

Opettajat johtajina - hukattu potentiaali?

Osataanko yhteiskunnassamme arvostaa opettajien monipuolista ammattitaitoa? Pitäisikö tässä muuttuvassa ja epämääräisessä maailmassa johtajien lähtökohtaisesti olla pedagogiikan ammattilaisia, jossa tärkeintä on ihmisten johtaminen ja ohjaaminen omien vahvuuksien äärelle?

Olen saanut olla keväällä 2024 mukana HY+:n JOLIVE-koulutuskokonaisuudessa. Koulutus on suunnattu kasvatus- ja opetustoimen johtajille ja se tarjoilee näkökulmia ja johtajuusosaamista tulevaisuuden haasteisiin ja työelämään. Olin iloinen päästessäni mukaan koulutukseen, sillä monet koulutuksen aiheet ovat omia kiinnostuksen alueitani. Oma polkuni on jo aiemmin kulkenut erilaisia reittejä sivuten monia koulutuksen aiheista: hyvinvointia ja palautumista, sisua, intuition kuuntelua ja traumainformoitua työtettä. Lisäksi kurssilla on näiden aiheiden alustamana keskitytty uuden ajan johtamiseen, jossa ihmisten arvostava ja empaattinen kohtaaminen on johtamisen keskiössä. Aihe joka kiinnostaa myös minua ja syy, miksi olen mukana tällä matkalla.

Opettajien vahvuudet johtajina

Opettajuus on muuttunut paljon 20-30 vuoden takaisesta, jolloin suuri osa nykyisistä 30-50-vuotiasta kävi koulua. Viime vuosikymmenien aikana opettajat ovat tulleet yhä lähemmäs oppilaita niin henkisesti kuin fyysisesti. Enää hyvin harva opettaja pystyy toteuttamaan opetusta täysin edestä, vaan opettajuuteen kuuluu perusoletuksena, että opettaja kiertää luokassa, valvoo, ohjaa, kannustaa ja auttaa yksilö- tai ryhmätehtävissä. Väittäisin kuitenkin, että tämä perusopetustyö ja sen suunnittelu täyttää opettaja työpäivästä vain noin 30%. Loput 70 % opettajan työajasta kuluu muun muassa seuraaviin tehtäviin: Kannustaminen ja motivointi. Murheiden ja ongelmien kuuntelu sekä niissä auttaminen. Sisuun ja sinnikkyyteen ohjaaminen. Motoristen haasteiden kanssa tukeminen. Tehtävien taitotason vastaavuuden tarjoaminen eli eriyttäminen ylös- ja alaspäin. Oppilaiden tunteiden säätelyn tasaaminen niin henkisesti kuin kehollisestikin sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen ohjaaminen muuttuvissa tilanteissa. Konfliktien selvittely. Diplomaattinen työskentely huoltajien ja perheiden kanssa heidän taustastaan tai asenteestaan riippumatta. Monikulttuurisuuden ymmärtäminen ja tukeminen. Erilaisissa verkostoissa toimiminen. Viestintä kodin ja koulun, verkostojen ja oppilaiden välillä sekä koulun sisällä. Koulunkäynnin, opiskelun ja oppiaineen markkinointityö. Erilaisten tehtävien ja vastuiden koordinointi. Oman työn suunnittelu, aikataulutusta ja rajaaminen. Kollegiaalinen ja monialainen yhteistyö. Kasvatustyö, jonka keskiössä on muiden ihmisten huomioiminen ja kohtaaminen asiallisesti. Sekä muita pieniä tehtäviä, joita en edes muista tässä mainita.

Jos minä olisin palkkaavassa asemassa yrityksessä tai hallinnossa, valitsisin ehdottomasti johtamistehtäviin opettajan. Tällöin voisin olla melko varma, että ihmiset kohdataan asiallisesti ja asiat hoidetaan hyvin. Voisin myös olettaa, että palkkaamani henkilö olisi kiinnostunut toimimaan jossain määrin autonomisesti,

jolloin minulle jäisi enemmän ohjaajan ja kannustajan rooli, rajaamisen ja suurien linjojen määrittely. Toisaalta voisin myös olettaa, että palkkaamani henkilö uskaltaisi suhtautua kriittisesti työyhteisön toimintatapoihin, kyseenalaistaa niitä tarvittaessa ja tuoda ongelmat myös rohkeasti esille.

Esihenkilönä minun olisi kuitenkin hyvä aika-ajoin varmistaa, että palkkaamani henkilö ei tee liikaa työtä ja uuvu liiallisen työn vuoksi, josta koettaa selviytyä viimeiseen asti. Olettaisin myös, että palkkaamani henkilö osaisi arvostaa huolenpitoani, vaikka autonomiseen työntekoon tottuneena hän voisi sitä aluksi vierastaa.

Jos haluaisin sitouttaa tämän johtotehtäviin valitun entisen opettajan tarjoaisin hänelle ällistyttäviä työsuhte-etuja kuten joustavat työajat, osittaisen etätömahdollisuuden, kouluttautumismahdollisuuksia työajalla, lounaseteleitä ja puolen tunnin lounasajan sekä työyhteisön, jossa ainakin toisinaan työpäivän aikana ehtisi vaihtaa kuulumisia aikuisten kesken niin työstä kuin ehkä myös muusta elämästä. Jos oikein haluaisin irrotella, voisin vielä tarjota kattavan työterveyshuollon sekä mahdollisuuden työnohjaukseen haastavissa johtamistehtävissä.

Olen vain opettaja

Olen koulutukseltani käsityö- ja kuvataideopettaja, kuvataideterapeutti ja pian valmistuva työnohjaaja. Perusopetuksen aineenopettajan työn lisäksi olen työskennellyt erityisopettajana, kouluttajana, taideterapeutina sekä kehittämishankkeen hankevastaavana. Minulle onkin siis tarjoutunut työvuosieni varrella monipuolinen mahdollisuus tutustua erilaisiin tehtäviin, kaupungin hallintoon ja ennen kaikkea ihmisiin erilaisista näkökulmista. Hanketyön jälkeen olen palannut opettajan työhön, aluksi hieman vastahakoisesti, mutta näin lukuvuoden loppupuolella jo ammattikuntaani ylpeästi edustaen.

Koska opettajantyöhön paluu ei ollut ensisijainen ajatukseni, olen hakenut ennen paluutani moniin johtaviin tehtäviin niin opetushallinnon kuin muillekin kentille. Tarkkaa hakemusten määrää en ole laskenut, mutta puhutaan useammista kymmenistä. Koska haastattelukutsuja ei ole juurikaan tullut ja en pidä itseni hakemusten suhteen todella surkeana kirjoittajana, olen tehnyt johtopäätöksen, että työnantajan tai rekrytoijan silmissä en vaikuta kovin osaavalta tyypiltä, työhistoriani kun on isolta osin opetustehtävistä. Samaan aikaan oman työnhakuprosessini kanssa olen seurailut ei-opettajaystäväieni etenemistä johto- tai asiantuntijatehtäviin muun muassa koulutus- ja kasvatusalalla, vaikka ilman pedagogista osaamista saati opetuskokemusta. Näiden kokemusten myötä olen ymmärtänyt, kuinka aliarvostettua opettajien osaaminen johtamis- ja asiantuntijatehtävissä on. Opettajat kyllä itse arvostavat omaa osaamistaan, mutta muiden kuin opettajien on vaikea ymmärtää nykyopettajan laaja-alaista tehtävänkuvaa, jolloin opettaja on helppo lokeroida *vain* opettajaksi.

Kokemusteni pohjalta väittäisin, että johtajille halutaan pohjakoulutukseksi ekonomin tai muun teknisen alan koulutus- ja osaamistausta. Kuitenkin tekoälyn vallatessa yhä enemmän ihmisten tehtäviä, monet rahan ja laskemiseen liittyvät tehtävät ovat automatisoituja tai opittavissa perusälykkyydellä. Kuitenkin osaaminen rahan pyörittämisestä on se tulokulma, jota yrityksissä ja hallinnollisissa johtotehtävissä

yhä arvostetaan. Mutta mitä jää huomaamatta? Huomaamatta jää tärkein eli ihmisten johtaminen. Jotta yritys voi tehdä tulosta, tarvitaan ihmisiä, jotka ovat sitoutuneita tuloksen tekemiseen. Miten sitten saadaan sitoutumista? Kohtelemalla ihmisiä kunnioittavasti, empaattisesti, kuunnellen ja tukien. Mikä muu koulutus valmistaa tähän paremmin kuin opettajan koulutus?

Kohti inhimillistä johtamiskulttuuria

Olisiko jo aika alkaa arvostaa enemmän inhimillistä johtamista rationaalisen johtamisen sijaan? Olisiko aika nähdä myös opettajat laajemmassa osaamiskontekstissa, kuin peruskouluaikeinen mielikuvamme, joka tuskin silloinkaan oli koko opettajan työnkuva? Uskon, että ekonomi ja diplomi-insinööri osaavat tehdä muuta kuin suunnitella ja pyörittää lukuja. Miksi siis jättäisimme opettajat määrittelemäämme kapeaan laatikkoon ja hukkaisimme näin valtavan johtamisen osaamispotentiaalin?