



Katsaus ratkaisukeskeisiin vuorovaikutusmenetelmiin oppilaitoksissa
Lontoo 2011

Vesa Sarmia
Helsingin opetusvirasto
HelsinkiRegio
Well-being in the 21st Century School
www.helsinkiregio.fi

Taustaa

EU:n Life Long Learning ohjelma ja Helsingin kaupungin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma rahoittavat Helsingin ja London Borough of Richmond upon Thamesin välistä hanketta, joka tähtää viranomaisyhteistyön kehittämiseen sekä vuorovaikutustaito-osaamisen edistämiseen lasten ja nuorten parissa työskentelevien ammattilaisten parissa.

Hanke on käynnistynyt syksyllä 2010 ja se päättyy syksyllä 2012. Aloitin prosessin ideoinnin jo alkuvuodesta 2009, jolloin toimin Mannerheimin lastensuojeluliiton yhteistyökumppanina European Safer School Partnership Development (ESSPD) hankkeessa. Helsingin Pikku Huopalahden alueellisen viranomaisverkoston kanssa lähdimme ideoimaan alueellista kehittämisprosessia linkitettyinä kansainväliseen tiedonjakamiseen ja konkreettisen yhteistyön kehittämiseen.

Tarkempaa tietoa hankkeesta löytyy hankkeen nettisivuilta www.helsinkiregio.fi.

Tarve uudenlaisten työtapojen löytämiseen lähti kumppaniorganisaatioiden arjesta, jossa henkilöstö sekä lapset ja nuoret joutuvat päivittäin yhä enemmän kosketuksiin haastavien vuorovaikutustilanteiden kanssa. Vuorovaikutustilanteiden kuormittavuutta on vähennettävä, jotta oppiminen ja hyvinvointi voidaan turvata esimerkiksi oppilaitoksissa myös jatkossa. Oppilashuollollisen asiantuntemuksen jakaminen kahden erilaisen järjestelmän välillä on ollut silmiä avaava kokemus molemmille osapuolille.

Tämä katsaus pyrkii avaamaan Grey Court Secondary School - tapausesimerkin kautta oppilaitoksen kokonaisvaltaista kehittämisprosessia ratkaisukeskeisen yhdessä tekemisen filosofian kautta. Pyrin tässä tuomaan esille yhden tavan oppilaiden ja koko yhteisön osallisuuden rakentamisesta johdonmukaisen strategian kautta.

Restorative approach – vahvistava ja voimaannuttava lähestymistapa

Hankkeen valmisteluvaiheessa lähdin kartoittamaan ratkaisukeskeiseen viitekehykseen perustuvia toimintamalleja Lontoon toimintakulttuurissa. Nopeasti oli nähtävissä, että ratkaisukeskeinen viitekehys on taustalla monissa koulujärjestelmän uusissa käytänteissä ja suunnitelmissa. Yhtenä mielenkiintoisimpana toimintatapana jo ensimmäisistä neuvotteluista lähtien näyttäytyi oikeusjärjestelmästä leviämään lähtenyt Restorative Justice – toimintamalli, joka lähtee arvostavan vuorovaikutuskulttuurin tuomisesta rikosten sovitteluun. Taustalla on ajatus osapuolten molemminpuolisen kunnioituksen ja ymmärryksen saavuttamisesta sovitteluprosessissa.

Kumppaneinamme kansainvälisessä hankkeessa toimivat lasten ja nuorten kanssa työskentelevät organisaatiot, joten vastaan tuli jo alkuvaiheessa näiden ratkaisukeskeisten sovittelukäytäntöjen laaja-alainen soveltaminen lasten ja nuorten vuorovaikutuskulttuurin kehittämiseen esimerkiksi kouluissa ja nuorisotyössä. Tällaiset työtavat ovat suhteellisen tuttuja Suomessakin, mutta organisaatioiden kehittämisessä sovellettuna vieraampia.

Mallin soveltaminen organisaatiotasolla

Henkilöstö koulutetaan käyttämään positiivisen vuorovaikutuksen edistämiseksi erilaisia ratkaisukeskeisiä kysymysmalleja. Koulutuksissa käsitellään tapausesimerkkien kautta erilaisia

vaihtoehtoisia toimintatapoja tilanteen käsittelemiseksi. Helsingin delegaatio on osallistunut Restorative approach koulutukseen 2011 tammikuussa Lontoossa. Lisäksi olemme perehtyneet tarkemmin vahvistavan ja voimaannuttavan lähestymistavan soveltamiseen oppilaitostasolla.

Henkilökunnan lisäksi oppilaat osallistetaan arvostavaan ja rakentavaan toimintakulttuuriin, jossa vuorovaikutustilanteet nähdään oppimistilanteina ja myös arvostavan keskustelukulttuurin edistäjinä. Delegaatiomme oli erittäin vaikuttanut kumppanikoulumme oppilaiden sitoutumisesta vahvasti sisään ajettuun vuorovaikutuskulttuuriin, jossa koko yhteisö oli sitoutettu noudattamaan ratkaisukeskeisiä vuorovaikutustapoja oppilaitoksen arjessa. Oppilaitoksella on esittää vankkaa tilastollista näyttöä käyttäytymisen haasteiden vähentymisestä ja oppimistulosten paranemisesta. Tärkein vaikutus kuitenkin on arvostavan keskustelukulttuurin nousu arjessa, joka lähtökohtaisesti vaikuttaa johtavan edellä mainittuihin muutoksiin.

Kahdessa kumppanikoulussamme Restorative approach – työtapaa sovelletaan läpileikkauksena koko yhteisön toiminnassa. Koko henkilöstö koulutetaan käyttämään ja soveltamaan mallia. Strateginen linjaus tulee oppilaitoksen johdolta ja kaikilta yhteisön jäseniltä edellytetään rakentavan vuorovaikutuskulttuurin hallintaa. Esimerkiksi rekrytointivaiheessa oppilaitoksen johto edellyttää työhön tulevalta opettajalta tarvittavan koulutuksen käymistä. Työtavan soveltamista myös valvotaan oppilaitoksen arjessa. Tavoitteena on käyttäytymisen haasteiden vähentäminen luokkatilanteissa ja positiivisen vuorovaikutuksen lisääminen opettajien ja oppilaiden välillä. Esimerkiksi konfliktitilanteet käsitellään ratkaisukeskeisten kysymysten kautta viiden teeman pohjalta:

1. Mitä on tapahtunut?
2. Ajatukset ja tunteet tapahtuneesta
3. Tapahtuneen vaikutukset osapuoliin
4. Osapuolten tarpeet eteenpäin pääsemiseksi
5. Mitä tilanteen korjautuminen vaatii ja kuinka nykytilanteesta suunnataan tulevaisuuteen?

Tapausesimerkki Grey Court Secondary School

Oppilaitoksessa on neljän vuoden aikana toteutettu merkittävä kehittämisprosessi, jota nykyiset oppilaat ovat päässeet seuraamaan aitiopaikalta. Lähtötilanne vuonna 2007 oli erittäin vaikea. Vanhemmat olivat haluttomia laittamaan lapsiaan kouluun ja maine oli erittäin kyseenalainen alueella. Kansallisten Ofsted mittauksen mukaan oppilaat alisuoriutuivat vahvasti akateemisissa opinnoissaan ja läsnäolotilastot kertoivat heikosta motivaatioista ja osallisuudesta oppilaiden keskuudessa. Koulussa erotettiin runsaasti oppilaita määrääjäksi ja oppilaiden välillä oli suuria vuorovaikutuksen ongelmia. Riitoja, kiusaamista ja väkivaltaa esiintyi runsaasti. Myös henkilökunnan ja oppilaiden vuorovaikutuksessa havaittiin suuria puutteita.

Uuden johdon voimin lähdettiin viemään koulua uuteen suuntaan vahvan johtajuuden ja selkeiden struktuurien kautta. Johdon toimesta toteutettiin laaja analyysi silloisesta tilanteesta ja määriteltiin kuinka pieniäkin kehitysaskleita on mahdollista seurata ja niitä vahvistaa. Kouluun pyrittiin luomaan innovatiivinen ja luova ilmapiiri, joka kannusti uusien ideoiden ja ajatusten viemistä eteenpäin johdonmukaisesti ja tiukasti tuloksia seuraten. Tärkein johdon linjaus oli, että toimenpiteet tehdään vahvalla ennaltaehkäisevällä näkökulmalla niin käyttäytymisen haasteiden kuin muiden vuorovaikutukseen liittyvien ilmiöiden suhteen.

Avainasemassa kehitysprosessissa on ollut henkilöstön ehdoton sitoutuminen yhteiseen filosofiaan ja työtapaan. Haastavaan käyttäytymiseen puututaan aina yhtäläisellä tavalla, josta oppilaat ovat

etukäteen tietoisia ja heidät on etukäteen valmennettu prosessiin. Opettajien koulutuksen lisäksi oppilaitoksessa järjestetään säännöllisesti menetelmään perustuvia työpajoja, joissa kaikki koulussa työskentelevät ovat mukana eri kokoonpanoissa. Kun käyttäytymisessä ja läsnäolossa on saatu positiivista kehitystä aikaan, on ollut helpompaa keskittyä oppimistulosten parantamiseen.

Perinteisestä rangaistuksiin pohjautuvasta mallista poiketen uudessa filosofiassa painotetaan erilaisia palkitsemiskäytäntöjä. Hyvästä kehityksestä ja toiminnasta palkitaan esimerkiksi ajankäytöllisillä vapauksilla ja mielekkääseen harrastustoimintaan suunnatulla rahoituksella. Lisäksi eri osa-alueilla tukea tarvitseville oppilaille on järjestetty tavoitteellisia toimintaohjelmia, joilla pyritään johdonmukaisesti parantamaan oppilaan kehittämiskohteita.

Johdonmukaisella ja pitkäjänteisellä työllä aikavälillä 2007-2011 on saavutettu merkittäviä tuloksia oppilaiden läsnäolossa, koulusta erottamisten määrässä sekä oppisisältöjen selvittämisessä. Suurena tekijänä tässä menestystarinassa on ollut uuden rehtorin johdonmukainen satsaaminen vuorovaikutuskulttuurin parantamiseen koko henkilöstön ja oppilaiden kohdalla. Keskustelukulttuurin merkitystä painotetaan ja opettajia ohjataan käyttämään toiminnallisia menetelmiä oppimisen edistämiseksi. Kaikilta edellytetään arvostavaa vuorovaikutusta arjessa.

1. Erottamiset koulusta määräajaksi ja pysyvästi

Pysyvät ja määräaikaiset erottamiset ovat pitkään olleet suuri ongelma brittiläisessä koulujärjestelmässä. Taulukosta huomaamme määräaikaisten erottamisten vähenemisen lähes puoleen vuodesta 2007 vuoteen 2011. Oppilaiden oikeusturvan ja syrjäytymisen ehkäisyn näkökulmista tämä on merkittävä muutos. Kulttuuri on lähtökohtaisesti tässä kohdassa erilainen kuin Suomessa, jossa määräaikaiset erottamiset ovat erittäin harvinaisia ja pysyvät erottamiset mahdottomia.

	Days	Permanent exclusions at Grey Court School	Permanent exclusions in Richmond
2007-2008	134	0	8
2008-2009	157	0	12
2009-2010	81	0	12
2010-2011	67 (to March)	0 (estimated)	7 (to March)

2. Läsnäolotilanne koulussa ja suhdeluvut kansallisessa vertailussa

Lukuvuonna 2007-2008 koulun poissaolot olivat kansallista vertailulukua suuremmalla tasolla. Jo lukuvuonna 2008-2009 Grey Courtin suhdeluku laski alle kansallisen keskiarvon ja tendenssi on ollut selkeä vuoteen 2011 asti. Muutoksen taso ilmenee prosentuaalisesta osuudesta taulukon oikeassa sarakkeessa.

The impact - attendance

	National PA targets	PA at Grey Court School	Overall attendance at Grey Court School
2007-2008	7.0	8.2	90.7
2008-2009	6.1	4.9	93.0
2009-2010	5.5	4.9	92.7
2010-2011	5.0	3.3 (estimated)	93.4 (current figure but rising)

3. Oppimistulosten kehitys

Oppimistulosten kehitys on todennettu valtakunnallisessa Ofsted mittauksissa, joissa koulu on noussut tyydyttävältä tasolta hyvälle tasolle. Yhteisö on erittäin kunnianhimoinen pääsemään seuraavalle korkeimmalle "outstanding-tasolle". Oppimistulosten kehitys on vuorovaikutuskulttuuriin panostavassa oppilaitoksessa ymmärrettävää, sillä nykyään tarkastuksissa edellytetään ennen kaikkea keskustelemaa ja elämyksellistä opiskelukulttuuria luokissa. Restorative approach – toimintamalli vaikuttaa tukevan tätä kehitystä tehokkaasti.

Sovellukset Suomessa

Järjestelmämme ovat erilaiset, mutta haasteet esimerkiksi kouluissa ovat samantyyppisiä. Suomessa käyttäytymisen haasteet lisääntyvät, vaikka käytämme yhä enemmän resursseja erityisopetukseen ja haastavien opetusryhmien hallitsemiseen. Tarvitsemme myös Suomessa uudenlaista osallisuutta painottavaa toimintakulttuuria kouluihin. Osallisuuden kokeminen ei kuitenkaan pelkästään riitä, sillä rakentavan keskustelukulttuurin taso ei nykyisellään anna edellytyksiä edellä kuvatun kaltaiselle kehittämistyölle oppilaitoksissa. Lisäksi tarvitsemme johdonmukaista johtamista toimintamallien ja osallistavien struktuurien toteuttamiseksi.

Yhden mallin politiikka on Suomessa haasteellinen, koska oppilaitosten ja opettajien ammatillinen autonomia on huomattavasti suurempaa kuin Britanniassa. Tarvitsemme yksilöllisempiä oppilaitoskohtaisia kehittämisstruktuureja nykytilanteen parantamiseksi ja negatiivisen kehityksen pysäyttämiseksi. HelsinkiRegion puitteissa kehitämme parhaillaan malleja toteutettavaksi suomalaisessa koulujärjestelmässä. Keskeistä on oppilaslähtöisen aidon osallisuuden filosofian sisäistäminen koko viranomaisverkostossa. Tältä pohjalta kehitämme uudenlaisia näkökulmia Helsingissä.

Thinking Card

Reflect Quietly.....

(2)
**WHAT DO I THINK
ABOUT WHAT IS
HAPPENING?**

(4)
**HOW AM I
AFFECTING MY OWN
LEARNING AND THE
LEARNING OF
OTHERS?**

(3)
**HOW DO I FEEL
ABOUT WHAT IS
HAPPENING?**

(1)
**WHAT AM
I DOING?**

(5)
**WHAT DO I NEED
TO DO NOW TO GET
BACK ON TRACK?**

