

## OPINNÄYTETYÖ

### **Taidelähtöiset menetelmät kouluvalmentajan yhteisöllisen työn tukena** Kouluvalmentajan työnkuvan kehittämistä

Nina Lehtinen

Kulttuurituottaja YAMK  
(60 op)

4/2025

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kulttuurialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

---

Tekijä: Nina Lehtinen

Opinnäytetyön nimi: Taidelähtöiset menetelmät kouluvalmentajan yhteisöllisen työn tukena: Kouluvalmentajan työnkuvan kehittämistä.

Sivumäärä: 77 ja 10 liitesivua

Työn ohjaaja: Pekka Vartiainen

Työn tilaaja: Tampereen kaupungin perusopetus/Kaukajärven koulu

---

Opinnäytetyössä tarkastelin Tampereen kouluvalmentajien työnkuvaa sekä työntekijöiden että heidän esihenkilöinä toimivien apulaisrehtoreiden näkökulmasta. Kyselytutkimusta tutkimusmenetelmänä hyödyntäen kartoitettiin nykyisen tehtäväkuvan sisältöjä ja työnkuvan toteutukseen liittyviä mahdollisia haasteita. Tilanekartoituksen kautta kehittämisehdotukset on viety perusopetuksen hallinnolle tiedoksi, tavoitteena kehittää nykyistä työnkuvaa vastaamaan entistä paremmin oppilaiden ja eri koulujen tarpeisiin.

Osana kouluvalmentajan työnkuvan kehittämistä Kaukajärven yläkoulussa kokeiltiin lukuvuoden aikana taidelähtöisten menetelmien toimivuutta yhteisöllisyyttä ja kouluviihtyvyyttä kasvattavana menetelmänä, ja arvioitiin niiden vaikutuksia oppilaiden hyvinvointiin, yhteisöllisyyden kokemukseen ja kouluviihtyvyyteen. Taidelähtöisiä menetelmiä kokeiltiin kokeilukulttuurin keinoin työpajamuotoisina, ja työpajat suunniteltiin ja valmisteltiin palvelumuotoilutyökaluja hyödyntäen yhdessä työpajojen toteuttamiseen osallistuvien aikuisten kanssa. Itse työpajat suunniteltiin palvelumuotoilutyökaluja hyödyntäen oppilaiden kanssa ideointityöpajoissa. Pohjana yhteiskehittämiselle hyödynnettiin oppilaille osana opinnäytetyötä toteutetun kyselytutkimuksen tuloksia.

Opinnäytetyö oli monistrateginen tutkimus, jossa hyödynnettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Tavoitteena oli kouluvalmentajien työnkuvan avaamisen ja kehittämisen kautta monipuolistaa kouluvalmentajien yhteisöllisen työn työkalupakkia ja tehostaa yhteisöllisen työn vaikuttavuutta oppilaiden kulttuurihyvinvointia ja kouluviihtyvyyttä kasvattamalla. Opinnäytetyössä kuvaillaan työskentelyn eri vaiheet ja kyselytutkimusten analysoinnin avulla kohdennetaan kehittäminen tiettyihin osa-alueisiin.

Taidelähtöisiin työpajoihin osallistuneita oppilaita haastateltiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla ja heiltä, sekä työpajojen ohjaamiseen osallistuneelta henkilöstöltä ja koulun johdolta saadun palautteen pohjalta, päädyttiin jatkamaan taidelähtöisten työpajojen tarjoamista myös lukuvuoden 2025-2026 aikana. Toiminnan mallintaminen ja jalkauttaminen muihin Tampereen yläkouluihin pyritään käynnistämään tässä opinnäytetyössä kehitetyn mallintamisrunгон pohjalta.

---

Asiasanat: kouluvalmentaja, kouluviihtyvyys, kulttuurihyvinvointi, palvelumuotoilu, taidelähtöiset menetelmät, yhteisöllisyys

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Master of Culture and Arts

---

Author: Nina Lehtinen

Title: Arts-Based Methods Supporting the Communal Work of a School Coach: Developing the School Coach's Job Description.

Number of Pages: 77 and 10 attachment pages

Supervisor: Pekka Vartiainen

Commissioned by: Basic Education of the City of Tampere/Kaukajärvi School

---

In this thesis, I examined the job description of school coaches in Tampere from the perspective of both the employees and their supervisors, the deputy principals. Using a survey as a research method, the contents of the current job description and possible challenges related to the implementation of the job description were mapped. Development proposals have been submitted to the basic education administration to help refine the job description so that it better meets the needs of students and different schools.

As part of the development of the school coach's job description, the effectiveness of art-based methods as a method for increasing community and school well-being was tested at Kaukajärvi Middle School during the school year. Their effects on students' well-being, experience of community and school well-being were evaluated. Art-based methods were tested through experimental culture in the form of workshops. The workshops were designed and prepared using service design tools together with the adults participating in the implementation of the workshops. The workshops themselves were designed using service design tools together with the students in ideation workshops. The results of a survey conducted for the students as part of this thesis were used as a basis for co-development.

The thesis was a multi-strategy study that utilized both qualitative and quantitative research methods. The goal was to diversify the toolkit of school coaches' community work by opening up and developing the job description of school coaches and to enhance the effectiveness of community work by increasing students' cultural well-being and school satisfaction. The thesis describes the different stages of the work and focuses development on specific areas through the analysis of questionnaires.

The students who participated in the art-based workshops were interviewed using a semi-structured thematic interview. Based on the feedback received from them, as well as from the staff who participated in guiding the workshops including the school management, it was decided to continue offering art-based workshops also during the 2025-2026 academic year. The aim is to start modeling and implementing the activities in other upper secondary schools in Tampere based on the modeling framework developed in this thesis.

---

Keywords: art-based methods, communality, cultural well-being, school coach, school satisfaction, service design

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	KEHITTÄMISTARVE .....	8
	2.1 Kouluvalmentajan työnkuva Tampereella .....	8
	2.2 Kouluvalmentajien yhteisöllinen työ Kaukajärven koulussa.....	9
	2.3 Taidelähtöisten menetelmien mahdollisuudet yhteisöllisessä työssä .....	10
3	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	15
	3.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....	15
	3.2 Kehittämistyön tutkimusmenetelmät .....	16
	3.3 Kyselytutkimus kouluvalmentajille .....	17
	3.4 Kyselytutkimus kouluvalmentajien esihenkilöille.....	17
	3.5 Kyselytutkimus yläkoulun oppilaille .....	18
4	KOULUVALMENTAJAN TYÖNKUVA .....	20
	4.1 Kouluvalmentajille suunnatun kyselytutkimuksen analyysi.....	20
	4.2 Kouluvalmentajien esihenkilöille suunnatun kyselytutkimuksen analyysi .....	38
	4.3 Kyselytutkimusten tulokset ja kehittämis ehdotukset: valmentava johtaminen muutosten mahdollistajana.....	45
5	TAIDELÄHTÖISET MENETELMÄT YHTEISÖLLISEN TYÖN TUKENA.....	51
	5.1 Projektin määrittely.....	51
	5.2 Projektin aikataulu .....	53

5.3 Dokumentointi .....	54
5.4 Oppilaille suunnatun kyselytutkimuksen analysointi .....	54
5.5 Kyselytutkimuksen tulokset ja johtopäätökset .....	59
<b>6 TYÖPAJOJEN IDEOINTI PALVELUMUOTOILUN KEINAIN .....</b>	<b>61</b>
6.1 Yhteiskehittämistyöpajat .....	61
6.2 Oppilaiden ideointityöpajat.....	63
6.3 Toteutukseen valitut prototyypit .....	64
6.4 Työskentelyn analysointi nuorten palautteen kautta.....	66
6.5 Työskentelyn analysointi työpajojen vetäjien kautta.....	72
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....</b>	<b>73</b>
7.1 Tekoälyn hyödyntäminen kehittämistyön eri vaiheissa.....	75
7.2 Jatkotutkimusehdotukset.....	75
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>76</b>
<b>LIITTEET.....</b>	<b>78</b>

# 1 JOHDANTO

Tampereen kaupungin perusopetuksessa työskentelee 49 kouluvalmentajaa, itseni mukaan lukien. Kouluvalmentajia toimii jokaisella 15 koulupolulla, niin ala- kuin yläkoulujen puolella yhteisöllisessä työssä, sekä OTE-opetuksessa ja joustavassa perusopetuksessa (JOPO), joissa työtä tehdään kohdennetusti opettajan työparina. Työnkuvaa on kehitetty vuodesta 2015 alkaen, jolloin koulunuorisotyön hankkeen myötä nuorisotyö jalkautettiin kiinteästi osaksi koulujen omaa toimintaa. Hankevuosien 2015–2017 aikana kehitettiin koulunuorisotyön malli, jonka pohjalta nykyinen kouluvalmentajien työnkuva on osittain saanut alkunsa. Toimin hankkeen aikana itse toisena hanketyöntekijänä, ja olen työskennellyt Kaukajärven koulussa hankkeen alusta, syyslukukaudesta 2015, alkaen.

Kaukajärven koulu oli jo koulunuorisotyön hankkeen aikana yksi kolmesta yhtenäiskoulusta, jossa koulunuorisotyötä kehitettiin erilaisia menetelmiä ja työtapoja testaamalla. Tavoitteena oli saada aikaan työnkuva, joka vastaa oppilaiden ja koulujen tarpeisiin huomioiden alueelliset eroavaisuudet. Hankkeessa kehitetty työnkuva painottuu yksilölliseen tukeen, ryhmien kanssa tehtävään työhön ja yhteisölliseen työhön. Kouluvalmentajan työn tavoitteena Kaukajärven koulussa on tukea nuoren kasvua, kehitystä ja oppimista matalan kynnyksen toimintaa tarjoamalla. Tärkeä osa työtä on koulun yhteisöllisyyden ja viihtyvyyden edistäminen erilaisin keinoin, oppilaiden osallisuuden mahdollistaminen sekä nuorten kokonaisvaltainen tukeminen, ja työtä toteutetaan yhteistyössä koulun henkilökunnan, oppilaiden ja heidän huoltajiensa kanssa. (Tampere.fi 2024. Kaukajärven koulu.)

Hankevuosien 2015–2017 aikana hanketyöntekijät toimivat nuoriso-ohjaaja nimikkeellä. Syksyllä 2017 toimenkuva vakinaistettiin, työntekijöitä palkattiin kaksi lisää ja aiempien hankekoulujen lisäksi mukaan tuli yksi yhtenäiskoulu. Työntekijöiden nimike muuttui samalla ohjaajaksi, mutta hankkeen aikainen työnkuva säilyi edelleen. Toimen kelpoisuusvaatimukseksi määriteltiin tällöin soveltuva korkeakoulututkinto. Keväällä 2019 rekrytoitiin kolme uutta työntekijää, jälleen ohjaaja nimikkeellä. Kelpoisuusvaatimuksena edellytettiin sosionomin (AMK) tutkintoa. Vakanssit rinnastettiin kesäkuussa 2020. Vuodesta 2021 alkaen toimen nimike muutettiin nykyiseen muotoonsa, kouluvalmentaja, ja työntekijöitä rekrytoitiin tasaisesti lisää. Alkuperäinen työnkuva on ollut pohjana nykyiselle, ja sitä on vuosien aikana kehitetty ja täydennetty perusopetuksen johdon kokoaman kouluvalmentajista koostuvan niin sanotun ”nyrkin” toimesta.

Viime vuosina etenkin yhteisöllisen työn merkitys on korostunut entisestään. Opinnäytetyössä tarkastelen Tampereen kaupungin kouluvalmentajien työnkuvaa sekä työntekijöiden että heidän esihenkilöinä toimivien apulaisrehtoreiden näkökulmasta. Tavoitteena on avata työnkuvan sisältöjä eri kouluissa, selvittää yhteisöllisessä työssä hyödynnettyjä menetelmiä sekä kehittää työnkuvaa edelleen vastaamaan entistä paremmin koulujen ja oppilaiden tarpeita. Osana yhteisöllisen työn kehittämistä kokeillaan taidelähtöisiä menetelmiä lukuvuoden 2024–2025 aikana Kaukajärven yläkoulussa. Tavoitteena on lisätä oppilaiden kulttuurihyvinvointia ja taiteen ja kulttuurin harrastusmahdollisuuksia koulupäivien aikana, sekä madaltaa kynnystä osallistua taiteeseen ja kulttuuriin liittyvään toimintaan. Lisäksi tavoitteena on kehittää kouluvalmentajien työkalupakkia uusilla taidelähtöisillä menetelmillä, jotka tukevat yhteisöllisyyttä, kouluviihtyvyyttä ja kouluun kiinnittymistä sekä vahvistaa ennaltaehkäisevän työn vaikuttavuutta tuemalla yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia kouluympäristössä taidelähtöisiä menetelmiä hyödyntämällä.

## 2 KEHITTÄMISTARVE

### 2.1 Kouluvalmentajan työnkuva Tampereella

Kouluvalmentajan työtä on tehty Tampereen kaupungin perusopetuksessa kyseisellä nimikkeellä vuodesta 2021 lähtien. Kouluvalmentajan työhön rinnastettavaa työnkuvaa on kuitenkin toteutettu jo lukuvuodesta 2015 alkaen. Vuosina 2015–2017 kehitettiin ensimmäisen kerran Tampereen kaupungin koulunuorisotyön työnkuva, jonka keskeiset sisällöt ovat edelleen varsin yhtenevät nykyisen kouluvalmentajan työnkuvan kanssa. Kouluvalmentajien lukumäärä Tampereen kaupungin perusopetuksessa on kasvanut vuosi vuodelta, ja tällä hetkellä kouluvalmentajia työskentelee kaikissa kaupungin yhtenäiskouluissa. Kouluvalmentajan kelpoisuusvaatimuksena Tampereella on soveltuva korkeakoulututkinto.

Kouluvalmentajat työskentelevät Tampereella omien koulujensa alaisuudessa. Esihenkilönä toimii kunkin koulun apulaisrehtori. Vaikka työnkuvaa on toteutettu Tampereella jo melko pitkään, yhteistä keskustelua työnkuvan sisällöstä ja kehittämisestä ei ole juurikaan käyty siten, että kouluvalmentajat tai edes heidän esihenkilöinä toimivat apulaisrehtorit olisivat olleet kehittämistyössä mukana. Huolimatta nykyisen työnkuvan kehittämisestä aivan toimen alkuvuosina, on työnkuvan sisällöstä ja toteuttamisesta edelleen epäselvyyksiä niin työntekijöiden kuin esihenkilöiden ja perusopetuksen hallinnon keskuudessa. Tämä on aiheuttanut sen, että työnkuvaa toteutetaan koulusta, työntekijöistä ja esihenkilöstä riippuen varsin kirjavasti, työntekijöiden resurssien ja kohtelun on koettu olevan epätasa-arvoista ja työntekijät ovat kokeneet voimakasta arvostuksen puutetta ja epäreilouden tunnetta. Lisäksi kouluvalmentajien työtehtäviin on tehty muutoksia mm. loma-aikojen työskentelyn osalta kouluvalmentajien näkökulmasta työntekijöitä kuulematta ja osallistamatta.

Nykyisen työnkuvan avaaminen kaupungin sisällä onkin perusteltua ja tarpeellista, jotta synnyisi yhteinen ymmärrys siitä, mitä kouluvalmentajan tehtävänkuva pitää sisällään. Työntekijät omaavat myös paljon sellaista hiljaista tietoa, jonka jakamisesta voisivat hyötyä kaikki työskentelykoulustaan riippumatta. Toisaalta työnkuvan kehittäminen edelleen kohti entistä parempaa yhteisöllisyyden tukemista on tarpeen, yhteisöllisen työn ollessa merkittävässä roolissa jokaisen kouluvalmentajan työssä Tampereella. Uusia menetelmiä kokeilemalla voidaan parhaassa tapauksessa tehdä yhteisöllisestä työstä entistä vaikuttavampaa ja antaa uusia työkaluja kouluvalmentajille heidän jokapäiväiseen työhönsä.

## 2.2 Kouluvalmentajien yhteisöllinen työ Kaukajärven koulussa

Kaukajärven koulu on n. 800 oppilaan yhtenäiskoulu, joka sijaitsee Tampereen kaupungin kaakkoisosassa, Kaukajärvellä. Koulu on perustettu jo 1969, joten sillä on pitkä historia "oman kylän kouluna". Kaukajärven yläkoulussa oppilaan on mahdollista opiskella myös teknologia-painotuksessa, joka on yksi monista Tampereen opetussuunnitelmallisista painotuksista. (Tampere.fi. Kaukajärven koulu 2024.) Koululla työskentelee vakituisesti kaksi kokoaikaista kouluvalmentajaa, pääasiassa yläkoulun puolella. Lisäksi lukuvuodelle 2024–2025 on palkattu Oikeus osata ja osallistua -hankkeen kautta yksi kouluvalmentaja, joka toimii osittain myös kaupungin harrastusetsivänä. Koulun yhteydessä on toiminut myös syyslukukaudesta 2024 alkaen joustavan perusopetuksen luokka, jossa opettajan työparina työskentelee yksi kouluvalmentaja. Kaukajärven koulu kuuluu ns. eteläiseen tiimiin, johon kuuluvat lisäksi Vehmaisten ja Annalan alakoulut sekä Hervannassa sijaitsevat yhtenäiskoulut.

Kaukajärven koulun kouluvalmentajat työskentelevät aiempina vuosina laaditun työnkuvan mukaisesti tehden ennaltaehkäisevää ja nuorten tarpeista nousevaa, matalan kynnyksen kohtaamistyötä. Työn keskiössä ovat nuoret ja tavoitteena on tarjota matalankynnyksen palveluita ja toimintoja, sekä vahvistaa oppilaiden osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusta. Työ jakautuu kohdennettuun tukeen, joka voi olla joko yksilöllistä tukea tai pienryhmien kanssa työskenteilyä, sekä yhteisölliseen työhön, jonka tavoitteena on koko kouluyhteisön hyvinvoinnin tukeminen ja vahvistaminen. Oppilaita Kaukajärven yläkoulun puolella on n. 480.

Kaukajärven yleiskouluvalmentajien yhteisölliseen työhön kuuluu päivittäisen välituntitoiminnan järjestäminen yläkoulun, ja kokeellisesti kevätlukukauden 2025 aikana myös 6. luokkien, oppilaille. Kouluvalmentajilla on käytössään luokkatila, Olotila, joka on kalustettu nuorisotilamaisesti: tilasta löytyy pöytäryhmiä lauta- ja korttipelien pelaamista varten, säkkituoleja, sohvia sekä Playstation. Tilassa on myös pieni jääkaappi ja kahvin- ja vedenkeitin. Oppilaille on mahdollisuus sisävälituntien aikana viettää aikaa Olotilassa kouluvalmentajien tai muiden oppilaiden kanssa pelaillen ja keskustellen. Oppilaiden ollessa oppitunneilla tila toimii paitsi kouluvalmentajien työskentelytilana, myös paikkana, josta oppilaat löytävät kouluvalmentajat helposti koulupäivän aikana. Tilassa järjestetään myös kohdennettua pienryhmätoimintaa sekä yksilötapaamisia tarvelähtöisesti.

Kouluvalmentajat järjestävät myös ohjattua välituntitoimintaa niin koulun sisätiloissa kuin ulkona. Ohjattua toimintaa järjestetään yleensä toiminnallisen 45 minuutin ruokavälitunnin aikana. Ohjattua toimintaa ovat erilaiset välituntikisailut ja turnaukset sekä liikuntavälitunnit, joita ovat lukuvuoden 2024–2025 aikana toteuttaneet harrastusetsivän työtä tekevä kouluvalmentaja yhdessä liikuntamotivaattorin kanssa. Yhteisölliseen työhön kuuluvat myös erilaiset luokkavierailut ja ryhmäytykset, sekä yhteistyö oppilaskunnan ja tukioppilaiden kanssa. Kaukajärven koulussa on lisäksi valinnaisaine, jossa työparina toimivat opettaja ja kouluvalmentaja. Oppilaanohjauksen alla kulkeva pitkä valinnainen pitää sisällään esimerkiksi kaveri- ja tunnetaitojen, ryhmätyötaitojen ja elämönhallintataitojen opettelua. Jokaisen ryhmän sisältö suunnitellaan ryhmälähtöisesti yhdessä työpariopettajan kanssa. Lukuvuonna 2024–2025 valinnaisryhmiä on kaikkiaan kolme: kaksi poikaryhmää ja yksi tyttöryhmä. Ryhmät ovat sukupuolisensitiivisiä ja oppilaita niissä on ryhmästä riippuen 11–18.

Kevään 2024 aikana koulussa kokeiltiin eri sisältöisten työpajojen tarjoamista yläkoulun oppilaille. Työpajat toteutettiin pääosin koulupäivien ja oppituntien aikana, ja niitä ohjasivat koulun ulkopuoliset tahot. Työpajoissa oppilaat pääsivät kokeilemaan mm. rap-musiikin tekemistä, agilityä, biljardia, erilaisia lautapelejä ja futsalia. Työpajojen tarjoamista on tarkoitus jatkaa lukuvuoden 2024–2025 aikana taidelähtöisiä menetelmiä painottaen. Tavoitteena on mahdollistaa oppilaille kulttuuriin ja taiteeseen liittyvien harrastusten kokeileminen matalalla kynnyksellä ja kasvattaa kulttuurihyvinvointia Kaukajärven koulussa. Oppilaille annetaan mahdollisuus vaikuttaa työpajojen sisältöön toteuttamalla syyslukukauden aikana kyselytutkimus. Kyselytutkimuksen avulla mahdollistetaan oppilaiden osallisuus ja pyritään selvittämään, millaisista taide- ja kulttuurityöpajoista oppilaat olisivat ylipäättään kiinnostuneita. Työpajojen tavoitteena on kulttuurihyvinvointia kasvattamalla lisätä oppilaiden kouluviihtyvyyttä ja yhteisöllisyyden kokemusta, ja tätä kautta kiinnittää oppilaita entistä vankemmin osaksi kouluyhteisöä sekä ennaltaehkäistä koulupudokkuutta.

### **2.3 Taidelähtöisten menetelmien mahdollisuudet yhteisöllisessä työssä**

Kaikki koulut ovat toimintakulttuuriltaan erilaisia ja niissä on omanlaisensa ilmapiiri, jo rakennuksen sijainnista ja luonteesta johtuen. Yhteisön kehitystä määrittelevät koulussa työskentelevät aikuiset. Vastuuta yhteisön kehittämisestä ei voi siirtää lapsille ja nuorille, vaikka he suu-

rena enemmistönä koulussa aina ovatkin. Lapset ja nuoret ovat koulussa vasta oppimassa yhteisötaitoja. Tärkeänä työkaluna hyvän yhteisön synnyttämisessä on yhteisön jäsenten vuorovaikutustaitojen, erityisesti yhteisötaitojen, opettaminen. (Jantunen & Haapaniemi 2013, 192.)

Roolitukset kuuluvat normaaliin ihmisten väliseen käyttäytymiseen, ja roolitukset ja erilaiset hierarkiat määrittävätkin yksilöiden asemaa ryhmässä. Kyky toimia ryhmänä on ollut ratkaisevan tärkeää ihmislajin kehityksessä. Ihmiselle on kehittynyt kyky säädellä keskinäistä vuorovaikutusta ja asettua toisen ihmisen asemaan, mutta nuoruusiässä nämä valmiudet etsivät vielä muotoaan. Esimerkiksi sympatian ja empatian tuntemukset ovat nuorilla vielä häilyviä ja saatavat näyttäytyä myös äärimuodoissaan. Koulu onkin tärkeä ympäristö juuri yhteisöllisten valmiuksien kehittymiselle, ja omilla toimillaan sillä on mahdollisuus vaikuttaa tähän kehitykseen. (Väljærvi ym. 2018, 138.)

Noora Ellonen on väitöskirjatutkimuksessaan (2008) tutkinut kasvuyhteisön merkitystä nuoren turvana, ja sosiaalisen pääoman yhteyttä nuorten masentuneisuuteen ja rikekäyttäytymiseen. Ellosen tutkimuksen yhtenä tärkeänä tuloksena oli, että yhteisölliset sosiaaliset voimavarat määrittävät omalta osaltaan nuorten hyvinvointia. Tutkimus osoitti myös sen, että sosiaalisen tuen määrä ei ollut tilastollisesti merkittävässä yhteydessä nuorten masentuneisuuteen, mutta sen sijaan sosiaalisen tuen jakautuminen oli. Tällä siis tarkoitetaan sitä, että mikäli koulutason sosiaalinen tuki jakautuu epätasaisesti oppilaiden kesken, sillä on nuorten masentuneisuutta lisäävä vaikutus. (Ellonen 2008, 105.)

Kouluissa työskentelee jo nyt monia eri alojen ammattilaisia opetushenkilökunnan lisäksi. Koulukuraattorit, koulupsykologit ja koulunuorisotyöntekijät ovat jo osa koulun vakiintunutta toimintakulttuuria. Lisäksi monet kaupungit ja kunnat ovat enenevässä määrin alkaneet palkata kouluihin lisääaikuisia, joista käytetään esimerkiksi nimityksiä kouluvalmentaja, koulucoach, tsemppariopettaja, yhteisöpedagogi tai yhteisövalmentaja. Kouluvalmentajat ovat usein koulutustaustaltaan sosiaali- tai nuorisotalan tai muun ohjaustyön ammattilaisia. Heidän työnkuvansa muotoutuu yleensä kunnan ja kyseessä olevan koulun tarpeiden mukaan, ja kouluvalmentajien tehtävänä on tukea oppilaiden hyvinvointia, osallisuutta, viihtyvyyttä, motivaatiota, turvallisuuden tunnetta ja kouluun kiinnittymistä. Kouluvalmentajan työtehtävä eroaa esimerkiksi koulunkäyntiavustajan tai -ohjaajan tehtävistä, joilla rooli on enemmän oppimisen tukemisessa. (Multanen & Angeria 2024, 27–28.)

Kouluympäristö muodostaa oman erillisen yhteisönsä koulun näkökulmasta, mutta nuoren näkökulmasta se on osa hänen koko kasvuyhteisöään. Kasvuyhteisöllä tarkoitetaan nuoren koko lähiympäristöä, jossa pienemmät yhteisöt, kuten koti ja koulu, ovat osia tästä yhteisöstä. Perhe ja sen tuki ovat merkittävässä asemassa nuorten elämässä, mutta lisäksi toveripiirin merkitys kasvaa nuoruudessa, ja koulun ja opettajien merkitys korostuu nimenomaan hyvien ja huonojen vaikutusten välittäjänä. (Ellonen 2008, 47–48.) Erityisesti nuoruus on vertaisvetoista aikaa, jolloin oppiminen on isolta osalta sosiaalista vuorovaikutusta. Ihmisten välisellä sanattomalla viestinnällä, kuten ilmeillä ja eleillä, on kasvamisen ja ihmiseksi kehittymisen kannalta suuri merkitys. Yhteinen ryhmämuotoinen taidetyöskentely voi tarjota sillan tunteiden ymmärtämiseen, sillä luova toiminta on kokonaisvaltainen prosessi. Siinä ihminen osallistuu koko persoonallaan hyödyntäen taitojaan, tietojaan ja kokemuksiaan ympäröivästä maailmasta. Näin mahdollistuu tietoinen empatiakyvyn, muiden huomioimisen, kunnioittavan ja kannustavan asenteen ja sekä vastuunoton kehittyminen. Yhteisöllisen taidetyöskentelyn on myös havaittu parantavan nuorten yhteistyötaitojen lisäksi kommunikaatio- ja neuvottelutaitoja sekä konfliktien ratkaisemiseen liittyviä taitoja. Myös jakamisen ja ajatuksenvaihdon välineenä taidetyöskentely on erinomainen. (Multanen & Angeria 2024, 16.)

Taide toimii hyvin pedagogisen työn tukena, tarjoten väylän kokemukselliseen oppimiseen ja taitojen harjoitteluun. Se antaa oppilaille lisäksi mahdollisuuden itsenäiseen toimijuuteen, itsetunnon vahvistumiseen, kokonaisvaltaiseen keholliseen kokemuksellisuuteen ja aktiiviseen ryhmän jäsenyyteen. Parhaimmillaan taide eheyttää ja parantaa, avaa uusia näkökulmia ja lisää itsetuntemusta. (Multanen & Angeria 2024, 12–13.) Esimerkiksi kuvan ja elävän kuvan käyttö voi helpottaa vaikeiden asioiden omaksumista, ja useimmat ihmiset myös ovat visuaalisia oppijoita. Elokuva voi myös palvella varsin hyvin tunne-elämän ymmärtämisen ja sosiaalisten taitojen kartuttajana, ja parasta olisi, jos koulussa tehtäisiin elokuvia ja dokumentteja samoin, kuten oppilaat kirjoittavat faktaa ja fiktiota. Elokuvanteko vaatii myös yleensä ryhmää, joten elokuvanteossa voidaankin saavuttaa monia koulun kasvatustehtävään liittyviä tavoitteita. (Jantunen & Haapaniemi 2013, 250.) Koulussa taidelähtöiset menetelmät tukevat oppilaita jo sillä, että ne mahdollistavat opillisista tavoitteista vapaan taiteellisen tekemisen. Ryhmässä toteutettava taidelähtöisten menetelmien käyttö ohjaa osallistujia harjoittelemaan, itseilmaisun lisäksi, tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Se myös vahvistaa heidän empatiakykyään, kognitiivisten ja metakognitiivisten taitojen kehittymistä ja harjaannuttaa hieno- ja karkeamotorisia taitoja. Kouluympäristössä toteutettu taidelähtöinen toiminta lisää koulu yhteisöön sitoutumista ja vähentää

yksinäisyyttä, joiden lisäksi sen on todettu vähentävän siihen osallistuvien lasten ja nuorten käytösongelmia ja parantavan oppimistuloksia. (Multanen & Angeria 2024, 13–14, 16–17.)

Taiteella on myös vaikutuksia esimerkiksi terveyden edistämisessä ja syrjäytymisen sekä psyykkisten ja fyysisten sairauksien ennaltaehkäisyssä. Kyse on yksilön merkityksellisen elämän ja elämänhallinnan tukemisesta. Taiteen vaikutuksista hyvinvointiin ja terveyteen on julkaistu runsaasti tutkimukseen pohjautuvaa tietoa, ja taideosallistumisen on todettu vaikuttavan terveyteen monikanavaisesti. Taiteen tekemiseen ja kokemiseen liittyvät komponentit voivat saada aikaan erilaisia fysiologisia, psykologisia, sosiaalisia ja käyttäytymiseen liittyviä vasteita. Esimerkkejä psykologisista vasteista ovat parantunut tunteiden säätely, minäpystyvyyden vahvistuminen ja selviytymiskeinojen kehittyminen. (Houni 2020, 19, 38, 40–41.)

Taiteen avulla on mahdollista koskettaa erityisesti ihmisen kokemus- ja tunnemaailmaa. Eri taiteenlajit vaikuttavat eri ihmisissä eri tavoin, ja vaikutukset kohdistuvat mieleen, tunteisiin ja kokemukseen elämänhallinnasta. Myös vuorovaikutustaitojen ja resilienssin kehittäminen taideilähtöisten menetelmien avulla on mahdollista. (Houni 2020, 47, 135.) Taiteen on koettu myös edistävän yhteisöllisyyden ja verkostojen muodostumista, sekä kasvattavan yleistä hyvinvointia, esimerkiksi ystävyysuhteiden, sosiaaliseen verkostoon kuulumisen tai itsensä toteuttamisen eri muodoissa. (Malte-Colliard 2013, 8.)

Resilienssillä tarkoitetaan vaikeuksista takaisin ponnahtamisen kykyä. Se voi olla mm. joustavuutta, pärjäävyyttä, lannistumattomuutta, sopeutumis-, selviytymis-, muutos- ja palautumiskykyisyyttä ja kriisikestävyyttä. Käsitettä resilienssi käytetään niin yksilöitä, perheitä, organisaatioita kuin yhteisöjäkin kuvattaessa, sen ilmentyessä eri tavoin tilanteesta ja paikasta riippuen. Esimerkiksi yhteisöjen resilienssi on tärkeää erityisesti turvallisuuden näkökulmasta. Päätäväisyys hallita omaa kohtaloaan myös olosuhteissa, joissa ne eivät ole hallittavissa, on resilienttien yksilöiden ja ryhmien erityispiirre. Myös kyky nähdä tai luoda merkityksiä vastoinkäymisille tai kärsimyksille, on resilienteille ihmisille ominaista. Tämän kautta mahdollistuu etenemisen suunnittelu kohti ennakoitua parempaa tulevaisuutta. Vastoinkäymiset ovat väistämätön osa ihmisen elämää, ja osassa vastoinkäymisistä kielteiset vaikutukset ovat peruuttamattomia. Useimmissa tilanteissa ihminen kuitenkin kestää vastoinkäymisen ja resilienssi tulee esille. Resilienssillä tarkoitetaan ihmisen kykyä sopeutua tehokkaasti stressaavaan kokemukseen, traumaan tai muuhun kielteiseen tapahtumaan, ja yhden näkemyksen mukaan ihminen onkin syntynyt varustettuna synnynnäisillä resilienssikyvyillä. Toisen näkemyksen mukaan resilienssiä

tulisi prosessien dynaamisena kokonaisuutena kyetä vahvistamaan ja kehittämään. (Pojula 2018, 16–17, 19.)

Resilienssiä tarvitaan elämässä yleisesti, mutta myös koulussa. Oppilaiden ajattelutavan on todettu vaikuttavan heidän resilienssiinsä niin opiskeluun liittyvissä kuin sosiaalisissa ongelmissa. Niillä oppilailla, jotka uskovat tai joille on opetettu, että älylliset kyvyt ovat kehitettävissä olevia ominaisuuksia, selviytyvät ja suoriutuvat paremmin haastavista koulumuutoksista ja opinnoista. Myös siihen uskomisella, että sosiaalisia ominaisuuksia voi kehittää, voi olla vähentävä vaikutus nuorten aggressiivisuuteen ja stressiin koettaessa esimerkiksi kiusaamista tai pois sulkemista. Nykyään, positiivisen psykologian ja pedagogiikan myötä, on herätty myös huomaamaan, että resilienssiä ei koulussa rakenna sellainen pedagogiikka, joka keskittyy opettajien toimesta etsimään oppilaiden tuotoksista virheitä. (Pojula 2018, 219.)

## 3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUSMENETELMÄT

### 3.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Kehittämistyön yhtenä tavoitteena on kyselytutkimusten avulla selvittää, miten kouluvalmentajan työnkuvaa toteutetaan Tampereen eri kouluissa. Lisäksi tavoitteena on tehdä työtä näkyväksi kaupungin tasolla niin esihenkilöille kuin perusopetuksen hallinnolle. Tavoitteena on myös työnkuvan avaamisen kautta kehittää työnkuvaa edelleen ja lisätä työn tunnettuutta kaupungissa. Kyselytutkimusten avulla kartoitetaan lisäksi kouluvalmentajien johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyviä haasteita niin esihenkilöiden kuin alaisten näkökulmasta. Opinnäytetyön tilaajana toimii Kaukajärven koulu, joka kuuluu Tampereen kaupungin sivistyspalvelujen palvelualueelle, perusopetuksen palveluryhmään.

Toisena tavoitteena on kouluvalmentajien yhteisöllisyyttä ja kouluviihtyvyyttä edistävien menetelmien lisääminen ja kulttuurihyvinvoinnin kasvattaminen taidelähtöisiä menetelmiä testamalla. Tarkoituksena on tarjota taiteeseen ja kulttuuriin liittyviä työpajoja oppilaille koulupäivien aikana, ja selvittää niiden vaikutuksia oppilaiden hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kokemuksiin. Tavoitteena on myös toisaalta madaltaa oppilaiden kynnystä osallistua taiteeseen ja kulttuuriin liittyvään harrastustoimintaan. Kouluvalmentajien monipuolinen koulutustausta tarjoaa paljon mahdollisuuksia yhteisöllisen työn toteuttamiselle, mutta osaamisen hyödyntäminen ei välttämättä nykyhetkellä pääse toteutumaan työnkuvan tulkintaan liittyvien tekijöiden vuoksi. Yhtenä tavoitteena onkin kartoittaa, miten kouluvalmentajien laajaa menetelmäosaamista hyödynnetään ja pohtia kehittämistoimenpiteitä osaamisen hyödyntämisen edistämiseksi.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten kouluvalmentajan työnkuvaa toteutetaan eri kouluissa?
2. Millaisia haasteita työnkuvan toteuttamiseen liittyy kouluvalmentajien/esihenkilöiden näkökulmasta?
3. Millaisia kehittämisajatuksia kouluvalmentajilla/esihenkilöillä on työnkuvaan ja johtamiseen liittyen?
4. Millaisia vaikutuksia kulttuurihyvinvoinnin kasvattamisella on nuoriin?

5. Miten taidelähtöiset menetelmät tukevat koulun yhteisöllisyyttä ja kouluviihtyvyyttä?

### 3.2 Kehittämistyön tutkimusmenetelmät

Menetelminä kehittämistyössä käytettiin kyselytutkimusta, joka toteutettiin kouluvalmentajille ja heidän esihenkilöilleen syyskuun 2024 aikana. Kouluvalmentajille toteutettu kysely oli sisällöltään laajempi kuin esihenkilöille suunnattu kysely, mutta kyselyissä on osittain käytetty myös samoja kysymyksiä molemmille vastaajaryhmille. Kyselyiden suunnittelussa ja sisällöissä on hyödynnetty jo olemassa olevaa kouluvalmentajien työnkuvaa ja ”nyrkin” laatimaa tehtävälustausta. (Halme ym. 2022.) Lisäksi kyselyn rakenteen suunnittelussa ja kysymyksenasetteluiden hiomisessa on hyödynnetty teköalyä (OpenAI), lähinnä keskustelukumppanina. Kysely toteutettiin anonyymisti Webropol – kysely- ja raportointityökalulla.

Kaukajärven yläkoulun 7–9-luokkalaisille teetettiin kyselytutkimus toiminnallisen välitunnin yhteydessä liittyen asenteisiin kulttuuri- ja taideharrastuksia kohtaan. Samalla kartoitettiin nuorten mielenkiintoa osallistua kulttuuri- ja taidetyöpajoihin sekä toiveita työpajojen sisällöistä. Työpajat on tarkoitus toteuttaa kokeilukulttuurin keinoin lukuvuoden aikana oppilaille järjestettyjen ideointityöpajojen pohjalta, ja niiden aikana havainnoidaan toimintaa ja sen vaikutuksia kouluyhteisöön. Kyselyn rakenteen suunnittelussa ja kysymyksenasetteluiden hiomisessa on hyödynnetty teköalyä (OpenAI), kuitenkin lähinnä keskustelukumppanina. Myös oppilaiden kysely toteutettiin anonyymisti Webropol – kysely- ja raportointityökalulla.

Taidelähtöisten työpajojen suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnettiin palvelumuotoilun työkaluja ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kokeilukulttuuria ja osallistuvaa havainnointia. Kokeilukulttuurin keskiössä on oppiminen eikä lopputulosta ole tarpeellista tietää etukäteen. Ymmärrys siitä, että kokeilut saattavat myös epäonnistua, kuuluu kokeilukulttuuriin. Kokeilukulttuurin keskeinen osa on kokeilemalla kehittäminen yhdessä toiminnan kohteen kanssa. (Aho 2024, 14–15, 16.) Havainnointi mahdollistaa tiedon keräämisen tutkittavasta ilmiöstä seuraamalla esimerkiksi, miten ihmiset toimivat erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Havainnoinnin avulla on mahdollista päästä tapahtumien luonnollisiin toimintaympäristöihin ja saada tietoa siitä, toimivatko ihmiset kuten sanovat toimivansa tai kuten heidän oletetaan toimivan. (Hakala 2024, 127.) Lisäksi työpajoihin osallistuneiden oppilaiden kokemuksia työpajoista kartoitettiin teemahaastattelua hyödyntämällä. Haastattelu on joustava menetelmä, joka sopii moniin tutkimustarkoituksiin. Haastattelussa ihminen on tutkimustilanteessa subjektina ja merkityksiä luovana, aktiivisena osapuolena. Haastattelutilanteessa on myös mahdollista pyytää esitetyille

mielipiteille perusteluja tai selventää vastauksia kysymällä tarkentavia kysymyksiä. Tutkimus onkin laadultaan suurilta osin kvalitatiivinen, mutta kvantitatiiviseen tutkimukseen yhdistettynä sitä voisi nimittää monistrategiseksi tutkimukseksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 28, 34–35.)

### 3.3 Kyselytutkimus kouluvalmentajille

Kouluvalmentajien kysely koostui seitsemään eri teemaan liittyvistä kysymyksistä: 1. Taustatiedot, 2. Työnkuva ja työtehtävät, 3. Johtaminen ja työnkuvan selkeys, 4. Vaikutukset ja arviointi, 5. Yhteistyö ja verkostot, 6. Työnkuvan kehittäminen ja 7. Tulevaisuuden näkymät. Ensimmäinen teema kartoitti vastaajien taustatietoja (ikä, koulutustausta, koulupolku, jolla työskentelee, työn ensisijainen kohderyhmä ja työkokemus kouluvalmentajan työtehtävissä Tampereella).

Toinen teema, työnkuva ja työtehtävät, sisälsi kysymyksiä liittyen kokemukseen työnkuvan selkeydestä, perehdytyksen riittävydestä, laadusta ja toteutuksesta ja työnkuvan ymmärryksestä johdon ja muun koulun henkilökunnan keskuudessa. Lisäksi kartoitettiin vastaajien tyypillisen työviikon sisältöjä sekä työssä hyödynnettyä erityis- ja menetelmäosaamista, yhteisöllisessä työssä hyödynnettyjä keinoja ja menetelmiä ja työnkuvan toteuttamiseen liittyviä haasteita. Kyselyn kolmas teema, johtaminen ja työnkuvan selkeys, kartoitti mahdollisia kouluvalmentajien kokemuksia johtamiseen liittyvistä epäkohdista ja haasteista.

Neljäs teema, vaikutukset ja arviointi, kartoitti kouluvalmentajien kokemusta työn vaikutuksista oppilaiden hyvinvointiin sekä käytössä olevaa työn vaikuttavuuden arviointitapaa. Viides teema kartoitti kouluvalmentajien yhteistyö- ja verkosto-osaamista. Kuudennen teeman kysymykset kartoittivat vastaajien ajatuksia työnkuvan kehittämisestä ja kehittämiseen liittyvistä tarpeista, ja seitsemännessä teemassa kartoitettiin vielä vastaajien ajatuksia kouluvalmentajien tulevaisuuden näkymistä Tampereella yleisesti ja henkilökohtaisella tasolla.

### 3.4 Kyselytutkimus kouluvalmentajien esihenkilöille

Esihenkilöille kohdennetussa kyselyssä kysymyspatteristo oli jaettu kuuden pääteeman alle: 1. Taustatiedot, 2. Kouluvalmentajan työnkuva ja työtehtävät, 3. Vaikutukset ja arviointi, 4. Yhteistyö, 5. Resurssit ja tuki ja 6. Työnkuvan kehittäminen. Taustatietoina vastaajilta kysyttiin mm. koulupolkua, jolla työskentelee, koulun oppilasmäärää, työkokemusta apulaisrehtorina ja kouluvalmentajien esihenkilönä, kouluvalmentajien lukumäärää työskentelykoulussa ja vastuu-

alueisiin ja kouluvalmentajien perehdytykseen liittyviä kokemuksia. Työnkuvaan ja työtehtäviin liittyvät kysymykset olivat osittain samoja kuin kouluvalmentajille suunnatussa kyselyssä. Esihenkilöiltä kuitenkin kysyttiin lisäksi myös kokemuksia kouluvalmentajien työtehtävien tarkoituksenmukaisesta jakautumisesta omassa työskentelykoulussa, ja työnkuvan toteuttamiseen liittyviä haasteita esihenkilön näkökulmasta.

Vaikuttavuuden ja arvioinnin osalta kysyttiin mahdollisia käytössä olevia arviointitapoja ja/tai -mittareita, sekä ajatuksia mahdollisten mittareiden kehittämiseksi. Yhteistyöhön liittyvät kysymykset keskittyivät esihenkilöiden kokemuksiin siitä, miten kouluvalmentajien työnkuva on ymmärretty koulun muun henkilökunnan keskuudessa. Lisäksi kysymysten avulla kartoitettiin mahdollisia haasteita koulun sisäiseen yhteistyöhön liittyen.

Teema resurssit ja tuki piti sisällään kysymyksiä liittyen esihenkilöiden arvioon kouluvalmentajien käytössä olevien resurssien riittävydestä sekä kokemukseen itse saamastaan tuesta kouluvalmentajien työn ohjaajina. Työnkuvan kehittämiseen liittyen kartoitettiin kouluvalmentajien työnkuvaan liittyviä kehitystarpeita esihenkilöiden näkökulmasta.

### **3.5 Kyselytutkimus yläkoulun oppilaille**

Kyselytutkimuksen sisällön suunnittelua toteutettiin osittain yhteistyössä Tampereen kaupungin kulttuurisen nuorisotyön kanssa. Yhteistyö alkoi elokuun 2024 lopulla tapaamisella kulttuurisen nuorisotyön kulttuurituottajan kanssa. Tätä ennen tiedustelin puhelimitse yhteistyön mahdollisuuksia ja esitin ajatuksen yhteistyön tiivistämisestä kulttuurisen nuorisotyön ja nuorten kulttuurikeskus, Monitoimitalo 13:n, kanssa. Kulttuurikeskuksen ohjaajien kanssa sovimmekin heidän vierailustaan koulullemme, tavoitteena tuoda nuorten kulttuurikeskuksen tarjontaa näkyväksi ja madaltaa näin kynnystä osallistua kulttuurikeskuksen tarjoamaan sekä ohjattuun että itseohjautuvaan taide- ja kulttuuritoimintaan. Kulttuurikeskuksen vierailu toteutettiin samanaikaisesti kyselytutkimuksen kanssa toiminnallisen välitunnin yhteydessä ja vierailussa hyödynnettiin toiminnallisia menetelmiä, kuten tarkkuusheittopeliä ja tarrojen valmistusta.

Kulttuurisen nuorisotyön kulttuurituottajan kanssa tapasimme kahdesti, ja niiden tapaamisten aikana pohdimme kyselytutkimukseni sisältöjä ja tarkoitusta. Kulttuurisen nuorisotyön toimesta oli jo aiemmin toteutettu koulukiertueen yhteydessä hieman vastaavanlainen kysely, ja tämänkin vuoksi oli tärkeää tarkastella, mitä teettämälläni kyselyllä oli tarkoitus saavuttaa ja

mitä uutta tietoa sen avulla voitaisiin saada. Teettämäni kyselyn tuloksille on kulttuurisen nuorisotyönkin puolelta tilausta ja kiinnostusta, ja kyselyn yhteiskehittäminen oli erittäin hedelmällistä ja innostavaa.

Koska kyselytutkimuksen kohderyhmänä olevat oppilaat ovat alaikäisiä, ja suuri osa myös alle 15-vuotiaita, kyselytutkimuksen toteuttamisesta tiedotettiin etukäteen ennen kyselytutkimuksen toteuttamista. Tiedote opinnäytetyöhön liittyvästä tiedonkeruusta lähetettiin huoltajille ja oppilaille Wilman välityksellä koulun rehtorin toimesta. Tiedotteessa kerrottiin meneillään olevasta opinnäytetyöstä ja siihen liittyvästä tiedonkeruusta sekä kyselyyn osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja anonymiteetistä. Tiedotteessa oli lisäksi opinnäytetyön tekijän yhteystiedot tarkempia kysymyksiä varten.

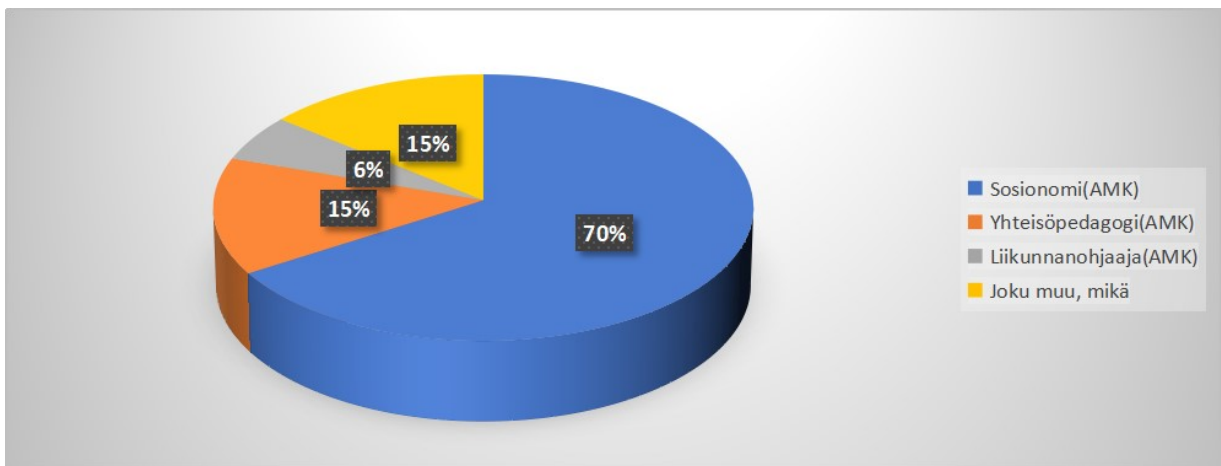
Kyselyn kysymyspatteristo oli jaettu kolmen eri pääteeman alle: 1. Taustatiedot, 2. Asenteet taide- ja kulttuuriharrastuksia kohtaan ja 3. Toiveet koulun kulttuuri- ja taidetyöpajoista. Taustatietoina kyselyssä kysyttiin vain vastaajan luokka-astetta, eli millä yläkoulun luokka-asteella vastaaja opiskelee. Asenteet taide- ja kulttuuriharrastuksia kohtaan -osiossa vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä heidän mielestään tarkoittavat taide ja kulttuuri. Lisäksi kartoitettiin vastaajien yleistä kiinnostusta taide- ja kulttuuriharrastuksia kohtaan, sekä mahdollista aiempaa harrastuneisuutta taiteen ja kulttuurin kentältä sekä harrastuksista saatuja mahdollisia hyötyjä. Vastaajilta, joilla ei ole aiempaa taide- ja kulttuuriharrastuneisuutta, kysyttiin lisäksi mikä saisi heidät osallistumaan taide- ja kulttuuriharrastuksiin. Toiveita koulun kulttuuri- ja taidetyöpajoista kartoitettiin monivalintakysymyksellä ”Millaiset taide- ja kulttuurityöpajat kiinnostaisivat sinua koulussa?” Vastaajilla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vastausvaihtoehto tai ehdottaa jotain vastausvaihtoehtojen ulkopuolelta. Jatkokysymys määrittyi edellisen vastauksen pohjalta, ja sen avulla tiedusteltiin tarkemmin, mistä vastaaja erityisesti olisi kiinnostunut. Lopuksi kysyttiin myös kiinnostusta osallistua kulttuuri- ja taidetyöpajoihin koulupäivän aikana, koulupäivän jälkeen tai ei ollenkaan sekä muita mahdollisia ideoita tai toiveita koulun taide- ja kulttuuritoimintaan liittyen.

## 4 KOULUVALMENTAJAN TYÖNKUVA

### 4.1 Kouluvalmentajille suunnatun kyselytutkimuksen analyysi

Kouluvalmentajille suunnattu kysely oli auki 6. – 30.9.2024 ja siihen vastasi kaikkiaan 33 kouluvalmentajaa. Vastausprosentti oli näin ollen 68,75 %. Kyselytutkimukseen osallistui vähintään yksi kouluvalmentaja jokaiselta koulupolulta, jolla kouluvalmentajia Tampereella työskentelee. Vastaajista 67 % (n22) työskentelee yläkoulun (7–9 luokat) oppilaiden parissa ja 18 % (n6) alakoululaisten (1–6 luokat) parissa. Lisäksi kyselyyn vastanneista 24 % (n8) työskentelee kohdennetusti Ote/Noste -luokassa ja 9 % (n3) joustavan perusopetuksen (jopo) luokassa. Vastaajista 21 % (n7) on työskennellyt Tampereella kouluvalmentajana alle vuoden, 61 % (n20) 1–5 vuotta ja 18 % (n6) 5–10 vuotta.

Kouluvalmentajista 70 % (n23) ilmoittaa koulutustaustakseen sosionomin AMK-tutkinnon, 15 % (n5) yhteisöpedagogi (AMK) ja 6 % (n2) liikunnanohjaaja (AMK) tutkinnon. 15 % (n5) vastaajista on suorittanut jonkin muun soveltuvan tutkinnon: sosionomi (YAMK), pedagogisen ohjaustoiminnan artemomi, sosiaalipsykologian maisteri, artemomi (AMK) ja nuoriso-ohjaaja (opistotaso).



Kuvio 1: Koulutustaustasi

Oman työnkuvansa kouluvalmentajana kokee erittäin selkeänä vastaajista 9 % (n3) ja melko selkeänä 58 % (n19). Vastaajista 27 % (n9) ei koe työnkuvaansa selkeänä eikä epäselvänä, ja melko epäselvänä työnkuvansa kokee vastaajista 6 % (n2). Kyselyssä mahdollistettiin vastauksen tarkentaminen sanallisesti. Tarkennuksia tekikin yhteensä 23 vastaajaa:

*”Oma kokemukseni ja ajatukseni työnkuvasta ja siitä mihin kouluvalmentajan työnkuva alunperin kehitettiin, on osittain ristiriidassa sen kanssa, mitä kouluvalmentajilta tunnutaan tänä päivänä odotettavan ja kuinka kouluvalmentajan työnkuva tuntuu näyttäytyvän muille.” (Vastaaaja 9)*

*”Koen oman työnkuvani itse hyvin selkeästi, kuitenkin kokemusta työnkuvan selkeydestä sekoittaa ulkopuolelta tulevat tekijät ja vaatimukset.” (Vastaaaja 14)*

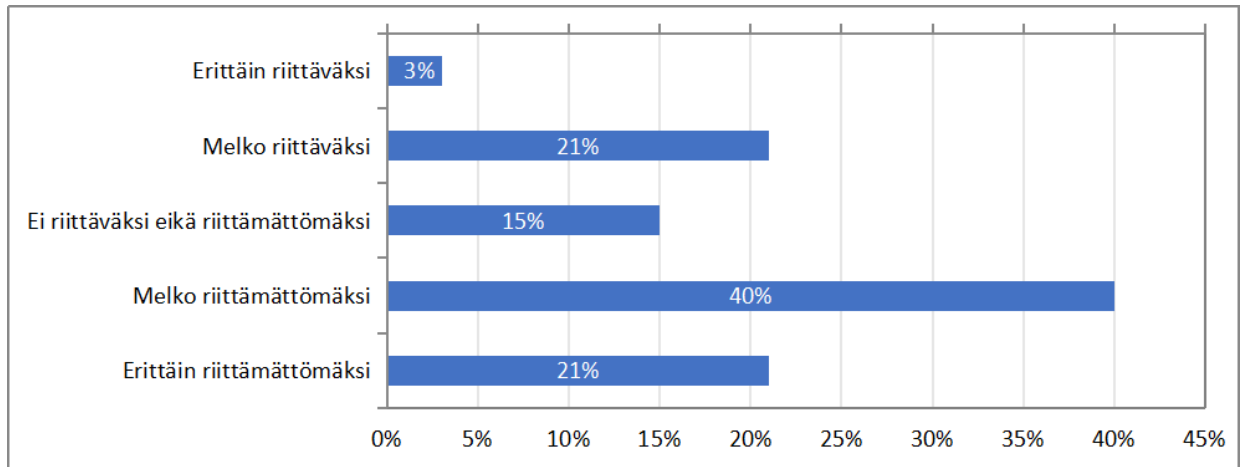
*”Olen itse perehtynyt kouluvalmentajan työtehtäviin, tehnyt siitä oman näköistä hyödyntäen omia vahvuuksiani ja tehnyt itse rajauksia. Joku toinen kouluvalmentaja voisi tehdä ihan erilaista työtä, eri tavalla. Toivoisin tähän jonkinlaista selkeämpää linjaa, työnohjausta ja mahdollisuutta keskustella työnkuvaan liittyvistä asioista.” (Vastaaaja 16)*

*”Koska olen nimettynä oteryhmään, on työnkuvani hieman erilaisempi kuin yleisen kouluvalmentajan. Olen saatavilla myös yhteisöllisiin tapahtumiin sekä yleisesti nuorille, mutta oteryhmän oppilaiden tukeminen menee monesti näiden asioiden edelle. Välillä hankala määritellä missä asioissa minun kuuluisi olla mukana tai mitä tietoja tai tapahtumia minun kuuluisi tietää, koska suurin osa viestinnästä menee yleisen kouluvalmentajan kautta eikä hänkään tiedä missä kaikissa voi minua hyödyntää esimerkiksi ajallisesti.” (Vastaaaja 21)*

*”Työnkuva on tässä useamman vuoden myötä tarkentunut koulumme tarpeiden ja toiminnan mukaan. Minulle itselleni oma työnkuvani on erittäin selkeä ja uskon sen olevan sitä myös omalle työyhteisölleni. Hämmennystä herättää ylempää tulevat velvoitteet, muutokset ja vaatimukset kouluvalmentajatyötä kohtaan.” (Vastaaaja 27)*

*”Se mitä itse teen työssäni koululla on selkeää, mutta työnkuva itsessään on hyvin epämääräinen.” (Vastaaaja 29)*

Kysymykseen kouluvalmentajan tehtäviin saadun perehdytyksen riittävydestä, kouluvalmentajista 3 % (n1) vastaa perehdytyksen olleen erittäin riittävä ja 21 % (n7) melko riittävä. Melko riittämättömäksi saadun perehdytyksen kokee vastaajista 40 % (n13) ja erittäin riittämättömäksi 21 % (n7). Vastajista 15 % (n5) ei koe perehdytystä riittäväksi eikä riittämättömäksi.



Kuvio 2: Kuinka riittäväksi koet perehdytyksen, jonka olet saanut kouluvalmentajan tehtäviin?

Kysely mahdollisti vastauksen tarkennuksen sanallisesti, ja tarkennuksia teki 24 vastaajaa:

*”Perehdytystä ei juurikaan ollut. Kollega hiukan ohjeisti, mutta onneksi kaupungin vanhana työntekijänä osasin selvittää keskeisimpiä asioita itse.” (Vastaaja 1)*

*”En saanut mitään perehdytystä. En koulun käytänteistä tai arjesta, en tiloista, en työkuvasta. Minulla ei ole aikaisempaa kokemusta peruskoulussa työskentelemisestä tai kouluvalmentajista. Kaikki on pitänyt selvittää itse tai kysyä vähiten kii-reisen oloiselta opettajalta.” (Vastaaja 8)*

*”Olen itse aktiivinen, omatoiminen ja tunnollinen, joten otan asioista selvää ja haluan tehdä työni mahdollisimman hyvin. Joku toinen saattaisi toimia kouluvalmentajan nimikkeellä täysin esim. koulunkäynninohjaajan roolissa. Tätä ei kukaan valvo tai ohjaa. Koen, että esihenkilö ei ole edes täysin tietoinen, mitä kouluvalmentajan työhön kuuluu ja mitä ei. ”Perehdytys” tuli toisten kouluvalmentajien toimesta, jotka tekevät osittain erilaista työtä kuin minä. Jotkut kouluvalmentajat voivat jäädä todella yksin, jos ei ole muita kouluvalmentajia samassa koulussa tai ei hoksaa ottaa yhteyttä muiden koulujen valmentajiin.” (Vastaaja 16)*

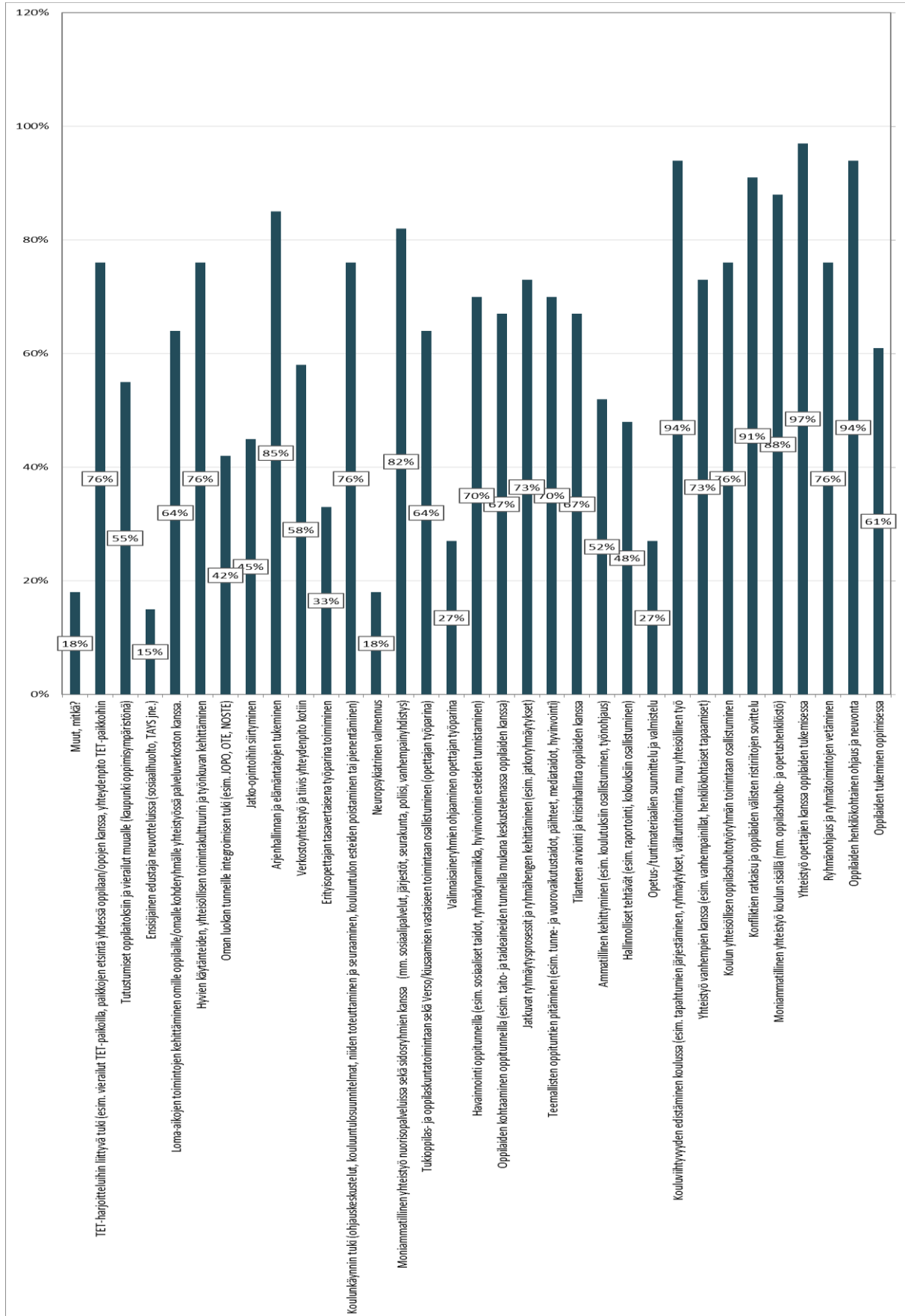
Perehdyttäjänä kouluvalmentajien kyselyyn vastanneista ilmoitti toimineen esihenkilön 33,3 % (n11) vastaajista ja kollegan 58 % (n19) vastaajista. 45 % (n15) vastasi, ettei ole saanut perehdytystä. Vastaajista 9 % (n3) valitsi vastausvaihtoehdon muu, mikä:

*”Ed. työntekijä jätti kirjeitse tietoa tekemästään työstä. Kollegat, joiden työtehtävät olivat muualla (OTE ja alakoulu) auttoivat sen mukaan, mitä pystyivät.” (Vastaaja 9)*

*”laaja-alainen erityisopettaja (työparina OTE-luokassa)” (Vastaaja 26)*

*”Ei ollut olemassa perehdytystä” (Vastaaja 33)*

Tyypillisiä päivittäisiä työtehtäviä kouluvalmentajilla olivat esimerkiksi oppilaiden henkilökohtainen tuki ja neuvonta (93,9 % [n30] vastaajista), kouluviihtyvyyden edistäminen koulussa (esim. tapahtumien järjestäminen, ryhmätykset, välituntitoiminta, muu yhteisöllinen työ) (93,9 % [n31] vastaajista), yhteistyö opettajien kanssa oppilaiden tukemisessa (97 % [n32] vastaajista) ja konfliktien ratkaisu ja oppilaiden välisten ristiriitojen sovittelu (90,9 % [n30] vastaajista). Vastausvaihtoehdossa ”Muut, mitkä?” mainittiin esimerkiksi sometyö, kuvataideterapeuttinen työskentely ja työpajojen, vieraiden jne. järjestäminen sekä pienryhmätoiminta yhteistyössä verkostojen kanssa



Kuvio 3: Mitkä seuraavista tehtävistä kuuluvat tyypillisesti kouluvalmentajan työpäiväsi? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Kouluvalmentajan tyypillistä työviikkoa kuvattiin mm. seuraavasti:

*”- Oppilaiden tukeminen Jopo-luokan oppitunneilla (oppimisen haasteet, henk.koht ohjaus ja neuvonta, arjenhallinta & elämäntaidot) - Erityisopettajan työparina toimiminen - Moniammatillinen yhteistyö - Kodin kanssa tehtävä yhteistyö - Teemalliset oppitunnit/ryhmäytysprosessi - TET-harjoitteluihin liittyvä tuki - Retkien organisointi Jopo-luokalle” (Vastaaaja 10)*

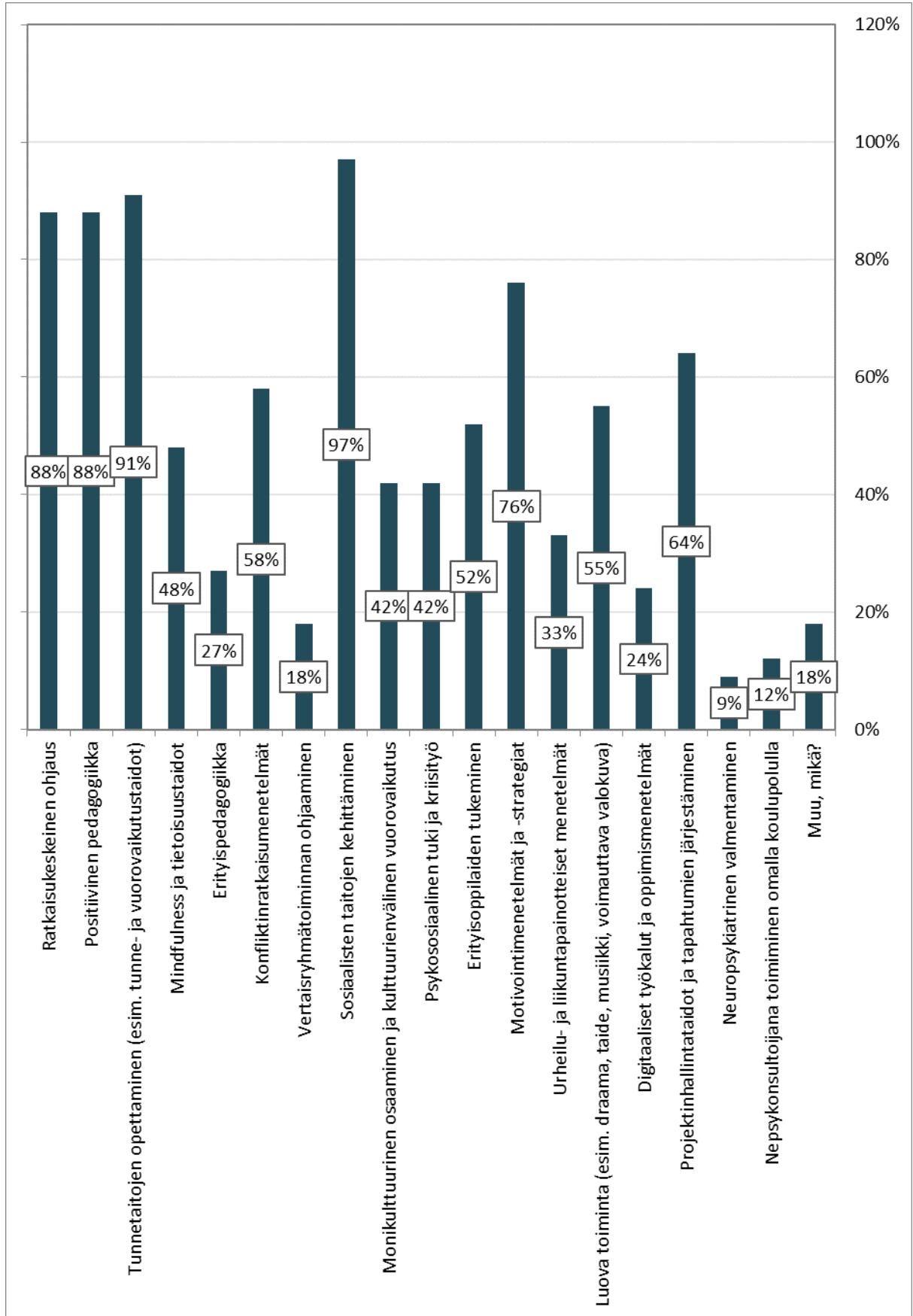
*”Tärkein työtehtäväni joka viikko on oppilaiden kohtaaminen. Olen läsnä kouluympäristössä esim. käytävillä ja aulassa. Tuen, kuuntelen ja ohjaan. Moni oppilas viikon aikana hakeutuu luokseni puhumaan. Puhun viikoittain paljon esim. ystävyyssuhteista, mielenterveydestä ja koulussa jaksamisesta. Viikkoni sisältää paljon tsemppaamista ja eteenpäin työntämistä. Viikoittain teen tukioppilaiden kanssa yhteistyötä, käyn tukioppilaiden kokouksissa, järjestämme viikottaisia välituntikisoja ja näin edistämme koulumme yhteishenkeä. Osallistun oppilastapaasiin niiltä osin, kun ne koskettavat minua ja voin antaa verkostoihin oman panokseni, mikäli nuori on minulle tuttu. Autan koulupudokkuusvaarassa olevia oppilaita laittamalla heille viestiä, soittamalla tai tulen oppilasta koululla vastaan, mikäli kouluun tulo on vaikeaa ja tarvittaessa näissä tilanteissa yhteistyö kodin kanssa on tärkeää. Työtillamme on yksi tärkeimmistä työvälineistäni. Täällä oppilaille on mahdollisuus hengähtää koulupäivän aikana, nuortentilassa on myös viikoittain oppilaille välituntivuoroja. Teen viikoittain yhteistyötä oppilashuollon kanssa ja ohjaan sinne oppilaita, mikäli huoli nousee. Usein käyn myös oppilaiden kanssa yhdessä esim. psykologilla, mikäli sinne menemisen kynnyks on yksin liian iso, tämä on osa ennaltaehkäisevää työtä. Normaalisti osallistun myös oppilaskunnan kokouksiin ja autan oppilaita viemään asioita eteenpäin, rohkaisen ja innostan heitä olemaan aktiivisia ja osallistumaan. Teen jatkuvasti nivelvaihteyttä, esim. käyn havainnointimassa ja osallistumassa kuudes luokkien tunnetaito tunneille, heillä on myös omat välituntivuorot yläkoulun nuortentilassa, eli kouluvalmentajien tilassa. Käyn säännöllisesti erilaisissa verkostoissa kuten, nuorten tiimissä, oikeus osata ja oppia tiimissä, perhekeskustiimi tai palaveeraan yhteistyöstä nuorisopalveluiden kanssa. Tällä hetkellä työn alla on yhteistyössä nupan kanssa tulevat jatkoryhmäytykset sekä tasa-arvo pajat.” (Vastaaaja 14)*

*”Työviikot ovat kovin vaihtelevia ja paljon viikkojen sisältö riippuu siitä, mitä aikaa lukuvuodesta eletään. Työviikkoni sisältää aina kohtaamisia välitunneilla, yksittäisten oppilaiden kanssa keskustelua ja mahdollisia ohjauksia eteenpäin oppilashuollon piiriin, konflikti- tai kiusaamistilanteiden selvittämistä, opettajien kanssa keskustelua, viestimistä oppilaiden kanssa (somen kautta), somen päivittämistä, oppilaiden kuulumisten kyselyä ja tilanteiden tsekkaamista, taito- ja taideaineiden oppitunneilla mukana olemista, keskustelua oppilashuollon työntekijöiden kanssa ja mahdollista työnjaon sopimista, oman työn kehittämistä ja ideointia, tukioppilaiden ja oppilaskunnan jäsenten kanssa palaveeraamista, akuuttien tilanteiden hoitamista (esimerkiksi kiusaamistilanteet, ahdistus- tai paniikkikohtausten hoitaminen).” (Vastaaaja 22)*

*”Tyypillinen päiväni OTE opetuksen kouluvalmentajana: klo 8–9 yhteydenpito oppilaisiin, huoltajiin ja opettajiin, tarvittaessa myös yhteistyötahoihin. Usein viestittelyä ja soittelu huoltajien ja oppilaiden kanssa aamun kouluun tulemisesta. Tukea, motivointia ja ongelmanratkaisua. klo 9:15-14:15 OTE opetuksen opetusaika.*

*Pyrin takaamaan tämän ajan OTE opetuksen asioihin. Samanlaisia päiviä ei ole ikinä, mutta tänä aikana yllä lueteltujen tehtävien kaltaisia asioita. Erityisesti aika menee oppilaiden erilaiseen tukemiseen, tunnereaktioiden ja tilanteiden selvittelyihin. Integraation suunnitteluun ja toteuttamiseen. Tuntuu ettei listalta löydy kohtaa, jota ei tekisi työpäivän aikana. Klo 14:15-15:39: Päivän OTE opetus on päättynyt. Tämän ajan käytän akuutteihin asioihin ja usein palavereihin. Uusien oppilaiden tutustumiset ovat usein myös tällöin. Viestejä, soittoja, sähköposteja, tehtävälisan purkamista, seuraavan/seuraavien päivien ennakointia. Yhteistyötä opettajien, opiskeluhuollon, yhteistyötahojen kanssa. OTE opetuksen toimijoiden tai nepsykon-sulttejen tapaamisia.” (Vastaja 28)*

Eri menetelmistä ja muusta erityisosaamisesta kouluvalmentajan työssä, käytössä olivat yleisimmin tunnetaitojen opettaminen (esim. tunne- ja vuorovaikutustaidot) (90,9 % [n30] vastaajista), sosiaalisten taitojen kehittäminen (97 % [n32] vastaajista), ja ratkaisukeskeinen ohjaus ja positiivinen pedagogiikka (molemmissa 87,9 % [n29] vastaajista). Luovaa toimintaa (esim. draama, taide, musiikki, voimauttava valokuva) vastasi hyödyntävänsä 54,5 % (n18) vastaajista. Vastausvaihtoehdossa muu, mikä mainittiin lisäksi mm. käyttäytymistieteeseen perustuvien menetelmien implementointi, sosiaalisen median osaaminen ja kuvataideterapeuttinen työskentely.



Kuvio 4: Mitä menetelmiä ja erityisosaamista hyödynnät työssäsi kouluvalmentajana? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

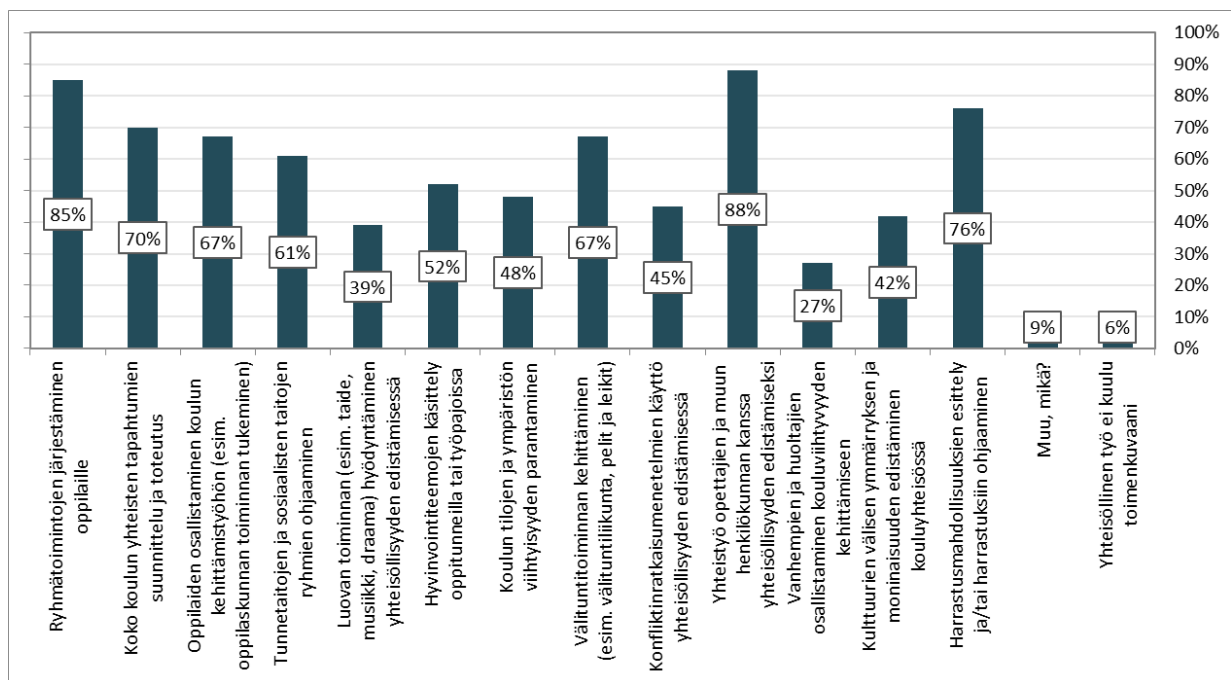
Yhteisöllisyyttä ja kouluviihtyvyyttä vahvistavista keinoista yleisimmin vastausten perusteella käytössä olivat yhteistyö opettajien ja muun henkilökunnan kanssa yhteisöllisyyden edistämiseksi (87,9 % [n29] vastaajista), ryhmätoimintojen järjestäminen oppilaille (84,8 % [n28] vastaajista) ja harrastusmahdollisuuksien esittely ja/tai harrastuksiin ohjaaminen (75,8 % [n25] vastaajista). Luovaa toimintaa (esim. taide, musiikki, draama) yhteisöllisyyden edistämässä vastasi hyödyntävänsä 39,4 % (n13) vastaajista. Vastausvaihdossa muu, mikä mainittiin lisäksi:

*”Yksilötyö ryhmän sisällä (keskustelu, kohtaaminen, tuki ja (eteenpäin-)/ohjaaminen). Mielestäni todella tärkeä osa yhteisöllistäkin työtä ryhmien ja yhteisön toimivuuden (ja turvallisuuden) kannalta!”* (Vastaaaja 9)

*” ”Päivähoito”- klinikka oppilaille, jotka eivät pysty olemaan syystä tai toisesta tunnilla ja siten häiritsevät muiden oppimista ja/tai olemista.”* (Vastaaaja 19)

*”Erialaisten vierailijoiden järjestäminen kouluun”* (Vastaaaja 27)

Vastaajista 6,1 % (n2) vastasi, että yhteisöllinen työ ei kuulu heidän toimenkuvaansa.



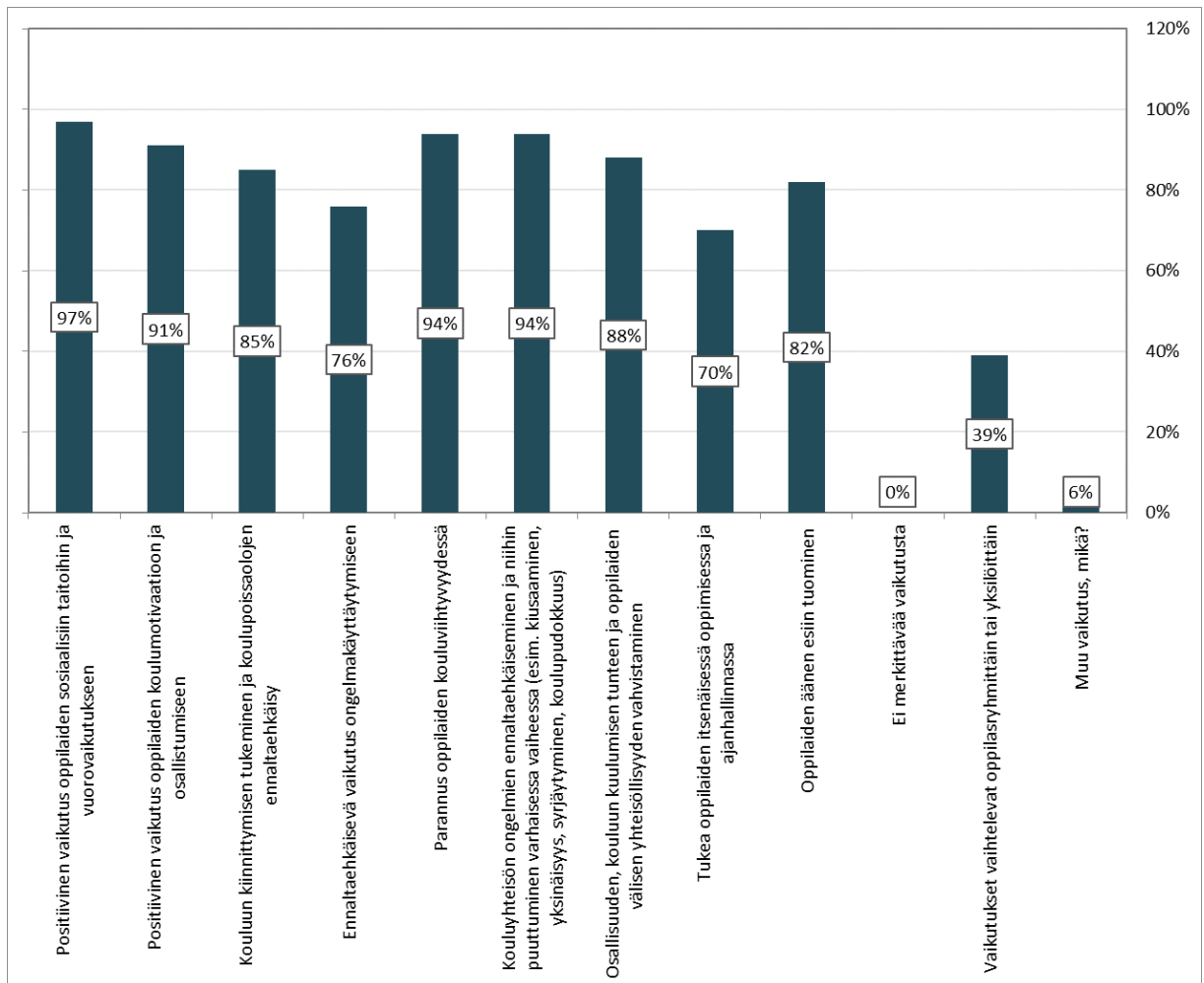
Kuvio 5: Millä keinoilla edistät yhteisöllisyyttä ja parannat kouluviihtyvyyttä työssäsi kouluvalmentajana? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Vastaajat arvioivat työllään kouluvalmentajana olevan mm. positiivinen vaikutus oppilaiden sosiaalisiin taitoihin ja vuorovaikutukseen (97 % [n32] vastaajista), ennaltaehkäisevä vaikutus

koulu yhteisön ongelmiin ja helpottavan niihin puuttumista varhaisessa vaiheessa (esim. kiusaaminen, yksinäisyys, syrjäytyminen, koulupudokkuus) sekä parantavan oppilaiden kouluviihtyvyyttä (molemmissa 93,9 % [n32] vastaajista). Kouluvalmentajan työllä koettiin myös olevan osallisuutta, kouluun kuulumisen tunnetta ja oppilaiden välisen yhteisöllisyyden kokemusta vahvistava vaikutus (87,9 % [n29] vastaajaa). Vastausvaihtoehtoon muu, mikä vastattiin lisäksi:

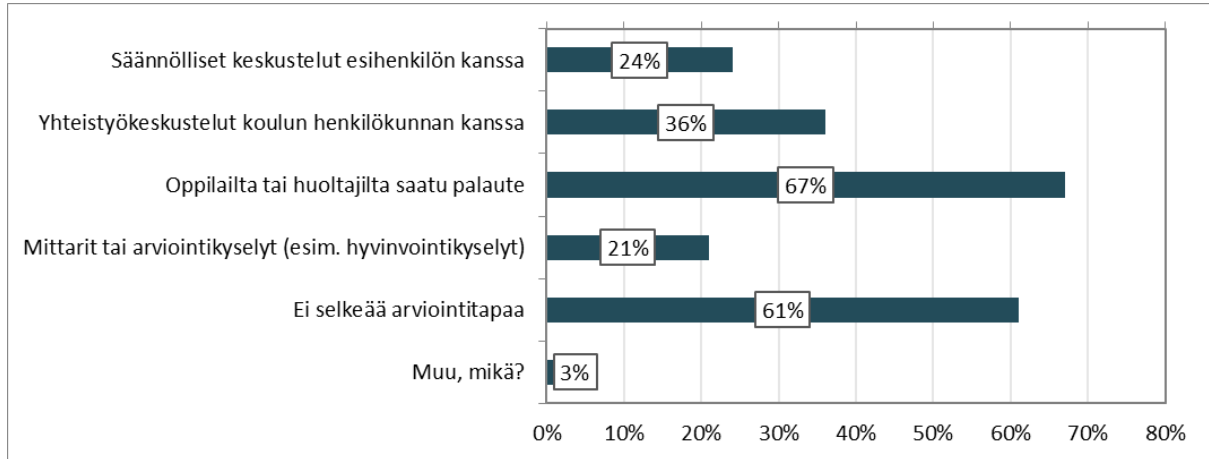
*”Positiivinen vaikutus nuorten mielenterveyden haasteisiin.”* (Vastaaja 24)

*”Sillä on ihan valtava vaikutus oppilaiden hyvinvointiin, että kouluvalmentajalle voi tulla ex tempore juttelemaan mistä tahansa mieltä painavasta asiasta. Usein yksi keskustelu riittää eikä raskaampia tukitoimia tarvita.”* (Vastaaja 27)



Kuvio 6: Millä tavoin koet, että työsi kouluvalmentajana vaikuttaa oppilaiden hyvinvointiin ja koulumenestykseen? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Vastaajista 61 % (n20) vastasi, että työn tuloksellisuuden tai vaikuttavuuden mittaamiseen ei ole selkeää arviointitapaa. Oppilailta tai huoltajilta saatu palaute koettiin kuitenkin yleisimmäksi työn tuloksellisuuden tai vaikuttavuuden mittariksi (67 % [n22] vastaajaa).



Kuvio 7: Miten työsi tuloksia tai vaikuttavuutta arvioidaan tällä hetkellä? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

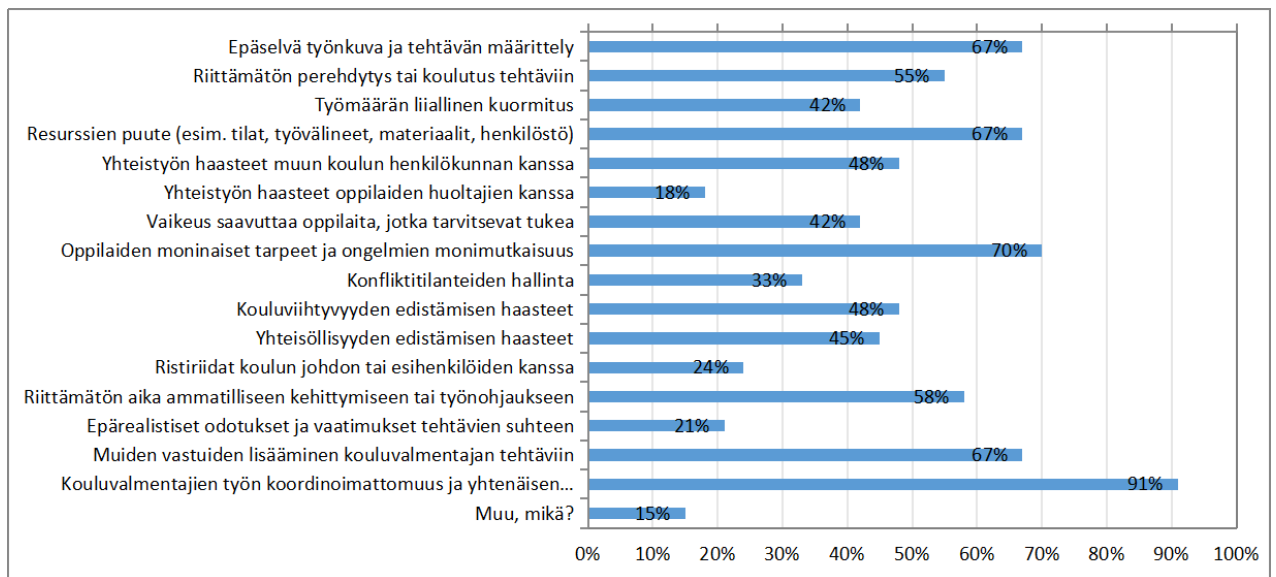
Kouluvalmentajien kyselyyn vastanneista 3 % (n1) koki oman esihenkilönsä ja perusopetuksen johdon ymmärtävän kouluvalmentajan työnkuvat ja työtehtävät erittäin hyvin ja 30 % (n10) melko hyvin. Melko huonosti vastasi 33 % (n11) ja erittäin huonosti 6 % (n2). Ymmärryksen tason koki kohtalaiseksi 39 % (n13) vastaajista. Vastaustaan tarkensi sanallisesti 23 vastaajaa:

*”Esihenkilöni näen olevan perillä työnkuvastani, mutta en voi sanoa, että voisin käydä kysymässä, jos joku olisi epäselvää. Perusopetuksen johto ei tunnu aina ymmärtävän sitä, mitä kaikkea työnkuvaan ja tehtäviin kokonaisuudessa kuuluu.”*  
(Vastaaja 17)

*”Tämä on aika vaihtelevaa. Esihenkilöllisyyden vaihtuminen apulaisrehtoriin oli aluksi hieman sekavaa, sillä monessa koulussa apulaisrehtori ei käsitykseni mukaan aiemmin ollut kovinkaan syvällisesti kartalla siitä, mikä on kouluvalmentajan työnkuva ja rooli. Dialogin ja ajan myötä tilanne on onneksi omalla kohdallani parantunut. Perusopetuksen johdon ymmärryksen suhteen olen epävarmempi. Jatkovasti tuntuu tulevan sellaisia tapauksia, että kouluvalmentajille vain osoitetaan joku homma ilman, että kanssamme käydään mitenkään keskustelua. Oli se sitten ukrainalaisten kesäkerhon vetäminen, uusien kouluvalmentajien palkkaaminen ratkaisuksi kouluissa tapahtuvaan väkivaltaan, työelämäbingojen masinoiminen tai loma-aikoina siirtyminen nuorisopalveluiden alle. Pahimmillaan tilanne on sellainen, että saamme lukea Aamulehdestä tulevista työtehtävistämme tai tieto meille tulee kohtuuttoman lyhyellä varoajalla. Joskus tulee suorastaan sellainen olo, että ylempänä ajatellaan kouluvalmentajien vain odottelevan, että joku tarjoilee meille hommia suoraan syliin. Työtä on paljon, aikataulutusta on paljon ja resursseja vähän. Jokainen äkillisesti tiputettu muutos tai lisätyö vaikuttaa kaikkeen muuhunkin työhön, kuin myös kouluvalmentajien jaksamiseen. Viime vuosien aikana ovi on*

*käynyt tiuhaan ja kaupunki on menettänyt monta timanttista kouluvalmentajaa juuri tällaisten asioiden takia. Valitettavasti myös moni tällä hetkellä kouluvalmentajatyötä tekevä kipuilee sen kanssa, ettei työlleen saa aina työrauhaa ja kollektiivisena pelkona on, että vaihtuvuutta tulee tämän takia vielä lisää.” (Vastaaja 27)*

Vastaajien kokemista haasteista kouluvalmentajan työssä suurimmaksi nousee vastausten perusteella kouluvalmentajien työn koordinoimattomuus ja yhtenäisen esihenkilön/koordinaattorin puute, joka vaikeuttaa työn johdonmukaisuutta ja kehittämistä (91 % [n30] vastaajista).



Kuvio 8: Mitä seuraavista haasteista olet kokenut kouluvalmentajan työssä? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Vastausvaihdossa ”muu, mikä” on lisäksi mainittu työn suunnitteluun varatun ajan puute, työparin puute, esihenkilön tavoittamattomuus ja perusopetuksen johdon suhtautuminen kouluvalmentajan työhön.

*”Esihenkilöltä on vaikea saada vastausta kysymyksiin tai sähköposteihin ei vastata ollenkaan.” (Vastaaja 20)*

*”Koen, että kouluvalmentajan työ pitää sisällään niin paljon eri asioita ja tehtäviä, että välillä koen työn rajaamisen, priorisoinnin ja ajankäytön haastavaksi. Koen, että etenkin yleisen kouluvalmentajan työtehtävässä työt eivät jakaudu jokaiselle päivälle tai viikolle tasaisesti, vaan päivien ja viikkojen sisällöt vaihtelevat paljon. Työ vaatii paljon itseohjautuvuutta, mutta välillä kaipaisin selkeämpiä raameja tai keskustelua esihenkilön kanssa. Työ tuntuu välillä yksinäiseltä ja kuormittavalta, kun ei ole työparia, jonka kanssa jakaa asioita tai jonka kanssa voisi jakaa työtä ja tehtäviä.” (Vastaaja 22)*

*”Suunnittelu aikaa ei käytännössä ole lainkaan. Sitä pitää aina ruunata ja perustella.” (Vastaja 24)*

*”Suurin haaste on selkeästi työnkuvassa, jota tunnutaan sörkkivän jokaisesta ilmansuunnasta. Kaipaisin kaikista eniten työrauhaa ja luottoa siihen, että me kouluvalmentajat teemme hyvää, ammattitaitoista työtä ja meillä on tärkeä rooli koulumaailmassa.” (Vastaja 27)*

Vastaustaan tarkensi lisäksi sanallisesti 15 vastaajaa:

*”Työnohjausta ei edes ole. Virastotalon keskustelut vuosia sitten eivät ole johtaneet mihinkään. Lämmin käsi.” (Vastaja 3)*

*”On kurjaa, että meitä kouluvalmentajia on jo iso joukko, mutta kukaan ei edusta meitä korkeammalla tasolla. Harmittaa, että koordinointi Nuorisopalveluiden ja perusopetuksen välillä on usein heikkoa, ja Nupa olettaa meidän toimivan heidän palveluissaan mukana loma-aikoina, muttei he ota työnkuvaamme tai esimerkiksi vuosikelloamme huomioon. En sanoisi toimintaa yhteistyöksi, vaan lähinnä määräyksiksi, joihin meillä ei tunnu usein olevan sanavaltaa.” (Vastaja 18)*

*”Kouluvalmentajien koordinaattorille olisi todella tarvetta. Asiat olisi yhtenäisempiä eikä koulukohtaisia eroja olisi varmastikaan niin paljoa. Uskon, että myös viestintä kulkisi silloin paremmin.” (Vastaja 26)*

*”Isojen oppilasmassojen kohtaaminen vaatii energiaa ja myös suunnitelmallisuutta ja keskeytymätöntä suunnittelu-aikaa on aika vähän. Usein on joku oppilas hypärillä tai tulee oppitunnilta ahdistuneena juttelemaan. Myös työnkuvan kehittämiseen ja uusien juttujen kokeiluun olisi hyvä varata aikaa. Lisäksi välillä on haastava saada opettajilta tunteja tunne- ja vuorovaikutustaitotunneille ja jatkuvaan ryhmäytämiseen. Riippuu niin paljon opettajasta. Joku suunnitelmallisuus olisi tähän hyvä.” (Vastaja 29)*

15 % (n5) kouluvalmentajien kyselyyn vastanneista ei ole kokenut johtamiseen liittyviä haasteita. Esihenkilöt saivat myös kiitosta:

*”Tällä hetkellä meillä on upea ja osaava esihenkilö (nimi), mutta aiempi esihenkilömme ei osannut johtaa kouluvalmentajia. Työnkuva oli hänelle epäselvä, ja johtaminen oli epäjohtonmukaista. Esihenkilötasolla kouluvalmentajien johtamisessa tuntuukin olevan vaihtelevuutta, ja tähän tarvittaisiin yhtenäistä linjausta, joka kuitenkin palvelisi koulun tarpeita yksilöllisesti -> tehtäisiin kaupungin sisäiset yhtenäiset linjaukset, mitä kouluvalmentajilta odotetaan/ei odoteta, jotka olisi kuitenkin koulun tarpeiden mukaan mukautettavissa.” (Vastaja 18)*

*”En ole vielä ensimmäisen kuukauden aikana kohdannut epäkohtia johtamiseen liittyvissä asioissa. Koen, että oma esihenkilöni on ollut suorastaan erinomainen, vaikka hänellä onkin paljon työmäärää. Häneltä olen saanut selkeät vastaukset, mitä odottaa ja toivoo. Lisäksi hän on varsin hyvin tavoitettavissa.” (Vastaja 23)*

Vastaajista 64 % (n21) kokee suurimmaksi haasteeksi esihenkilön riittämättömän tuen tai saatavuuden. Esihenkilön puutteellisen ymmärryksen kouluvalmentajan työstä kokee haasteeksi 55 % (n18) vastaajista. Avoimia vastauksia johtamiseen liittyvistä haasteista antoi 18 vastaajaa:

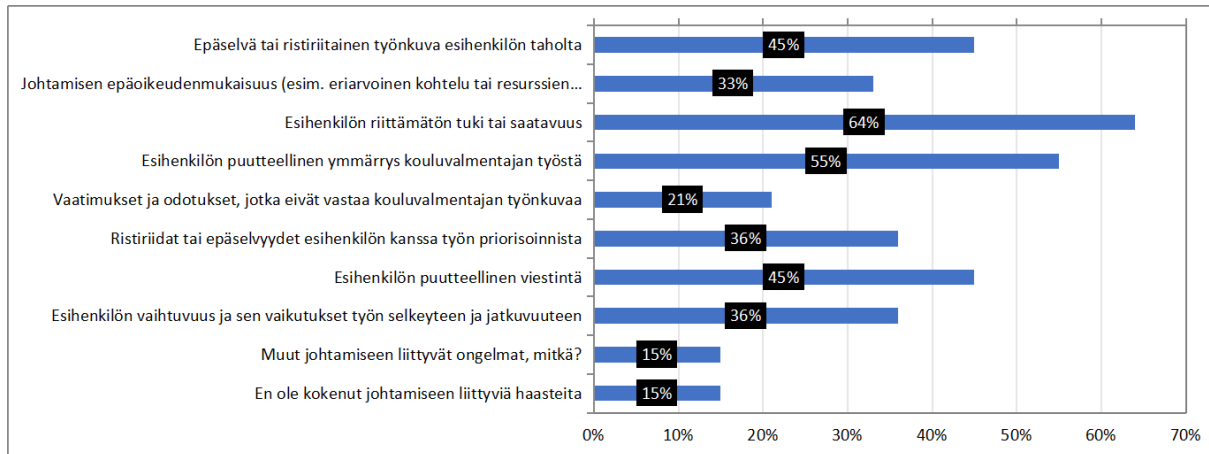
*” Olemme joutuneet paljon avaamaan työnkuvaa ja perustelevaan miksi kannattaa toimia niin ja näin. Onneksi lähiesihenkilö on alkanut ymmärtämään meidän työtämme paremmin näiden keskusteluiden kautta, mutta hän ei useinkaan pääätä asioista.”* (Vastaaja 1)

*”Johtamisen epäoikeudenmukaisuus tulee siitä, että minulla on eri resurssit kuin muilla kouluvalmentajilla ketkä työskentelevät samassa koulussa. Muut kouluvalmentajat työskentelevät tiiminä yläkoulun puolella ja heillä on tilat sekä työvälineet. Minä toimin yksin alakoulun puolella eri rakennuksessa, ilman välineitä ja tilaa, joita en ole saanut vaikka olen moneen kertaan niistä kysynyt. Puutteellisesta viestinnästä; Aluksi esihenkilö antoi minulle työtehtäviä ohimennen jos näki minut. Työtehtävät olivat epäselkeitä, enkä monestikaan ymmärtänyt niitä, eikä ollut aikaa keskustella niistä enempää.”* (Vastaaja 8)

*”Suurin ongelma on se, että minulla ei ole mitään kontaktia viralliseen esihenkilöni, sillä hän työskentelee eri koulutalolla. Puolentoista vuoden aikana rehtorimme on vaihtunut kaksi kertaa, jonka takia yhteistyön aloitus on ollut hyvin huteraa. Uusi rehtorimme on kuitenkin osoittanut olevansa kiinnostunut työstämme. Rehtorit tuntuvat olevan aivan pihalla yhteisistä linjauksista, minkä takia uusia linjauksia tulee vähän väliä.”* (Vastaaja 14)

*”Jopo-luokalla töissä ollessani saan toimia suhteellisen vapaasti työparini kanssa. Minuun luotetaan esihenkilön toimesta, mutta välillä tulee yllättäviä uusia työtehtäviä, jotka ei oikeasti liity työnkuvaani Jopo-luokalla ja joka on omilta nuoriltani heti pois. Tässä ei olisi ongelmaa, jos näitä kysyttäisiin etukäteen tai näistä keskusteltaisiin.”* (Vastaaja 17)

*”Mielestäni minun pitäisi tietää ketkä voivat antaa velvoittavia omaa työnkuvaani koskevia ohjeita. Esimerkiksi nyt syksyllä loma-ajan ohjeet tulivat minun näkökulmastani (koulun nimi) erityisluokanopettajalta (Outlookin päivittämättömän organisaatiokaavion mukaan, mutta ilmeisesti kyseessä olikin joku hallinnosta). Minulla ei ollut mitään tietoa, että minun pitäisi noudattaa ohjeita jotka tulevat omasta näkökulmastani samantasoiselta kollegalta toisesta koulusta. Oma esihenkilöni on mielestäni ajan tasalla omasta työnkuvastani ja siitä mitä minä teen koulussa.”* (Vastaaja 29)



Kuvio 9: Oletko kokenut johtamiseen liittyviä epäkohtia työssäsi kouluvalmentajana? Jos olet, millaisia ne ovat olleet? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

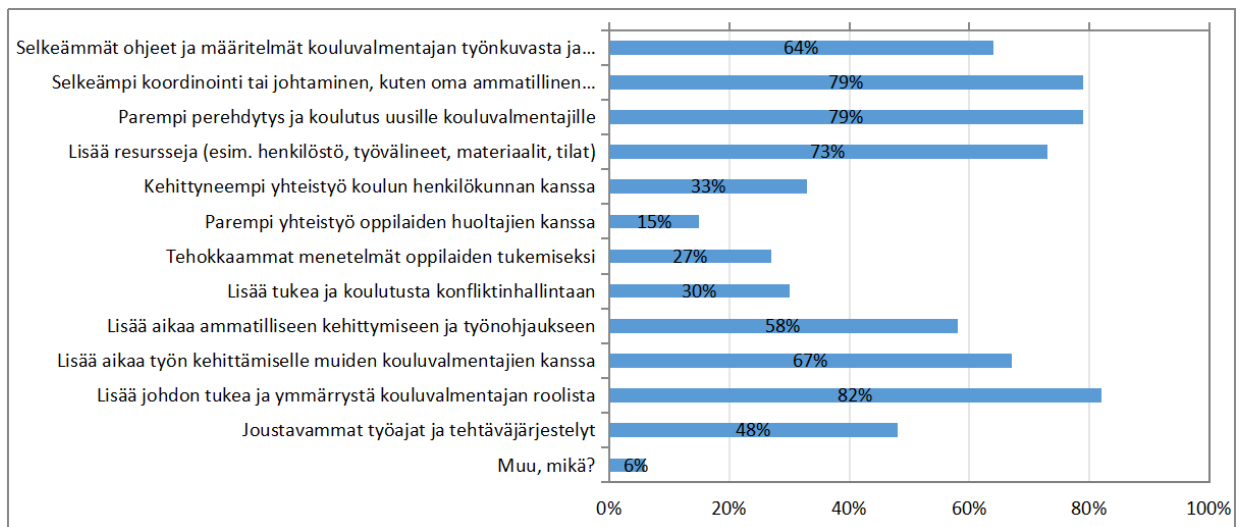
Kyselyyn vastanneista kouluvalmentajista 82 % (n27) toivoo lisää johdon tukea ja ymmärrystä kouluvalmentajan roolista. Kehittämisen kohteista tärkeimmiksi koetaan myös selkeämmän koordinoinnin tai johtamisen, kuten oman ammatillisen esihenkilön tai koordinaattorin järjestäminen kouluvalmentajille (79 % [n26]) sekä parempi perehdytys ja koulutus uusille kouluvalmentajille (79 % [n26]).

*”Nyt kouluvalmentajat siirretään loma-ajoiksi työskentelemään nuorisopalveluille. En näe tätä hyvänä enkä kestäväenä ratkaisuna vaikkakin yhteistyötä toki voimme tehdä myös loma-aikoina. Kouluvalmentajan rooli poikkeaa nuoriso-ohjaajan työstä. Töitä riittää loma-aikana koulullakin ja loma-aikojen työnkuva koululla kouluvalmentajille tulisi tämän muutoksen sijaan kehittää. Tässä näkyy ymmärryksen puute kouluvalmentajien työnkuvaan sekä koulutustaustaan, sekä ammatillisen esihenkilön puute. Tämä on myös kuormitukseltaan valtava tekijä.” (Vastaaja 9)*

*”Ammatilliselle esihenkilölle/koordinaattorille iso, iso peukku! Ja vaatimuksena pidemmän ajan kokemus kouluvalmentajan työstä, ei ainoastaan johtotasolla työskennellyt henkilö, kenellä ei ole käytännön kokemusta sekä ymmärrystä työnkuvasta ja sen vaativuudesta. Mielestäni sen sijaan, että alamme rajaamaan ja määräämään, kuka tekee mitäkin (vaikka joistain yhtenäisistä linjauksista voisi olla hyötyäkin), tarvitsemme selkeämpää koordinoitua ja johtamista ylemmältä tasolta kuin lähiesihenkilö -> joku, kuka ymmärtää ja kuuntelee meitä, ja sen pohjalta koordinoi, mihin suuntaan työnkuvamme muokkautuu. Ei niin, että sen päättää henkilöt, jotka eivät ymmärrä työnkuvastamme. Me emme ole virikeohjaajia tai nuorisopalveluiden jatke, vaan olemme merkittävässä roolissa kouluviihtyvyyden ja -kiinnittymisen, oppilashuollon ja koulukiusaamisen ennaltaehkäisyssä näkökulmista. Tarvitsemme henkilön, kuka edustaa meitä korkeakoulutettuina ammatillisina, joita me olemme. Kaikilla muillakin perusopetuksen korkeakoulutetuilla on selkeät edustajat ja ymmärrys heidän osaamistaan kohtaan, miksi tuntuu siltä, ettei meillä sitä ole?” (Vastaaja 18)*

”Olisi tärkeää selvittää jo toimivat käytännöt ja rakentaa uutta niiden pohjalta.”  
(Vastaja 19)

”Tarvitsisimme ehdottomasti liukuvan työajan. Kouluvalmentajan työpäivä voi alkaa vaikka oppilaan kanssa bussipysäkiltä ja päättyä klo 16 loppuvaan lastensuojelupalaveriin, joten tiukka ja pysyväluontoinen kiinteä työaika on usein epärationaalinen. Etätöitä tulisi myös saada tehdä, mikäli se on järkevää resurssienkäyttöä. Etätöiden kieltäminen tuntuu melkoiselta epäluottamuksen osoitukselta kouluvalmentajia kohtaan. Älyttömän tärkeää on myös pitää mielessä se, että jokaisella koululla on omat tarpeensa, joihin juuri heillä palkattu kouluvalmentaja vastaa. On myös erilaisia koulutusvaatimuksia. En siis pidä järkevänä sitä, että tehdään jokin jäykkä ja yksityiskohtaisen tarkka työnkuva, jota pitää noudattaa kirjaimellisesti. Jossain koulussa toiminta painottuu enemmän vaikkapa välituntitoimintaan, jossain toisessa taas kynnyksettömään keskustelutukeen. Mikäli haluttaisiin yhtenäisen, saumaton työnkuva, pitäisi kaikkien kouluvalmentajien olla samaa ammattiryhmää. Työn kehittämisen kannalta oleellista olisi se, että kouluvalmentajille mahdollistettaisiin yhteistyö kaupungin muiden kouluvalmentajien kanssa ja taattaisiin mahdollisuus työn suunnitteluun loma-aikoina. Nyt on vedetty lieka aika tiukalle ja etenkin loma-aikojen suunnitelmat ja ohjeistukset (jotka tulevat eri ihmisiltä kuin meidän esihenkilöiltämme...) tuottavat kohtuuttomasti harmia kouluvalmentajille.”  
(Vastaja 27)



Kuvio 10: Millä alueilla näet eniten kehittämistarpeita kouluvalmentajan työssä? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Kyselyssä kysyttiin lisäksi, millaisten asioiden vastaajat toivoisivat muuttuvan tai kehittyvän kouluvalmentajan työssä Tampereella seuraavien vuosien aikana. Avoimissa vastauksissa toistuu toive yhteisestä kouluvalmentajien koordinaattorista, paremmasta perehdytyksestä, selkeämmästä ja yhtenäisemmästä työnkuvasta ja yleisestä työrauhasta sekä arvostuksesta:

*”Että työnkuva yhtenäistyisi riittävästi, mutta jättäisi jonkin verran väljyyttä huomioida oman koulun erityistarpeet ja -ominaisuudet. Tilaa tehdä myös oman näköistä työtä eli kaikkien ei tarvitse mennä täysin saman kaavan mukaan. Työaika- ja palkkakuviot yms täytyy olla kaikille samat.” (Vastaaaja 1)*

*”Toivon, että kouluvalmentajan olemassaolon hyöty tunnustetaan ja sitä arvostetaan jatkossa enemmän. Työllemme pitäisi todella antaa enemmän arvostusta ja ehkä myös näkyvyyttä sille, kuinka tärkeä rooli kouluarjessa meillä on. Erityisesti se yhteinen koordinaattori olisi tulevaisuudessa välttämätön, nyt tuntuu, että kukaan ei oikein tiedä meidän ammattikunnan tilanteesta ja toiveista/tarpeista. Työ on myös välillä todella hektistä ja kuormittavaa, siihen pitäisi tarjota jo lähtökohdallisesti tukea, ennaltaehkäisevästi.” (Vastaaaja 2)*

*”Tarvetta selkeämpään johtamiseen on. Kouluvalmentajien työnkuvaa pitää yhtenäistää ja kouluvalmentajat laittaa oman esihenkilön/tiiminvetäjän alle, joka hoitaa kouluvalmentajien asioita.” (Vastaaaja 8)*

*”Toivoisin, että kouluvalmentajan työn kehitys jatkuisi niin, että pidettäisiin mielessä se, mihin se luotiin: koulupoissaolojen vähentämiseen, kouluun kiinnittymiseen, nuorten mielenterveys ongelmien kasvun vuoksi matalan kynnyksen tueksi. Tämä on suunta, johon työnkuvaa tulisi kehittää ja käyttää nyt hyödyksi se osaaminen mitä meillä AMK-taustaisilla kouluvalmentajilla on.” (Vastaaaja 9)*

*”Perehdytysmateriaali uusille kouluvalmentajille sekä säännölliset tapaamiset (perusopetuksen hallinnon puolelta) kouluvalmentajan työn kehittämistä varten.” (Vastaaaja 10)*

*”Kouluvalmentajat voisivat alueellisesti tuottaa erilaisia tapahtumia ja kerhoja loma aikoina esimerkiksi” (Vastaaaja 13)*

*”Alakouluissa tarvetta myös työlle. Koulujen loma-ajoille voisi kehittää työtä omalla koululla. Ei niin, että siirrytään automaattisesti NUPAlle. En ole nuorisotyöntekijä. Työn suunnittelulle on oltava aikaa koulujen loma-aikoina.” (Vastaaaja 15)*

*”Se, että kouluvalmentajat saisivat oman koordinaattorin, joka vastaisi jollain osin perehdyttämisestä, tapaamisten ja koulutusten järjestämisestä, ja että hän selkeyttäisi työnkuvaa ja toimisi tukena/asiantuntijana/konsulttina kouluvalmentajien kohtaamissa tilanteissa.” (Vastaaaja 16)*

*”Kuten olen useasti maininnut, olisi osaava edustaja ensimmäinen ja mielestäni akuutein tarve työnkuvan kehitystä ajatellen -> kaupunki rekrytoisi (mieluiten useamman) alueellisen koordinaattorin, kuka vastaisi tiettyjen alueiden kouluvalmentajista. Meillä olisi selkeä(t) edustaja(t), ja esimerkiksi säännöllisiä palaverieja niin alueellisesti kuin koko kaupungin valmentajien kesken. Tämä myös helpottaisi lähiesihenkilöiden (apulaisrehtorit) työkuormaa, kun tietyt kysymykset ja kehittämisideat esitettäisiin koordinaattoreille.” (Vastaaaja 18)*

*”Meille varattaisiin riittävästi aikaa edes kerran tai kahdesti vuodessa tavata kollegoitamme ja keskustella miten toisilla kouluilla tätä työtä tehdään. Vertaistuen puute vaivaa tällä hetkellä. Vähemmän ylhäältä päin johdettua ylimääräistä työtä tai tarpeettomia koulutuksia. Ei ole mukavaa, että työtämme arvioidaan (ja usein*

*enemmän negatiivisesti koulun sisällä) mutta sille ei ole kehitetty mitään mittareita koska kyse on ihmistyöstä mitä ei voi suoraan tuloksiksi muuttaa.” (Vastaja 21)*

*”Se, että meille annetaan oman työnmahdollistava suunnittelu-aika ja kaikki tehtävä- ja vaatimukskohtaiset korvaukset tulisi ottaa käyttöön niin kuin KVTES:in mukaan ne ovat mahdollisia.” (Vastaja 24)*

*”Toivon yhteistä kouluvalmentajien koordinaattoria. Lisäksi liukuva työaika olisi hyvä, koska päivien pituus vaihtelee koko ajan. Toivon, että myös kouluvalmentajien arvostus lisääntyisi. Toivoisin myös, että kouluvalmentajat saisivat itse suunnitella koulun loma-ajoille ohjelmaa ja toimintaa. Tampereella kouluvalmentajien palkka on myös pienempi kuin monessa muussa kaupungissa. Eroa on jopa sata-sia.” (Vastaja 26)*

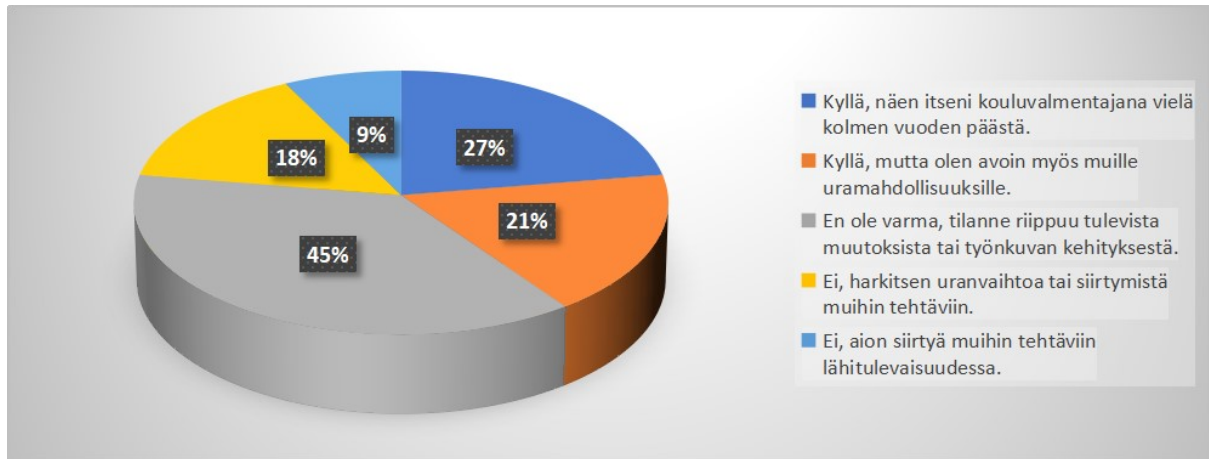
*”Toivoisin, että työn vaikuttavuus tunnustettaisiin ja työntekijöihin alettaisiin panostaa, koska potentiaalia ja tarvetta on valtavasti! Olennaista olisi kuulla kouluvalmentajia. Se helpottaisi varmasti myös tulevaisuuden kehitystyötä ja muutoksien menestyksestä läpivientiä.” (Vastaja 28)*

Kyselyyn vastanneista kouluvalmentajista itsensä näkevät kouluvalmentajan tehtävissä Tampereella kolmen vuoden kuluttua 27 % (n9). Uranvaihtoa tai siirtymistä muihin tehtäviin harkitsee vastaajista 18 % (n6) ja 9 % (n3) aikoo siirtyä muihin tehtäviin lähitulevaisuudessa. 45 % (n15) vastaajista on epävarmoja, ja kertoo tilanteen riippuvan tulevista muutoksista tai työ-kuvan kehityksestä:

*”Tässä kohtaa näen itseni kouluvalmentajana vielä kolmen vuoden päästä, mutta pidän mieleni muuttumista realistisena juurikin muutoksista ja työnkuvan epäsuotuisasta kehityksestä johtuen.” (Vastaja 27)*

*”Etsin uusia töitä parhaillani. Näen kouluvalmentajan työn erittäin tärkeänä ja merkityksellisenä, mutta työnkuvan toteuttamiseen ei anneta mahdollisuuksia.” (Vastaja 28)*

*”Haluaisin jatkaa, mutta tulevista muutoksista riippuu muuttuuko työ sellaiseen suuntaan, jossa ei halua enää jatkaa.” (Vastaja 32)*



Kuvio 11: Näetkö itsesi työskentelemässä kouluvalmentajana Tampereella vielä kolmen vuoden kuluttua?

## 4.2 Kouluvalmentajien esihenkilöille suunnatun kyselytutkimuksen analyysi

Kouluvalmentajien esihenkilöille suunnattu kysely oli auki vastaavan ajan kuin kouluvalmentajille suunnattu kysely, ja siihen vastasi kaikkiaan viisi esihenkilöä. Esihenkilöiden osalta vastausprosentti oli 33,3 %. Kaikki kyselytutkimukseen osallistuneet työskentelevät viidellä eri koulupolulla. Vastaajista kaikki viisi työskentelevät yläkoulun puolella, ja lisäksi kolme vastaajaa myös alakoulun puolella. Kouluvalmentajien esihenkilönä alle vuoden on toiminut yksi vastaajista, neljä vastaajista kertoo toimineensa kouluvalmentajien esihenkilönä 1–3 vuotta. Yhdellä apulaisrehtoreista on alaisinaan kaksi kouluvalmentajaa, neljällä vastanneista apulaisrehtoreista kouluvalmentajia on alaisina kolme tai enemmän.

Esihenkilöistä yksi kokee kouluvalmentajien työnkuvan erittäin selkeäksi, neljä vastaajaa melko selkeäksi. Tarkennuksia vastaukseen tuli kaksi:

*”Työnkuva on selkeä. Työajan hahmottamisessa on ollut haasteita. Esim. miten menee tauotus (kuuluuko ruokatunti työaikaan), mitä kouluvalmentajan voidaan edellyttää tekevän oppilaiden loma-ajoilla? Koulussa ei loma-aikoina ole oppilaita, joten voiko/pitääkö valmentajan mennä esim. nuorisotoimeen?”* (Vastaaja 3)

*”Kouluvalmentajien työnkuvaa on käsitelty opettajankokouksessa kouluvalmentajien toimesta”* (Vastaaja 5)

Esihenkilöiltä kysyttiin lisäksi, kenen vastuulla he näkevät työnkuvan selkeyttämisen ja ylläpitämisen olevan. Vastaajista neljä kokee vastuun olevan esihenkilöllä, neljä kouluvalmentajalla

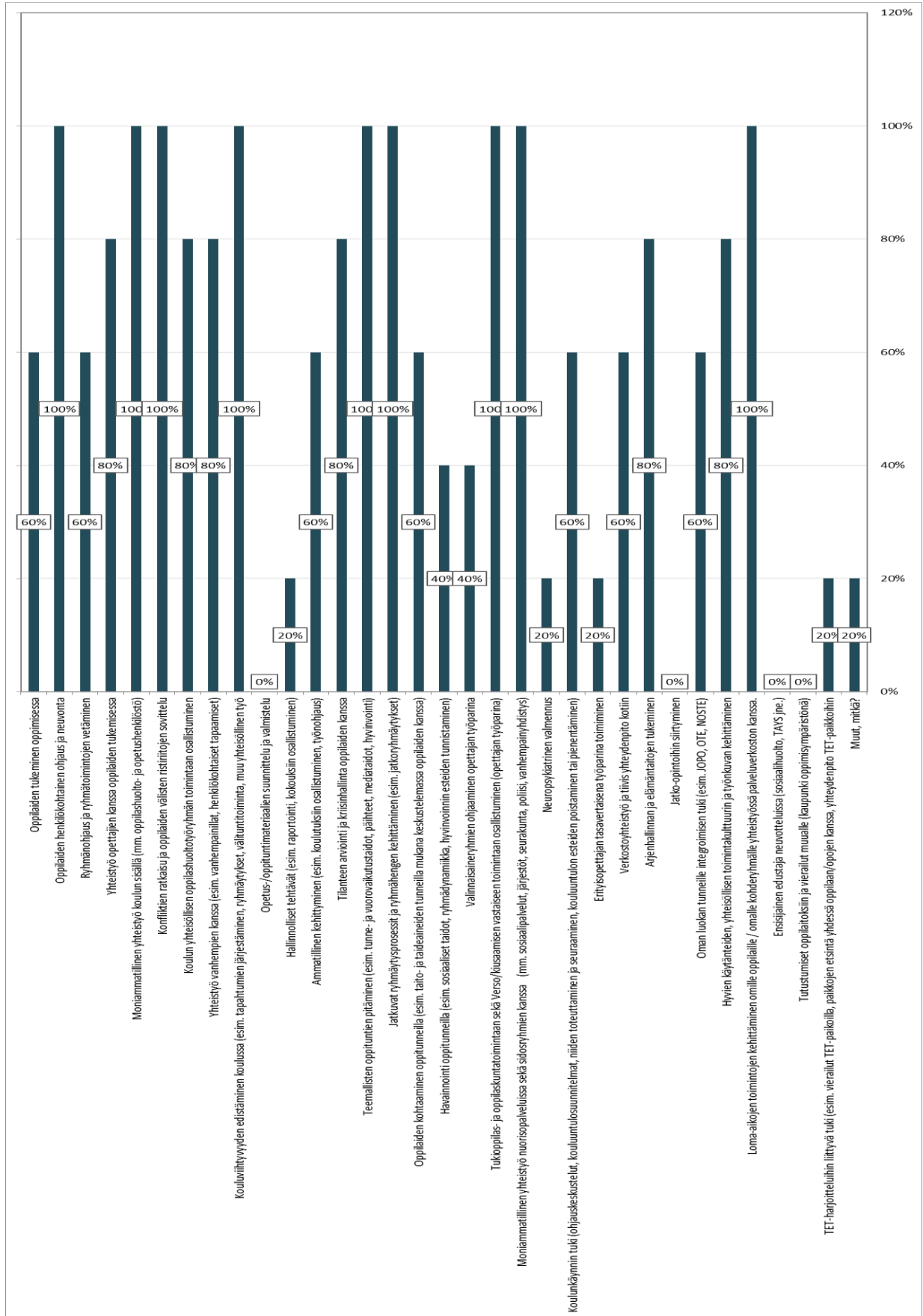
itsellään ja kaksi ylemmällä (esimerkiksi perusopetuksen) johdolla. Kysymyksen ohjeistuksena oli valita kaikki omasta mielestä sopivat vaihtoehdot.

Esihenkilöistä neljä vastasi kyselyssä olevansa vastuussa perehdytyksestä ja kaksi osallistuvansa siihen satunnaisesti. Perehdytyksen pääasiallisen vastuun kyselyyn vastanneista esihenkilöistä kokee kuuluvan sekä kokeneemmalle kouluvalmentajalle että esihenkilölle yhdessä neljä vastaajaa. Yksi vastaajista kokee perehdytyksen kuuluvan kokonaan kokeneemmalle kouluvalmentajalle.

Kaikki kyselyyn vastanneet esihenkilöt kokevat kouluvalmentajien työpäivään kuuluvan oppilaiden henkilökohtaisen ohjauksen ja neuvonnan, moniammatillisen yhteistyön koulun sisällä (mm. oppilashuolto- ja opetushenkilöstö), konfliktien ratkaisun ja oppilaiden välisten ristiriitojen sovittelun, kouluviihtyvyyden edistämisen koulussa (esim. tapahtumien järjestäminen, ryhmäytykset, välituntitoiminta, muu yhteisöllinen työ, teemallisten oppituntien pitämisen (esim. tunne- ja vuorovaikutustaidot, päihteet, mediataidot, hyvinvointi), jatkuvat ryhmäytysprosessit ja ryhmähengen kehittämisen (esim. jatkoryhmäytykset), tukioppilas- ja oppilaskuntatoimintaan sekä Verso/kiusaamisen vastaiseen toimintaan osallistumisen (opettajan työparina), moniammatillisen yhteistyön nuorisopalveluissa sekä sidosryhmien kanssa (mm. sosiaalipalvelut, järjestöt, seurakunta, poliisi, vanhempainyhdistys) ja loma-aikojen toimintojen kehittämisen omille oppilaille / omalle kohderyhmälle yhteistyössä palveluverkoston kanssa. Lisäksi 80 % (n4) vastaajista kokee kouluvalmentajan työpäivään kuuluvan yhteistyön opettajien kanssa oppilaiden tukemisessa, koulun yhteisöllisen oppilashuoltotyöryhmän toimintaan osallistumisen, yhteistyön vanhempien kanssa (esim. vanhempainillat, henkilökohtaiset tapaamiset), tilanteen arvioinnin ja kriisinhallinnan oppilaiden kanssa, arjenhallinnan ja elämäntaitojen tukemisen ja hyvien käytänteiden, yhteisöllisen toimintakulttuurin ja työnkuvan kehittämisen. Vastausvaihtoehdossa Muut, mitkä mainittiin lisäksi:

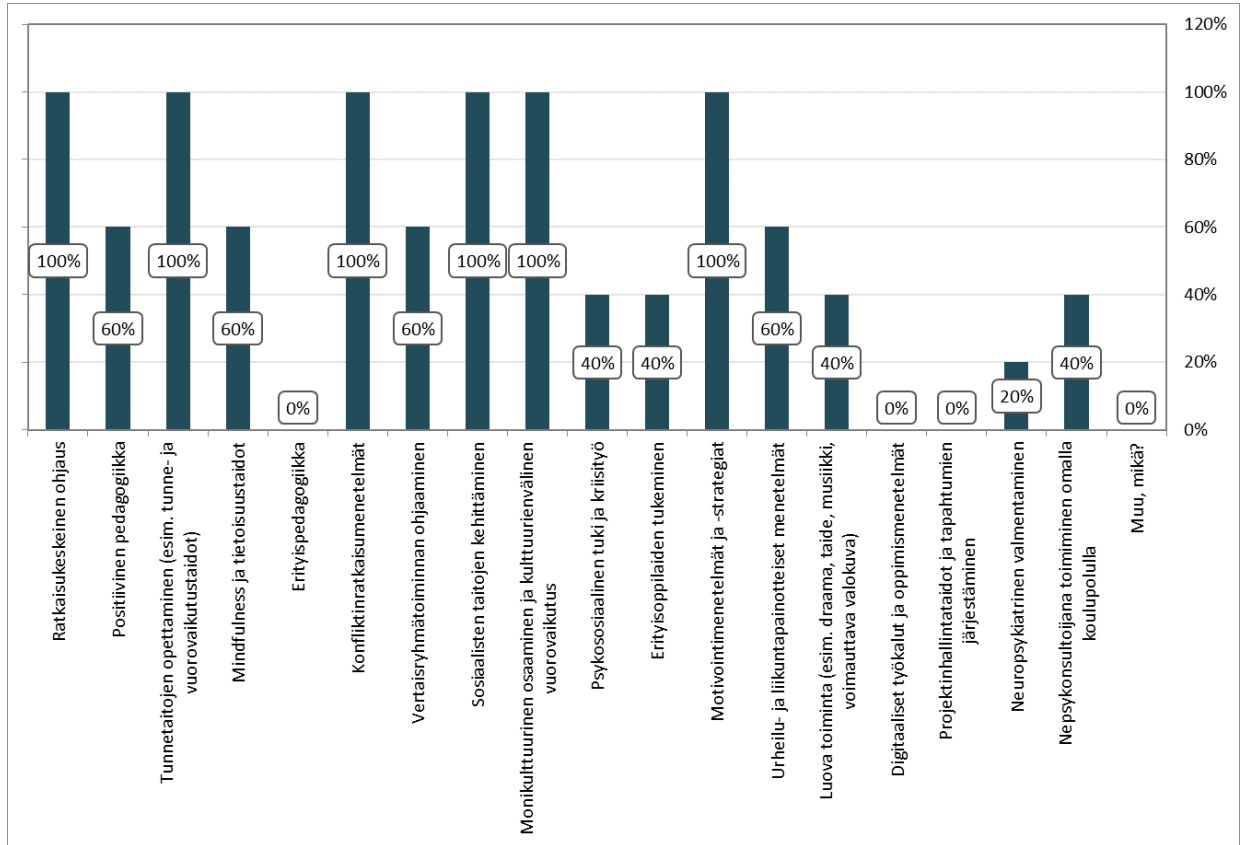
*”NEPSY-valmennusta voidaan käyttää, jos kouluvalmentajalla nepsy-osaamista”*

(Vastaaja 5)



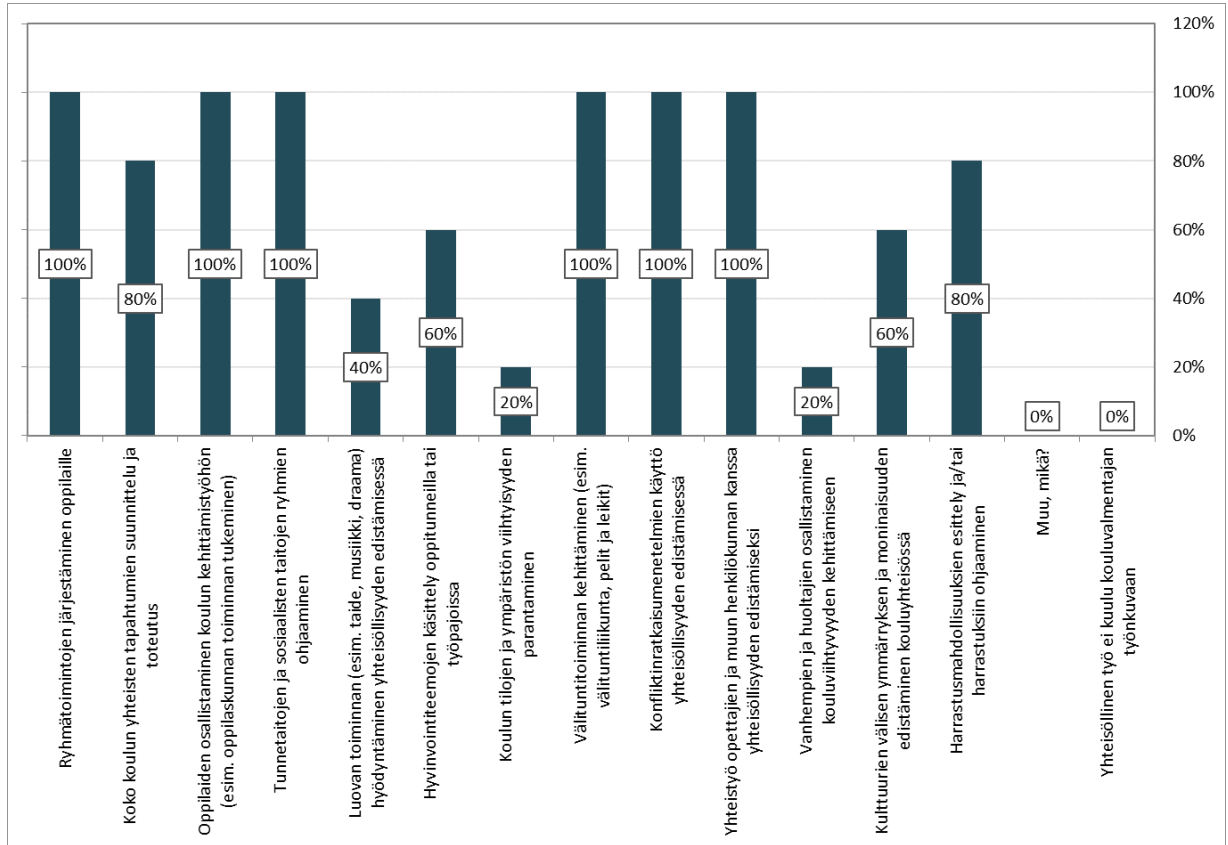
Kuvio 12: Mitkä seuraavista tehtävistä kuuluvat mielestäsi kouluvalmentajan työpäivään? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Kaikki vastaajat kokevat kouluvalmentajien hyödyntävän työssään ratkaisukeskeistä ohjausta, tunnetaitojen opettamista (esim. tunne- ja vuorovaikutustaidot), konfliktinratkaisumenetelmiä, sosiaalisten taitojen kehittämistä, monikulttuurista osaamista ja kulttuurienvälistä vuorovaikutusta sekä motivointimenetelmiä ja -strategioita.



Kuvio 13: Mitä menetelmiä ja erityisosaamista kouluvalmentajat hyödyntävät työssään? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

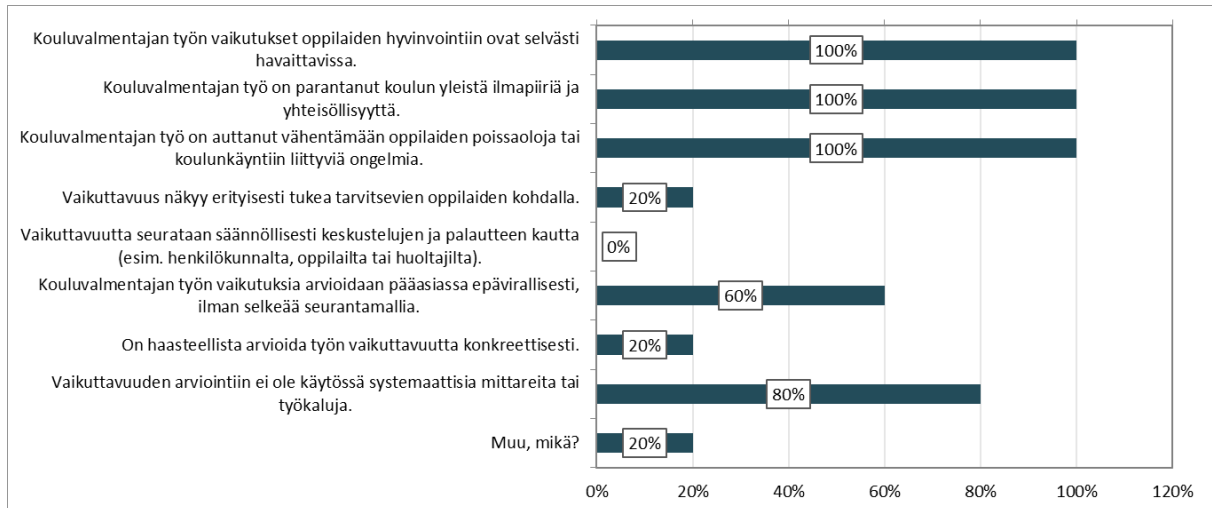
Yhteisöllisyyttä ja kouluviihtyvyyttä edistävänä keinoina kaikki vastaajat kokevat kouluvalmentajien hyödyntävän ryhmätöiden järjestämistä oppilaille, oppilaiden osallistamista koulun kehittämistyöhön (esim. oppilaskunnan toiminnan tukeminen), tunnetaitojen ja sosiaalisten taitojen ryhmien ohjaamista, välituntitoiminnan kehittämistä (esim. välituntiliikunta, pelit ja leikit), konfliktinratkaisumenetelmien käyttöä yhteisöllisyyden edistämiseksi ja yhteistyötä opettajien ja muun henkilökunnan kanssa yhteisöllisyyden edistämiseksi. 80 % (n4) vastaajista vastaa lisäksi kouluvalmentajan edistävän yhteisöllisyyttä ja kouluviihtyvyyttä koko koulun yhteisiä tapahtumia suunnittelemalla ja toteuttamalla ja harrastusmahdollisuuksia esittelemällä ja/tai harrastuksiin ohjaamalla.



Kuvio 14: Millä keinoin kouluvalmentajat edistävät yhteisöllisyyttä ja parantavat kouluviihtyisyyttä työskentelykoulussasi? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Kaikki vastaajat kokevat, että kouluvalmentajan työn vaikutukset oppilaiden hyvinvointiin ovat selvästi havaittavissa. Lisäksi kaikki vastaajat kokevat, että kouluvalmentajan työ on parantanut koulun yleistä ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä ja auttanut vähentämään oppilaiden poissaoloja tai koulunkäyntiin liittyviä ongelmia. 80 % (n4) vastaajista kuitenkin vastaa myös, että vaikuttavuuden arviointiin ei ole käytössä systemaattisia mittareita tai työkaluja. Vastausvaihtoehtoon Muu, mikä? yksi vastaajista mainitsee:

*”Tehtiin forms-kysely, josta käy ilmi oppilaskohtaamiset vkossa.” (Vastaaja 2)*



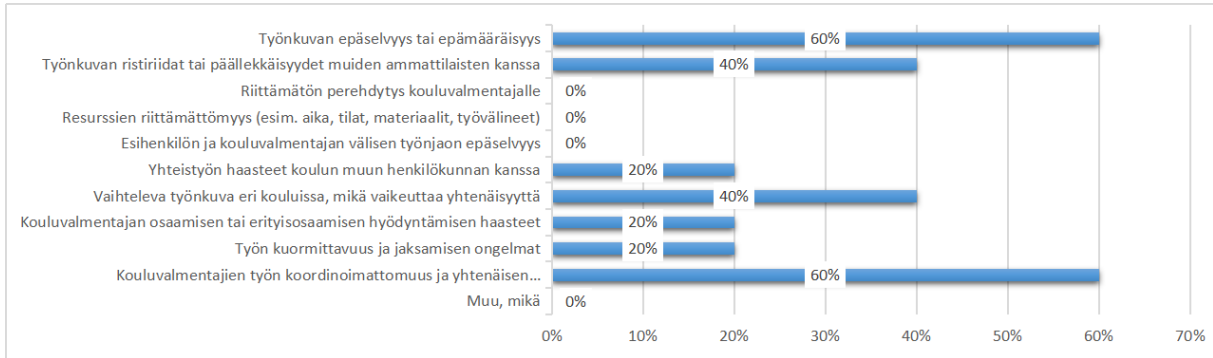
Kuvio 15: Miten arvioit kouluvalmentajan työn vaikuttavuutta koulussasi ja millä tavoin sitä seurataan tai arvioidaan? (Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.)

Kysymykseen ”mitä keinoja tai mittareita voisi käyttää kouluvalmentajan työn vaikuttavuuden arvioinnissa” yksi vastaaja toteaa:

*”Kouluarjessa kouluvalmentajan vaikutus oppilaiden kouluviihtyvyyteen näkyy selkeästi. Mitään konkreettista mittaria asian havainnointiin en keksi.”* (Vastaaja 3)

Myös esihenkilöiden kyselyyn vastanneet esihenkilöt nostavat suurimmaksi haasteeksi kouluvalmentajan työssä kouluvalmentajien työn koordinoimattomuuden ja yhtenäisen esihenkilön/koordinaattorin puutteen sekä työnkuvan epäselvyyden tai epämääräisyyden (60 % [n3] vastaajaa). Lisäksi kaksi vastaajaa kokee suureksi haasteeksi työnkuvan ristiriidat tai päällekkäisyydet muiden ammattilaisten kanssa ja kaksi vastaajaa työnkuvan vaihtelevuuden koulujen välillä. Kysymykseen ”mitä keinoja tai resursseja tarvittaisiin näiden haasteiden ratkaisemiseksi” vastasi yksi kyselyyn vastanneista esihenkilöistä:

*”Kaupunkikohtainen koordinaattori olisi hyvä.”* (Vastaaja 3)

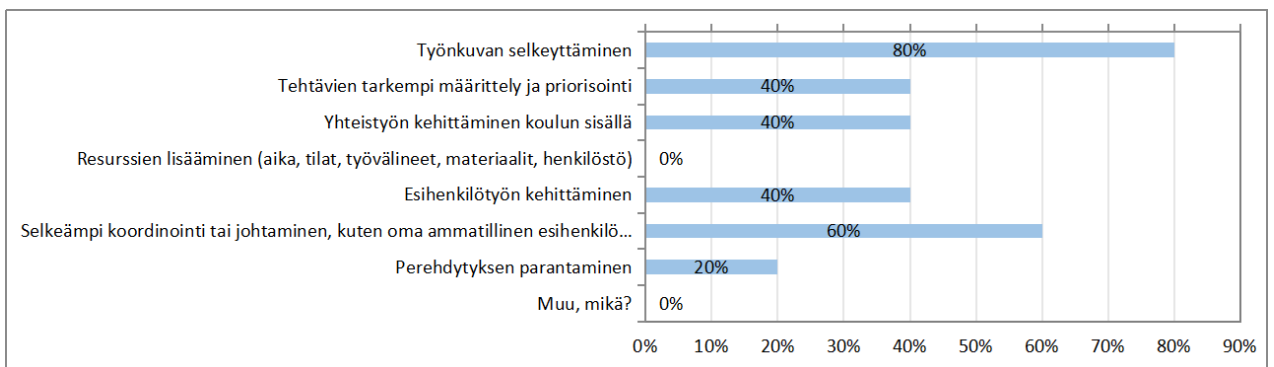


Kuvio 16: Mitkä seuraavista asioista koet suurimmiksi haasteiksi kouluvalmentajan työnkuvassa koulussasi? (Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.)

Esihenkilöiden kyselyssä kouluvalmentajan työnkuvan selkeyttäminen ja selkeämpi koordinaointi tai johtaminen nähdään tärkeimmiksi kehityskohdiksi. Avoimeen kysymykseen muista kouluvalmentajan työnkuvan kehittämiseen liittyvistä ajatuksista kyselyyn vastanneet esihenkilöt vastaavat:

*”Kaupunkitasoinen opetusjohtaja, jolla on riittävästi aikaa kouluvalmentajien asioiden hoitamiseen.”* (Vastaja 5)

*”Kouluvalmentajille vastaavanlainen koulutuspäivä kuin koulunkäynninohjaajille (kiirastorstai)”* Vastaja 5)



Kuvio 17: Millaisia kehitystarpeita näet kouluvalmentajan työnkuvassa? (Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.)

### 4.3 Kyselytutkimusten tulokset ja kehittämisehdotukset: valmentava johtaminen muutosten mahdollistajana

Kyselytutkimusten tulokset paljastavat selkeän tarpeen kouluvalmentajien johtamisen ja työn koordinoinnin ja kehittämisen selkeyttämiseen ja tehostamiseen liittyen. Tämä tarve näyttäytyy sekä kouluvalmentajien että heidän esihenkilöinä toimivien vastauksista. Eniten tarvetta nähdään kouluvalmentajien työn koordinoimisen ja johtamisen selkeyttämiseksi ja keskittämiseksi, nykyisen varsin hajautetun ja kaoottiseltakin vaikuttavan mallin sijaan. Kouluvalmentajien vastauksista nousee esiin haasteita mm. esihenkilön tavoittamiseen tai työnkuvan yleiseen ymmärrykseen liittyen. Esiin nousseet epäkohdat ovat vaikeuttaneet arjen työn sujuvaa toteuttamista ja aiheuttaneet kouluvalmentajille myös kuormitusta.

Nykypäivänä esihenkilön tulisi toimia erityisesti innostuksen luojana ja mahdollistaa työn sujuminen. Esihenkilön rooli onkin muuttunut entistä enemmän toiminnan edellytysten luojaksi ja ylläpitäjäksi. Esihenkilön tehtävänä on saada aikaan sellaiset käytännölliset, kulttuuriset ja sosiaaliset olosuhteet, että työntekijät haluavat ponnistella yhdessä työyhteisön tehtävän ja tavoitteiden eteen, innostuneesti ja hyvässä ilmapiirissä. Esihenkilön tehtävänä on toimia innostajana, innovaatiot mahdollistaen. (Sinokki, 46.) Työntekijät toivovat usein esihenkilöltään pieniä, konkreettisia tekoja ja myös tietoa. Ennen kaikkea työntekijät toivovat selkeää tehtäväkuvaa, tietoa tulevista muutoksista hyvissä ajoin sekä mahdollisuutta osallistua työpaikan asioihin. Myös selkeiden vastuuhenkilöiden osoittaminen eri tilanteisiin on tärkeää. Esihenkilöllä on myös oltava työntekijöilleen aikaa. (Repo ym. 2015, 7.)

Johtaminen voidaan nähdä ideologisenä käytäntönä: se tukee tarkoituksenmukaisia asenteita, arvoja ja normeja, ja tavoittelee työntekijöiden motivointia ja kontrollointia niiden avulla (Seeck 2021, 222). Tyylejä ja malleja johtamiseen on lukuisia ja niitä voidaan myös kuvailla monin eri tavoin. Alaisten tunteista piittaamaton, autoritäärinen eli käskevä johtaminen, pyrkii saavuttamaan tavoitteet ja tulokset keinoja kaihtamatta, kun taas valmentava johtamistyyli pyrkii valmentamaan ja mentoroimaan työntekijät parempiin suorituksiin tunnistamalla ja yksilöllimällä alaistensa vahvuudet ja kehittymisen alueet. (Toivanen 2024, luku 4.1. Johtamisen mallit ja tyylit.) Työntekijöiden kuuleminen heille tärkeissä asioissa ja heidän työtään koskevissa päätöksissä on edellytys oikeudenmukaiselle johtamiselle. Avoin ja totuudenmukainen tiedonkulku on myös tärkeä osa oikeudenmukaista johtamiskulttuuria: päätöksentekoon liittyvien prosessien on oltava johdonmukaisia ja läpinäkyviä. (Heiskanen & Salo 2007, 16.)

Valmentava johtaminen, jossa esihenkilö tukee, kannustaa, inspiroi ja sparraa työntekijöitä löytämään parhaan tavan ja keinon tavoitteen mukaisen lopputuloksen saavuttamiseksi, on tämän päivän johtamista. Työntekijöiden sisäinen motivaatio tulisi saada valmentavan johtamisen keinoin syttymään, jotta sen voi valjastaa parhaalla mahdollisella tavalla hyödyttämään koko työyhteisöä ja organisaatiota. Kun tavoitteiden saavuttamisesta onnistutaan luomaan kaikille merkityksellistä ja palkitsevaa, on myös onnistumisen pohja vakaa. Valmentavan johtamisen myötä työyhteisön osaaminen kehittyy ja jalostuu, uudet kehittämissideat ja innovatiivisuus lisääntyvät ja työntekijöille muodostuu kokemus, että heihin ja heidän osaamiseensa luotetaan. Tämän myötä sisäinen motivaatio työn suorittamiseen hyvin kasvaa. Kehittämiskohteiden tunnistamisen lisäksi vähintään yhtä tärkeää on työn tekeminen omien vahvuuksien varaan rakentaen. Jokaisella työntekijällä on omat henkilökohtaiset vahvuutensa, joiden hyödyntämisestä muodostuu parhaimmillaan yritykselle vahva pääoma. (Joki 2021, 123–125, 127.) Voidaan puhua myös psykologisesta pääomasta, joka ilmenee yksilön ja yhteisön asenteena. Siinä näyttäytyvät oma-aloitteisuus, yritteliäisyys, toimeliaisuus ja vastuun ottaminen. (Rauhala ym. 2013, 26.)

”Performance management” eli suoritusten johtaminen toimii valmentavan johtamisen perustana. Siinä otetaan tasapuolisesti huomioon, mitä tehdään ja kuinka toimitaan odotuksia vastaavien suoritusten aikaansaamiseksi, mikä korostuukin juuri palvelutehtävissä. Tavoitteena on yhtenäistää ne hyvät tavat ja tottumukset, jotka johtavat parhaimmalla tavalla koko organisaation yhteisiin päämääriin. Kaiken keskiössä valmentavassa johtamisessa on oltava missio, jonka toteutumiseen pyritään vision ja strategian kautta arvoja hyödyntäen. Luottamus toimii kaiken lähtökohtana ja valmentava johtaja luokin luottamuksellisen ja kannustavan suhteen joukkueensa jäseniin. Hän myös kohdistaa huomion oikeisiin asioihin, mittaa asioita oikein sekä, kannustamisen lisäksi, huolehtii tilannekohtaisesti palkitsemisesta. Valmentavan johtajan tulee myös olla uskottava ja johdonmukainen, sekä toimittava yhteisten arvojen mukaisesti niistä tinkimättä. (Kansanen 2004, 23–26, 103–104.)

Kouluvalmentajille suunnatun kyselyn tulosten perusteella voidaan päätellä, että kouluvalmentajat kokevat nykyisessä johtamisessa olevan selkeitä puutteita ja epäkohtia, joiden korjaaminen olisi ensisijaisen tärkeää työhyvinvoinnin ja yleisen työmotivaation parantamiseksi. Organisaatioviestintään liittyvät haasteet nousevat myös esiin kyselytutkimuksissa. Kyselyiden perusteella käy ilmi, että myös viestintä on hajautettu organisaation sisällä useammalle henkilölle, jotka eivät kaikki toimi edes saman palveluryhmän alaisuudessa. Viestinnän sekavuus on etenkin kouluvalmentajien kyselytutkimuksen perusteella aiheuttanut kuormitusta ja hämmennystä.

Esihenkilöille teetetyin kyselyn perusteella voi päätellä, että jopa keskeisissä työntekoon ja työsuhteeseen liittyvissä ohjeistuksissa on epäselvyyttä viestinnän ja ohjeistusten epämääräisyyden takia. Tampereella kasvatus ja opetuslautakunnan vuoden 2024 vuosisuunnitelmassa, palvelusuunnitelman toimenpidekokonaisuuksissa, yhtenä keskeisistä kokonaisuuksista on mainittu työntekijäkokemuksen parantaminen (Tampereen kaupunki, Kasvatus ja opetuslautakunnan vuosisuunnitelma 2024, 5). Eri lautakuntien vuosisuunnitelmat ovat osa Tampereen strategista johtamisjärjestelmää (Tampere.fi. Tampereen strategia. Strategian toteuttaminen).

Työnantajakuvan kannalta vastuullinen henkilöstöpolitiikka on työnantajan tärkein ominaisuus. Henkilöstön kannalta merkittäviä tekijöitä työelämässä ovat esimerkiksi työhönotto, joka pitää sisällään organisaation maineen ja toimintakulttuurin sekä riittävän ajan ja voimavarojen resurssoinnin työhön perehdytykseen. Lisäksi johtaminen ja esihenkilötyö on merkittävässä asemassa, ja käskyttävästä ja piittaamattomasta johtamisesta ollaankin siirtymässä kohti ihmiskeskeistä ja valmentavaa johtamista. Myös työhyvinvoinnilla, ammatillisella kehittämisellä ja työskentelyolosuhteilla on tärkeä rooli henkilöstön työelämäkokemukselle. (Aaltonen ym. 2004, 64–65.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla henkilö saadaan osaksi organisaatiota, työyhteisöä ja sidosryhmiä mahdollisimman pian. Lisäksi tavoitteena on, että henkilö oppii omat työtehtävänsä. (Joki 2021, 85.) Keskeisimpänä tavoitteena perehdyttämisellä on saada ihminen tunteemaan olonsa tervetulleeksi työyhteisöön ja kuuluvansa siihen. Uuden työntekijän tullessa taloon, hänelle on näytettävä hänen työtilansa ja työvälineensä. Lisäksi hänet on tutustutettava muihin työpaikalla työskenteleviin henkilöihin. Kun suunnitellut työtilat ja -välineet ovat olemassa, on uuden työntekijän helpompi mieltää olevansa toivottu ja odotettu apu työyhteisöön. Näiden keskeisten järjestelyiden puuttuminen saattaa helposti luoda vaikutelman siitä, että uusi työntekijä ei ole toivottu tulokas työyhteisöön. Perehdytyksen lisäksi tulisi huolehtia myös työnopastuksesta, jolla tarkoitetaan sellaista järjestelmällistä toimintaa, jonka tavoitteena on työtehtävien omaksuminen ja hallinta. Työnopastuksen puuttuminen ja laiminlyönti aiheuttaa sen, että työntekijä joutuu itse arvailemaan, miten työt tulisi työpaikalla tehdä, ja mikä työpaikalla on hyväksyttävää sekä hyvää työsuoritusta. (Juuti & Vuorela 2015, 63–65.) Esihenkilöllä tai henkilöstöasiantuntijalla on aina vastuu perehdyttämisen toteuttamisesta ja vastuuttamisesta. Lisäksi perehdyttäjänä toimivien valmiudet, sekä tiedot, taidot ja asenteet tehtävän hoitamiseen, on mietittävä etukäteen. (Joki 2021, 88–89.)

Työmotivaatiolla on merkittävä yhteys työhyvinvointiin, jaksamiseen ja suoriutumiseen, ja aito mielenkiinto omaa työtä kohtaan on tärkeää motivaation synnylle. Motivaation puute taas johdattaa monesti työsuorituksen heikentymiseen ja tällaisesta suorituksesta saatu palaute voi synkistää työntekijän asenteita entisestään. Vastaavasti hyvästä työmotivaatiosta syntyy positiivinen kierre, joka vahvistaa edelleen motivaatiota ja suoriutumista. Työmotivaatioon vaikuttavat monet seikat: resurssien riittävyys, työn vaatimukset, työn hallinta, ponnisteluiden ja palkkioiden tasapaino, oikeudenmukaisuus, työmäärä, tunnustuksen saaminen ja arvostus sekä henkilökohmainen tyydytys työstä. Tutkimusten mukaan työn tulisi olla riittävän haastavaa ja tarkoituksenmukaista motivaation syntymiseksi. Lisäksi työssä olevien palkkioiden tulisi olla saavutettavissa, työn tavoitteiden hyväksyttäviä ja työympäristön riittävän hyvä. Työ tulisi lisäksi voida nähdä tärkeänä osana suurempaa kokonaisuutta. (Sinokki 2016, 86, 88.)

Kouluvalmentajien työnkuvien selkeyttämiselle on perusteltu tarve, joka näyttäytyy sekä kouluvalmentajien että heidän esihenkilöinään toimivien kyselytutkimuksissa. Nykyinen työnkuva ei kyselyiden perusteella ole selkeä eikä se huomioi työn sisältöjen eroavaisuuksia yleiskouluvalmentajien ja kohdennettua työtä tekevien välillä. Huomioitavaa on myös se, että yleiskouluvalmentajia työskentelee myös alakoulujen puolella, eikä yläkoululla työskentelevien työnkuva ole perusteltua sellaisenaan käyttää alakoululla työskenteleville. Osa kouluvalmentajista ja kyselyyn vastanneet esihenkilöt kokevat omasta näkökulmastaan työnkuvan ainakin melko selkeäksi, mutta kyselytutkimus osoittaa koulujen ja työntekijöiden sekä esihenkilöiden välillä olevan suuriakin eroja työn toteutukseen ja työnkuvan sisällön ymmärrykseen liittyen. Tässäkin yhteydessä sekä kouluvalmentajien että esihenkilöiden kyselytutkimuksissa nousee esiin toive nykyistä selkeämmästä koordinoinnista ja johtamisesta.

Oman työn suunnitteluun, valmisteluun ja kehittämiseen kouluvalmentajilla ei kyselytutkimuksen vastausten perusteella ole juurikaan työaika. Lisäksi kouluvalmentajien yhteiset tapaamiset koettiin tärkeiksi, mutta niitä ei kyselytutkimuksen tulosten perusteella kuitenkaan ole järjestetty. Kouluvalmentajat ja heidän esihenkilöinään toimivat apulaisrehtorit esittivät kyselytutkimuksessa erilaisia vaihtoehtoja mm. suunnitteluajan järjestämiseen ja kouluvalmentajien yhteisten tapaamisten järjestämiseen liittyen. Kouluvalmentajien kyselytutkimuksen vastauksista nousi esiin myös halu työnkuvan ja eri työmuotojen kehittämiseen, ja esimerkiksi toiminnan kehittämiseen loma-ajoille yhdessä muiden koulujen kouluvalmentajien kanssa.

Työn kehittämisessä henkilöstön osallistaminen ja osallistuminen kehittämistoimintaan tarkoittaa sitä, että henkilöstö pystyy vaikuttamaan muutosten laatuun ja toteutukseen. Näin myös mahdollistetaan yksittäisille ihmisille kyky oppia uutta. Kun strategiatyö yhdistyy kehittämistoiminnasta saatuihin realistisiin arvioihin organisaation nykytilasta, voidaan organisaation toimintaa kehittää kokonaisvaltaisesti ja systemaattisesti tavoitellen oppivaa organisaatiota. Samalla henkilöstön hyvinvointi paranee, kun systemaattinen ja tavoitteellinen toiminta koetaan henkilöstössä mielekkääksi. Dialogin muuttuessa tasa-arvoisemmaksi ja koko henkilöstöä huomioivammaksi systemaattisen kehittämisen seurauksena, syntyy hyvän ilmapiirin ja toiminnan kehä, joka parhaimmillaan ruokkii itse itseään. Näin henkilöstön hyvinvoinnin lisäksi myös kehittämiskulttuuri vahvistuu. (Ranta 2021, 62.)

Hyvä johtaminen synnyttää työn imua ja sitä leimaa innostava ja turvallinen ilmapiiri, jossa vallitsee luottamus, oikeudenmukaisuus, ja pyrkimys sovittaa työtehtävät vastaamaan työntekijän tarpeita, osaamista ja parhaita vahvuuksia. Työssä oppimisen ja kehittymisen varmistaminen, onnistumisten tekeminen näkyväksi sekä arvostus ja kunnioitus jokaista työntekijää kohtaan, kuuluvat hyvään johtajuuteen. (Sinokki 2016, 195.) Organisaation keskeisin voimavara nyky-yhteiskunnassa ovat ihmiset ja heidän osaamisensa. Ihmisen luova kapasiteetti on ääretön, ja vain saamalla tämän ihmisten energian käyttöönsä ja kohdentamalla sen oman ydinosaamisensa suuntaisesti, voi organisaatio todella menestyä. On siis kyettävä valitsemaan, mille alueelle organisaatiossa halutaan osaaminen keskittää, samalla jatkuvasti ja innovatiivisesti tätä osaamista kehittäen. Parhaiten tämä onnistuu siten, että jokainen esimies kehittää jatkuvasti oman vastualueensa henkilöstöä ja toimintaa. Kehittäminen lähtee organisaation strategiasta, mikä edellyttää henkilöstöltä tiettyjen taitojen ja osaamisen kehittämistä ja käyttöön ottamista. (Juuti & Vuorela 2015, 71.) Keskeistä tämän päivän työelämässä onkin, että henkilöstöllä on riittävä ja ajantasainen osaaminen. Kyse ei kuitenkaan ole pelkästään tiedosta ja taidosta, vaan ennemminkin siitä, miten henkilö osaa ja haluaa hyödyntää kokemustaan kyseisessä työssä ja työyhteisössä. Myös motivaatio ja energia ovat tärkeitä, sillä mitä hyötyä on tiedoista ja taidoista, jos niiden hyödyntämiseen ei ole aitoa halua. (Kauhanen 2015, 34.)

Kyselytutkimuksen keskeiset tulokset ja toimenpide-ehdotukset (Liite 1, Liite 2, Liite 3) on esitelty opetusjohtajalle Teamsin välityksellä lokakuussa 2024. Kouluvalmentajien tehtävänkuvan käsittely ja päivittäminen aloitettiin marraskuussa siihen erikseen nimetyn työryhmän kesken. Työryhmään kuuluu perusopetuksen johdon ja henkilöstöhallinnon edustus, sekä kolme

apulaisrehtoria ja kouluvalmentajaa eri alueiden kouluista. Tehtävänkuvan päivittäminen jatkuu edelleen.

## 5 TAIDELÄHTÖISET MENETELMÄT YHTEISÖLLISEN TYÖN TUKENA

### 5.1 Projektin määrittely

Kehittämistehtävän tarkoituksena on selvittää, miten taidelähtöisiä menetelmiä voidaan hyödyntää koulu yhteisöjen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden vahvistamisessa. Kehittämistyö pohjautuu ajatukseen, että taide voi olla muutakin kuin itseilmaisun tai esteettisten elämysten väline: sillä on myös mahdollista rakentaa vuorovaikutusta, osallisuutta ja kulttuurihyvinvointia koulu yhteisössä sekä kehittää nuorten yhteisötaitoja. Projektissa pilotoitiin ja kokeiltiin taidelähtöisiä työpajoja yläkoulun oppilaiden kanssa, ja niiden suunnittelu toteutettiin osallistavalla, yhteiskehittämiseen perustuvalla työotteella. Tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia taidelähtöiset menetelmät tuottavat nuorille, ja mitä vaikutuksia niillä on koulu yhteisön ilmapiiriin ja yhteisöllisyyteen. Työn tavoitteena oli kehittää käytännöllinen ja sovellettavissa oleva toimintamalli, jonka avulla taidelähtöisiä menetelmiä voidaan integroida työpajamuotoista toimintaa hyödyntämällä osaksi koulun arkea ja yhteisöllisyyden rakentamista, sekä täydentää kouluvalmentajien yhteisöllisen työn työkalupakkia.

Viime vuosina yhteisöllisen työn merkitys kouluvalmentajien työssä on korostunut entisestään, ja etenkin kouluun kiinnittymiseen on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Kouluvalmentajalla on kaupungintasoisesti nähty olevan merkittävä rooli kouluviihtyvyyden kasvattamisessa ja sitä kautta myös kouluun kiinnittymistä tukevassa, ennaltaehkäisevässä työssä. Yhteisöllistä työtä toteutetaan kaikkien yleiskouluvalmentajien toimesta, mutta sen muodot vaihtelevat työskentelykoulusta ja sen tarjoamista resursseista sekä kouluvalmentajien omasta aktiivisuudesta, koulutustaustasta ja suunnittelu- ja valmisteluajan mahdollistamisesta riippuen. Kohdennetussa työssä työskentelevät kouluvalmentajat osallistuvat yhteisöllisen työn tekemiseen vaihtelevasti, mutta yleinen näkemys lähes kaikilla kouluvalmentajilla on se, että yhteisöllinen työ sisältyy heidän työnkuvaansa. Päivitettävässä tehtävänkuvauksessa yhteisöllinen työ myös määritellään jokaisen kouluvalmentajan työnkuvaan kuuluvaksi ja yhdeksi keskeisistä työtehtävistä.

Lähes puolet kouluvalmentajien kyselyyn vastanneista koki kouluviihtyvyyden ja yhteisöllisyyden edistämisen työtehtävässään haastavaksi. Yhteisölliseksi työksi voidaan ajatella kaikki sellainen koululla tehtävä työ, johon jokaisella koulun oppilaalla on mahdollisuus halutessaan osallistua. Myös koulun henkilökuntaa ja huoltajia pyritään osallistamaan yhteisölliseen työhön

aina kun se on mahdollista. Lisäksi 70 % kouluvalmentajien kyselytutkimukseen osallistuneista koki oppilaiden moninaiset tarpeet ja ongelmien monimutkaisuuden haasteiksi.

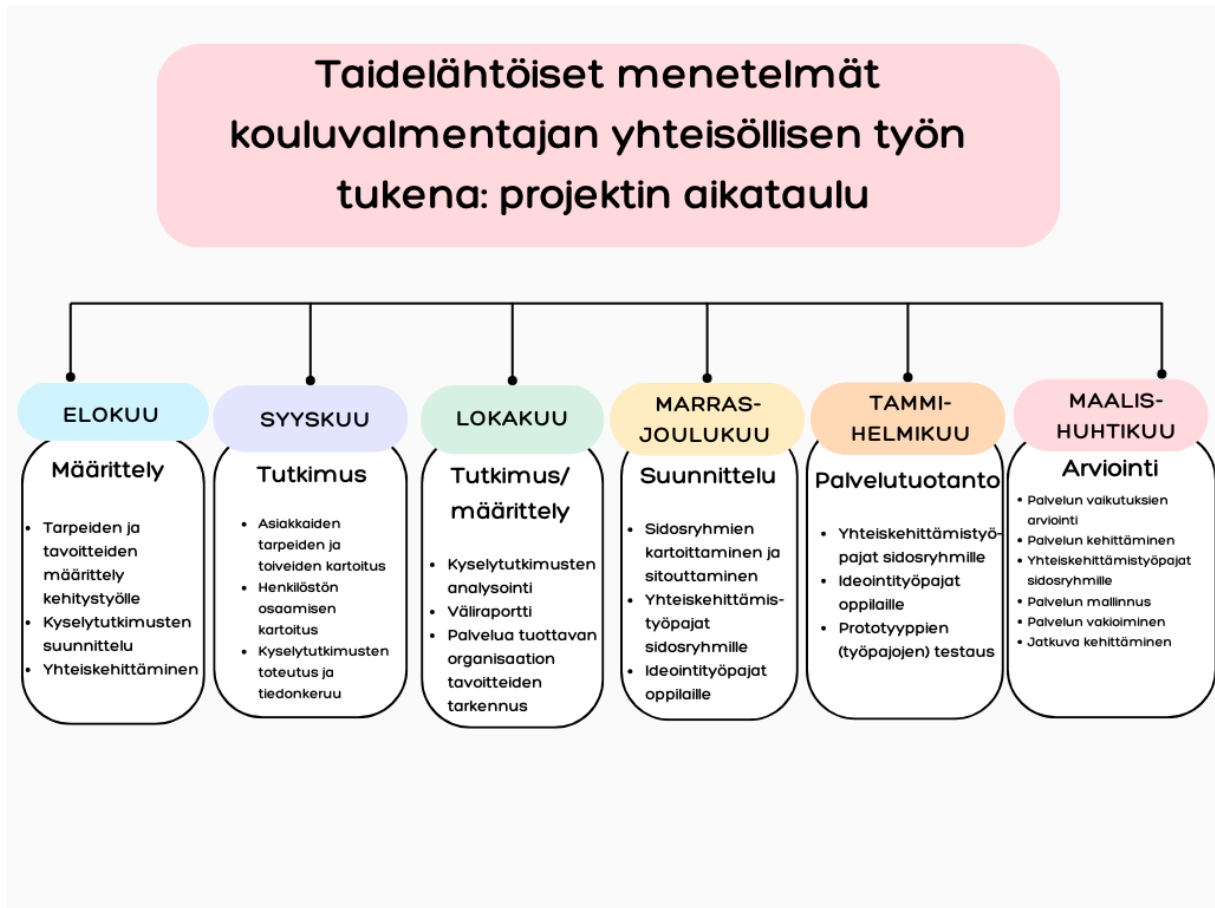
Tuoreimman, vuonna 2023 julkaistun kouluterveyskyselyn mukaan, 37,8 % tamperelaisista 8–9-luokan oppilaista kokee olevansa tärkeä osa koulu yhteisöään. 53,4 % vastaajista kokee olevansa tärkeä osa luokkayhteisöään. Kouluinnostusta kokee kyselyyn vastanneista 15,7 % ja koulunkäynnistä vastaa pitävänsä 55 % vastaajista. 9,1 % vastaajista kokee heillä olevan hyvät vaikutusmahdollisuudet koulussa. Uupumusasteista väsymystä koulutyössä kokee 33,6 % vastaajista. Sosiaalista ahdistuneisuutta vastaajista kokee 33,7 % ja itsensä tuntevat yksinäiseksi 13,1 % vastaajista. Omasta mielialastaan vastaa olleensa huolestunut kuluneen 12 kuukauden aikana 35,5 % vastaajista. Taidetta ja kulttuuria harrastaa kouluterveyskyselyn mukaan vähintään yhtenä päivänä viikossa 53 % vastaajista. Asuinalueensa harrastusmahdollisuuksista vastaa tietävänsä 51,5 % vastaajista. 19 % vastaajista kokee harrastuspaikkojen sijaitsevan liian kaukana. (THL:n sähköinen tulospalvelu 2025.) Kouluterveyskysely tuottaa tietoa lasten ja nuorten kokemuksista terveydestään, hyvinvoinnistaan, elintavoistaan, opiskelustaan ja koulunkäynnistään. Kouluterveyskysely teetetään joka toinen vuosi, ja siihen vastaavat perusopetuksen 4., 5., 8., 9. luokkien oppilaat ja lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten 1. ja 2. vuoden opiskelijat. Seuraavan, kevään 2025 aikana teetetyn, kouluterveyskyselyn tulokset julkaistaan syyskuussa 2025. (THL 2025.)

Kevään 2024 aikana Kaukajärven yläkoulussa kokeiltiin eri sisältöisten työpajojen tarjoamista yläkoulun oppilaille. Työpajat toteutettiin pääosin koulupäivien ja oppituntien aikana, ja niitä ohjasivat koulun ulkopuoliset tahot, yhden työpajan osalta toteuttajana oli yhden oppilaan huoltaja. Työpajoissa oppilaat pääsivät kokeilemaan mm. rap-musiikin tekemistä, agilityä, biljardia, erilaisia lautapelejä ja futsalia. Kokemukset työpajoista ja oppilaiden osallistumisesta olivat positiivisia; työpajoilla koettiin olevan koulun ilmapiiriin ja oppilaiden käytökseen positiivisia vaikutuksia ja myös työpajoihin osallistuneiden nuorten palautteet ja kokemukset työpajoista olivat hyviä. Työpajojen tarjoamista onkin tarkoitus jatkaa tulevan lukuvuoden aikana taidelähetoisiä menetelmiä painottaen. Tavoitteena on mahdollistaa oppilaille kulttuuriin ja taiteeseen liittyvien harrastusten kokeileminen matalalla kynnyksellä, kasvattaa kulttuurihyvinvointia ja lisätä oppilaiden yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemusta Kaukajärven koulussa.

## 5.2 Projektin aikataulu

Projekti käynnistyi elokuussa oppilaille suunnatun kyselytutkimuksen yhteiskehittämisen kautta. Kyselytutkimukset oppilaille ja kouluvalmentajille teetettiin syyskuussa, ja niistä saadun datan analysointia tehtiin loka-marraskuun ajan. Yhteiskehittäminen sidosryhmien kanssa käynnistyi marraskuussa yhteiskehittämistyöpajalla, jonka jälkeen oppilaille järjestettiin kolme ideointityöpajaa. Ideointityöpajoissa hyödynnettiin palvelumuotoilun menetelmiä. Ideointityöpajojen jälkeen järjestettiin jälleen henkilöstön yhteiskehittämistyöpaja, jossa valittiin kevään aikana toteutettavat prototyypit. Kokeiltaviksi menetelmiksi valikoitui oppilaiden ideoinnin ja oppilaille suunnatun kyselytutkimuksen tulosten pohjalta **mediataide, musiikki** ja **tanssi**. Työpajat käynnistyivät tammi-helmikuun aikana ja niistä tiedotettiin yläkoulun oppilaita ja huoltajia Wilma-viestillä. Työpajoja järjestettiin helmikuusta alkaen, ja niistä saatujen havaintojen perusteella analysoitiin toiminnan vaikuttavuutta yhteiskehittämistyöpajassa henkilöstön ja työpajojen ohjaamiseen osallistuneiden kesken. Yhteiskehittämistyöpajassa laadittiin runko työtavan mallinnukselle kouluvalmentajille yhteisöllisen työn tueksi, prototyypinä taidelähtöiset menetelmät. Lisäksi ideointiin ja varsinaisiin työpajoihin osallistuneita oppilaita haastateltiin heidän kokemuksensa kartoittamiseksi. Haastatteluissa hyödynnettiin tutkimusmenetelmänä teemahaastattelua. Haastattelut äänitettiin ja materiaali litteroitiin hyödyntäen Teamsin litterointityökalua. Teemahaastatteluun osallistuneille oppilaille ja heidän huoltajilleen toimitettiin haastateltavien oppilaiden toimesta kirjallisesti tutkittavan suostumuslomake (Liite 4) ja huoltajalle tarkoitettu suostumuslomake (Liite 5) haastatteluun osallistumisesta ennen haastatteluiden järjestämistä.

Työtavan mallinnusta on tarkoitus jatkaa syyslukukaudesta 2025 alkaen kevään aikana luotua alustavaa mallinnusrunkoa hyödyntäen. Tavoitteena on luoda selkeä ja muihin kouluihin jalkauttavissa oleva toimintamalli kouluvalmentajien yhteisöllisen työn välineeksi. Mallinukseen osallistuvat alkuvaiheessa Kaukajärven koulun kouluvalmentajat ja muu henkilöstö.



Kuva 1: Projektin aikataulu

### 5.3 Dokumentointi

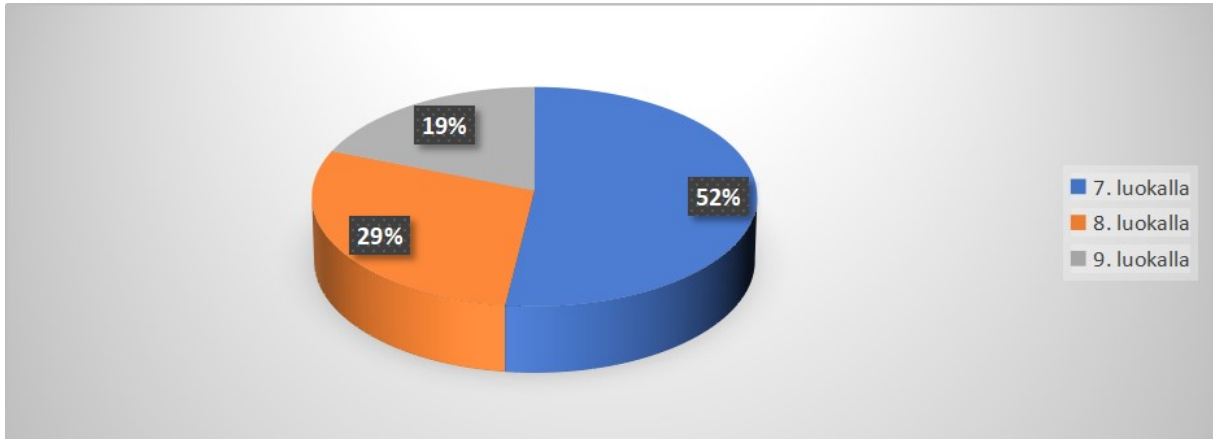
Eri työskentelyvaiheet dokumentoitiin jaettavaan sähköiseen muistioon kirjallisesti ja valokuvaamalla. Yhteiskehittämistyöpajoissa hyödynnettiin digitaalisia työskentely-ympäristöjä, joissa laaditut tuotokset tallennettiin sekä tietokoneelle että erilliselle muistitikulle. Hyödynnettäviä verkkoympäristöjä olivat Mural, Mindmeister-sovellus ja Teams. Myös työpajoihin osallistuneiden haastattelut, litteroinnit ja kyselytutkimusten tulokset tallennettiin sekä salasanasuojatulle tietokoneelle että erilliselle muistitikulle. Palvelumuotoiluprosessin lopuksi muodostettu työtavan mallinnusrunko tuotettiin kirjalliseen muotoon, joka on jaettavissa verkkotyöskentelyalustoilla, esimerkiksi koulun henkilökunnan yhteisessä Teams-verkkoympäristössä.

### 5.4 Oppilaille suunnatun kyselytutkimuksen analysointi

Oppilaille suunnattu kyselytutkimus toteutettiin yhden toiminnallisen 45 minuutin välitunnin aikana 24.9.2024. Kyselyyn vastasi välitunnin aikana 101 oppilasta. Kysely jätettiin auki syys-

loman alkuun asti, ja siihen vastasikin vielä muutama oppilas omatoimisesti. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 107 oppilasta. Vastausprosentti oli näin ollen 22,4 %, jota voidaan pitää kohtuullisena ottaen huomioon välitunnin pituus ja kyselyn tarkoituksellisuus suuntaa antavana, oppilaiden osallisuutta tukevana ja vapaaehtoisuuteen perustavana.

Kyselyyn vastanneista 52 % (n56) vastaa olevansa 7-luokalla, 29 % (n31) 8-luokalla ja 19 % (n20) 9-luokalla.



Kuvio 18: Millä luokka-asteella olet?

Kysymykseen ”Mitä mielestäsi tarkoittavat taide ja kulttuuri? Voit kirjoittaa tähän oman näemyksesi” oppilaat vastasivat mm. näin:

*”Taide ja kulttuuri on osa yhteiskuntaa”* (Vastaaja 2)

*”Taide on laaja käsite ja kulttuuri on tärkeä monille maille.”* (Vastaaja 3)

*”Itsensä ilmaisua ja kivaa tekemistä”* (Vastaaja 14)

*”Taide on tunteiden esittelyä, kulttuuri jotain jota on ollut satoja vuosia”* (Vastaaja 21)

*”Mielestäni se tarkoittaa vapautta ilmaista itseään”* (Vastaaja 33)

*”Hienoja kuvia ja asioita jotka saa tunteet muuttumaan tavalla tai toisella.”* (Vastaaja 56)

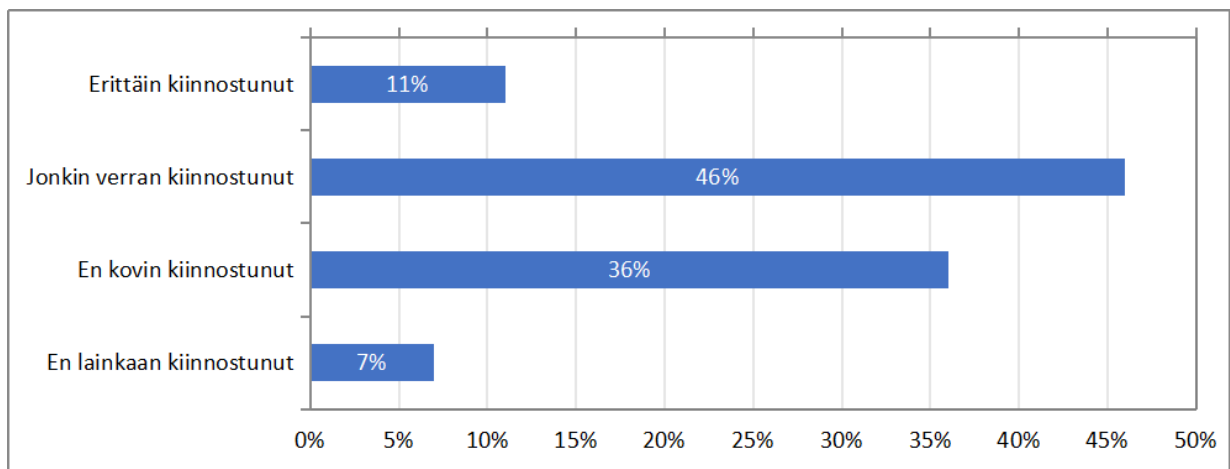
*”Taide tarkoittaa mulle kaikkea tanssia esim balettia,maalaukset,voimistelua ja musiikkia”* (Vastaaja 63)

*”Taide on sitä minkä ihminen kokee taiteeksi.”* (Vastaaja 75)

*”Taide ja kulttuuri ovat ihmisten luovuutta ilmaisua ja perinteitä. Taide sisältää erilaisia luovia ilmaisumuotoja, kuten maalausta ja musiikkia kun taas kulttuuri liittyy yhteisön tapoihin ja arvoihin.” (Vastaja 84)*

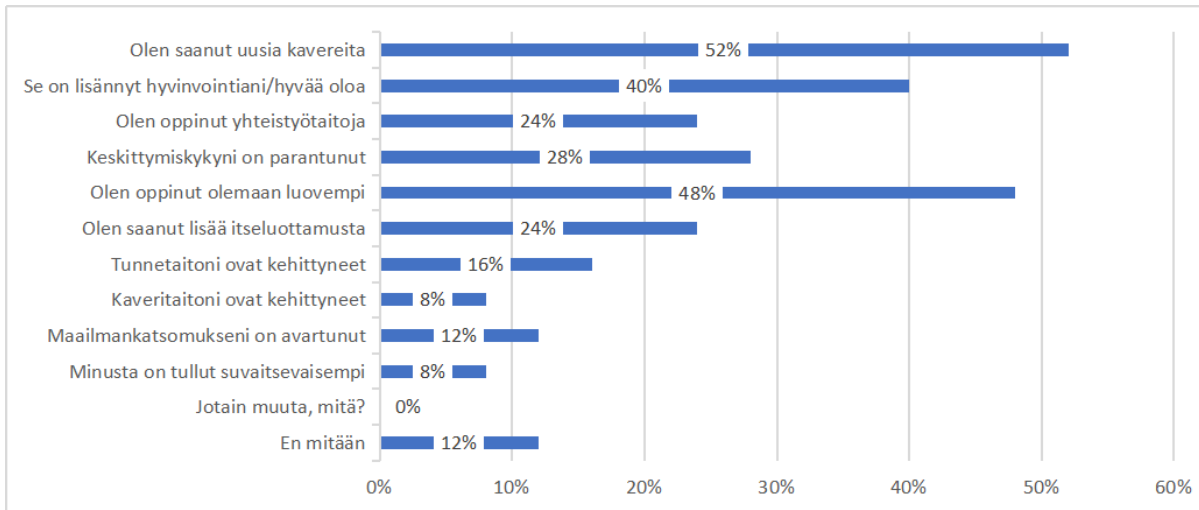
*”Mielestäni taide on jotain jonka ihminen kokee kauniina ja kulttuuri on asia josta tunnistaa jonkun esim suomen kulttuuri” (Vastaja 87)*

Kysymykseen ”Kuinka kiinnostunut olet kulttuuri- ja taideharrastuksista”, 11 % (n12) vastasi olevansa erittäin kiinnostunut ja 46 % (n49) jonkin verran kiinnostunut. 36 % (n39) vastasi, että ei ole kovin kiinnostunut ja ei lainkaan kiinnostuneita oli vastaajista 7 % (n7).



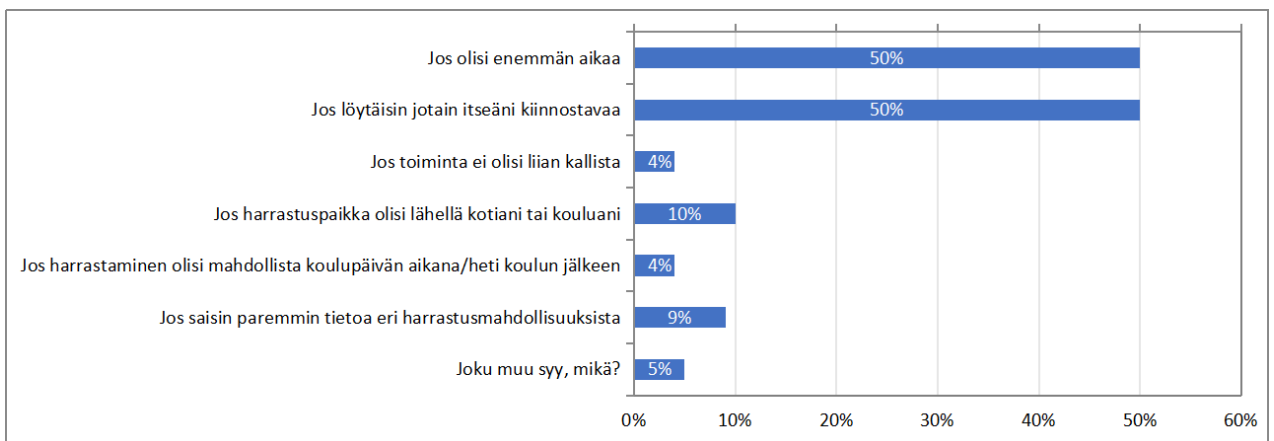
Kuvio 19: Kuinka kiinnostunut olet kulttuuri- ja taideharrastuksista?

Vastaajista 23 % (n25) vastasi olevansa tällä hetkellä mukana jossakin kulttuuri- tai taideharrastuksessa tai tekevänsä jotain taiteeseen ja/tai kulttuuriin liittyvää. Vastanneille esitettiin kyselyssä tarkentava kysymys siitä, mitä taiteeseen ja/tai kulttuuriin liittyvää he tekevät tai harrastavat, ja vastauksia oli esimerkiksi kuvataiteen tai taidekoulun harrastamista, piirtämistä ja maalaamista, kulttuuriruuuan kokkausta, kitaran, viulun ja poikkihuilun soittoa ja musiikkia ylipäätään, tanssia, lukemista ja runoilua, käsitöitä, taitoluistelua, sirkusta, voimistelua sekä animointia. Lisäksi vastaajilta kysyttiin, harrastavatko he yksin vai ryhmässä. 28 % (n7) vastasi harrastavansa yksin, 40 % (n10) vastasi harrastavansa ryhmässä ja 32 % (n8) vastasi harrastavansa sekä yksin että ryhmässä. Kysymykseen, ”jos olet mukana jossain kulttuuri- tai taidetoiminnassa/teet jotain taiteeseen ja/tai kulttuuriin liittyvää, mitä hyötyjä tai taitoja olet siitä saanut? (Valitse yksi tai useampi)”, 52 % (n13) vastasi saaneensa uusia kavereita, 48 % (n12) vastasi oppineensa olemaan luovempi ja 40 % (n10) kokee hyvinvointinsa/hyvän olonsa lisääntyneen harrastuksen myötä.



Kuvio 20: Jos olet mukana jossain kulttuuri- tai taidetoiminnassa/teet jotain taiteeseen ja/tai kulttuuriin liittyvää, mitä hyötyjä tai taitoja olet siitä saanut? (Valitse yksi tai useampi)

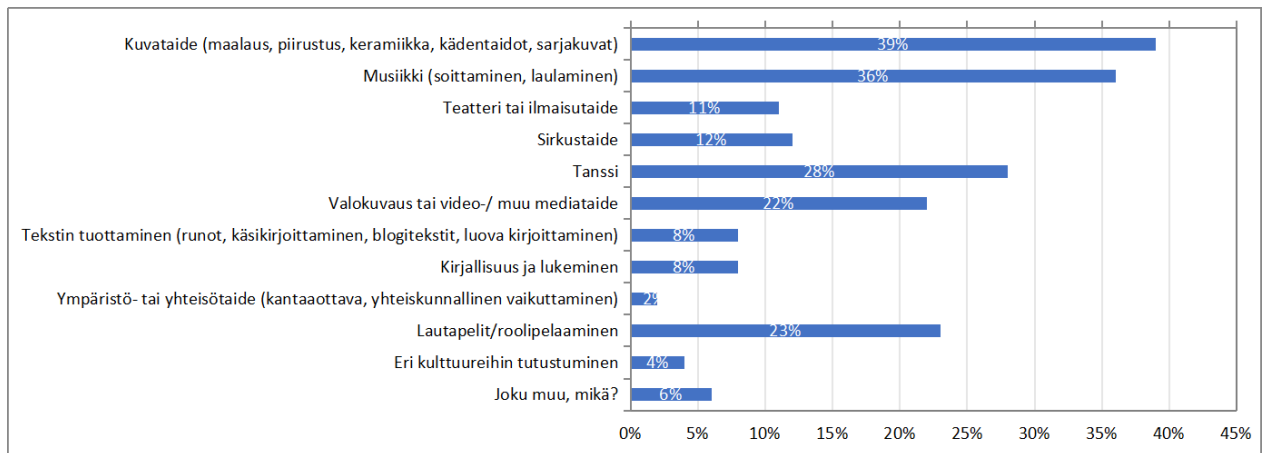
77 % (n82) kyselyyn vastanneista vastasi, että ei ole tällä hetkellä mukana taide ja/tai kulttuuriharrastuksissa tai tee jotain taiteeseen/kulttuuriin liittyvää. Näin vastanneille esitettiin jatkokysymyksenä, mikä saisi heidät osallistumaan. Ohjeistuksena oli valita yksi tai useampi vastausvaihtoehto. Vastaajista 50 % (n41) valitsi vastausvaihtoehdon, jos olisi enemmän aikaa ja saman verran vastaajia oli myös vastausvaihtoehdossa, jos löytäisin jotain itseäni kiinnostavaa. Vastausvaihtoehtoon, joku muu, mikä vastattiin lisäksi ”raha” ja ”jos osaisin”.



Kuvio 21: Jos et ole, mikä saisi sinut osallistumaan? (Valitse yksi tai useampi)

Kysymyksen, ”millaiset kulttuuri- tai taidetyöpajat kiinnostaisivat sinua koulussa? (Voit valita useamman)”, eniten kiinnostusta (39 % [n42]) herätti vaihtoehto kuvataide (maalaukset, piirustukset, keramiikka, kädentaidot, sarjakuvat). Toiseksi eniten ääniä, 36 % (n38), sai vaihtoehto musiikki (soittaminen, laulaminen) ja kyselyssä kolmanneksi suosituin vaihtoehto, 28 % (n30) oli tanssi.

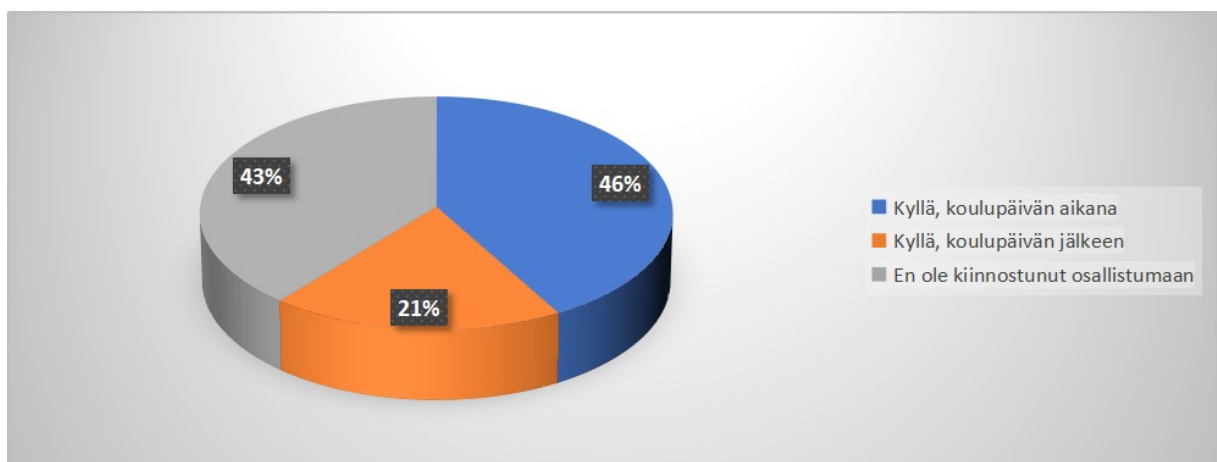
Näiden lisäksi lautapelit/roolipelaaminen ja valokuvaus tai video-/ muu mediataide saivat paljon kannatusta.



Kuvio 22: Millaiset kulttuuri- tai taidetyöpajat kiinnostaisivat sinua koulussa? (Voit valita useamman)

Kyselyssä pyydettiin vastaajia tarkentamaan, millainen vastausvaihtoehtoon liittyvä toiminta erityisesti kiinnostaisi. Kuvataiteen osalta mainittiin useimmin maalaus ja maalaaminen. Lisäksi paljon mainintoja sai sarjakuvat, piirtäminen, keramiikka ja savityöt. Musiikin osalta suosituin vastaus oli rap ja pop, sekä laulaminen ja eri soitinten, kuten ukulele tai kitara, soittaminen. Tanssista eniten vastaajia kiinnostaisi show dance, street dance, nykytanssi ja hiphop.

Enemmistö vastaajista (46 % [n49] kertoo olevansa kiinnostunut osallistumaan työpajoihin koulupäivän aikana. Koulupäivän jälkeen olisi kiinnostunut osallistumaan vastaajista 21 % (n23). 43 % (n46) vastaajista ilmoittaa, että ei ole kiinnostunut osallistumaan lainkaan.



Kuvio 23: Olisitko kiinnostunut osallistumaan näihin työpajoihin koulupäivän aikana tai sen jälkeen? (Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon)

Avoimeen kysymykseen muista taide- ja kulttuuriharrastuksiin liittyvistä toiveista tai koulun kulttuuritoiminnasta mainittiin lisäksi:

*”Olisi kivaa jos olisi esim joku piirustus juttu vaikka välkällä”* (Vastaaaja 5)

*”No taide aineita voisi olla enemmän”* (Vastaaaja 69)

## 5.5 Kyselytutkimuksen tulokset ja johtopäätökset

Innokkaimmin kyselytutkimukseen osallistuivat Kaukajärven yläkoulun 7-luokkalaiset, joita oli vastaajina 52 % (n56) kaikista vastaajista. Kyselytutkimuksen toteuttaminen yhtenä päivänä ja vain yhden välitunnin aikana saattoi tosin omalta osaltaan vaikuttaa siihen, kenelle oli ylipäätään mahdollista osallistua kyselyyn. Tämän vuoksi kysely oli tarkoituksenmukaista jättää vielä auki, jotta myös ne, jotka esimerkiksi olivat kyselytutkimuksen toteuttamisen aikaan pois, saisivat halutessaan mahdollisuuden osallistua.

Taiteen ja kulttuurin määrittely oli selkeästi monelle oppilaalle haastavaa. Vastauksissa toistui esimerkiksi kulttuurin ymmärtäminen eri kansoihin ja syntyperään sekä menneisyyteen liittyvänä asiana. Kuitenkin kulttuurin merkitys esimerkiksi osana eri yhteisöjä nousi oppilaiden vastauksissa esiin. Taidetta määriteltiin hyvin paljon esimerkiksi kuvataiteen ja maalausten kautta. Kysyttäessä oppilailta heidän taide- ja kulttuuriharrastuksistaan, vastauksista nousi jo selkeästi esiin, että esimerkiksi lukeminen ja runojen kirjoittelu nähtiin harrastuneisuutena, vaikka sitä harrastettiinkin pääosin yksin ja ei-ohjatusti.

Vain 7 % (n7) kyselytutkimukseen vastanneista ilmoitti, että ei ole lainkaan kiinnostunut taiteeseen ja kulttuuriin liittyvistä harrastuksista. Ajan ja itseä kiinnostavien taide- ja kulttuuriharrastusten puute nousivat kyselyssä esiin suurimpana esteenä toimintaan osallistumiselle. Koulupäivän aikaiseen toimintaan osallistuminen sai eniten kannatusta vastaajien joukossa, mutta kiinnostusta myös koulupäivän jälkeiselle toiminnalle tämän kyselytutkimuksen perusteella olisi. Eniten kiinnostusta olisi piirtämiseen ja maalaamiseen liittyvälle toiminnalle, rap- tai pop-musiikkiin liittyville työpajoille ja tanssityöpajoille.

Kyselytutkimuksen tuloksia voi pitää suuntaa antavana, ja sen avulla sai hieman kuvaa siitä, mihin oppilaat olisivat halukkaita osallistumaan. Seuraavassa vaiheessa onkin tarkoitus jatkaa toteutettavien taidetyöpajojen ideointia yhdessä oppilaiden kanssa sekä lähestyä eri tahoja, tavoitteena pystyä tarjoamaan oppilaiden toiveiden mukaisia työpajoja. Pohdintaa vaatii vielä

myös koulupäivän aikaisten työpajojen käytännön toteutus: hyödynnetäänkö hyppytunteja, toiminnallista välituntia vai tarjotaanko työpajoja kevään mallin mukaisesti oppituntien aikana? Jälkimmäisessä vaihtoehdossa haasteeksi muodostuu poissaolo varsinaisesta opetuksesta. Toiminnallisen välitunnin osalta haasteeksi muodostuu käytettävissä oleva aika (45 minuuttia), jonka aikana oppilaiden olisi myös ehdittävä ruokailemaan rauhassa. Toisaalta tässä vaihtoehdossa osallistumisen porrastaminen mahdollistuisi ruokailurytmin mukaan. Hyppytunnit koskettavat vain pientä joukkoa oppilaista, ja niiden hyödyntäminen ei suoranaisesti poistaisi oppitunneilta poissaoloa niiden osalta, joilla hyppytuntia ei ole. Toiminnallisen välitunnin hyödyntäminen olisi järkevin malli, joka osaltaan tarjoisi oppilaiden kaipaamaa tekemistä pitkän välitunnin ajalle, ja voisi osaltaan auttaa ilkeivallan ja koulun alueelta poistumisen vähentämisessä. Toisaalta oppituntien aikana järjestettävää toimintaa ei voida toiminnan luonteen vuoksi sulkea pois.

## 6 TYÖPAJOJEN IDEOINTI PALVELUMUOTOILUN KEINOIN

Työpajojen tavoitteena on kulttuurihyvinvointia kasvattamalla lisätä oppilaiden kouluviihtyvyyttä ja yhteisöllisyyden kokemusta, ja tätä kautta kiinnittää oppilaita entistä vankemmin osaksi kouluyhteisöä ja ennaltaehkäistä koulupudokkuutta. Työpajojen suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnettiin palvelumuotoilun työkaluja ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kokeilukulttuuria ja osallistuvaa havainnointia. Palvelumuotoilun olennaisia piirteitä ovat käyttäjä- ja ihmiskeskeisyys suunnittelun lähtökohtana. Lisäksi eri osapuolia osallistetaan projektiin yhteissuunnittelun avulla. (Jyrämä & Mattelmäki 2015, 27.) Kehittämisen keskiössä on ihminen tarpeineen, ja nämä tarpeet pyritään tyydyttämään organisaation tarjoomalla: palvelukonsepteilla ja tavaroiden ja palveluiden yhdistelmillä, jotka sisältävät niin tiloja, ympäristöjä, ihmisiä kuin tavaroitakin. Palvelu on vuorovaikutusprosessi, joka tapahtuu palveluntarjoajan ja asiakkaan välillä. Keskeistä on ymmärrys ihmisten tarpeista ja toiminnan motiiveista, eli asiakasymmärrys. (Tuulaniemi 2013, 66–67.)

Palvelumuotoilulle on paikkansa organisaation sisäisen toiminnan ja siihen liittyvän palvelutuotannon tukiprosessien kehittämisessä. Sen avulla voidaan esimerkiksi parantaa asiakaskokemusta kehittämällä palvelukulttuuria sekä sisäisiä rakenteita ja toimintamalleja, joilla on joko suora tai välillinen vaikutus asiakkaaseen. Kehittäminen voi suuntautua esimerkiksi henkilöstön asenteeseen ja kyvykkyyteen asiakaslähtöisessä palvelutuotannossa, mutta palvelumuotoilu on myös keskeinen työkalu työntekijäkokemuksen kehittämisessä: sillä voidaan pyrkiä parantamaan esimerkiksi perehdytystä, työssä viihtymistä ja työn sujuvaa hoitamista. Myös palvelutarjoaman ja -tuotteiden kehittämisessä ja innovoinnissa voidaan hyödyntää palvelumuotoilua. (Koivisto ym. 2019, 58, 60.)

### 6.1 Yhteiskehittämistyöpajat

Yhteiskehittäminen aloitettiin sidosryhmien kutsumisella mukaan yhteiskehittämistyöpajoihin. Työpajojen tavoitteena on asettaa projektille tavoitteet, joihin kaikki sidosryhmät voivat sitoutua. Yhteiskehittämistyöpajoja järjestettiin **henkilöstölle** kolme:

#### 1. Yhteiskehittämistyöpaja

Ajankohta: 29.11.2024

**Tavoitteet:** Olemassa olevan tiedon visualisointi ja tavoitteiden määrittely. Asiakasymmärryksen luominen. Ideointi ja oppilaiden yhteiskehittämistyöpajaan vietävien ideoiden valinta.

**Työpajan kesto:** 120 min.

**Työpajan sisältö:** Briiffing (mitä ollaan kehittämässä ja miksi), olemassa oleva tutkimustieto aiheesta (kulttuurihyvinvoinnin ja taidelähtöisten menetelmien hyödyt, yhteisöllisyyden vahvistaminen), kyselytutkimusten tulokset.

**Työpajassa käytettävät palvelumuotoilutyökalut:** Design drivers, samankaltaisuuskaavio, asiakaspersonat, ratkaisujen ideointi (miten voisimme -kysymykset), aivoriihi (mindmeister sovellus/post it laput), ideoiden arviointi ja rankkaus (ideoiden arviointi tarkastuslistan avulla, vasemmalta oikealle järjestetyt laput (post it), ideoista äänestäminen).

**Sidosryhmät:** Henkilöstö: kouluvalmentajat.

## 2. Yhteiskehittämistyöpaja

**Ajankohta:** Oppilaiden kanssa toteutetun ideointityöpajan jälkeen, 9.1.2025.

**Tavoitteet:** Testattavien ideoiden valinta, työpajojen suunnittelu ja valmistelu.

**Työpajan kesto:** 120 min.

**Työpajan sisältö:** Olemassa olevan tiedon jalostaminen testattaviksi työpajoiksi, prototyypointi.

**Työpajassa käytettävät palvelumuotoilutyökalut:** Samankaltaisuuskaavio, ideoiden arviointi ja rankkaus: ideoiden arviointi tarkastuslistan avulla, miten voisimme – kysymykset.

**Sidosryhmät:** Henkilöstö: kouluvalmentajat, koulun johto.

## 3. Yhteiskehittämistyöpaja

**Ajankohta:** Työpajojen testaamisen jälkeen, 27.3.2025.

**Tavoitteet:** Toimintamallin luominen.

**Työpajan kesto:** 120 min.

**Työpajan sisältö:** Prototyypin/palautteen purku, jatkokehittäminen, mallintaminen.

**Työpajassa käytettävät palvelumuotoilutyökalut:** Design Drivers, Service Blueprint, idean arviointi tarkastuslistan avulla.

**Sidosryhmät:** Henkilöstö: kouluvalmentajat, työpajojen ohjaamiseen osallistuneet opettajat ja henkilökunnan edustajat, koulun johto.

## 6.2 Oppilaiden ideointityöpajat

Koska tavoitteena on luoda mallinnus/prototyyppi oppilaille suunnatusta palvelusta, on oppilaiden osallistaminen palvelun suunnitteluun perusteltua ja ennen kaikkea hyödyllistä. Lisäksi tätä kautta vahvistetaan oppilaiden osallisuutta koulu yhteisön palvelujen kehittämisessä, ja voidaan hyödyntää heidän asiantuntijuuttaan palvelun tulevana käyttäjinä. Aktiivinen oppimiskäsitys ymmärtää oppimisen osallistumisena sosiaalisen ympäristön toimintaan. Huomionarvoista onkin, että yhteiseen toimintaan osallistuminen jopa niin, että osallistuminen on oppimista itsestään, on oppimiselle välttämätöntä. Osallisuus toimintaan tuo esiin oppijan näkökulman: hänen kokemisen maailmansa. Osallisuus ei tuo mukanaan vain toimintamahdollisuuksia vaan kokemuksena myös vahvistaa osallistujan ymmärrystä itsestään. (Jantunen & Haapaniemi 2013, 233.)

Oppilaille suunnatut ideointityöpajat järjestettiin ensimmäisen yhteiskehittämistyöpajan jälkeen. Ensimmäiseen työpajaan ei vaadittu oppilailta ennakoilmoittautumista, ja siihen osallistui yli 50 oppilasta. Seuraaviin kahteen työpajaan osallistujamäärä rajattiin 25 oppilaaseen/työpaja ja oppilailta edellytettiin työpajoihin ilmoittautumista ennakoon. Toinen työpaja täyttyi alle 10 minuutissa ennakoilmoittautumisen alkamisesta. Kaikkiaan oppilaiden ideointityöpajoihin osallistui 65 eri oppilasta. Osallistujia oli kaikilta kolmelta (7–9) luokkatasolta.

### 1. Ideointityöpaja

**Ajankohta:** Henkilöstön ensimmäisen yhteiskehittämistyöpajan jälkeen, 4.12.2024.

**Tavoitteet:** Asiakasymmärryksen kasvattaminen, ideoiden testaaminen ja valinta, oppilaiden osallistaminen.

**Työpajan kesto:** 45 min.

**Työpajan sisältö:** Projektin ja olemassa olevan tiedon esittely, ideointi yhdessä oppilaiden kanssa.

**Työpajassa käytettävät palvelumuotoilutyökalut:** Käyttäjätarinat ja aivoriihi/brainwriting

**Sidosryhmät:** Henkilöstö, yläkoulun oppilaat

## 2. Ideointityöpaja

**Ajankohta:** 10.12.2024

**Tavoitteet:** Asiakasymmärryksen kasvattaminen, ideoiden testaaminen ja valinta, oppilaiden osallistaminen.

**Työpajan kesto:** 45 min

**Työpajan sisältö:** Ideointi yhdessä oppilaiden kanssa 1. työpajan pohjalta.

**Työpajassa käytettävät palvelumuotoilutyökalut:** Kuusi hattua -ideointimenetelmä.

**Sidosryhmät:** Henkilöstö, yläkoulun oppilaat

## 3. Ideointityöpaja

**Ajankohta:** 12.12.2024

**Tavoitteet:** Asiakasymmärryksen kasvattaminen, ideoiden testaaminen ja valinta, oppilaiden osallistaminen.

**Työpajan kesto:** 45 min

**Työpajan sisältö:** Testattavien taidelähtöisten työpajojen valinta.

**Työpajassa käytettävät palvelumuotoilutyökalut:** Ideoiden arviointi tarkastuslistan avulla, yhteenveto ideoista ja ideoista äänestäminen.

**Sidosryhmät:** Henkilöstö, yläkoulun oppilaat

### 6.3 Toteutukseen valitut prototyypit

Oppilaille järjestetyn kyselytutkimuksen tulosten ja ideointityöpajojen pohjalta kokeiltaviksi prototyypeiksi valikoituivat **mediataide**, **musiikki** ja **tanssi**. Mediataiteen ja musiikin osalta työpajojen ohjaus toteutui oman henkilöstön, kouluvalmentajien, opetushenkilöstön ja oppilas-huollon työntekijöiden, voimin. Tanssityöpajojen osalta ohjaus toteutettiin maksuttomia tanssitunteja Pirkanmaalla tarjoavan DanceDailyn toimesta. DanceDaily toimii yhteistyössä myös Tampereen kaupungin Lupa liikkua Lupa harrastaa – toiminnan kanssa, tarjoamalla peruskouluikäisille lapsille ja nuorille maksuttomia tanssin harrastusmahdollisuuksia.

**Mediataidetyöpaja** toteutettiin kokonaisuudessaan koulun oman henkilöstön voimin. Ohjaamiseen osallistui yksi alakoulun luokanopettaja, kaksi kouluvalmentajaa ja koulukuraattori. Työpajatoiminta käynnistettiin kaikille yläkoulun oppilaille avoimella infotilaisuudella, joka järjestettiin yhden 15 minuutin välitunnin aikana. Infotilaisuuteen osallistui yli 20 oppilasta.

Infotilaisuuden jälkeen avattiin ilmoittautuminen varsinaiseen työpajatoimintaan ja mukaan ilmoittautui 23 oppilasta.

Ensimmäisessä työpajatapaamisessa käytiin läpi tulevan toiminnan sisältöä ja aikataulua. Työpajatapaaminen toteutettiin oppituntien aikana. Oppilaat jakautuivat kolmeen eri tuotantoryhmään, joista jokainen alkoi suunnittelemaan omaa lyhytelokuvaa. Toteutettavien lyhytelokuvien yhteiseksi teemaksi päätettiin äänestyksellä ”mysteeri”. Tuotantoryhmien sisällä jaettiin tehtävät kiinnostuksen mukaan: käsikirjoittajat, ohjaaja, kuvaajat, näyttelijät ja editoijat.

Seuraavat kaksi työpajaa järjestettiin käsikirjoitustiimeille. Näissä työpajoissa opastettiin käsikirjoittamisen eri vaiheisiin, käsikirjoituksen sisältöön ja yleiseen tarinankerrontaan. Työpajojen jälkeen käsikirjoitustiimeissä olevat oppilaat saivat hiihtolomaviikon aikaa puhtaaksikirjoittaa lyhytelokuvan käsikirjoituksen. Työpajojen ohjaajina toimineet kouluvalmentajat ja koulu-kuraattori olivat oppilaiden saatavilla käsikirjoitusten edetessä tarvittaessa mm. Wilman välityksellä.

Hiihtoloman jälkeen järjestettiin jokaiselle tuotantoryhmälle oma ”lukupiiri”, jossa käytiin läpi käsikirjoitustiimin luoma käsikirjoitus ja roolihahmojen vuorosanat. Lisäksi sovittiin varsinaisen kuvauspäivän ajankohdasta ja aikataulusta. Kuvaukset toteutettiin kahden tuotantoryhmän osalta kahtena erillisenä kuvauspäivänä, koulupäivän jälkeen. Yhden tuotantoryhmän kuvaukset toteutettiin useamman koulupäivän aikana kouluajalla. Kuvausten jälkeen järjestettiin editointityöpajat, joihin osallistuivat editoinnista vastaavat tuotantoryhmien oppilaat. Lopulliset lyhytelokuvat valmistuvat kevätlukukauden 2025 aikana.

**Musiikkityöpajat** käynnistyivät yläkoulun oppilaille suunnatulla avoimella infotilaisuudella. Infotilaisuus järjestettiin 15 minuutin välitunnin aikana, ja siihen osallistui 10 oppilasta. Tilaisuudessa kartoitettiin paikalla olleiden oppilaiden kiinnostus eri soitinten soittamiseen ja laulamiseen sekä bänditoimintaan liittyen. Yhtä lukuun ottamatta kaikki paikalla olleet oppilaat ilmoittautuivat seuraavana päivänä alkavaan työpajatoimintaan mukaan. Mediataidetyöpajan tavoin myös musiikkityöpajat toteutettiin kokonaisuudessaan oman henkilöstön, musiikinopettajan ja kouluvalmentajan, voimin. Musiikkityöpajoja järjestettiin kerran viikossa, toiminnallisen 45 minuutin välitunnin aikana siten, että oppilaat kävivät ruokailemassa klo 11:45 ja siirtyivät musiikkiluokkaan klo 12. Musiikkiluokassa oppilaat jakautuivat oman kiinnostuksen mukaan joko eri soitinten tai mikrofoniin äärelle. Harjoiteltavat kappaleet valittiin oppilaiden ehdotuk-

sesta ja työpajaa vetävät musiikinopettaja ja kouluvalmentaja opastivat jokaista oppilasta yksilöllisesti ja yhdessä. Myös musiikkityöpajan toimintaa jatketaan kevätlukukauden 2025 loppuun.

**Tanssityöpajat** toteutettiin DanceDaily – tanssikoulun opettajan ohjauksessa. Työpajojen sisältöjen osalta hyödynnettiin oppilaille suunnatun kyselytutkimuksen tuloksia. Tanssityöpajoja järjestettiin kaikkiaan neljä. Ensimmäiset kaksi työpajaa toteutettiin toiminnallisen 45 minuutin välitunnin yhteydessä siten, että työpajoihin ilmoittautuneet oppilaat menivät ruokailemaan jo 11:30 ja siirtyvät viereiselle vapaa-aikakeskukselle 11:45. Työpajoissa oli teemana eri tanssilaji, josta opeteltiin lyhyt koreografia. Työpajojen tanssilajit olivat hip hop ja show dance, ja tanssityöpajoihin edellytettiin ilmoittautumista ennakkoon. Kahteen ensimmäiseen työpajaan ilmoittautui 11 oppilasta, mutta osallistui lopulta vain 7 oppilasta. Kolmanteen työpajaan ei tullut yhtään ilmoittautumista ja loput kaksi työpajakertaa sovittiin järjestettäväksi liikuntatuntien yhteydessä.

#### 6.4 Työskentelyn analysointi nuorten palautteen kautta

Työpajatoimintaan osallistuneita oppilaita haastateltiin puolistrukturoidun teemahaastattelun (Liite 6) keinoin. Haastatteluihin osallistui kuusi oppilasta, joista jokaista haastateltiin kahden kesken koulupäivän aikana. Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin Teamsin litterointityökalua hyödyntämällä.

Haastateltavista neljä oppilasta kuudesta harrasti, tai oli aiemmin harrastanut, jotain taiteeseen tai kulttuuriin liittyvää. Harrastuksina kerrottiin olevan eri soittimien soittamista, musiikkia, koodausta, tanssia, sekä taiteellisuutta, kuten museoissa ja tapahtumissa käymistä, yleisesti. Haastateltavat kokivat yhteisöllisyyden varsin yhteneväisesti ja määrittelivät sen olevan toimintaa, jossa kaikki tulevat toimeen keskenään, ketään ei kiusata ja toimitaan yhdessä tai yhteistyössä muiden ihmisten kanssa:

*”Kun tehdään yhteistyötä, tai siis tehdään niinku yhdessä jotain.”* (Oppilas 1)

*”Sitä että tehdään yhdessä ja on hauskaa.”* (Oppilas 2)

*”Sillo siellä ei kiusata ja ollaan siellä kavereita ja sillee.”* (Oppilas 3)

*”Yhteisöt on niinku... on erilaisia yhteisöjä, sitten siitä tulee tavallaan sellainen yks iso asia, kaikki tulee toimeen kaikkien kanssa ja kaikilla on hauskaa.”* (Oppilas 4)

*”Mun mielestä se on sitä, että kaikki niinku osais toimii yhdessä, ja että kaikki olisi silleen että... Ei ois vaan niin kun yksilöitä, vaan kaikki olisi niin kun yhdessä puhuttaessa just silleen, että ME, ja niinku, että ei sit kuitenkaan että TE, vaan olisi vaan aina, että ME, pelkästään. Olisi semmoinen, että kaikki niinku toimis yhdessä ja kaikki voisi puhua toisille, ja ne osais olla siinä niin.” (Oppilas 5)*

*”Ryhmä ihmisiä, jotka tekee jotain yhteistä. En tiedä, ehkä niinku samaistuu samaan asiaan, ja joo. Se niinku tuo yhteen.” (Oppilas 6)*

Myös kouluviihtyvyyttä lisäävät asiat olivat varsin yhteneväisiä kaikkien haastateltavien kohdalla. Välitunnit, välituntikisat kuten Pojojahti, Olotilatoiminta, kaverit, vapaa-aika, hyvät opettajat, taiteeseen liittyvät oppiaineet ja valinnaisaineet mainittiin kouluviihtyvyyttä lisäävinä tekijöinä. Haastateltavat kokivat kouluviihtyvyyteen negatiivisesti vaikuttavina asioina liian tiukat säännöt, tylsät aineet ja/tai opettajat, liiallisen läksyjen määrän, koulukiusaamisen ja sen, jos ei ole kavereita. Se, että opettajat ovat kiinnostuneita oppilaasta, koettiin kouluviihtyvyyttä kasvattavaksi tekijäksi:

*”Jos on semmosta vapaata tekemistä enemmän. Joo, enemmän vapaata, jotain mitä voisi tehdä, niin sitten siihen luovaan liittyvää.” (Oppilas 1)*

*”Että ei oo hirveän pakko. Tuntuu hirveältä pakolta, niin kun tulla kouluun joka päivä, että jaksaa olla, ja tuntuu, että se ei ole semmoinen pakollinen juttu vaan että se on semmoinen juttu, josta oppii, ja jopa että olisi tavallaan niinku kiva tulla kouluun, niin se olisi sitä kouluviihtyvyyttä.” (Oppilas 2)*

*”Opettajat tulee kysymään miten mulla menee.” (Oppilas 4)*

*”Mulla vaikuttaa se, että opettajat on semmoisia, jotka niin kun antaa meidän just tehdä sitä viihtyvyyttä kouluun, että aina ei niinku olisi pakko mennä silleen, että tekisi asioita mitä niinku ei tykkää tehdä. Aina, jos on myös semmoisia juttuja, mitä tykkää tehdä. Sitten kun opettajat vähän joustaa sieltä kanssa, ja sä pääset tekee, niin sitten heti kaikki siinä oppimisisessakin, ja koulussa olemisessa, siitä tulee heti paljon hausempaa ja mukavampaa.” (Oppilas 5)*

Haastatteluun osallistuneista viisi oppilasta kuudesta osallistui joulukuussa järjestettäviin ideointityöpajoihin. Kokemukset ideoinnista olivat kaikkien haastateltavien mielestä hyvät, ja kaikki kokivat saaneensa vaikuttaa ja ilmaista itseään sekä tuoda esiin omia ajatuksiaan ideointin yhteydessä. Osallistuneet myös kokivat, että ideointi oli yhteisöllistä ja yhteistyön tekeminen muiden oppilaiden kanssa hedelmällistä:

*”Kun itsellä oli joku idea niin sitten muut, aina kun sanoit sen, tai niinku just silleen ilmas sen, niin sitten muut oli silleen, että toi voi olla ihan hyvä idea. Ja että tyyliin lisäis siihen omia juttuja, että ne muut niinku olisi siitä, että joo, mutta mitä jos*

*tekiskin tälleen, ja sä tajuutkin että joo, että tää on paljon hauskeempaa tehdä yhdessä ja tälleen. Niinku, että sitten löytyy erilaisia näkökulmia ja parempia lisäyksiä, mitä itel ei voisi olla.” (Oppilas 5)*

Taidelähtöisin menetelmin toteutettuihin työpajoihin haastateltavat kertoivat osallistuneensa odottavaisin ja innostunein mielin:

*”Se vaikutti ihan kivalle keksiä jotain hauskaa. Niinku ideoita oli päässä, niin voi osallistua ja viettää myös niinku ihan kivasti aikaa.” (Oppilas 1)*

*”No kuulosti niin kivalta, että tänne saadaan harrastustyöpajoja, ja keskelle päiviä vielä.” (Oppilas 2)*

*”Kuulutuksessa tuli, ja sitte mä itse menin ja pyysin kaverin mukaan. Niin kun, että hei! Tonne mä haluan. Oli se kai melko heti, että joo, kuulostaa kivalta.” (Oppilas 6)*

Eri työpajoihin osallistumisen kerrottiin olleen hauskaa, innostavaa, inspiroivaa, yhteisöllistä ja ennen kaikkea kivaa. Haastateltavat kertoivat mm. kokeneensa, että ovat saaneet mahdollisuuden käyttää luovuutta ja oppia uutta, sekä olevansa osa jotain toimintaan osallistumisen kautta:

*”No siis mä luulin alun perin, että olisi paljon helpompaa, mutta se olikin vähän raskaampaa mitä mä luulin, mutta kyllä mä siinä pärjäsin. Varmaan taaskin se ideointi, kun siinä voi olla niinku luova ihminen jo tehä mitä haluaa. Periaatteessa semmoinen, että mikä tulee päähän, ja jos sen voi vielä toteuttaa niin sehän on aivan mahtavaa.” (Oppilas 1)*

*”No se musapaja on ollut vaan semmoista hauskaa soittamista, yhteistä bändisoittoa kesken päivän ja siinä se on ollut mukava. Ja sitten on saanut harjoitella kotona niitä kappaleita, jos on halunnut. Ja sitten se mediatyöpaja on ollut kanssa tosi kivaa ja yhteisöllistä, ja sitä oli kivaa kuvata, mutta se oli vähän stressaavaa tehdä sitä käsikirjoitus juttua.” (Oppilas 2)*

*”Kyllä kun siihen pystyy itse osallistua, niin se oli ihan kiva. Niistä tuli semmoinen olo, että sai osallistua.” (Oppilas 3)*

*”Mä opin, että ehkä kannattaa tehdä, niinku yrittää silloin kun sen saa sen homman tehtäväksi, joka pitää olla tiettyyn päivään niinku suunnilleen tehty, niin että oikeasti tekee sitä sitten joka päivä, että se ei jää vikaan hetkeen.” (Oppilas 2)*

Tieto siitä, että tanssityöpajaan oli ollut haastavaa saada oppilaita ilmoittautumaan mukaan, vaikutti yllättäneen haastateltavia. Esimerkiksi tanssityöpajan ajankohtaa ruokavälitunnin aikana tai työpajan järjestämistä viereisen vapaa-aikakeskuksen tiloissa ei koettu haastavaksi. Myös työpajasta tiedottamisen koettiin olleen riittävää. Yhtenä syynä oppilaiden passiivisuuteen ja osallistumisen haasteisiin koettiin olevan uskalluksen puute osallistua:

*”En mä oikein tiedä, kun mielestä oli jotenkin se, että se oli niinku hyvin toteutettu. Mun mielestä niinku te mainostitte sitä hyvin, ja sitten se oli oikeasti ihan hyvä se pajaki, mutta sitten en mä tiedä kiinnostaako ihmisii tanssi sillee. Niin se oli varmaan niinku niin... Ei se mun mielestä ajankohtana ollut huono. Mun mielestä siinä oli vaan se, että sitten varmaan ihmiset ei uskaltanut tulla. Joo. Tai kun siinä oli se että... Niinku just ei uskaltanut vaan. Joo, vaan siitä kiinni, että mieltii, että sieltä tulee ihmisiä, kun sekin on semmoinen asia johon niinku oikeasti tarvii sitä uskallusta, ja monet ei oikein tee sitä silleen, että muut näkee tai silleen. Että moni kyllä, vaikka tykkää tanssia, nii sitä yleensä tehdään silleen, että niinku ei julkisesti just. Jos ei harrasta, se on semmoinen, johon tarvitsee sitä uskallusta.” (Oppilas 6)*

Kaikki haastatteluun osallistuneet kokivat työpajoihin osallistumisen vaikuttaneen mielialaansa tai yleiseen olotilaansa positiivisesti:

*”No inspiroivaa varmaan oli kyllä, kyllä joo.” (Oppilas 1)*

*”No ihan ilosena, oli silleen inspiroiva olo. Varsinkin se on kässäryöpäjä. Kun sai paljon mieleen kaikkia ideoita.” (Oppilas 2)*

*”No en mä tiedä sillee niinku hyvällä positiivisella mielellä ehkä, että on. On vaikuttanut hyvällä tavalla.” (Oppilas 3)*

*”Se oli hauskaa. Joo, ainakin silloin kun me tanssittiin niin oli kauheen hauskaa.” (Oppilas 5)*

*”On se aika positiivisesti vaikuttanut. Että yleensä koulupäivät, mä katson, että onko kiva vai huono päivä ja tää riippuu siitä, että mitä siellä on koulupäivän aikana, ja joo, se on ihan kiva asia se työpäjä.” (Oppilas 6)*

*”No on siis, on ollu paljon mukavampaa. Et sitten kun on tiennyt, että kuitenkin on vaikka esim. joka torstai se, että me soitetaan yhdessä, niin on se kyllä, se on vaikuttanut hyvällä tavoin.” (Oppilas 2)*

Lisäksi kaikki haastateltavat jakoivat kokemuksen, että koulupäivän jatkaminen työpajatoiminnan jälkeen on ollut jollain tasolla helpompaa tai mukavampaa. Kaikki haastateltavat kokivat lisäksi sekä yhteisöllisyyden ja hyvän yhteishengen, että kouluviihtyvyyden parantuneen työpajatoiminnan myötä:

*”En kyllä osaa kuvailla, mutta on vaan siitä vähän semmoinen tunne, että se olisi niinku lisännyt jotenkin sitä yhteishenkeä.” (Oppilas 1)*

*”No siis on, on todellakin. Mä oon siis tutustunut paremmin muihin ihmisiin ja näin.” (Oppilas 2)*

*”No kiva olla, ja ainakin siellä kuvauspäivänä oli tosi kivaa joo. Ja sitten muutenkin on tuntunut kivalta. Ehkä se kuvaaminen just, ja sitten se yhteishenki.” (Oppilas 3)*

*”Niinku yleensä välillä on silleen, että kaikki on ilkeitä toisille suoraan aamusta ja sillon viimeksi kun me tehtiin suoraan aamusta pajaa, niin kukaan ei ollut niinku kärtyynen toiselle jos toinen vaikka pelleili tai mitään. Kaikki oli silleen mukana.” (Oppilas 4)*

*”No ehkä tämmöiset pajat just. Tai kun se ei oo pelkkää sitä koulunkäyntiä, että siinä on aina pieniä lisäyksiä, vaikka kioskeja ja kaikki maailman, no olotilavälkkää ja tämmöisiä. Että joku, mikä katkaisee vähän sitä tavallista koulupäivää, niin sitten kaikki semmoinen.” (Oppilas 2)*

Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat sitä mieltä, että taidelähtöisin menetelmin toteutettuja työpajoja tulisi järjestää koulussa myös jatkossa. Perusteluina mainittiin mm. se, että ne lisäävät yhteishenkeä ja yhteisöllisyyttä, tarjoavat oppilaille mahdollisuuden pieneen taukoon koulupäivän sisällä, mahdollistavat uusien kavereiden saamisen ja uusiin ihmiseen tutustumisen ja tuovat yleisesti hyvää mieltä ja jaksamista koulunkäyntiin. Haastatteluissa nousi myös esiin, että työpajojen järjestäminen voisi tehdä kouluun tulemisesta yleisesti mukavampaa:

*”Koska on varmasti paljon luovia ihmisiä, jotka voisi huomata, että he ovat oikeasti hyviä esimerkiksi ideoimaan jotain ja vaikkapa löytää tulevaisuuden työn esimerkiksi. Tai vaikkapa jos ne huomaa, että mä en ole hyvä käsikirjoituksessa, mutta mä olen hyvä kirjojen kirjoittamisessa vaikkapa. En osaa selittää, mutta kyllä. Ihan varmasti pitää järjestää uusia.” (Oppilas 1)*

*”Ois kivaa. Ja sitten niinku että, voisi niinku tavata uusia kavereita.” (Oppilas 3)*

*”Silleen just vähän tommosta, mitä mä mietin musiikista niin siinähan luodaan just sitä (yhteishenkeä,) koska ne joutuu miettimään, että okei. Mä haluan tehdä tälleen, ja sitten joutuu puhumaan siinä, ja pääsee puhumaan. Ja sitten siinä kun tehdään asioita niin sitten just kannustetaan muita ja autetaan muita jos ne ei osaa. Niin siinähan niinku tulee niitä uusia tuttavuuksia ja se niinku tekee yhteishenkeä, että jos joku uskaltaa muiden edessä tehdä jotain, niin sitten muutkin voi olla että ok. Toikin uskaltaa, niin kyllä mäkin voin. Niin sitten niinku just sillä, että tulee semmoinen parempi olo, että se vähän niinku rohkaisee sitten myös muita.” (Oppilas 5)*

*”Taide on semmoinen asia, mikä tuo ihmisten elämään niin kun juttuja, ja se niin kun tuo älyä tai semmoista. Niin kun ajattelua, mikä saa ihmiset ajattelee muulla*

*tavalla. Ja sitten jos olisi paljon just tällöisiä juttuja, niinku taiteeseen liittyvää, niin ihmiset alkaisi ajattelee muulla tavalla, niin sit saattaisi olla niinku parempi mieli aina koulussa. Että ne jaksaisi opiskella enemmän, ja sitten niin kun tehdä asioita enemmän ja ne jaksaisi keskittyä asioihin enemmän, jos niillä olisi just tällöisiä ns. pieniä taukoja, että ne pääsee vaan tekemään tällöistä, mitä ne oikeasti tykkää tehdä. Niinku hetkeksi koulupäivän aikana, kun joskus saattaa olla vaan silleen, että ei ole mitään hyviä tunteja, ei tykkää mistään niistä aineista. Pelkääntään pitää vaan jaksaa, jaksaa ja jaksaa vetää se koulupäivä läpi. Mutta sitten jos se on semmoinen asia, joka oikeasti kiinnostaa, ja oot silleen, että tota mä haluan tehdä, niin sitten kun se tulee siinä koulupäivän keskelle, niinku, vaikka olisi kuinka huono päivä ja aineet, niin tuntuu paljon kivemmalta. Kun ekaksi sä odotat sitä, ja sitten sä teet sitä silleen, että olipa kivaa, ja sitten sä voit vaan mennä sen loppupäivän läpi vaan alamäkeen ja se on jotenkin... Mikä ehkä niinku parantaa sitä mielialaa, siitä tulee semmoista rentoa. Se on sellaista, että saa semmoista taukoa. Kun tekee niinku jotain oikeasti hauskaa.” (Oppilas 5)*

*”Oppilaat tykkäisi koulusta enemmän (jos taidelähtöisiä työpajoja järjestettäisiin).” (Oppilas 6)*

Kaikki haastatteluun osallistuneet kokivat, että työpajoja tulisi järjestää nimenomaan koulupäivien, joko oppituntien tai pitkien välituntien, aikana. Koulupäivien jälkeiselle toiminnalle ei ollut kovinkaan suurta kannatusta, mutta sen sijaan loma-aikoina järjestettävästä toiminnasta kertoi olevansa kiinnostuneita kolme haastatteluun osallistuneista:

*”Loma-aikoina ja kesken koulupäivän on ehkä hyvä, koska kun loma-aikana jotkut saattaa olla silleen, että ei välttämättä ole kovin paljoa mitään tai vanhemmatkin töissä ja tälleen, niin oikein ei oo mitään, niin sitten silleen saa jotain muutakin. Niinku, että ei olisi pitkään puhelimella jos ei olisi vaan kotona, niin silleen. Ja sitten kesken koulupäivää ois ehkä vähän helpompi, kun kaikki mieluummin tulee, kun ehkä koulupäivän jälkeen kun väsyttää ja niin... se olisi hyvä. Joillakin ihmisillä on joka lomalla, että pitää olla joku reissu, mutta sitten kun kaikilla ei ole sitä, että on välttämättä varaa koko ajan reissailla niin se on ihan mukavaa, että on jotakin muutakin tekemistä kun olla vaan kotona... Jos se on tällöinen harrastusmielinen paja niin siihen ois mukava tulla.” (Oppilas 2)*

*”Se on ihan kiva, että se on koulupäivän aikana niin ei erikseen tarvitse mennä sinne. Että kun mä oon jo täällä, niin sinne on helppo mennä.” (Oppilas 6)*

Kaikki haastatteluun osallistuneet kokivat, että voisivat jatkossa osallistua johonkin vastaavalaaiseen toimintaan joko koulupäivien aikana tai vapaa-ajallaan. Lähtökohtaisesti koettiin kuitenkin, että etenkin vapaa-ajalla järjestettävän toiminnan pitäisi olla jotain jo valmiiksi itseä kiinnostavaa, jotta siihen osallistuminen olisi mielekäästä.

## 6.5 Työskentelyn analysointi työpajojen vetäjien kautta

Työpajojen ohjaamiseen osallistunut henkilöstö ja koulun johto kokivat kokeilun olleen onnistunut. Toiminnan koettiin paitsi vaikuttaneen oppilaiden yhteisöllisyyden, kouluviihtyvyyden ja hyvinvoinnin kokemuksiin, myös työpajojen ohjaamiseen osallistuneiden työntekijöiden työhyvinvointiin positiivisesti, omien vahvuuksien hyödyntämisen ja yhteistyössä tehdyn suunnittelun, valmistelun ja tekemisen kautta. Kaikkien mielestä vastaavanlaista toimintaa ja taideläh- töisiä työpajoja tulisi tarjota myös jatkossa koulupäivien aikana.

Tiivis ja opetustyötä kunnioittava yhteistyö opetushenkilöstön kanssa koettiin lähtökohdaksi toimivalle työmuodolle. Kokeilun aikaisen tiedottamisen opettajien ja työpajaohjaajien välillä koettiin olleen onnistunutta, ja siihen tulee kiinnittää huomiota myös jatkossa. Oman kouluyh- teisön jäsenten osaamisen kartoitus ja oppilaiden osallistaminen tulevien työpajojen suunnitte- luun koettiin tärkeäksi. Myös toimintaan osallistuvien, niin henkilöstön kuin oppilaidenkin, si- touttaminen toimintaan on ehdottoman tärkeää. Syksyllä jatkuvassa toiminnassa pyritään myös entistä huolellisempaan aiheeseen tutustumiseen ja syventymiseen, riippuen hyödynnettävästä menetelmästä. Reunaehtoina toiminnan laadukkaalle toteutukselle koettiin olevan riittävän suunnittelu- ja valmisteluajan sekä resurssien takaaminen, koulun johdon tuki ja kehittä- mismyönteinen ilmapiiri.

Myös kokeilukulttuuriin kannustaminen jokaisessa koulussa koettiin hyödylliseksi etenkin toi- mintamallin jalkauttamista silmällä pitäen. Toiminnan mallintamisen siten, että sitä voisi jal- kauttaa myös muihin kouluihin, koettiin olevan realistista ja kannattavaa. Mallintamista aloi- tettiin yhteiskehittämistyöpajassa ja toimintaa jatketaan laaditun suunnitelmarunгон (Liite 7) avulla syyslukukaudella 2025.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten kouluvalmentajien työnkuvaa toteutetaan Tampereella eri kouluissa ja millaisia haasteita työn toteuttamiseen liittyen on havaittu, niin kouluvalmentajien kuin heidän esihenkilöinä toimivien apulaisrehtoreidenkin näkökulmasta katsottuna. Lisäksi tavoitteena oli kokeilla taidelähtöisiä menetelmiä kouluvalmentajan yhteisöllisen työn välineenä, madaltaa toimintoihin osallistuneiden oppilaiden kynnystä osallistua taiteeseen ja kulttuuriin liittyvään toimintaan, sekä toimintojen avulla kasvattaa kulttuurihyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja kouluviihtyvyyttä.

Monipuolinen tutkimusmenetelmien käyttö ja palvelumuotoilun hyödyntäminen toimivat näiden tavoitteiden toteutumisessa erinomaisesti. Kyselytutkimus kouluvalmentajille oli laaja, mutta siihen osallistuttiin varsin kattavasti ja kysymyksiin vastattiin huolellisesti. Esihenkilöille suunnatun kyselytutkimuksen olisi toivonut saavuttavan hieman suuremman vastausprosentin. On kuitenkin varsin ymmärrettävää, että lukuvuoden aikaiset koulutyön kiireet ja akuutit tilanteet haastavat myös apulaisrehtoreita. Näin ollen pyyntö osallistua kyselytutkimukseen on saattanut mennä osalta apulaisrehtoreita kokonaan ohi tai siihen vastaaminen on unohtunut muun kiireen lomassa. Oma pitkäaikainen työskentelyni kouluvalmentajana sekä aikaisempi aktiivinen työnkuvan kehittäminen saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että kouluvalmentajat kokivat kyselyyn vastaamisen tärkeäksi ja hyödylliseksi. Myös viime vuosien aikana tapahtunut, kouluvalmentajien näkökulmasta negatiivinen kehitys työnkuvan toteuttamiseen liittyen, motivoi varmasti osaltaan tähän tutkimukseen osallistumiseen.

Kouluvalmentajien rooli Tampereen kaupungin perusopetuksen alaisissa oppilaitoksissa on vaikiintumassa osaksi koulujen rakennetta ja toimintakulttuuria. Yhteisöllisen työn merkitys ja siihen panostaminen nähdään selkeästi oppilaiden kouluun kiinnittymistä ja hyvinvointia tukevaksi ja kasvattavaksi osa-alueeksi. Kouluvalmentajien työpanosta ja osaamista arvostetaan, mutta resurssin kohdentaminen oikeisiin osa-alueisiin ei välttämättä toteudu kaikissa kouluissa, ja tehtävänkuvaa on osittain vielä epäselvä niin työntekijöille itselleen kuin heidän esihenkilöinä toimivillekin. Uusia työntekijöitä on palkattu melko nopeaan tahtiin ja perehdytys on saattanut jäädä varsin puutteelliseksi. Lisäksi kouluvalmentajien yhteiset tapaamiset ja eri työmuodoista keskusteleminen ja kokemusten jakaminen on ollut varsin vähäistä. Tämä on osaltaan aiheuttanut sen, että koulusta ja sen tarjoamista resursseista, johtamisesta ja työntekijöistä riippuen tehtävänkuvaa on tulkittu ja toteutettu varsin kirjavasti. Tehtävänkuvan avaamisen, ja

etenkin sen toteuttamiseen liittyvien epäkohtien ja haasteiden avaamisen kautta keskusteluyhteys on kuitenkin avattu, ja yhteinen tahtotila tehtävänkuvan selkeyttämiseksi ja epäkohtien korjaamiselle on olemassa.

Tampereella kouluvalmentajat tekevät matalan kynnyksen kohtaamistyötä päivittäin ja pyrkivät hyödyntämään työssään varsin monipuolista erityisosaamistaan. Käsitteenä yhteisöllinen työ on varsin laaja, ja laadukas ja tehokas työmuoto edellyttää riittävän suunnittelu- ja valmisteluajan mahdollistamista. Kouluvalmentajilla on jo käytössään hyväksi havaittuja työmuotoja, joiden jakamista muihinkin kouluihin voisi olla hyvä tehostaa. Tämä edellyttää kuitenkin kouluvalmentajien keskinäisen yhteistyön mahdollistamisen ja kehittämistä tukevan ja siihen kannustavan ilmapiirin. Tukemalla kokeilukulttuuria ja vahvistamalla työntekijöiden yhteistyötä, kouluvalmentajat voivat toteuttaa yhteisöllistä työtä laadukkaasti ja vaikuttavasti, huomioiden koulujen erilaiset tarpeet ja erityispiirteet. Kaiken keskiössä on kuitenkin aina oltava lapset ja nuoret. Heidän osallistamisensa toimintojen suunnitteluun ja valmisteluun on ensiarvoisen tärkeää osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamiseksi. Osallistaminen mahdollistaa myös yhteisötaitojen opetteluun käytännössä ja kannustaa luovuuden ja omien vahvuuksien rohkeaan hyödyntämiseen.

Erilaisten osallisuusmenetelmien sekä esimerkiksi tässä opinnäytetyössä testattujen palvelumuotoilutyökalujen ja taidelähtöisten menetelmien hyödyntäminen edellyttää kuitenkin osaamista, jota ei voida pitää itsestäänselvyytenä. Jotta erilaiset menetelmät voidaan ottaa käyttöön, on niihin perehtymiseen ja kouluttautumiseen varattava riittävästi aikaa. Kouluvalmentajat kokevat lukuvuoden aikaisen arjen olevan varsin hektistä, ja työn keskeytykset ja yllättävät tilanteet tekevät keskeytyksettömästä suunnittelusta ja valmistelusta haastavaa. Loma-aikojen hyödyntäminen niin työn suunnitteluun, valmisteluun, työntekijöiden keskinäiseen yhteistyöhön kuin oppilaiden kohtaamiseen liittyen koettaisiin työntekijöiden keskuudessa tärkeäksi ja arvokkaaksi panostukseksi.

Oppilaiden näkökulmasta ajateltuna, kouluviihtyvyyks ja yhteisöllisyys koostuvat varsin pienistä ja arkisista asioista. Taidelähtöisten menetelmien hyödyntäminen yhteisöllisen työn välineenä tarjoaa mahdollisuuksia uusiin ihmisiin tutustumiselle ja uusien, vielä piilossakin olevien, vahvuuksien löytämiselle. Yhteistyössä eri koulun toimijoiden kesken toteutettavat ja oppilaiden kanssa yhdessä suunniteltavat toiminnot voivat oppilaiden hyvinvoinnin lisäksi vaikuttaa myös työhyvinvointiin ja työntekijöiden yhteisöllisyyden kokemukseen myönteisesti. Kokeilukulttuurin mahdollistamisen avulla voidaan jatkossakin testata erilaisten menetelmien

käytettävyyttä ja hyötyjä nopeasti ja tehokkaasti. Yhdessä oppilaiden ja eri alojen ammattilaisten kanssa voidaan rakentaa kouluyhteisöjä, jotka ovat viihtyisiä, turvallisia ja kestäväällä pohjalla – nyt ja myös tulevaisuudessa.

## 7.1 Tekoälyn hyödyntäminen kehittämistyön eri vaiheissa

Hyödynsin opinnäytetyössäni OpenAi ChatGPT-tekoälysovellusta lähinnä keskustelukumppanina ja ideointiapuna kyselytutkimusten, teemahaastattelurungon ja eri työpajojen suunnittelussa. Tekoälyä hyödyntämällä sain myös käytännön ohjeita Webropol-kysely- ja raportointityökalun käyttämiseen tehokkaasti. Kyselytutkimusten suunnittelussa keskustelin tekoälyn kanssa lähinnä kysymystenasettelusta ja eri vastausvaihtoehdoista. Tekoälyltä saamiani ehdotuksia muokkasin omaan tutkimukseeni sopiviksi, kuitenkin suoraa lainaamista välttämällä.

Vaikka tekoäly on nimensä mukaisesti vain tekoäly, koin sen kanssa käymäni keskustelut mielenkiintoisiksi ja hyödyllisiksi. Kirjoittamisen eri vaiheissa tulee hetkiä, kun oikeat sanat eivät vain tunnu löytyvän, ja näissä hetkissä oli hyödyllistä pallotella ajatuksia tekoälyn kanssa. Vaikka ehdotuksia ei sellaisenaan voinutkaan käyttää, niiden pohjalta syntyi itselle uusia ajatuksia ja oivalluksia, jotka auttoivat viemään työskentelyä eteenpäin.

## 7.2 Jatkotutkimusehdotukset

Etenkin taidelähtöisten menetelmien vaikuttavuus laajemmin koko kouluyhteisöön ja oppilaiden hyvinvointia kasvattavat kokemukset olisivat oiva jatkotutkimuksen kohde. Hyvinvointivaikutukset olivat kuitenkin jo näinkin nopealla kokeilulla selvästi nähtävissä niin työpajojen ohjaamiseen osallistuneiden kuin työpajoihin osallistuneiden oppilaidenkin näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön valmistumisen jälkeen taidelähtöisten työpajojen integroinnin testaamista kouluyhteisöön tullaan jatkamaan ja kehittämään edelleen, tavoitteena toimiva ja helposti käyttöön otettava toimintamalli koko kaupungin laajuisesti. Tässä yhteydessä myös yksilöiden hyvinvointia ja yhteisön kokemuksia olisi hyvä päästä tutkimaan syvällisemmin.

## LÄHTEET

- Aaltonen, Tapio & Luoma, Mikko & Rautiainen Raija 2004. Vastuullinen johtaminen. Inhimillistä tuloksentekeä. Helsinki: WSOY.
- Aho, Terhi 2023. Kokeilukulttuuri. Johda kasvua joka päivä. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Ellonen, Noora 2008. Kasvuyhteisö nuoren tukena. Sosiaalisen pääoman yhteys nuorten masentuneisuuteen ja rikekäyttämiseen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Hakala, Juha T. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC. Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Halme, Lauri & Karjalainen Mette & Kuusa, Juha-Pekka & Källström, Jens & Warto, Linda 2022. Kouluvalmentajan työnkuva laaja, työryhmän luonnos 25.4.2022. Ei julkaistu.
- Heiskanen, Erika & Salo, Jari 2007. Eettinen johtaminen. Tie kestävään menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Houni, Pia & Turpeinen, Isto & Vuolasto, Johanna 2020. Taidetta! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus (TAIKE).
- Jantunen, Timo & Haapaniemi, Rauno 2013. Iloa kouluun. Avaimia kouluviihtyvyyteen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Joki, Maritta 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7., uudistettu painos. Helsinki: Kauppa-kamari.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jyrämä, Annukka & Mattelmäki, Tuuli (toim.) 2015. Palvelumuotoilu saapuu verkostojen kaupunkiin. Verkosto- ja muotoilunäkökulmia kaupungin palvelujen kehittämiseen. Helsinki: Unigrafia Oy.
- Kansanen, Olli 2004. Esimies valmentajana. Yhteistyöllä tuloksiin. Helsinki: WSOY.
- Kauhanen, Juhani 2015. Esimies palkitsijana. Aseta tavoitteet, mittaa ja palkitse. 1. painos. Helsinki: Kauppa-kamari.
- Koivisto, Mikko & Säynäjäkangas, Johanna & Forsberg, Sofia 2019. Palvelumuotoilun bisneskirja. 2. painos. Alma Talent Oy.
- Malte-Colliard, Katri & Lampo, Marjukka 2013. Voimaa taiteesta. Malleja taiteen soveltamiseen hyvinvointialalla. Tampereen Yliopisto. Tutkivan teatterityön keskuksen julkaisu. Tampere: Tammerprint.
- Multanen, Maiju & Angeria, Pia 2024. Ryhmänluotsaaja. Matalan kynnyksen harjoitteita oppimisen ja hyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: Santalahti-kustannus.
- OpenAI 2024. ChatGPT versio GPT4. <https://chatgpt.com/>

- Pojjula, Soili 2018. Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. 4., korjattu painos. Helsinki: Kirjapaja.
- Ranta, Ritva 2021. Kehittyvä työyhteisö: kehittäminen, tiimityö ja ryhmän johtaminen muutoksessa. Helsinki: Suomen yritys kirjat Oy.
- Rauhala, Ilona & Leppänen, Makke & Heikkilä, Annamari 2013. Pääasia. Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum.
- Repo, Siina & Ravantti, Elina & Pääkkönen, Rauno. Johda tuottavasti – opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-494-0>
- Seeck, Hannele 2021. Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. 6. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanomama.
- Tampere.fi. Kaukajärven koulu. Viitattu 10.6.2024. <https://www.tampere.fi/kaukajarvenkoulu>
- Tampere.fi 2024. Kaukajärven koulu. Opiskelu. Tukea oppilaalle. Kouluvalmentaja. Viitattu 5.10.2024. <https://www.tampere.fi/kaukajarvenkoulu/opiskelu/tukea-oppilaalle#kouluvalmentaja>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Kouluterveyskysely. Viitattu 26.2.2025. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL:n sähköinen tulospalvelu. Viitattu 26.2.2025. [https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk2/nuoret/fact\\_ktk2\\_nuoret?row=alue-886695.&row=measure-952466.878973.878977.952772.878992.952624.952515.952758.952573.952699.952822.952428.952563.988016.987488.988003.987986.987591.987995.987069.987330.&column=vuosi-952479&column=ka-987857.&column=taustatekija-888288&column=sp-888243&fo=1#](https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk2/nuoret/fact_ktk2_nuoret?row=alue-886695.&row=measure-952466.878973.878977.952772.878992.952624.952515.952758.952573.952699.952822.952428.952563.988016.987488.988003.987986.987591.987995.987069.987330.&column=vuosi-952479&column=ka-987857.&column=taustatekija-888288&column=sp-888243&fo=1#).
- Toivanen, Pasi 2024. Johtamisen tasot – verkkokirja. Ei julkaistu.
- Tuulaniemi, Juha 2013. Palvelumuotoilu. 2., tarkistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Tampereen kaupunki. Kasvatus ja opetuslautakunnan vuosisuunnitelma 2024. Viitattu 15.10.2024. [https://www.tampere.fi/sites/default/files/2024-01/kasvatus\\_ja\\_opetuslautakunta\\_vuosisuunnitelma.pdf](https://www.tampere.fi/sites/default/files/2024-01/kasvatus_ja_opetuslautakunta_vuosisuunnitelma.pdf)
- Tampereen kaupunki. Tampereen strategia. Strategian toteuttaminen. Viitattu 15.10.2024. <https://www.tampere.fi/tampereen-strategia/strategian-toteuttaminen>
- Vuorinen, Tero & Huikkola, Tuomas 2023. Strategiakirja. 25 työkalua. Helsinki: Alma Talent.
- Väljärvi, Jouni & Mannonen, Joonas & Huttunen, Oona & Ojanen, Hilma & Koskelo, Wilhelmiina 2018. Maailma muuttuu – muuttuuko koulukin? Jyväskylä: Docendo Oy.

## LIITTEET

Liite 1. Kouluvalmentajien johtamisen nykytila ja kehitysehdotus kaaviona

Liite 2. SWOT-analyysi

Liite 3. Toimenpide-ehdotus kouluvalmentajien työn koordinoinnin ja esihenkilötyön kehittämiseksi

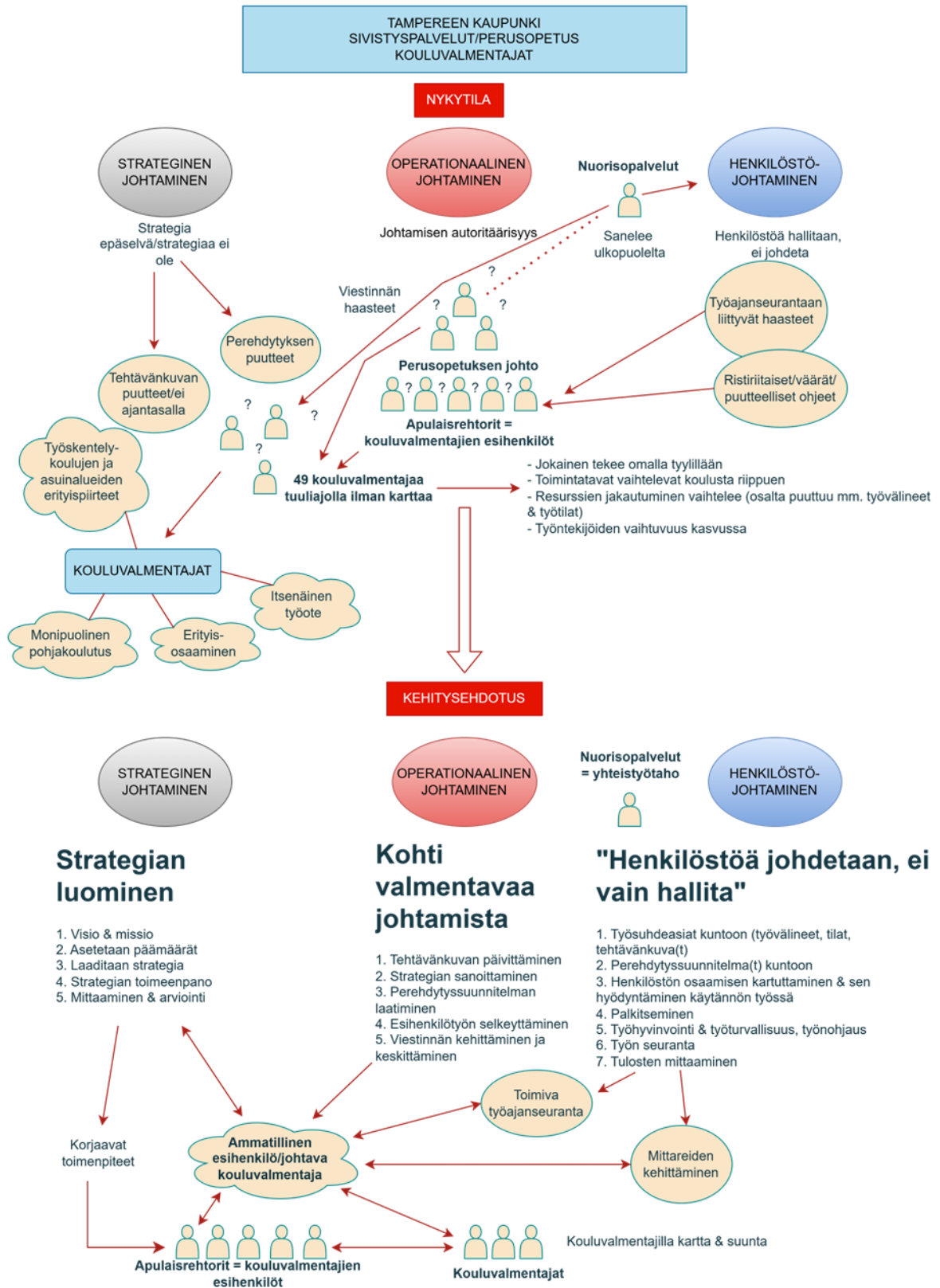
Liite 4. Tutkittavan suostumuslomake

Liite 5. Tutkittavan suostumuslomake/huoltaja

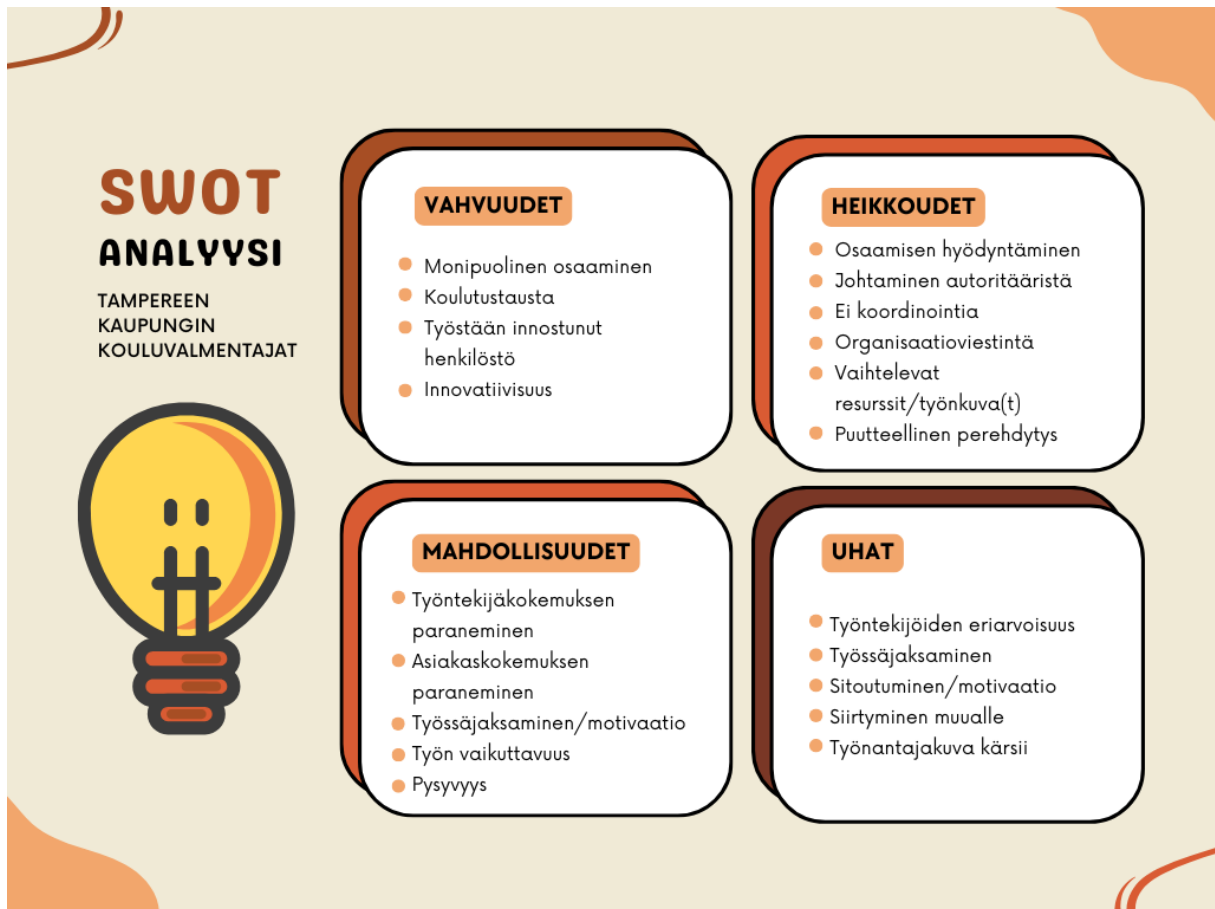
Liite 6. Teemahaastattelurunko

Liite 7. Taidelähtöisten työpajojen integrointi kouluyhteisöön – mallinnuksen runko

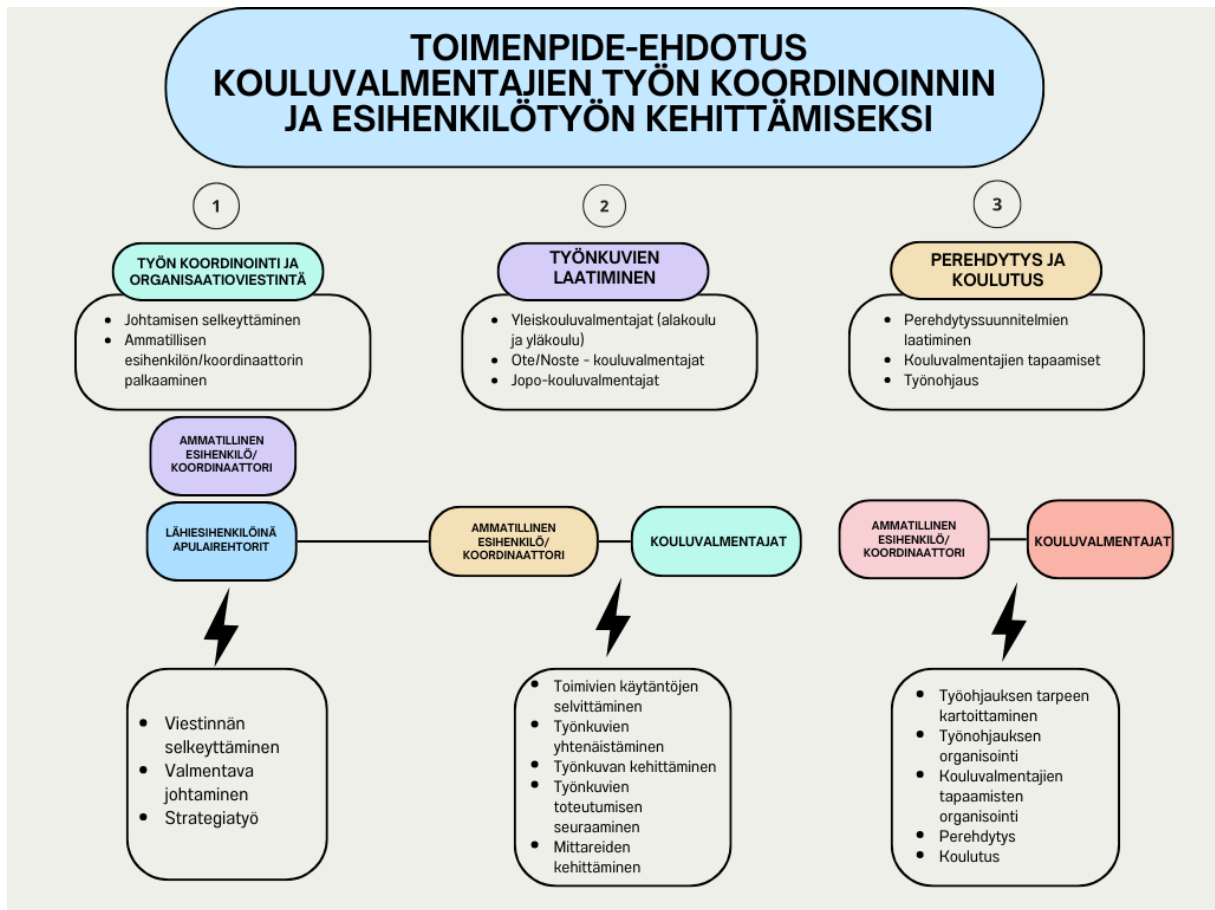
Liite 1. Kouluvalmentajien johtamisen nykytila ja kehitysehdotus kaaviona



## Liite 2. SWOT-analyysi



Liite 3. Toimenpide-ehdotus kouluvalmentajien työn koordinoinnin ja esihenkilötyön kehittämiseksi



Toimenpide 1: Työn koordinointi ja organisaatioviestintä	Toimenpide 2: Työnten kuvien laatiminen (vastuullinen henkilöstöpolitiikka)	Toimenpide 3: Perehdytys ja koulutus (vastuullinen henkilöstöpolitiikka)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kouluvalmentajien työn johtamiseen ja koordinointiin panostetaan palkkaamalla ammatillinen esihenkilö, joka toimii esimerkiksi nimikkeellä koordinaattori tai vastaava kouluvalmentaja.</li> <li>- Kouluvalmentajien lähiesihenkilöinä toimivat edelleen apulaisrehtorit.</li> <li>- Viestintä keskitetään kulkemaan koordinaattorin kautta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toimivat käytännöt selvitetään ja niiden käyttöä pyritään laajentamaan kaupunkitasoiseksi.</li> <li>- Työnten kuvat (4) laaditaan yhteistyössä apulaisrehtoreiden ja kouluvalmentajien kanssa kaupungin strategiaa noudattaen.</li> <li>- Työnten kuvia yhtenäistään alueelliset erot ja koulujen yksilölliset tarpeet huomioiden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kouluvalmentajien perehdytykseen panostetaan perehdytys suunnitelmien laatimisen avulla, yhteistyössä apulaisrehtoreiden ja kouluvalmentajien kanssa.</li> <li>- Kouluvalmentajille mahdollistetaan lukuvuoden aikana vähintään kaksi yhteistä koulutus-/suunnittelu-päivää, jotka sijoittuvat lukuvuoden alkuun ja alkukeväälle.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Johtamisjärjestelmää kehitetään kohti valmentavaa johtamista.</li> <li>- Hallinnollisesti kouluvalmentajat edelleen perusopetuksen alaisina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työnkuvia kehitetään yhteistyössä apulaisrehtoreiden ja kouluvalmentajien kanssa.</li> <li>- Työn vaikuttavuutta mittaavien mittareiden kehittäminen siltä osin, mikä on oleellista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suunnittelupäivien aikana mahdollista kehittää esimerkiksi kouluvalmentajien vuosikello ja suunnitella loma-aikojen toimintaa omilla alueilla, omien aluetiimien kanssa.</li> <li>- Työnohjauksen tarve selvitetään ja työnohjauksen mahdollistetaan esimerkiksi alueellisten tiimien kesken ryhmätyönohjauksena.</li> </ul>
<p><b>Tavoitteet:</b></p>	<p><b>Tavoitteet:</b></p>	<p><b>Tavoitteet:</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koordinaattori/vastaava kouluvalmentaja toimii tukena sekä kouluvalmentajien että heidän esihenkilöidensä suuntaan.</li> <li>- Työn tekemiseen liittyvät olosuhteet ja resurssit jakautuvat tasaisesti ja oikeudenmukaisesti.</li> <li>- Viestintä selkeytyy, kun hajautetusta mallista siirrytään keskitettyyn ja koordinoituun viestintään.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työnkuvien selkeyttäminen ja yhtenäistäminen soveltuvilta osin.</li> <li>- Työntekijäkokemuksen parantaminen.</li> <li>- Työhyvinvoinnin kasvaminen.</li> <li>- Avoimuus ja oikeudenmukaisuus.</li> <li>- Työn laadun paraneminen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työntekijöillä perhedytyksen ansiosta vaa-dittavat tiedot työnkuvista ja työn tekemiseen liittyvistä ohjeistuksista.</li> <li>- Työn tekemisen sujuvoittaminen.</li> <li>- Kehittämistyön mahdollistuminen.</li> <li>- Entistä laadukkaamman palvelun takaaminen tamperelaisille lapsille ja nuorille, ja heidän perheilleen.</li> </ul>

## Liite 4. Tutkittavan suostumuslomake

### Tutkittavan suostumuslomake

**Tutkimuksen nimi: Taidelähtöiset menetelmät kouluvalmentajan yhteisöllisen työn tukena: Kouluvalmentajan työnkuvan kehittämistä**

**Tutkimuksen toteuttaja:** Humanistinen ammattikorkeakoulu, (Nina Lehtinen), (puhelinnumero), (sähköpostiosoite).

Opinnäytetyön ohjaajan tiedot: (Pekka Vartiainen), (sähköpostiosoite).

Minua [ \_\_\_\_\_ ] on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää taide- ja kulttuurityöpajojen vaikutuksia nuorten hyvinvointiin ja koulun yhteisöllisyyteen.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Voin keskeyttää tutkimukseen osallistumisen tai peruuttaa suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän (voin jatkaa sitä myöhemmin) tutkimuksen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa. Jos peruutan suostumukseni, minusta jo kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.**

**Jos tutkimusaineistoa jatko käytetään tai avataan, annan allekirjoituksellani suostumukseni myös tähän.**

**Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
Paikka Pvm Kk Vuosi

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Liite 5. Tutkittavan suostumuslomake/huoltaja

**Tutkittavan suostumuslomake/huoltaja**

**Tutkimuksen nimi: Taidelähtöiset menetelmät kouluvalmentajan yhteisöllisen työn tukena: Kouluvalmentajan työnkuvan kehittämistä**

**Tutkimuksen toteuttaja:** Humanistinen ammattikorkeakoulu, (Nina Lehtinen), (puhelinumero), (sähköpostiosoite).

Opinnäytetyön ohjaajan tiedot: (Pekka Vartiainen), (sähköpostiosoite).

Lastani [ ] on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää taide- ja kulttuurityöpajojen vaikutuksia nuorten hyvinvointiin ja koulun yhteisöllisyyteen.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Voin keskeyttää tutkimukseen osallistumisen tai peruuttaa suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän (voin jatkaa sitä myöhemmin) tutkimuksen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa. Jos peruutan suostumukseni, minusta jo kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.**

**Jos tutkimusaineistoa jatko käytetään tai avataan, annan allekirjoituksellani suostumukseni myös tähän.**

**Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
Paikka Pvm Kk Vuosi

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

## Liite 6: Teemahaastattelurunko

### Teemahaastattelurunko

#### 1. Taustakysymykset

- Nimi (anonymisoidaan)
- Harrastatko/oletko joskus harrastanut jotain taiteeseen tai kulttuuriin liittyvää?
- Mitä yhteisöllisyys tarkoittaa sinulle?
- Mitä kouluviihtyvyyttä tarkoittaa sinulle? Millaiset asiat vaikuttavat siihen, että viihdyt koulussa?

#### 2. Kokemus yhdessä ideoinnista

- Mikä sai sinut osallistumaan ideointityöpajoihin?
- Miltä ideointi ja osallistuminen ideointiin tuntui?
- Mikä ideointityöpajoissa oli parasta? Oliko jotain, mitä olisi voinut tehdä toisin?
- Tuntuiko siltä, että sinulla oli mahdollisuus vaikuttaa?

#### 3. Kokemus työpajasta

- Mikä sai sinut osallistumaan työpajaan?
- Miltä työpajaan osallistuminen on tuntunut?
- Mikä työpajassa on ollut parasta? Onko jotain, mitä olisi voinut tehdä toisin?

#### 4. Vaikutukset hyvinvointiin ja kouluviihtyvyyteen

- Miten työpaja on vaikuttanut oloosi tai mielialaasi?
- Onko työpajassa tekeminen ollut rentouttavaa tai innostavaa?
- Tuntuuko siltä, että olet päässyt ilmaisemaan itseäsi tai tunteitasi?
- Miten työpaja on vaikuttanut päivän tai koulupäivän kulkuun?
- Onko tuntunut siltä, että työpaja on tuonut oppilaita yhteen tai lisännyt yhteishenkeä?
- Millaiset asiat lisäävät tai vähentävät kouluviihtyvyyttäsi?
- Onko tuntunut siltä, että työpaja on lisännyt kouluviihtyvyyttä?

#### 5. Taiteeseen ja kulttuuriin osallistuminen jatkossa

- Koetko, että koulussa on riittävästi toimintaa tai mahdollisuuksia, jotka lisäävät viihtyvyyttäsi? Miksi/miksi ei?
- Haluaisitko osallistua tällaisiin työpajoihin uudestaan? Miksi/miksi ei?
- Pitäisikö mielestäsi tällaisia työpajoja järjestää koulussa jatkossa? Miksi/miksi ei?
- Pitäisikö mielestäsi tällaisia työpajoja järjestää koulupäivän aikana, koulupäivän jälkeen vai esimerkiksi loma-aikoina? Miksi/miksi ei?
- Kiinnostaisiko sinua kokeilla muita taide- ja kulttuurijuttuja koulussa? Entä vapaa-ajalla?

## Liite 7. Taidelähtöisten työpajojen integrointi kouluuyhteisöön – mallinnuksen runko

### 1. Suunnittelu

- Oppilaat mukaan ideointiin
- Aikaa ja rauhaa suunnitteluun
- Ammatillaiset luovat rakenteen, oppilaat täyttävät sen
- Rakenne vakiintuu, jolloin oppilasvetoinen työskentely mahdollista myös suunnitteluun ja muutoksiin
- Massakysely kiinnostuksesta -> tarkemmat pajat oppilaiden ideoinnin pohjalta
- Ulkopuolisten asiantuntijoiden konsultointi ja/tai käyttö
- Oman kouluuyhteisön osaamisen kartoittaminen (oppilaat ja henkilöstö)
- Sitoutuminen ja sitouttaminen (myös toteutuksessa)
- Ympäristön kartoittaminen – mitä mahdollisuuksia ja resursseja tarjolla

### 2. Toteutus

- Tiivis ja opetustyötä kunnioittava yhteistyö opetushenkilöstön kanssa
- Selkeä rakenne ja tavoitteet osallistujille
- Joustavuus ja mukautuminen oppilaiden tarpeisiin
- Käytännön järjestelyt huolella suunniteltuna
- Oppilaiden aktiivinen rooli toteutuksessa
- Reflektointi osana työpajaa

### 3. Arviointi

- Palaute osallistujilta ja opettajilta
- Mukana oleminen ja havainnointi
- Pajojen tuotoksen (julkinen) esitys -> välitön palaute
- Koulun omien hyvinvointikyselyiden hyödyntäminen
- Oman työn kriittinen arviointi
- Palautteen esittely ja näkyväksi tekeminen

### 4. Jalkauttaminen

- Yhteistyön selvitys: opettajat, oppilashuolto, eri koulut – kuka mukana milläkin koululla
- Kokeilukulttuurin edistäminen jokaisessa koulussa

- Positiivinen kehittämiskulttuuri ja kehittämismyönteisyys
- Perehdytys toimintamalliin, esimerkiksi kouluvalmentajien suunnittelupäivissä keväällä 2026
- Sitouttaminen!

Mallia kehitetään ja muokataan kokemusten ja palautteen pohjalta lukuvuoden 2025–2026 aikana.

