

## JOLIVE-MATKANI

Jolive-matka on tullut vaiheeseen, jossa on kyettävä arvioimaan ja kiteyttämään sen tuomia ajatuksia etäämmältä. Mitä ajatuksia ja kehittämisideoita Jolive-matka toi työhöni, entä henkilökohtaisella tasolla? Mitä matka minulle opetti? Eri aiheet, traumainformoitu ymmärrys, viisaus johtajuudessa, intuition älykkyys, tulevaisuuden johtajuus, myötätuntoinen ja läsnä oleva johtajuus, palautuminen ja hyväntahtoisuuden johtaminen antoivat kaikki paljon ajatuksia ja konkreettisia vinkkejä oman työni, jaksamiseni, opettajuuden ja johtajuuden kehittämiseksi. Tällä matkalla pyrimme kurssilaisten kanssa yhdessä teorian ja empirian vuoropuhelulla löytämään niitä käytänteitä, joilla vuorovaikutus ja johtaminen tässä monimutkaisessa maailmassa tehtäisiin ymmärrettäväksi ja ennen kaikkea inhimilliseksi.

Minulle tämän koulutusmatkan tärkeintä antia olivat liveluennot, joihin kaikkiin pääsin osallistumaan. Minulle liveluennot olivat palautumista ja työhyvinvointia parhaimmillaan. Elisabet Lahti toi jokaiseen koulutuskertaan syvyyttä, konkretiaa ja henkyyksen lempeää ja kokoavaa voimaa, josta voi ammentaa viisautta ja energiaa vielä pitkään.

Työnteisö, jossa toimin, on päällisin puolin toimiva, aikaansaava ja ulospäinsuuntautunut. Kiire, ulkoapäin tulevat paineet ja tehokkuusvaatimukset leimaavat kuitenkin toimintaa ja vuosien varrella olen huomannut, etteivät työntekijämme tai oppilaamme voi niin hyvin kuten olemme uskoneet. Erityisen paljon minua pysähdytti läsnä olevan ja myötätuntoisen johtajuuden taito, jota sivuttiin lähes jokaisella luentokerralla. Yksi onnistuneen johtamisen tärkeimmistä piirteistä on aito läsnäolo, ja ihmisen kuunteleminen ja kohtaaminen. Hellstenin sanoin: "Kun uskalletaan olla läsnä, myös todellinen tekeminen voi alkaa ja aito muutos on mahdollinen."

Miksi läsnäolo on niin vaikeaa? On helppoa olla paikalla, mutta läsnäolo vaatii eräänlaisen riisuuntumisen: on uskallettava myöntää oma rajallisuutensa ja tietämättömyytensä. On uskallettava pysähtyä kuuntelemaan, mitä työkaverilla tai oppilaalla on oikeasti sanottavana. On uskallettava vastaanottaa myös se, ettei joku voi hyvin, tai että tehokkuutta ja suorittamista korostava, ulkohtainen puurtaminen ei aina

tuo parhainta lopputulosta. Paperilla sekä suorituksia ja menestystä mittaavilla käyrillä kaikki voi näyttää erinomaiselta, mutta pinnan alla voi kyteä henkistä pahoinvointia ja uupumista. Kuunnellessa toista aidosti, minun pitäisi olla niin rohkea, että uskallan olla tietämätön, sillä ollessani “tietämätön”, olen läsnä. En voi kuulla, jos arvelen tietäväni jo kaiken. Jäin pohtimaan, ovatko esimiesten ja opettajien henkilökohtaiset, eletyt ja koetut arjen kokemukset ja tarinat niin vahvasti läsnä, ettei toisenlaiselle todellisuudelle jää tilaa, vai myötäilevätkö kokemuksemme ja tarinamme kulttuurissamme vallitsevaa suurta koulutuksen tarinaa: teknologian, markkinoiden ja tehokkuuden tarinaa? Puhuuko meissä meissä vallitseva kulttuuri vai valitsemmeko omat tarinamme?

Jolive-koulutus rohkaisi valitsemaan oman tarinan, oman kehityspolun opettajuudelle sekä johtajuudelle. Elisabet Lahti osasi omalla lempeällä ja viisaalla tavallaan sitoa jokaisen luennon ikään kuin henkilökohtaiseksi haasteeksi itselle. Haasteeksi uuden ajattelutavan oppimiselle, kenties vanhan hylkäämiselle, erilaisten ajatuspolkujen yhdistämiselle sekä opettajuuteen ja myöhemmin johtajuuteen kasvamiselle.

Elämme koulutus- ja maailmanpolitiikassa jonkinlaista kauhun tasapainon aikaa. On syntynyt arvotyhjiö, jota ei voi kuvata enää vanhalla hyvä-paha –asteikolla. Entiset arvoasteikot ja moraaliteoriat eivät päde. Tarvitsemme myös globaalia ymmärrystä maailman tilasta. Tähänkin saimme ajatuksia ja viitteitä koulutuksessamme.

Kasvatustiede, eikä koulumaailma voi jäädä sivuosaan näissä suurissa kysymyksissä. Asta Raami toi intuitiivisesta työotteesta ratkaisun avaimia tähän tilanteeseen, jossa entinen logiikka ei päde tai se on murentunut. Intuition kuuntelemiselle otollisia ympäristöjä ovat turvalliset tilat, joissa voi vapaasti ihmetellä ja avautua empaattisille havainnoille.

Elisabet ja Asta toivat kokoavana voimana ajatuksen “sisu on sisuksissa ja niin on intuitiokin”. Levon kautta saamme uudenlaista näkökykyä. Oma haasteeni on juuri tekemisen ja levon tasapainon löytämisessä. Levännyt ja hyvinvoiva opettaja ja johtaja pystyy kohtaamaan oppilaat ja työntekijät tasapainoisesti, intuitiivisesti ja läsnäolevasti. Opettajat ovat ihmistyöntekijöitä sanan painavimmassa merkityksessä. Olemme samalla myös kulttuurityöntekijöitä ja yhteiskunnallisia toimijoita.

Tämä Jolive-matka on kysynyt: kenen todellisuutta ja heijastan ja miksi? Mitä ylipäätään tiedän maailmasta ja mitä maailma tietää minusta? Miten nykyinen koulutuskulttuurimme tai työyhteisömme kulttuuri tukee henkisen ja fyysisen turvallisuuden tunnetta, yhteyttä toisiin ihmisiin, terveen itseluottamuksen vahvistamista ja mielekkyyden kokemusta? Vai toimiiko kulttuurimme niin, että negatiivisuusvinoutumamme vain vahvistuu ja tietoisuutemme nappaa vain sen, minkä koemme uhkana. Ilkka Halava kiteytti tämän hyvin: “kun sympaattinen hermosto aktivoituu, dialogi katkeaa”.

Lopulta ensi askeleet kehitykselle ja muutokselle ovat omassa hyvinvoinnissamme. Opettajan ja johtajan tärkeinä tehtävä on voida hyvin itse. Jos pelkään virheitä, poljen paikallani, enkä mene eteenpäin ja häpeä ottaa vallan. Mikäli esimies antaa signaalin, ettei työpaikalle hyväksytä heikkoutta, aiheuttaa se pelon ilmapiiriä, jossa “kytätään” ja “kyräillään”. Hellsten puhui siitä, kuinka “syttyttämällä heikon palasia”, luomme vastakulttuuria kovuudelle ja häpeälle. Viisaus on syvää ymmärtämistä ja kunnioittamista, jossa toinen tulee nähdyksi ja kohdatuksi juuri sellaisenaan kuin on. Tässä työssä olemme vahvasti läsnä oppilaidemme, vanhempiemme ja työkavereidemme arjessa. Meidän on kyettävä rakentamaan luottavainen ja lämmin ilmapiiri, jossa itseluottamus vahvistuu, oppimishalukkuus kasvaa ja halu tehdä maailmasta parempi paikka herää.