

SISÄLLYS



Aluksi	7
Johdanto.....	10

OSA 1

TURVALLINEN KASVU- JA OPPIMISYMPÄRISTÖ

Turvallisen ympäristön osatekijät.....	18
Turvallisuus on toimintaa.....	42

OSA 2

PEDAGOGINEN TURVALLISUUS

Pedagogisen turvallisuuden kulmakivet.....	54
Rakenteet pedagogisen turvallisuuden tukena.....	68
Turvallinen oppimistilanne.....	80

OSA 3

SOSIAALINEN TURVALLISUUS

Turvallinen ryhmä.....	114
Ammattilainen ryhmän johtajana.....	128
Kaikille yhteiset säännöt.....	143
Kiusaaminen kuriin.....	149

OSA 4

VUOROVAIKUTUS TURVALLISUUDEN TUNTEEN RAKENTAJANA

Vuorovaikutukseen vaikuttavat tekijät.....	166
Myönteisen vuorovaikutuksen rakentaminen.....	176
Vuorovaikutus ammattiroolissa.....	187
Vuorovaikutuksen interventiot.....	196
Oppijan traumatietoinen kohtaaminen.....	208
Verkostot oppijan ja ammattilaisen tukena.....	214

OSA 5

HENKILÖTURVALLISUUTTA UHKAABIIN TILANTEISIIN VARAUTUMINEN

Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi.....	232
Uhkatilanteiden ennakointi ja ennaltaehkäisy.....	239
Haastavaan kohtaamiseen valmistautuminen.....	244
Hengitystietoisuuden merkitys.....	259
Sanaton viestintä ja tunnetaidot uhkaavassa tilanteessa.....	265

OSA 6

TOIMINTA UHKATILANTEESSA

Ammattilainen oikeudettoman hyökkäyksen kohteena.....	276
Toiminta hyökkäystilanteen jälkeen.....	288
Fyysisen rajoittamisen lähtökohdat.....	297
Perehtymällä ja kouluttautumalla kohti toimintavalmiutta.....	314
Rajoittamisen kynnyksellä.....	319
Rajoittamistilanne.....	335
Rajoittamisotteiden periaatteet ja käyttö.....	341
Fyysisen rajoittamisen jälkitoimet.....	360

OSA 7

PERUSOPETUKSEN POIKKEUSTILANTEITA

Oppilaan poistaminen.....	370
Tarkastaminen ja vaarallisen esineen haltuun ottaminen.....	373
15 vuotta täyttänyt uhka- ja vaarakäyttäytyjä.....	383
 LOPUKSI.....	 386
LÄHTEET.....	395
LIITE 1. Konsultoivan erityisopettajan huoneentaulu jaksamisen tueksi.....	406
LIITE 2. Järjestyslain (612/2003) luvussa 3 kielletyt esineet ja aineet.....	407
Kirjoittajat.....	410

ALUKSI



Pedagoginen turva eli oppimisen ja opettamisen turva syntyy aidossa, mahdollisimman paineettomassa vuorovaikutuksessa. Silloin osapuolet voivat asettua toiminnan äärelle täydellisen hyväksyttynä omana itsenään senhetkisine kykyineen ja valmiuksineen ilman huolta asiattomasta kohtelusta, kiusaamisesta tai väkivallasta. Pedagogisen turvan rakentaminen on lähestymistapa, joka pohjautuu meille vuosikymmenien varrella kertyneeseen käytännön kokemukseen kasvatus- ja opetustyöstä sekä ammatillisina täydennyskouluttajina toimimisesta. Kirjan tavoitteena on nostaa tarkasteluun konkreettisia pedagogiseen turvallisuuteen ja sen kehittämiseen liittyviä tekijöitä. Pohdinnan keskiössä on oppijan edun toteutuminen – miten voimme tukea hänen myönteistä kasvuaan ja auttaa häntä onnistumaan?

Mitä kauempana työnkuva sijaitsee käytännöllisestä kasvatus- ja opetustyöstä, sitä useammin asioiden käsittely jää vain teoreettiselle tasolle. Suunnitelmilla ja hankkeilla on toki tarkoituksensa, mutta niiden kautta ammattilaisten arkeen ei aina päädy konkreettista apua tai käytännöllisiä keinoja. Toki poikkeuksiakin on, kuten konsultatiivisen sairaalaopetuksen kehittämishanke (Äärelä & Huusko 2024), jota avataan kirjassa lyhyesti.

Tämä kirja on kaivattua konkretiaa. Lähestymme ilmiöitä käytännöllisestä näkökulmasta, jota pyrimme nostamaan esimerkeissä esille. Avaamme ja sanoitamme kokemusta, joka meille on kertynyt pitkän työuran aikana runsaasti tukea tarvitsevien oppijoiden sekä varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja toisen asteen ammattilaisten kanssa työskentelystä. Vuosien varrella olemme olleet runsaasti tekemisissä ammattilaisten näkökulmasta vaativien, suorastaan vaarallistenkin ilmiöiden parissa. Tämä välittyy epäilemättä tavasta, jolla kirjoitamme vaikeistakin aiheista. Uskomme, että vaikka käsiteltävät teemat esimerkkeineen voivat paikoin olla pysäyttäviäkin lukuelämyksiä, lukija osaa suhteuttaa ne luontevasti osaksi työhistoriaamme. Kirjassa kuvattut yksittäiset esimerkit ovat tietoomme saatettuja ammattilaisten kokemuksia koulu-

tuksen eri alueilta, ja ne on muutettu niin että jäljittäminen yksittäisiin alkuperäisiin tapahtumiin on mahdotonta.

Ammattiroolin pitävyys on menestyksellisen työskentelyn ja ylipäättään työssä jaksamisen edellytys. Yhtä lailla arvostavan kohtaamisen rooli vuorovaikutuksessa on tullut entistäkin merkityksellisemmäksi. Siksi nämä teemat nousevat kirjassa monin paikoin esiin kulloinkin käsiteltävästä aiheesta riippumatta.

Jokainen kasvatus- ja opetusalan työyhteisö, ammattilainen ja oppija on omanlaisensa, eikä yhtä valmista toimintamallia eri tilanteisiin ole välttämättä olemassa. Sen sijaan korostamme oppijantuntemusta ja toiminnan periaatteita, joista rakennetaan tilannekohtaisia ammattilaisten ja oppijoiden vahvuuksiin perustuvia ratkaisuja. Toivomme, että kirjan käytännönläheisten esimerkkien avulla nämä periaatteet hahmottuvat ja lukija saa uusia näkökulmia tai toiminta-ajatuksia työhönsä ja sen kehittämiseen.

Lähdimme toistakymmentä vuotta sitten rakentamaan turvallisen kasvu- ja oppimisympäristön prima-edu®-täydennyskoulutuskokonaisuutta varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen ammattilaisille. Kirjallisen lähdeaineiston löytäminen oli vaikeaa, tai se oli rajoittunut koskemaan ainoastaan peruskoulua. Koulutuksiimme soveltuvaa oheislukemistoa oli käytettävissä hyvin niukalti. Päätimme tehdä asialle jotain. Prosessin tuloksena syntyi *Turvassa!*-kirja (PS-kustannus 2014), joka oli ensimmäinen suomalainen varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen pedagogista ja henkilöturvallisuutta yhdistelevä teos. Nyt kädessäsi olevassa kirjassa käsitellään uusien aiheiden ohella joiltain osin samoja teemoja kuin vuosikymmen sitten mutta ajantasaistettuna tuoreella tutkimustiedolla, lakimuutoksilla ja erityisesti entistäkin runsaammalla kokemusasiantuntijuudella.

Kirjan tekeminen olisi turhauttavaa ilman hienoja, hyviä ihmisiä sekä asiansa läpikotaisin tuntevia huippuosaajia. Toni Haapanen, Risto Hotulainen, Kiia Hurme, Leena Hurme, Matti Hurme, Markku Jahnukainen, Eetu Jokivalli, Tomi Jokivalli, Topi Jokivalli, Anu Kiiskinen, Janne Korhonen, Niklas Kråknäs, Irma Kyllönen, Jalo Kyllönen, Jiro Kyllönen, Kiira Kyllönen, Mervi Larka-Lehto, Joel Linna, Juha Majoinen, Helena Marjala, Tuomo Myllö, Eija Ovaskainen, Inka Vahtola, Matti Vahtola, Tuuli Viitanen, Tuulia Väisänen ja Carita Wilska saavat kiitoksemme antoisista dialogeista ja konkreettisesta avustaan.

Hengitysvalmentaja Pekka Penttilällä on aiemman ammattinsa ansiosta huomattavan ansiokas työura erittäin haastavassa asiakaspinnassa, ja hän on mielenhallinnan eturivin asiantuntijoita maassamme. Hänen panoksensa hengitystietoisuutta koskevaan lukuun ansaitsee nöyrän kiitoksemme.

Timo Varpulalla on mittava kokemus kasvatus- ja opetusalan turvallisuusasioista. Hän on antanut poikkeuksellisen laajan asiantuntemuksensa käyttöömme sparraamalla henkilöturvallisuuteen liittyvän osan työstöä. Siitä syvä kumarruksemme.

Sairaalakoulun rehtori Seppo Salminen on vertaansa vailla oleva vuorovaikutuksen sekä kasvatus- ja opetustyössä kohdattavan psyykkisen oireilun asiantuntija. Lämmin kiitoksemme käydyistä keskusteluista, joista lähdimme aina viisaampina kuin olimme sinne saapuessamme.

Omistamme teoksen espoolaisen Keinumäen koulun sairaalaopetuskollegoille kiitoksena yhteisestä matkastamme oppijoiden vaativassa tukemisessa sekä kaikista pedagogisista keskusteluista, joista olemme ammentaneet yhä uudelleen oppia ja oivalluksia liki kahden vuosikymmenen ajan.

Nuorina opettajina luimme sekavin tuntein ammattilaisen velvollisuudesta ennakoida ja ennaltaehkäistä esimerkiksi uhka- ja vaarakäytöksen tilanteita. Kuitenkin oli erittäin vaikeaa löytää mistään käytännön työtä palvelevaa tietoa, miten tuo velvollisuus täytetään kasvatuksen ja opetuksen arjessa riittävän hyvin. Toivomme, että tämä kirja vastaa osaltaan niiden ammattilaisten tarpeisiin, jotka pohtivat samaa asiaa omassa työssään.

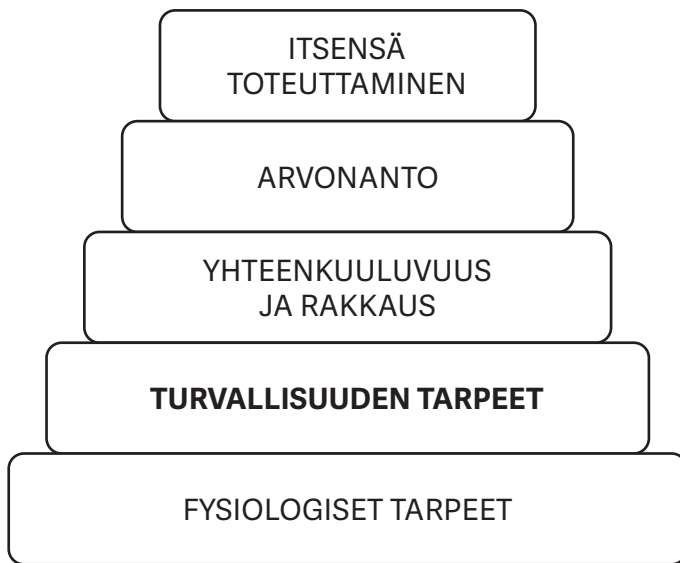
Espoossa 29.9.2024

Kira Hurme Tarmo Kyllönen

JOHDANTO



Maslow'n (1943) tarvehierarkia (kuvio 1) kuvaa perustarpeiden täyttymisen merkitystä kasvatettaessa yksilöä elämään täysipainoisesti oman näköistään elämää. Perustan muodostavat fysiologiset tarpeet eli hengissä säilymisen fyysiset edellytykset, kuten hengitysilma ja ravinto. Näitä seuraavat turvallisuuden tarpeet, esimerkiksi vaaroilta suojautuminen ja suojaaminen. Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeita – ystävyystä, rakkautta ja ryhmään kuulumista – seuraavat arvonannon tarpeet, kuten itsearvostus ja kunnioituksen saaminen muilta. Pyramidin huipulla ovat itsensä toteuttamisen tarpeet, kuten omien kykyjen saaminen täyteen käyttöön esimerkiksi opiskelussa, työssä tai vanhemmuudessa.



Kuvio 1. Maslow'n (1943) tarvehierarkia.

Turvattomassa ryhmässä yksilölle keskeisten tarpeiden huomioiminen ei toteudu täysipainoisesti. Myös pedagoginen turvallisuus rakentuu pohjimmiltaan ihmisen psykofyysisistä tarpeista huolehtimiselle. Mitä vahvempi perusta on, sitä täysipainoisemmin yksilöt voivat kasvaa, kehittyä ja yltää parhaimpaansa.

Pedagogista turvallisuutta rakennetaan yhdessä

Lapsen etu ja sen toteutuminen on myös kasvatuksen ja opetuksen kentällä toiminnan lähtökohtana. Oppijalla on oikeus turvallisuuteen kaikissa oloissa.

Kun pyrimme huolehtimaan rutiininomaisesti päiväkotien ja koulujen turvallisuudesta, oppijoiden voimavaroja vapautuu helpommin kulloiseenkin toimintaan. Tällä on suuri vaikutus yksilöiden hyvinvointiin, ryhmien toimintaan ja myös koko yksikössä saavutettaviin tuloksiin. Yksikössä vallitseva toimintakulttuuri on avainasemassa. Mitä yhteisöllisempi se on, sitä menestyksellisemmin voimme parantaa kasvu-, oppimis- ja työympäristön turvallisuutta. Avoin, myönteinen vuorovaikutus ammattilaisten kesken on toimivan yhteistyön perusta muutenkin kuin turvallisuusasioissa. Sillä on esimerkin voiman vuoksi positiivinen vaikutus myös oppijoihin ja heidän keskinäiseen kommunikointiinsa.

Myönteinen ja menestyksenkäs toiminta kasvatuksessa ja opetuksessa on mahdollista vain riittävän psykofyysisen turvallisuuden tunteen vallitessa sekä oppijoiden että tärkeää työtään tekevien ammattilaisten näkökulmasta. Vasta sitten pääsee kehittämään pedagoginen turvallisuus, joka toimii oppimisen ja edistymisen tärkeänä myötävaikuttajana. Kirjan osissa 1–3 käsitelläänkin turvallisuuskulttuurin pariin kuuluvia tekijöitä ja avataan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen turvallisuuden käsitteitä. Pedagogista turvallisuutta voidaan rakentaa ainoastaan näistä turvallisuuden peruskivistä huolehtimalla.

Ryhmä on arvokas

Osien 3 ja 4 teemat liittyvät johtajuuteen, ryhmäilmiöihin, vuorovaikutukseen ja interventioihin. Tutkailemme myös moniammatillisten ja -alaisten verkostojen rakentamista. Ammatillaisen tehtävä on luoda ja pitää yllä niin yksittäisen oppijan kuin ryhmän kannalta turvallista kasvu- ja oppimisympäristöä. Tämä on yksiselitteisesti toiminnan lähtökohta.

Ammatillaisen vuorovaikutustaidot ovat kasvattamisen ja opettamisen ydinaluetta. Työssä kohdataan monin tavoin erilaisia oppijoita ja tarpeita, joten hyvät vuorovaikutustaidot lisäävät jokaisen mahdollisuuksia onnistumisiin. Oppijaa arvostava, aidosti läsnä oleva ja inhimillinen ammatillainen kykenee luomaan oppijalle myönteisen suhteen oppimiseen ja opiskeluun.

Kaikille oppijoille hyvä ryhmä rakentuu laadukkaista yksilöllisistä vuorovaikutussuhteista, joiden luomisessa avainhenkilöitä ovat ryhmästä vastaavat ammatillaiset. Ammatillainen määrittelee hyvin pitkälle persoonansa mukaan, millaisen roolin itselleen ottaa. Työssä kohdataan myös tilanteita, joissa ammattiroolin on annettava suojata itseään. Oman ammattiroolin näkeminen ja hahmottaminen auttaa jaksamista ja helpottaa vaikeiden tilanteiden käsittelyä.

Antamallaan palautteella ammatillainen rakentaa oppijan itsetuntoa ja minäkuva. Palaute ohjaa oppijaa toimimaan oikein asetettujen tavoitteiden ja laadittujen sääntöjen suunnassa. Palautteen laatu ja määrä ovat merkittäviä myös hyvän vuorovaikutuksen ja luottamuksellisen suhteen luomiseksi ammatillaisen ja oppijan välille. Kysymys on samalla ryhmänhallinnasta, koska se, millä tavoin ammatillainen kohtaa yksittäiset oppijat, heijastuu koko ryhmän asennoitumiseen ammatilaista kohtaan. Ammatillaisen tulisikin kyetä ottamaan hänelle kuuluva asema ja vastuunsa ryhmän johtajana. Puhumme myönteisellä tavalla vahvasta aikuisuudesta, joka ikävä kyllä monen oppijan elämästä tuntuu vapaa-ajalla puuttuvan.

Negatiivisten ryhmäilmiöiden vaikutuksesta turvalliseen kasvu- ja oppimisympäristöön on jo runsaasti tutkimukseenkin perustuvaa tietoa. Tätä pohdimme kiusaamisen osalta, joka tuntuu nousevan aina uudelleen esille monista hyvistä estävistä toimista ja ohjelmista huolimatta. Ammatillaisen tulee aktiivisesti seurata ryhmän toimintaa, ja havaitessaan kiusaamista hänen tulee puuttua siihen välittömästi sekä huolehtia tilanteen jälkitoimista ja seurannasta. Kiusaamista, vaarakäytöstä ja väkivaltaa ehkäistään tehokkaimmin luomalla kaikille hyvää ja turvallista ilmapiiriä.

Verkostotyö on tullut tutuksi yhä useammalle varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen ammatilliselle, ja se on tullut jäädäkseen vähintään nykyisessä laajuudessaan.

Oletettavasti verkostotyön kokemusta karttuu tulevaisuudessa entistä useammalle ammattilaiselle. Alojen tutkintovaatimuksissa tämä on kuitenkin huomioitu toistaiseksi ainoastaan yksittäisin poikkeuksin, eikä ammattilaisilla pääsääntöisesti ole teoreettista osaamista verkostotyöstä, vaikka he voivat päätyä verkoston jäseneksi tai kuultavaksi jo heti työuransa alussa. Yksikön sisäistä moniammatillista sekä eri alojen toimijoita ja tahoja käsittävää monialaista verkostotyötä on siksi syytä käsitellä kirjassa tarkemmin.

Henkilöturvallisuudesta pedagogiseen turvallisuuteen

Uhka- ja vaaratilanteiden ennakointi ja ennaltaehkäisy on ammattilaisen työhön oleellisesti kuuluva osa. Yhteisöllisesti toteutettava suunnitelmallinen työote luo sille parhaat onnistumisen edellytykset. Teoksen loppupuolella käsittelemme henkilöturvallisuuden vaarantavia tilanteita, jotka haastavat pedagogisen turvallisuuden tunnetta vakavastikin. Liikumme tällöin henkeä ja terveyttä vaarantavien ilmiöiden äärellä.

Myös kasvatuksen ja opetuksen kentällä toiminta henkeä ja terveyttä uhkaavissa tilanteissa perustuu Suomen lakiin ja työnantajan ohjeistuksiin sekä näihin perustuviin yksiköissä toteutettaviin käytännön toimintamalleihin. Ammattilaisilla on oltava käytössään aina ajantasainen tieto oikeansuuntaisen toiminnan mahdollistumiseksi.

Vaikka vain pieni osa yksikössä ilmenevistä tilanteista aiheuttaisi fyysisiä vammoja, uhkatilanteilla ja väkivallalla on merkittävä vaikutus ammattilaisen hyvinvointiin, jaksamiseen ja työkykyyn. Väkivallan ja sen uhan ennakointi lisää turvallisuuden lisäksi työssä viihtyvyyttä. Nämä puolestaan lisäävät työn tuloksellisuutta ja tuottavuutta. Meillä on yksiköitä, joissa vaarakäytöksen sekä väkivallan uhan tilanteita saattaa olla runsaasti, mutta henkilöstö kokee silti työskentelyn turvallisesti ja viihtyy työssään. Hyvässä turvallisuuskulttuurissa tämäkin on mahdollista.

Varhaiskasvatuksessa tai perusopetuksessa työskentelevä voi joutua turvautumaan akuutissa uhka- ja vaarakäytöksen tilanteessa hätävarjeluperusteisena suojeluna karkeasti jaoteltuna kahdenlaisiin fyysisiin menettelytapoihin: fyysiseen itsesuojeluun tai fyy-

siseen rajoittamiseen. Ennakoivat tai ennalta ehkäisevät toimet, joita käsitellään osan 5 alkupuolella, eivät silloin ole olleet riittäviä, vaan tilanteen osapuolista jonkun tai joidenkin henkilöturvallisuus on uhattuna. Vaaratilanne voi syntyä joskus myös yllättäen. Turvautuessaan tilanteessa edellä mainittuihin hätävarjeluperusteisen suojelun menettelytapoihin (rikoslaki 4. luku 4. §) ammattilaisen on noudatettava niissä lievimmän toimivan keinon periaatetta eli tehtävä vain ehdottoman välttämättömät ja oikeasuhteiset toimet vahingoittumisten välttämiseksi sekä hengen ja terveyden turvaamiseksi.

Suosittelavimmat menettelytavat isokokoisien tai muuten hallitsemattoman aggression vallassa olevan henkilön kohtaamisessa linkittyvät ammattilaisen fyysiseen itsesuojeluun (osa 6). Se tarkoittaa tässä teoksessa väkivallan tai sen uhan tilanteessa toteutettavia välttämättömiä hätävarjeluperusteisia menettelytapoja, joita ilman hän voi vahingoittua oikeudettoman hyökkäyksen vuoksi. Tärkeintä on pyrkiä estämään fyysisen kontaktin syntyminen kokonaan. Keskeistä on vaaran havaitseminen ja välttäminen sekä ennen kaikkea lisäavun hälyttäminen. Varsinaiset itsesuojelutekniikat, kuten lyöntien ja potkujen väistämiset sekä otteista irrottautumiset, ovat vasta viimesijaisiin keinoihin, kun tilanteesta ei kyetä ilman niitä turvallisesti poistumaan. (Ks. rikoslaki 4. luku 4. §.)

Vaaran aiheuttaja on todennäköisimmin toimintayksikköön niin kutsutussa asiakassuhteessa oleva henkilö, kuten oppija tai huoltaja. Joskus uhkakäyttäytyjä voi olla myös yksikön alueelle saapunut ulkopuolinen henkilö. Tällaiseen tilanteeseen on niin ikään varauduttava yksikön turvallisuussuunnittelussa ja -ohjeistuksessa. (Ks. Kyllönen & Rickman 2011; Lindfors 2012; Suopohja & Liusvaara 2009; Hurme & Kyllönen 2014.)

Riski väkivallan uhan tai tekojen kohteeksi joutumisesta on otettava vakavasti. Tämä tarkoittaa tarkoituksenmukaisiin toimiin ryhtymistä: turvallisuussuunnittelua, siihen liittyviä tilaratkaisuja, ohjeistuksia, perehdyttämistä ja koulutusta. Työnantajalla on tässä keskeinen rooli. Esimiehen johdolla vuosittain tai tarvittaessa useamminkin tehty vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin prosessi tuo tietoa väkivallan ja sen uhan ilmenemisestä omassa toimintayksikössä. (Ks. Lindfors 2012; Kyllönen & Rickman 2011; Paasonen 2012; Hurme & Kyllönen 2014; Rikander 2021.)

Koska tässä teoksessa fyysisen itsesuojelun lähtökohtana on työaikana tapahtuva väkivallan tai sen uhan kokemus, soveltuviissa menettelytavoissa on huomioitava lainsäädännön lisäksi työnantajan ohjeistus sekä toimintayksikössä yhteisesti sovitut turvakäytänteet. Monialaisessa kasvatus- tai opetusyksikössä yksittäisten lakitekstien tuntemus ja ymmärrys voi vaihdella suuresti eri ammattilaisten kesken. Sen sijaan työnantajan ohjeistusten ja yksikössä sovitujen turvakäytänteiden tulisi olla riittävän

konkreettisia ja koko henkilöstön tiedossa. Erilaisten konfliktitilanteiden varalle laadittujen käytännöllisten toimintasuositusten merkitys on näin hyvin keskeinen. (Ks. esim. Mahkonen 2017, 163.) Vapaa-aikana tapahtuvan väkivallan uhan tai teon kohdeeksi jouduttaessa tilanne on toisenlainen, eikä työnantajan ohjeistuksilla tai työpaikan turvakäytänteillä voi olla tietystikään vastaavaa painoarvoa.

Fyysisellä rajoittamisella (osa 6) voidaan hätävarjeluperusteisesti turvata ääritilanteissa oppijan oikeus turvalliseen kasvu- tai opiskeluympäristöön ja työntekijän oikeus turvalliseen työympäristöön. Kohonneen työturvallisuusriskin vuoksi emme lähtökohtaisesti suosittele fyysistä rajoittamista isokokoisimpien oppijoiden kanssa toimitaessa. Sama koskee tilannetta, jossa pienemmän oppijan aggressiivisuus muodostaa kohtuuttoman riskin ammattilaisten työturvallisuuden näkökulmasta. (Ks. myös Hurme & Kyllönen 2014, 155–208; Kasvatuksen ja koulutuksen turvallisuus; Oppilaan fyysinen rajoittaminen perusopetuksessa; Lapsen fyysinen rajoittaminen varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.)

Vaikka teoksemme tarjoaakin käytännöllistä ja ajantasaisinta tietoa erilaisen uhka- ja vaaratilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan, haluamme vielä erikseen korostaa, että ammattilaisen on aina ehdottomasti noudatettava kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä ja työnantajan ohjeistuksia. Erityisesti tämä on tärkeää muistaa fyysistä menettelytapaa tai puuttumista vaativissa tilanteissa, kuten fyysisessä itsesuojelussa ja fyysisessä rajoittamisessa.

Teoksessa ei käsitellä aseistettuna tehtyjä äärimmäisiä väkivaltatilanteita eikä niihin liittyviä uhkia. Lisäksi tarkastelun ulkopuolelle jätetään esimerkiksi räjähteiden ja vastaavien muodostamat uhat. Ratkaisut kyseisen kaltaisten tilanteiden varalle tehdään työnantajan ohjeistuksen pohjalta ja yksikön oman turvallisuussuunnittelun yhteydessä poliisin ohjeistamana. Viranomaisten vakavien tilanteiden varalle antama ohjeistus on salassa pidettävää. Se tapahtuu suljetussa tilaisuudessa, eikä sitä käsitellä julkisesti. Se ei ole sallittua eikä tarkoituksenmukaistakaan. Jokainen meistä ymmärtää, että vakavimpien uhkien varalle luodut ohjeet ja menettelytavat eivät saa joutua väärin käsiin.

AMMATILAINEN RYHMÄN JOHTAJANA



Kasvattajan tai opettajan työkuvasta puhuttaessa usein esille nousevat toimimattomat ja käytöksellään haastavat ryhmät, joiden kanssa työskentely on ammattilaiselle kuormittavaa. Oppijakohtaisten tukitoimien lisäksi huomiota kannattaakin kiinnittää myös ryhmään omana kokonaisuutena sekä ammattilaisen rooliin ja tapaan ohjata ryhmää. Ymmärrys ryhmän muotoutumisesta, vuorovaikutuksesta ja tunnetilasta ohjaa ammattilaista tekemään ryhmää koskevia päätöksiä. Ammatilainen toimii myös ryhmän johtajana ja säätelee omaa johtajuuttaan ryhmän tarpeiden mukaan.

Valta ja johtajuus ryhmässä

Tärkeä osa pedagogista turvallisuutta on ammattilaisen valta ja johtaminen ryhmässä. Valta määritellään tässä yhteydessä kasvu- ja oppimisympäristössä yksilön kyvyksi tai oikeudeksi saada aikaan haluttuja sosiaalisia seurauksia. Valtaan liittyy näin ollen myös vuorovaikutussuhde: valtaa on aina suhteessa johonkin. Valta ja johtaminen ovat toistensa edellytyksiä. Niitä yhdistää tarve saada aikaan asioita ja toteuttaa tavoitteita. Johtaminen on konteksti, jossa valtakokemukset syntyvät. Johtamisessa valtaa voi hyödyntää rajoittamalla ja mahdollistamalla. Vallan lähteitä ovat asema, omaisuus, henkilön persoonallisuus tai tunteet ja tilanteet (Kuusela 2010).

Ryhmän ja sen oppijoiden turvallisuuden tunteeseen vaikuttaa se, missä ryhmää ohjaava valta ja johtajuus sijaitsee. Tätä voi avata yksinkertaisella kysymyksellä: ”Kenen tahto toteutuu?” Ammatilaisen tulisi oman asemansa ja vastuunsa perusteella olla se henkilö, joka määrittää vallan sijainnin ryhmässä.

Ammattilaiselle valta tuo myös paljon vastuuta. Ammatilaisen toiminnassa tulee aina näkyä inhimillinen ote ja hyvän näkeminen oppijoissa. Vastuuseen liittyy oleellisesti oppijan- ja ryhmäntuntemus. Sen avulla muodostuu näkemys siitä, millaisesta ammatilaisen valtaan liittyvästä lähestymistavasta oppija tai ryhmä hyötyy.

Vuorovaikutussuhteen ollessa hyvä ja vallan sijaitessa ammatilaisella hänen ei tarvitse ohjata oppijaa tai ryhmää nojaten asemansa tuomaan valtaan. Kyseessä on parhaimmillaan vuorovaikutuksessa syntynyt tunneside, jonka avulla ammatilainen johtaa ryhmää. Oppija hyväksyy ammatilaisen ohjauksen, koska hänellä on tunneside ja luottamus ammatilaiseen.

Mitä pienemmistä oppijoista on kyse, sitä tärkeämpää on, että ryhmän johtajuus ja valta ovat selkeästi ryhmän ammatilaisella. Pienempien oppijoiden turvallisuuden tunne rakentuu ammatilaisen ympärille. Ammatilaisen johtajuus on tärkeää myös isompien oppijoiden ryhmässä, mutta vallan ei tarvitse olla niin selkeästi esillä, jos ryhmä on toimiva ja jäsenilleen turvallinen. Ammatilainen voi jakaa johtajuuttaan ja valtaansa ryhmän oppijoille tilanteissa, joissa katsoo sen tarpeelliseksi tai oppijoita hyödyttäväksi. Ammatilainen on tällöin arvioinut, että oppijat pystyvät kantamaan annetun vallan mukana tulevan vastuun asianmukaisesti. Oppija tai ryhmä oppijoita voi ottaa ryhmässä itselleen valtaa myös ilman ammatilaisen hyväksyntää. Tällöin valta tai osa siitä ei ole enää ammatilaisen hallussa. Näissä tilanteissa kasvaa riski vallan väärinkäyttöön.

Ryhmän vallankäytön keino on sosiaalinen paine, kun taas yksilön vallankäytön keinot vaihtelevat vakuuttamisesta ja suostuttelusta pakottamiseen (Kuusela 2010). Ryhmän oppijoille valta henkilöityy usein suosittuun, ihailtuun tai pelkoa herättävään oppijaan tai oppijaryhmään, jolla on vaikutusvaltaa ryhmän jäseniin. Ryhmän oppijoiden väliset tilanteet saattavat kärjistyä ja tuottaa oppijoille sosiaalista turvattomuutta. Kiusaamisen taustalla saattaa olla tilanne, jossa kiusaaja on päässyt vertaisryhmässä valta-asemaan ja ammatilaisten tai huoltajien on vaikea puuttua siihen.

Toimimattoman ja käytöksellään haastavan ryhmän kanssa ammatilaisen tulee ottaa selkeästi valta ja johtajuus itselleen. Tämä tarkoittaa usein ammatilaisen vahvaa auktoriteettia, jonka ansiosta ryhmä asettuu ammatilaisen johdettavaksi. Kun ryhmä on johdettavissa, ammatilainen voi luoda ryhmään rakentavan vuorovaikutuksen kulttuuria ja ohjata oppijoita eteenpäin ryhmätoiminnassa. Ammatilaisen tulee varmistaa, että hän on johtajuudessaan oikeudenmukainen ja luottamuksen arvoinen. Ammatilaisella oleva johtajuus ei tarkoita sitä, etteikö oppijoilla olisi mahdollisuus vaikuttaa, tulla kuulluksi ja saada omia ehdotuksiaan toteutettua.

Vallan määrään vaikuttavat myös ulkoiset olosuhteet ja tilanteet. Usein oppija, joka toimii ammattilaisen kanssa kahden kesken ohjeen mukaan ja asettuu ammattilaisen ohjaukseen, muuttuu vertaisryhmän edessä ammattilaisen valtaa haastavaksi. Arvos-tavan vuorovaikutussuhteen rakentaminen oppijan kanssa ja oppijan käyttäytymisen sanoittaminen ryhmätilanteissa auttavat oppijaa hahmottamaan omaa toimintaansa. Oppija voi myös ammattilaisen kanssa yhdessä pohtia uusia toimintamalleja ryhmä-tilanteisiin. Ammattilaisella voi olla ohjattavanaan useita eri ryhmiä, ja vallan sijainti voi vaihdella eri ryhmissä. Ammattilaisen tulee suhteuttaa oma johtajuutensa kysei-sen ryhmän tilanteeseen.

Huolta aiheuttaa kasvava ilmiö, jossa lapset ja nuoret eivät kiinnity kasvu- ja op-pimisympäristönsä tarjoamiin ryhmiin vaan laitonta toimintaa ja väkivaltaa ihanno-i viin oppimisympäristön ulkopuolisiin ryhmiin. Oppijan kuullessa tällaiseen ryhmään muiden oppijoiden pelko ja turvattomuus kasvavat, sillä oppija voi tuottaa pelotta-vaa puhetta ja usein myös toimintayksikön ja ryhmän sääntöjä kunnioittamatonta toimintaa. Ammattilaisen tiivis yhteistyö huoltajien kanssa ja huolen välittäminen il-moittamisvelvollisuuden mukaisesti tarvittaville viranomaisahoille on tärkeää. Mui-den oppijoiden ja ryhmän turvallisuus varmistetaan vuorovaikutusta kontrolloimalla. Tärkeää on myös tukea kyseisen oppijan kiinnittymistä rakentavalla tavalla takaisin omaan oppimisympäristöön ja siinä toimivaan ryhmään.

Ryhmän hallinta

Ryhmän hallinta on ammattilaisen työn kannalta oleellista ja perustuu ammattilai-sen valtaan ja johtajuuteen ryhmässä (ks. esim. Ahokas 2011). Ryhmänsä hallitseva ammattilainen pystyy varmistamaan, että oppijoiden toiminta on oikeansuuntaista ja tapahtuu turvallisessa vuorovaikutuksessa. Ryhmä kehittyy ja muokkautuu erilaisten vaiheiden kautta kokonaisuudeksi. Ammattilaisen tehtävä on hallita ryhmän kehitys-tä ja varmistaa, että jokaisen oppijan on hyvä olla ryhmässä.

Ryhmän johtaminen

Ammattilainen toimii ryhmän johtajana asettamalla ryhmälle vuorovaikutukseen ja käyttäytymiseen rajat sekä antamalla ohjeita ryhmän toimintaan. Ryhmän sosiaali-sen toiminnan ohjaaminen on pitkälti vuorovaikutuksen havainnointia ja siihen rea-

gointia. Tarvittaessa ammattilainen puuttuu ryhmän toimintaan ja ohjaa sen oikeaan suuntaan. Rajojen asettamisessa tulee olla selkeä ja johdonmukainen. Oppijat usein kokeilevat rajoja, joten ammattilaisen on hyvä miettiä mahdollisia toimintamalleja. Selkeät syy-seuraussuhteet tuovat oppijoille turvaa ja vievät ryhmän toimintaa oikeaan suuntaan.

• Ryhmän vuorovaikutus oli levotonta, eikä annettuja ohjeita varsinkaan siirtymätilanteissa noudatettu. Ryhmän oppijoiden kanssa oli asiasta keskusteltu, ja ammattilainen oli ilmoittanut, että nyt sääntöjen noudattamiseen kiinnitetään enemmän huomiota. Ammattilainen johdatti ryhmäänsä läpi välinevaraston ja antoi ohjeeksi, ettei mihinkään saa koskea. Hän huomasi, että yksi oppijoista kädellään kurotti ja hipaisi tuolipinoa. Ammattilainen puuttui tähän heti, koska oppija selkeästi halusi vertaisryhmän edessä toimia juuri annetun ohjeen vastaisesti. Oppija kertoi, että oli vahingossa hipaissut tuolipinoa ja että kyseessä ei ollut kunnon kosketus. Ammattilainen ilmoitti, että ohje oli selvä, että asiasta keskustellaan sopivassa hetkessä oppijan kanssa kahdestaan ja että jokin seuraus toiminnasta oppijalle tulee.

Ammattilaisen asettamat rajat ovat riippuvaisia ryhmän toiminnasta ja olemassa olevasta vuorovaikutus- ja toimintakulttuurista. Toimiva ryhmä, joka kohtelee kaikkia arvostavasti ja jossa jokaisen oppijan on hyvä olla, kykenee toimimaan itsenäisemmin kuin toimimaton ryhmä, jossa oppijoiden käyttäytyminen toisiaan kohtaan ei ole asiallista tai hyväntahtoista.

• Ammattilainen käy läpi ryhmän kanssa ryhmän sääntöjä. Yksi säännöistä on, että ryhmässä kenelläkään ei ole oikeutta puhua toiselle rumasti. Jos suusta ei ole tulosta hyviä sanoja, kannattaa pitää suu kiinni ja pohtia, miten oman asian voi kertoa asiallisesti. Tämän jälkeen harjoitellaan asiallista palautteen antoa

- *Minua jäi häiritsemään...*
- *Minulla on sellainen tunne, että...*
- *Huomasitko, että äsken...*

• Oppijoiden kanssa erikseen vielä käydään läpi tilanteet, joista ammattilaiselle täytyy kertoa.

Ryhmän hallinnan kannalta ammattilaisen on tärkeää ymmärtää oma roolinsa ryhmän johtajana ja hahmottaa myös vallan olemassaolo. Mitä toimimattomampi ryhmä