

Kehittyvä Rehtori II 30 op – oppisopimustyyppinen koulutus, 2011-2012

Lapin Ryhmän kehittämishankkeet:

Sari Alatervo: Viirinkankaan koulun perehdyttämisopas	1
Leena Hautajärvi: Sallan lukion opiskelijahuoltosuunnitelma	2
Paula Karvo: Alakorkalon koulun vuosikello lukuvuodelle 2012 – 2013	3
Heidi Lakkala: Liiketalouden kolmoistutkintohanke Sodankylässä.....	4
Helena Niemitalo: Keminmaan keskuskoulun ja Keminmaan lukion kehityskeskustelut koulun toimintakulttuurin kehittämisen ja vahvistamisen välineenä.....	5
Riitta Niska: Kyläkoulu – lähikoulu kaikille.....	6
Taina Rantala: Tuen kolmiportainen malli osaksi Koskenkylän koulun arkea.....	7
Raija Setälä: Pienten koulujen yhteistyö.....	8

Esa Posio
Suunnittelija
Lapin Yliopiston
Koulutus- ja kehittämisspalvelut
31.12.2012

Sari Alatervo: Viirinkankaan koulun perehdyttämisopas

Neljänä koulunjohtajavuotena olen ottanut vastaan uusia opettajia vakituisiin työsuhteisiin sekä lyhyisiin ja pitkiin sijaisuuksiin, harjoittelijoita, opiskelijoita ja työelämään tutustujia. Uudet tulokkaat ovat yleensä innostuneita, uteliaita ja ehkäpä joskus vähän jännittyneitäkin. Varsinkin syksyllä koulujen alkaessa koulunjohtajan työ on täynnä tohinaa: lukuvuoden käynnistäminen niin koko työyhteisössä kuin vielä omassa luokassakin. Tämän kaiken kiireen keskellä pitäisi ehtiä perehdyttää uudet työntekijät talon tavoille. Tulokas saa pureskeltavakseen melkoisen tietopaketin kaikkine käyttäjätunnuksineen: on wilmaa, essiä, pedanettiä, koulukanavia ja kivakoulutunnuksia... Sitten pitäisi vielä muistaa tulevat työkaverit ja osata suunnistaakin uudessa rakennuksessa. Lisänä on vielä nippu lomakkeita, lukujärjestyksiä, sääntöjä ja turvallisuusohjeita...

Tavoitteena oli siis koota Viirinkankaan koululle perehdyttämisopas, joka antaisi riittävästi tietoa koulumme toiminnasta ja tukisi uuden työntekijän alkua työyhteisössämme. Tavoitteena oli myös helpottaa perehdyttäjän työtä. Opasta oli kanssani työstämässä koulumme laatukoordinaattori ja loppuviimeistelyssä sanansa sanomassa koko työyhteisömme.

Mitä saimme aikaiseksi:

1. Perehdyttämisoppaan koonti sai työyhteisössämme aikaan hedelmällisiä ja kriittisiäkin keskusteluja. Nämä yhtenäistivät ja selkeyttivät toimintaamme.
2. Kokosin laatukoordinaattorimme kanssa "Vanhempien perehdyttämisoppaan" luokkakohtaisia vanhempainiltoja varten.
3. Perehdyttämisopas vaatii jokasyksyisen päivityksen. Sitä käytetään jatkossa osana seuraavan lukuvuoden suunnitteluvuosia.
4. Perehdyttämisoppaan loppuun kokosimme yhteiset pelisäännöt. Pelisäännöt on koottu yhteistoiminnallisuuden periaatteita noudattaen eli kaikki päiväkotikoulu-yhteisömme työntekijät ja koululaiset ovat olleet mukana työstämässä ja miettimässä asioita. Myös vanhempien mielipiteitä on kuultu asian tiimoilta pidetyn vanhempainillan aikana.

Leena Hautajärvi: Sallan lukion opiskelijahuoltosuunnitelma

Kehittämistehtävänä oli päivittää opiskelijahuoltosuunnitelmaa vastaamaan lukion tarpeita. Työn alkuperäisnimenä oli: Opiskelijan tukeminen lukio-opinnoissa

Opiskelijahuolto on selkeästi aihe, joka tukee laadukkaan opetuksen toteuttamista. Lisäksi kolmiportaisen tuen malli tulee käyttöön myös lukioissa, joten ennakoin. Tavoitteena on, että opiskelijan opinnot sujuisivat, eikä turhia viivästyksiä, alisuoriutumista tai keskeyttämisiä tulisi.

Opiskelijahuoltosuunnitelmaa työstettiin koko opetushenkilöstön kanssa. Työskentely aloitettiin yhteisellä koulutuksella, jonka jälkeen ryhmät työstivät opiskelijahuoltosuunnitelmaa oman oppiaineensa näkökulmasta. Tämän jälkeen ryhmille vastuutettiin eri kokonaisuuksia työstettäväksi. Ryhmät kokoontuivat YT-ajalla miettimään asioita yhdessä. Lopullisessa työssä käytiin läpi seuraavia asioita:

- opiskelijahuollon määrittely ja sitä ohjaavat normit
- opiskelijahuoltosuunnitelma suhteessa muihin suunnitelmiin
- salassapitonormisto
- erityistä tukea säätelevät lait ja asetukset
- opiskelijahuolto Sallan lukiossa
- työnjako opiskelijaohjauksessa
- erityinen tuki Sallan lukiossa
- opiskelun tuen portaat
- vieraskielisten opiskelijoiden tukeminen
- kodin ja koulun välinen yhteistyö
- yhteistyö muiden toimijoiden kanssa
- opintojen tukeminen
- nivelvaiheen tiedonsiirto

Paula Karvo: Alakorkalon koulun vuosikello lukuvuodelle 2012 – 2013

Alakorkalon koulun työyhteisöä voidaan kuvata oppivaksi organisaatioksi, koska toiminnassamme on monia oppivan organisaation piirteitä. Näitä ovat mm. erilaisia ideoita tukevat toimintamuodot, osallistuva päätöksentekokulttuuri, avoin tiedonvälitys ja keskustelukulttuuri. (Peltonen, 2008.)

Valitsin kehittämistehtäväksi vuosikellon, jossa oppivan organisaation toimintamuodot osittain toteutuvat. Tavoitteena on muodostaa ryhmät, jotka suunnittelevat ja toteuttavat kouluvuoden arjen tapahtumia tietyn ajan. Pohjana suunnittelulle on Alakorkalon koulun vuosisuunnitelma, jonka opettajat ovat yhdessä koulunjohtajan kanssa suunnitelleet ja koulun johtokunta on hyväksynyt.

Tälle projektille asetin lisäksi seuraavat tavoitteet:

- ryhmät ottavat vastuuta omien taitojensa ja koulun toiminnan kehittämisestä
- arjen tapahtumien ”jäntevöittäminen”, sovittujen tapahtumien toimeen paneminen
- tapahtumien selkä tiedottaminen
- uusien työntekijöiden perehdyttäminen koulun arkeen
- kouluvuoden ja vuosisuunnitelman arvioinnin helpottaminen

Lisäksi mietin omia henkilökohtaisia tavoitteita, joita ovat mm.

- oman ajankäytön organisoimiseksi delegoin työtehtäviä työyhteisön jäsenille
- osaan toteuttaa koulupalvelukeskuksen strategiaa, arvoja ja toimintaperiaatteita
- annan johdettaville vastuuta
- osaan rohkaista ja kannustaa henkilöstöä yhdistämään osaamisensa ja kehittämään sitä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi
- osaan luoda edellytyksiä työryhmien toiminnalle
- annan rakentavaa palautetta ryhmien toiminnasta

Ensimmäisenä suunnittelupäivänä kerroin vuosikelloidean ja sovimme ryhmät, jotka vuorollaan suunnittelevat ja toteuttavat koulun arjen tapahtumia tietyn ajan. Työyhteisön jäsenet suhtautuivat kehittämistehtävääni hyvin, koska olemme yhdessä huomanneet kuinka jotkut sovitut tapahtumat ovat jääneet toteutumatta kouluvuoden aikana. Ensimmäisen ryhmän toimintavastuu alkoi koulun alusta ja päättyi syyslomaan. Seuraava ryhmä jatkaa joululomaan saakka eli vetovastuu on lomasta lomaan.

Mielestäni vuosikelloidea on tuonut ryhtiä koulun arkeen. Se on lisännyt koulun arjen toimintoja (esim. Peruskoulu 40 – vuotta, oppilaskuntavaalit, Aleksis Kiven päivä) ja yhteistyötä, tuonut esiin työntekijöiden vahvuuksia ja selkeyttänyt tiedottamista. Mikä parasta vuosikelloideasta on hyötynyt työntekijöiden lisäksi ennen kaikkea oppilaat! Tällä hetkellä toinen ryhmä on aloittanut vuosikellon toimintojen vetovastuun. Nähtäväksi jää, ovatko ryhmäläiset motivoituneita jatkamaan vuosikelloidea.

Heidi Lakkala: Liiketalouden kolmoistutkintohanke Sodankylässä

Tässä kehitystehtävässä reflektoin muutoshanketta, joka toteutettiin Sodankylän lukiossa lukuvuonna 2011-2012. Kysymyksessä on kolmoistutkintohanke, jossa aloitteentekijänä toimi Lapin opiston alainen Sodankylä-Instituutti ja kunnallinen Sodankylän lukio. Meillä oli tarkoituksena aloittaa liiketalouden kolmoistutkinto Sodankylässä uudenaikaisena konseptina eli siten, että opiskelijat saivat opetuksen Instituutin tiloissa, yhdessä luokassa, eikä heidän tarvitsisi entisen kaksoistutkinnon tapaan kulkea Instituutin ja lukion väliä. Uutuutena oli tietysti myös koulutuksen sisältö; opiskelija suorittaisi neljän vuoden aikana liiketalouden ammattitutkinnon, ylioppilastutkinnon ja lukion päättötodistuksen.

Hanke ja siihen liittyvä muutos ovat sikäli historiaa, että prosessi on käyty läpi kokonaisuudessaan, suunnittelusta päätöspalaveriin. Nykypäivää hanke on sikäli, että lukuvuonna 2013-2014 pyrimme mahdollisesti käynnistämään kaivosalan kolmoistutkinnon. Tässä mielessä vanhan hankkeen reflektointi edistää uuden toteutumista. Liiketalouden kolmoistutkinto ei toteutunut, koska yksikään opiskelija ei hakenut linjalle. Syynä on mielestäni ensisijaisesti se, ettei kyseistä hanketta suunnattu oikealle kohderyhmälle. Sodankylä-Instituutilla oli myös tarve turvata opettajiensa työllisyys tilanteessa, jossa yhdeksäsluokkalaisten, toisen asteen koulutukseen hakevia oppilaita oli keskimääräistä vähemmän. Lukion kannalta alkutilanne oli myös haastava. Kolmoistutkintolaiset vähentävät lukiolaisten määrää pienessä kunnassa, mikä puolestaan merkitsee valtionosuuksien pienenemistä. Lukiolla hankkeeseen kuitenkin päätettiin lähteä, koska kolmoistutkinnon ajateltiin laajentavan koko seutukunnan nuorten opiskelumahdollisuuksia ja koska hankkeen arveltiin jatkossa työllistävän oppilasmäärältään pienenevän lukion opettajakuntaa.

Koska prosessi jatkuu mahdollisesti kaivosalan kolmoistutkintohankkeen merkeissä, on tarpeellista oppia vanhoista menettelyistä ja pyrkiä toimimaan toisella kierroksella niin, että tavoite saavutetaan ja kaivosalan linja saadaan alkamaan Sodankylässä. Kehitystehtäväni esittelee kolmoistutkintohanketta prosessina. Sen jälkeen kirjoittamani muutosjohtamiseen liittyvä teksti reflektoi kolmoistutkintoprosessia erityisesti Jari Stenvallin ja Petri Virtasen Muutosta johtamassa (2007) teoksen tiimoilta. Jatkohankkeita silmälläpitäen olen halunnut tutkia, missä onnistuimme ja mitä tulee jatkossa kehittää.

Helena Niemitalo: Keminmaan keskuskoulun ja Keminmaan lukion kehityskeskustelut koulun toimintakulttuurin kehittämisen ja vahvistamisen välineenä

Kehittämistehtävänäni oli palauttaa kehityskeskustelut kahden koulun henkilökunnan säännöllisiksi käytänteiksi. Kehittämistehtävällä toivoin voivani selkeyttää tehtävänjakoa kouluissamme. Samalla halusin vahvistaa alaisten tuntemusta – ennen kaikkea oppia tuntemaan heidän vahvuuksiaan ja kehittymistarpeitaan. Päätaavoite oli vahvistaa molempien koulujen toimintakulttuureja ja saada arjesta yhä selkeämpää. Kehityskeskusteluissa yläkoulun opettajien kanssa halusin samalla kertoa seuraavaksi lukuvuodeksi suunnittelemistani yt-ryhmistä ja helpottaa ryhmien perustamista syksyllä 2012.

Tällä hetkellä kehityskeskustelu usein määritellään esimiehen ja alaisen väliseksi luottamukselliseksi keskusteluksi, josta on sovittu hyvissä ajoin ennakolta. Keskustelun tavoitteet on määritelty. Keskustelu pyritään toteuttamaan kaikille työntekijöille samalla tavalla ja se pidetään määräaikoina tuloskauden aikana. Organisaation luonne ratkaisee toteuttamistavan.

Kehityskeskusteluiden tavoitteena on jakaa tietoa organisaatiosta, ohjata henkilöstön toimintaa, löytää ihmisten voimavarat ja pyrkiä antamaan tilaisuus niiden käyttöön. Hyvin toteutettuina kehityskeskustelut antavat eväitä esimiehen johtamistyölle ja työntekijän tilaisuudelle oman roolin ja mahdollisuuksien hahmottamiseen.

Kehittämistehtävässäni selvitin erilaisten lähteiden avulla kehityskeskustelun vuorovaikutustilanteeseen vaikuttavia tekijöitä. Toimijoilla – niin esimiehellä kuin alaisella – on toisaalta erilaisia rooleja. Esimies voi käyttää erilaisia lähestymistapoja riippuen kehityskeskustelun vaiheesta ja alaisen toimintatyylisestä.

Kehityskeskustelu on prosessi, johon kuuluvat valmistautuminen, itse keskustelu, molemminpuolinen palautteen anto, keskustelun arviointi ja seuranta. Selvittelin hyvän kehityskeskustelun puitteita, jotta voisin tehdä toteuttamistani kehityskeskusteluista mahdollisimman toimivia. Etsin erilaisia valmiita kehityskeskustelujen kaavakkeita ja muokkaisin niistä tarpeitani vastaavan mallin.

Loppukevään 2012 aikana kävin kehityskeskusteluja, joiden kautta sain uutta tietoa alaisistani heidän omien kehittymistarpeidensa kautta. Yt-ryhmien yläkoulun opettajille markkinoiminen onnistui kohtuullisen hyvin. Palautetta annettiin varsin varovaisesti puolin jos toisin. Löysin henkilökunnastani erilaisia toimijatyyppejä – niin toimeenpanevia, innovoivia, säilyttäviä kuin tutkivia henkilöitä ja opin tuntemaan heitä paremmin. Olen puhelias henkilö ja huomasin, että minun tulee vahvistaa omaa kuuntelevaa sekä kyselevää rooliani.

Käyttämässäni kehityskeskustelupohjassa oli liian paljon kysymyksiä ja aion karsia niitä jatkossa. Ongelmana on myös käytävien kehityskeskustelujen suuri määrä (48). Osa keskusteluista jäikin syksylle 2012. Seuraavalla kierroksella opettelen pitämään ryhmäkehityskeskusteluja. Toivon voivani huolehtia, että pääsen pitämään kehityskeskustelut varhaisessa vaiheessa koulujeni toiminnassa aktiivisimmin mukana olevien työntekijöiden kanssa.

Riitta Niska: Kyläkoulu – lähikoulu kaikille

Rautiosaaren koulun yleisopetuksen ryhmään, yhdysluokkaan 1-2, integroitiin kaksi pidennetyn oppivelvollisuuden oppilasta. Aloite lähti vanhemmilta ja heidän vaatimuksestaan saada lapsensa lähikouluun. Vaikka koulu ei saanut haluamiaan lisäresursseja inklusion toteuttamiseen, päätettiin ottaa rohkea askel ja suostua vanhempien toiveeseen. Ensimmäisen kouluvuoden aikana oli paljon kysymyksiä ja epätietoisuutta. Onko koulu valmis inklusiiviseen koulukulttuuriin? Onko koululla mahdollisuus tarjota laadukasta opetusta? Millaiset ovat tarkoituksenmukaiset puitteet, jotta laadukasta opetusta voidaan tarjota kaikille oppilaille? Mikä on henkilökunnan asenne? Onko opettajilla tarpeeksi teoreettista tietämystä lapsen kasvusta, kehityksestä ja erityisopetuksesta? Millaista tukea on tarjolla?

Lukuvuoden loppupuolella koulu oli löytänyt yrityksen ja erehdyksen kautta ratkaisumalleja inklusion toteuttamiseen ja oli valmis esittelemään toimintaansa. Rautiosaaren koulu valittiin vierailukohteeksi Rovaniemen kaupungin ja Lapin yliopiston harjoittelukoulun yhteiseen Kasvun, oppimisen ja koulunkäynnin tuen täydennyskoulutushankkeeseen. Koulun tehtäväksi tuli järjestää syksyn aikana neljä vierailupäivää, joissa esitellään koulun mallia. Kotiin viemisiksi vierailijat saavat koulutuspaketin, jossa ”nähty puhutaan auki”.

Kehittämistehtäväkseni otin koulutuspaketin laadinnan. Koulutuspaketin nimenä on Rautiosaaren koulu ”Kyläkoulu – lähikoulu kaikille”. Paketti esittelee, miten inklusiivinen koulukulttuuri on rakennettu Rautiosaaren koulussa. Siihen on koottu tiivistetysti yhteen tiedot koulusta, opetusryhmistä ja opetusjärjestelyistä esim. samanaikaisopetuksen eri muodoista. Lopuksi olen laatinut palautelomakkeen, jonka vierailijat täyttävät.

Taina Rantala: Tuen kolmiportainen malli osaksi Koskenkylän koulun arkea

Vuoden 2011 alussa voimaan tulleet perusopetuslain ja asetusten muutokset sisältävät suuria muutoksia tukea oppimiseensa tai muihin koulunkäynnin ongelmiin tarvitsevan oppilaan avun suunnitteluun, toteutukseen ja kirjaamiseen. Muutos entiseen on merkittävä ja vaatii sekä johdolta että työyhteisöltä pitkäjännitteistä tiedottamista, kouluttautumista sekä tukemista ja kannustamista muutosprosessin aikana. Puitteet onnistumiselle luodaan hyvin organisoidulla johtamisella sekä johdon omalla esimerkillä.

Omassa kehittämistehtävässäni lähestyn aihetta oppivan organisaation ja muutoksen näkökulmista. Jotta henkilöstö kykenisi hoitamaan muuttuvassa maailmassa heille annetut tehtävät, heidän on ponnistettava oppiakseen tehtävän hoidon edellyttävät tiedot ja taidot. Organisaatiomuutoksessa on kysymys uuden idean, tiedon ja taidon omaksumisesta, joka edellyttää ihmiseltä kykyä oppia. Uuden toimintamallin omaksuminen on haasteellista, koska ihmisellä on taipumus toistaa toimintamalleja, jotka tuottavat totuttuja ja turvallisia ratkaisuja. (Lämsä & Hautala, 2005.)

Jotta yksilötasolla tapahtuisi oppimista, on organisaation oltava oppimista tukeva. Organisaatiosta täytyy löytyä arvoja, jotka tukevat oppimista, rakenteita ja prosesseja. Yksilötaso on myös tärkeä, sillä organisaatio ei muutu tai toimi ilman yksilöiden toimintaa tai muuttumista. Yksilö ei muutu ja opi automaattisesti ilman, että organisaatio tukee muutosta. Jotta muutos olisi mahdollinen, on yksilön oltava motivoitunut, kyvykäs sekä halukas muutokseen.

Vaikka laki on jo muuttunut, sisältää tuen kolmiportaisen mallin toteuttaminen vielä monia avoimia kysymyksiä, joihin on löydettävä vastaus koulun johtamisen näkökulmasta. kaupungissamme on järjestetty todella runsaasti koulutusta (avoin yliopisto, Lapin yliopisto, täydennyskoulutuskeskus, Opetushallitus), mutta ongelmana on ollut koulutuksen hajanaisuus ja päällekkäisyys. Osana kehityskeskusteluja on syytä pohtia myös koulutussuunnitelman laatimista sekä yksilö- että yhteisötasolla.

Raija Setälä: Pienten koulujen yhteistyö

Rovaniemellä on useita pieniä kolmiopettajaisia ja jopa yksi kaksiopettajainen koulu. Lisäksi muutamia yksisarjaisia kouluja. Koska opettajat työskentelevät ainoana oman luokka-asteensa opettajana, ei opettajilla ole saman luokka-asteen opettajaa työparinaan kuten isoilla kaksisarjaisilla kouluilla on. Opettajan työ on usein yksinäistä. Tarve jakaa kokemuksia kollegan kanssa on mutta miten se onnistuisi kaukana toisistaan sijaitsevilla pienillä kouluilla. Koulupalvelukeskuksen järjestämällä yhteisillä vesopäivillä ei ole aikaa ja mahdollisuutta kohdata kollegaa.

Koska olen itse pienen koulun opettajana ollut jo 36 vuotta ja tiesin tarpeen omalta kohdaltani, anoin varoja OPH:n kelpo-rahoista. Sainkin 3500€ yhteistyön virittämiseen pienten koulujen kesken Rovaniemellä. Edellytyksenä oli että tapaamisissa oli pääaiheena tuen kolmiportaisuus. Suunnittelimme erityisopettaja Inkeri Johanssonien kanssa projektin toteuttamisen sisällöt ja ajoituksen alustavasti jo keväällä 2012. Syksyllä oli tarkennusten ja toteutuksen aika.

Tapaamisia oli luokka-asteittain. Kutsu koski sekä opettajia että koulunkäynninohjaajia. Kokoonnuimme eri kouluilla ja samalla tutustuimme sekä toisimme että pieniin kyläkouluihin. Tapaamisia järjestettiin 1.-2.-luokan, 3.-4.-luokan ja 5.-6.-luokan toimijoille kaksi kertaa.

Tapaamisissa erityisopettaja alusti erityisopetuksen aihepiirin teeman ja keskustelu oli vilkasta. Yhteistoiminnallisilla työtavoilla pohdimme arvioinnin ongelmia äidinkielessä, englannissa ja matematiikassa. Joulun läheystyössä toisella kohtaamiskerralla jaoin hyviä joulukuun liittyviä ideoita toisillemme.

Tein ensimmäisen tapaamisen jälkeen kyselyn osallistujille. Kaikki 27 osallistujaa olivat saaneet tapaamisista tietoa ja kollegiaalista tukea työhönsä. Osallistujan kommentti: Mukava rento tapaaminen. Helppo jakaa ja kysellä asioita. Konkreettisia käytänteiden jakamista. Jokainen myös ilmoitti haluavansa jatkaa tapaamisia keväällä 2013. Koska tarve tämänkaltaisiin kohtaamisiin on ilmeinen, aion välittää sivistyspalvelujen johtajalle tietoa tapaamisista ja toiveesta järjestää tilaisuuksia jatkossakin. Rahoitus loppuu syksyyn 2012 ja osallistuneet opettajat ovat saaneet matkakorvauksen. Pienet koulut sijaitsevat kymmenienkin kilometrien päässä toisistaan ja on oikein, että osallistujia tuetaan edes matkakorvausten muodossa.

Vaikka projekti on vielä kesken ja kaikkia tapaamisia ei ole vielä toteutettu, olen tyytyväinen. Opettajilla oli samanlainen, todellinen tarve kohdata toisiansa ja jakaa kokemaansa. Keskustelut olivat niin vilkkaita, että sovittu aika 14.15-16.00 ei aina riittänyt. Opettajien työ on vaativaa ja tarvitaan yhä enemmän vertaistukea ja mentorointia. Toteutetut tapaamiset pienten koulujen opettajien ja koulunkäynninohjaajien kesken ovat parhaimmillaan juuri tätä. Tärkeää on miettiä jatkossa myös verkostoitumista.