

Kahdesta yhdeksi: Kyläkoulujen toiminnan uudelleen muotoilu

Aloitin oman kehitysmatkani miettimällä, miten kahden pienen puolisarjaisen koulun toimintaa voisi kehittää siten, että se palvelisi paremmin niin oppilaita, huoltajia henkilökuntaa kuin kyläyhteisöjäkin.

Meillä on kunnassamme kaksi pientä alle 50 oppilaan kyläkoulua, joissa molemmissa toimii 1.-6.-luokat, ja joiden rehtorina toimin. Henkilökuntaa on molemmissa kouluissa kahden luokanopettajan sekä yhden ohjaajan verran, ja kuluvana lukuvuonna apuna on myös yhteinen tuntiopettaja. Sen lisäksi, että koulut ovat pieniä, myös maaseutumainen, vahvoin kyläyhteisöihin perustuva kyläyhteisö, jossa koulu muodostaa tärkeän keskuksen kylälle, asettaa aina kouluun liittyvät kehittämissuunnitelmat tiettyyn tunnemaailmaan, jolle pitää antaa aikaa.

Huoltajien, sekä sidosryhmien kuuleminen on ollut tärkeä osa kehitystyötä. Huoltajien kuulemiseen oli varattu "puolueeton maaperä" yläkoululta, sekä tarpeeksi aikaa. Keskustelu oli hyvää, ja huoltajilta tuli paljon hyviä nostoja aiheeseen liittyen. Koska kutsu tilaisuuteen lähetettiin hyvissä ajoin, ja siinä mainittiin, että keskustelua ei käydä koulujen lopettamisesta, eivät huoltajat tulleet suuressa tunnekuohussa paikalle, vaan avoimin mielin keskustelemaan. Keskustelussa tuli myös hyvin ilmi huoltajien kanta eri mahdollisuuksiin toteuttaa koulujen toimintaa. Huoltajat itse kokivat tarpeelliseksi jatkaa keskustelua vielä toisen tilaisuuden verran, jonne myös minut kutsuttiin vastailemaan kysymyksiin, sekä kuuntelemaan keskustelua.

Valmistelutyön pohja-ajatuksena oli tehdä se kaikkia kuunnellen, ja kaikkien mielipiteet huomioon ottaen. Lautakuntaan koulujen oppilaaksiottoalueiden yhdistäminen meni marraskuussa, ja lautakunnassa kiiteltiin valmistelutyötä, hyvin tehtyä lapsivaikutusten arviointia sekä sitä, että kaikkia asianosaisia oli aidosti kuultu ja heidän mielipiteensä oli otettu huomioon.

Tämän kaltainen strateginen palvelumuotoilu, jossa kaksi pientä kyläkoulua muodostavat jatkossa yhden kahdessa yksikössä toimivan yksisarjaisen pienen alakoulun, on kunnassamme uutta. Muutoksella on tarkoitus saavuttaa opetuksen laadun paraneminen, henkilöstön työympäristön koheneminen sekä kylien elinvoimaisuuden tukeminen. Yksi kuntamme arvoista on rohkeus, ja tällä päätöksellä lautakunta toteutti mielestäni erinomaisesti tuota arvoa.

Päätökset muutoksen läpiviemisestä on tehty, mutta itse muutostyö on vasta alussa. Kuuntelevan ja kaikki sidosryhmät huomioon ottavan muutosprosessin johtaminen on vasta se oma todellinen kehitysmatkani. Koulutuksen aikana olen saanut hyviä eväitä muutoksen johtamiseen, palvelumuotoiluun sekä myös ajatuksia siitä millainen johtaja olen. Kehitystyössä on pitänyt opetella antamaan aikaa tunteille, ja toisaalta työntämään omat tunteet sivuun, ja tehdä työtä valmistelevana viranhaltijana. Opetuspäällikölle, sekä sivistysjohtajalle olen syvästi kiitollinen siitä luottamuksesta, jota olen saanut, ja miten olen tullut kuulluksi kehittämisideani kanssa. Olisi varmasti ollut helpompaa antaa yksiköiden toimia kuten tähänkin saakka, ja pyrkiä kehittämään toimintaa pienemmässä mittakaavassa yksiköiden sisällä. Nyt voin kuitenkin sanoa, että rohkeus ja uuden toimintakonseptin luominen kannatti. Niin huoltajat,oppilaat kuin kunta seisovat kaikki tulevan uudistuksen

takana. On helppo kääriä hihat ja alkaa työhön, kun selkärankana on kaikki tärkeimmät sidosryhmät.

Seuraavana tehtävänä on prosessikuvauksen luominen, henkilökunnan, huoltajien sekä oppilaiden sitouttaminen muutokseen ja muutoksen läpivieminen, seuranta sekä arviointi tulevan kahden lukuvuoden aikana. Muutos ei tule missään nimessä olemaan helppo ja kivuton, mutta se tulee olemaan oikea-aikainen muutos, joka tukee kylien elinvoimaisuutta tarjoamalla mahdollisuuden opiskella alakoulu taival pienessä yksikössä, mutta oman ikäisessä seurassa.

Koulutuksen monipuolinen sisältö sekä mielenkiintoiset keskustelut muiden kurssilaisten kanssa, tukivat omaa toimintaani muutoksen keskellä. Sain eväitä sekä tulevaan että nykyiseen. Kahden hyvin erilaisen työyhteisön johtaminen siten, että molemmissa työyhteisöissä on kaikilla hyvä olla sekä kehittyä omaksi parhaaksi itsekseen on välillä haastavaa. Myös kyläyhteisöjen erilaisuudet sekä se, että toisessa yhteisössä olen aika uusi toimija luo tietyt viestinnälliset tarpeet, joihin olen saanut tukea koulutuksen aikana. Vuoden pituinen matka HY+ kanssa on ollut antoisa, ja haluan kiittää myös kaikkia kouluttajiamme. Sain valtavasti uutta omaan reppuuni ja olen valmis lähtemään matkalle kohti uutta.