

Blogitehtävä

DL 15.11.2024

Kun ilmoittauduin Uudistuvan ja kehittyvän oppilaitoksen johtaminen -koulutukseen, janosin koulutusta, joka auttaisi minua kehittymään johtajana. HY+:lla oli hyvä maine, ja koulutuksen näkökulma vaikutti kiinnostavalta. Siispä ilmoittauduin ja päätin raivata kalenteristani tilaa kerran kuussa yhden työpäivän verran ja suorittaa myös välitehtävät tunnollisesti.

Motivaationi oli hyvä, sillä olin päätenyt johtotehtäviin muutaman vuoden aikana oikeastaan yllätyksekseni itsellenikin. En ollut ollut erityisen kiinnostunut johtamisesta aiemmin – en ainakaan tietoisesti. Siksi koin epävarmuutta siitä, olisinko tarpeeksi osaava uuteen tehtävääni lukion apulaisrehtorina. Tiesin osaavani pyörittää opintojaksotarjotinta ja ylioppilaskoevalvonta-Exceliä, mutta johtaa? Millainen minun tulisi olla johtajana? En ole kenenkään esihenkilö, mutta koulun apulaisjohtaja kyllä. Koulutuskerroilla olen poiminut erityisesti sellaisia oivalluksia, jotka ehkä auttavat minua löytämään oman johtajaroolini. Samalla kuitenkin huomaan saaneeni kipinää myös oppilaitokseni kehittämiseen ja uudistamiseen.

Työyhteisöni jäseniltä keräämässäni johtamispalautteessa vahvuuksikseni on mainittu oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus ja lähestyttävyyys sekä vuorovaikutus- ja organisointitaidot. Kehittämiskohteiksni taas mainittiin delegointi ja uskallus päästää irti näin meillä on aina toimittu - ajatuksesta. Tunnistan itseni tästä tänä syksynä saamastani palautteesta ja nyt tutkinkin itseäni ja koulutusten antia siitä näkökulmasta, miten voisin kehittää itseäni nimenomaan johtajana.

Uudistuvan ja kehittyvän oppilaitoksen johtaminen -koulutus tarjosi muutamia käytännönideoita, joita olen jo ottanut käyttöön. Tällä hetkellä koen, että koulun arki on niin kiireistä ja kokoukset niin täynnä asiaa, ettei vapaalle koulun tulevaisuuden pohtimiselle ole oikeastaan ollenkaan aikaa. Keväällä HY+:n koulutuksessa puhuttiin tulevaisuusvisioista. Teimme harjoituksen, jossa kuvittelimme, miltä suomalainen kouluelämä näyttää 25 vuoden kuluttua. Se inspiroi minua toteuttamaan samantyyppisen tehtävän opettajilla kevään suunnittelupäivässä. Pyysin neljä koulussamme vähiten aikaa opettanutta istumaan eteen ja vastaamaan muiden kysymyksiin siitä, millainen meidän koulumme on 25 vuoden kuluttua.

En tiedä, kuinka pysyviä jälkiä koulumme tulevaisuudesta tämä harjoitus jätti, mutta hauskaa tuntui ainakin suurella osalla olevan. Kysymyksiä keksittiin innokkaasti, ja vastaukset kirvoittivat yhteistä naurua, ja se hän on erittäin arvokasta. Tämä aivan varmasti vahvisti yhteishenkeämme. Toisaalta en anna itselleni kovin korkeita pisteitä toteutuksesta: Ensinnäkin minua jäi vaivaamaan se, että oikeastaan vain yksi edessä istuvista vastaajista heittäytyi täysillä tehtävään. Muut olivat aika vaisuja ja jännittyneitä. Olisinko voinut tehdä jotain toisin? Olisinko voinut tukea näitä hiljaisempia vastaajia jotenkin? Toiseksi mietin sitä, että olisin voinut vetää jotenkin yhteen tulevaisuusvision. Olisi varmasti kannattanut kirjoittaa se myös ylös, jotta siihen olisi voitu palata vaikka tämän lukuvuoden kynnyksellä. Jäikö yleisölle vähän hölmistynyt olo siitä, mikä loppujen lopuksi oli tehtävän tarkoitus?

Alkusyksyn koulutuskerroilla vahvistui kuitenkin entisestään ajatus siitä, että oman oppilaitoksen tulevaisuudesta keskusteleminen yhdessä on erittäin tärkeää ja sitouttavaa. Sain ajatuksen, että järjestän meidän työyhteisöllemme aikaa jutella vapaasti siitä, missä oppilaitoksemme nyt menee ja minne sen haluttaisiin menevän. Halusin ehdottomasti, että tämä keskustelutilaisuus olisi vapaaehtoinen ja vapaamuotoinen. Paikalle tulisivat siis ne, jotka oikeasti haluavat jakaa ajatuksia koulumme tulevaisuudesta, enkä halunnut, että keskustelulla olisi asialistaa tai puheenjohtajaa.

Tällaiselle keskustelulle löytyikin aika syksyn ja talven taitteesta. Se ei kuitenkaan tietenkään sopinut kaikille, ja sainkin useammalta vastauksen sähköpostikutsuuni, että olisi mielellään tullut, mutta ei tällä kertaa pääse paikalle. Ajatusta kiitettiin kovin, mikä vahvisti uskoani siihen, että tällaiset tilaisuudet ovat tervetulleita. Lopulta mukana oli seitsemän keskustelijaa. Keväällä keskustelun voisi järjestää vaikka luonnon helmassa. Mietin sitäkin, olisiko parempi ensin kysyä, keitä tämä tilaisuus kiinnostaisi, ja vasta sitten haarukoida sille sopiva aika. Toki koskaan tuskin saadaan sataprosenttista osumaa. Joka tapauksessa käymämme keskustelu onnistui sikäli hyvin, että se kulki luontevasti eteenpäin ja nosti esiin sekä yllättäviäkin vahvuuksia että tulevaisuuden haasteita. Olen siis tyytyväinen tästä ideasta ja uskon, että jalostan sitä edelleen. Hurjan rohkea mutta pikkuisen takaraivossa kutkuttava on ajatus siitä, että vastaava tilaisuus järjestettäisiin myös huoltajille. Tämä tuli esille koulutuksessa, kun pohdittiin erään toisen oppilaitoksen haasteita.

Muita koulutuksesta nappaamiani harjoituksia ovat olleet kolmen yhdistävän asian etsiminen ja työidentiteettikeskustelu. Kevään vesossa satunnaiset opettajat muodostivat ryhmiä, joissa etsivät heitä yhdistäviä yllättäviä asioita. Niitä löytyi mukavasti, ja tein kokouspaikkaan post it -seinän, josta niitä saattoi käydä lukemassa. Myöhemmin tein niistä taulun omaan työhuoneeseeni. Uskon, että tämäkin harjoitus vahvisti yhteisöllisyyttä ja ainakin samassa ryhmässä olleiden opettajien suhteita, mutta tässäkin tapauksessa mieltäni kalvaa se, että olisin voinut saada tehtävästä irti jotakin enemmän. Jäikö sekin liian irralliseksi? Miten olisin voinut hyödyntää harjoitusta vielä paremmin?

Työidentiteettikeskusteluja ehdin käydä kaksi. Käytin niissä pohjana koulutuksessa annettua materiaalia, esimerkiksi arkkityyppejä ja ura-ankkureita. Käymäni keskustelut olivat kiinnostavia ja syvällisiäkin, mutta jälkeensä ajattelen näistäkin keskusteluista, että olisin voinut antaa niille selkeämmän merkityksen. Mitä niistä seuraa käytännössä? Toisaalta, kuten jo todettua, en ole esihenkilö, joten minun lienee vaikeampi hyödyntää niitä kuin rehtorin olisi, mutta jollain tavalla niistä olisi hyvä saada irti jotain, mikä auttaisi sekä minua apulaisjohtajana että keskusteluihin osallistuneita opettajia.

Työidentiteettikeskustelumateriaaleissa on myös neljään eri työtyyliin liittyviä jäsentelyjä. Näitäkin minua kutkuttaisi hyödyntää, ja ajatuksena on, että ehkä jo seuraavassa vesossa voisinkin pyytää jokaista opettajaa miettimään itselleen tyyppillistä työtyyliä ja sen jälkeen pyytää samaa työtyyliä edustavia kokoontumaan yhteen ja keskustelemaan siitä, millainen asema heillä on työyhteisössä. Mitkä he kokevat vahvuusikseen ja mitkä haasteikseen. Sitten voitaisiin ottaa kaikki yhdessä kierros, jossa ryhmät jakaisivat näitä ajatuksia. Tarkoituksena minulla on se, että erilaisia työtyylejä edustavat pystyisivät jatkossa ymmärtämään toisiaan paremmin. Tämän ajattelen vahvistavan yhteisöä ja lisäävän suvaitsevuuutta ja ymmärrystä.

Jatkan edelleen koulutuksen annin sulattelua. En löytänyt ehkä viisasten kiveä, jonka avulla roolini apulaisjohtajana olisi kirkastunut, eikä minulla ole suuria konkreettisia suunnitelmia oppilaitokseni kehittämisestä – tosin meillä ei onnekaasti ole tällä hetkellä suuria haasteitakaan. Joka tapauksessa minulle on kirkastunut se, että haluan ottaa koko työyhteisön mukaan kehittämiseen ja jatkossa kuulla heitä vielä entistäkin tarkemmin. Vahvistunut on myös ajatus siitä, kuinka tärkeää on pitää työyhteisön yhteishenki hyvänä ja avoimena. Se auttaa sekä johtoa että opettajia ja muuta henkilöstöä jaksamaan arjen paineissa ja olemaan myös valmiimpia kehittämään koulua yhdessä.