

Toiveikas tulevaisuus

Oppimis- ja ohjauskeskus Valteri, Valteri-koulu

Uudistuvan ja kestäväen oppimisyhteisön johtaminen – Valterin esihenkilöiden kokemuksia

Osallistuimme Valterista kolmen esihenkilön voimin koulutuskokonaisuuteen ”Uudistuvan ja kestäväen oppimisyhteisön johtaminen”. Mukana olivat apulaisrehtori sekä ohjauspalvelu- ja kuntoutuspäällikkö. Tavoitteenamme oli vahvistaa osallisuutta ja yhteisöllisyyttä, ja saada tukea yhteisjohtamiseen haastavassa taloudellisessa tilanteessa. Emme aluksi osanneet aavistaa, kuinka tarpeelliseksi tämä koulutusprosessi muodostuisi muuttuvassa opetuskentässä.

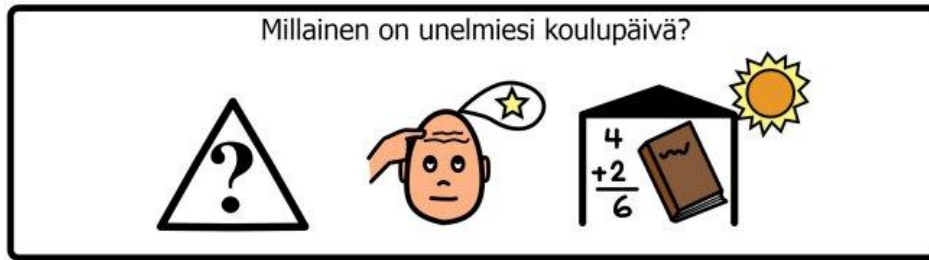
Uudistumisen paine

Perusopetuksen laki- ja opetussuunnitelmauudistus yhdistettynä valtion kiristyvään taloustilanteeseen korostavat tarvetta rakentaa kestävä pohja tulevalle toiminnalle. Haasteemme liittyi yhteisen suunnan löytämiseen tilanteessa, jossa toimintamme oli monilta osin sekamelskaa vanhojen ja uusien toimintatapojen välillä. Koulutus antoi meille kaivattuja työkaluja, kuten Sitran tulevaisuuskolmion (nykyhetken työntö, menneisyyden paino, tulevaisuuden imu) ja Kasvion kestäväen työn ulottuvuudet (ekologiset, inhimilliset, sosiaaliset ja taloudelliset). Näitä työkaluja hyödynsimme henkilöstömme kanssa selkeyttäessämme nykytilaa ja tulevaisuuteen vaikuttavien tekijöiden tunnistamista.

Koulutuksen keskeinen sanoma meille oli, että tulevaisuus ei vain tapahdu, vaan se tehdään aktiivisesti. Tämä ajatus ohjasi meidät uudistamaan toimintatapojamme ja ottamaan konkreettisia askeleita kohti kestävämpää tulevaisuutta.

Oppilaiden osallisuus muutoksessa

Halusimme ottaa oppilaat osaksi tulevaisuuden rakentamista ja siksi järjestimme oppilaille Unelmien koulupäivä -työpajan. Unelmien koulupäivä antoi uusia näkökulmia siihen, millaisia ajatuksia lapsilla on koulupäivän toteutumiseen ja aikuisten antamaan tukeen. Oppilailta tuli vilttejä ideoita ja innostavia vinkkejä tulevaan, esimerkiksi vierailevia tähtiä opettajiksi, lisää ulkoilua ja eläimiä kouluun sekä toiminnallista matematiikkaa ja taito- ja taideaineita. Tärkeimpänä nostona lasten toive päästä osalliseksi toiminnan suunnittelusta ja itseen vaikuttavista päätöksistä. Työpajan tuloksia hyödynnettiin henkilöstön kanssa tulevan lukuvuoden suunnittelussa.



Selkärankaa tiimityölle

Uuden lukuvuoden alkaessa aloimme johtotiimin kanssa kehittää uusia ratkaisuja hyödyntäen koulutuksessa opittuja toimijuusjohtamisen periaatteita. Monialaisten tiimien selkärankatyöskentely muodostui keskeiseksi toimintatavaksi. Sen tarkoituksena oli luoda pohja yhteistoiminnalle, tiimien jäsenten tuntemiselle ja selkeästi määritellyille tavoitteille. Selkärankatyöskentelyssä työstiin tiimin resurssivoimavaroja, työrooleja ja tehtäviä, ammatillista vuorovaikutusta ja vuorovaikutusenergiaa sekä yhteistä johtajuutta.

Tiimit pohtivat mm. kysymyksiä: mitä tarkoittaa olla osa monialaista tiimiä, miten tuemme toisiamme ja ylläpidämme iloa työssä, miten käsittelemme virheitä ja loukkaantumisia ja osoitamme arvostusta. Tavoitteena oli vahvistaa sekä yksilön että yhteisön työidentiteettiä, jolla tarkoitetaan omien vahvuuksien tunnistamista, kohtaamistaitoja ja vaikuttamista työyhteisössä. Selkärankatyöskentely jäi syksyllä tiimeille vielä pinnalliseksi ja meidän tulee jatkaa työkalun työstämistä yhteisössämme edelleen.

Kohtaa, osallista, edistä!

Johtamisen toimintaperiaatteet – kohtaa, osallista ja edistä – nousivat koulutuksessa keskeisiksi arvoiksi. Näiden periaatteiden sitkeä vaaliminen auttaa rakentamaan kestävästä tulevaisuutta, joka perustuu systemaattiseen tukeen, työn iloon ja imuun sekä vahvaan ammatilliseen identiteettiin. Samalla se vaatii yhteistä sopimista ja suhteiden vahvistamista monialaisessa yhteistyössä.

Työyhteisön osaamisen johtaminen nousee tärkeään rooliin niin asiakaskunnan tarpeisiin vastaamisessa kuin henkilöstön uudistumiskyvyn tukemisessa. Merkityksellisen työn mahdollistaminen edellyttää, että osaamisen johtamista tehdään suunnitelmallisesti. Koulutus antoi meille merkittävää vahvistusta yhteisjohtajuuteen, erityisesti punaista lankaa yhteiseen muutosjohtamiseen. Saimme askelmerkkejä myös vastuun kantamisen ja jakamisen tasapainottamiseen. Keskustelut koulutukseen osallistuvan ryhmän kanssa tuki omaa työhyvinvointiamme ja koimme opintopäivät osin jopa työnohjauksellisina.

Itsen, yksilön ja yhteisön johtaminen käsi kädessä

Johtajuus kumpuaa oman mielen maisemista, ja koulutus auttoi meitä vahvistamaan omaa toimijuuttamme. Toiveikkaan tulevaisuuden johtaminen ei ole vain yhteisön, vaan myös itsen johtamista. Ajattelemme, että koulutusmatkamme antaa meille eväät jatkaa työtämme kestäväen ja uudistuvan oppimisyhteisön rakentamisessa. Yhteenvetona: Koulutus antoi meille paitsi konkreettisia työkaluja yhteisön ja johtamisen kehittämiseen, myös toiveikkaan ja uudistumista tukevan ajattelutavan. Näillä eväillä jatkamme kehitystä kohti kestävämpää tulevaisuutta.

Perusopetuslain ja oppimisen tuen uudistus antaa meille jälleen uuden haasteen toimintakulttuurin muutokselle. Yhteiskunnan muutokset huutavat nopeita ja helppoja ratkaisuja, mutta ihmisten kanssa tehtävä työ vaatii aivan muuta. Vanhat ja uudet toimintatavat ajautuvat helposti sekamelskaksi, ellei uudistumiselle anneta selkeitä rakenteita ja aikaa. Meidän suurin haasteemme johtajina muutoksessa on löytää aikaa ja rakenteet dialogille ja sitä myötä toimintatapojen selkeyttämiselle ja vahvistamiselle. Haaste vastaanotettu!

Lähteet:

Toivon johtaminen. Pauli Juuti

Kohtaa, Osallista, Edistä: KOE! Toimijuusjohtamisen askeleet. Mahlakaarto ja kumppanit

Tulevaisuuden tekijän työkalupakki. Sitra.fi
<https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuuden-tekijan-tyokalupakki/>