

Johtamistuumailuja: Oppimisyhteisöjen muodostuminen – oppimisen päivä on joka päivä! (jakso 7)

Puhujat:

Ari Hyyryläinen ja Maria Sarkkinen

Tunnusmusiikki-bluesia ja mieskertojan ääni: Kuuntelet johtamistuumailuja, Jamkin ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Tervetuloa kuulolle!

Ari: Sarkkinen kanssa jatketaan nyt johtamistuumailua ja hieman toisesta näkökulmasta. Päädyttiin edellisellä kerralla juttelemaan siitä teidän isosta muutoksesta, joka teillä täällä Stadin ammattiopistossa oli, ja päädyttiin siihen, että teille muodostuu oppimisyhteisöjä.

Maria: Kyllä.

Ari: Mikä tällainen oppimisyhteisö teillä on?

Maria: Nämä oppimisyhteisöt ovat sellaisia, joihin meillä tietyllä alalla tulee semmoinen 150-200 oppijaa ja ne oppivat voi olla sitten minkä ikäisiä tahansa, missä vaiheessa tahansa ja tätä oppimisyhteisöä vetää meillä opettajatiimi. Sinne kuuluu myös opoja, opintosihteri ja siellä on kuraattorit, psykologit elikkä tavallaan se me puhutaan asiakkaista eli oppijoista. Silloin se tarkoittaa, että me tarjotaan maailman paras palvelu siihen oppimisen polkuun ja se opettajatiimi huolehtii siitä tiiminä. Ja sitten siinä on koulutuspäällikkö eli lähiesihenkilö mukana.

Maria: Tietysti sitten meillä on yli reilusti, olisikohan 110 oppimisyhteisöä tällä hetkellä. Ideaaliluku siis näissä on semmoinen, että noin 150-200 oppijaa, niin sitä vie yleensä 6-8 opettajaa, jos mietitään vaan se opettajan työtehtäviä.

Ari: Viekö sitä koko näiden opiskelijoiden polun ajan tämä sama porukka?

Maria: Joo, se vastaa koko ajan siitä. Joo ja nyt jos me mietitään, miksi näin on tehty on se, että kun on jatkuva haku ja jatkuva valmistuminen. Eli nyt hyvä muistuttaa itselleen siitä, että ammatillisella koulutuksella nimenomaan sille oppijalle pitää taata oma polku, oma aika. Eikö niin? Niin silloin se tarkoittaa, että se ei voi olla enää semmoista lukkaria tai moduulia tai jotain vastaavaa, kun sinne siellä on jatkuva haku ja aina voi valmistua vaikka joka päivä. Silloin ne rakenteiden tarvii olla sellaisia. No sitten kun me mietitään, että siellä on se asiantuntijatiimi, niin sitä sitten sen tiimin kanssa, meillä on tällaiset koordinoivat tiimimestarit, eli aina kerran vuodeksi valitaan siitä opettajaporukasta yksi henkilö, joka ottaa vähän enemmän koppia siitä tiimin toimintalogiikasta yhdessä koulutuspäällikön kanssa.

Meillä esimerkiksi tällä hetkellä on tosi moni suorittanut lähiesihenkilön AT:n tässä samalla, ja tämän ideana on se, että kun jokainen on vuorollaan siinä se koordinoiva tiimimestari ja samaan aikaan se kokemus ja ymmärrys siitä kokonaistoiminnasta kasvaa, ja silloin tiimin tehokkuus kasvaa. Ja sitten

toinen, kun siinä on se koulutuspäällikkö mukana, niin tavallaan se keskustelu se johtamisen muutoshan oli merkittävä, koska nythän se koulutuspäällikkö ei ole se substanssiosaaja, niin sen tarvitsee oikeasti käydä dialogia tiimin kanssa. Elikkä nyt me puhutaan taas sitten itseohjautuvuuden näkökulmasta johtamisessa. Miten vastuu ja valta annetaan ja luottamus, ja miten se rakentuu. Tämähän on todella mielenkiintoista niinku johtamisen kasvua, jos mietitään, että ei olekaan enää se substanssiosaaja, niin sun pitää oikeasti luottaa siihen tiimiin.

Ari: Miten teillä määrittyy tuossa se työnjako tai vastuunjako tämän koulutuspäällikön ja tämän tiimimestarin välillä? Jos konkretisoi sitä vähän, mikä se ero on?

Maria: Joo no se ero siinä on se, että ensinnäkin tätähän on rakennettu henkilöstön kanssa yhdessä, pohdittu mikä se rajapinta on ja se on niinku jatkuvan parantamisen malli. Elikkä nyt ensi keväänä me aloitetaan taas uudestaan vähän pohtia, että onko tilanteet muuttunut. Meillähän tullut hienoja kokemuksia, jos nyt voi sanoa inhottavasta koronasta, mutta hyviä kokemuksia, niin nythän se voi olla, että se dynamiikka vähän muuttuu. Mutta tavallaan se tiimikoordinaattori riippuu vähän tiimistäkin, elikkä sehän rakentuu kyllä aina sitten siinä mielessä yksilöllisesti per oppimisyhteisö, että mikä on se niinku se tiimin tahtotila ja minkälaisella työpanoksella se koordinoiva tiimimestari on mukana ja näin, mutta esihenkilö aina esihenkilö. Se on virkamies. Hän on virkavastuussa.

Ari: Eli hän on niinkuin..

Maria: Joo hän on vastuussa ja huolehtii. Tässä on hyvä muistuttaa sitä tiimin logiikkaa. Tää menee musta ihan samanlaisena siihen oppimisyhteisöön, että ne on ihan verrattavissa, että vaikka se on niinku henkilöstötiimi ja sitten on se opiskelijatiimi, niin se itseohjautuvuuden tulokulmasta niinku tavallaan silloin, kun se tiimi toimii ideaalitulanteessa niinku tiedetään, niin sehän tarkoittaa sitä, että se tiimi pullauttaa vähäksi aikaa esimerkiksi nyt tämän koulutuspäällikön pois. Se on jännä tunne niin kuin opettajanakin, että yhtäkkiä se ne opiskelijat ei tarvitsekaan, ne on itseohjautuvia, hankkii tietoa, ne innostuu ja tekee ja näin, eikö niin?

Ari: Silloin pitää ymmärtää mennä sen oppimisen tieltä pois.

Maria: Joo ja johtamisen tieltä itse asiassa tiimin tieltä, mutta kun sä tuut siihen takaisin... Siihen tiimiinhän tulee vähäksi aikaa tämmöinen pörinä, se on ihan normi ilmiö, mutta yhtäkkiä ne on, että hetkinen, missä on se meidän koulutuspäällikkö, oi ihana, nyt aletaan yhdessä! Tämä on se johtamisen hienoin kohta. Ja se on sen oppimisenkin hieno kohta. Siinä tulee se, että silloin me rakennetaan yhdessä ja mietitään. Me katsotaan kalenterivuotta vuosityöajanäkökulmasta ja katsotaan ne vapaajaksot ja kaikki nää. Ja siinähän tulee sen virkalähiesihenkilön todellakin se virkatehtävä. Mutta paljon hienompaa on se, että yhdessä keskustellen esimerkiksi voin sanoa... Meillä, mä puhun vaikka opintosuhteet tai opettajista esimerkkinä. He katsoo sen niinku kalenterivuoden ja vapaajaksot, jotta ammatillisen koulutuksen lain mukaan oppija voi opiskella vaikka koko kalenterivuoden olematta yhtään millään lomalla, jos ei halua. Sen takia meillä on esimerkiksi näissä oppimisyhteisöissä lähdetty siitä, että meillähän on valmistuminen semmoinen niinku tiedät itsekkin, että toukokuun vikalla viikolla ylioppilaat lakitetaan ja ammatillisen koulutuksen...

Ari: Niin, sumaa tulee.

Maria: Meilläpä se onkin siellä vähän ennen juhannusta. Koska meillä on koko kalenterivuosi käytössä. Se on semmoinen jännä malli, että silloin oppimisyhteisöjen ja siinä johtamisen näkökulmasta niin siinä

se, että saadaan dialogi syntymään... Meillä tosi paljon johtamista tarvitaan tiimityötaitojen hiomiseen ja usein niinku johtamisesta puhutaan, pedagoginen johtaminen nousee todella merkitykselliseen asemaan. (lauseen loppua korostettiin)

Ari: Mitä se tuossa tapauksessa juuri sun mielestä on?

Maria: Opettajana?

Ari: Se pedagoginen johtaminen?

Maria: No pedagoginen johtaminen tarkoittaa sitä, että silloin, kun me siirrytään tällaiseen tapaan toteuttaa opetusta, niin silloin se tarkoittaa kyvykkyyttä keskustella niiden opettajien kanssa yhdessä, tarkastella niitä tulokulmia ja miettiä niitä ratkaisuja yhdessä. Tavallaan nostattaa se asiantuntijatiimin osaaminen, tiedätkö, flowhun. Se on sitä johtamista. Ei se, että osaako itse kaiken, vaan ideahan on siinä että se tiimi...

Ari: Antaa muiden muiden loistaa.

Maria:

Niin. Ja silloin se tarkoittaa niinku, miten se voisi sanoa, että silloin kun se saadaan se prosessi pyörimään, niin jokaisen työ helpottuu, koska kaikki tähtää samaan. Elikkä siis oppijan parhaaseen oppimistulokseen. Jokaisen työtehtäviin aina sanonut, että me organisaatiossa tähtää siihen.

Ari: Kuulijoiden joukossa saattaa olla joku, joka tässä kohtaa miettii semmoista kysymystä, että miten toi on mahdollista, kun meillä on tällaiset vuosityöajat ja meillä on tietty tuntimäärä per vuosi, jota opettajat opettaa. Opettajat ei ehkä mielellään juhannuksena opeta mitään. Miten te olette tuon hoitanut?

Maria: Yhdessä keskustellen, siis siitä se lähtee. Itseasiassa me ollaan lähdetty pikkuhiljaa rakentaa sitä. Niinkuin tossakin mä sanoin, että me siirrettiin valmistumisajankohtaa pikkuhiljaa yhdessä. Ja se, että tähän on huikea mahdollisuus. Mä mietin itseäni silloin aikoinaan opettajana, niin ei sun tarvitsekaan enää pitää sun talvilomaa silloin viikolla 8, kun kaikki on samaan aikaan lomalla. Eikö niin? Vaan sä voit niinku miettiä sen tiimin kanssa, että hei sun elämäntilanne onkin sellainen, että sinulla ei ole pieniä lapsia, niin sä voisitkin, tai sä et haluaakaan mennä silloin, niin tämä antaakin mahdollisuuksia.

Ari: Aivan.

Maria: Ja se logiikka menee tässä, että oppimisen päivä on joka päivä. Se on ainoa ohjenuora, mitä rakennetaan meillä ja silloin se tarkoittaa, että sen kalenterivuoden aikana täytyy varmistaa, että sillä oppijalla on oppimisen päivä joka päivä. Se missä kontekstissa se tekee, niin meillä on se oppilaitosympäristö, vahva työelämäkenttä ja sitten meillä on vielä nyt upea verkko-oppimisen maailma. Sitten kun näillä liikutaan ja silloin tässä johdetaan sitäkin, että kun se on läpinäkyvää, niin ei tule sellaista tunnetta, mitä mikä ennen vanhaan tuli semmoinen, että no nyt toi onkin hyvä kaveri tuon koulutuspäällikön kanssa, niin se on saanut vähän erivapauksia ja ahaa se on saanut enemmän tunteja kuin me muut. Eikö niin, tätä ihan tyyppillistä keskustelua? Mietipä kun se kaikki laitetaan yhteiseen keskusteluun. Kaikki on läpinäkyvää, ja siellä tiimissä pohditaan vaikka et vitsi me tarvittaisiin tähän oppimisyhteisön nyt tällainen joku verkko-oppimisympäristö tai joku kurssi, tai mikä ikinä siellä nyt mielessä käykään, ja sä mietit hei vitsi sä oletkin just se tyyppi, toi Jaska osaa ton niin hyvin, niin okei,

Jaska keskittyy siihen. Annetaan sille enemmän työtunteja siihen, eikö niin? Katso kun sitomatonkin työ on tavoitteellista työtä, joka yhdessä työnantajan kanssa tiimin kanssa määritellään.

Ari: Aivan.

Maria: Niin kaikki tietää, että nyt jos vähän pidempään et ole näkynyt työpöydän ääressä siinä, niin tiedetään, että hei sä teet sitä verkkojuttua meidän kaikkien hyväksi. Ja tätä johdetaan ja tämä vaatii fasilitoivaa johtamista, dialogin johtamista, koska siellä syntyy, ihan normaaliakin, semmoisia vähän kahnauksia. Ai pitääkö mun nyt kaikille kertoa, miksi mun pitää olla näin avoin, mutta kun se on tasapuolista ja tasa-arvosta, sen johtaminen oikeastaan voisi sanoa. Siinä se pedagogiikkakeskustelu, että saadaan taas: Miksi teemme? Emme vaan sen takia, että vapaa-jaksot sijoittuu mukavasti, eihän, vaan sen takia, että opiskelijan oppimisen päivä on joka päivä. Se pitäisi aina muistaa siellä.

Niin tätä johtaa sitten se, että miten saadaan paras imu ja flow ja osaaminen käyttöön. Osaamisen johtaminen voisi olla hyvä.

Ari: Rupesin juuri kysymään, että tuo kuulostaa osaamisen johtamiselta, mutta sähän sanoit sen.

Maria: Hih hih, tuli itselläkin.

Ari: Kerro vielä siitä, että miten te olette ajatelleet tuon kaltaisen toimintamallin sitten vaikuttavan siihen osaamiseen, mitä ne opiskelijat sit rupee saamaan tällöisen kautta?

Maria: Niin kuin siinä oppimisprosessissa?

Ari: Niin.

Maria: No se tarkoittaa sitä, jos me mietitään niinku kokonaisuutta yhteiskunnallisesti ja meidän tulevaisuutta, pakko aloittaa siitä päästä, eli substanssiosaamisen lisäksi ihminen tarvitsee tiimityötaitoja, se tarvitsee itseohjautuvuus, kokemuksia ja uskoa, itsensä brändäämistä, eikö niin? Muun muassa meillä on tällöinen käsite, jota me nyt tuodaan, metataitoina, on tämä ennakoitavuus, joka on oltava tulevaisuudessa, jos me mietitään jatkuvaa oppimista. Eli tavallaan ne siinä samalla kehittyvät. Miten mä sanoisin, se paras tulos, miksi tämä tehdään, on se, että se oppija oivaltaa itse. Siihen tulee oppimisen imu, ja mä voin sanoa, että mä oon nähnyt tämän tilanteen, koska silloin kun sellaiset oppijat, joita sanottiin aikoinaan, että ne on vähän hankalia siellä luokassa – kun ne vähän haittasi opetusta.

Ari: Mm.

Maria: No niille perustettiin tällöinen oppimisyhteisö. Tämä on ihan 2010-luvulla, ja se lähtökohta olikin aivan toinen ja niitä oli alussa parikymmentä. Nyt niitä itse asiassa on tällä hetkellä kyseisessä oppilaitoksessa se 170 tai melkein 200. Siinä on imua, kaikki haluaa tulla sinne oppimaan. Ne opiskelijat oli oven takana ennen kahdeksaa. Ne ei halua lähteä sieltä kotiin. Se lähtee välittämisen kulttuurista, hyvin pienistä askeleista. Elikkä jos ei sitä Matti-Oskaria näy, niin opettaja, joku siitä tiimistä, joka huolehtii... Kaikki huolehtii, koko kaupunki kasvattaa, mikä se periaate, niin meillä koko opettajatiimi ja henkilöstö kasvattaa. Se on meidän teema. Niin siellä soitetaan heti: Moi, sua ei näkynyt, missä sä oot? Okei, sä tuut iltpäiväksi, hyvä. Pikkuhiljaa se imu tulee. Tiedätkö sä ja kaikkein huikkeinta tämän lopputuloksena nämä, joita mietittiin, että ne on vähän hankalia, mikä musta tuntuu hirveältä, mutta anyway, ne 95 % valmistuu, sijoittuu työelämään tai jatko opintoihin. Mieti!

Elikkä ehkä tämän tavoite onkin se, että jos mietit ekaluokkalaista opiskelijaa, oletko koskaan nähnyt sellaista, joka ei yhtään haluaisi mennä ekalla luokalla, ekoilla viikoilla kouluun, kun se on täynnä intoa ja ai että mä näen kaikkia uusia asioita ja ihmettelen. Mihin se katoaa? Tämän tavoitteena on löytää se kipinä, koska se ihminen tarvitsee jatkuvan oppimisen ja ilon nälkää. Se on meidän perusluonteessa. Tällainen syvällinen näkemys. Ja tämän kun pitää kiikarissa. Meidän toiminnan täytyy mahdollistaa se. Se ei mahdollistu sillä, että meillä on tiukat rajat ja kiellot, ja ovi menee kiinni, jos myöhästyit minuutinkin, niin et tule oppimaan. Herranjestas, jos se kerrankin pääsi sieltä sängystä ylös tai jos siellä olikin hyvä syy, niin mitä jos tekeekin sen toisin päin? Tämä on ihmettelyn paikka ja se lopputuloshan meitä ratkaisee.

Maria: Nyt mä sanon tämmöisen mikä ratkaisee kanssa johtamisen ja kaikkea, että jos meidän päätelmät aikoinaan oli, että meidän tavallaan niinku nuoret on muuttunut ja ihmiset on muuttuneet, niin kuin maailma muuttuu, elikkä tavallaan se opiskelijan tapa tehdä asioita tai olla on muuttunut, eikö niin? Tulokset on huonot. Niin sit me vaan jatkettais samalla tavalla?

Ari: Mistähän se johtuu? Sitä voi kysyä.

Maria: Niin no, tämä on se kysymys, ja silloinhan jotain on tehtävä. Koska eihän me nyt voida jatkaa sillä samalla, kun se tulos on jo huono.

Ari: Niin, eikä me voida palata siihen menneeseen.

Maria: Me emme voi palata menneeseen. Silloin se johtaminen muuttuu ja silloin se pedagogiikkajohtaminen, niin kuin mä sanoin jossain jo aikaisemmin niin, tämä on pedagogiikan kulta-aikaa. Nyt me oikeasti ollaan siinä, että me tutkaillaan sen yksilön tapaa oppia, mahdollistetaan sille yksilölle hänen oppimisen valintoja (epäselvä sana), ne menetelmät ja silloin me istutaan tiimissä ja se koulutuslähiesihenkilö käy sitä dialogia, että okei te olette pohtinut tällaista, no miten vaikuttaa, miltä se näyttää? Tää on musta se hienous ja tähän meidän pitää mahdollistaa ja auttaa meidän henkilöstöä. Se pedagoginen keskustelu on oppilaitoksen yhteinen kieli.

Ari: Tähän on aivan loistava hetki lopettaa, koska tuo tiivistä oikeastaan molempien sun kanssa käytyjen keskustelujen asiat aika hienolla tavalla. Paljon kiitoksia.

Maria: Kiitoksia itsellesi, ihana.

Podcastin tunnusmusiikkia ja kertojan ääni: Kuuntelit Johtamistuumailuja, Jamkin ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Kiitos kun olit mukana.

Johtamistuumailuja-podcastit: <https://blogit.jamk.fi/pedajogi/johtamistuumailuja-podcast/>