisen tehtävänä on auttaa oppilasta huomaamaan tiettyjen tekojen syy-seuraus -suhteita.

Kun oppilas huomaa tekojen ja seuraamusten välisiä yhteyksiä, hänen on helpompi hyväksyä, miksi käyttäytymiseen halutaan muutosta. Oppilaan on tärkeä ymmärtää, että kysymys ei ole opettajien kostotoimenpiteestä häntä vastaan. Tarkoituksena on auttaa oppilasta seuraamusten avulla itse hallitsemaan omaa käyttäytymistään. Tässä yhteydessä voidaan myös korostaa seuraamusta oppilaan omana valintana. Kun työrauhaa häiritsevän käyttäytymisen seuraamukset ovat olleet etukäteen oppilaan tiedossa, oppilas on itse valinnut tämän seuraamuksen, koska ei ole korjannut käyttäytymistään (vrt. Saloviita 2007, 112). Tästä eteenpäin oppilasta rohkaistaan tekemään työrauhan parantumisen kannalta onnistuneempia valintoja oppituntien aikana ja hänelle tarjotaan tukea näiden valintojen tekemiseen. Aikuisen tehtävänä on auttaa oppilasta ymmärtämään, että käyttäytymisen kontrolloimista voi harjoitella ja siinä voi kehittyä.

Aikuinen voi käyttää apuna myös motivaatioteorioista tuttuja toimintamalleja. Tällöin voidaan kartoittaa sitä, mistä oppilas on motivoitunut ja mistä ei. Oppilaan vahvuudet nähdään voimavaroina. Tavoitteena voi olla joko lisätä motivaatiota toivottua käyttäytymistä kohtaan tai vähentää motivaatiota käyttäytyä ei-toivotulla tavalla. Jos tavoitteena on lisätä toivottua käyttäytymistä, apuna voi käyttää sekä sisäisiä, että ulkoisia motivointikeinoja. Motivaatio riippuu

kuitenkin siitä, miten paljon oppilas arvostaa käyttäytymisestä tulevaa palkintoa. (Sprick, 2006, 145.)

Kasvatuskeskusteluiden runko. Yksinkertaistettuna kasvatuskeskustelun runkona voi pitää seuraavaa portaittaista etenemismallia, josta voidaan löytää yhtymäkohtia mm. psykiatri William Gasserin ongelmanratkaisumalliin (Saloviita, 2007, 123-126) sekä Opetushallituksen kehittämään Vastuun Portaat – toimintamalliin (Ahola & Hirvihuhta 2000).

- 1) keskustelu perustuu luottamukseen ja molemminpuoliseen kunnioittamiseen
- 2) keskustelun aluksi kartoitetaan tosiasiat eli mitä oppilas on tehnyt ja mihin käyttäytymiseen halutaan muutosta
- 3) arvioidaan tapahtunutta oppilaan kanssa yhdessä. Tehdään näkyväksi tiettyjen työrauhaa häiritsevien tekojen vaikutuksia oppilaaseen ja luokkatilanteeseen. Arvioidaan, onko käyttäytyminen ollut toivottavaa tai onko siitä ollut kenellekään todellista hyötyä.
- 4) tehdään yhdessä suunnitelmaa siitä, miten tapahtumien toistuminen vältetään (motivaatio!)
- 5) sitoudutaan suunnitelmaan. Sitoutumista auttaa, kun oppilasta autetaan näkemään työrauhan parantumisen myönteisiä vaikutuksia ja hyötyjä hänelle itselleen sekä koko luokalle.
- 6) seurataan suunnitelman toteutumista ja tehdään siihen tarvittaessa korjauksia

Oppilas, jolla on tarkkaavuuden ja käyttäytymisen pulmaa, saattaa tarvita käyttäytymisen säätelyn tueksi säännöllisiä tapaamisia vastuuajuisen kanssa. Mikäli tavoitteisiin liittyviä kriteerirajan alituksia on useilla eri viikoilla, keskustelut on syytä sopia jatkumaan toistaiseksi säännöllisesti esim. kerran viikossa, kunnes käyttäytymisessä tapahtuu muutos toivottuun suuntaan. Kasvatuskeskustelut toimivat tilanteina, joissa vastuuajuisen antaa oppilaalle syventävää palautetta asetettuihin tavoitteisiin liittyen. Tällöin oppilaan kanssa voidaan yhdessä pohtia vastauksia seuraaviin tärkeisiin kysymyksiin (vrt. Hattie & Timperley, 2007). Kysymykset ovat:

- Mitkä ovat tavoitteet?
- Mitä edistymistä tavoitteiden suuntaan on tapahtunut?
- Mitä (oppilaan) tarvitsee tehdä, jotta edistystä tapahtuu?

Seuraamusten vaikutusten arvioiminen: ovatko puuttumisen keinot riittäviä?

Kasvatuskeskustelujen hyödyllisyyttä arvioitaessa on syytä pitää mielessä, että mikäli säännöllisistä, useilla eri viikoilla toteutetuista keskusteluista ei näyttäisi olevan oppilaalle tai luokkatilanteelle hyötyä, oppilaan tuen tarvetta on arvioitava kokonaisvaltaisesti uudelleen. Tarvitseeko oppilas luokkatilanteisiin ja oppimiseen yksilöllisempää tukea? Miten tätä tukea voidaan suunnitella ja toteuttaa? Mistä oppilaan häiriökäyttäytyminen itse asiassa kertoo? Keskimäärin 2-5 % oppilaista tarvitsee käyttäytymisen osalta erityistä tukea. Yleisen tason interventiolla ei välttämättä voida tukea riittävästi heitä, vaan tarvitaan yksilökohtaisempia suunnitelmia tilanteeseen puuttumiseksi. Ryhmätason intervention rinnalle voidaan suunnitella yksilökohtaisia toimenpiteitä.

Tuen lisäämisen ja tehostamisen ohella voidaan pohtia tietyissä tapauksissa myös seuraamusten voimistamista. Tällöin puhutaan jo yksilöidymmästä ja tehostetummasta puuttumisesta häiriökäyttäytymiseen. Poikkeustapauksissa, jos oppilas ei ole pitänyt kiinni yhteisesti sovituista säännöistä, käyttäytyy toistuvasti uhmakkaasti ja röyhkeästi joko oppilastovereitaan ja/tai opettajiaan kohtaan, voidaan kasvatuskeskusteluissa ottaa oppilaan ja hänen huoltajiensa kanssa puheeksi kaksi kasvatuskeskustelua seuraavaa, voimakkaampaa puuttumisen tapaa. Näistä ensimmäinen on oppilaan huoltajan kutsuminen koululle seuraamaan oppilaan koulupäivän kulkua ja toinen oppilaan tilapäinen, lyhytaikainen eristäminen omasta opetusryhmästään.

Oppilaan huoltajan kutsuminen koululle seuraamaan oppilaan koulupäivän kulkua on varsin tehokkaaksi osoittautunut tapa puuttua huomattavaan määrään häiriökäyttäytymistä. Huoltajan paikalla olo on voimakas signaali oppilaalle siitä, että aikuiset ovat tilanteesta huolissaan ja haluavat tosissaan tilanteeseen muutosta. Tämä toimintatapa on tehokas silloin, kun huoltajat saadaan hyvään yhteistyöhön koulun kanssa yhteisissä työrauhatalkoissa.

Silloin, kun huoltajaa ei saada syystä tai toisesta mukaan seuraamaan oppilaan koulupäivän kulkua, voidaan poikkeustapauksessa harkita oppilaan lyhytaikaista eristämistä omasta opetusryhmästä. Tällä tarkoitetaan oppilaan opetuksen järjestämistä lyhytaikaisesti, suunnitellusti ja valvotusti oman opetusryhmän ulkopuolella – tavallisimmin kahden kesken toisen opettajan valvonnassa. Tämä sanktiokeino on mietittävä huolella ja yhteistyössä oppilaan huoltajien kanssa. Sanktiokeino toimii akuutissa tilanteessa rauhoittavana aikalisänä, jolloin sekä oppilas, että häntä opettavat opettajat saavat hengähdystauon kenties hyvinkin tulehtuneeseen tilanteeseen ja oppilaan tarvitsemia jatkotukitoimia ehditään suunnittelemaan huolellisemmin.

Tilapäinen eristäminen ei koskaan saa olla keinovalikoiman kärkipäässä puututtaessa yksittäisen oppilaan häiriökäyttäytymiseen. Se tulisi ottaa käyttöön silloin, kun kaikkia muita mahdollisia keinoja on jo käytetty, tai jos oppilaan tilanne muuttuu akuutisti selvästi huonompaan. Tämä keino on voimakas tapa vaikuttaa sosiaalisen paineen kautta oppilaan motivaatioon korjata omaa käyttäytymistään. Yleensä oppilaalla on tarve kuulua omaan kaveriporukkaan, jolloin paluu ”poikkeustilasta” takaisin omaan opetusryhmään on oppilaalle hyvinkin tavoittelemisen arvoista.

Oppilaalle suunnitellaan oma oppimissuunnitelma siksi aikaa, kun hän opiskelee oman opetusryhmänsä ulkopuolella. Oppimissuunnitelma rakennetaan yhteistyössä oppilaan, oppilaan

©Niilo Mäki Instituutti

huoltajien ja opettajien kanssa. Opetus on suunniteltava, toteutettava ja sitä on seurattava valvotusti.

YHTEENVETO ENSIMMÄISESTÄ OHJAUSTAPAAMISESTA

Tarkkaavuushäiriöisen nuoren käyttäytyminen on vahvasti ympäristötekijöiden säätelemää. Tästä syystä nuoren **käyttäytyminen voi vaihdella suuresti eri oppiaineiden tunneilla**. Eri tunneilla on siten erilainen työrauha. Tarkkaavuuteen vaikuttavat biologiset ja motivaatioon liittyvät tekijät, opettajaan liittyvät tekijät sekä koko ympäristöön eli muuhun luokkaan liittyvät tilannetekijät. Työrauha on vähintäänkin näiden tekijöiden summa! Tarkkaavuuden pulmiin voidaan vaikuttaa sekä yksilö- että luokkatasolla. Työrauha kaikille -malli on työkalu näiden pulmien vähentämiseksi luokkatasolla. Toimiakseen mahdollisimman tehokkaasti, työkalua on käytettävä **johdonmukaisesti ja systemaattisesti kaikilla oppitunneilla**.

Erityisesti on kiinnitettävä huomiota **palautteen antamisen tapaan**. Palautteen antaminen tuntien aikana voi olla kielellistä tai ei-kielellistä. Ei-kielellinen kannustava palaute voi olla vaikkapa nyökkäys tai peukun nosto, joka ei vie opettajalta juurikaan aikaa, saati häiritse muita oppilaita. Tarkkaavuuden ja käyttäytymisen pulmien kanssa kamppaileva oppilas tarvitsee kuitenkin **selkeän kohdennetun palautteen siitä, mitä hän on tehnyt oikein**. Voit vaikka todeta lyhyesti ”hyvä, ryhdyit heti tekemään töitä” tai ”hyvä, olet muistanut ottaa välineet mukaan”. **Tunnista** onnistuminen, kun se tulee esiin TOIMINNASSA ja **kerro** palautteessa tämä konkreettisesti oppilaalle esim. ”ryhdyit heti laskemaan, hyvä juttu!” Tärkeää on kiinnittää **huomiota erityisesti positiiviseen palautteeseen**, sillä tarkkaamaton ja huonosti käyttäytyvä oppilas on tottunut saamaan pääsääntöisesti kielteistä palautetta ja toimimaan tämän kielteisen palautteen pohjalta.

Negatiivista palautetta annetaan, kun se on tarpeen. Negatiivista palautetta antaessasi on hyvä **kohdistaa palaute suoraan oppilaan toimintaan ja antaa samalla vinkki siitä, miten oppilaan odotetaan toimivan**: esim. ”häiritset nyt opetusta, keskity kuuntelemaan”. On hyvä myös tarkkailla omaa palautteen antamisen tapaa: saako oppilas välillä möläyttelystä positiivista ja välillä negatiivista palautetta opettajalta? Jos oppilas esittää tunnilla asiaankuulumattoman, mutta ehkä mielenkiintoisen kommentin, lähteekö opettaja välillä jatkamaan keskustelua sivuaiheesta oppilaan kanssa (ts. antaa vahvistavan positiivisen palautteen) vai jättääkö hän johdonmukaisesti asiaankuulumattomat kommentit huomiotta (negatiivinen, sammuttava palaute)?

Jos opettajan antama palaute möläyttelystä on välillä positiivinen ja välillä negatiivinen, oppilas ”elää” sillä, että hän tietää saavansa jossain vaiheessa opettajan jakamattoman huomion (yksi kerta viidestä voi siis tärpätä!). Tällöin on kiinnitettävä huomiota palautteen antamisen tapaan, jotta se ei enää olisi oppilaan näkökulmasta katsottuna ristiriitaista. Tämä taito vaatii harjoittelua, mutta sitä on mahdollista kehittää. Näin myös oppilaat vähitellen oppivat tuntemaan opettajansa toimintatavat - **toisin sanoen palkkioista ja rangaistuksista tulee oppilaalle ennustettavampia**. Muistathan vielä, että palautteen antamisessa **pyrimme aina määrittelemään tekoja, emme oppilasta itseään**.

Intervention aikana (ja mikseipä muutenkin!) jokainen aineenopettaja voi antaa väliaikapalautetta luokan kehityssuunnasta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Tämä vahvistaa oppilaiden tunnetta siitä, että kaikki ovat tasapuolisesti mukana yhteisissä ”työrauhatalkoissa”. **Aineenopettajien vastuulla on toimittaa viikkokohtaiset arviointilomakkeet (+/-) luokanohjaajalle perjantaisin (palautuspaikka sovittava).**

Luokanohjaajalla on vastuu tilastoinnista ja arviointilomakkeiden tallessa pitämisestä. Tilastoinnissa luokanohjaaja vertaa oppilaan viikon aikana saamien plussien määrää oppilaan saamien merkintöjen kokonaismäärään. Esimerkinomaisesti: jos oppilaalla on 30vkt, hänelle pitäisi tulla viikkokohtaisia arviointeja yhteensä 60 kpl (jokaiselta tunnilta kaksi arviota). **Luokanohjaaja ottaa välittömästi yhteyttä oppilaan huoltajaan ja oppilashuoltoryhmään, mikäli jollain viikolla onnistumisia eli plusseja on vähemmän kuin _____% merkintöjen kokonaismäärästä.** Oppilaan saamien plusmerkintöjen kokonaismäärä viikossa määrittää mahdolliset seuraamukset.

Luokanohjaaja näkee tilastoista viikoittain, mihin suuntaan luokan käyttäytyminen on menossa. Motivointikeinona luokanohjaaja voi kertoa luokalle, paljonko koko luokka sai edellisellä viikolla plusseja ja kuinka paljon enemmän niitä on nyt ollut (edellyttää siis sitä, että ne ovat todellakin lisääntyneet). Näin oppilaille tulee luokkana tunne siitä, että he kykenevät säätelemään käyttäytymistään. Jos luokanohjaaja innostuu, hyvä ja havainnollinen keino on tehdä viikoista ja plussien määrästä pylväsdiagrammi, josta käy selkeästi ilmi luokan edistyminen tai tsemppaamisen tarve (x-akselilla viikot ja y-akselilla plussien määrät).

Oppilashuoltoryhmän vastuulla on puuttua nopeasti tilanteeseen, jossa oppilas on saanut jollakin viikolla plusseja vähemmän kuin kriteeriraja edellyttää. Puuttumisen aikajänne on noin viikko. OHR:ssä sovitaan vastuuhenkilöt oppilaan asian käsittelemiseksi. Vastuuhenkilöt ottavat yhteyttä oppilaan kotiin ja sopivat tapaamisen koululle. **Tapaamisessa on vastuuhenkilöiden lisäksi oppilas ja hänen huoltajansa** ja siinä on tarkoitus lyhyesti käydä läpi oppilaan velvollisuudet esim. koulun järjestyssääntöjä ja Perusopetuslakia (PL 35§) apuna käyttäen. Lisäksi painotetaan jokaisen oppilaan ja opettajan oikeutta työrauhaan. Tapaamisessa ei ole syytä keskustella muista koulunkäyntiin liittyvistä asioista. Huoltajien tapaamista varten on olemassa tässä oppaassa **erilliset ohjeet.**

Mikäli saman oppilaan asia tulee intervention aikana toistamiseen OHR:ään, vastuuhenkilöt ohjaavat oppilaan kasvatuskeskusteluun esim. koulukuraattorin tai muun vastuuikäisen kanssa. Ennen ohjaamista keskustellaan **huoltajan kanssa ja pyydetään häneltä tähän lupa.** Kasvatuskeskusteluissa on hyvä avata oppilaalle hänen käyttäytymisensä seurauksia suhteessa muihin luokkatovereihin, opettajiin sekä oppilaan omaan tilanteeseen. Häiriökäyttäytymisen seurauksia ”puretaan” oppilaalle näkyvään muotoon, koska oppilas itse harvoin osaa nähdä käyttäytymisensä seurauksia muiden ihmisten näkökulmasta. Voi myös olla, että oppilas on säännönmukaisesti tulkinnut tiettyjä tilanteita väärin. Keskustelut voidaan sopia jatkumaan esim. viikon tai kahden viikon välein, kunnes käyttäytymisessä tapahtuu näkyvä muutos parempaan. Kasvatuskeskusteluiden toteuttamista varten on olemassa tässä oppaassa **erilliset ohjeet.**

TYÖRAUHA KAIKILLE – toimintamallin avulla ei voida ratkaista kaikkia oppilaiden tarkkaavuuteen ja käyttäytymiseen liittyviä ongelmia. Saattaa olla, että johonkin oppilaaseen mallin käyttöönotolla ei juuri näytä olevan vaikutusta tai vaikutus tulee vasta myöhemmin kuin luokan muilla oppilailla. Kokemusten mukaan mallilla voidaan kuitenkin tehokkaasti vaikuttaa eniten häiritsevien oppilaiden ympärillä oleviin oppilaisiin, jotka omalla toiminnallaan saattavat sallia tai ylläpitää toisten kielteistä käyttäytymistä. **Kun muu luokka saadaan toimimaan toivotulla tavalla, myös mahdollisuudet häiritsevään käyttäytymiseen käyvät vähäisemmiksi!** Kannattaa siten tarkasti miettiä, ketkä ovat luokassa ne ”avainhenkilöt”, joiden käyttäytymiseen kannattaa ensi vaiheessa pyrkiä vaikuttamaan positiivisen palautteenannon menetelmin. Hyvä nyrkkisääntö kannattaa pitää mielessä: **lapsi ja nuori pyrkii aina toistamaan sen, mistä hän saa positiivista palautetta!**

TYÖRAUHA KAIKILLE -mallia voidaan käyttää niiden oppilaiden tunnistamiseen, jotka tarvitsevat tarkkaavuuden ja oppimisen tueksi muita toimenpiteitä. Näiden nuorten kohdalla dokumentoitu, pitkällä aikavälillä kerätty havainnointiaineisto voi olla tukitoimien saamiseksi hyödyksi.

Sovimme ohjaustapaamisessa yhdessä:

- 1) Keräämme viikkoarviointilomakkeella **perustason tietoa** luokan käyttäytymisestä _____ asti. On erittäin tärkeää, että **luokalle tai huoltajille ei vielä tässä vaiheessa kerrota arvioinnista!**
- 2) Luokkaa informoidaan asiasta _____. Huoltajille postitetaan infokirjeet _____.
- 3) Interventio alkaa _____.

OHJAUSTAPAAMISISSA USEIN TOISTUVIA KYSYMYKSIÄ /FAQ

Korvataanko työrauhatoimintaan osallistuneille opettajille työaika?

Toimintamallin tarkoituksena on vähentää työrauhaongelmia ja ”säästää” tätä kautta opettajien työrauhan ylläpitämiseen käytettyä aikaa sekä parantaa opettajan kokemaa työn hallinnan tunnetta. Lähtökohtaisesti on ajateltu, että työrauhatoiminta ei ole erikseen korvattavaa toimintaa, vaan esimerkiksi tietyn ajanjakson yt-tunteja voidaan kohdentaa tähän toimintaan. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että tällöin on karsittava yt-ajasta jotakin muuta pois. Ajankäytön priorisoiminen ja kohdentaminen tiettyihin toimintoihin voi tällöin tulla kyseeseen. Joillakin kouluilla on käytetty tukiovetusresurssia luokanohjaajan tekemän tilastointityön korvaamiseen, toisilla kouluilla on taas käytetty 8. ja 9.-luokkien TET -tunneista säästyneitä tunteja korvaamaan Työrauha kaikille – ohjaustapaamisiin ja seurantatapaamisiin käytettyä aikaa. Jokainen koulu voi omien resurssiensa puitteissa pohtia, miten toimintaa hallinnollisesti resursoidaan.

Miten opettaja arvioi sen, antaako hän oppilaalle plussan vai miinuksen tunnin lopuksi? Miksi arviointiin ei ole olemassa yhtenäisiä kriteerejä?

Koulussa tapahtuvaan arviointiin liittyvä vaikeus on aina arviointeihin liittyvä subjektiivisuus ja suhteellisuus. Jokaisella opettajalla on erilainen vaatimustaso ja sietoraja käyttäytymiselle. Näin kuuluukin olla. Yhtenäisten kriteerien luominen plussille ja miinuksille olisi erittäin hankalaa ja toteuttaminen olisi työlästä. Jos kriteerit plussille ja miinuksille olisivat yhdenmukaiset, opettajan koko huomion tulisi olla jatkuvasti suunnattuna pelkkien tavoitteiden ja kriteerien tarkkailemiselle eikä aikaa opettamiselle jäisi lainkaan.

Jokainen opettaja voi luottaa omaan ammattitaitoonsa asettaa käyttäytymiselle tiettyjä vaatimuksia ja odotuksia ja myös selvästi kertoa nämä odotukset oppilaille. Näiden pohjalta oppilaat vähitellen oppivat soveliaan ja sopimattoman käyttäytymisen rajat. Arviointi on selkeää, kun kaikki tietävät, mitä plussan ja miinuksen takana piilee: yksinkertainen käyttäytymiseen liittyvä tavoite. Tärkeintä oppilaan kannalta on se, että miinus ei tule koskaan ennakoimatta. Oppilaan on kyettävä ennakoimaan käyttäytymisensä seurauksia ja hän ei sitä voi tehdä, jos miinusmerkintä tulee täysin varoittamatta ja yllättäen. Kun opettaja antaa ennakkoarvioituksen siitä, että onnistuminen tavoitteen suhteen on vaarassa (ts. plussa jää saamatta), oppilaan on mahdollista vielä korjata käyttäytymistään.

Miten voimme vaatia oppilaita käyttäytymään sääntöjen mukaisesti, kun oman koulumme opettajatkin ovat hyvin erimielisiä olemassa olevista säännöistä ja tulkitsevat niitä hyvin eri tavalla?

Tämä on hyvin yleinen ongelma kouluissa, joka aiheuttaa paljon hämmennystä sekä oppilaissa ja huoltajissa, että myös koulun aikuisissa. Monesti opettajien ja oppilaiden käsitykset hyvistä säännöistä ovat erilaisia. Samankin koulun opettajilla on toistensa kanssa eriäviä käsityksiä säännöistä. On hankala perustella olemassa olevia käyttäytymistavoitteita tai sääntöjä oppilaille, jos opettajilla itsellään on epäselvä ja ristiriitainen käsitys niistä. (Cantell 2010, 180-181.) Opettajilla tulisikin olla varmuus siitä, että heillä ylipäänsä on yhteinen käsitys toiminnan tavoista – tämä vaatii tilaa ja aikaa keskustelulle. Hyvä työilmapiiri, avoimuus, toimivat vuorovaikutustaidot

©Niilo Mäki Instituutti

sekä esimiestyö luovat pohjaa toimintakulttuurille, joka vahvistaa työyhteisön yhteisiin sääntöihin ja toimintatapoihin sitoutumista.

Voiko tavoitteita muuttaa kesken intervention? Kyllä voi, mutta tämä on hyvä toteuttaa aina yhteistyössä oppilaiden kanssa. Jos oppilaat ja opettajat ovat esimerkiksi sitä mieltä, että toinen tavoite on jo saavutettu riittävän hyvin, mutta toiseen tavoitteeseen on vielä matkaa, voidaan yhdessä sopien toista tavoitetta muuttaa kesken intervention.

Voiko kriteerirajaa tiukentaa kesken intervention? Edistymistä ei voi ”palkita” tiukentamalla rajaa. Silloin edistyminen johtaa rankaisemiseen! Jos sitä vastoin oppilaat ovat itse motivoituneita rajan tiukentamiseen, tähän ei ole estettä. Tämä kuitenkin toimii vain erittäin motivoituneen ja sitoutuneen ryhmän kohdalla.

Onko opettajien seurantatapaamisia pakko pitää? Miksi? Kyllä on. Seurantatapaamiset ovat välttämättömiä toiminnan tuloksellisuuden kannalta. Tapaamisiin osallistuminen vahvistaa toimintaan sitoutumista ja motivoitumista. Seurantatapaamisissa opettajat saavat jakaa kokemuksiaan ja arvioida toiminnan vaikuttavuutta. Vaikuttavuuden arvioinnilla on merkitystä intervention keston kannalta – kuinka kauan ryhmän kanssa kannattaa jatkaa välittömän palautejärjestelmän toteuttamista.

Oppilaan/oppilaiden on vaikea vastaanottaa positiivista palautetta. Joka kerta, kun annan kannustavaa palautetta, oppilas käyttäytyy tämän jälkeen todella huonosti. Mitä voin tehdä? Ilmiö ei ole koulumaailmassa mikään harvinaisuus. Kun oppilas on tottunut saamaan pääsääntöisesti kielteistä palautetta käyttäytymisestään, voi olla aluksi vaikea vastaanottaa opettajalta kannustavaa palautetta. Tähän voi olla useita eri syitä: kannustava palaute saattaa nolostuttaa oppilasta, koska hän haluaa mieluummin pysyä ”koviksen” maineessa tai oppilas ei yksinkertaisesti tiedä kuinka käsitellä onnistumisia. Saattaa myös olla niin, että oppilaan on vaikea uskoa onnistumiseen ja siksi hän voi jopa epäillä opettajan antaman palautteen paikkansapitävyyttä.

Oli syy mikä tahansa, tärkeintä on, että opettaja säilyttää malttinsa kohdatessaan oppilaan, jonka käytös huononee palautetta annettaessa. Opettajalle tämä saattaa olla aluksi hyvin turhauttavaa, mutta on hyvä muistaa, että oppilaallekin tilanne on haastava. Opettaja voi kokeilla kuitenkin tilanteessa seuraavia Sprickin (2006, 155-156) mainitsemia keinoja:

- anna oppilaalle palautetta yksityisesti, vaikkapa oppitunnin jälkeen
- puhu oppilaan kanssa kahden kesken hänen taipumuksestaan käyttäytyä huonosti kannustavan palautteen antamisen jälkeen. Kysy oppilaalta, millä tavoin hän toivoisi palautetta annettavan, jotta hänen ei tarvitsisi huonontaa käyttäytymistään?
- lisää kannustavan palautteen määrää hitaasti sitä mukaa, kun oppilas on sitä valmis vastaanottamaan. Älä tyrkytä palautetta väkisin.

Entäpä jos huoltajien tapaamiset ja kasvatuskeskustelut eivät kaikista yrityksistä huolimatta tehoa oppilaan häiriökäyttäytymiseen? Kasvatuskeskustelujen hyödyllisyyttä arvioitaessa on syytä pitää mielessä, että mikäli säännöllisistä, useilla eri viikoilla toteutetuista keskusteluista ei näyttäisi olevan oppilaalle tai luokkatilanteelle hyötyä, oppilaan tuen tarvetta on arvioitava kokonaisvaltaisesti uudelleen. Tarvitseeko oppilas luokkatilanteisiin ja oppimiseen yksilöllisempää tukea? Miten tätä tukea voidaan suunnitella ja toteuttaa? Mistä oppilaan häiriökäyttäytyminen itse asiassa kertoo? Keskimäärin 2-5 % oppilaista tarvitsee käyttäytymisen osalta erityistä tukea. Yleisen tason interventiolla ei välttämättä voida tukea riittävästi heitä, vaan tarvitaan yksilökohtaisempia suunnitelmia tilanteeseen puuttumiseksi. Ryhmätason intervention rinnalle voidaan suunnitella yksilökohtaisia toimenpiteitä.

Tuen lisäämisen ja tehostamisen ohella voidaan pohtia tietyissä tapauksissa myös seuraamusten voimistamista. Tällöin puhutaan jo yksilöidymmästä ja tehostetummasta puuttumisesta häiriökäyttäytymiseen. Poikkeustapauksissa, jos oppilas ei ole pitänyt kiinni yhteisesti sovituista säännöistä, käyttäytyy toistuvasti uhmakkaasti ja röyhkeästi joko oppilastovereitaan ja/tai opettajiaan kohtaan, voidaan kasvatuskeskusteluissa ottaa oppilaan ja hänen huoltajiensa kanssa puheeksi kaksi kasvatuskeskustelua seuraavaa, voimakkaampaa puuttumisen tapaa. Näistä ensimmäinen on oppilaan huoltajan kutsuminen koululle seuraamaan oppilaan koulupäivän kulkua ja toinen oppilaan tilapäinen, lyhytaikainen eristäminen omasta opetusryhmästään.

Oppilaan huoltajan kutsuminen koululle seuraamaan oppilaan koulupäivän kulkua on varsin tehokkaaksi osoittautunut tapa puuttua huomattavaan määrään häiriökäyttäytymistä. Huoltajan paikalla olo on voimakas signaali oppilaalle siitä, että aikuiset ovat tilanteesta huolissaan ja haluavat tosissaan tilanteeseen muutosta. Tämä toimintatapa on tehokas silloin, kun huoltajat saadaan hyvään yhteistyöhön koulun kanssa yhteisissä työrauhatalkoissa.

Silloin, kun huoltajaa ei saada syystä tai toisesta mukaan seuraamaan oppilaan koulupäivän kulkua, voidaan poikkeustapauksessa harkita oppilaan lyhytaikaista eristämistä omasta opetusryhmästä. Tällä tarkoitetaan oppilaan opetuksen järjestämistä lyhytaikaisesti, suunnitellusti ja valvotusti oman opetusryhmän ulkopuolella – tavallisimmin kahden kesken toisen opettajan valvonnassa. Tämä sanktiokeino on mietittävä huolella ja yhteistyössä oppilaan huoltajien kanssa. Sanktiokeino toimii akuutissa tilanteessa rauhoittavana aikalisänä, jolloin sekä oppilas, että häntä opettavat opettajat saavat hengähdystauon kenties hyvinkin tulehtuneeseen tilanteeseen ja oppilaan tarvitsemia jatkotukitoimia ehdittää suunnittelemaan huolellisemmin.

Tilapäinen eristäminen ei koskaan saa olla keinovalikoiman kärkipäässä puututtaessa yksittäisen oppilaan häiriökäyttäytymiseen. Se tulisi ottaa käyttöön silloin, kun kaikkia muita mahdollisia keinoja on jo käytetty, tai jos oppilaan tilanne muuttuu akuutisti selvästi huonompaan. Tämä keino on voimakas tapa vaikuttaa sosiaalisen paineen kautta oppilaan motivaatioon korjata omaa käyttäytymistään. Yleensä oppilaalla on tarve kuulua omaan kaveriporukkaan, jolloin paluu ”poikkeustilasta” takaisin omaan opetusryhmään on oppilaalle hyvinkin tavoittelemisen arvoista.

Oppilaalle suunnitellaan oma oppimissuunnitelma siksi aikaa, kun hän opiskelee oman opetusryhmänsä ulkopuolella. Oppimissuunnitelma rakennetaan yhteistyössä oppilaan, oppilaan

©Niilo Mäki Instituutti

huoltajien ja opettajien kanssa. Opetus on suunniteltava, toteutettava ja sitä on seurattava valvotusti.

Työrauha kaikille - toimintamalli on vähentänyt luokan häiriökäyttäytymistä merkittävästi. Häiriökäyttäytymistä esiintyy kuitenkin vielä huomattavasti yhden opettajan oppitunneilla. Miten tilannetta voisi auttaa? Näin voi käydä. Tällöin on hyvin tärkeä miettiä, miten tukitoimia voisi kohdentaa nimenomaan näille tunneille. Mitä tukitoimia opettaja tarvitsee, jotta hän pääsisi luokan kanssa ”onnistumisten kehälle”? Voidaanko opettajaa ja luokkaa tukea esimerkiksi avustajan tai samanaikaisopettajan avulla? Voidaanko käyttää erityisopettajan resurssia näillä tunneilla? Miten tukea opettajan luokanhallinnan taitojen kehittymistä parhaalla mahdollisella tavalla?

Ensimmäinen ohjaustapaaminen: liite 1

Huoltajille lähetettävä tiedote Työrauha kaikille - toimintamallista

MUOKATTAVA MALLIPOHJA

Hyvät vanhemmat / huoltajat!

Lapsenne luokkaa opettavat opettajat ovat olleet pitkään huolissaan luokan levottomasta työskentelyilmapiiristä. Levottomuuden vuoksi sekä oppilaiden että opettajien oikeus työrauhaan on vaarantunut. Tämä haittaa sekä opettamista että oppimista. Ongelmaksi luokalla on koettu erityisesti _____.

Lisäksi vaikeuksia on ollut _____.

Näihin pulmakohtiin opettajat ryhtyvät kiinnittämään nyt tehostetusti huomiota.

Luokan työrauhaa tukemaan otetaan käyttöön **TYÖRAUHA KAIKILLE -toimintamalli**, jolla pyritään vähentämään luokassa ilmeneviä työrauhaongelmia. Työrauhaongelma on Levinin ja Nolanin (2010) mukaan käyttäytymistä, joka

- **häiritsee opetusta**
- **häiritsee toisten mahdollisuutta oppia**
- **loukkaa / satuttaa toisia henkisesti tai ruumiillisesti**
- **tuhoaa omaisuutta**

Toimintamallin avulla koulun aikuiset ohjaavat oppilaita säätelemään käyttäytymistään siten, että luokassa säilyisi mahdollisimman hyvä oppimisilmapiiri. Käyttäytymisen säätelyn taidot kehittyvät oppilailla eri tahtiin. Nämä taidot ovat sarja kehityksellisiä taitoja, joita voidaan harjoitella ja oppia. Käyttäytymisen säätely on helpompaa, kun

- **käyttäytymiseen liittyvät odotukset ja tavoitteet ovat selkeitä**
- **käyttäytymistä seuraava palaute on nopeaa ja tehokasta**
- **palkkiot ja seuraamukset ovat ennakoitavissa**

Näihin tekijöihin pyrimme toimintamallilla vaikuttamaan. Työkaluna toimintamallin toteuttamisessa opettajat käyttävät oppilaiden käyttäytymisen seurantaan tarkoitettua lomaketta. Seuranta toteutetaan **jokaisessa oppiaineessa luokan jokaiselle oppilaalle**. Näin kaikki ovat mukana arvioinnissa ja myös toimenpiteet ovat tasapuolisia kaikille. Seurannan avulla pyritään systemaattisesti **puuttumaan ongelmakäyttäytymiseen** ja **kannustamaan** luokan kaikkien

©Niilo Mäki Instituutti

oppilaiden työskentelyä. Oppilaita arvioidaan seuraavan kahden tekijän suhteen:

1) Tähän kirjoitetaan ensimmäinen tavoite sekä puretaan 2-3 lauseella auki, mitä tavoitekäyttäytyminen tarkoittaa.

Jokaisen oppitunnin lopuksi opettaja arvioi, onko oppilas onnistunut tässä tavoitteessa. Jos oppilas on onnistunut, merkitsee opettaja + -merkin kyseisen tavoitteen ja oppitunnin kohdalle. Jos tunti ei ole sujunut odotusten mukaisesti, opettaja merkitsee – merkinnän kyseisen tavoitteen ja oppitunnin kohdalle.

2) Tähän kirjoitetaan toinen tavoite, sekä puretaan 2-3 lauseella auki, mitä tavoitekäyttäytyminen tarkoittaa.

Jokaisen oppitunnin lopuksi opettaja arvioi, onko oppilas onnistunut tässä tavoitteessa. Jos oppilas on saavuttanut tavoitteen, merkitsee opettaja + -merkin kyseisen tavoitteen ja oppitunnin kohdalle. Jos tunti ei ole sujunut odotusten mukaisesti, opettaja merkitsee – merkinnän kyseisen tavoitteen ja oppitunnin kohdalle.

Jokaista tuntia arvioidaan siten kahden tekijän suhteen. Oppilaille annetaan palautetta erityisesti positiivisista tuloksista ja heitä kannustetaan osallistumaan yhteisiin ”työrauhatalkoisiin”. Viikon viimeisen tunnin jälkeen jokainen luokkaa opettava aineenopettaja palauttaa seurantalomakkeen luokanvalvojalle, joka tekee arvioinneista yhteenvedon. **Mikäli jollain oppilaalla on yhden viikon aikana vähemmän kuin _____% plusmerkintöjä (eli tavoitteiden mukaisia onnistumisia) tieto asiasta lähtee vanhemmille ja koulun oppilashuoltoryhmään.**

Oppilashuoltoryhmässä asiaa käsitellään ja sovitaan nopean puuttumisen tapa. Työryhmä käsittelee asioita luottamuksellisesti. Oppilashuoltoryhmän vastuuhenkilöt kutsuvat oppilaan ja huoltajat koululle yhteiseen tapaamiseen. **Mikäli oppilaalla on myöhemmin toistamiseen vähemmän kuin _____% plusmerkintöjä viikon aikana kertyneistä merkinnöistä, oppilashuoltoryhmän vastuuhenkilöt ottavat uudelleen yhteyttä huoltajiin jatkotoimenpiteistä sopimiseksi.**

Opettajat pitävät toimintamallin aloittamista tarpeellisenä ja asia on käsitelty ja hyväksytty
©Niilo Mäki Instituutti

opettajainkokouksessa. Koulumme opettajat sekä oppilashuoltoryhmä ovat sitä mieltä, että te, hyvät lapsenne huoltajat, olette tärkeimmässä asemassa lapsenne koulunkäyntiin ja kasvatukseen liittyvissä asioissa. Toivomme, että sitoudutte yhdessä koulun kanssa tukemaan tässä kirjeessä mainittuja tavoitteita, joiden tarkoitus on ylläpitää ja kehittää myönteistä oppimisilmapiiriä ja varmistaa, että lapsenne oppii tarpeellisia työskentelytapoja jatko-opintoja varten.

Yhteistyöterveisin,

OPPAAN 2. OSA:

SEURANTATAPAAMISET

TYÖRAUHA KAIKILLE

tukitoimia yläkoulujen
työrauhaongelmiin

- seurantatapaamiset

Tämän oppaan toisessa osiossa kuvataan mitä tapahtuu intervention aikana pidettävissä seurantatapaamisissa. **Näihin tapaamisiin osallistuvat kaikki Työrauha kaikille -toimintaan osallistuvat koulun aikuiset ja tapaamisia järjestetään neljän viikon välein siihen asti, kunnes interventio päätetään lopettaa.**

TYÖRAUHA KAIKILLE

SEURANTATAPAAMISET KOULULLA

Osallistujan

- Ymmärrys prosessista syvenee
- Aktiivisuus toimijana kasvaa
- Sitoutuminen prosessiin vahvistuu

Osallistuja voi

- Etsiä ja löytää vastauksia esiin nousseisiin kysymyksiin
- Pohtia kriittisesti työrauhaan vaikuttavia tekijöitä ja peilata kokemuksia kollegojen kanssa
- Arvioida ja kyseenalaistaa aikaisempia käsityksiä ja toimintatapoja ja löytää tilalle uusia, toimivampia ratkaisuja

TYÖRAUHA KAIKILLE

SEURANTATAPAAMISET:

- Toteutetaan 4 viikon välein intervention aikana
- Kaikki kohdeluokkaa opettavat opettajat osallistuvat
- Lyhyet, tunnin mittaiset tapaamiset
- Sisältö (liite: seurantatapaamisen checking-list):
 - Keskeisten asioiden käyminen läpi ohjaajan johdolla
 - Intervention jatkamisesta / lopettamisesta sopiminen
 - Seuraavan tapaamisajan sopiminen 4 viikon päähän

TYÖRAUHA KAIKILLE



Seurantatapaamiset aloitetaan käymällä läpi osallistujien kokemuksia ja kommentteja toimintamalliin liittyen (10minuuttia). Seurantatapaamiset on suunniteltu toteutettavaksi siten, että ne eivät venyisi tuntia pidemmiksi – tarkoituksena on jakaa kokemuksia, keskittää huomio olennaiseen (tavoitteet) sekä miettiä keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Ilmiöiden syiden pohtimisen sijaan huomio pyritään kiinnittämään siihen, millä keinoilla asetettuja tavoitteita olisi mahdollista saavuttaa.

TYÖRAUHA KAIKILLE

☺ Mikä olikaan tavoite? Mihin pyrimme vaikuttamaan?

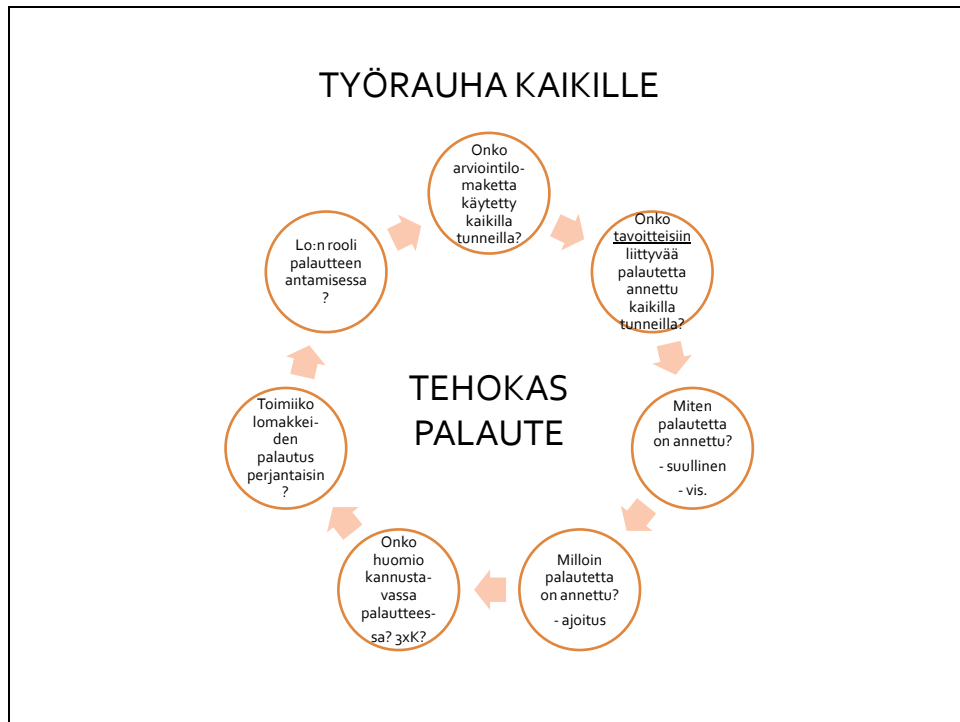
1. _____
2. _____

☺ Miten pyrimme vaikuttamaan?

Tapaamisen alkupuolella ohjaaja kertoo, mihin toimintamallilla pyritään vaikuttamaan. Joskus tämäntyyppisiin interventioihin kohdistuu niin paljon odotuksia ja toiveita, että toiminnan fokus saattaa välillä hämärtyä. Yhtä aikaa ei voida korjata kaikkea käyttäytymiseen tai tarkkaavuuteen liittyvää problematiikkaa, edistyminen vaatii kaikilta ponnistelua ja työtä, uusien työtapojenkin ennakkoluulotonta kokeilua ja työhön sitoutumista. On hyvä muistaa, että toimintamalli on jatkuva prosessi, jossa jokainen toimija harjoittelee jotakin taitoa. Työn tuloksia nähdään usein vasta taaksepäin katsomalla, eikä kehitys aina etene suoraviivaisesti tasaista vauhtia eteenpäin. Keskittymällä olennaiseen päästään kuitenkin aina seuraavaan etappiin!

Työrauha kaikille toimintamallissa tavoitteisiin pääseminen edellyttää

- tietoisuutta siitä, mitä kultakin osallistujalta odotetaan
- johdonmukaista toimintaa yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti
- tehokkaan palautteen antamisen harjoittelemista sekä
- seuraamusten johdonmukaista ja nopeaa toteuttamista silloin, kun ne ovat tarpeen.



Ohjaajan tehtävänä on käydä seurantatapaamisissa läpi tehokkaan palautteen antamisen elementtejä toimintamalliin liittyen (15 minuuttia). On hyvä kerrata vielä viikkoarviointilomakkeen käyttöön liittyvät asiat, palautteen antamisen merkitys sekä palautteen antamiseen liittyvät käytännön seikat (ajankohta, menetelmät, lomakkeiden palauttamiset ym.).

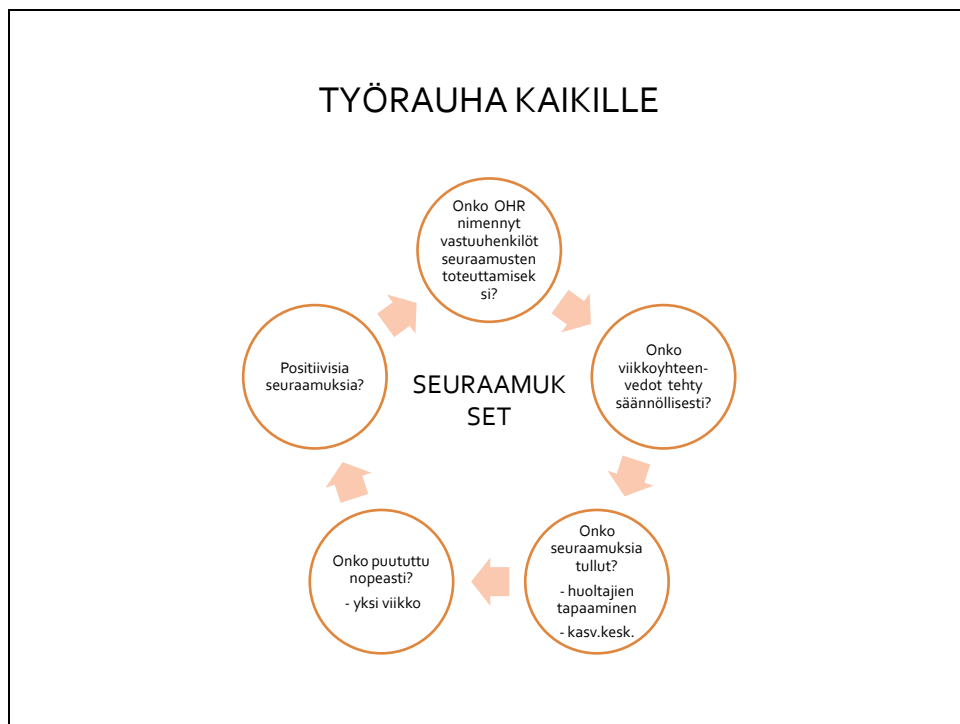
Tehokkaan palautteen antamisen dia toimii usein hyvänä muistuttajana siitä, että palautteen antaminen ei ole vain mekaaninen suoritus lomakkeen avulla, vaan palautetta voidaan antaa hyvin monella tavalla ja eri yhteyksissä siten, että se parhaiten palvelee oppilaiden itsesäätelyn taitojen kehittymistä. Kun opettaja mieltää, että hän ei merkitse vain plussia ja miinuksia lomakkeelle, vaan auttaa oppilasta kehittämään tarpeellisia itsesäätelyn taitoja, palautteen antamisen merkitys saa kokonaan uuden ulottuvuuden.

Seurantatapaamisessa ohjaaja tarkistaa, onko viikkoarviointilomaketta käytetty kaikilla oppitunneilla. Toimintamallin vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, että arviointiväline on käytössä kaikilla opettajilla sovitulla tavalla. Pelkkä lomake ei itsessään saa aikaan toivottuja tuloksia - se on ainoastaan yksi työkalu toimintamallin toteuttamisessa. Se, miten työkalua käytetään, näkyy tuloksissa. Välitön, konkreettinen ja kannustava palaute, joka liittyy suoraan asetettuihin käyttäytymistavoitteisiin, saa aikaan myönteistä kehitystä. Palautetta voidaan antaa monella tavalla: sitä voidaan antaa kahden kesken oppilaalle tai koko ryhmälle. Palautetta annetaan oppitunnin aikana, sen lopussa ja tarvittaessa sen jälkeen. Palaute voi olla tilanteesta riippuen ei-kielellistä (esim. peukun nosto), kielellistä (esim. kannustavat kommentit, jutteluhetki oppilaan kanssa) tai visuaalista (viikkoarviointilomakkeen plussien ja miinusten näyttäminen oppilaille). Olennaista on muistaa kiinnittää päähuomio onnistumisiin, ei pelkkiin virheisiin ja epäonnistumisiin.

Palautteen antamisen yhteydessä ohjaajan on hyvä kysyä osallistujilta ja luokanohjaajalta kuinka viikkoarviointilomakkeiden palauttamiset ovat sujuneet. Onko lomakkeet muistettu palauttaa ©Niilo Mäki Instituutti

ajallaan (perjantaisin) luokanohjaajalle? Jokaisen aineenopettajan vastuulla on huolehtia, että lomakkeet ovat ajallaan oikeassa paikassa. Myöhässä palautetut lomakkeet aiheuttavat turhaa työtä luokanohjaajalle ja saattavat vääristää oppilaan viikkoyhteenvedoa ja pahimmassa tapauksessa johtaa väärin perustein toteutettuihin seuraamuksiin.

Luokanohjaajan rooli on palautteen antamisessa hyvin tärkeä. Tapaamisessa luokanohjaaja voi kertoa milloin ja millä tavalla hän on antanut palautetta ryhmälleen ja miten ryhmä on tähän palautteeseen reagoinut. Seurantatapaamiset toimivat myös luokanohjaajan motivoimisen tukena – hän saa tilanteesta suullista palautetta muilta opettajilta ryhmän edistymisestä ja voi käyttää tätä tietoa hyväksi työskennellessään ryhmän kanssa.

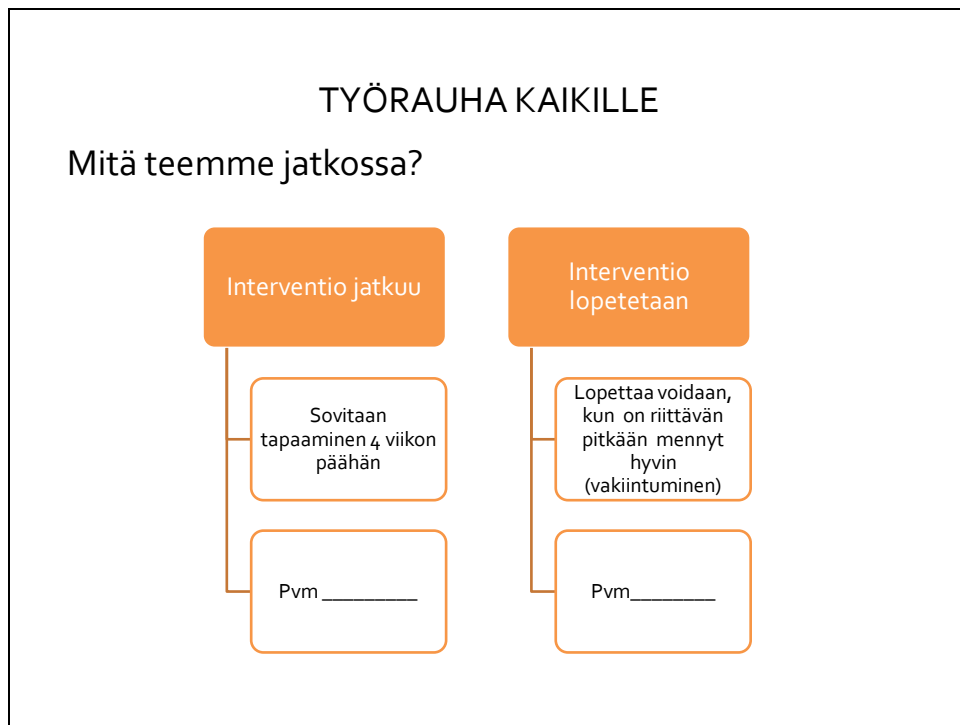


Työrauha kaikille – mallin seuraamusten toteuttamisen edellytykset käydään myös läpi seurantatapaamisessa (10 minuuttia). Ovatko puitteet ja vastuuhenkilöt seuraamusten toteuttamiseksi tiedossa? Onko seuraamuksia toteutettu riittävän nopeasti? Mikä on estänyt riittävän nopean puuttumisen? Miten mahdollistetaan, että puuttumisen aikaväli ei kasva liian pitkäksi? Voidaanko vastuuta jakaa eri tavalla?

Intervention edetessä osallistujat voivat myös pohtia positiivisia seuraamuksia käyttäytymisessä tapahtuvien edistysten palkitsemiseksi. Kun opettajat ja oppilaat huomaavat edistysaskeleita, voisiko tästä jotenkin palkita? Mikä olisi sopiva palkitsemistapa? Voisiko tätä pohtia yhdessä oppilaiden kanssa? Milloin palkitseminen kannattaa tehdä? Hyviä kokemuksia palkitsemisesta on saatu esimerkiksi suunnittelemalla oppilaiden kanssa yhdessä "mukavuustunteja" toteutettavaksi silloin, kun käyttäytymisessä on edistytty luokkatasolla ja tämä edistyminen on selkeästi osoitettavissa. Mukavuustunti voi pitää sisällään esimerkiksi pelaamista, elokuvan katselua, kahvittelua tai jotakin muuta oppilaille mieleistä ja helposti toteutettavissa olevaa toimintaa. Mukavuustunti on aina palkio hyvin tehdystä työstä ja onnistumisesta, se ei koskaan voi olla

©Niilo Mäki Instituutti

ainoa tapa motivoida oppilaita hyvään käyttäytymiseen. Mukavuustunti voidaan ansaita yhdessä esimerkiksi silloin, kun luokan viikkoarvioinneissa ei ole ollut yhtään kriteerirajan alittajaa. Toinen tapa hyödyntää mukavuustuntiajastusta on tarjota mukavuustunti niille oppilaille, jotka ovat keränneet riittävän määrän onnistumisia tietyllä viikolla (ts. kriteeriraja ei alitu). Ne oppilaat, jotka alittavat kriteerirajan, eivät pääse osallistumaan mukavuustunnille. Heillä on tällöin lukujärjestyksen mukainen tavallinen oppitunti. Mukavuustunti on helppo ja palkitseva tapa huomioida onnistumiset luokkatasolla ja lisätä oppilaiden motivaatiota hyvään käyttäytymiseen.



Tavoitteiden selkiyttämisen, keinojen ja menetelmien läpikäymisen jälkeen osallistujat päättävät intervention jatkosta. Mikäli ryhmässä pohditaan intervention lopettamista, tähän liittyvät asiat on syytä käydä huolellisesti yhdessä läpi. Ensimmäisellä seurantatapaamisella harvoin pohditaan intervention lopettamista, joten tällöin asian käsittelyn voi jättää myöhemmille tapaamiskerroille.

Intervention lopettaminen

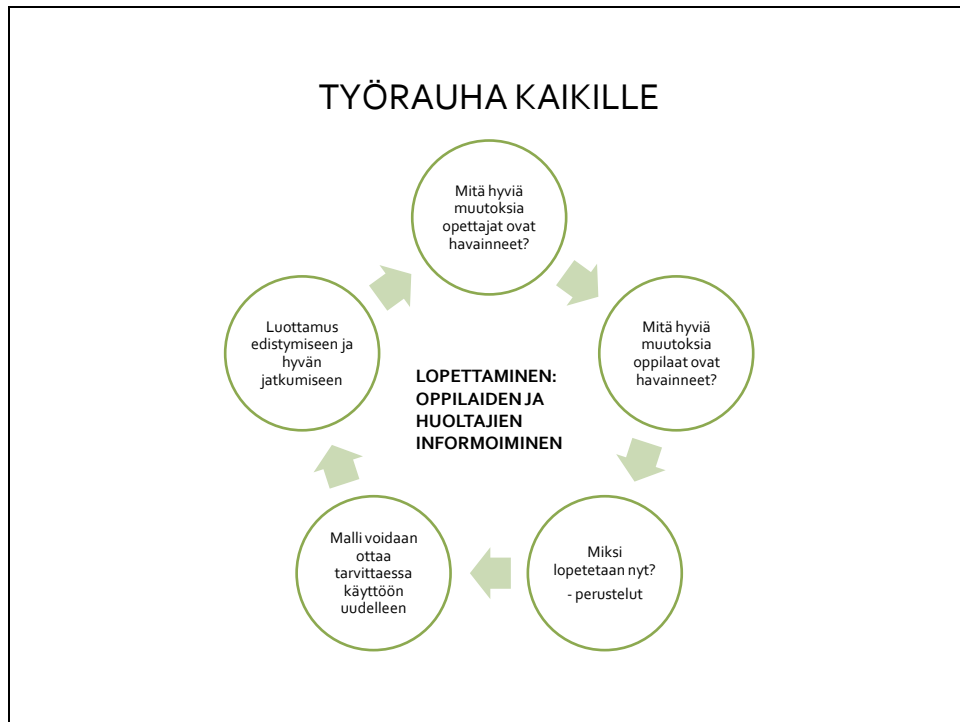
TYÖRAUHA KAIKILLE

INTERVENTION LOPETTAMINEN

- Lopettaminen on perusteltua, kun käyttäytyminen on vakiintunut tyydyttävälle tasolle (riittävän pitkä aika!)
- Lopettamisesta sovitaan aina seurantatapaamisessa yhdessä
- Lopettaminen on toteutettava suunnitellusti, kaikilla toimijoilla vastuunsa
- Lopettaminen on perusteltava oppilaille ja huoltajille
- Ryhmän käyttäytyminen on nyt tavoitteiden osalta paremmassa suunnassa → edistymistä voi tapahtua myös lopettamisen jälkeen! Miten jatkossa varmistamme, että pysymme oikeassa suunnassa?

Intervention kestolle ei ole olemassa mitään selkeää ohjetta. Kesto on arvioitava kunkin tilanteen, kohderyhmän ja toimijoiden mukaan. Pääsääntönä voidaan kuitenkin pitää mielessä, että lopettaminen on perusteltua, kun käyttäytyminen on vakiintunut toivottavalle tasolle. Palautejärjestelmää on järkevä purkaa vasta sitten, kun on riittävän pitkän aikaa mennyt hyvin, toisin sanoen onnistumisen kokemuksia on kertynyt ja ryhmän tunne omasta pystyvyydestä on lisääntynyt. Interventioiden kesto on vaihdellut kouluista ja ryhmistä riippuen kuudesta viikosta kuuteen kuukauteen.

Intervention kestoon vaikuttaa toiminnalla saadut tulokset sekä toimijoiden motivaatio ja sitoutumisen aste. Näitä tekijöitä kartoittamalla ohjaaja saa seurantatapaamisissa käsityksen siitä, onko toimintaa syytä jatkaa vai ryhtyäkö suunnittelemaan intervention lopettamista.



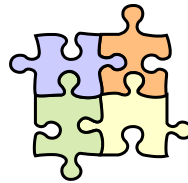
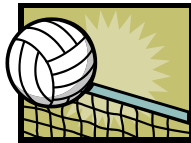
Intervention lopettamista pohdittaessa osallistujat joutuvat miettimään perusteluja intervention lopettamiselle. Toiminnassa mukana olleet oppilaat ja oppilaiden vanhemmat haluavat tietää syyn sille, miksi lopetetaan juuri nyt. On hyvä etukäteen miettiä millaisia muutoksia luokan käyttäytymisessä on tapahtunut ja miten muutokset voivat vaikuttaa luokan kanssa toimiviin aikuisiin? Kunkin opettajan vastuulla on viedä pohdinta oman oppiaineen tasolle siten, että oppilaat näkevät toiminnan avulla saavutettuja hyötyjä useammassa yhteydessä. Opettajat voivat kysyä myös oppilailta, millaisia muutoksia he ovat itse havainneet luokassa tapahtuneen?

Malli voidaan ottaa tarvittaessa myöhemmin uudelleen käyttöön, mikäli tarvetta ilmenee. Oppilaisiin on hyvä kuitenkin tässä vaiheessa valaa uskoa siihen, että heidän edistymiseensä luotetaan, kun kehityksessä on nyt päästy paremmalle suunnalle.

Huoltajien informoiminen kannattaa suunnitella myös tarkoin. Hyvä keino on tehdä interventiosta lyhyt yhteenveto ja palaute ja lähettää tämä postitse koteihin. Yhteenvedossa voidaan mainita yhteisesti sovitut tavoitteet ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi sekä intervention lopettamiseen liittyvät perustelut (ts. interventiosta saadut hyödyt). Mikäli luokanohjaaja on pitänyt kirjaa ryhmäkohtaisesta onnistumisten määrästä kullakin interventioviikolla, voidaan tätä tietoa hyödyntää esimerkiksi laatimalla intervention ajalta onnistumisten määrää kuvaava pylväsdiagrammi. Diagrammi on erittäin informatiivinen ja havainnollinen tapa kuvata ryhmän onnistumisten lisääntymistä intervention aikana.

TYÖRAUHA KAIKILLE

- Päivämäärä, jolloin informoimme oppilaita ja huoltajia _____.
- Lyhyt kirje koteihin
- Konkreettinen positiivinen palkinto ansaitusta työstä?



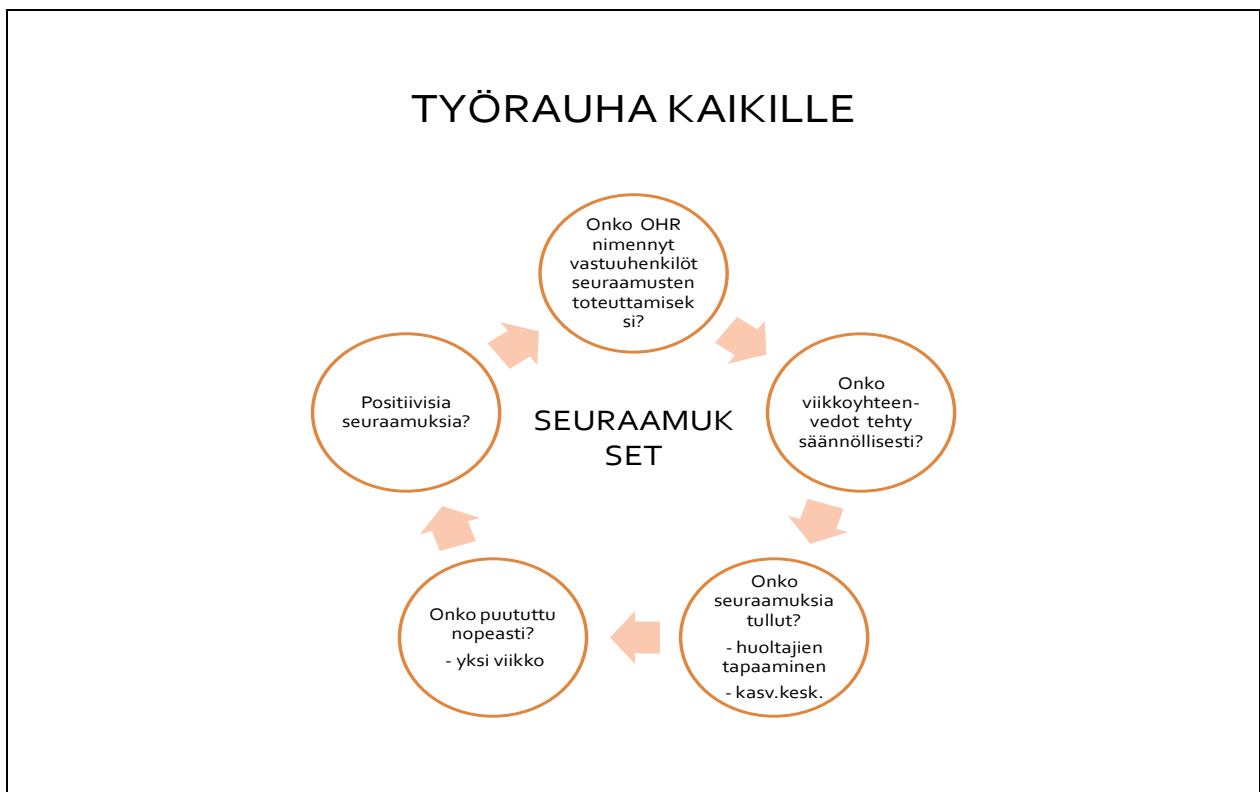
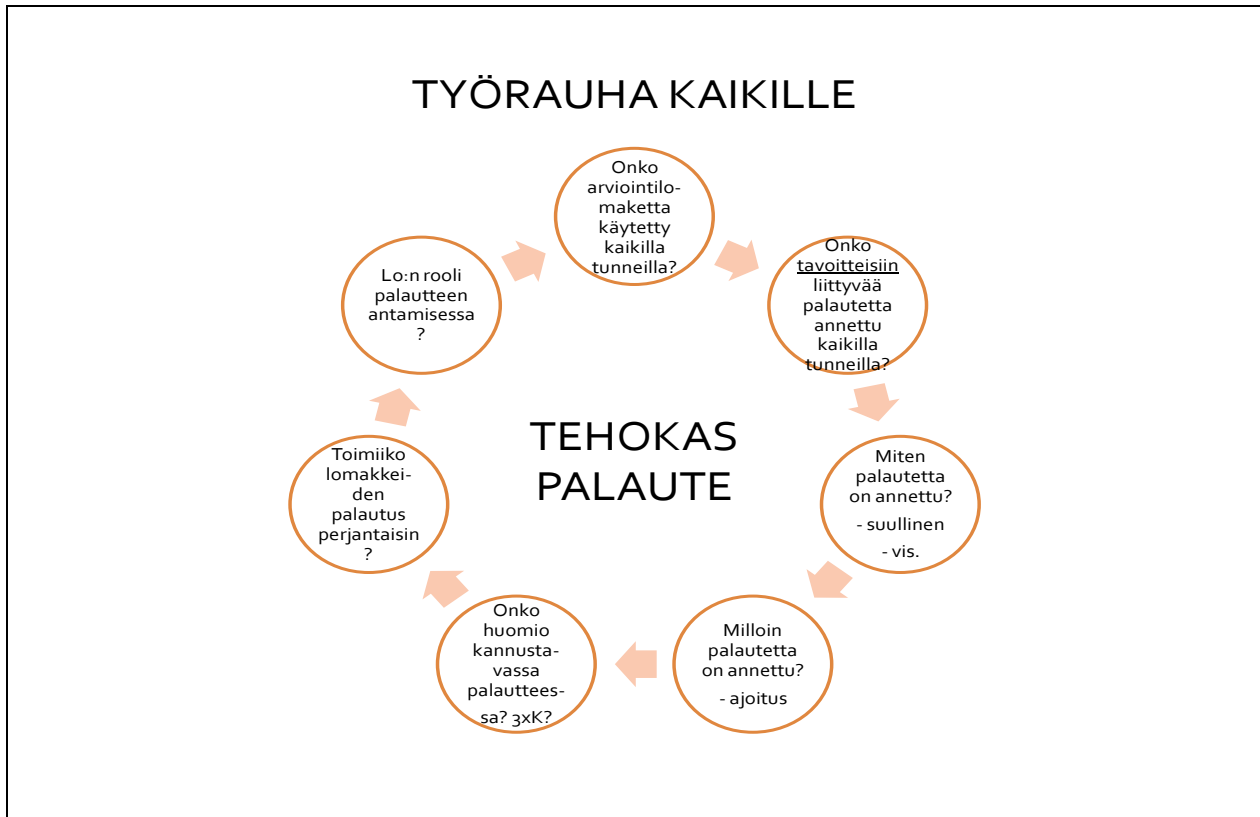
Seurantatapaaminen: liite 1.

Seurantatapaamisen runko ohjaajaa varten:

Toimenpide	kyllä	ei
1. Opettajat kertovat lyhyesti kokemuksensa toimintamallin käytöstä (20 min)		
2. Ohjaaja selkiyttää tavoitteet kohdeluokkien osalta ts. muistutetaan mihin pyrimme toimintamallilla vaikuttamaan		
3. Ohjaaja käy läpi palautteen antamisen periaatteet: - tarkistetaan, onko viikkoarviointilomaketta käytetty ohjeiden mukaisesti (onko ollut käytössä kaikilla opettajilla, onko palaute annettu jokaisen tunnin päätteeksi oppilaille) - korostetaan välittömän ja myönteisen palautteen merkitystä tavoitteiden saavuttamisessa!		
4. Ohjaaja käy läpi seuraamusten toteutumisen: - onko plussarajan alittamisiin puututtu nopeasti (huoltajien tapaaminen ja kasvatuskeskustelut) - ovatko vastuuhenkilöt selvillä seuraamusten toteuttamiseksi		
5. Tehdään päätös intervention jatkamisesta tai lopettamisesta		
6. Arvioidaan kriteerirajan (%) sopivuutta tai muuttamisen tarvetta, jos interventio jatkuu		
7. Sovitaan seuraava seurantatapaaminen 4 viikon päähän, jos interventio jatkuu		
8. Mikäli interventio lopetetaan, sovitaan miten ja milloin oppilaita ja huoltajia informoidaan		

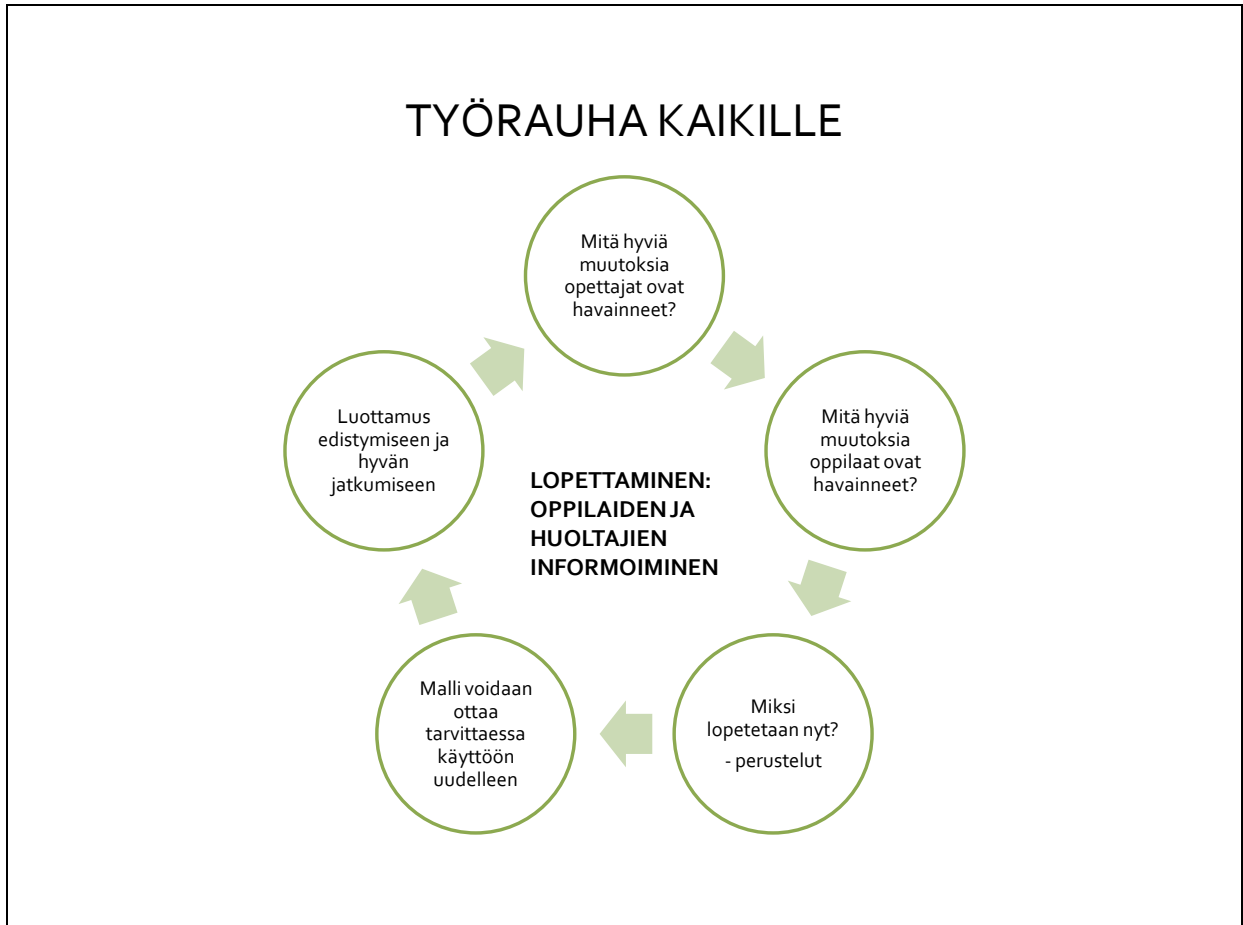
Seurantatapaaminen: liite 2.

Osallistujille jaettava moniste



Seurantatapaaminen: liite 3.

Osallistujille jaettava moniste interventiota lopetettaessa.



Lähteet:

- Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2000. Vääryydestä vastuuseen. Miten ohjata lapset ja nuoret ottamaan vastuu teoistaan. Opetushallitus.
- Cantell, H. 2010. Ratkaiseva vuorovaikutus. Pedagogisia kohtaamisia lasten ja nuorten kanssa. Juva. PS-kustannus.
- Charles, C. M. 2011. Building classroom discipline. 10.th edition. Boston. Pearson Education.
- Hattie, J. & Timperlay, H. 2007. The power of feedback. Review of educational research. [Http://rer.sagepub.com/content/77/1/81](http://rer.sagepub.com/content/77/1/81)
- Holopainen, P. , Järvinen, R., Kuusela, J. & Packalen, P. 2009. Työrauha tavaksi. Kohtaaminen, toimintakulttuuri ja pedagogiikka koulun arjessa. Helsinki. Opetushallitus.
- Huhtanen, K. 2011. Tehostettu tuki perusopetuksessa. Työvälineeksi pedagoginen ennakointi. Juva. PS-Kustannus.
- Hunter, L. 2003. School psychology: a public health framework III. Managing disruptive behavior in schools: the value of a public health and evidence-based perspective. Journal of School Psychology 41, 39-59.
- Jones, V. F. & Jones, L. S. 2007. Comprehensive Classroom Management. Creating communities of Support and Solving Problems. Eighth Edition. Boston. Allyn & Bacon.
- Levin, J. & Nolan, J. F. 2010. Principles of classroom management. A professional decision-making model. 6.th Edition. New Jersey. Pearson Education.
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden muutokset ja täydennykset 2010. Opetushallitus.
- Perusopetuslaki 2010.
- Rosenberg, M. 1999. Preventing School Discipline Problems Schoolwide. Intervention in School and Clinic, 35, 108. <http://isc.sagepub.com>
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2011. Rakenna hyvä luokkahenki. Porvoo. PS-Kustannus.
- Saloviita, T. 2007. Työrauha luokkaan. Löydä omat toimintamallisi. Juva. PS-kustannus.
- Sprick, R. S. 2006. Discipline in the secondary classroom. 2.nd edition. USA. Jossey-Bass.