

# **Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perusopetuksessa ja päiväkodissa**

*Kasvatustieteiden tiedekunta, Oulun yliopisto*

*Toimittanut Mervi Heikkinen*

**K A S V A T U S T I E T E E T** OULU 2019

OULUN YLIOPISTON OPPIMATERIAALIA

*E 7*

DIDASCALICA  
UNIVERSITATIS  
OULUENSIS





Oulun yliopiston oppimateriaalia  
Didascalica Universitatis Ouluensis  
Kasvatustiede E 7

*Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu  
perusopetuksessa ja päiväkodissa*

*Kasvatustieteiden tiedekunta, Oulun yliopisto  
Toimittanut Mervi Heikkinen*



ISBN 978-952-62-2211-0 (PDF)  
ISSN 1457-3555  
© tekijät 2019  
Kuva:  
ID 6081760 © Monkey Business Images

PunaMusta Oy  
TAMPERE 2019

## **Heikkinen, Mervi (ed.), Gender equality and diversity planning at compulsory school and in kindergarten**

Faculty of Education, University of Oulu

### *Abstract*

The “Gender equality and diversity planning at compulsory school and in kindergarten” guidebook is a compilation of study materials that were produced for a national in-service training pilot arranged online in 2014 with a funding provided by National Board of Education.

Our intention was to write a guidebook for teaching personnel that would provide them easy access to and a holistic overview of gender equality and diversity planning, approaching the theme from an organization perspective. In the guidebook, we are examining the structures, processes and resources of schools and kindergartens in relation to the principles of gender equality and diversity to view possible needs and shadows. Consideration of prevailing cultural diversity, recognition and resolution of possible conflicts as well as addressing the larger societal and legal context brings depth to gender equality and diversity work from an organizational point of view.

The guidebook is oriented towards a process of gender equality and diversity planning and its various phases. The chapters address the basic knowledge and skills needed to create an equal and diverse culture at schools and kindergartens. The book teaches recognition of factors that have potential to create inequalities in children's and pupils' everyday life at schools and kindergartens. Additionally, the guidebook invites the reader to develop further his or her pedagogical capabilities to use dialogue when leading lessons on equality and diversity.

The core message in the guidebook is that gender equality and diversity work with a group of children supports the development of an overall culture in the school or kindergarten that would be fitting for all. Gender equality and diversity planning has been found to be a good means to promote the actual materialization of gender equality and diversity. Additionally, it appears to relate to the prevention of bullying and discrimination, the mutual recognition of diversity among children and the general advancement of social skills. Therefore, equality and diversity education based on a jointly drafted strategy should be viewed as a kind of quality criterion for schools and kindergartens.

*Keywords:* equality education, equality and diversity plan, kindergarten, school



## **Heikkinen, Mervi (toim.), Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perusopetuksessa ja päiväkodissa**

Kasvatustieteiden tiedekunta, Oulun yliopisto

### ***Tiivistelmä***

”Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu perusopetuksessa ja päiväkodissa” oppimateriaali kokoaa yhteen materiaalit, jotka tuotettiin vuonna 2014 järjestettyä valtakunnallista verkko-opintoina toteutettua täydennyskoulutuspilottia varten Opetushallituksen rahoittamana.

Tarkoituksenamme oli tuottaa opetushenkilöstölle suunnattu, helposti lähestyttävä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta kokonaisnäemyksen antava oppimateriaali, jossa aihetta lähestytään organisaationäkökulmasta. Tarkastelemme koulujen ja päiväkotien eli kasvatustieteiden ja koulutusorganisaation rakenteita, prosesseja ja resursseja suhteessa sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteisiin saadaksemme kuvan mahdollisista tarpeista sekä katveista. Syvyyttä organisaationäkökulmaiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tarkasteluun tuovat kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen, konfliktien tunnistaminen ja ratkaisu sekä laajempi yhteiskunnallinen ja lainsäädännöllinen konteksti.

Oppimateriaalissa orientoidutaan perusopetuksen ja päiväkodin ja toiminnalliseen tasa-arvo-suunnitteluun ja sen eri vaiheisiin. Oppimateriaalissa käsitellään tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintakulttuurin luomiseksi tarvittavia perustietoja ja -taitoja. Oppimateriaalin avulla opetellaan tunnistamaan potentiaalisesti eriarvoisuutta tuottavia tekijöitä lasten ja oppilaiden elämässä sekä päiväkodin ja koulun arjessa. Lisäksi kirja haastaa kehittämään pedagogisia valmiuksia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevien opetustuokioiden ohjaamiseksi dialogisuutta hyödyntäen.

Oppimateriaalin keskeinen viesti on, että lapsiryhmässä tehtävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tukee koko koulun ja päiväkodin toimintakulttuurin kehittämistä kaikille sopivaksi. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on havaittu hyväksi keinoksi edistää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Lisäksi sillä voidaan nähdä olevan yhteyksiä myös kiusaamisen ja syrjinnän ennaltaehkäisyyn, lasten moninaisuuden huomioimiseen ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen. Suunnitelmaan perustuva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskasvatustieteiden olisikin syytä nähdä eräänlaisena koulujen ja päiväkotien laatukriteereinä.

Asiasanat: koulu, päiväkotitoiminta, tasa-arvokasvatustieteiden, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma





# Esipuhe

Tervetuloa mukaan kehittämään koulun ja päiväkodin toimintakulttuuria!

Tasa-arvolaki uudistui 2015 ja sen myötä toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tavoite tuli myös perusopetuksen kouluille. Toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu on kuulunut osaksi toisen asteen oppilaitosten ja korkeakoulujen velvollisuuksia jo vuodesta 2005 lähtien. Tasa-arvosuunnittelu on havaittu hyväksi keinoksi edistää sukupuolten tasa-arvon toteutumista, minkä lisäksi sillä voidaan nähdä olevan yhteyksiä myös kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, lasten moninaisuuden huomioimiseen ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen. Lakiuudistuksen vaikutukset koskevat siten jokaista peruskoulun rehtoria, opettajaa, ohjaajaa ja muuta henkilökunnan jäsentä.

Laki astui voimaan samanaikaisesti uuden opetussuunnitelman myötä. Näiden kahden perusopetusta määrittävän asiakirjan yhtäaikaisten työstämisen nähdäänkin hyödyllisenä. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu voidaan linkittää ajankohtaiseen opetussuunnitelmauudistustyöhön.

Tutkimusperustainen opettajankoulutus on eräs Oulun yliopiston strategisista painoaloista. Myös tämän oppimateriaalin tuottamisessa on lähdetty tutkimusperustaisesti liikkeelle. Oppimateriaalin taustalla on Opetushallituksen hankerahoituksella toteutettu Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus perusopetuksessa – täydennyskoulutus, jonka järjesti Oulun yliopiston sukupuolentutkimus. Täydennyskoulutuksen aikana aineistoa kerättiin pilottipaikkakunnilta Oulusta, Sodankylästä ja Sotkamosta ja sitä hyödynnettiin koulutuksen ja oppimateriaalin kehittämisessä. Toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua perusopetuksessa käsittelevä oppimateriaali hyödyntää alan asiantuntijoiden ja tutkijoiden tuottamaa tietoa.

Oppimateriaalin läpäisevänä periaatteena on tarkastella koulua ja päiväkotia organisaationa, jonka sukupuolivastuullisuutta pyritään kehittämään toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnittelun avulla. Oppaassa esitellään suunnittelun eri vaiheet ja esitetään malli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskasvatuksen integroimiseksi ensimmäisen luokan oppilaiden lukuvuoteen.

Tänä vuonna vietetään Minna Canthin juhlavuotta. Hän tiesi, että hyvä koulutus on merkittävää elämässä etenemiselle. Sen vuoksi hän oli mukana edistämässä niin suomenkielistä koulutusta kuin tyttöjen mahdollisuutta käydä kouluja.

Minna Canthin 175-vuotispäivänä ja tasa-arvon päivänä Oulussa 19.3.2019.

Mervi Heikkinen



# Sisällysluettelo

Abstract

Tiivistelmä

Esipuhe 7

Sisällysluettelo 9

## 1 Johdanto

*Mervi Heikkinen* 11

## 2 Kasvatustavoitteena tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: Lähtökohtana organisaatio

*Eveliina Okkonen ja Mervi Heikkinen* 13

2.1 Rakenteet..... 14

2.1.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lain näkökulmasta..... 15

2.1.2 Koti ja koulu yhteistyökumppaneina ..... 19

2.2 Prosessit ..... 20

2.2.1 Jaot ..... 21

2.2.2 Vuorovaikutus ..... 22

2.2.3 Symbolit ja mielikuvat ..... 23

2.2.4 Itsemäärittely ..... 24

2.3 Resurssit..... 24

2.3.1 Rakenteet säätelevät resursseja..... 25

2.3.2 Resurssit jaetaan usein epätasaisesti..... 26

2.4 Yhteenveto ..... 26

## 3 Koulun kulttuuri tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta: Moninaisuus organisaatiossa

*Eveliina Okkonen, Mervi Heikkinen ja Michelle Francett-Hermes* 29

3.1 Rakenteet..... 29

3.2 Prosessit ..... 31

3.2.1 Jaot ..... 32

3.2.2 Vuorovaikutus ..... 34

3.2.3 Symbolit ja mielikuvat ..... 35

3.2.4 Itsemäärittely ..... 35

3.3 Resurssit..... 37

3.4 Yhteenveto ..... 39

## 4 Yhteiskunnallinen näkökulma tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen: Konfliktit organisaatiossa

*Eveliina Okkonen, Mervi Heikkinen ja Outi Huttunen* 41

4.1	Rakenteet.....	42
4.2	Prosessit .....	43
4.2.1	Jaot.....	44
4.2.2	Vuorovaikutus.....	45
4.2.3	Symbolit ja mielikuvat.....	48
4.2.4	Itsemäärittely .....	50
4.3	Resurssit .....	50
4.4	Internet ja muut mediat .....	52
4.5	Yhteenvedo .....	53
<b>5</b>	<b>Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen organisaatio</b>	
	<i>Jenny Selesniemi ja Mervi Heikkinen</i>	<b>55</b>
5.1	Rakenteet.....	56
5.2	Prosessit .....	58
5.2.1	Jaot.....	59
5.2.2	Vuorovaikutus.....	60
5.2.3	Symbolit, mielikuvat ja tietoisuus .....	61
5.2.4	Itsemäärittely .....	61
5.3	Resurssit .....	62
5.4	Yhteenvedo: Oppiva tasa-arvoinen ja yhdenvertainen organisaatio .....	63
5.5	Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen organisaation muistilista.....	63
<b>6</b>	<b>Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun sykli</b>	
	<i>Jenny Selesniemi, Eveliina Okkonen ja Mervi Heikkinen</i>	<b>65</b>
6.1	Orientaatio ja päämäärä.....	66
6.2	Selvitystyö ja toimenpiteiden suunnittelu .....	67
6.3	Toiminta .....	69
6.4	Arviointi ja palaute.....	70
<b>7</b>	<b>Esimerkki luokan toiminnallisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta</b>	
	<i>Jenny Selesniemi, Eveliina Okkonen ja Mervi Heikkinen</i>	<b>73</b>
<b>8</b>	<b>Lopuksi</b>	
	<i>Mervi Heikkinen</i>	<b>77</b>

# 1 Johdanto

*Mervi Heikkinen*

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on havaittu hyväksi keinoksi edistää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Lisäksi sillä voidaan nähdä olevan yhteyksiä myös kiusaamisen ja syrjinnän ennaltaehkäisyyn, lasten moninaisuuden huomioimiseen ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu tukee kaikkien lasten ja nuorten osallisuutta kehittää yhdessä koulua ja päiväkotia tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi. Suunnitelmaan perustuva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskasvatus olisikin syytä nähdä eräänlaisena koulujen laatukriteereinä.

Tässä oppimateriaalissa käsitellään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden luomiseksi tarvittavia tietoja ja taitoja. Oppimateriaalin avulla opetellaan tunnistamaan potentiaalisesti eriarvoisuutta tuottavia tekijöitä oppilaiden elämässä ja koulun arjessa. Se haastaa kehittämään pedagogisia valmiuksia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevien opetustuokioiden ohjaamiseksi dialogisuutta hyödyntäen. Kirjan keskeinen viesti on, että luokassa tehtävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tukee koko koulun toimintakulttuurin kehittämistä kaikille sopivaksi.

Tasa-arvolain uudistuksen myötä peruskoulujen on säännöllisesti laadittava toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Oppimateriaalin avulla voidaan aloittaa toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu oman luokan ja koulun toimintakulttuurin kehittämiseksi yhdessä opettajien, oppilaiden ja vanhempien kanssa. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ennaltaehkäisee kaikkien koulun toimijoiden keskinäisiä konflikteja, sekä mahdollisuuksia ratkaista havaittuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusongelmia.

Oppimateriaali tarjoaa monipuolisia työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun ja sitä myötä myös käytännön työhön. Sen keskeinen viesti on: edetään yhdessä suunnitelmallisesti toimien kohden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta!

Ensimmäisessä luvussa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkastellaan kasvatustavoitteen näkökulmasta. Luvussa tutustutaan uudistuvaan lainsäädäntöön, opetussuunnitelmaan sekä pohjoismaiseen aloitteeseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lähestytään pedagogisena kysymyksenä dialogisuuden ja osallisuuden näkökulmista. Lisäksi ensimmäisessä luvussa esitellään organisaatioteoreettinen lähtökohta, jossa

huomio kiinnitetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttaviin rakenteisiin, prosesseihin ja resursseihin.

Koulun kulttuuri tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta on toisen luvun teema. Siinä tarkastellaan järjestöjen kanssa tehtävän yhteistyön mahdollisuuksia vuorovaikutuksen ja kulttuurisen osaamisen kehittämisen näkökulmista. Lisäksi luvussa käsitellään kodin ja koulun yhteistyötä sekä kasvatustuuta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tarkastellaan suhteessa uudistuneeseen opetussuunnitelmaan.

Yhteiskunnallinen näkökulma tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen on kolmannen luvun otsikko. Konfliktien ja ristiriitojen ennaltaehkäiseminen, tunnistaminen ja niihin puuttuminen ovat osa koulun suunnitelmallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Luvussa käsitellään oppilaiden hyvinvointia ja syrjäytymisen ehkäisyä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvinä kysymyksinä.

Neljännessä luvussa vedetään yhteen koulutuksen keskeisiä teoreettisia ja käytännöllisiä näkökulmia jo alkaneen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkamiseksi oppilaitoksissa. Luvussa perehdytään opettajien ja oppilaiden kokemuksiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä sekä työn keskeisiin tuloksiin.

Kirjan toiseksi viimeisessä luvussa esitetään hankkeen ja koulutuksen aikana laadittu ja käytetty toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun syklimalli. Viimeisessä luvussa esitellään kalenteri tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskasvatusteemojen integroimiseksi lapsiryhmän kanssa tehtävään toimintaan.

Toivomme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskasvatusta ja -suunnittelua inspiroivia lukuhetkiä!

## 2 Kasvatustavoitteena tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: Lähtökohtana organisaatio

*Eveliina Okkonen ja Mervi Heikkinen*

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on organisaation – koulun tai päiväkodin – rakennetasoa. Se ilmaisee organisaation arvoja ja toisaalta pyrkii tekemään näkyväksi organisaation ongelma-kohtia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen pyrkimisessä. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu pyrkii kytkemään organisaation rakenne-, prosessi- ja resurssitasot sekä tukemaan organisaation kehittymistä ja sen toiminnan suuntaamista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteuttavaksi.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat hyvin moniulotteisia ilmiöitä, joita on hankala käsitellä tyhjentävästi. Hyödynnämme tarkastelussamme Joan Ackerin teoriaa organisaatioista, jonka perusajatus on, että organisaation omissa käytännöissä tuotetaan ja ylläpidetään sukupuolistuneita järjestyksiä ja mielikuvia. Hyödyntäessämme tätä organisaatioteoreettista lähtökohtaa tarkoituksena on auttaa lukijaa hahmottamaan, miten sukupuoli vaikuttaa niin konkreettisiin välineisiin ja tiloihin liittyviin ratkaisuihin kuin pari- ja ryhmäjakoihinkin ja miten ne vaikuttavat edelleen sukupuolen tasa-arvon toteutumiseen päiväkodissa ja koulussa. Aloitamme käsittelyn niin, että ensimmäisen pääluvun aikana tuomme esille lähinnä päiväkotii- ja koulumaailmaan liittyviä lähtökohtia.

Ackerin teorian mukaan organisaatiosta voidaan erottaa *rakenteet, prosessit ja resurssit*. Nämä kaikki vaikuttavat siihen, millaiset mahdollisuudet organisaatiolla, tässä tapauksessa koululla tai päiväkodilla, on toteuttaa tasa-arvoista ja yhdenvertaista kasvatusta. Esittelemme nämä eri ulottuvuudet tässä yhteydessä lyhyesti, tarkemmin niitä käsitellään seuraavissa luvuissa.

**Rakenteet** muodostuvat koulun tai päiväkodin toimintaa ohjaavista asiakirjoista. Näistä tyypillisin on opetussuunnitelma, jossa on määritelty toisaalta arvopohja ja tavoitteet, toisaalta osittain myös se, miten nämä näkyvät käytännössä. Myös aiemmin esitelty lainsäädäntö vaikuttaa organisaation toimintaan rakenteiden muodossa. Tasa-arvolain uudistuksen myötä koulujen on tehtävä erityinen suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi koulussa. Päämääränä on muuttaa koulun rakenteita niin, että yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoamisesta tulee järjestelmällisempää.

**Prosesseilla** tarkoitetaan koulussa tai päiväkodissa toimivien ihmisten tapoja ajatella, puhua ja toimia. Prosessit voidaan jakaa neljään alaryhmään: *jakoihin*,

*vuorovaikutukseen, symboleihin ja itsemäärittelyyn.* Prosessien kautta voidaan ymmärtää, kuinka arvoja, asenteita, normeja ja oletuksia uusinnetaan ja konkretisoidaan päivittäisessä toiminnassa. Osa näistä on tiedostettuja, osa puolestaan tiedostamattomia. Erityisesti prosessien tiedostamattomat ulottuvuudet vaikuttavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Tästä syystä on tärkeää, että päiväkodin ja koulun työntekijät pyrkivät tulemaan tietoisiksi omista ajattelu- ja toimintatavoistaan.

Niin päiväkodin kuin koulunkin arjessa tehdään jopa päivän aikana useita erilaisia **jakoja** esimerkiksi jakamalla lapsia leikki- tai opiskeluryhmiin. Toisaalta jakoja tehdään myös puheen kautta esimerkiksi puhumalla siitä, millaisia tytöt yleisesti ovat, millaisia puolestaan pojat. **Vuorovaikutus** on keskeinen osa päiväkodin ja koulun arkea. Lapset ovat vuorovaikutuksessa niin toistensa kuin aikuistenkin kanssa ja näin muodostavat käsitystä toimintamahdollisuuksistaan yhteisössä. Vuorovaikutuksella tarkoitetaan esimerkiksi opetustilanteita ja välituntikeskusteluja. **Symbolit** puolestaan ovat niitä tekijöitä, joiden kautta eri suku puoliin ja muihin ryhmiin liitetään tiettyjä merkityksiä. Esimerkiksi värit on perinteisesti jaettu tyttöjen ja poikien väreihin. Nämä kaikki kolme ulottuvuutta vaikuttavat keskeisesti **itsemäärittelyn** prosessiin, jonka kautta lapsi hahmottaa, mikä hänelle on mahdollista ja mitä häneltä odotetaan. Myös rakenteilla ja resursseilla on selvä vaikutus yksilön itsemäärittelyyn.

Organisaatioiden kolmas taso, **resurssit**, pohjautuvat organisaation konkreettisiin puitteisiin, kuten välineisiin ja tiloihin ja niiden käyttöön. Päiväkodin ja koulun resurssit poikkeavat toisistaan monin tavoin, päiväkodissa esimerkiksi on runsaasti välineistöä, joka on ryhmän yhteisessä käytössä, kun taas koulun monet resurssit ovat henkilökohtaisia. Myös yhteisön jäsenet ja heidän asiantuntemuksensa sekä kompetenssinsa voidaan nähdä resursseina. Tässä oppimateriaalissa käsittelemme niin rakenteita, prosesseja kuin resurssejakin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri näkökulmista.

## **2.1 Rakenteet**

Rakenteet muodostavat pohjan, jonka varaan käytännön arki rakentuu. Tiedostetuimpia rakenteita ovat varhaiskasvatussuunnitelmat, opetussuunnitelman perusteet ja kuntakohtaiset opetussuunnitelmat. Kaikista syvimpinä rakenteina voidaan pitää seuraavaksi esiteltävää lainsäädäntöä, joka on toiminut puitteina erilaisten kasvatussuunnitelmien laatimiselle. Rakenteet ovat keskeinen osa tasa-



arvoa ja yhdenvertaisuutta, sillä oppilaitosten toimintaa ohjaavat asiakirjat asettavat lähtökohdat kaiken käytännön toiminnan suunnittelulle.

### **2.1.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lain näkökulmasta**

Lapsen oikeudet on kirjattu *Lapsen oikeuksien sopimukseen*. Lapsen oikeuksien sopimus on maailman laajimmin ratifioitu YK:n ihmisoikeussopimus, joka asettaa valtioille oikeudellisen vastuun lapsen tiettyjen ihmisoikeuksien takaamisesta. Sopimuksessa on neljä keskeistä periaatetta: syrjimättömyys, lapsen edun huomioiminen, oikeus elämään ja kehittymiseen sekä lapsen näkemyksien kunnioittaminen. Päämääränä on taata kaikille maailman lapsille turvallinen lapsuus, johon kuuluvat niin koulutus kuin terveydenhuoltokin.

Lapsen oikeuksien sopimus vaikuttaa myös päiväkotiin ja kouluun, sillä niiden on yhteiskunnallisina instituutioina sitouduttava ajamaan sopimuksen periaatteita. Jokainen lasten kanssa toimiva aikuinen on tärkeä kehitettäessä koulukulttuuria jokaisen lapsen hyvinvoinnin paremmin huomioivaksi. On päiväkodin ja koulun henkilökunnan vastuulla, että kasvuympäristö on turvallinen ja kehitystä tukeva. Tästä syystä on tärkeää, että henkilökunnan jäsenet ovat tietoisia siitä, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan lisätä. Suomen perustuslain mukaan kaikki ihmiset ovat lain edessä yhdenvertaisia. Tämä tarkoittaa sitä, että ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain mukaan sukupuolten välistä tasa-arvoa tulee edistää sekä yhteiskunnallisessa toiminnassa että työelämässä. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (5 §) puolestaan todetaan seuraavaa:

*Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.*

Nykyinen perusopetusta säätelevä lainsäädäntö lähtee siis liikkeelle ajatuksesta, että **opetuksen on edistettävä tasa-arvoisuutta**.

Laissa määritellään myös oppilaan oikeus tehostettuun tai erityiseen tukeen, jos tämä oppilaan yksilöllisten tarpeiden vuoksi nähdään perusteltuna. Myös turvallinen kouluympäristö taataan lakisääteisesti. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on näin pyritty turvaamaan monien eri lakien

keinoin. Koulujen kohdalla sen konkreettisempi toteutuminen on määritelty perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa.

Käsitteet *tasa-arvo* ja *yhdenvertaisuus* sekoitetaan usein arkikeskustelussa keskenään. Rajanveto näiden kahden välille on kuitenkin tehty jo lainsäädännössä.

**Tasa-arvolla** tarkoitetaan erityisesti naisten ja miesten välistä samanarvoisuutta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kenenkään ei pitäisi joutua syrjityksi sukupuolensa vuoksi. Sukupuolten välinen tasa-arvo on määritelty laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Tasa-arvo voidaan arkikielessä käsittää myös laajemmin koskemaan kaikkien ihmisten keskinäistä moninaisuutta ja tämän moninaisuuden huomioivaa yhdenvertaisuutta. Tässä oppimateriaalissa tästä ilmiöstä käytetään kuitenkin käsitettä *yhdenvertaisuus*.

**Yhdenvertaisuus** yleisesti viittaa siihen, että ihmisille taataan samat mahdollisuudet muun muassa ikään, sukupuoleen, sosioekonomiseen tai etniseen taustaan, erityisen tuen tarpeisiin tai uskonnolliseen vakaumukseen katsomatta. Yhdenvertaisuus kattaa siten moninaisempia ilmiöitä kuin pelkkä tasa-arvon käsite. Yhdenvertaisuus poikkeaa tasa-arvosta siinä, että yhdenvertaisuuden takaamiseksi osalle ihmisistä voidaan antaa toisia enemmän tukea, jotta yhtäläiset mahdollisuudet toteutuvat. Käytännössä tämä voidaan huomata koulussa esimerkiksi erityisen tuen tarpeessa olevien oppilaiden kohdalla. Yhdenvertaisuudesta on säädetty yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Erityisesti yhdenvertaisuuteen liittyy myös taannoinen lakimuutos, jonka avulla on pyritty ajamaan *inkluusiota* osaksi peruskoulun toimintaperiaatteita. Inklusion päämääränä on saada kaikki ikäluokan lapset opetettaviksi samoihin luokkatiloihin. Huomion keskipisteessä ovat olleet erityisen tuen tarpeessa olevat oppilaat, jotka on perinteisesti totuttu siirtämään opiskelemaan erityisluokille ja -kouluihin. Perusteluna tälle on pidetty muun muassa sitä, että näin taataan paremmat oppimisedellytykset ja työrauha kaikille oppilaille. Lakimuutoksen myötä siirto täyspäiväisen erityisopetuksen piiriin on kuitenkin muuttunut parempia perusteluita vaativaksi. Lisäksi on otettu käyttöön *tehostetun tuen* käsite. Tehostetulla tuella tarkoitetaan sitä, että oppilaille voidaan tarjota aiempaa laajempia tukimuotoja hänen omassa kotiluokassaan. Koko inklusioajattelun taustalla on ajatus siitä, että lapselle on useista eri syistä kannattavaa opiskella omassa lähikoulussaan vertaisryhmänsä parissa. Puhutaankin *kaikille yhteisestä koulusta*, jossa erilaisuus on rikkautta. Inklusion myötä kouluarjessa on jouduttu kiinnittämään huomiota oppilaiden väliseen tasavertaisuuteen entistä enemmän.

Syksyllä 2013 käsitteilyyn tuleva esitys tasa-arvolain uudistuksesta ottaa aiempaa selkeämmin esille perusopetuksen koulujen roolin tasa-arvon edistäjänä.

Peruskoulut ovat uudistuksen myötä velvoitettuja edustamaan suunnitelmallisesti sukupuolten tasa-arvoa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kaikkien koulujen on vuosittain laadittava tasa-arvosuunnitelma. Erikseen voidaan kuitenkin sopia, että suunnitelma uusitaan kerran kolmessa vuodessa.

**Toiminnallisella tasa-arvosuunnitelmalla** tarkoitetaan suunnitelmaa, jonka avulla pyritään kehittämään oppilaitoksen toimintaa. Aiemmin laki ei velvoittanut esi- ja perusopetusta antavia oppilaitoksia tasa-arvosuunnitteluun, mutta lakimuutoksen myötä myös peruskoulujen on tehtävä tasa-arvon toteuttamisesta entistä systemaattisempaa. Suunnitelman tulee sisältää arvio oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta ja sen ongelmista. Arvio voi olla hyvä toteuttaa esimerkiksi tekemällä kirjallinen kysely oppilaitoksen oppilaille ja henkilökunnalle. Keskeistä on pyrkiä selvittämään, miten yhteisön jäsenet kokevat nykyisen tilanteen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Suunnitelmassa on lisäksi eriteltävä ne toimenpiteet, joiden avulla pyritään takaamaan tasa-arvon toteutuminen oppilaitoksessa. Tässä vaiheessa on syytä priorisoida; kovin montaa asiaa ei voida ratkaista kerralla tehokkaasti, minkä vuoksi on hyvä paneutua muutamiin keskeisiin asioihin syvällisesti sen sijaan, että pyritään ratkaisemaan kaikki ongelmat kerralla. Suunnitelmassa tuodaan esille myös vastuuhenkilöt ja toteutusaikataulu. Toimenpiteiden esittelyn ohella on arvioitava aiemman tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteuttamista ja tuloksia.

Käytämme tässä oppimateriaalissa myös termiä **toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**, sillä pyrkimyksenämme on ottaa eriarvoistavat tekijät huomioon laajemminkin kuin vain sukupuolen näkökulmasta. Esimerkiksi erityisen tai tehostetun tuen tarpeessa olevat tai maahanmuuttajaoppilaat asettavat tiettyjä lisävaatimuksia sille, millainen toimintakulttuuri koulussa ja luokassa vallitsee. Jos erilaisuus jätetään täysin huomiotta ja lapsiin suhtaudutaan täysin samantyyppiset oppimisedellytykset ja perhetaustat omaavina oppilaina, seurauksena on helposti monenlaisia ongelmia.

Päiväkodissa tai koulussa työskentelevä kasvattaja on keskeisessä roolissa, sillä hän konkretisoi kasvatukselle esimerkiksi opetussuunnitelmassa asetettuja tavoitteita. Näiden tavoitteiden kautta lapsi sosiaalistuu itseään ympäröivään yhteiskuntaan, siis kasvaa sen jäseneksi. Merkittävää on myös se, että kasvattajan käsissä on lapsiryhmän sisäisen ilmapiirin muotoutuminen, koska ilmapiiri vaikuttaa olennaisesti siihen, missä määrin käytännön arki on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rakentavaa tai sitä purkavaa. Aikuinen osoittaa lapsille, mikä on hyväksyttävää ja tavoiteltavaa, ja näin vaikuttaa keskeisesti myös siihen, mihin asioihin lapsi alkaa suunnata huomiotaan.

Ammattikasvattajan lain edellyttämä velvollisuus on luoda ryhmän sisälle sellaiset puitteet, että kaikilla on tilaa ja mahdollisuuksia päästä osalliseksi ryhmän toiminnasta. Heidän vastuullaan on myös opettaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä taitoja lapsille. Päiväkoti ja koulu ovat kasvatusyhteisöjä, joissa lapsen kasvattamiseen osallistuu lukuisia aikuisia. On tärkeää, että kaikki sitoutuvat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen, tehtävää ei siis voida jättää ainoastaan yhden ihmisen harteille. Esimerkiksi KiVa Koulun kaltaisten hankkeiden pohjalta voidaan todeta, että jos asiaan ollaan valmiita sitoutumaan johtotasoa myöten, voidaan sille löytää tilaa jopa koulujen tiukkaan ahdetuista lukujärjestyksistä.

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on uusi rakennetekijä esi- ja perusopetuksen piirissä. Aivan kuten HOJKSia laadittaessa myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehtäessä keskeistä on tapauskohtaisuus: suunnitelma on laadittava huolellisesti ja kyseiseen ympäristöön sopivaksi, jotta siitä on hyötyä. Tällöin siitä voi tulla osa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisääviä rakenteita ja kasvatusympäristön arkipäivän käytäntöjä, muussa tapauksessa suunnitelman anti voi jäädä vähäiseksi.

Koulujen ja päiväkotien välillä on runsaasti eroja siinä, millä tavoin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu opetusta ja kasvatusta koskevissa suunnitelmissa. Joissakin kouluissa näistä asioista on tehty keskeinen osa koulun arkea, näin on esimerkiksi Oulussa sijaitsevassa Ritaharjun koulussa. Ritaharjussa aihetta lähestytään yhteisöllisyyden näkökulmasta. Ajatuksena on, että lapsen on ensin osattava arvostaa itseään ennen kuin hän voi oppia arvostamaan muita ja itseään ympäröivää yhteisöä. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään kokonaisvaltaisella lähestymistavalla, jossa keskeistä on paitsi ongelmiin puuttuminen myös niiden tehokas ennaltaehkäisy.

Rakennetasolla asia on tehty mahdolliseksi suunnittelemalla ja sisällyttämällä koulun toimintaan lukuisia erinäisiä elementtejä, joiden avulla yhteisöllisyyttä tuetaan. Näitä ovat esimerkiksi kasvatuskeskustelut ja peacekeeper-toiminta. *Kasvatuskeskustelu* on opettajan ja oppilaan välinen ongelmanratkaisumenetelmä, jonka tarkoituksena on opettaa oppilaalle vastuullisuutta. Keskustelun avulla oppilasta sitoutetaan koulun arvoihin ja pyritään näin ennaltaehkäisemään erilaisia ongelmatilanteita. *Peacekeeper* -toiminnalla puolestaan turvataan luokan työskentelyrauha ja turvallisuus antamalla resursseja ongelmatilanteiden selvittämiseen. Tekemällä näistä menettelytavoista systemaattinen osa koko koulun toimintakulttuuria luodaan puitteet vuorovaikutteisemman ja yhdenvertaisemman kouluympäristön rakentumiselle.

Erityistä Ritaharjussa on myös se, että mukaan on pyritty saamaan koko koulun henkilökunta. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on tietoisesti pyritty edistämään kaikkien koulussa työskentelevien aikuisten välillä lisäämällä yhteistyötä ja vuorovaikutusta työnimikkeeseen katsomatta. Koulun rakenteita on näin monipuolisesti kehitetty yhteisöllisyyden lisäämiseksi ja sitä myötä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeviksi. Koko henkilökunnan sitoutuminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön voidaan nähdä ensiarvoisen tärkeänä, muussa tapauksessa yhteiset pelisäännöt alkavat nopeasti menettää pohjaansa. Henkilökunnan keskinäinen vuorovaikutus toimii myös esimerkkinä lapsille ja vaikuttaa näin hänen käsityksiinsä siitä, millaiset hänen toimintamahdollisuutensa ovat niin häntä ympäröivässä yhteisössä kuin koko hänen elämässään.

Muita tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä tukirakenteita ovat esimerkiksi luokan sääntöjen laatiminen, yhteisten palveluprojektien tekeminen yhteisön hyväksi, kulttuuri-iltamat, perhekahvila, lasten parlamentti ja vanhempainyhdistys. Osallisuuden takaaminen kaikille tasa-arvoisesti on keskeistä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden luomisessa että yhteisöllisyyden rakentamisessa. Lasten äänen kuuleminen ja heidän ideoidensa käyttäminen yhteisön kehittämisessä aktivoivat heitä yhteisön tasa-arvoisina osina ja kansalaisina.

Koulun yhteiset linjaukset ja toimintamallit mahdollistavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen koko yhteisössä. Käytännössä tämä ei kuitenkaan riitä, vaan jokaisen luokan on myös itsenäisesti panostettava turvallisen ja avoimen toimintakulttuurin luomiseen. Luokkatasolla rakenteita voidaan kehittää eteenpäin erinäisin keinoin. Esittelemme yksityiskohtaisempia rakennetekijöitä seuraavassa pääluvussa, jossa käsittelemme koulun kulttuurien moninaisuutta.

### **2.1.2 Koti ja koulu yhteistyökumppaneina**

Kodin ja koulun välinen yhteistyö on eräs merkittävä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttava tekijä. Koulut ovat velvoitettuja tekemään yhteistyötä kotien kanssa lapsen kehityksen ja oppimisen turvaamiseksi. Asiasta on säädetty muun muassa perusopetuslaissa (628/1998) sekä esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa.

Ensisijainen kasvatusvastuu on aina kodilla, koulu kuitenkin tukee kotia kasvatustehtävässä. Yhteistyö on eduksi kaikille osapuolille, sillä sen avulla voidaan lapsen koulunkäynnille asettaa tavoitteita ja etsiä keinoja niiden saavuttamiseksi sekä arvioida, miten aiempien tavoitteiden suhteen on onnistuttu.

Päämääränä on turvata lapsen hyvinvointi, turvallisuus ja riittävät oppimisedellytykset.

Yhteistyöväylät vaihtelevat tilanteesta riippuen. Jatkuvaa yhteydenpitoa toteutetaan esimerkiksi Wilman kaltaisten sähköisten työkalujen, perinteisten reissuvihkojen, kirjallisten tiedotteiden ja puhelinkeskustelujen avulla. Vanhemmille avoimet koulun juhlat, teemapäivät, retket ja vanhempainillat puolestaan tarjoavat keinon toisenlaiseen yhteistyöhön.

Huomionarvoisia ovat myös vanhempainyhdistykset, jotka tuovat esille mielestään huomionarvoisia asioita esimerkiksi erilaisten kampanjoiden ja kannanottojen avulla. Vanhempainyhdistysten kattojärjestö on Suomen Vanhempainliitto, joka aktiivisesti pyrkii edistämään yhteistyötä kodin, päiväkodin ja koulun välillä. Vanhempainliitto on esimerkiksi mukana *Valosa*-hankkeessa, jonka päämääränä on lasten osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääminen kotona, koulussa ja kunnassa. Osallisuuteen pyritään vaikuttamaan yhteistyössä vanhempien kanssa.

Yhteistyön merkitys korostuu koulunkäynnin solmukohtissa. Jos vuorovaikutussuhteeseen on alusta asti panostettu niin, että kodin ja koulun välillä voidaan keskustella sekä positiivisista että negatiivisista asioista, ei kynnys varhaiseen puuttumiseen pääse kasvamaan liian korkeaksi. Toimiva yhteistyösuhde on voimavara, joka toimii tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevana rakenteena.

## **2.2 Prosessit**

Seuraavaksi käsittelemme päiväkodin ja koulun erilaisia prosesseja. Olemme luokitelleet tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttavat ilmiöt prosessien eri tasoihin: jakoihin, vuorovaikutukseen, symboleihin/mielikuviin ja itsemäärittelyprosessiin. On tärkeä huomata, että osa luokitteluista menee limittäin, esimerkiksi kolmella ensimmäisellä on selvä vaikutus itsemäärittelyprosessiin. Käsittelemme tässä yhteydessä prosesseja lähinnä siitä näkökulmasta, millaisia asioita niihin yleisellä tasolla liittyy. Käytännössä havaitsemiamme ongelmia, kuten jakojen vaikutuksia lasten keskinäiseen vuorovaikutukseen, tarkastelemme koulutuksemme seuraavissa osissa.

Opetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmat ovat koulun virallinen näkemys siitä, mitä pidetään tavoittelun arvoisena. Suunnitelmiin on kirjattu tavoitteet ja keinot niihin pääsemiseksi, minkä vuoksi niiden vaikutus koulun ja päiväkodin rakenteisiin on selvä. Suuren painoarvon etenkin opetussuunnitelmissa ovat saaneet erityisesti tiedolliset ja taidolliset tavoitteet.

Virallisen opetussuunnitelman ohella voidaan tarkastella myös niin kutsuttua *piilo-opetussuunnitelmaa*, joka käsittää kaikki virallisten sisältöjen ohella päiväkodissa ja koulussa opittavat asiat. Tyypillisesti nämä liittyvät ennen kaikkea lapsen toimintaan ja sen ihanteisiin. Esimerkkejä tästä ovat vaatimukset oppia kärsivällisyyttä, itsenäisyyttä ja keskittymistä. Myös vaikkapa tietynlaiset sukupuoliroolit voivat olla osa piilo-opetussuunnitelmaa, mikäli kasvattajat eivät pyri tulemaan tietoisiksi omista ajattelu- ja toimintatavoistaan.

Piilo-opetussuunnitelma konkretisoituu erityisesti prosessien, mutta tietyissä määrin myös resurssien kautta. Esimerkiksi se, millaiset rajat asetetaan tyttöjen ja millaiset puolestaan poikien käytökselle, voidaan nähdä osana piilo-opetussuunnitelmaa. Viralliseen opetussuunnitelmaan ei ole kirjattu ajatusta, jonka mukaan *pojat ovat poikia* ja saavat siten tiettyjä erivapauksia yhteisten sääntöjen noudattamisesta. Käytännössä tämä ajattelutapa kuitenkin tulee usein esille arjessa. Jos poika esimerkiksi leikeissään tuhoaa jonkun toisen rakentamia hiekkakakkuja tai loukkaa jollain tapaa toista, suhtaudutaan tähän helposti vähättelevämmin kuin jos tekijänä on tyttö. Tämän kaltaisen toiminnan kautta lapset oppivat, että tytön on suotavaa käyttäytyä hillitymmin ja myötätuntoisemmin kuin pojan. Näin piilo-opetussuunnitelma tulee esille prosessien kautta. Resurssissa se ilmenee esimerkiksi siinä, annetaanko pelkästään tytöille lupa leikkiä nukeilla tai sijoitetaanko pelkästään pojille tarkoitettuihin leikkitaloihin tietokoneet.

### **2.2.1 Jaot**

Päiväkodin ja koulun maailma on täynnä jakoja. Lapsia jaetaan ryhmiin eri perustein, heille annetaan erilaisia tehtäviä ja heiltä odotetaan erilaista käytöstä. Näkyvimpiä ja tavanomaisimpia jakoja ovat tyttöjen ja poikien jako eri opetusryhmiin liikuntatunneilla ja toisaalta perinteinen jako tekniseen työhön ja tekstiilityöhön. Oppilaita on jaettu myös sen mukaan, millaiset heidän oppimisedellytyksensä ovat. Oppilaat, joilla on ollut vaikeuksia yleisten oppimistavoitteiden saavuttamisessa esimerkiksi keskittymisvaikeuksien vuoksi, on siirretty opiskelemaan erityisopetuksen ryhmiin. Maahanmuuttajien opetus puolestaan on järjestetty valmistavan opetuksen piirissä, jolloin tarkoituksena on ollut saavuttaa sellainen kielitaito, jolla oppilas pystyy osallistumaan yleisopetukseen. Erityisen tuen tarpeessa olevat ja maahanmuuttajataustaiset oppilaat ovat näin olleet marginalisoidussa asemassa muihin oppilaisiin nähden, eikä heillä ole ollut mahdollisuuksia täysipainoiseen toimintaan osana vertaisryhmää.

Jakojen kautta viestitään sitä, mitä yleisesti pidetään hyväksyttävänä ja tavoiteltavana. Tyypillistä on, että tyttöjen liikunnassa painotetaan erilaisia liikuntataitoja kuin poikien liikunnassa. Tyttöjen esimerkiksi oletetaan olevan kiinnostuneempia tanssin ja aerobicingin tyylisistä liikuntamuodoista kuin jääkiekosta tai koripallosta. Jos jakoja ei kyseenalaisteta eikä lapselle anneta mahdollisuutta vaikuttaa siihen, mihin hän suuntaa mielenkiintonsa, uusinnetaan jälleen vanhoja stereotyyppisiä sukupuolirooleja. Lisäksi evätään lapsen mahdollisuus omin taitojensa ja tietojensa laajamittaiseen kehittämiseen.

Erityisen tuen tarpeessa olevien tai maahanmuuttajataustaisten lasten kohdalla jako konkretisoituu eri tavoin. Lapsen mahdollisuus sosiaalisten suhteiden solmimiseen on rajatumpaa, sillä hänen kanssaan samassa ryhmässä ei ole yhtä paljon lapsia kuin yleisopetuksen puolella. Tästä syystä onkin aiheellista pohtia sitä, miten voidaan lisätä vuorovaikutusta eri vertaisryhmien välillä, jos jaot ovat koulutasolla yhä selvästi vallalla.

### **2.2.2 Vuorovaikutus**

Päivittäinen vuorovaikutus vaikuttaa olennaisesti siihen, onko jokaiselle lapselle tilaa ryhmässä. Tuomme seuraavissa luvuissa esille erilaisia aineistonkeruun aikana havaitsemiamme ilmiöitä, jotka vaikuttavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Useat havainnot liittyvät nimenomaan vuorovaikutukseen, joka voi olla lasten tai aikuisten keskinäistä tai aikuisen ja lapsen välistä. Vuorovaikutukseen liittyvien näkökulmien suuri määrä osoittaa kasvatusalan ammattilaisten kannalta tärkeän tosiasian: vuorovaikutuksella on väliä. Pyrimme esittelemillämme esimerkeillä ja ajatuksilla herättelemään kasvattajia siihen, kuinka paljon päivittäinen vuorovaikutus vaatii reflektointia varsinkin alkuvaiheessa, kun pyritään hahmottamaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttavia riskitekijöitä. Vaikka koulun rakenteet ja resurssit olisi suunniteltu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeviksi, ei tällä ole juurikaan merkitystä, jos arjen vuorovaikutus jatkuvasti heikentää joidenkin lasten asemaa ja toimintamahdollisuuksia.

Eräs keskeinen tekijä on se, millaiseksi toimintakulttuuri vuorovaikutuksen pohjalta muodostuu. Nykyinen yhteiskuntamme painottaa kilpailua yhteisöllisyyden sijaan. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta yhdessä toimimisen lisääminen voidaan kuitenkin nähdä kilpailuun panostamisen sijaan mielekkäämpänä. Yhteistoiminnallisuus auttaa muun muassa oppimaan taitoa tukea toisia ja täydentämään omaa osaamista muiden osaamisella. Yhteistyö näin



sekä opettaa tärkeitä sosiaalisia taitoja että toimii pohjana tiedollisten tavoitteiden saavuttamiselle.

**Osallisuus** on eräs keskeinen tekijä, joka vaikuttaa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Osallisuudella tarkoitetaan sitä, että lapsi saa olla mukana vaikuttamassa omaan elämäänsä liittyviin ratkaisuihin. Jotta aito osallisuus on mahdollista, on ensinnäkin oltava yhteinen kieli, ilman sitä avoin vuorovaikutus ei ole mahdollista. Toisekseen aikuiselta vaaditaan aitoa kiinnostusta kuulla lasta.

Osallisuuden mahdollistamiseksi vaaditaan sekä resursseja että rakenteellista mukauttamista. Tämänhetkisessä opetussuunnitelmassa mainitaan, että opettajan on tuettava oppilaan osallisuuden kehittymistä. Jotta tämä tavoite toteutuu, on osallisuus saatava osaksi päivittäistä vuorovaikutusta. Luomalla järjestelmä, jossa lapsen äänen kuuleminen on luonteva osa arjen rakentumista, rakennetaan samalla perustusta yhteisöllisyyden ja monipuolisten sosiaalisten taitojen kehittymiselle. Osallisuus luo lapselle käsitystä siitä, että jokainen on tärkeä ja ansaitsee tulla huomioituksi. Tältä pohjalta lapsen kasvattaminen osaksi häntä ympäröivää yhteisöä on luontevaa. Kun lapsi kokee kuuluvansa joukkoon ja olevansa vastuullinen osa yhteisöä, on tällä positiivista vaikutusta myös muun muassa koulun turvallisuuteen.

### **2.2.3 Symbolit ja mielikuvat**

Päiväkodin ja koulun tiloja on totuttu jäsentämään erilaisin symbolein. Symbolit ovat niin luonteva osa arkea, että niitä ei aina edes tiedosta. Tämän vuoksi onkin hyvä pohtia, luovatko symbolit mielikuvia eri asioiden arvokkuudesta tai vahvistavatko ne kenties tiettyjä stereotyyppioita. Jos esimerkiksi jotkin tilat tai tavarat on eroteltu perinteisesti tytöille ja pojille kuuluviksi ja näille asioille on annettu symbolit, jotka kuvaavat tyttöjä ja poikia, voi lopputuloksena olla lapsen itsemääritysmahdollisuuksien kaventuminen.

Jos tyttöihin liitetään mielikuvia hevosien ja kanin kaltaisilla saaliseläimillä tai linnantornissa passiivisina odottavilla prinsessoilla, luodaan samalla kuvaa tytöistä heikompana, apua tarvitsevana sukupuolena. Poikien koodaaminen tiikereillä ja muilla saalistajilla tai miekka kädessä hevosella ratsastavilla prinsseillä antaa vaikutelman, että pojat ovat aktiivisia ja kaikkivoipia sankareita, joiden harjoittama väkivalta on ainoastaan hyväksyttävää. Lapset leikeissään kokeilevat heille osoitettuja rooleja, minkä vuoksi koodaukset muuttuvat helposti arkitodellisuudeksi. Tilanne on sama, jos esimerkiksi lasten lelut tai kirjojen tai

ohjelmien hahmot toteuttavat yksioikoisesti jotain stereotypiaa. Onkin aiheellista välttää tämänkaltaisia toistuvia koodaamisia.

#### **2.2.4 Itsemääritys**

Jakoja, vuorovaikutusta ja symboleita käsittelevissä luvuissa olemme tuoneet esille jo joitakin tapoja, miten päiväkodin ja koulun henkilökunta vaikuttavat lapsen itsemääritysprosessiin. Esimerkiksi jakamalla lapset yleisopetuksen ja erityisopetuksen oppilaisiin lapset muodostavat käsitystään siitä, ovatko he niin sanotusti normaaleja vai epänormaaleja. Samaan tapaan myös päivittäinen vuorovaikutus toimii peilinä lapsen minäkuvan kehittymiselle. Jos kilpailua painotetaan paljon, sijoituksissa häntäpäähän kerta toisensa jälkeen jäävä lapsi alkaa väistämättä pitää osaamistaan puutteellisena. Symbolit ja mielikuvat puolestaan luovat käsitystä siitä, millaisia vaikkapa tyttöjen tai poikien, maahanmuuttajien tai suomalaisten odotetaan olevan ulkonäöltään, käytökseltään, mielenkiinnon kohteiltaan ja niin edelleen. Prosessit vaikuttavat näin lapsen itsemääritykseen eli käsitykseen siitä, millainen hän on ja millaisia mahdollisuuksia hänellä on toimia ympäristössään. Palaamme itsemäärityksen merkityksen pohtimiseen vielä oppimateriaalissa.

### **2.3 Resurssit**

Tässä luvussa esittelemme, miten resurssit yleisesti vaikuttavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Käsittelemme aihetta lisää seuraavissa luvuissa.

### 2.3.1 Rakenteet säätelevät resursseja

Päiväkodissa ja koulussa resursseja ovat ensinnäkin kaikki välineet, joita arjessa hyödynnetään. Tilat, lelut, oppimisvälineet ja -materiaalit sekä apuvälineet voidaan näin ollen luokitella resursseiksi. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen niillä voi olla vaikutusta esimerkiksi siinä, antavatko ne kaikille yhtäläiset mahdollisuudet ryhmässä toimimiseen. Jos esimerkiksi oppilaalla on rajoitteita näkökyvyn suhteen, tämä pitää ottaa huomioon niin toimintaympäristöä kuin kaikkea toimintaakin suunniteltaessa. Mikäli näin ei tehdä, oppilaan mahdollisuudet kaventuvat ja tilanne muuttuu siten epätasa-arvoiseksi. Erilaisuuden huomioiminen vaatii resursseja niin rahan- ja ajankäytön kuin osaamisenkin suhteen.

Henkilökunnan määrä ja ammattitaito voidaan nähdä resurssina. Kun henkilökuntaa on riittävästi, monet ongelmatilanteet on helpompi ratkaista. Työnjako eri työtehtävien välillä on tällöin luonnollisesti sujuvampi hoitaa, samoin yksilöllisen tuen tarjoaminen. Leikki- ja työrauhan ylläpitäminen helpompaa, kun aikuisia on enemmän. Myös ilmapiiri on helpompi luoda turvalliseksi, kun aikuisella on enemmän aikaa yksittäistä lasta kohden. Jotta ilmapiiri pysyy kehitystä tukevana, on kuitenkin tärkeää, että kasvattajat keskustelevat keskenään ja pitävät kiinni yhdessä sovitusta säännöistä.

Resurssit ovat usein asia, johon kaivattaisiin parannuksia niin päiväkodeissa kuin kouluissakin. Koska työntekijöiden määrä samoin kuin käytössä oleva välineistö on riippuvainen ylhäältäpäin annetuista resursseista, on tärkeä pyrkiä saamaan koko yhteisö sitoutumaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tällä tavoin esimerkiksi jo aiemmin esitellyssä Ritaharjun koulussa on ollut mahdollista budjetoida tavanomaista enemmän aikaa yhteisöllisyyden kehittämiseen tunnekasvatuksen kautta. Tunnekasvatukseen kuuluu Ritaharjun koulussa erityisiä kaveritunteja, joiden aikana opiskellaan muun muassa tunteiden tunnistamista ja toisen asemaan asettumista. Asian mahdollistamiseksi rakenteita on ollut muutettava ja resursseja annettava lisää.

#### **ONKO OPPILAAN SUKUPOOLELLA VÄLIÄ?**

1. Mistä liikunnan lajista oppilas saa perusopetusta?
2. Miltä eri käsityön työvälineitä oppilas saa perusopetuksessa opetella käyttämään ja mitä materiaaleja hän oppii siellä

### **2.3.2 Resurssit jaetaan usein epätasaisesti**

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen voidaan vaikuttaa myös resurssitasolla. Luokkaympäristön, välineiden ja materiaalien kautta osalle oppilaista saatetaan tarjota erilaiset mahdollisuudet kuin toisille. Osassa päiväkodeista on vieläkin käytössä leikkitarvaroiden jako tyttöjen ja poikien leluihin. Tällöin tyttöjen lelut, barbit, nuket ja My Little Ponyt tyypillisesti sijoitetaan niin kutsuttuun tyttöjen huoneeseen, joka on kenties värimaailmaltaankin tytöille sopiva. Pojilla saattaa olla omassa huoneessaan autoleluja, legoja ja jopa tietokoneita. Jos ero on tehty näin selväksi, on lapsen erittäin hankala ylittää sukupuolille laadittuja lokeroita, vaikka hän haluaisikin niin tehdä. Käytännössä tytön voi olla jopa mahdotonta mennä käyttämään tietokonetta, onhan se poikien huoneessa, heille varatulla alueella. Siten osa kasvatusympäristön esineistä ja työvälineistä voi näin määrittyä sukupuolen mukaan tyttöjen ja osa poikien omaisuudeksi. Ero ei koske vain sukupuolten välistä tasa-arvoa, vaan se voi liittyä myös koko ryhmän sisäiseen yhdenvertaisuuteen. Esimerkiksi se, millaisia kirjoja koulukirjastossa on, vaikuttaa keskeisesti siihen, onko jokaisella lapsella riittävästi mahdollisuuksia lukemisharrastuksen ja sitä kautta monien muiden hyödyllisten taitojen kehittämiseen. Löytyykö jokaiselle oman tasoista, mielenkiintoista luettavaa? Onko vaihtoehtoja riittävästi erilaisista asioista kiinnostuneille, kielellisiltä taidoiltaan erilaisille lapsille?

## **2.4 Yhteenveto**

Päiväkodin ja koulun kehittäminen kaikille yhteiseksi ja turvalliseksi kasvuympäristöksi vaatii runsaasti niin oman toiminnan kuin vallitsevien olosuhteidenkin kriittistä arvioimista. Sekä päiväkodin että koulun toiminnalle on asetettu tarkat raamit valtakunnallisella tasolla esimerkiksi erinäisten lakien muodossa. Näiden yleisten rakenteiden varaan rakennetaan nykyistä suomalaista koulukulttuuria. Rakenteiden pohjalta jaetaan resursseja, joiden tarkoitus on tukea rakenteissa määriteltyjen tavoitteiden toteutumista. Kuitenkin rakenteiden ja resurssien ohella huomattavan suuri vaikutus on prosesseilla. Prosessit ovat osa koulujen ja päiväkotien päivittäistä toimintaa, ja ne voivat joko mahdollistaa kasvatukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen tai toisaalta vaikeuttaa sitä. Koko päiväkodin tai koulun saaminen mukaan kaikki ulottuvuudet läpäisevään muutostyöhön on ensiarvoisen tärkeää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että koko

henkilökunnan on oltava mukana kehittämässä tasa-arvoista ja yhdenvertaista kasvuympäristöä.

Tämän oppimateriaalin päämääränä on toimia johdatuksena tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden monipuoliseen tematiikkaan. Tarkoituksena ei ole luoda valmista mallia, joka voitaisiin siirtää suoraan mihin tahansa kasvatusympäristöön. Tämä johtuu siitä, että jokainen päiväkotiki ja koulu on omanlaisensa ja vaatii siten omien toimintatapojen kehittämistä. Sen sijaan pyrimme siihen, että lukija oppisi itsenäisesti arvioimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja etsimään keinoja sen lisäämiseksi omassa organisaatiossaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on konkreettinen keino tähän, minkä vuoksi se on tarkastelun kohteena tässä oppimateriaalissa.

Tämän luvun aikana lukijan mieleen on toivottavasti herännyt joitakin ajatuksia siitä, millä tavoin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri ulottuvuudet näkyvät osana oman päiväkodin tai koulun arkea. Voit vielä miettiä miten sukupuoli järjestää oman päiväkotisi tai koulusi arkea. Tulevissa luvuissa aihetta käsitellään käytännönläheisemmin erilaisten esimerkkien kautta. Näin pyrimme antamaan keinoja toisaalta aiheen teoreettiseen tarkasteluun, toisaalta myös teorioiden soveltamiseen osana käytäntöä.



### **3 Koulun kulttuuri tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta: Moninaisuus organisaatiossa**

*Eveliina Okkonen, Mervi Heikkinen ja Michelle Francett-Hermes*

Edellisessä luvussa toimme esille etenkin valtakunnallisen ja koulukohtaisen tason rakenteita. Tässä luvussa puolestaan käsittelemme koulun ja luokan itse tekemiä rakenteellisia valintoja, jotka vaikuttavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Käsittelemme ensin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleistä mahdollistamista ja siirrymme tarkastelussamme sitten erityisesti monikulttuurisuuden tematiikkaan.

#### **3.1 Rakenteet**

Oppilaiden välistä kunnioitusta, sosiaalisia taitoja ja me-henkeä voidaan pyrkiä lisäämään pedagogisesti. Yksi esimerkki hyödynnettävissä olevista pedagogioista on niin kutsuttu *välittämisen pedagogiikka*, jonka keskeisenä ajatuksena on kaikkien lasten huomioiminen osana pyrkimystä monipuoliseen sivistykseen. Välittämisen pedagogiikassa keskeistä on vuorovaikutus, jonka kautta arvostusta ja huolenpitoa osoitetaan päivittäisessä arjessa. Välittäminen kohdistetaan niin itseen, muihin kuin ympäröivään maailmaankin. *Interkulttuurisessa pedagogiikassa* puolestaan painotetaan tiedostamista sekä välittämistä ja sitoutumista, sillä näiden kautta voidaan alkaa rakentaa moninaisuuden huomioivaa opetusta. Tämä perustuu ennen kaikkea kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen, ihmisoikeuksiin, oikeudenmukaisuuteen, tasa-arvoon, väkivallattomuuteen ja yhdessä oppimiseen. Interkulttuuriselle pedagogiikalle ominaista on, että kasvatukselliset tarpeet vaihtelevat tilanteesta ja ympäristöstä riippuen, eikä sille näin voida antaa mitään kaikkialla toimivaa mallia.

Hyvekasvatus puolestaan tarjoaa välineitä yhteisöllisyyden ja kommunikaation kehittämiseen myös henkilökunnalle. Hyvekasvatus opettaa sekä aikuisia että lapsia tunnistamaan hyveitä itsessä ja muissa. Hyveitä voidaan löytää myös konfliktitilanteessa. Niin sanotun huonon käytöksen korjaamisen sijaan pyritään tunnistamaan olemassa olevat hyveet sekä omassa että muiden toiminnassa sekä tarvittavat hyveet tilanteen ratkaisemiseksi.

*Keskeistä on pyrkiä luomaan luokkaan sellainen toimintakulttuuri, joka tukee monipuolisesti yksilöllisyyden hyväksymistä osana yhteisöllisyyttä.*

Hyvekasvatuksen lähtökohtana on, että oppilaat valitsevat viikoittain vaihtuvan hyveen, jota he ensin pohtivat ja kokeilevat, sitten harjoittelevat arjessa viikon ajan ja viikon päätteeksi keskustelevat oppimiskokemuksistaan. Kokeilemalla vastaavaa henkilökunnan kesken voi myös henkilökunta itse parantaa sisäistä yhteisöllisyyttään. Hyvekasvatuksen toimintaperiaatteita voi myös soveltaa normikriittisyyteen. Tällöin valitaan jokin tietty aihe, johon erityisesti kiinnitetään huomiota viikon ajan. Tältä pohjalta voidaan huomata täysin uusia normeja, jotka aiemmin ovat jääneet täysin huomiotta.

Yhtenä suurena haasteena tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on nähty se, että lapset vaikenevat omista kokemuksistaan, huolistaan ja tekemisistään. Kun lapset eivät vapaaehtoisesti puhu toistensa tai aikuisten kanssa ongelmallisista asioista, on niiden huomaaminen aikuiselle haastavaa. Kasvu on vaikeidenkin asioiden kohtaamista ja monesti aikuinen voi olla oman kokemuksen kautta tukemassa lapsen prosessia, jos siihen on mahdollisuus, aika ja tila. Näin ollen itseilmaisuus, kommunikaation ja keskinäisen luottamuksen kehittäminen ovat avainasemassa tasa-arvoiseen kasvuun ja yksilön hyvinvointiin.

Erityisesti *Filosofiaa lapsille* -menetelmä edesauttaa keskustelemisen taitojen kehittämistä toisia kunnioittavaan suuntaan. Keskustelutaidon lisäksi kommunikaation tasoja on myös muita. Erilaiset lasten keskinäiset valtarakenteet ja niihin pohjautuva kiusaaminen ovat ilmiöitä, jotka jäävät helposti piiloon. Näiden puitteissa tapahtuva toiminta voi olla hyvin hienovaraista ja näkymätöntä. Kasvattajien tietoisuus näistä aiheista vaihtelee osan ollessa hyvin tarkkoja asiasta ja osan puolestaan jättäessä ei-konkreettiset ilmiöt helposti huomiotta. Jokaisen kasvattajan on aiheellista pysähtyä miettimään, millä tavoin lasten huolet ja hankalat kokemukset tulevat esille päiväkodissa ja koulussa – voivatko ne ylipäättään tulla esille?

Tiedostamisen ohella keskeistä on pyrkiä luomaan luokkaan sellainen toimintakulttuuri, joka tukee monipuolisesti yksilöllisyyden hyväksymistä. Tähän voidaan pyrkiä myös ilman, että toiminnan lähtökohdaksi otetaan vaikkapa välittämisen pedagogiikka. Riittävä tieto ja halu vaikuttaa ovat ensiarvoisen tärkeitä päätettiinpä aihetta lähestyä miltä suunnalta hyvänsä. Käytännössä rakennetason muokkaaminen tarkoittaa esimerkiksi sitä, että päiväkodissa ja koulussa sekä yksittäisessä ryhmässä on selvät säännöt, joiden päämääränä on antaa samat oikeudet jokaiselle lapselle. Turvallisuuden, osallisuuden ja muiden kunnioittamisen tulisi olla lähtökohtana sääntöjen laatimiselle. Säännöistä tulee myös pitää kiinni, muuten niiden merkitys jää vähäiseksi. Samalla tärkeää



kuitenkin on pohtia, ovatko säännöt sellaisia, että ne takaavat kaikkien osapuolten oikeuksien toteutumisen. Sääntörikkeistä tulisi voida myös keskustella asiallisesti.

### *Kulttuurien moninaisuuden nivoutuminen kouluarkeen*

Toimme aiemmin esille, kuinka kodin ja koulun välisen yhteistyön avulla voidaan lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Yhteistyöhön velvoitetaan niin perusopetuslaissa kuin perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissakin. Luomalla pohjan avoimelle keskustelukulttuurille ja antamalla vanhemmille mahdollisuuksia osallistua monipuolisesti koulun toimintaan rikastetaan koulun toimintamahdollisuuksia.

Yhteistyötä tehdään myös moneen muuhun suuntaan. Eräs tapa pyrkiä tuomaan esille niin kulttuurien kuin elämäntapojen moninaisuutta on yhteistyö erilaisten järjestöjen kanssa. Perinteisesti kouluun on voitu kutsua esimerkiksi maahanmuuttajataustainen tai sukupuolisen vähemmistöryhmän jäsen kertomaan työstä, perheestä tai kotimaasta. Esitellessämme normikriittistä lähestymistapaa toimme kuitenkin esille, kuinka tämä saattaakin lopulta toimia tarkoitustaan vastaan. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että ei vain esitellä vähemmistöjä ja pyritä ymmärtämään heitä. Pikemminkin tulisi tehdä tilaa kohdata jokainen ihminen yksilönä kulloisessakin toiminnan kontekstissa. Lisäksi tekemällä yhteistyötä sekä kotien että järjestöjen kanssa voidaan kulttuurien moninainen kirjo muovata osaksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevia rakenteita, kuten ammattilaisten asiantuntemusta. Yhteistyön tekemisen ja sen tukemisen muodot onkin syytä kirjata osaksi koulun toimintaa ohjaavia dokumentteja.

## **3.2 Prosessit**

Organisaatioteoreettisesta lähestymistavasta käsin prosesseilla viitataan muun muassa ihmisten ajatuksiin, puheisiin, tekoihin sekä toiminnan järjestämiseen organisaatioissa. Organisaation kulttuuri sisältää arvoja, asenteita ja normeja, joita uusinnetaan tai muunnetaan – luodaan uutta. Prosessit tulevat näkyväksi ja tiedostetuiksi erityisen helposti silloin, kun organisaatiokulttuuria uudistetaan. Prosesseja voidaan tarkastella sukupuolen mukaan tuotettujen jakojen, vuorovaikutuksen, symbolien ja mielikuvien, sekä itsemäärittelyn kautta. Sukupuolen lisäksi muut näkyvät tai näkymättömät eronteot (sosiaaliluokka, uskonto- tai maailmankatsomus, rotu) on syytä ottaa tarkasteluun organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdessä. Organisaatiokulttuurin lähempi

tarkastelu auttaa jäsentämään erilaisia prosesseja ja hahmottamaan mahdollisia ratkaisuja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

Opetussuunnitelman asettamien sisällöllisten tavoitteiden lisäksi on tärkeää, että keskeisenä tavoitteena on myös emotionaalinen kehitys ja kasvatus. Tätä voi tukea muun muassa luokan ilmapiiriä systemaattisesti rakentamalla. Keinoja tähän löytyy esimerkiksi välittämisen pedagogiikasta, johon liittyvää kirjallisuutta on helposti saatavilla.

*Toisen huomioiminen ja välittäminen alkavat helpoilla ja yksinkertaisilla teoilla, kuten tervehtimisellä, kiittämisellä, kohteliaalla pyytämällä ja mikä tärkeintä - toisen kuuntelemisellä. Välittäminen voi kehittyä erilaisuuden hyväksymiseen ja toisen rohkaisemiseen ja auttamiseen. Hyvänä kaverina ja läheisenä olemista voidaan opetalla päiväkodissa ja koulussa.*

Luokassa esille nousevat tilanteet voidaan ottaa hyödyksi niitä yhdessä käsittelemällä, näin jokainen voi oppia niistä. Tilanteita ja kysymyksiä voidaan käsitellä esimerkiksi *Filosofiaa lapsille* -menetelmän kautta tai draaman keinoin. Kun sosiaalinen ja emotionaalinen oppiminen on keskeisenä kasvatustavoitteena, oppimisolmuoto vapautuu, ja lapsetkin uskaltavat tuoda potentiaalinsa ja erilaisuutensa näkyviin sekä äänensä kuuluviin. Lapsilla on aktiivinen rooli ja oma vastuu antaa panoksensa yhteisön hyväksi.

Ryhmää tuntematon aikuinen ei voi astua luokkaan ja tietää ensisilmäykseltä, mitkä rakenteet, prosessit ja resurssit asettavat raamit toiminnan kehittämiseksi juuri siinä luokassa. Jokainen kouluyhteisö ja oppilasryhmä on erilainen. Tämän vuoksi kaikille toimivan ratkaisun esittely ei ole mahdollista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on kuunneltava kunkin tarpeita: henkilökunnan, vanhempien ja lasten. Tämä vaatii henkilökunnalta aktiivista pyrkimystä tulla tietoiseksi tasa-arvoa tukevista ja heikentävistä rakenteista, prosesseista ja resursseista. Lisäämällä jokaisen osallisuutta ja kuulemalla eri osapuolten näkökulmia voidaan eri osapuolten tarpeisiin vastata paremmin.

### **3.2.1 Jaot**

Jaot voivat vaikuttaa lapsiin ja heidän vuorovaikutusmahdollisuuksiinsa hyvin eri tavoin. Esimerkiksi lasten jakaminen toistuvasti eri ryhmiin sukupuolen perusteella voi johtaa siihen, etteivät nämä kaksi ryhmää toimi yhdessä. Samalla tapaa myös jaot erityisen tuen tarpeessa oleviin ja niin sanottuihin normaaleihin lapsiin tai jakaminen maahanmuuttajiin ja suomalaisiin voivat saada aikaan

kauaskantoisempia vaikutuksia, jos ryhmän yhteisyyttä ei pyritä vastaavasti rakentamaan muussa toimintakulttuurissa. Tämän luvun tarkoituksena on herättää lukija pohtimaan, millä tavoin jaot vaikuttavat siihen, miten lapsi näkee moninaisuuden osana yhteisöä. Toistuvat jaot samoilla perusteilla voivat helposti johtaa siihen, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät toteudu ryhmässä.

### *Monimuotoisuuden kasvattaminen ja jakojen vaikutus siihen*

Erityisopetuslakiin tehtyjen muutosten myötä lapsiryhmät ovat muuttuneet aiempaa monimuotoisemmiksi etenkin perusopetuksessa. Oppilaat, jotka aiemmin saatettiin siirtää erityisopetuksen piiriin, pyritäänkin nyt pitämään osana yleisopetuksen ryhmää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että heille järjestetään riittävät tukipalvelut omassa kotiluokassaan. Muutos edellyttää tukitoimien lisäksi myös oikeanlaista asennoitumista henkilökunnalta. Tätä koko ikäluokan saman opetuksen piiriin tuovaa prosessia kutsutaan inklusioksi.

Inklusion sosiaalinen toteutuminen edellyttää, että päiväkodin tai koulun ryhmissä jakoja ei toistuvasti tehdä oppilaiden tasoeroja korostaen. Mikäli ryhmät esimerkiksi kerrasta toiseen jaetaan niin, että yhdessä ryhmässä ovat erityisen tuen tarpeessa olevat omine eriytettyine tehtävineen ja muissa ryhmissä yleisopetuksen suunnitelman mukaan etenevät oppilaat, ei oppilailla ole mahdollisuutta monipuoliseen vertaisoppimiseen. Samalla tehdään myös eroa oppilaiden välille. Vaikka käytännössä voikin vaikuttaa helpommalta tehdä pienryhmistä tai pareista sellaisia, että niiden jäsenet ovat mahdollisimman saman tasoisia, ei tästä pitäisi tehdä ainoaa jakoperustetta.

Erityisen tuen tarpeessa olevien oppilaiden ohella sama ilmiö koskettaa myös eri sukupuolia ja erilaisista kulttuuritaustoista tulevia oppilaita. Jaossa ei tule toistuvasti tukeutua stereotyyppisiin käsityksiin sukupuolista tai etnisistä ryhmistä, jottei tällä tavoin sitouteta lapsia toimimaan stereotyyppioiden mukaisesti.

Jakojen pohjalta muodostuu helposti me vastaan muut -tyyppisiä kilpailuasetelmia. Näin tapahtuu tyypillisesti urheilun saralla, mutta vastaavaa voidaan huomata myös muissa tilanteissa. Pitkittyessään jakautuminen voi johtaa vuorovaikutuksen kaventumiseen, jonka seurauksena puolestaan voi olla ennakkoluuloja ja väärinkäsityksiä. Jaot vaikuttavat siten yksittäisiä tilanteita laajemmalti.

### **3.2.2 Vuorovaikutus**

Yhteiskunnassamme olemme tottuneet siihen, että monet asiat on järjestetty keskiverrolle sopiviksi. Tämä voidaan huomata esimerkiksi siinä, kuinka pyörätuolilla ei vielääkään pääse liikkumaan kaupunkien keskustoissa ongelmattomasti tai kuinka julkisten tilojen saniteettitilojen kalusteet ovat keskimääräisestä poikkeaville joko liian matalia tai liian korkeita. Jos yleiset normit osoittautuvat jollekulle sopimattomiksi, hänet määritellään tältä osin epänormaalksi. Sama ilmiö tulee esille päiväkotij- ja koulumaailmassa. Yleiset järjestelyt eivät toimi sellaisenaan kaikille lapsille, minkä vuoksi yksilöiden välinen erilaisuus huomioidaan yleensä vasta silloin, kun sitä kohdataan käytännössä.

Samankaltaiset keskivertoa koskevat normit säätelevät myös käyttäytymistämme erilaisissa tilanteissa. Lapsi ei näitä normeja osaa luonnostaan, vaan hän kasvaa niihin niin aikuisten kuin vertaisryhmänsäkin antaman palautteen perusteella. Eräs normi liittyy suomalaiseen kommunikaatiokulttuuriin; suomalaisten kehonkieltä pidetään varsin rajoittuneena, samoin puheen intonaatiota. Lapsia opetetaan päiväkodeissa ja kouluissa jo pienestä pitäen ilmaisemaan itseään rauhallisemmin kuin he luontaisesti tekisivät, esimerkiksi äänenkorkeutta tai elehdintää pyritään hillitsemään. Lapset, jotka omaksuvat nämä säännöt nopeasti, alkavat pian myös arvioida vertaisiaan suhteessa havaitsemiinsa normeihin.

Suomalaisessa yhteiskunnassa olemme tottuneet siihen, että voimme välittää joustavasti tietoa suomen kieltä käyttäen. Kuitenkin oppilasaineksen moninaistumisen myötä on aiheellista huomioida, että kaikki lapset tai vanhemmat eivät osaa suomea. Myös oppilaan erityisen tuen tarve voi saada aikaan sen, että hänen kanssaan vuorovaikuttamiseksi on syytä kiinnittää huomiota tiedon välityksen tapoihin. Ohjaajien ja opettajien tulisi aina muistaa kuinka tärkeää on, että jokainen lapsi pystyy ymmärtämään, mitä heille kerrotaan. Jos joku lapsista ymmärtää suomea vain vähän, pitäisi aina pitää huoli, että hänelle asia saadaan selitettyä joko toisella kielellä, elekielellä tai kommunikaatiota tukemaan tarkoitetuilla kuvilla.

Kuvien käyttö kommunikaation tukena on yksi tapa parantaa vuorovaikutusta, mutta myös viittomia käytetään silloin, kun lapsi on oppinut käyttämään niitä. Jos ryhmää ohjeistetaan tai ryhmän toiminta keskeytetään jonkin väärin käytöksen vuoksi ja asiasta keskustellaan vain ja ainoastaan suomeksi, jää suomea taitamaton lapsi täysin tilanteen ulkopuolelle. Koska tällaisia tilanteita on niin päiväkodissa kuin koulussakin tavallisesti useita päivässä, on selvää, että ulkopuolisuuden tunne

vahvistuu alinoma. Jos kommunikaatiokysymys huomioidaan opetustilanteissa mutta ei kasvatuksellisia keskusteluja käytäessä, lapsi luonnollisesti jää vaille tarvitsemaansa tapakasvatusta. Tämän kaiken seurauksena lapsen on hankala sosiaalistua itseään ympäröivään yhteisöön.

### **3.2.3 Symbolit ja mielikuvat**

Symboleilla tarkoitetaan erinäisten mielikuvien yhdistämistä joko konkreettisesti havaittavissa oleviin asioihin tai abstrakteihin ilmiöihin. Edellisessä luvussa esittelimme, millä tavoin symbolit tulevat esille päiväkodin tai koulun arjessa. Hyvin yleistä on edelleenkin, että tyttöjä symboloidaan feminiinisiksi ja poikia maskuliinisiksi miellettyillä väreillä, hahmoilla tai adjektiiveilla. Nämä ovat luultavasti näkyvimpiä symboleihin liittyviä osa-alueita, mutta ilmiöstä voidaan tarkastella myös abstraktimpia ulottuvuuksia.

Moninaisuuteen symbolit liittyvät siinä, millä tavoin perheiden erilaiset elämäntilanteet ja taustat otetaan huomioon symboleiden käytössä. Jos esimerkiksi huoltajiin viitataan kuvin, onko näissä kuvissa aina heteronormatiivisesti äiti ja isä? Onko yhden huoltajan perheitä? Kenelle tehdään äitienpäivä- tai isänpäiväkortti, kun kyseistä henkilöä ei ole oppilaan lähipiirissä? Tarkastella voidaan myös sitä, että onhan oppimateriaalissa symboleina esiintyvät ihmishahmot monipuolisesti eri etnisistä ryhmistä, sekä edustavat sukupuolten moninaisuutta – autonkuljettajana ja presidentteinä myös naisia ja sairaanhoitajina sekä tasa-arvoministereinä myös miehiä muiden sukupuolten lisäksi. Symbolien käytössä on aiheellista olla tarkka, sillä ne välittävät helposti voimakkaita mielikuvia.

### **3.2.4 Itsemäärittely**

Olemme jo aiemmin tässä oppimateriaalissa tuoneet esille, millä tavoin esimerkiksi vuorovaikutus, jaot ja symbolit vaikuttavat yksilön itsemäärittelyprosessiin. Osaltaan voidaan todeta, että myös rakenteilla ja resursseilla on yhteyksiä itsemäärittelyyn, sillä ne määrittävät puitteet sille, millaisia valintoja lapset voivat päiväkodissa ja koulussa tehdä.

Usein puhutaan siitä, kuinka huomiota luokassa saavat eniten ne lapset, jotka eivät noudata yhteisiä sääntöjä. Käytännössä tämän on katsottu stereotyyppisesti johtavan siihen, että opettaja kiinnittää lukuisia kertoja päivän aikana huomiota poikiin ja erityisesti heidän häiritsevään käytökseen, kun taas tottelevaiset ja hiljaiset tytöt harvoin saavat osakseen minkäänlaista huomiota. Tosiasiassa

luultavasti meistä jokainen tietää esimerkkejä hiljaisista pojista ja äänekkäistä tytöistä. Keskeistä on kuitenkin huomata se, miten saatu huomio vaikuttaa lapsen kehitykseen. Jos lapsen ainoa tapa saada huomiota on negatiivinen huomio, on tällä vaikutuksia siihen, millaista identiteettiä hän jatkossa itselleen rakentaa.

Saamansa huomion kautta lapsi muodostaa käsitystä itsestään. Ulkoa päin tullut palaute siis toimii eräänlaisena peilinä sille, miten lapsi kokee voivansa käyttäytyä ja mitä häneltä odotetaan. Tätä kautta lapselle muodostuu identiteetti, joka ei välttämättä vastaa sitä, mitä lapsi itse tahtoisi olla. On havaittu, että tytöt tyypillisesti saavat huomiota ulkonäkönsä, pojat taas suoritustensa ansiosta. Tämänkaltaiset kehityskulut vaikuttavat siihen, mitä valintoja yksilö myöhemmin pitää elämässään mahdollisina. Vaikka lapsella ei olisi siis konkreettisia esteitä esimerkiksi tietylle harrastus- tai uravalinnalle, hän saattaa kokea, ettei hänen ole mahdollista tehdä haluamallaan tavalla, koska ei tällöin saisi ympäristön hyväksyntää osakseen.

Päivittäisen vuorovaikutuksen kautta tapahtuva itsemäärittelyprosessi vaikuttaa siis monipuolisesti sekä tasa-arvoon että yhdenvertaisuuteen. Yksi osoitus tästä on Opetushallituksen selvityksessä esille tuotu tulos sukupuolen vaikutuksesta ammatinvalintaan. Selvityksen mukaan tytöistä noin viidesosa ja pojista kolmannes arvelee, että sukupuolella on merkitystä heidän ammatinvalintansa kannalta. Noin joka kahdeksas pojista on myös sitä mieltä, että omalle sukupuolelle epätyypillinen ammatti voi aiheuttaa ongelmia seurusteluosuhteissa. Viimeisten vuosikymmenten aikana tasa-arvohankkeet ovat suuntautuneet erityisesti tyttöjen valintojen laajentamiseen, minkä vaikutukset ilmenevät näissä tuloksissa. Tytöt ovat valmiimpia koulutus- ja uravalintoihin sukupuolelle ei-tyypillisiltä aloilta. Edellä esitetyn perusteella voidaan huomata, että sukupuolella on merkitystä, vaikka Suomea onkin totuttu pitämään tasa-arvoisena maana. Samalla tapaan voidaan myös pohtia, millä tavoin esimerkiksi kansallisuus tai seksuaalinen suuntautuminen vaikuttaa siihen, mille alalle yksilö kokee voivansa suuntautua.

Sukupuolen ja temperamenttikysymysten lisäksi aiheellista on pohtia myös sitä, miten muut yksilölliset asiat vaikuttavat huomioon ja sitä kautta itsemäärittelyyn. Miten jokaisessa oppilaassa voitaisiin huomioida yksilöllisiä ominaisuuksia ja tukea jokaisen oppilaan positiivista kokonaisvaltaista kasvua ja monipuolista kehittymistä? Entä millainen tilanne on erityisen tuen tarpeessa olevalla oppilaalla?

### 3.3 Resurssit

Lähtökohtana pitämämme organisaatioteorian mukaan resursseina voidaan nähdä koulun tai päiväkodin fyysiset puitteet kuten tilat, lelut ja työvälineet, sekä ympäristön tarjoamat konkreettiset, sosiaaliset ja kognitiiviset mahdollisuudet. Resursseja ovat myös kotona, päiväkodissa ja koulussa toimivat kasvattajat, lapset ja koko ympäröivä yhteisö sekä heidän ammatillinen asiantuntemuksensa. Tämän oppimateriaalin yhteydessä on myös tärkeää pohtia mitkä ovat ammattilaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusresurssit – ovatko ne riittävät?

Materiaaliset resurssit ovat usein budjettien rajoittamia. Silti hankintojen, kuten uusien oppimateriaalien, lelujen, pelien ja huonekalujen, roolia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevana ja mahdollistavana tekijöinä on mahdollista harkita jo suunnitteluvaiheessa. Jotta ne palvelevat tasa-arvoista ja yhdenvertaista kasvua, on syytä miettiä hankintojen jokaiselle lapselle viestittämiä arvoja. Satukirjat ja lelut ovat usein länsimaisia ja viestittävät länsimaille tyypillisiä arvoja kuten heteronormatiivisia perhemalleja, länsimaisia kauneusihanteita, keskiluokkaisuutta, hyvät vastaan pahat -asetteluja ja muita vastaavia keskivertoon pohjautuvia normeja. Tästä syystä voikin olla hyödyllistä pyrkiä tietoisesti laajentamaan tarjolla olevaa välineistöä valtavirtaisen länsimaisen kulttuurin ulkopuolelle. Lapset voivat halutessaan tuoda kotoaan itselleen mieluisia leluja, kirjoja, tarinoita ja muita vastaavia osittain kulttuurisidonnaisiakin välineitä ja materiaaleja yleiseen käyttöön. Tällöin kulttuurinen moninaisuus ja yhdenvertaisuus saavat tukea käytännön arjesta.

Rauhankasvatusinstituutin ylläpitämä *Maailmankoulu* tarjoaa monipuolista materiaalia globaalisuuskasvatukseen tueksi. Maailmankoulun matkalaukut ovat oppimateriaalipaketteja, jotka sisältävät monipuolisesti pelejä, videoita, esitelmää ja leikkejä globaalikasvatukseen ja solidaarisuuden kasvattamiseen.

Tasa-arvoiselle ja yhdenvertaiselle kasvatukselle tarvitaan tukea niin rakenteiden, prosessien kuin resurssien tasolla. Resursseja voidaan tietystä määrin lisätä ilman taloudellisten kulujen nostamista keskustelua vanhempien kanssa lapsen yksilöllisyyden huomioimiseksi, pitemmälle vietyinä puolestaan voidaan miettiä esimerkiksi sitä, miten vanhemmat voisivat tulla mukaan päiväkodin tai koulun toimintaan vaikkapa erilaisina teemapäivinä. Vanhemmat voivat järjestäytyä vanhempainyhdistysten kautta ja toimia sen kautta yhdessä sovitussa puitteissa.

Yhteistyötä voidaan hyödyntää myös päiväkodin tai koulun työntekijöiden ja heidän verkostojensa kautta. Esimerkiksi vierasta kieltä äidinkielenään puhuva

päiväkodin tai koulun työntekijä tai vaikkapa tämän elämäkumppani voi pitää oppitunneita lapsille, kuten eräässä tarkastelemassamme päiväkodissa oli tapana. Tuokioita pidettiin kerran viikossa parin kuukauden ajan. Lapset oppivat paitsi uutta kieltä myös ymmärtämään erilaista asumis- ja syömiskulttuuria. Vieraan kielen kehollinen ilmaisu saattaa olla erilaista kuin suomen kielessä, minkä seurauksena varhainen kokemus siitä voi osaltaan vaikuttaa siihen, miten lapsi määrittelee normeja. Tämän kaltainen toiminta osaltaan tukee osallisuutta, sillä sen avulla voidaan saada esimerkiksi huoltajat tai muut yhteisön jäsenet mukaan päiväkodin ja koulun toimintaan. Monenlaisten ihmisten tapaaminen ja aktiivinen heidän kanssaan toimiminen on ensiarvoisen tärkeä osa pyrittäessä kasvattamaan lapsista kulttuurien moninaisuuden tiedostavia ja hyväksyviä, aktiivisia kansalaisia.

Vaikka resurssit voivat olla tiukassa, ammattikasvattajalla on velvollisuus luoda ryhmän sisälle puitteet sille, että kaikkien on mahdollista päästä osalliseksi ryhmän toiminnasta. Käytännössä siis vaaditaan varsinaista toimintakulttuuriin tutustuttamista ja ryhmäytämistoimia, jotta uusi lapsi voi päästä mukaan ryhmän toimintaan. Jos lapsi tulee päiväkotiin tai kouluun kesken vuoden, on muu ryhmä jo ehtinyt tutustua toisiinsa, muodostaa tietynlaisia sosiaalisia normeja ja arvoja. Tämän seurauksena uuden lapsen voi olla hyvinkin hankala tutustua muihin. Jos aikuinen ei huomioi tätä tosiasiaa, lapsi jää täysin yksin ongelmansa kanssa. Eräässä seuraamassamme tilanteessa lapsi huomasi ryhmään tulleen uuden lapsen jääneen yksin ja omalla aktiivisuudellaan pyrki luomaan aktiivisesti vuorovaikutusta tämän kanssa ja siten saamaan tämän sisälle ryhmään. Tällainen toiminta osoittaa kykyä empatiaan ja vastuulliseen toimintaan sekä aktiivista osallisuutta tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen yhteisön luomisessa. Tilanne osoittaa, että myös lapset itse voivat olla ratkaisevia resursseja ja aktiivisia toimijoita yhteisössä ja tällaisia tilanteita voi käyttää kannustavina esimerkkeinä oppilasryhmässä.

Materiaalisten resurssien tulisi myös olla kaikkien käytettävissä muun muassa sukupuoleen, kielelliseen tai kulttuuriseen taustaan, liikunta- tai aistirajoitteisuuteen tai muun erityistuen tarpeeseen katsomatta. Tämä kannattaa huomioida, kun suunnitellaan oppimisympäristöjä kaikkine resursseineen.

Resurssien monipuolisuudesta tai niiden puutteesta huolimatta on paljon mahdollisuuksia luoda koulun tiloista sellaiset, jotka vahvistavat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Jotta tämä on mahdollista, pitää henkilökunnan huomioida lasten ja kulttuurien moninaisuuden vaikutus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Lisäksi jos puutteita havaitaan yhdellä alueella eikä niihin ole mahdollisuutta



vaikuttaa ainakaan välittömästi, tulisi pohtia sitä, millä tavoin näitä puutteita voidaan kompensoida jollain toisella alueella.

### **3.4 Yhteenveto**

Sen sijaan, että luodaan valmis ja yleispätevä menetelmä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kasvatuksen toteuttamiseksi, on tärkeämpää saavuttaa tietoisuutta moninaisuudesta lapsissa sekä lasten kasvuympäristössä, että sitä laajemmin ympäröivissä kulttuureissa. Avainasemassa on myös kyky arvioida ja kyseenalaistaa omia käytäntöjä kasvattajina ja huomioida eri kasvatusympäristöjen vaikutus toimintakykyisyyteemme kasvattajina. Normikriittisyys on tärkeä osa kehittymistä kohti yhteisöllisempää toimintakulttuuria, jossa kaikilla on tilaa olla oma itsensä.

Tehtävämme kasvattajina on haastaa itsemme avartamaan käsitystämme tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisuutta tukevasta kasvatuksesta sekä muovata kasvatuskulttuuriamme sen mukaiseksi. Vaikka tämä tehtävä voi tuntua suurelta, on lohdullista tietää, että tämän haasteen edessä ovat lakimuutoksen myötä kaikki kasvatustyöhön osallistuvat.



## **4 Yhteiskunnallinen näkökulma tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen: Konfliktit organisaatiossa**

*Eveliina Okkonen, Mervi Heikkinen ja Outi Huttunen*

Koulu on todettu olevan yleinen rasismien ilmenemisympäristö tutkimusten mukaan. Koulussa on hierarkkisia rakenteita, jotka mahdollistavat ilmiön syntyminen. Vielä ongelmallisemmaksi tilanne muodostuu, kun opettajat eivät kykene tunnistamaan rasismia ja syrjinnän eri ilmenemismuotoja tai osaa puuttua niihin tehokkaasti. Erilaisuus ja sen pohjalta rakennetut hierarkiat kytkeytyvät ongelmatilanteiden syntyyn. Avainasemassa ei kuitenkaan ole erilaisuuden häivyttäminen, vaan pikemminkin moninaisuuden hyväksyminen osaksi päiväkotij- ja kouluympäristöä. Käytännössä tämä vaatii, että asia huomioidaan yhteisön toimintaa suunniteltaessa monipuolisesti. Huomioimisen pohjalle vaaditaan tietoa ja ymmärrystä siitä, millaisia kehittämistarpeita koulussa on nimenomaan moninaisen oppilasaineksen näkökulmasta, jotta kaikkien keskinäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus voitaisiin turvata.

Tässä luvussa käsittelemme sitä, miten organisaation eri tasoilla voidaan vaikuttaa nimenomaan kiusaamiseen, häirintään, syrjintään, konflikteihin ja ristiriitoihin sekä näiden ennaltaehkäisyyn. Tuomme esille niitä piirteitä, jotka luonnehtivat kiusaamisen mahdollistavaa oppimisympäristöä ja toisaalta myös kiusaamiselta suojaavia tekijöitä. Kiusaaminen lähtee liikkeelle pienistä asioista, jotka sittemmin voivat kumuloitua – saada rakennusaineksia – ympäristössä ilmenevistä toimintatavoista, ihanteista ja arvoasetelmista. Tästä syystä esittelemmekin näitä tekijöitä useasta eri näkökulmasta osana tätä tekstiä.

Tarkastelumme pohjautuu jo aiempien lukujen aikana esiteltyyn Ackerin teoriaan sukupuolittuneista organisaatioista. Ackerin mukaan organisaation, kuten tarkastelemassamme kontekstissa päiväkodin tai koulun erinäisissä käytänteissä ja niitä ohjaavissa rakenteissa, tuotetaan ja uusinnetaan tietynlaisia käsityksiä sukupuolista. Organisaation eri tasoja ovat rakenteet, prosessit ja resurssit. Esittelemme näitä lyhyesti kunkin alaluvun alussa, tarkempaa tietoa niistä löydät oppimateriaalin ensimmäisestä luvusta.

## 4.1 Rakenteet

Kiusaamista, konflikteja ja ristiriitoja ennaltaehkäisevien rakenteiden perustana voidaan nähdä pohjimmiltaan lainsäädäntö, jossa säädetään turvallisen kouluympäristön järjestämisvelvollisuudesta (Perusopetuslaki 29 §). Myös OAJ:n ohjeet koulukiusaamisen ja väkivallan ehkäisemiseksi voidaan luokitella erääksi tekijäksi kiusaamisen vähentämiseksi rakennetasolla. Tarkemmin kiusaamisen ennaltaehkäisyyn ja puuttumiseen liittyviä toimia eritellään erillisessä väkivallan, kiusaamisen ja häirinnän vastaisessa suunnitelmassa, jonka laatiminen on opetuksen järjestäjän lakisääteinen tehtävä.

Rakenteita ovat paitsi nämä lakisääteiset asiakirjat, myös se toimintakulttuurillinen lähestymistapa, joka päiväkodissa tai koulussa on omaksuttu oman toiminnan lähtökohdaksi. Nämä rakenteet voivat omalta osaltaan joko luoda puitteita konflikteille sekä joidenkin lasten syrjimiselle ja kiusaamiselle tai vastaavasti turvata jokaisen yhteisön jäsenen asemaa esimerkiksi välinpitämättömyyden tai ongelmatilanteisiin puuttumattomuuden kautta. Arvot, asenteet ja toimintatavat suuntaavat kunkin päiväkodissa tai koulussa toimivan yksilön toimintaa, olivatpa ne sitten virallisiin suunnitelmiin kirjattuja tai eivät. Piiloisten rakenteiden tiedostaminen on siten tärkeää, kun halutaan kehittää organisaation toimintaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevaksi.

Aiemmissa luvuissa olemme tuoneet esille rakenteellisia toimintatapoja, joiden avulla voidaan ennaltaehkäistä erilaisia konflikteja. Näitä ovat esimerkiksi koko koulun sitoutuminen mukaan osallisuuden ja yhteisöllisyyden lisäämiseen ja tiettyjen erityisen toimintamallien, kuten välittämisen pedagogiikan, hyvekasvatuksen tai Filosofiaa lapsille -ohjelman, hyödyntäminen luokkahuoneessa. Näiden keinojen avulla luodaan luokan kaikessa toiminnassa läsnä olevaa toimintakulttuuria, joka vähentää ristiriitoja synnyttäviä tilanteita. Lisäksi ne myös voivat auttaa kehittämään ongelmanratkaisutaitoja, jotka ovat erityisen tärkeitä silloin, kun konflikteja ilmenee. Luovan ongelmanratkaisun lisäksi tarvitaan myös konkreettista suunnittelua ongelmatilanteisiin puuttumiseksi ja järjestyneiden toimintatapojen kehittämiseksi.

Eräs ongelma kiusaamisen ennaltaehkäisyn ja siihen puuttumisen näkökulmasta on se, että perusopetuslaissa ei tarkasti säädetä, millaisiin toimiin tulisi käytännössä ryhtyä. Mitä yksittäisen opettajan tulisi omassa luokassaan asian hyväksi tehdä? Paljon vastuuta jää opettajille, koulun johtajalle – rehtorille, sekä mahdollisesti myös vanhempainyhdistykselle. Nämä kukin omalta osaltaan

rakentavat koulun toimintakulttuuria. Voidaankin nähdä, että tämä on yksi kiusaamisen mahdollistavista rakennetason ongelmista, jotka kaipaavat muutosta.

## 4.2 Prosessit

Sukupuolistuneiden organisaatioiden teorian mukaan prosesseja ovat jaot, vuorovaikutus, symbolit ja mielikuvat sekä itsemäärittely. Voidaan siis ajatella, että päivittäinen kanssakäyminen ja sitä jäsentävät toimintatavat ovat organisaation prosessitasoa. Juuri prosessitaso on keskeinen kiusaamisen, väkivallan, konfliktien ja syrjinnän näkökulmasta. Millä tavoin esimerkiksi luomme päivittäisessä vuorovaikutuksessamme puitteita joidenkin lasten toisarvoisuudelle? Entä millä tavoin voidaan vaikuttaa niin, että toisarvoistumista ei tapahtuisi? Nämä kysymykset ovat huomattavan laajoja ja kontekstisidonnaisia, minkä vuoksi aiheeseen onkin syytä paneutua pitkällisemmin.

Kerätessämme tutkimusaineistoa tämän oppimateriaalin pohjaksi havaitsimme jo lyhyiden tarkkailujaksojemme aikana joitakin räikeitä väkivaltatilanteita. Väkivaltaa havaittiin etenkin poikien keskinäisessä kanssakäymisessä, minkä voidaan nähdä tietyllä tapaa liittyvän *niin kutsutun hegemonisen maskuliinisuuden* tematiikkaan. Poikien leikit sisälsivät jo itsessään usein selvää kisailua ja taisteluita, mutta joissakin tilanteissa kilvoittelu kärjistyi niin, että vaadittiin välitöntä aikuisen puuttumista. Tällaisten tilanteiden ohella päiväkodissa ja koulussa tapahtuu myös systemaattista kiusaamista, aikuiselta tietämättömiin jääviä konflikteja, piiloista syrjintää ja monia muita ongelmallisia prosesseja. Nämä kaikki vaikuttavat siihen, miten turvalliseksi lapset ja nuoret kokivat koulun ja millaiseksi heidän on oman käsityksensä mukaan kasvettava, jotta he saavuttavat turvallisen aseman. Voidaankin nähdä, että mitä vähemmän konflikteja ja kiusaamista aiheuttavia prosesseja taustasyineen tiedostetaan, sitä enemmän luodaan tilaa joidenkin oppilaiden marginalisoimiselle.

Prosessien avulla voidaan myös ennaltaehkäistä ryhmän sisäisiä konflikteja ja ristiriitoja. Eräs tällaisilta ongelmilta suojaava tekijä on me-hengen luominen ryhmän ja koko yhteisön sisälle. Ryhmäyttämiseen panostaminen ja tasaveroisen ilmapiirin luominen ovat hyviä puolustusmekanismeja kiusaamista vastaan. Myös yleisestä keskustelukulttuurista olisi luotava sellainen, ettei lapsia leimattaisi ja luokiteltaisi jonkin tietyn piirteen vuoksi. Leimaaminen voi liittyä esimerkiksi siihen, miten puhutaan persoonallisuudeltaan erilaisista yksilöistä tai tietyistä toiminnan muodoista. Keskustelukulttuuria tulisi voida luonnehtia luottamukselliseksi ja kiinnostuneeksi, olisi siis pyrittävä saamaan kaikkien

yhteisön jäsenten ääni kuuluville ja arvostettava esille tuotuja näkökulmia. Lapsia on tärkeä kannustaa tuomaan esille kokemiaan epäkohtia, konflikteja ja kiusaamista ennakoivia ongelmatilanteita, jotta asioihin voitaisiin puuttua riittävän aikaisin. Jos osa lapsista nimetään kielikelloiksi tai jopa vankilaslangista tutuiksi vasikoiksi, on varmaa, että tämä hankaloittaa ongelmallisten tilanteiden selvittämistä. Kantelijaksi leimautuminen johtaa usein sosiaaliseen eristämiseen, minkä vuoksi aikuisille kertomisesta tulee helposti kielteinen asia. Aikuisen onkin syytä olla tarkka siinä, miten hän suhtautuu lapsen tapaan tuoda konflikteihin liittyviä havaintojaan esille.

Pelkkä ilmapiiriin ja me-henkeen panostaminen eivät riitä kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, vaan on tärkeää, että kiusaamisesta yleensäkin keskustellaan pitkin vuotta, sillä näin kynnyks tapausten esille tuomiseksi madaltuu. Tätä varten KiVa-ohjelmaan sisältyy oppimateriaaleja, joiden kautta aiheita voidaan lähestyä samalla antaen lapsille uusia näkökulmia muiden kanssa toimimiseen ja omien toimintatapojen arviointiin. Ei siis ole syytä olettaa, että pelkästään jollain yksittäisillä toimilla voitaisiin taata koulun muuttuminen turvallisesti työskentely-ympäristöksi ja sen pysyminen sellaisena. Tärkeää on, että kiusaamista, väkivaltaa, syrjintää ja häirintää vastustetaan kaikilla organisaation tasoilla ja että tämä pyrkimys tulee esille päivittäisten prosessien yksinkertaisimmassakin muodoissa.

#### **4.2.1 Jaot**

Aiemmin tässä oppimateriaalissa olemme tuoneet esille, miten aikuinen voi jakoja tehdessään vahvistaa stereotyyppisiä käsityksiä esimerkiksi terveydentilaltaan erilaisista tai eri kulttuuritaustaisista lapsista. Samaan tapaan myös ainainen jako tyttöihin ja poikiin voi saada aikaan ei-toivottuja yleistyksiä siitä, millaisia kunkin sukupuolen edustajien oletetaan olevan.

Myös lapset itse tekevät jakoja keskenään. Esimerkiksi ihanteet luonteenpiirteiden tai harrastusten suhteen saavat aikaan sen, että ryhmän sisällä osaa lapsista arvostetaan ja osaa puolestaan ei. Joku saattaa saada hissukan roolin ryhmässä, kun taas toista pidetään hauskuuttajana. Jakojen tekeminen jollain tietyllä perusteella saattaa saada aikaan sen, että toisten lasten asema ryhmän hierarkioissa on aina vahvempi kuin jonkin toisen. Tällä voi olla vaikutusta erilaisten konfliktien, syrjinnän ja jopa kiusaamisen syntyyn. Tiukkoja jakoja millä tahansa perusteella tulisikin kyetä aika ajoin purkamaan, jotta jokainen lapsista saa mahdollisuuden tehdä itseään näkyväksi myös muilla kuin hänelle ominaisina

nähdyllä tavoilla. Näin hän saa mahdollisuudet kehittää taitojaan monipuolisemmin.

Kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten olisi kyettävä tekemään moninaisuus jokaista koskevana asiana. Jakojen tekemiseen olisi puututtava paitsi omassa toiminnassa myös lasten keskinäisissä prosesseissa. Jakoperusteiden vaihtelevuus ja siihen kannustaminen ovat yksi tapa tähän. Tärkeää on kuitenkin huomata, että moninaisuuden näkeminen osana jokaista yksilöä vaatii aktiivista toimintaa.

#### **4.2.2 Vuorovaikutus**

Kiusaamisen yhteydessä on totuttu keskustelemaan yksilöön liittyvien syiden vaikutuksesta kiusatuksi joutumiselle. Arkikeskusteluissa myös vanhempien kanssa on tavanomaista törmätä perusteluun ”mutta sittenhän lapsi joutuu kiusatuksi.” Kiusaamiseen suhtaudutaan kuin asiaan, joka on ja pysyy. Tämän johdosta useat uskovatkin, että paras tapa ennaltaehkäistä kiusaamista on pyrkiä pitämään huolta, että oma lapsi täyttää normit mahdollisimman hyvin, jottei hän vain joutuisi muiden silmätikuksi. Tätä käytetään perusteluna esimerkiksi samaa sukupuolta olevien pariskuntien adoptio-oikeutta vastaan tai pyrittäessä ylläpitämään vanhoja sukupuolten mukaisia jakoja esimerkiksi ulkonäön ja harrastusten suhteen.

Kiusaamisen voivat laukaista yksilölliset tekijät, kuten persoonallisuudenpiirteet, ulkonäköön liittyvät seikat tai yksilön henkilökohtainen tausta. Tästä huolimatta kiusaaminen on vahvasti ryhmäsidonnainen ilmiö. Kiusaaminen liittyy tyypillisesti ryhmän sisäisiin suhteisiin, joissa osa yksilöistä pyrkii kohottamaan statustaan. Huomion ja suosion hakeminen vertaisryhmän jäseniltä on tyypillinen kiusaamiseen johtava syy. Loppujen lopuksi ei voidakaan sanoa, että kiusatuksi joutumisessa olisi todella synnä jokin yksilön ominaisuus, sillä kiusatuksi voi joutua olipa hoikka tai ylipainoinen, varakkaasta tai vähävaraisesta perheestä, harrastipa sukupuolelleen tyypillisiä harrastuksia tai ei. Mikä tahansa kiusattuun liittyvä asia voidaan kääntää häntä vastaan. Kiusaamisessa on tyypillisesti taustalla valtasuhdekamppailuja, joita ei saada lakkaamaan tekemällä yhteisön jäsenistä homogeenisiä keskenään.

Sen sijaan, että hyväksymme kiusaamisen ja pyrimme vain yhdenmukaistamaan koko ikäluokan kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, pitäisi meidän kyetä pohtimaan, mitkä rakenteet, asenteet, käsitykset ja käytännöt ylläpitävät kiusaamiseen johtavia kehityskulkuja. Eräs keskeinen kiusaamiseen ja kouluväkivaltaan liitettävissä oleva ilmiö on niin kutsuttu hegemoninen

maskuliinisuus, johon tässä tekstissä viitattiin lyhyesti jo aiemmin. Hegemonisella maskuliinisuudella tarkoitetaan yleisesti hyväksyttyä käsitystä miehestä ja mieheydestä. Hegemoniseen maskuliinisuuteen voidaan nähdä kuuluvan tietynlaisia ideaaleina nähtyjä ominaisuuksia, kuten heteroseksuaalisuus, menestys ja tunteidenhallinta. Valta-asema suhteessa naisiin ja ei-hegemonisesti maskuliinisiin miehiin on osa hegemonisen maskuliinisuuden käytäntöä.

Koulukontekstissa hegemoniseen maskuliinisuuteen voidaan yleisesti liittää esimerkiksi urheilullisuus, rohkeus, seikkailunhalu ja voima. Lapsen tai nuoren tavoitellessa miehisyiden ideaalia ja kaveriporukan suosiota seurauksena voi luontevasti olla voimankäyttö suhteessa itseä heikompiin, onhan valta-asema keskeinen osa hegemonista maskuliinisuutta.

Edellä selitetyn perusteella voidaan kysyä, missä määrin luomme kasvualustaa kiusaamiselle ja konflikteille, jos aktiivisesti ylläpidämme niin sanotun miehisen miehen ideaalia. Jos aktiivisesti vahvistamme ajatusta, että miesten tulee olla miehiä ja naisten naisia, saatamme samalla ruokkia näihin sukupuolistereotyyppioihin liittyviä ongelmia. Kiusaamisen ohella myös seksuaalinen häirintä on eräs vakava seuraus sukupuoliin liitettyjen käsitysten ylläpitämisestä.

Kiusaamisen voidaan nähdä olevan tietyssä määrin opittua toimintaa, jota motivoi toisaalta lapsen saavuttama vallan tunne, toisaalta myös vertaisryhmältä saatu arvostus. Tutkimuksissa on todettu, että kiusaaja saa toiminnastaan vain harvoin negatiivista palautetta vertaisryhmältään. Myönteistä vahvistusta lapsi puolestaan saa silloin, kun muut esimerkiksi nauravat kiusatulle tämän joutuessa kiusaamisen johdosta noloon tilanteeseen.

Tehtyjen kiusaamiskyselyjen mukaan kolmannes yläkouluikäisistä on sitä mieltä, että kiusaamalla saa arvostusta. Tämän vuoksi kiusaaminen vain jatkuu, jos siihen ei puututa järjestelmällisesti. Onkin ehdottoman tärkeää, että aikuiset puuttuvat kiusaamiseen ja pyrkivät ennaltaehkäisemään sitä määrätietoisesti. Vuorovaikutus ja sen solmukohdat ovat näin keskeinen osa sitä, joutuvatko jotkut lapset kiusatuiksi vai eivät.

Vuorovaikutuksen merkitystä kiusaamisen ja syrjinnän ennaltaehkäisyn kannalta on aiheellista tarkastella hyvin laajasti. Lapset ja nuoret oppivat jatkuvasti aikuisten asettamasta esimerkistä. Jos aikuinen omalla toiminnallaan, asenteillaan, tekemillään ja tavallaan puhua tuo esille omaa näkemystään vaikkapa tietyn ihmisryhmän arvosta tai näille ominaisista piirteistä, luo hän samalla puitteita kyseiseen ihmisryhmään kuuluvien yksilöiden marginalisoimiselle. Jo pieni lapsi osaa tulkita aikuisen hienovaraisempiakin tapoja tuoda esille arvostustaan tai sen puutetta. Siksi kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten on syytä pyrkiä tulemaan



tietoisiksi omista ennakkoluuloista tai stereotyyppioista, muuten seurauksena voi olla, että tulee huomaamatta opettaneeksi jotain sellaista, mitä ei todellisuudessa lasten haluaisi oppivan.

Tutkimuksissa on havaittu, että sekä tytöt että pojat käyttävät niin suoria kuin epäsuoriaakin kiusaamisen muotoja. Jos esimerkiksi ryhmän poikien ei havaita käyttävän suoraan havaittavia fyysisiä tai verbaalisia kiusaamisen muotoja, ei tulisikaan tällöin olettaa, että kiusaamista ei heidän keskuudessaan esiinny. On käytettävä kiusaamisen ennaltaehkäisemiseen liittyviä toimenpiteitä, sekä kyettävä olemaan herkkä, jotta mahdolliset kiusaamistilanteet tunnistetaan riittävän ajoissa ja niihin pystytään siten puuttumaan ennen kuin ne ovat kärjistyneet. Joissakin tapauksissa luokan vuorovaikutuksen videointi tuottaa opettajalle hyödyllistä tietoa oppilaiden keskinäisistä vuorovaikutussuhteista. Lisäksi erilaiset sosiogrammit ovat keino selvittää oppilaiden keskinäisiä suhteita.

Vuorovaikutuksen kannalta keskeistä on opetella lasten kanssa tiettyjä sosiaalisen kanssakäymisen kannalta tärkeitä taitoja. Sellaiset asiat kuin **myötätunto, impulssikontrolli ja ongelmanratkaisukyky** ovat tärkeitä asioita ystävyysuhteiden solmimisen ja ylläpitämisen sekä ryhmässä toimimisen mahdollistamiseksi. Näitä taitoja olisi tärkeä myös harjoitella kaikkien lasten kanssa kaikessa arjen toiminnassa. Siten ei tulisikaan tehdä eroa sen suhteen, kannustetaanko esimerkiksi poikia myötätunnon osoittamiseen, tai millaiseen itsehillintään kannustetaan kulttuuritaustaltaan erilaisia lapsia. Kaikki lapset tarvitsevat näitä taitoja sitä enemmän, mitä vanhemmiksi he kasvavat, ja siksi niihin panostaminen on tärkeää niin tasa-arvon kuin yhdenvertaisuudenkin kannalta. Toisaalta nämä samaiset taidot ovat tärkeitä myös aikuisille. Myötätunnon, impulssikontrollin sekä ongelmanratkaisukyvyn aktiivinen kehittäminen on siten hyväksi myös niin vanhemmille kuin opettajillekin, jotka joutuvat kohtaamaan monenlaisia konfliktitilanteita yhdessä lasten kanssa.

**Leikkien tukeminen** on tärkeä osa kiusaamisen ennaltaehkäisyä varhaiskasvatuksen piirissä. Leikissä lapsi oppii vuorovaikutustaitoja ja saa harjoitusta monilla muilla kehityksensä kannalta keskeisillä osa-alueilla. Jokaisen lapsen mahdollisuudet leikkiä yhdessä vertaisryhmään kuuluvien kanssa ovatkin keskeinen asia niin kiusaamisen ennaltaehkäisyn kuin myöhemmänkin elämän kannalta. On siis tarkkaan pohdittava, miten marginalisoitumisen riskissä oleville, kuten maahanmuuttajille tai erityisen tuen tarpeessa oleville oppilaille, saadaan taattua yhtäläiset mahdollisuudet leikkiin ja ystävyysuhteiden rakentamiseen. Jos näin ei tehdä, luodaan toimintakulttuurista epätasavertaista.

Lasten ja nuorten **eettisen ja moraalisen kehityksen tukeminen** on kiusaamisen, syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisyn perusta. Arjen tilanteet ovat niin monenlaisia, että ei ole hedelmällistä opettaa lapsia vain ulkoisen pakon alla toimimaan tietyllä tavalla. Kyseenalaistamattomat opetukset unohtuvat helposti, eikä lapselle muodostu niihin niin suurta motivaatiota kuin niihin asioihin, jotka hän ymmärtää ja sisäistää osaksi arvomaailmaansa. Tästä syystä eettiset ongelmanratkaisutaidot ja moraalikasvatus kuuluvat myös pienille lapsille. Lasten näkemysten kuuleminen ja erilaisista kokemuksista ja näkökulmista keskustelu kantaa kauemmas.

#### **4.2.3 Symbolit ja mielikuvat**

Suomalainen yhteiskunta rakentuu oletukselle heteroseksuaalisuudesta. Tämä niin kutsuttu heteronormatiivisuus ilmenee esimerkiksi siinä, millä tavoin vaikkapa käsityö on perinteisen jaon mukaan käsittänyt tekstiilityötaitojen opettamisen tytöille ja teknisen osaamisen harjaannuttamisen pojille. Jaon pohjalla voidaan nähdä ajatus siitä, että tekstiilipuolen hallitsevan tytön ja tekniset hommat osaavan pojan myöhemmällä iällä muodostaessa parisuhteen on syntyneessä perheessä kaikki tarvittava perusosaaminen. Samaan perustuu myös jako miesten ja naisten hommiin. Ajatus toisilleen vastakkaisista ja toisiaan täydentävistä sukupuolista perustuu kulttuurisesti rakennettuihin käytäntöihin. Nykyisessä yhteiskunnassa sukupuoliperustaiselle työjaolle ei ole olemassa agrariiyhteiskunnan mukaista käytännöllistä perustetta – nainen hoitaa kodin ja perheen parissa tehtävän työn ja mies kodin ulkopuolella ja etäämpänä tehtävän työn. Heteronormatiivisuus saa aikaan monia sellaisia käytäntöjä, jotka aiheuttavat eriarvoisuutta heteroseksuaalisten ja muiden seksuaalisten suuntautumisten välillä.

Lasten ja nuorten parissa heteronormatiivisuus ilmenee esimerkiksi siinä, että tyttöjen ja poikien välisiä suhteita nimitetään helposti tykkäämiseksi. Taaperoiässä alkanut kaverisuhde leimataan nopeasti varhaiseksi heteroseksuaaliseksi kiinnostukseksi, olivat osapuolet itse sitten mitä mieltä tahansa. Tämä johtaa helposti konflikteihin toisaalta ”rakastavaisiksi” nimitettyjen kesken ja toisaalta heidän ja muun ryhmän välillä. Samalla vaikutetaan negatiivisesti siihen, millaisia kaverisuhteita lapset ja nuoret kokevat mielekkääksi muodostaa.

Lasten ja nuorten vertaissuhteita määritellään usein heteronormatiivisesti, vaikka kyseessä voisi olla tilanne, joka on todellisuudessa lähempänä koulukiusaamista kuin oikeaa välittävää suhdetta. Suhteiden normittaminen pohjavireeltään romanttisiksi voikin johtaa siihen, että vakavia ongelmia

vähätellään. Esimerkiksi häirinnäksi luettava vihjailevat puheet ja eleet, fyysisen koskemattomuuden loukkaaminen ja muu ei-toivottu huomio kuitataan usein ”rakkaudesta se hevonenkin potkii” -tyyppisellä ilmaisulla sen sijaan, että pyrittäisiin kitkemään lievimmätkin häirinnän muodot jo niiden ensi ilmentymisestä lähtien. Lisäksi on erittäin tärkeää opetella osoittamaan välittämistä toista ihmistä kunnioittavasti.

Samaan tapaan myös tyttöjen mieltäminen vastuullisiksi ja harkitseviksi, poikien taas villeiksi, impulsiivisiksi ja vastuuttomiksi johtaa monenlaisiin ongelmiin. Vastuu seksuaalisesta häirinnästä ja jopa hyväksikäytön kohteeksi joutumisesta voidaan siirtää tytölle, jota saatetaan syyllistää tilanteesta. Tällainen toiminta johtaa pitkällä aikavälillä monenlaisiin ongelmiin, jossa yhden sukupuolen vastuu omasta ja muiden toiminnasta ylikorostuu, kun taas toisen vastuu minimoidaan. Samalla luodaan puitteita rakenteelliselle seksuaalisen häirinnän hyväksymiselle ja pakotetaan tytöt rajoittamaan toimintaansa poikia enemmän, jotta oikeus koskemattomuuteen ja omaan tilaan säilyisi ennallaan.

Tällaisen sukupuoleen perustuvan epätasa-arvoisen kohtelun voidaan nähdä olevan yhteydessä monenlaisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin, kuten väkivaltaan. Suomi saikin vuonna 2008 YK:n alaiselta CEDAW-komitealta huomautuksen, jonka mukaan Suomen olisi kiireellisesti ryhdyttävä kehittämään toimia naisiin kohdistuvaan väkivaltaan puuttumiseksi muun muassa lisäämällä sukupuolitetietoisia aiheita käsitteleviä sisältöjä varhaiskasvatukseen- ja luokanopettajakoulutuksiin sekä puuttamalla seksuaaliseen häirintään, joka on tutkimusten mukaan erittäin yleistä erityisesti nuorten naisten keskuudessa (jopa 50 % 15 vuotta täyttäneistä). Helmikuussa 2014 Suomi sai jälleen komitealta lisää suosituksia naisiin kohdistuvan väkivallan, moniperusteisen syrjinnän ja monien muiden naisiin kohdistuvien ongelmakohtien huomioimiseksi ja tehokkaan puuttumisen varmistamiseksi.

Tiukkojen sukupuolistereotyyppien ylläpitäminen voi aikaansaada paitsi häirinnän ja hyväksikäytön kaltaisten rikosten oikeuttamisen, myös luoda perustaa kiusaamiselle. Jos yhteisössä on luotu selvät normit sen suhteen, millaiselta on näytettävä, miten käyttäydyttävä ja millainen oltava yleisiltä ominaisuuksiltaan, voi seurauksena olla normeja täyttämättömien yksilöiden toisarvoistuminen. Jos vaikkapa yleisesti korostettuna ihanteena ovat erilaiset liikuntaan liittyvät lajitaidot, millaiseen asemaan tämä asettaa ne lapset, joilla on ongelmia motoriikan suhteen? Tai jos luokan seinillä olevissa kuvissa on vaaleita, hoikkia heteropareja, miltä näyttävät niiden lasten perheet, jotka poikkeavat tästä ihanteesta räikeästi? Normeista onkin tärkeä keskustella, ja niitä on syytä pohtia kriittisesti. Jos yhdelle

ryhmälle annetaan valtaa suhteessa muihin jonkin tällaisen ihanteen vuoksi, omaksuvat myös lapset helposti vähättelevän suhtautumisen marginaalissa oleviin. Entä millä tavoin opettaja kykenee puuttumaan syrjityksi joutuneen oppilaan kohteluun ja parantamaan tämän asemaa, jos opettaja itsekkin vahvasti puoltaa jonkin ominaisuuden paremmuutta suhteessa toisiin?

#### **4.2.4 Itsemäärittely**

Kiusaaminen ja erilaiset konfliktit rakentuvat lukuisille erilaisille prosesseille, kuten aiemmin esiteltujen prosessiulottuvuuksien perusteella voidaan huomata. Päivittäisissä erilaisissa tilanteissa luodaan pohjaa joko väkivallattomuudelle tai vastaavasti statuskamppailuille ja stereotypioille. Se, mitä arvostetaan, vaikuttaa olennaisesti kiusaamiseen ja esille tuomiseen. Jos lapsi esimerkiksi ajattelee, että hänen kiusaamisensa on oikeutettua, koska hän ei täytä vaikkapa ulkonäölle asetettuja normeja, ei hän myöskään halua tuoda kiusaamista aikuisten tietoon. Tästä syystä onkin tärkeää miettiä, millaisia itsemäärittelyn aineksia päiväkodin ja koulun arki lapselle antaa. Lapsen tulisi saada kokea, että vaikka hänellä olisikin esimerkiksi sosiaalisten taitojen suhteen kehittämisen tarpeita, hän itsessään on arvokas osa yhteisöä ja että erilaisuus on voimavara, ei haittatekijä.

### **4.3 Resurssit**

Resursseja ovat Ackerin mukaan toisaalta erilaiset aineelliset resurssit, kuten fyysinen oppimisympäristö tiloineen, välineineen ja oppimateriaaleineen, sekä toisaalta myös aineettomat resurssit, kuten henkilöstön riittävä tietämys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Resurssit vaikuttavat omalta osaltaan yhteisön mahdollisuuksiin ennaltaehkäistä kiusaamista ja ristiriitoja ja puuttua niihin niiden ilmetessä.

Kuten jo aiemmin olemme tuoneet esille, kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten on syytä miettiä, millaisia oppimateriaaleja ja muita resursseja päivittäisessä toiminnassa hyödynnetään. Tämä näkökulma on erityisen tärkeä siksi, että lapset ja nuoret muodostavat ympäristönsä perusteella koko ajan käsityksiä normaalista, ihanteellisesta ja tavoiteltavasta. Samalla he muodostavat myös hierarkioita sen suhteen, miten esimerkiksi erilaisia kulttuureja tai taitoja arvostetaan. Jos toimintaympäristössä arvostuksenkohteet ovat erilaisia ja kilpailuasetelmia tuetaan, seurauksena voi olla erilaisia sosiaalisia ongelmia. Rasismin, syrjinnän ja muiden vastaavien ongelmien ehkäisyn kannalta keskeistä

on, että opettaja pyrkii luomaan tilanteita, joissa vähemmistöjen ääni saadaan kuuluville.

Vähemmistöjen asema osana yhteisöä tulisi tehdä nykyistä näkyvämmäksi. Yksi keino tähän voisi olla, että opettajat kiinnittäisivät nykyistä paremmin huomiota siihen, millaista oppimateriaalia he opetuksessaan hyödyntävät ja millaisia ihmiskuvia he käyttävät vaikkapa opetustilan sisustamisaineistona. Jos oppimateriaalien kuvitus ja tarinat, tarjolla olevat kirjalliset teokset, seinillä olevat julisteet ja kuvat ja muut päiväkodin ja koulun arjessa mukana olevat ihmisiä kuvaavat teokset sisältävät vain heteroseksuaalisia pariskuntia, stereotyyppisiä ydinperheitä sekä valkoisia ja hoikkia ihmisiä, vaikuttaa tämä luonnollisesti lasten käsityksiin siitä, mikä on normaalia ja tavoiteltavaa. Samalla lapset voivat alkaa myös arvottaa näitä näkemiään ihmiskuvia ja asettaa niitä paremmuusjärjestykseen. Tällöin seurauksena voi olla, että vaikkapa eri kulttuurista tulevat lapset joutuvat muiden negatiivisen huomion kohteeksi, koska eivät edusta länsimaisia ihanteita. Onkin tärkeää, että kasvattajat huomioivat myös resurssitason vaikutukset lasten välisiin suhteisiin.

Kiusaamisen ja syrjinnän ennaltaehkäisyyn kannalta tärkeänä resurssina voidaan nähdä riittävä tieto- ja taitopohja. Esimerkiksi KiVa Koulun kaltaiset ohjelmat auttavat kaikkia päiväkodin ja koulun jäseniä luomaan selkeän käsityksen siitä, mihin rajat vedetään ja miten toimitaan erilaisissa tilanteissa. Systemaattinen puuttuminen edellyttää tällaisia selviä pelisääntöjä ja koko yhteisön sitoutumista kiusaamisen ennaltaehkäisyyn. Koko koulun toiminnan sitoutuminen väkivallattoman koulukulttuurin rakentamiseen on merkittävää. Koulun eri toimijatasot – oppilashuoltotyöryhmä, oppilaskunnan hallitus ja vanhempainyhdistys – voivat omalta osaltaan olla rakentamassa aktiivisesti väkivallan ja kiusaamisen vastaista toimintakulttuuria. Esimerkiksi Allies-projektissa on kehitelty napakat, mutta kattavat ohjeistukset siitä, miten oppimisympäristöstä voidaan kehittää väkivallatonta.

Henkilökunnan riittävä tieto- ja taitopohja eivät synny itsestään. Kouluttautuminen ja halu laajentaa omaa osaamista ovat tärkeä osa resurssitasolla tapahtuvaa konfliktien ja ristiriitojen ennaltaehkäisyä. Henkilökunnan asennoituminen erilaisuutta arvostavasti ja yksilöllisyyteen kannustavasti on erittäin tärkeä resurssi, jota ilman toimintakulttuurin kehittäminen on lähestulkoon mahdotonta. Tämän resurssitason voidaankin nähdä osaltaan olevan yhteydessä kasvatus- ja koulutusallalla työskentelevän henkilön interkulttuuriseen kompetenssiin.

#### 4.4 Internet ja muut mediat

Internet on monelta osin hyödyllinen resurssi: sen avulla voidaan hankkia ja välittää tietoa tehokkaasti, ja esimerkiksi tämän koulutuksen kautta nähtävissä on, miten internetiä voidaan käyttää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseen. Internet onkin tuonut mukanaan monia uusia mahdollisuuksia, joita on hyvä hyödyntää myös osana kasvatusta ja opetusta.

Toisaalta internetiin, kuten muihinkin medioihin, sisältyy monia ongelmallisia asioita, joiden vaikutukset korostuvat, jos ongelmista ei olla tietoisia. Netissä tapahtuva kiusaaminen on yksi näistä. Nettikiusaamiseen, samoin kuin esimerkiksi puhelimen välityksellä tapahtuvaan kiusaamiseen, on hankala puuttua, koska se voi tapahtua täysin aikuisilta piilossa. Kasvattajien olisikin syytä tutustua lasten ja nuorten tapoihin käyttää internetiä sekä toisaalta myös nettikiusaamisen ilmenemismuotoihin, muuten puuttuminen on hankalaa. Koulussa voidaan myös opetustuokioissa puhua siitä, millaiset viestit ovat sopivia lähetettäväksi.

Median välittämät ihanteet voivat myös helposti saada aikaan erilaisia konflikteja ja ristiriitoja. Koulussa saatetaan painottaa erilaisia ihmisiä kunnioittavia arvoja, kun taas lapsi ja nuori usein vapaa-ajallaan kohtaa jatkuvasti vertaisryhmäkulttuureissaan tiettyjen ihmisryhmien halveksuntaa, vähättelyä, sortamista ja kiusaamista. Verkon monenlaiset sosiaaliset ympäristöt, kuten keskustelupalstat ja eri asioiden ympärille muodostuneiden ryhmittymien ylläpitämät sivut, tarjoavat välillä sellaistaakin tietoa, jolle todellisuudessa ei ole mitään tutkittua pohjaa. Erilaiset ryhmät voivat välittää keskuudessaan voimakkaita mielikuvia ja ihanteita, jotka leviävät nopeasti myös netin ulkopuolella lapsen vertaisryhmän tietoisuuteen. Ei olekaan täysin yhdentekevää, millaisia arvoja lapsen harrasteryhmissä ja mielenkiinnon kohteisiin liittyvillä sivustoilla edustetaan.

Harjaantumattoman netinkäyttäjän tai tekojensa seurauksia vielä heikosti ennakoimaan kykenevän lapsen on helppo sortua ylilyönteihin. Netissä erilaiset pilkkakuvat ja -tekstit saattavat lähteä leviämään todella nopeasti ja päätyä siten niin tuttuun kuin tuntemattomienkin nähtäville. Ikävä tosiasia on myös, että esimerkiksi kerran nettiin ladattua pilakuvaa voi olla täysin mahdotonta saada sieltä pois enää jälkikäteen. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että kuka tahansa netin käyttäjä voi tavalla tai toisella ladata netissä näkemänsä kuvan koneelleen ja sieltä uudelleen nettiin, vaikka kuva olisikin poistettu alkuperäisestä latauspaikastaan. Samasta syystä toisen ihmisen kuvan lataaminen tai puhelinnumeron lisääminen jollekin verkkosivulle voi saada aikaan suuriakin ongelmia. Nettikiusaamisen ja

harmittomaltakin vaikuttavan pilanteon vaikutuksia voi olla siten hankala arvioida ennalta.

Sen sijaan, että median käyttöä estettäisiin, tulisi lapsia ja nuoria opettaa järkevään tieto- ja viestintätekniiikan hyödyntämiseen. Medialukutaito, netiketti ja yksityisyyden suojeleminen ovat asioita, joista on syytä keskustella koulussa. Rakentava lähestymistapa on hyödyksi myös tässä, sillä ihannehan on, että yksilö oppii hakemaan tietoa sekä arvioimaan ja hyödyntämään sitä itsenäisesti. Siksi onkin hyvä keskustella niistä ristiriidoista, joita median välittämien ihanteiden ja muiden kasvuympäristöjen välille syntyy. Netin käytön ongelmien hahmottaminen voi myös auttaa lapsia ja nuoria ennaltaehkäisemään tahattomia ylilyöntejä, minkä vuoksi asioista keskustelun merkitys korostuu.

Voidakseen havaita nettikiusaamisen ja puuttua siihen aikuisen on ylläpidettävä omaa tietoteknistä osaamistaan. Samaan tapaan aikuisen on oltava myös tietoinen siitä, että eri tahojen ylläpitämät sivut ja sosiaaliset piirit saattavat tarjota hyvinkin väritynyttä ihmiskuvaa. Lapsen viettäessä aikaa tällaisten ihmiskuvien parissa voivat hänen ennakkoluulonsa joitain ihmisryhmittymiä kohtaan kasvaa ennalta-arvaamattoman suuriksi, jos asioista ei keskustella avoimesti. Esimerkiksi rasismi, seksuaalivähemmistöihin kohdistuva syrjintä sekä ylipainoisten tai vartaloltaan muuten yleisestä ihanteesta poikkeavien ihmisten halveeraus ovat hyvin yleisiä ilmiöitä internetissä. Aikuinen ei siten voi olettaa, että hänen ei tarvitse keskustella ihmisten erilaisuudesta ja sen kunnioittamisesta, jos kyseisessä koulussa ei ole kovinkaan paljon niin sanotusta valtakulttuurista poikkeavia lapsia. Lapsi ja nuori törmää näihin asioihin joka tapauksessa, minkä vuoksi on ehdottoman tärkeää, että hän saa niistä asiallista tietoa!

#### **4.5 Yhteenveto**

Päiväkoti ja koulu ovat monella tapaa haastavassa tehtävässä. Toisaalta on pystyttävä takaamaan jokaisen lapsen oikeus tulevan elämänsä kannalta riittävään, laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, perusopetukseen ja jatkokoulutukseen; toisaalta on myös kyettävä tekemään kasvu- ja oppimisympäristöstä turvallinen ja jokaisen lapsen kehitystä monipuolisesti ja yksilöllisesti tukeva. Vaaditaankin jatkuvaa aktiivista reflektiota, lasten ja nuorten kuulemista ja osallisuutta sekä vanhempien mukanaoloa, jotta tämä olisi mahdollista, sillä toisinaan edut saattavat tuntua keskenään ristiriitaisilta. Tässä työssä toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu voi olla toimintaa jäsentävä työkalu.

Konfliktit ja ristiriidat ovat osa jokaisen ihmisen kehitystä, eikä niitä sellaisenaan voida tai ole edes syytä poistaa kenenkään elämästä. Konfliktien rakentavalla käsittelyllä voidaan oppia ymmärtämään eri osapuolia paremmin ja toisaalta rakentaa kestäväää vuorovaikutuspohjaa. Onkin tärkeää pyrkiä tietoisesti opettelemaan monipuolisia konfliktinratkaisutaitoja, koska konfliktit kuuluvat organisaation arkipäivään.

Jotta positiivinen lähestymistapa konflikteihin on mahdollinen, konflikti- ja ristiriitatilanteiden mahdollisuus on syytä tiedostaa, ne olisi kyettävä tunnistamaan, osattava ottaa esille niiden ilmetessä ja tarkastella konfliktia usealta eri puolelta. Tämän jälkeen ongelmia on mahdollista alkaa ratkaista yhdessä. Joskus tämä ratkaiseminen on paras tehdä pienin askelin vaihe kerrallaan. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelu antaa jo syntyneille konflikteille sekä niiden ratkaisupyrkimyksille aikataulun ja raamit, sekä haastaa miettimään konfliktien ennaltaehkäisyä.



## 5 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen organisaatio

*Jenny Selesniemi ja Mervi Heikkinen*

Millainen on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kasvatusorganisaatio? Tässä luvussa identifioimme toimintoja, jotka tukevat toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön järjestämistä kasvatusorganisaatiossa. Tämän luvun tarkoituksena on myös kiteyttää kolmen aiemman luvun keskeisiä sisältöjä sekä konkretisoida, miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat kietoutuvat kasvatus- ja koulutusorganisaation toiminnaksi.

Tarkastelu pohjautuu teoriaan sukupuolistavista organisaatioista, jota olemme käyttäneet koko aihepiirin tarkastelua jäsentävänä, ehkä osin turhaankin jäykistävänä teoreettisena lähtökohtana myös aiemmissa luvuissa. Organisaatiot, kuten päiväkodit ja koulut, ovat modernin yhteiskunnan tuotteita ja ovat syntyneet tarpeesta erityisten tehtävien hoitoon esim. lasten päivähoito, varhaiskasvatus ja koulutus. Organisaation käytännöissä ja niitä ohjaavissa rakenteissa, tuotetaan ja uusinnetaan käsityksiä sukupuolesta. Organisaatiosta voidaan eritellä **rakenteet, prosessit ja resurssit**. Esittelemme näitä lyhyesti kunkin alaluvun alussa. Tarkemman teoreettisen esittelyn löydät ensimmäisestä luvusta. Hyödyntäessämme organisaatioteoreettista lähtökohtaa tarkoituksena on auttaa lukijaa hahmottamaan, miten **kulttuurisesti tuotetut käsitykset sukupuolesta** vaikuttavat päätöksenteon taustalla niin konkreettisiin välineisiin ja tiloihin liittyviin ratkaisuihin kuin pari- ja ryhmäjakoihinkin. Kaikki nämä vaikuttavat edelleen sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen päiväkodissa, koulussa tai muussa kasvatusorganisaatiossa.

Organisaatiota voidaan arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisen näkökulmasta. Tällöin huomio kiinnitetään mm. toimintakulttuuriin, tehtävänjakoon ja päätöksentekoon, jotka heijastelevat organisaation arvoja sekä ovat usein myös sukupuolisesti rakentuneita ja jakautuneita. Tämä luku kuvaa tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kasvatusorganisaation tunnuspiirteitä, ohjeistaa tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen organisaation kehittämiseen sekä antaa myös välineitä muutoksen arvioimiseen.

Tässä oppimateriaalissa käytetään usein termiä organisaatio tai **kasvatusorganisaatio**. Tällä tarkoitetaan muun muassa koulua, päiväkotia tai muuta kasvatusalan organisaatiota. Kasvatusorganisaatioksi voidaan ajatella myös

yksittäinen oppilasryhmä. Oppimateriaalissa esiteltävät asiat ovat näin sovellettavissa myös pienempiin kasvatusyksiköihin.

## 5.1 Rakenteet

Olemme esittäneet, että tiedostetuimpia kasvatusorganisaation rakenteita ovat varhaiskasvatussuunnitelma, perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet, sekä kunta- tai koulukohtainen opetussuunnitelma. Lisäksi olemme käsitelleet kiusaamisen ennaltaehkäisyn suunnitelmaa ja koulun turvallisuussuunnitelmaa. Tasa-arvolain uudistuksen myötä kouluilla on velvollisuus laatia toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jota olemme tässä oppimateriaalissa alkaneet hahmotella.

Kasvatusorganisaation rakenteet muodostuvat muun muassa lainsäädännön kautta, joka määrittelee ja ohjaa opetuksen ja ohjauksen järjestämistä. Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kasvatusorganisaation näkökulmasta keskeisimmät lait ovat laki ja asetus lasten päivähoidosta, perusopetuslaki, yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki sekä työsopimuslaki. Muun muassa näiden lakien kautta määrittyvät erinäiset teemat, joita kasvatusorganisaation suunnitelmissa ja toiminnoissa tulee huomioida.

Kasvatusorganisaation tai oppiryhmän toimintaa ohjaavat arvot ja lähtökohdat, esimerkiksi pedagogia. Olemme maininneet muun muassa välittämisen, osallistamisen ja interkulttuurista pedagogiikkaa, hyve- ja tunnekasvatusta, normikriittisyyttä sekä filosofiaa lapsille -menetelmää. Toimintaa ohjaavien lähtökohtien tunnistaminen ja tiedostaminen mahdollistaa suunnitelmallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön rakentumista. Suunnitelmallinen toiminta ennaltaehkäisee syrjintää, kiusaamista ja väkivaltaa. Syvempi lasten kohtaamien ongelmien tiedostaminen auttaa kasvattajaa huomaamaan koulun rakenteissa mutta myös omassa toiminnassaan tai ajattelussaan mahdollisesti syrjivät tai eriarvoistavat mallit. Omien toimintaa ohjaavien lähtökohtien tiedostaminen auttaa myös ymmärtämään muita sekä heidän toimintansa taustalla vaikuttavia erilaisia tekijöitä.

*Pohdi: Miten sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu oman kasvatusorganisaation opetussuunnitelmassa? Onko koululla tai päiväkodilla jokin tietty pedagogia, jota käytetään toiminnan tukena? Miten siinä huomioidaan sukupuolten tasa-arvo? Miten siinä huomioidaan yhdenvertaisuus?*

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa organisaation, kuten päiväkodin tai koulun, rakennetta. Se ilmaisee organisaation arvoja sekä

toisaalta pyrkii tekemään näkyväksi kasvatusorganisaation ongelmakohtia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen pyrkimisessä sekä toisaalta edistämään niitä. Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun avulla pyritään tukemaan organisaation kehittymistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteuttavaksi. Suunnitelman avulla voidaan auttaa organisaation jäseniä tunnistamaan mahdolliset puutteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ulottuvuuksissa.

### *Organisaatio ja henkilöstörakenne*

Organisaatioita voidaan tarkastella myös fyysisen organisaatorakenteen sekä organisaation henkilörakenteen avulla. Organisaation rakenne osaltaan ilmentää sekä heijastaa muun muassa päätöksenteko- ja suunnittelukulttuuria sekä henkilöstön toimintaa. Tämä ilmenee esimerkiksi siinä, ketkä osallistuvat päätöksenteko- ja suunnitteluprosesseihin, voivatko kaikki halutessaan osallistua organisaation eri prosesseihin ja miten vastuu jakautuu asioiden hoitamisessa henkilöstön kesken. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehtäessä tähän tematiikkaan on erityisesti tarpeen kiinnittää huomiota.

Organisaatorakenteita kuvataan muun muassa käsitteillä litteä (demokraattinen) ja huipukas (byrokraattinen, hierarkkinen) organisaatorakenne. **Litteä organisaatorakenne** tarkoittaa, että organisaatiossa asioiden hoitaminen, päätöksenteko ja suunnitteluprosessi toteutuvat yhteistyössä henkilöstön kesken. Osallisuutta tuetaan esimerkiksi kierrättämällä organisaation tehtäviä ja perustamalla työryhmiä valmistelemaan asioita. **Huipukas organisaatorakenne** mielletään usein strukturoiduksi ja byrokraattiseksi organisaatioksi, jossa valta ja päätöksenteko on jakautunut hierarkkisesti päätöksentekovaltaa omaaville henkilöille. Sekä litteä että huipukas organisaatio voivat olla sukupuolisensitiivisiä työ- tai opiskeluympäristöjä.

Tarkasteltaessa organisaatorakennetta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta voidaan hyödyntää **toimijuuden** käsitettä. Huipukas organisaatio rakentuu eriarvoisille toimijuuksille. Esimiehen ja alaisen suhdetta kuvaa kontrolli ja toisaalta kuuliaisuus. Litteässä organisaatiossa toimijuutta rakentavat muun muassa esteetön tiedonkulku ja yhteisöllinen asioiden ratkaisu. Nämä edesauttavat ja valtauttavat jokaisen organisaation työntekijän toimijuutta sekä vapauttavat organisaation voimavaroja.

Rakenteiden tasolla voidaan puhua **organisaation henkilöstörakenteesta**, joka kietoutuu monella tapaa organisaation fyysisiin rakenteisiin. Organisaation henkilöstörakenteella tarkoitetaan muun muassa sitä, millainen tai miten

organisaation henkilöstö on järjestäytynyt keskenään sekä miten tieto, taito, toiminta ja valta ovat jakautuneet henkilökunnan jäsenten kesken. On tärkeä pohtia edustuksellisuuden kysymyksiä, kuka tai ketkä osallistuvat päätöksenteko- ja suunnitteluprosesseihin sekä tätä kautta määrittävät osaltaan organisaation toimintalinjauksia, varojen käyttöä, tulevaisuuden investointeja ja muita asioita, jotka vaikuttavat kaikkien työhön.

*Pohdi: Millainen on työ- tai opiskelupaikkasi organisaatorakenne? Miten kuvailisit työskentelyorganisaatiosi henkilöstörakennetta?*

Se millaiseksi organisaatio mielletään henkilöstön, oppilaiden ja vanhempien kesken ohjaa myös sitä, millaisia käytäntöjä organisaatiossa tuotetaan.

Se millaista toimijuutta organisaatiossa odotetaan, ohjaa myös sitä, millaisia toimijoita ja toimijuutta organisaatiossa on.

## 5.2 Prosessit

Sukupuolistavien organisaatioiden teorian mukaan prosesseja ovat jaot, vuorovaikutus, symbolit ja mielikuvat sekä itsemäärittely. Näitä on mahdollista tarkastella erillisinä kokonaisuuksina. Tässä luvussa kuvaamme näitä prosesseja tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen organisaation näkökulmasta. Tarkoituksena on kuvata eri prosesseja lyhyesti erillisinä teemoina sekä sitä, miten ne limittyvät ja kietoutuvat toisiinsa. Tämän jälkeen pohditaan, miten vuorovaikutus, symbolit ja mielikuvat sekä jaot heijastuvat organisaation itsemäärittelyyn.

Organisaation toiminnan kehittäminen tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan on pitkäjänteistä työtä. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma avaa näkökulmia myös kasvatusorganisaation kehittämiseen. Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmatyön aluksi on tärkeää keskustella organisaatioissa yhteisesti siitä, mitä tarkoitetaan, kun puhutaan sukupuolten tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Mitä toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkoittaa kasvatusorganisaation perustehtävän ja sen toimintojen kannalta? Ketkä toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ovat tekemässä? Tarvitaanko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa henkilöstökoulutusta? Millä tavalla suunnitelma vaikuttaa organisaation toimintaan, sillä tarkoitushan on, että se vaikuttaa?

Organisaatiokulttuuria ja organisaatiota voidaan tarkastella **sukupuolitietoisuuden näkökulmasta**. Sukupuolitietoinen organisaatio luo myös organisaatiokulttuuria, jossa naiset, miehet ja vähemmistöryhmien edustajat voivat

osallistua päätöksentekoon sekä edetä urallaan. Yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin kiinnitetään erityisesti huomiota. Työntekijöitä arvioidaan ja tunnustetaan heidän pätevyytensä ja taitojensa pohjalta ilman, että tarkastelun pohjana käytetään muita syitä, kuten sukupuolta tai etnisyyttä. Sukupuolitietoinen organisaatio kehittää organisaatiokulttuuria, jossa arvostetaan erilaisia työskentelytapoja ja -tyylejä. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei organisaatiossa tiettyjä työtehtäviä tai toimintatapoja mielletä esimerkiksi stereotyyppisesti naisille tai miehille soveltuviksi: ”naiset ovat huolehtivia, kollektiivisia ja tarkkoja työssään” tai ”miehet ovat tehtäväoriontuneita, aggressiivisia tai työskentelevät mielellään yksin”.

Sukupuolitietoinen ja yhdenvertainen organisaatio tukee työntekijän työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista. Organisaatiossa tunnustetaan työntekijöiden sosiaalisten suhteiden merkitys työpaikan ulkopuolella vanhempina, puolisoina, ystävinä, perheellisinä tai naapureina. Lisäksi organisaatiossa tiedostetaan sukupuolinen ja seksuaalinen moninaisuus sekä perheiden moninaisuus. Jokaisen organisaation tulee luoda ja muokata oma kulttuurinsa sukupuolitietoiseksi sekä yhdenvertaiseksi. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen organisaatio on tehokas ja jokaiselle viihtyisä työskentely- sekä oppimisympäristö.

### **5.2.1 Jaot**

Kasvatusorganisaatiossa tuotetaan jakoja muun muassa työtehtävien, hierarkioiden, palkan sekä vallan ja alaisuuden kautta. Näissä jaoissa myös tuotetaan ja uusinnetaan käsityksiä sukupuolesta sekä sukupuolelle ominaisista tehtävistä, tavoista ja/tai mieltymyksistä. Yhä edelleen osa tehtävistä jaetaan vain sukupuolen perusteella – ilman mitään muuta perustetta.

Työelämä ja organisaation prosessit sisältävät lisäksi jakoja, jotka ovat haasteellisempia havaita ja purkaa. Suomessa on useamman vuosikymmenen ajan käyty keskusteluja naisten ja miesten palkkauksen sekä tulojen eriytymisestä. Useista toimenpiteistä ja tavoitteista huolimatta sukupuolella näyttäisi edelleen olevan merkitystä palkkauksen ja tulojen kohdalla. Sukupuolten välinen palkkaero kapenee hitaasti. Palkkaeron on itseasiassa havaittu kasvavan naisten ja miesten välillä työuran edetessä.

Jaot voivat ilmetä myös olemalla jonkin ryhmän ainoa edustaja opiskelu- tai työyhteisössä. Organisaatioiden ainokaisista on tehty tutkimusta, ja heidän asemaansa on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Ainokaisilla tarkoitetaan henkilöä tai pientä ryhmää, joka edustaa organisaatiossa ainoana omaa etnisyyttään, sukupuoltaan, ikäryhmäänsä tai muuta vastaavaa tekijää. Kasvatusorganisaatiossa

ainokaisia voi olla eri tasoilla henkilökunnan, oppilaiden tai vanhempien keskuudessa. Työntekijöiden keskuudessa ainoa miesopettaja voi kohdata tilanteita, joissa häneen liitetään voimakkaan stereotyyppisiä asenteita, olettamuksia ja tehtäviä koska hän on mies. Tai Intiasta kotoisin oleva opettaja kohtaa tilanteita, joissa muut olettavat hänen osaavan soittaa sitaria.

*Pohdi: Onko opiskelu- tai työyhteisössä havaittavissa eriytymistä tai jakoja, esimerkiksi työtehtävissä, säännöissä tai tiloissa sukupuoleen perustuen? Onko organisaatiossanne ainokaisia? Miten ainokaiset huomioidaan?*

### **5.2.2 Vuorovaikutus**

Vuorovaikutus on kasvatusorganisaatioiden perustoimintaa henkilökunnan, oppilaiden ja vanhempien välillä. Kasvatusorganisaation viralliset vuorovaikutustilanteet rakentuvat oppitunneilla, neuvotteluissa, kokouksissa ja kehityskeskusteluissa. Epävirallisina vuorovaikutustilanteita ovat puolestaan välituntihetket, opettajainhuoneen keskustelut sekä kahvi- ja lounastauot. Epävirallisten ja virallisten vuorovaikutustilanteiden yhdistelmänä organisaatiossa voidaan pitää tilanteita, joissa sovitaan tulevista päätöksistä tai kehittämislinjauksista vapaa-ajan toiminnan lomassa. Tavoiteltaessa tasa-arvoista ja yhdenvertaista organisaatiota on hyvä palauttaa mieleen edellisissä luvuissa käsitellyt asiat: dialogisuus, osallisuus ja demokraattisuus. Nämä toimivat lähtökohtina hyvään, tasavertaiseen vuorovaikutukseen.

Käsittelimme myös väkivaltaa, häirintää ja kiusaamista kasvatusorganisaatioissa. Nämä asiat ovat osa vuorovaikutusta ja voivat myös vaikuttaa siihen, millainen vuorovaikutus organisaatiossa vallitsee. Häirinnän, kiusaamisen ja väkivallan tiedostaminen, huomaaminen sekä asiaan puuttuminen on esiarvoisen tärkeää. Asiasta on myös hyvä keskustella henkilöstön, oppilaiden ja vanhempien kanssa. Organisaatio määrittää, millainen toiminta on hyväksyttyä ja mitä pidetään soveliaana. Vuorovaikutustilanteiden tulisi olla kaikille oppilaille, henkilöstölle ja vanhemmille turvallisia. Ne eivät saisi sisältää minkäänlaista häirintää, väkivaltaa, rasismia, kiusaamista tai seksismiä tai uhkaa tai pelkoa näistä.

Kasvatusorganisaatioiden vuorovaikutus on siirtynyt vauhdilla myös verkko- ja internetpohjaisiin sovelluksiin ja sosiaaliseen mediaan. Kasvatusorganisaatioiden käytössä on esimerkiksi sovelluksia, joita hyödynnetään opetuksen suunnittelussa, arvioinneissa sekä yhteydenpidossa vanhempien kanssa. Sähköisissä viestimissä on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten kommunikoi ja ilmaisee itsensä, mitä viestittää muille sekä miten itseä lähestytään.

Vuorovaikutuksen avulla myös verkostoidutaan, koetaan osallisuutta ja rakennetaan yhteisöllisyyttä.

*Pohdi: Millainen vuorovaikutusilmapiiri työ- tai opiskeluyhteisössä on? Kun sinulla on asiaa, tuletko kuulluksi ja saatko esimerkiksi esimieheltäsi tukea tai apua tarvittaessa?*

### **5.2.3 Symbolit, mielikuvat ja tietoisuus**

Kasvatusorganisaatiot sisältävät symboleita ja niitä luodaan tietoisuuden sekä mielikuvien ohella. Mielikuvien luomiseen liittyy myös vallan ulottuvuus, joka kasvatusalan toimijoiden on tärkeä tiedostaa. Kasvattajan ja lapsen suhde on pedagoginen, ei tasavertainen vuorovaikutussuhde. Tämä määrittyy osaltaan lapsen ja kasvattajan eritasoisista tieto-, taito- ja ymmärrystasoista. Päiväkotien ja koulujen pyrkimyksenä on kasvattaa lapsista ja nuorista vastuullisia, kriittiseen ajatteluun kykeneviä sekä harkitsevia yhteiskunnan jäseniä, jotka myös osaavat vaikuttaa asioihin rakentavasti ja tarvittaessa myös kyseenalaistavasti. Tämän pyrkimyksen mahdollistamiseksi lasten ja nuorten olisi hyvä saada tietoa, kehittää taitojaan laajasti eri oppiaineissa ja elämänalueilla sekä kasvaa osana tasa-arvoista ja yhdenvertaista organisaatiota.

Tietotaito tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista heijastuvat esimerkiksi siihen, millaisia symboleita, kuvia, julisteita koulun tiloissa käytetään ja millaisia esimerkkejä oppilaille tarjotaan oppiaine-, koulutus- tai uravalinnoista.

*Pohdi: Millaisia symboleita organisaatiossasi on? Onko organisaatiossasi huomioitu julkisissa julisteissa tai mainoksissa eri kulttuuriryhmien edustajat ja sukupuoli?*

### **5.2.4 Itsemäärittely**

Ihminen tulee omaksi itsekseen vuorovaikutuksen kautta. Tämä vuorovaikutustilanteiden kautta tapahtuva tuleminen on läpi elämän jatkuva prosessi, ja se jatkuu kaikissa organisaatioissa, joihin ihminen liittyy. Onkin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millaisia käyttäytymisen vaatimuksia, rajoituksia tai mahdollisuuksia organisaation kulttuuri asettaa tälle itseksi tulemisen prosessille. Tukeeko se tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä moninaisuuden arvostamista, olipa henkilö organisaation oppilas tai työntekijä? Organisaatio näin määrittyy ja määrittää itseään siellä toimivien ihmisten, vuorovaikutuksen ja rakenteiden kautta siksi, millainen organisaatio on.

*Pohdi: Annetaanko organisaatiossasi palautetta? Mistä asioista? Onko sukupuoli merkityksellinen organisaatiossasi ja palautteen annossa, miten? Entä sukupuolten tasa-arvo tai yhdenvertaisuus?*

### **5.3 Resurssit**

Resurssit voidaan jakaa fyysisiin ja aineettomiin resursseihin. Fyysisiä resursseja ovat muun muassa oppimisympäristön tila, välineet ja oppimateriaalit. Aineettomia resursseja ovat esimerkiksi kasvatusorganisaation henkilöstön tiedot sekä taidot tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Organisaation tasa-arvokartoitukseen on hyvä sisällyttää myös resursseihin liittyviä kysymyksiä. Organisaatiossa voi olla myös piiloisia resursseja, joita ei osattu hyödyntää tai jotka eivät ole olleet aiemmin tiedostettuja. Piiloinen resurssi voi olla esimerkiksi henkilöresurssi, kuten henkilöllä oleva tietotaito tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista tai TVT:hen liittyvä tietotaito-resurssi. Piiloisten resurssien näkyväksi tekeminen ja niiden hyödyntäminen työyhteisössä lisäävät organisaatioon luovuutta sekä yhteisöllisyyttä tietotaidon jakamisen kautta. Lisäksi piiloisten resurssien hyödyntäminen rakentaa motivoituneita työ- ja oppimisympäristöjä, jossa tietoja ja taitoja arvostetaan.

Oppilaiden vanhemmilla tai isovanhemmilla voi olla tieto-, taito- tai ajallisia resursseja käytettäväksi koulujen toimintaan. Vanhempainliitto on eräs järjestö, joka pyrkii tukemaan oppilaiden osallisuutta kouluissa. Kasvatushenkilöstön ja -organisaation on hyvä muistaa järjestöjen asiantuntemus erityisenä resurssina sukupuolten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Verkostoituminen paikkakunnalla tai valtakunnallisesti toimivien järjestöjen kanssa vahvistaa yhteisöllisyyttä.

- Kouluttaudu toiminnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa.
- Palkkaa tasa-arvokouluttaja työyhteisööne teemapäiväksi tai muuksi vastaavaksi
- Älä ole yksin!
- Toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua on tarkoitus tehdä ja toteuttaa yhdessä 😊

*Pohdi: Millaiset tieto- ja taitoresurssit organisaatiossasi ovat? Millaisia piiloisia resursseja sinulla on?*



## **5.4 Yhteenvetoa: Oppiva tasa-arvoinen ja yhdenvertainen organisaatio**

Oppiva organisaatio on sitoutunut yhteisölliseen oppimiseen, lisäksi se on avoin muutokselle ja innovatiivisuudelle sekä valmis kehittämään toimintatapojaan. Oppivan organisaation ajatukseen kuuluu myös se, ettei se vaan tarjoa henkilöstölle valmiita toimintamalleja tai mahdollisuuksia oppia yksilöinä, vaan ennemminkin rakentaa yhteisöllistä tietopohjaa. Esimerkiksi, kun organisaation yksi henkilö osallistuu koulutukseen, hän kertoo tämän jälkeen koulutuksesta ja oppimastaan muille. Tämän avulla muut voivat myös hyödyntää resursoitua tietoa.

Läpinäkyvyys ja vastuullisuus ovat avainelementtejä luotaessa oppivaa organisaatiota. Jotta toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saadaan juurtumaan organisaatioon, tarvitaan siihen johdon vahva sitoutuminen ja esimerkki. Lisäksi esteetön tiedonkulku johtoportaan ja muun henkilökunnan välillä on tärkeää. Tämä on myös tärkeää organisaation yhteisöllisen oppimisen sekä muutoksen kannalta. Muutosta halutessa ja toteutettaessa suuren osan organisaation henkilöstöstä on myös haluttava muutosta. Näin muutoksesta tulee organisatorinen eikä vain yksittäisten toimijoiden henkilökohtainen muutos.

Organisaation kulttuuri on osa-alue, jossa ihmisten ajatukset, arvot, toiminta ja vuorovaikutus kohtaavat. Tällä tasolla tapahtuu myös epämuodollinen ja kirjoittamaton toiminta ihmisten kesken. Haastavimpana ja usein merkittävimpänä kohtana pidetään tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen organisaatiokulttuurin luomista. Tämä on myös kehittämistyön lähtökohta.

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kasvatusorganisaatiossa on laaja-alainen prosessi. Tasaarvoista ja yhdenvertaista organisaatiota kuvaavia ominaisuuksia ovat dialogisuus, osallisuus ja yhteisöllisyys, moninaisuus, turvallisuus, välittäminen ja demokratia. Näitä ominaisuuksia voidaan tarkastella organisaatioteoreettisesti rakenteiden, prosessien ja resurssien ulottuvuuksilla. Ulottuvuudet voidaan huomioida toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa sekä siihen liittyviä opetustuokioita suunniteltaessa tai toteutettaessa.

## **5.5 Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen organisaation muistilista**

Sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteutetaan systemaattisesti sekä määrätietoisesti organisaatioiden arjessa ja sen omissa käytännöissä.

- Organisaatioilla on työntekijöitä koskeva henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, sekä oppilaita koskeva toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.
- Yhteistyötä tehdään oppilaiden vanhempien, järjestöjen sekä tasa-arvoasiantuntijoiden kanssa toiminnan edelleen kehittämiseksi.
- Henkilökunta saa säännöllisesti koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa.
- Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteutetaan arjen jokapäiväisissä käytännöissä – ei ”mappina hyllyssä”.
- Jokainen organisaation jäsen on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä etenkin johto omalla esimerkillään.
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tärkeitä arvoja, ja ne tuodaan esille koulukohtaisessa opetussuunnitelmassa.
- Sukupuolten tasa-arvo huomioidaan organisaation työryhmissä, päätöksentekoprosesseissa, kehittämisessä ja toimenpiteissä.
- Demokraattisuus, yhteisöllisyys ja osallisuus luovat otollisen maaperän aloitteellisuudelle sekä mahdollisuuden muutokseen. Nämä tekijät lisäävät myös organisaation joustavuutta - huolia tai onnea jaetaan.
- Organisaatio tukee työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista.
- Arvostava ilmapiiri, jossa jokaista arvostetaan sekä tunnustetaan tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena organisaation jäsenenä.

Tavoitteenamme on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kasvatusorganisaatio, jota kehitetään yhteistoiminnallisesti, suunnitelmallisesti ja systemaattisesti rakenne-, prosessi- ja resurssitasoilla.

**TOIMIEN TASA-ARVOON!**

## 6 Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun sykli

*Jenny Selesniemi, Eveliina Okkonen ja Mervi Heikkinen*

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun syklin avulla kuvataan organisaatiossa tapahtuvaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun prosessia neljän vaiheen kautta. Syklin avulla on mahdollista laatia ja toteuttaa koko organisaation, luokka-asteen tai opetusryhmän toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Sykliä voidaan hyödyntää koko opetusvuoden käsittävään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun ja työskentelyyn. Sykliä on mahdollista myös käyttää apuna suunniteltaessa yksittäistä opetustuokiota osana laajempaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.



Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus on hyvä aloittaa tutustumalla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoihin, kuten sukupuolten tasa-arvo, esteettömyys, uskonto tai vakaumus, monikulttuurisuus, vammaisuus, osallisuus, syrjintä, kiusaaminen ja kaveruus. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat ovat laaja kokonaisuus, johon perehtyminen voidaan aloittaa esimerkiksi päiväkodin, koulun tai organisaation kannalta ajankohtaisista teemoista.

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun ja -suunnitelman tarkoitus on olla osa koulun, päiväkodin tai organisaation toimintaa. Sen avulla

tuetaan, selkiytetään ja kehitetään opetushenkilökunnan, muun henkilökunnan ja oppilaiden tavoitteita sekä toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoissa.

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman eräänä ajatuksena on myös se, että luokan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta voisi tulla asiakirja, joka seuraa oppilaiden mukana koko heidän perusopetuksensa ajan, siis eskarista 9. luokan loppuun. Tällöin suunnitelma voi **toimia luokan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskasvatuksen lokikirjana**. Vuosien varrella luokan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kertyy asioita, joita oppilaiden kanssa on käsitelty, toimeenpantu ja arvioitu. Luokan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lokikirjasta on hyötyä esimerkiksi muutostilanteissa, kuten opettajan vaihtuessa. Siitä on helppo seurata mitä ryhmässä/luokassa on tehty ja mitkä ovat tämän lukuvuoden tavoitteet. Lokikirjaa voivat hyödyntää myös oppilaat osana oppilaskunnan toimintaa: mitä nyt pyritään kehittämään ja millä keinoilla?

## 6.1 Orientaatio ja päämäärä

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ensimmäisessä vaiheessa orientoidutaan suunnitelmatyöskentelyyn esimerkiksi pohtimalla, millaista tietoa ja taitoa organisaatiostamme tai ryhmästäamme löytyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyen tai millaisiin teemoihin haluamme syventyä tämän suunnitelman yhteydessä. Tämän jälkeen **asetetaan toiminnalle päämäärä**, joka voi sisältää eri määrän tavoitteita. Päämäärää ja tavoitteita voidaan tarkentaa tai muokata suunnitelman edetessä.

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päämäärää ja tavoitteita laadittaessa on hyvä muistaa tarkastella organisaation tai ryhmän resursseja (esim. aika, tilat, tieto-taito), jotta tavoitteet olisivat realistisia eli toteutettavissa. Tarkoituksena on suunnitella organisaation/ryhmän/luokan haasteita ja kehittämistarpeita vastaava toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Päämäärää ja tavoitetta pohdittaessa tarkastellaan **kysymyksiä** Mitä? Kenelle tai keille? Kuka tai ketkä? Miten? Milloin?

- **Mitä** tarkoitamme toiminnallisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla meidän ryhmän tai organisaation kohdalla? Aluksi on hyvä pohtia, mitä olemme suunnittelemassa ja toteuttamassa. Millaisia tavoitteita, kehittämistehtäviä ja päämääriä asetamme toiminnallemme sekä miten arvioimme toimintaamme?

- **Kenelle ja keille** toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään? Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä opetusryhmälle, tietyn ikäluokan oppilaille (esim. 1.-2. luokka) ja heidän opettajilleen tai koko organisaatiolle. Tämän kysymyksen kohdalla on myös hyvä pohtia tavoitteita, keinoja ja arviointia kohderyhmän mukaan.
- **Kuka tai ketkä** osallistuvat suunnitelman tekoon ja toteutukseen? Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on mahdollista suunnitella ja toteuttaa yksin esim. opetusryhmäkohtainen suunnitelma tai yhdessä koko organisaation oppilaiden ja muiden työntekijöiden kanssa.
- **Miten** haluamme toiminnallisesti toteuttaa sekä edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ulottuvuuksia? Suunnitelman toteuttamisen ja jouhevan etenemisen kannalta on hyvä pohtia, millaisilla pedagogisilla menetelmillä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden aiheita lähestytään, tai millä muulla tavoin ne liitetään osaksi ryhmän tai organisaation arkea ja/tai opetustuokioita.
- **Milloin tai millä ajanjaksolla** toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toteutetaan? Toiminnan kehittämistä suunniteltaessa on tärkeää määrittää ajanjakso, jolla toiminta ja sen jälkeinen arviointi tapahtuu. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on mahdollista tehdä esimerkiksi lukuvuodeksi, oppijaksoksi tai useammaksi vuodeksi. Ajanjakson määrittäminen auttaa rytmittämään suunnittelua ja toimintaa sekä varmistaa asetettujen tavoitteiden saavuttamisen.

## 6.2 Selvitystyö ja toimenpiteiden suunnittelu

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaprosessin toisessa vaiheessa selvitetään, kartoitetaan ja kerätään tietoa ryhmän, päiväkodin, koulun tai organisaation tämänhetkisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Selvitystyön avulla on mahdollista tuoda esiin tärkeitä kehittämis- tai ongelmakohtia sekä ryhmän tai organisaation vahvuuksia. Selvitystyön ja sopivien selvityskeinojen avulla mahdollistetaan toiminnan kehittäminen ja toteutus tavoiteltujen asioiden parissa.

- **Ennen selvitystyön aloitusta** on hyvä pohtia muutamia asioita, joilla varmistetaan toiminnan onnistuminen. Mitä asioita haluamme selvittää ja kehittää liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ulottuvuuksiin, millainen kohderyhmä on (lapset, nuoret, työntekijät, vanhemmat, isovanhemmat), millaiset resurssit on käytettävissä (esim. aika, ihmiset, tila), millainen

tiedonkeruumenetelmä on soveltuvin (kysely, haastattelu, videointi tms.) ja kuka toteuttaa selvitystyön?

- **Selvitystyö eli tiedonkeruu toteutetaan** esimerkiksi kyselyllä, kartoituksella, haastattelulla, keskustelulla, sosiogrammilla, havainnoimalla (välituntivalvonta, opetustilanne) tai videoimalla.
- **Selvitystyön jälkeen tulokset analysoidaan** eli tarkastellaan, mitä asioita esimerkiksi kyselystä tai havaintomateriaalista ilmenee. Mitkä asiat tulevat esille tuloksista mielenkiintoisina, haastavina, onnistuneita tai kehittämistä vaativina?

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus etenee **selvitystyössä saatujen tulosten läpikäymisestä toimenpiteiden suunnitteluun**. Samalla myös alkuperäiset tavoitteet, kehittämistehtävät ja toimenpiteet päivitetään. Selvitystyössä saaduista tuloksista on hyvä keskustella yhdessä oppilaiden, muun henkilökunnan ja/tai vanhempien kanssa. Näin mahdollistetaan kaikkien osapuolten osallistaminen toiminnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun.

- **Selvitystyön tulosten läpikäynti** voidaan toteuttaa esitelmän, keskustelun tai ryhmätuokion muodossa **yhdessä oppilaiden tai muun henkilökunnan kanssa**. Mitä kyselyn tulokset kertovat meidän ryhmästä? Mitä vahvuuksia ja kehittämiskohteita meillä on? Tulosten purkutuokion aikana pohditaan myös selvitystyön tuloksia suhteessa tavoitteisiin, kehittämiskohteisiin ja haasteisiin. Miten haluamme kehittää toimintaamme, millaisia tavoitteita asetamme omalle opetusryhmälle tai organisaatiolle?
- Yhdessä pohdittujen ja keskusteltujen asioiden kautta **tarkennetaan ja päivitetään alkuperäisiä tavoitteita (kohta 1.) sekä toimenpiteitä**. Tuloksia ja niistä kumpuavia ratkaisuja ja tavoitteita rakennetaan mielellään yhdessä oppilaiden ja/tai muun henkilökunnan kanssa. Näin mahdollistetaan kaikkien osallistuminen ja sitoutuminen yhteiseen asiaan. Millainen ryhmä haluamme olla, miten voimme yksin ja yhdessä toimia, jotta saavutamme tavoitteen?
- Yhteisen tuokion ja tavoitteiden muodostamisen jälkeen **sovitaan toteutettavista toimenpiteistä. Toimenpiteillä** tarkoitetaan niitä toimia, joiden avulla pyritään puuttumaan mahdollisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden epäkohtiin ja kehittämään niiden toteutumista. **Toimenpiteet on mahdollista toteuttaa osana jokapäiväistä toimintaa tai tietyssä määrin osana opetustuokiota**. Toimenpiteet on hyvä kirjata

toiminnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, jotta mahdollistetaan myöhemmin toiminnan ja tavoitteiden arviointi.

- **Toimenpiteen pohjalla voi olla esimerkiksi tavoite yhtäläisten osallistumismahdollisuuksien takaamiseksi** eri oppiaineissa. Tähän tavoitteeseen liittyvä toimenpide voisi esimerkiksi olla, että liikuntatunnilla huomioidaan oppilaat yhtenä ryhmänä (opettaja siis kiinnittää huomiota siihen, ettei vaikkapa puhu tytöistä tai pojista kategorisoivasti), tuetaan oppilaita heidän taitotasonsa mukaan tai annetaan oppilaiden valita vapaasti mieluisa liikuntamuoto. Toimenpiteenä voi olla myös *jakojen huomiointi ja sukupuolittuneiden käytänteiden purkaminen osana opetustuokioita tai koulun arkea*. Tällöin voidaan muodostaa ryhmiä esimerkiksi oppilaiden vaatteiden värin mukaan sen sijaan, että jaettaisiin heidät ryhmiin esimerkiksi sukupuolten tai taitotason mukaan. **Tärkeää on, että toimenpiteet määritellään tarkasti ja konkreettisesti, sillä kaikille ei muuten välttämättä ole selvää, mitä esimerkiksi yhtäläisten osallistumismahdollisuuksien takaaminen tarkoittaa.** On siis selkeästi kirjattava se, miten käytännössä toimitaan, jotta tämä pyrkimys toteutuu. Muuten seurauksena voi olla, että ihmiset tulkitsevat suunnitelmaa eri tavoin ja suunnitelma menettää merkitystään.

### 6.3 Toiminta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sykli on edennyt toiminnan vaiheeseen. Selvityksen avulla saadut tiedot, **yhdessä suunnitellut tavoitteet ja toimenpiteet jalkautetaan käytäntöön**. Tässä vaiheessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat otetaan osaksi opetusta, ohjausta tai muuta työskentelyä.

- Toiminnan vaiheessa voidaan **hyödyntää** esimerkiksi erilaisia **pedagogisia lähestymistapoja**, joissa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat. Näitä ovat esimerkiksi välittämisen pedagogiikka, normikriittisyys, hyvekasvatus ja filosofiaa lapsille.
- **Toiminta voi rakentua** konkreettisiksi opetustuokioiksi, jossa käsitellään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja tai osaksi ryhmä- ja opetustuokioita, keskusteluja, henkilökunnan koulutusta, kouluympäristön ja kulttuurin kehittämistä, vierailuja tai teemapäiviä.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoja on mahdollista käsitellä **arkipäivän toiminnan kautta** ryhmä- tai organisaatiotasolla. Tällöin voidaan keskittyä

muun muassa **jakojen tarkasteluun**, esimerkiksi siirtyminen väriteemoihin sukupuolen mukaisista jaoista. Lisäksi on mahdollista asettaa tavoitteita **ei-perinteisten oppiainevalintojen tukemiseen**. Näiden lisäksi voidaan pohtia **fyysistä oppimis- ja toimintaympäristöä** esteettömyyden näkökulmasta ja järjestelemällä yhteisiä tiloja uudelleen. Lisäksi arjen toiminnassa henkilökunta ja oppilaat voivat purkaa tehtävien tai toiminnan stereotyyppisiä jakoja, esimerkiksi ketkä auttavat opettajaa tai muita oppilaita?

## 6.4 Arviointi ja palaute

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman syklin viimeisenä tärkeänä vaiheena on arviointi ja palaute. Arviointi ja palautteen saaminen sekä antaminen edistävät toimivan sekä kohteenmukaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Niiden avulla pohditaan myös tavoitteiden toteutumisesta ja tulevaisuuden kehittämiskohteita. Arviointi tukee toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman menestyksellistä toteutumista sekä kehittämistä.

**Keskeisiä kysymyksiä arvioinnissa:** Missä olemme onnistuneet, mitä opimme, missä asioissa voimme kehittyä? Miten asetetut tavoitteet toteutuivat? Miten voimme kehittää toimintaamme seuraavana lukuvuotena?

**Arviointi kohdistuu** yleisesti toiminnan, tavoitteiden ja kehittymisen arviointiin suhteessa asetettuihin tavoitteisiin sekä toimintaan. Arvioinnissa voidaan huomioida oma ja muiden toiminta. **Arviointi toteutetaan** esimerkiksi keskustelun ja/tai kyselyn avulla, ryhmätuokiona oppilaiden, henkilökunnan ja vanhempien kanssa tai itsearviointina. **Arviointi on hyvä suorittaa tasaisin väliajoin**, useamman kerran lukuvuoden aikana. Jos oppituokiossa on asetettu lyhyen aikavälin tavoitteita, näiden toteutumista on syytä arvioida aina vaikkapa seuraavassa oppituokiossa, jossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsitellään. Tällä varmistetaan riittävän palautteen saaminen omasta ja muiden toiminnasta sekä toiminnan tavoitteellisuuden toteutuminen. Arvioinnin avulla hahmotetaan mahdollisia kehittämistarpeita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, kuten tavoitteiden kohdentumista toimintaan. Ovatko tavoitteet olleet oikean suuntaisia, liian korkeita tai vastuullisia tai tuntuneet liian helpoilta saavuttaa? Mitä on mahdollista tehdä asian kehittämiseksi?

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on yhteistoimintaa oppilaiden ja muun henkilökunnan kanssa. Tämän vuoksi on tärkeää myös **pyytää ja antaa palautetta** suunnitelman mukaisissa toiminnoissa onnistumisista sekä siihen



liittyvistä haasteista. Palautteen antaminen ja saaminen tuo arvioinnin sosiaalisen ulottuvuuden paremmin esille. Sen avulla vahvistetaan omaa ja työyhteisön toimintaa suunnitelmissa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Palautteen antaminen edellyttää myös päiväkodin tai koulun arjen tilanteiden hyvää tuntemista ja seuraamista. Saadun palautteen avulla on mahdollista kehittää edelleen omia valmiuksia tunnistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja arjessa. Palautteen antaminen ja saaminen myös toimii myös hyvänä arviointikeinona tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskasvatuksen sisältöjen oppimisessa.



## 7 Esimerkki luokan toiminnallisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta

*Jenny Selesniemi, Eveliina Okkonen ja Mervi Heikkinen*

Toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua voidaan käytännössä toteuttaa hyvin monella eri tavalla. Alla oleva malli on yksi esimerkki siitä, miten toiminta voidaan organisoida. Tarkoituksena on havainnollistaa toiminnan eri vaiheita ja sitä, millä eri tavoilla sitä voidaan toteuttaa. Tämä malli esittelee **1-luokkalaisille** sopivia toimintavaihtoehtoja ja prosessin etenemistä niiden puitteissa. Malli on laadittu pilottiluokassa tehdyn toiminnan pohjalta.

Tämä luokassa tapahtuva toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu antaa aineksia **koko koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan**, joka on laajempi asiakirja. Koko koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voi sisältää koko koulun kulttuurin kannalta keskeisiä toimintaperiaatteita ja ohjeistuksia siitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminta järjestetään. Koko koulun toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tavallisesti laaditaan tietynlaiseen asiakirjamuotoon. Tämä suunnitelma ei siis anna vielä mallia siitä, millainen lain edellyttämä asiakirjamuotoinen tasa-arvosuunnitelma on, vaan antaa pikemminkin ideaa siihen, miten oman lapsiryhmän suunnittelua voidaan toteuttaa pitkin vuotta.

Suunnitelma on rytmitetty lukuvuoden ajalle, ja siihen on koottu myös sellaiset juhla- ja liputuspäivät, joita **voidaan haluttaessa hyödyntää** osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaa. Kalenterista on selkeyden vuoksi jätetty pois sellaiset päivät kuin suomalaisen musiikin tai kirjallisuuden päivä. Esimerkistä voidaan huomata, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun sykli mennään läpi useita kertoja lukuvuoden aikana pienimuotoisesti. Sykli voidaan mennä myös vielä useammin läpi, jos otetaan huomioon opetustuokioissa esille nostetut asiat ja niiden mukaisesti suunnatut välitavoitteet ja toimenpiteet arviointineen. Voidaankin nähdä, että toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on jatkuvasti läsnä arjessa ja täydentyy siten kerta toisensa jälkeen. **Koko lukuvuoden mittaisen syklin sisällä on siten jatkuvasti käynnissä useita pienempiä syklejä.**

## *Suunnitelmarunko 1.-luokkalaisille koko lukuvuoden ajaksi.*

### **1. Orientaatio ja päämäärä**

Millaisia yleisiä asioita halutaan alusta asti korostaa 1.-luokkalaisten kanssa? Mihin halutaan päästä lukuvuoden aikana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa?

Suunnitelma täydentyy ja mukautuu jatkuvasti käytännön kautta. Koko lukuvuoden yleiset tavoitteet: pohjan luominen sellaiselle toimintakulttuurille, jossa oppilaat huomioidaan yksilöinä ei siis sukupuolen/kansallisuuden/muun ryhmän edustajina), kouluviihtyvyyden ja -turvallisuuden takaaminen, oppilaiden vertaissuhteiden tukeminen.

Kriittistä: Millaiseen toimintakulttuuriin oppilaat astuvat sisälle aloittaessaan koulunkäynnin? Millaisia arvoja ympäristö viestii? Millaisia käytäntöjä suositaan? Mitä yleensäkin piilo-opetussuunnitelma sisältää?

### **2. Selvitystyö ja toimenpiteiden suunnittelu**

Tietoa kerätään tavoitteisiin liittyen seuraavilla menetelmillä: fiilismittari, sosiogrammi, hyvinvointikysely. Lisäksi tietoa saadaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustuokioissa käytyjen keskustelujen avulla. Suunnitellaan ja kehitetään toimintaa tiedonkeruumenetelmien avulla esille tulleiden ongelmakohtien mukaisesti. Osallistetaan lapsia mukaan toimintakulttuurin kehittämiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustuokioiden avulla. Päätetään tuokioiden aikana yhdessä, miten toimintakulttuuria voidaan konkreettisesti kehittää ja asetetaan tavoitteita tämän pohjalta.

### **3. Toiminta**

Toteutetaan tuokioita keskimäärin kerran kahdessa viikossa, isommat selvitystyöt (fiilismittari, sosiogrammi, hyvinvointikysely) yhteensä kolme kertaa vuodessa. Kehitetään toimintaa aina näiden osoittamassa suunnassa. Toiminta jatkuu koko lukuvuoden ajan.

### **4. Arviointi ja palaute**

Kerätään eri osapuolilta palautetta lukuvuoden päätteeksi. Opettaja pitää aktiivisesti kirjaa havainnoistaan. Tuokioissa asetettuja tavoitteita ja toimenpiteitä arvioidaan myös aina seuraavan tuokion aikana.

ELOKUU SYYSKUU	<p><b>Aloitetaan suunnittelutyö tekemällä runko suunnitelmalle.</b></p> <p><b>1. Orientaatio ja päämäärä:</b> Oppilaiden yleisen viihtyvyyden lisääminen, mahdollisten ongelmakohtien esiin nostaminen. Selvitetään, millaiseksi luokan toimintakulttuuri on alkanut muotoutua ensimmäisten viikkojen aikana. Aloitetaan tilanteen kartoitus arjen tasoituttua koulunaloitusviikkojen jälkeen.</p> <p><b>2. Selvitystyö ja toimenpiteiden suunnittelu:</b> Luokassa käytetään viikon ajan fiilismittaria apuna lasten koulukokemusten selvittämisessä. Opettaja suunnittelee tuokion, jossa käsitellään esimerkiksi työrauhaan tai yhdessä toimimiseen liittyviä asioita. Pohjana toimivat asiat, joita fiilismittarin avulla on saatu selville.</p> <p><b>3. Toiminta:</b> Tuokiossa sovitaan yhteisesti erilaisista toimintatavoista, joiden avulla ongelmakohtiin puututaan. Päätetään esimerkiksi, että otetaan käyttöön yhteinen merkki, jonka avulla voidaan viestiä huonosta työrauhasta.</p> <p><b>4. Arviointi ja palaute:</b> Seuraavassa tuokiossa palataan edellisen tuokion aiheeseen, tarkastellaan valittuja toimenpiteitä ja niiden toimivuutta. Suunnitellaan, miten asian parissa voitaisiin petrata ja annetaan tunnustusta onnistumisista.</p> <p><i>Kansainvälinen hyväntekeväisyyden päivä / International Day of Charity 15.9.</i></p>
LOKAKUU	<p><i>Aleksis Kiven päivä, suomalaisen kirjallisuuden päivä 10.10.</i></p> <p><i>YK:n päivä 24.10. (tekstin lopussa linkki päivään liittyviin materiaaleihin)</i></p>
MARRASKUU	<p><b>1. Orientaatio ja päämäärä:</b> Selvitetään lapsiryhmän sisäistä dynamiikkaa ja lasten kokemuksia vertaissuhteista. Pyritään varmistamaan, että jokaisella oppilaalla on kaveri ja että kukaan ei jää ryhmän ulkopuolelle.</p> <p><b>2. Selvitystyö ja toimenpiteiden suunnittelu:</b> Laaditaan <b>sosiogrammi</b> luokan sisäisistä suhteista. Oppilailla on mahdollisuus perustella valintojaan aikuiselle (opettaja tai ohjaaja), jotta opettaja saa tietoa syistä nimeämisiille. Opettaja käyttää vastauksia apuna esimerkiksi muodostaessaan luokan istumajärjestyksiä, jakaessaan ryhmiä ja suunnitellessaan oppilasryhmän toimintaa sukupuolitietoisesti.</p> <p><b>3. Toiminta:</b> Sivuu vetäytyville oppilaille löydetään sosiogrammien pohjalta uusia kaverimahdollisuuksia, ja ystävystymistä tuetaan suunnittelemalla toimintaa niin, että toisistaan kiinnostuneet oppilaat pääsevät työskentelemään vapaamuotoisesti yhdessä.</p> <p><b>4. Arviointi ja palaute:</b> Sosiogrammi voidaan toteuttaa vaikkapa paria-kolmea kuukautta myöhemmin uudelleen, jotta nähdään, miten kaverisuhteet ovat kehittyneet. Tuokiossa käsiteltäviin asioihin ja niistä sovittuihin toimintatapoihin palataan seuraavassa tuokiossa.</p> <p><i>Kustaa Adolfin päivä, ruotsalaisuuden päivä 6.11.</i></p> <p><i>Isänpäivä 9.11. (marraskuun toinen sunnuntai) Huom! Aiheellista pohtia jo etukäteen, miten toimintaan niiden lasten kohdalla, joilla ei isää syystä tai toisesta ole!</i></p> <p><i>Lasten oikeuksien päivä 20.11.</i></p> <p><i>Itsenäisyyspäivä 6.12.</i></p>
JOULUKUU	

TAMMIKUU

HELMIKUU

**1. Orientaatio ja päämäärä:** Oppilaiden kouluviihtyvyyden uudelleen kartoittaminen myös huoltajien näkökulma huomioiden. Sukupuoleen liittyvien ongelmakohtien kartoittaminen oppilaiden keskuudesta.

**2. Selvitystyö ja toimenpiteiden suunnittelu:** Lapset täyttävät kotona yhdessä aikuisen kanssa Vanhempainliiton hyvinvointikyselyn. Lisätään hyvinvointikyselyyn joitakin kysymyksiä esimerkiksi siitä, ovatko oppilaat/huoltajat huomanneet, että lapsen toimintamahdollisuudet olisivat rajoitetut hänen sukupuolensa vuoksi.

**3. Toimenpiteiden suunnittelu ja toimenpiteet:** Opettaja koostaa vastaukset ja jos esille on noussut jotain hänen toimintansa kannalta akuutteja asioita, hän pohtii, miten voisi mukauttaa toimintaansa esille tulleiden tarpeiden suunnassa.

Opettaja valitsee jälleen oppilaiden toiminnan kannalta keskeiseksi näkemänsä aihealueen, jonka pohjalta suunnittelee tuokion.

**4. Toiminta:** Tuokiossa sovitut toimenpiteet toimintakulttuurin kehittämiseksi. Tarvittaessa myös opettajan toteuttamat mukautukset esimerkiksi yhteistyössä kodin ja koulun välillä sekä yleisen opetuksen järjestämisessä.

**5. Arviointi ja palaute:** Arvioidaan jälleen tuokiossa valittuja toimenpiteitä ja niiden toimivuutta.

*Saamelaisten kansallispäivä 6.2.*

*Ystävänpäivä 14.2.*

*Kalevalan päivä, suomalaisen kulttuurin päivä 28.2.*

MAALISKUU

*Kansainvälinen naistenpäivä 8.3.*

*Minna Canthin päivä, tasa-arvon päivä 19.3.*

HUHTIKUU

*Romanien kansallispäivä 8.4.*

TOUKOKUU

**Koko lukuvuoden mittaisen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman arviointi ja palaute.** Kerätään oppilailta, työyhteisön jäseniltä ja huoltajilta kokemuksia siitä, millä tavoin valitut toimenpiteet ovat toimineet ja miten asetetut tavoitteet on saavutettu. Opettaja arvioi myös itse toiminnan tarkoituksenmukaisuutta, onnistumisia ja kehittämisen tarpeita.

**Kriittistä:** Miten toimintaa jatketaan seuraavana lukuvuonna? Jos opettaja vaihtuu, miten tieto välitetään hänelle?

*Eurooppa-päivä 9.5.*

*Äitienpäivä 11.5. (toukokuun toinen sunnuntai) Huom! Aiheellista pohtia jo etukäteen, miten toimitaan niiden lasten kohdalla, joilla ei äitiä syystä tai toisesta ole!*

*12.5. J. V. Snellmanin päivä, suomalaisuuden päivä*

## 8 Lopuksi

### *Mervi Heikkinen*

Tämä oppimateriaali perustuu *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus perusopetuksessa – täydennyskoulutuksen aikana tuotettuihin perusoppimateriaaleihin*. Koulutus muodostui seuraavasta neljästä kurssista:

1. Kasvatustavoitteena tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.
2. Koulun kulttuuri tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.
3. Yhteiskunnallinen näkökulma tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.
4. Tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena.

Täydennyskoulutukseksi suunniteltu ja pilotoitu koulutus oli Opetushallituksen rahoittama valtakunnallinen koulutus. Koulutus suunnattiin yleissivistävän koulutuksen opetushenkilöstölle. Erityisesti mukaan toivottiin esi- ja alkuopetuksen ammattilaisia. Koulutuksen tavoitteena oli antaa kasvatusta- ja opetusalan ammattilaisille työkaluja toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttavien päiväkotij- ja koulumaailman ilmiöiden havaitsemiseen ja niihin vaikuttamiseen sekä sitä myötä tasavertaisemman toimintakulttuurin kehittämiseen.

Neljään eri koulutusosioon osallistui kaikkiaan 245 henkilöä. Maksuton täydennyskoulutus toiminnallisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta toteutettiin verkossa ja monimuoto-opetuksena kevätlukukauden 2014 aikana. Koulutuksen aikana aloitettiin työskentely oppilaitoksen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun parissa. Osallistujat saivat kokemuksen suunnittelutyön eri vaiheista ja työkalut toiminnan jatkamiseksi koulutuksen jälkeen. Toimintaa kehitettiin yhdessä oppilaiden ja heidän vanhempiensa sekä muiden organisaation jäsenten kanssa.

Koulutuksessa käytettiin Optima-verkkoympäristöä. Jokainen kurssi sisälsi lisäksi lähiopetuspäivän, johon voi osallistua joko paikan päällä tai etänä. Osallistujien oli mahdollista suorittaa joko koko koulutus tai vain haluamansa kurssit. Lisäksi osallistujat voivat itsenäisesti valita, kuinka laajaksi heidän opintosuorituksensa muodostuu.

Koulutuksen aikana tutustuimme erilaisiin näkökulmiin, jotka määrittävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Näiden näkökulmien kautta pyrittiin luomaan kokonaiskuva niistä asioista, joita on aiheellista huomioida toiminnallista tasa-arvosuunnittelua tehtäessä. Koulutuksen aikana hyödynnettiin erilaisia oppimateriaaleja, käytiin aktiivista mutta vapaamuotoista keskustelua aihealueista

ja työstettiin oman työympäristön tarpeisiin nojautuvan toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjaa.

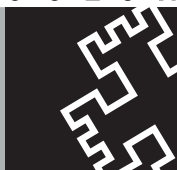
Koulutus oli avoin koko yleissivistävän koulutuksen henkilöstölle, mutta sitä suunnattiin erityisesti esi- ja alkuopetuksen opettajille, jotta he voisivat aloittaa pilotin koulutulokkaiden kanssa ja siten luoda pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoittelevaa koulun kulttuuria yhdessä oppilaiden ja heidän vanhempiensa kanssa. Koulutuksessa oli keskeistä toimintamallin kehittäminen, joka ottaa huomioon alueelliset erityispiirteet ja yhteistyön oppilaiden ja vanhempien kanssa heidän osallisuuttaan tukien. Koulutus aloitettiin yhteistyössä neljän maantieteellisesti etäällä toisistaan olevan alueen koulujen kanssa. Pedagogisen toimintamallin pilottivaiheessa mukaan saatiin esi- ja alkuopetuksessa toimivia opettajia. Tieto- ja viestintäteknologiaa ja sosiaalista mediaa hyödynnettiin verkko-opetuksessa sekä osallistujien keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Osallistujat saivat tietoa, asiantuntijaverkoston, työvälineitä ja ohjausta toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun aloittamiseksi, toteuttamiseksi sekä sen seuraamiseksi. Koulutuksen päätteeksi täydennyskoulutukseen osallistujat ovat tehneet suunnitelman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisoimiseksi koulussaan tai varsinaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Hankkeen www-sivu, jossa lisätietoa: <http://tasa-arvosuunnittelu.blogspot.fi/>



OULUN



YLIOPISTO

PL 7500 • 90014 OULUN YLIOPISTO

Kansikuvassa yksityiskohta Veijo Ulmasen veistoksesta Akku, joka sijaitsee Oulun yliopiston päärakennuksen edessä.  
Kannen suunnittelu Raimo Ahonen

**A** LUONNONTIETEET  
Yliopistonlehtori Tuomo Glumoff

**B** HUMANISTISET TIETEET  
Yliopistonlehtori Santeri Palviainen

**C** TEKNIikka  
Yliopistotutkija Jari Juuti

**D** LÄÄKETIEDE  
Professori Olli Vuolteenaho

**E** KASVATUSTIETEET  
Yliopistonlehtori Veli-Matti Ulvinen

**F** HALLINTOPALVELUT  
Suunnittelupäällikkö Pertti Tikkanen

**G** TALOUSTIETEET  
Professori Jari Juga

**H** AVOIN YLIOPISTO  
Kehityspäällikkö Juha Pohjonen

**PÄÄTOIMITTAJA**

Professori Olli Vuolteenaho

**TOIMITUKSEN SIHTEERI**

Julkaisutoimittaja Kirsti Nurkkala