



**Coimisiún na Scrúduithe Stáit
State Examinations Commission**

LEAVING CERTIFICATE EXAMINATION, 2010

FINNISH

HIGHER LEVEL

**Thursday, 10 June
Morning, 9.30 a.m. to 12.30 p.m.**

TEHTÄVÄT

Ohje: Vastaa kaikkiin kolmeen tehtävään suomeksi. Tehtävässä I on alakohtia, joihin kaikkiin tulee vastata. Viimeisessä tehtävässä III on kaksi vaihtoehtoa, joista valitaan vain toinen. - Koko kokeen maksimipistemäärä on 100.

Merkitse vastauspapereihin selvästi jokaisen tehtävän numero ja kirjain.

TEKSTI (liittyy kysymyksiin 1-6)

Kateus vie tuhkatkin pesästä

1. Kateus on inhimillistä. Se on kaksijakoinen ikävä tunne, mutta sitä on turha kieltää. Parempi on tunnistaa kateus ja yrittää elää sen kanssa. Parhaimmillaan kateuden voi jalostaa käyttövoimaksi entistä parempiin työtuloksiin. Harva kadehtii rallikuski Kimi Räikköstä tai Marimekon pelastajaa Kirsti Paakkasta. Päinvastoin, näistä suomalaisista ollaan ylpeitä. Toisin on useilla työpaikoilla. Niissä kokoontuu joukko tasavertaisia ihmisiä, joilla on samanlaiset menestymisen mahdollisuudet. Itsensä vertailu muihin on helppoa ja toisen menestyminen voi synnyttää huonommuudentunteita.

2. Kateus on ambivalentti tunne. Siinä usein kaksi tunnetta yhdistyy toisiinsa, esimerkiksi ilo toisen ylennyksestä ja suru siitä, että itse jäi ylennystä vaille. Itse asiassa koko sana on harhaanjohtava, sillä sanaan ei sisälly tunnetilan samanaikainen toinen puoli: ilo työkaverin onnistumisesta. Siksi sitä ei välttämättä tarvitsisi käyttää lainkaan, määrittelee työyhteisöjen ongelmiin perehtynyt psykiatrian erikoislääkäri Ben Furman.

3. Työnohjaajana toimivan psykoterapeutti Taru Kaivolon mukaan kateutta voi aiheuttaa melkein mikä tahansa. Eri työpaikoilla kadehditaan erilaisia asioita. –Koska ihmisten arvomaailma on erilainen, kateuden aiheetkin vaihtelevat. Joku kadehtii omaisuutta, toinen henkisiä ominaisuuksia. Tyypillisesti opettajat kadehtivat toistensa työpöytänsä. Joku saa aina koulun helpoimmat oppilaat toisen joutuessa opettamaan vuodesta toiseen haastavaa luokkaa. Toiset tekevät enemmän työtä niukoissa oloissa samalla palkalla, kun taas toiset pyrkivät minimoimaan pakolliset työnsä ja karttavat yhteisiä velvollisuuksia.

4. Kateus vahingoittaa työpaikan ilmapiiriä, heikentää yhteisöllisyyttä ja syö työn tulosta. Pahimmillaan kateus voi myrkyttää koko työyhteisön, jolloin työntekijöiden aika menee toistensa kyttyämiseen ja kyräilyyn. Toki kateuden voi jalostaa hyviin tarkoituksiin. Kateus voi motivoida uuden oppimiseen ja olla pontimena entistä parempiin suorituksiin. Jos työkaveri pystyy, niin miksen minäkin... - Kateudesta voi yllättäen löytyä avaimet henkilökohtaiseen kasvuun ja koko työyhteisön kehitykseen, Kaivola tietää.

5. Harva myöntää kateuttaan, sillä negatiivisia tunteita ei itsessä helposti tunnisteta. Kateus saatetaan kieltää kokonaan, mutta se liitetään herkästi muihin ihmisiin: ”Voi että nuo jaksavat kadehtia...”. Lapsia lohdutetaan toteamalla: ”Ne ovat kateellisia sinulle, kun eivät huomaa uutta pyörääsi.” Samalla opetetaan, että muut ovat kateellisia. Naisten ja miesten kateudessa ei liene eroja, mutta kateuden ilmaisemisessa on. Kaivola sanoo, että miehet osoittavat tunteensa suoraan ja naiset käyttävät enemmän kiertoteitä, nälvivät tai puhuvat selän takana.

6. Kateutta pidetään kielteisenä asiana kaikissa kulttuureissa. Se on itsessä koettua puutteen tunnetta, kun toisella on tai arvioidaan olevan jotain, mitä itsellä ei ole. Koska kateutta pidetään

häpeällisenä, se ilmeneekin useimmiten peitettynä ja tiedostamattomana, Kaivola luonnehtii. Kateuden tehtävänä on toimia ihmisen puolustajana ja omanarvontunnon säilyttäjänä, Kaivola selittää. Kateus kumpuaa ihmisen omasta epävarmuudesta ja tulee esille etenkin silloin, kun joku näyttäytyy meille uhkana. Kateuden kokemisen uskotaan liittyvän itsetuntoon. Itsetunnoltaan vahva osaa käsitellä kateuden tunnettaan. Hän muistaa ja huomaa omat hyvät puolensa ja pystyy arvostamaan itseään silloinkin, kun joku osoittaa olevansa etevämpi.

7. Kateus pitää voida tunnistaa ja tunnustaa itselleen, kieltää sitä ei kannata. Tunnistamaton ja käsittelemätön kateus voi saada paljon pahaa aikaan. Kateellinen voi ahdistua ja vaipua itsesääliin. Pahimmillaan kateus sokeuttaa ihmistä. Kateellinen elää ja toimii omien kielteisten ajatusten mukaan. Kateus saattaa ilmetä selän takana puhumisena ja arvostelemisena. Toisen työtä aletaan mitätöidä ja helposti mitätöidään koko ihminen. Hyvä yhteisö arvostaa ja hyödyntää ihmisten erilaisuutta. Erilaiset ihmiset ja erilaiset mielipiteet ovat uusien ideoiden edellytyksiä.

8. Kateus lievenee, jos tunnemme kuuluvamme samaan porukkaan. Kollegan kadehtimisen sijaan on syytä iloita, että saa itse tehdä työtä osaavan ihmisen kanssa. Siitä voi olla ylpeä työpaikan ulkopuolellakin. Useimmiten jossakin asiassa lahjakas henkilö tuo iloa myös ympärillään oleville. Keskustelua työyhteisöissä pitäisi lisätä, kokoukset eivät siihen riitä. Työyhteisöissä olisi hyvä sopia yhteiset pelisäännöt, miten asioista ja ihmisistä keskustellaan, Kaivola kehottaa.

9. Hyvän ja toimivan työyhteisön varma tuntomerkki on se, että työntekijät uskaltavat kertoa epäonnistumisistaan ja virheistään sekä osaamattomuudestaan ilman nolaamisen ja häpeän tunnetta. Apua uskalletaan pyytää ja vastaanottaa. Työrauhaongelmat ovat koulujen arkipäivää. Jos joku opettajista kokee onnistuvansa haastavan luokan kanssa, hänen pitäisi uskaltaa sanoa se julkisesti. Samalla hän voi kiittää työkavereitaan onnistumisestaan, keskusteluista ja vinkeistä, joita hän on saanut kollegoiltaan.

10. Aikamme trendi lisätä kilpailua ja nostaa jalustalle yksilöitä ei edistä yhteisöllisyyttä. – Kiittämisen- ja palkitsemisjärjestelmiä tulisi kehittää yhteistyötä edistävään suuntaan. Yksilöitä tulisi kiittää ja palkita kollektiivisesti vastuullisella tavalla, Ben Furman ehdottaa. Erilaiset ryhmä- ja tiimityöt mahdollistavat yhteistyön ja yhteisöllisen palkitsemisen. Yhdessä onnistutaan tai epäonnistutaan.

11. Jos tunnet olevasi kateellinen, sano se ääneen, sillä se katkaisee kateudelta terän, on Kaivolan neuvo. Silloin kateudesta on tullut tietoista ja sitä pystyy käsittelemään rakentavasti. Jos sanot työkaverillesi kadehtivasi häntä, kerrot arvostavasi häntä. Työkavereiden arvostaminen on tärkeää hyvän yhteishengen rakentamiseksi. Pohdi kateuttasi: miksi ja mitä minä oikein kadehdin. Mikä estää minua saamasta kadehtimiani asioita? Pelkäänkö epäonnistumista vai olenko kenties laiska?

12. Kateuden herättäjään tutustuminen saattaa myös auttaa. Kun opit tuntemaan kadehtimasi ihmisen, ehkä joudut tarkistamaan käsityksiäsi ja voit oppia itsekin uutta. Kadehdittu ihminen ei olekaan sellainen, miksi hänet on idealisoitu, Kaivola ehdottaa. Voikin käydä niin, että kadehdittu hämmästyty, mitä kadehtimista minussa on? – Välillä kannattaa pysähtyä listaamaan asioita, joissa on taitava ja iloita niistä, Kaivola kehottaa. Jokainen on hyvä jossakin ja yhdessä olemme erinomaisia.

- Paula Posti

(sanoja 785)

I Tehtävä: Vastaa kaikkiin kysymyksiin.

30p

1. Selitä omin sanoin seuraavat ilmaisut:

- a. Kateus vie tuhkatkin pesästä **1p**
 - b. Kateus on ambivalentti tunne **1p**
 - c. Koska ihmisten arvomaailma on erilainen, kateuden aiheetkin vaihtelevat **1p**
 - d. Toisen työtä aletaan mitätöidä ja helposti mitätöidään koko ihminen **1p**
 - e. Jos tunnet olevasi kateellinen, sano se ääneen, sillä se katkaisee kateudelta terän **1p**
2. Miten sana ”kateus” tekstissä määritellään ja miksi sana oikeastaan on harhaanjohtava? **5p**
Perustele vastauksesi tekstin avulla.
3. Mitä huonoa ja toisaalta myös hyvää kateudesta kirjoittajan mukaan työpaikoilla seuraa? **5p**
Perustele vastauksesi tekstin avulla.
4. Miksi tekstin mukaan meidän olisi hyvä tunnistaa ja tunnustaa kateuden tunteemme? **5p**
Perustele vastauksesi tekstin avulla.
5. Kateuden tehtävänä on toimia ihmisen puolustajana ja omanarvontunnon säilyttäjänä, Kaivola selittää. Miten tekstissä perustellaan tätä väitettä? **5p**
6. Jokainen on hyvä jossakin ja yhdessä olemme erinomaisia. Miten tekstissä perustellaan tätä väitettä? **5p**

II Tehtävä:

30p

Kirjoita suunnilleen 100 sanan mittainen oma kommenttisi tekstin väitteeseen:

”Aikamme trendi lisätä kilpailua ja nostaa jalustalle yksilöitä ei edistä yhteisöllisyyttä Kiittämis- ja palkitsemisjärjestelmiä tulisi kehittää yhteistyötä edistävään suuntaan. Yksilöitä tulisi kiittää ja palkita kollektiivisesti vastuullisella tavalla, Ben Furman ehdottaa.”

III Tehtävä:

40p

Kirjoita suunnilleen 300 sanan aine. Valitse aiheeksi **toinen** näistä:

- 1. „Jokainen on oman onnensa seppä“
- 2. Kukaan ei ole saari