

Nivavaaran koulun hyvinvointisuunnitelma

Hyvinvointiin keskittyvä koulukulttuuri yhteisöllisen oppilashuollon perustana

Anna-Maija Hanhirova ja Karita Kunnari

20.12.2022

1. Johdanto

Nivavaaran koulu on noin 350 oppilaan alakoulu Rovaniemellä. Koulussa on myös kolme kuntakohtaista erityisopetuksen pienryhmää vuosiluokilla 1.-9. Henkilökuntaa koulussa on noin 35, joista noin kolmasosa on koulunkäynninohjaajia. Koululla toimii moniammatillinen hyvinvointiryhmä, johon kuuluu rehtori, koulupsykologi, koulukuraattori, kouluterveydenhoitaja, kolme erityisluokanopettajaa (yksi jokaisesta tiimistä) ja luokanopettaja. Koulun hyvinvointiryhmä kokoontuu noin kerran kuussa ja tarvittaessa pikaisestikin.

Koulussa on käytössä tiimirakenne. Tiimit on muodostettu luokka-asteittain (1-2, 3-4, 5-6 ja K-luokat). Tiimirakenne mahdollistaa osaamisen jakamisen ja työtapojen yhtenevyyden. Tiimin yhteinen suunnittelu-aika, oppiaineiden palkitukset, erityisopettaja ja koulunkäynninohjaaja "pakottavat positiivisesti" yhteistyöhön. Jokaisen tiimin toiminnasta vastaa rehtorin nimeämä tiimivastaava. Tiimivastaavat kuuluvat rehtorin ja apulaisrehtorin kanssa koulun johtoryhmään, mikä toimii rehtorin "työrukkasena".

Koulussa toimivat kuntakohtaiset erityisopetuksen pienryhmät ovat kuin yksi työyksikkö Nivavaaran koulun sisällä. Pienryhmien vaativan erityisen tuen oppilaat tuovat omat haasteensa aktiivisen yhteistyön luomiselle yleisopetuksen luokkien kanssa. Lisäksi pari viime lukuvuotta koronarajoituksineen on vaikuttanut koulun yhteishengen negatiivisesti. Yhtenäinen kouluyhteisö on pirstoutunut pienempiin porukoihin. Tämän Nivavaaran koulun hyvinvointisuunnitelman tavoitteena on systemaattisesti luoda kohtaamistilanteita, jotka edesauttavat koulun me-hengen rakentumista.

Varsinaisen koulun hyvinvoinnin vuosikellon sijaan laadimme koululle hyvinvointisuunnitelman, koska Rovaniemellä on jo useamman vuoden ollut käytössä opetussuunnitelmaan sidottu Hyvinvoinnin vuosikello.
<https://www.rovaniemi.fi/loader.aspx?id=22f675c8-f199-48ee-94a4-80cc0d619be4>

Tätä Nivavaaran koulun hyvinvointisuunnitelman laadintaa vaikeutti suuresti koulutukseen osallistuvien henkilöiden vaihtuminen ja koulun arjen haasteet. Koulun kolmen erityisopettajan sitouttaminen hyvinvointisuunnitelman laatimiseen koettiin liian työlääksi, joten tämä raportti laadittiin koulun kahden erityisopettajan voimin.

2. Hyvinvointisuunnitelman tavoite ja tarkoitus

Nivavaaran koulun hyvinvointisuunnitelman tavoitteena on luoda hyvinvointia tukeva koulukulttuuri, jossa tiedostetaan organisaation eri tasojen merkitys hyvinvointikulttuurin luomisessa. Hyvinvointitaitojen juurtuminen lähtee yksilötasolta kohti organisaation ylempiä tasoja. Pyrimme vaikuttamaan ensin koulun henkilökunnan hyvinvointiin (yksilötaso), jonka myötä työyhteisön hyvinvointi ylipäättään mahdollistuu (organisaatiotaso). Tämä tarkoittaa sitä, että jokainen koulun työntekijä on vastuussa koulun ilmapiiristä, sillä myönteinen ilmapiiri rakentuu yhteiselle innostukselle ja myönteisille tunteille. Työyhteisön myönteiset tunteet edistävät hyviä ihmissuhteita, yhteistyötä sekä työssä suoriutumista. Myönteisessä ja turvallisessa ilmapiirissä on helpompi ottaa esille myös vaikeita asioita. (Wenström 2021, 80-81.)

Päästäksemme hyvinvointia tukevaan koulukulttuuriin on koulumme henkilökunnan tunnettava itsensä hyvinvoivaksi. Hyvinvoiva aikuinen kokee, että voi vaikuttaa työhönsä sekä näkee työnsä merkityksellisenä ja arvostettuna. Yksilön hyvinvointi heijastuu kouluorganisaation eri tasojen kautta koko kouluyhteisön muutoskestävyyteen. Hyvinvointiopetuksen tärkein perusta on aikuisen oma hyvinvointi. "Laita happinaamari ensin itsellesi!" (Avola & Pentikäinen 2020, 85.) Aikuisten omat voimavarat ja elämän tasapaino vaikuttavat suuresti tapaan, miten kasvatamme lapsia. Aikuisten tulee pitää huolta omista voimavaroista, jotta voidaan auttaa lasta kasvamaan positiiviseen suuntaan. (Trogen 2020, 34-35.) Hyvinvoivat aikuiset kasvattavat hyvinvoivia lapsia ja nuoria.

Koulun tavoitteena on kuitenkin perusopetuksen opetus- ja kasvatustehtävän toteuttaminen, mikä tarkoittaa oppilaiden oppimisen, kehityksen ja hyvinvoinnin tukemista yhteistyössä kotien kanssa. (<https://ops.roiedu.fi/etusivu>) Jotta oppilaat voivat oppia, heidän täytyy voida hyvin. Oppilaiden hyvinvointiin voimme vaikuttaa aikuisten hyvinvoinnin kautta. Langinauerin ja Hakuli-Järvisen (2008) mukaan läsnäoleva, kannustava, hyväksyvä, myötätuntoinen, arvostava ja turvallinen aikuinen vähentää lapsen stressin kokemusta koulussa.

3. Hyvinvointityön jalkauttaminen Nivavaaran koulussa

3.1. VIA-vahvuustesti henkilökunnalle

Nivavaaran koulun hyvinvointisuunnitelman laadinta käynnistyi tammikuussa 2022 tiedonkeruulla. Käytimme hyväksi koulutuksessa saamiamme tietoja ja tiedonlähteitä. Koulutus ohjasi ajatteluamme oikeaan suuntaan. Ensiksi esittelimme koulun henkilökunnalle 24 luontevahvuutta, jotka kaikki juontuvat kuudesta perushyveestä (Leskisenoja 2017, 45).

Pelkästään jo omien vahvuuksien nimeäminen on voimauttavaa. Se myös antaa tietoa ominaisuuksista, joiden varaan on turvallista rakentaa ja joiden avulla kannattaa kohdata uusia haasteita. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 72.) Luontevahvuuksia käyttämällä tunnetaan usein enemmän tyytyväisyyttä ja merkityksellisyyttä (Trogen 2020, 123).

Annoimme henkilökunnalle tehtäväksi täyttää seuraavan viikon aikana VIA-vahvuustesti (Values in action).

(<https://www.viacharacter.org/survey/account/register>)

VIA-vahvuustesti tuo helposti näkyville henkilön omat parhaat puolet ja luontevahvuuksien järjestyksen. Testistä saa aina positiivisen tuloksen, koska kaikki luontevahvuudet ovat hyviä ja kaikilla on luontevahvuuksia. Vahvuudet ovat kullakin vain vähän eri järjestyksessä, eivätkä ne kilpaile keskenään. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 72.)

Keräsimme jokaiselta koulun henkilökunnasta yhden luontevahvuuden ja kokosimme ne yhteen Padlet:iin kaikille näkyville. Vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen ovat yhteydessä mm. itsetuntoon, työhyvinvointiin, innostukseen, sisäiseen motivaatioon, hyvään elämään ja onnellisuuteen. Usein olemme luontaisesti tietoisempia omista heikkouksistamme. Vahvuuksia vahvistamalla myös heikkoudet heikkenevät. (Wenström 2021, 126-127.)

Vahvuustesti avasi hyvin keskustelun. Tiimeittäin pohdittiin ja keskusteltiin esim. millaisia vahvuuksia kustakin tiimistä löytyi. Keskustelu sivusi myös oppilaiden vahvuuksia.

Keskusteltavia teemoja olivat:

- Miten vahvuutenne pääsevät parhaiten kaikkien käyttöön?
- Miten hyödynnätte vahvuuksia arjessa?
- Millaisia vahvuuksia oppilaistanne löytyy?
- Miten oppilaiden vahvuudet pääsevät esiin koulussa?

3.2. Hyvinvointi-kysely henkilökunnalle

Seuraavaksi laadimme koulun henkilökunnalle Google Forms -kyselyn otsikolla "Hyvinvointiin keskittyvän koulukulttuurin kehittäminen Nivavaaran koulussa". Kyselyn toteuttamiseen ja kysymysten laadintaan saimme hyvän pohjan tästä koulutuksesta. Kysely henkilökunnalle tehtiin anonyymina. Vastauksia saimme yli 80 % henkilökunnasta.

"Mikä saa sinut tuntemaan itsesi tervetulleeksi työpaikalle?"

Avoimissa vastauksissa teemoiksi nousivat toistemme tervehtiminen, myönteinen kohtaaminen, huumori, aika kohtaamiselle ja avarakatseisuus.

"Mitä vahvuuksia toivoisit näkeväsi enemmän meidän koulun arjessa?"

Henkilökuntamme vahvuuksia oli näkyvillä seinällä.

Vastauksissa korostui erityisesti, että jokaisen vahvuudet pääsisivät esille, opettajankaan ei tarvitse olla kaikessa hyvä, annetaan arvo toisenkin työlle, kokonaisuuden hahmottaminen ja otetaan reilusti puheeksi myös epäkohdat.

"Miten sinä haluaisit kehittää koulumme toimintatapoja, jotta oppilaiden ja henkilökunnan hyvinvointi lisääntyisi?"

Vastauksissa korostui huoli pienempien porukoiden muodostumisesta työyhteisössä. Lisäksi jaksamista heikentää valtakunnallisessakin keskustelussa esiin nousut haastavien huoltajien kohtaaminen ja opettajan työn arvostuksen väheneminen. Selkeänä toiveena vastauksissa näkyi yhteisen tekemisen lisääminen ja kiireen tuntuun puuttuminen.

3.3. Kyselyn jälkeen

Kyselyn vastauksia kävimme nimettöminä läpi henkilökunnan kokouksessa. Nostimme esiin vastauksissa nousseita teemoja ja huomioimme, että kyse on usein hyvin pienistä asioista kuten tervehtiminen, työkaverin kohtaaminen arjessa ja hymy. Jokainen pystyy vaikuttamaan tähän omalta osaltaan. Avolan ja Pentikäisen (2020) mukaan hymyllä lähetämme viestin, että haluamme hyvää muille ja että luoksemme on turvallista tulla.

Henkilökunnan kyselyssä tuli myös ilmi, että henkilökunta kokee tarvetta yhteiselle tekemiselle. Tämän pohjalta päätimme yhdessä, että jokaisen kuukauden ensimmäinen henkilökunnan kokousaika on varattu kokonaisuudessaan yhden tiimin järjestämälle matalan profiilin "virkistäytymiselle". Tähän mennessä olemme työyhteisönä nauttineet koulullamme kuohariaamupalan, kisailleet kouluaiheisessa Kahoot-visassa, tunnistaneeet koulun henkilökunnan vanhoja ryhmäkuvia ja viettäneet joululauluvisa yhdessä.

Tiimin hyvinvointikokousten lisäksi jokainen koulun tiimi järjestää lukuvuoden aikana henkilökunnan virkistätymisiltapäivän. Tähän mennessä olemme jo pelanneet padelia yhdessä, retkeilleet yhdessä Napapiirille pitsalle ja rentoutuneet salissa yhdessä mindfulnessin avulla. Joulukuuksi suunniteltu henkilökunnan pikkujoulu jouduttiin perumaan olosuhteiden vuoksi.

Työyhteisöstä arvottiin viikoksi ”salainen ystävä”, jota piti ilahduttaa jollain tavalla. Viikko täyttyi salaisista viesteistä, askartelusta ja herkuista. Yllätysten täyteen viikon jälkeen tuli ”salaisen ystävän” paljastuksen aika. Toiset olivat arvanneet salaisen ystävänsä ja toiset yllättyivät arvanneensa väärin. Lisäsimme vielä viikoksi henkilökunnan olohuoneen seinälle jokaiselle työyhteisön jäsenelle paperisen sydämen, mihin jokainen kirjoitti ohikulkiessaan jonkin positiivisen huomion työkaveristaan. Henkilökunnan ilmoitustaululle toivoimme jokaisen kirjaavan viikon aikana ainakin yhden asian, joka tekee iloiseksi tänään. Esille nousivat aivan arkiset asiat: kahvin tuoksu, tervehtiminen, hymy ja huumori.

3.4. Koulun myönteiset käytänteet

Nivavaaran koulun tiimirakenne on suunniteltu alunperin henkilökunnan työhyvinvointia ajatellen. Tiimeille on varattu yhteinen viikoittainen työjärjestykseen merkitty suunnittelu-aika, jonka sisältö vaihtelee tarpeen ja tilanteen mukaan. Tämä mahdollistaa osaamisen jakamisen ja yhdessä tekemisen sekä luo toimivan ympäristön vertaistuelle. Tiimirakenteen tausta-ajatuksena on, että monenlaiset työyhteisön jäsenet saavat äänensä kuuluviin: monille pienemmässä porukassa mielipiteen sanominen ääneen on helpompaa. Tunne turvallisuudesta on edellytys sille, että työyhteisön jäsenet uskaltavat ilmaista itseään ja kokeilla uutta (Wenström 2021, 81). Tiimissä kuunnellaan, kannustetaan, jaetaan huolia ja ideoita sekä ratkaisuja. Vertaistuki ja kannustaminen tiimeissä voivat synnyttää uusia elementtejä innostavan ilmapiiriin lisäämiseksi (Kurttila & Aalto 2021, 174).

Nivavaaran koulun työyhteisöä on yhdistänyt jo vuosia yhteinen perjantaivälitunti. Välitunnilla henkilökunta kokoontuu yhteiseen olohuoneeseen kuuntelemaan viikon horoskooppia, joka luetaan kaikille ääneen. Tällä välitunnilla tavoitteena on puhua muista kuin työasioista. Perjantain välitunnin valvonnat kiertävät, jotta mahdollisimman moni pääsee osallistumaan yhteiselle välitunnille.

Nivavaaran koulun tavaksi on myös muodostunut se, että täydennyskoulutuksen käynyt henkilökunnan jäsen jakaa koulutuksessa saamansa tiedon muulle henkilökunnalle viikkopalaverissa. Lisäksi uusia ideoita ja ratkaisuja käydään läpi tiimeissä. Uudelle työyhteisön jäsenelle nimetään henkilökunnasta tutor, joka auttaa uutta työntekijää kaikessa. Erityisesti tutorin rooli korostuu uuden työntekijän perehdyttäminen yhteisiin kirjoittamattomiin sopimuksiin ja koulun tapoihin.

Tulevaa yhtenäiskoulua ajatellen uuteen työyhteisöön tutustuminen on jo alkanut toteuttamalla opettajavaihtoa yläkoulun kanssa. Yläkoulun opettajat kävivät pitämässä alakoulun oppitunteja, kun samaan aikaan 5.-6. luokkien luokanopettajat avustivat aineenopettajia heidän oppitunneillaan. Opettajavaihto herätti työyhteisössämme ristiriitaisia tunteita.

Koulun johdon tavoitettavuus ja tuki on merkittävä osa toimivaa ja hyvinvoivaa työyhteisöä. Nivavaaran koulun rehtori viettää välitunnit henkilökunnan olohuoneessa aina, kun se on mahdollista. Näin hän on tavoitettavissa ja helposti lähestyttävissä. Rehtorin työskennellessä työhuoneeseen hänellä on usein ovi auki. Näin hän takaa tavoitettavuutensa. Työntekijän tulee pystyä luottamaan siihen, että johdolta on hänen työlleen tuki. Tavoitettavuuden lisäksi rehtori pitää vuosittain kahdenkeskeisen kehityskeskustelun jokaisen koulun työyhteisön jäsenen kanssa.

3.5. Hyvinvoinnin oppitunnit

Koko Rovaniemen kaupungissa käytössä oleva Hyvinvoinnin vuosikello on aikataulutettu Nivavaaran koulussa kalenteriin. Tämä sitouttaa ja muistuttaa luokanopettajaa pitämään hyvinvointitunnit vuosikellon mukaisesti. Tämän lisäksi Nivavaaran koulussa on sovittu, että jokaisella luokalla on perjantaisin oman opettajan pitämä ”oman luokan tunti”. Tällä tunnilla tarkoituksena on, että jokainen oppilas tulee kuulluksi ja kohdatuksi tahtomallaan tavalla. Näin opettaja ja oppilaat oppivat tuntemaan ja kuuntelemaan toisiaan.

Nivavaaran koulun henkilökunnassa oli kevään 2022 aikana opettaja, joka oli koulutukseltaan myös positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen opettaja. Hän piti kaikille luokille hyvinvointitunteja, jotka oli suunniteltu luokka-asteiden mukaan. Luokanopettaja oli seuraamassa luokkansa hyvinvointituntia ja oppilaiden ryhmädynamiikkaa, jotta hän sai näkökulmaa luokan hyvinvointityötä ajatellen.

Koulun kuudennen luokan oppilaille on syksyllä 2022 pidetty valinnaiskurssia ”Oman elämäni tähti”. Kurssilla (9h) on harjoiteltu hyvän elämän taitoja mm. rentoutuen, unelmoiden, löytäen omia vahvuuksia ja etsien iloa elämään. Sama valinnaiskurssi järjestetään myös kevätlukukaudella 2023.

3.6. Oppilaiden hyvinvointikysely

Nivavaaran koulussa on jo vuosia ollut käytössä 2.-6. luokan oppilaille tarkoitettu syyslukukaudella toteutettu hyvinvointikysely. 1. luokan oppilaille luokanopettaja toteuttaa kyselyn haastattelemalla jokaisen oppilaan erikseen. Kyselyä on vuosien saatossa kehitetty ja muutettu vastaamaan sen hetkistä tarvetta.

Hyvinvointikyselyssä kysytään, onko oppilas kokenut kiusaamista, onko hän kiusannut itse tai onko hän havainnut kiusaamista. Kyselyssä selvitetään myös jokaisen luokan oppilaan kokemusta luokastaan, itsestään luokkayhteisönsä jäsenenä ja onko hänellä kavereita koulussa. Kyselyssä selviää myös, onko oppilaalla oman kokemuksensa mukaan ainakin yksi aikuinen, jolle hän voi kertoa huolensa ja onko oppilaalla tunne, että hänen elämässään on kaikki kunnossa.

Hyvinvointikyselyn tärkein tavoite on, että koetut kiusaamistapaukset nousevat esiin, ja ne voidaan selvittää heti. Kyselyn perusteella saadaan selville huolet, ja niihin voidaan koulussa puuttua mahdollisimman pian. Luokanopettaja keskustelee kaikki kyselyssä esille tulleet huolitapaukset oppilaan kanssa kahden kesken.

Hyvinvointikyselyn jälkeen koulun rehtori ja apulaisrehtori kuulevat jokaista luokanopettajaa luokkansa hyvinvointitilanteesta sekä toimista hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Tämän perusteella suunnitellaan hyvinvointiryhmän kanssa yhdessä jatkotoimista tilanteen selvittämiseksi. Hyvinvointitilanteen seuranta tapahtuu kevätlukukaudella luokanopettajan keskusteluilla huolioppilaiden kanssa.

3.7. Nivavaaran koulun auditoinnin tuloksia

Rovaniemen kaupungissa on ensimmäistä kertaa käytössä koulujen vertaisarviointiin perustuva auditointimalli, missä eri koulujen apulaisrehtorit ja opettajat tutustuvat heille nimetyn koulun toimintaan asiakirjojen ja käytännön koulutyön kautta. Tämän vuoden auditoinnin tavoitteena on arvioida koulujen opetusjärjestelyjen toimivuutta sekä oppilaan oppimisen ja kasvun tuen toteutumista. Auditoinnin tulokset perustuvat observointiin ja koulun henkilökunnan haastatteluihin. Auditoinnin tuloksissa esille nousi Nivavaaran koulun hyvä yhteishenki; ulkopuolisen on helppo kokea itsensä tervetulleeksi koululle. Tulokset myös vahvistivat koulumme sisäisen kokemuksen pienryhmien vahvasta segregaatiosta kouluyhteisössämme.

4. Hyvinvoinnin tulevaisuus Nivavaaran koulussa

Nivavaaran koulussa on meneillään suuria rakenteellisia ja organisatorisia muutoksia. Parin vuoden sisään alueen alakouluja yhdistyy yläkoulun kanssa noin tuhatpäiseksi yhtenäiskouluksi, mikä tuo varmasti mukanaan haasteita. Tavoite- ja tahtotilana on muodostaa kaikkia tasapuolisesti kohteleva uusi, iso työyhteisö. Ihannetilanteessa uuteen työyhteisöön tuodaan kolmen koulun "parhaat palat" hyvinvoinnin tukemiseksi esim. hyväksi koetut toimintamallit, työntekijöiden erilaisuuden rikkaus ja kokemus kaikkien yhteisistä oppilaista.

Nivavaaran koulussa hyväksi koetut hyvinvoinnin kehittämisen toimintamallit jatkuvat. Oppilaiden hyvinvointikyselyjä jatketaan, mutta kyselyä kehitetään palautteen perusteella tarpeen mukaan. Opettajavaihtoa yläkoulun kanssa kehitetään palautteen mukaan. Kevään aikana opettajavaihdossa ovat vuorossa 1.-3. luokkien opettajat, resurssi- ja erityisopettajat. Heräsi kysymys, olisiko koulunkäynninohjaajien vaihto myös hyödyllistä. Rovaniemen kaupungin kouluissa jatketaan Hyvinvoinnin vuosikellon mukaisten oppituntien pitämistä. Vuosikelloa ollaan parhaillaan päivittämässä.

Kannustetaan koulun henkilökunnan jäseniä pitämään työpäiviensä aikana palauttavia mikrotaukoja ja käymään henkilökunnan olohuoneessa päivittäin. Mikrotaukojen tarkoituksena on antaa irtautumisen hetkiä työtehtävistä. Säännöllisten muutaman minuutin mittaisten taukojen avulla työssä jaksaminen paranee.

Kokonaisvaltaisen koulun toiminnan ja henkilökunnan keskinäisen ymmärryksen lisäämiseksi on noussut esiin tarve opettajien kierrättämiselle koulun sisällä ja kuntatasolla. Koulun opettajan olisi tärkeä nähdä oman koulunsa toimintaa eri luokka-asteilla ja eri näkökulmista. Opettajien kierrättämisen mahdollisuutta ja toteuttamista on syytä pohtia työyhteisössä.

Tammikuussa järjestetään Nivavaaran koulun henkilökunnan pikkujoulut, jotka peruuntuivat joulukuussa olosuhteiden vuoksi. Tiimien järjestämät henkilökunnan aamujen "hyvinvointikokoukset" on koettu hyväksi ja niitä jatketaan kerran kuukaudessa. Yhteisistä kohtaamisista ja työyhteisön hyvinvoinnista pidämme yhdessä kiinni!

LÄHTEET

Avola, P. & Pentikäinen V. 2020. Kukoistava kasvatus. Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. Espoo: BEEhappy Publishing Oy.

<https://ops.roiedu.fi/etusivu>

<https://www.rovaniemi.fi/loader.aspx?id=22f675c8-f199-48ee-94a4-80cc0d619be4>

<https://www.viacharacter.org/survey/account/register>

Kurttila, M. & Aalto, P. 2021. Pomon parhaat ratkaisut. Valmentava käsikirja tiukkoihin tilanteisiin (2., uudistettu painos). Viro: Kauppakamari.

Langinauer, A., & Hakuni-Järvinen, P. 2008. Lastenpsykiatrian turvaistavan perhehoidon seurantalutkimus. HUS.

Leskisenoja, E. 2017. Positiivisen pedagogiikan työkalupakki. Juva: PS-kustannus.

Trogen, T. 2020. Positiivinen kasvatus. Keuruu: PS-kustannus.

Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. 2019. Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa (3. painos). Keuruu: PS-kustannus.

Wenström, S. 2021. Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. (2. painos) Keuruu: PS-kustannus.