



Suurella postitiellä Lokalahdelta Kumlingeen

*Lokalahden koulun rinnalla
lukuvuoden 2021-2022 kulkien
Jyrki Välimäki*

Lukijalle

Aloitin Suomen Psykologisen Instituutin järjestämän työnohjaajakoulutuksen tammikuussa 2021. Tätä kirjoittaessani tuota kaksivuotista koulutusta on jäljellä neljännes. Kirjoitan nyt tätä, tuohon koulutuskokonaisuuteen kuuluvaa kehittämistehtävää. Myös lopputyöstä koulutuksen yhteydessä puhutaan.

Toimin pitkään peruskoulun rehtorina Turussa Vasaramäen koulussa. Rehtoriurani alkoi elokuussa 1991 ja päättyi tammikuussa 2019. Johtamani koulu oli ensin perusopetuksen 1.-6. vuosiluokkien koulu - ns. alakoulu - mutta virkaurani viimeiset kymmenen vuotta kouluni oli ns. yhtenäiskoulu, kun siihen yhdistettiin viereinen perusopetuksen 7.-9. luokkien opetusta tarjonnut ns. yläkoulu.

Ennen rehtoriuraani toimin samassa koulussa ensin luokanopettajana, sen jälkeen myös erityisopettajana suorittuani laaja-alaiset erityisopettajan opinnot 1980-luvun lopulla Turun yliopistossa, josta aiemmin vuonna 1980 olin valmistunut peruskoulun luokanopettajaksi.

Mm. kiekonheittäjä *Daniel Ståhl*ia valmentava islantilainen *Vesteinn Hafsteinsson* toteaa Turun Sanomien haastattelussa 14.6.2022 (kuva 1): ”En ikinä kyennyt lunastamaan täyttä potentiaaliani (urheilijana). Opin kuitenkin tekemistäni virheistä ja olen sen jälkeen pyrkinyt auttamaan valmennettaviani saavuttamaan lajin korkeimman huipun. Minä olen heille se

Islantilaisvalmentaja tekee tähtiä

Vesteinn Hafsteinsson on oman ammattilaisuransa jälkeen luotsannut useita kiekonheittäjiä menestykseen arvokisoissa.

Manu Saarela
Turun Sanomat

YLEISURHEILU Paavo Nurmen kisojen yhteydessä järjestetyssä huipputasoinen kansainvälinen yleisurheilun valmennusseminaarissa vieraili toinen toistaan meritoituneempia valmentajia. Yksi odotetuimpia puhujia oli Daniel Ståhlin sekä Simon Petterssonin valmentajana toimiva Vesteinn Hafsteinsson. Puolentoista tunnin puheenvuoron jälkeen hymy oli herkässä.

–Pidän Turusta paljon! Ihmiset täällä ovat hyvin mukavia ja vieraanvaraisia.

Hafsteinsson osallistui omalla kiekonheittourallaan kahdesti EM-kisoihin, viidesti MM-kisoihin ja neljästi olympialaisiin. 11. sija Barcelonan olympialaisista 1992 jäi miehen parhaaksi

arvokisajohdokseksi.

–En ikinä kyennyt lunastamaan täyttä potentiaaliani. Opin kuitenkin tekemistäni virheistä ja olen sen jälkeen pyrkinyt auttamaan valmennettaviani saavuttamaan lajin korkeimman huipun.

Siinä hän on onnistunut monen urheilijan kanssa. Ståhlin ja Petterssonin menestyksen lisäksi esimerkiksi Gerd Kanter on voittanut lukuisia arvokisamitaleja Hafsteinssonin alaisuudessa.

–Minä olen heille se kaveri, joka minulta itseltäni puuttui omalla aktiiviurallani. Elän tällä hetkellä unelmaani, Hafsteinsson linjaa.

Vaikutteita yhdysvaltalaisesta ja itäsuomalaisesta kiekonheittokulttuurista ottanut islantilaisvalmentaja alkoi valmentaa Ståhliä tämän ollessa 19-vuotias. Sittemmin maailmantähdeksi



TS/MILLA KANGAS/JÄRVI

Vesteinn Hafsteinsson on oman kiekonheittouransa jälkeen saavuttanut kaiken valmentajan roolissa.

si nousseen miehen potentiaali oli nähtävissä alusta saakka.

–Menin kollegoideni luokse ja sanoin heille, että taisin löytää tulevaisuuden tähden. Kerroin, että hän on ruotsalainen ja hän tulee olemaan maailman paras kiekonheittäjä.

Ruotsalainen on aina ollut fyysisiltä ominaisuuksiltaan poikkeuksellinen. Haasteeksi muodostui kuitenkin alussa lajin henkinen puoli. Heitot lensivät komeassa kaareessa

harjoituksissa, mutta kisatilanne ei tuntunut luontevalta.

–Sanoin Danielille, että tämä ei ole vaikeaa. Sinun pitää ajatella yhtä asiaa yhden minuutin ajan. Heittosuoritus kestää vain sekunnin. Toistin tätä hänelle 12 viikkoa putkeen. Hänen suorituksensa olympialaisissa oli loistava, sillä keskittyminen oli kovalla tasolla.

Hafsteinsson tunnetaan ran-koista treenimeteodeistaan.

Hänen mukaansa Ståhl on viimeisen 10 vuoden ajan treenannut poikkeuksetta 300 päivää vuodessa, kaksi tuntia päivässä. Harjoitukset koostuvat muun muassa lajiharjoituksista, painonnostosta sekä aerobisesta liikunnasta. Työtä tehdään, jotta ulkoiset tekijät eivät pääse vaikuttamaan suoritukseen.

–Teen aina selväksi sen, että en hyväksy mitään tekosyitä. Esimerkiksi jos liukastui radalla, se johtuu vääränlaisista kengistä, ei radasta. Mikäli aamupalalla ei ollut sopivaa ruokaa, menet itse valmistamaan oman ruokasi. Urheilija on itse vastuussa kaikesta.

Hafsteinsson kehuu Danielin työmotivaalia. Mies ei ole ikinä ollut poissa harjoituksista tai edes myöhässä. Kaikki eivät kuitenkaan islantilaisvalmentajan treenitapoja ymmärrä.

–(Gerd) Kanterin kaveri kysyi kerran häneltä, että mitä tämä hullu islantilaismies rääkkää sinua. Hän vastasi, että valmentaja tietää, mitä tekee, Hafsteinsson naurahtaa.

kaveri, joka minulta itseltäni puuttui omalla aktiiviurallani. Elän tällä hetkellä unelmaani.”

Hafsteinssonin lailla tunsin, etten kyennyt lunastamaan täyttä potentiaaliani - rehtorina.

Kuva 1.

Jäätyäni eläkkeelle rehtorin virastani olin onnekas, kun opiskelukaverini ja rehtorikollegani *Seppo Ryösä* soitti ja pyysi minua mukaan OPH:n osittain rahoittamaan Varsinais-Suomen #Paraskoulu -hankkeeseen, jonka tärkeänä tavoitteena oli mm. johtamisen rakenteellinen kehittäminen hankkeeseen osallistuneiden yhdeksän kunnan varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Siitä alkoi toimintani oppilaitosjohdon mentorina. Vesteinn Hafsteinssonia vielä kerran lainaten: Pyrin olemaan mentorina päiväkodin johtajille ja peruskoulun rehtoreille se kaveri, joka minulta itseltäni puuttui omalla akiiviurallani.

Minäkin elän tällä hetkellä unelmaani.

Luin ja luen paljon kirjallisuutta, josta ajattelen voivani hyötyä mentorina. Aika pian nimittäin huomasin, ettei pelkkä kokemusasiantuntijuus riitä. Samasta syystä hakeuduin työnohjaajakoulutukseen. Oppimistani oli kaiken aikaa hidastanut reflektioon ohjanneen ja sen mahdollistaneen rehellisen ja systemaattisen dialogin puute. Tämän aukon käymäni koulutus on nyt tukkinut varsin hyvin.

Suurella postitiellä Lokalahdelta Kumlingeen on esimerkki temaattisesta valmennuksesta. Se toteutettiin Uudenkaupungin Lokalahden koulussa lukuvuonna 2021-2022. Sitä edelsi tammikuussa 2020 käynnistynyt ja kesäkuussa 2021 päättynyt koulun rehtorin kanssa läpikäymäni mentorointiprosessi.

Nyt olen tässä.

Siitä haluan kiittää opetustoimenjohtaja *Arja Kitalaa*, rehtori *Veli-Pekka Virtasta* ja koko ”Lokiksen” henkilökuntaa ja oppilaita, Rexit mentoroi -tiimin kollegojani, työnohjaajaksi kouluttajiani, erityisesti *Raul Soisaloa* sekä koko samaan aikaan koulutuksen aloittanutta opiskelijaryhmää, jonka kanssa olen saanut dialogia harjoitella.

StixiMedian *Pasi Vesterisen* puoleen joudun vielä kääntymään, jotta tämä lopputyöni olisi ulkoasultaankin sellainen, että se houkuttelee siihen tutustumaan - asiat kun ovat usein sitä, miltä ne näyttävät. Kiitos siis myös Pasille.

Turussa heinäkuun 17. päivänä 2022

Jyrki Välimäki

Rehtori

Oppilaitosjohdon mentor

Työnohjaaja

1. Johdanto

Rehtorin työ ei ollut minulle vain työ. Se oli elämäntapa. En ollut aikeissa jäädä eläkkeelle heti, kun minulla siihen olisi mahdollisuus, mutta mieleni muuttui. Ammatillinen itsetunto ei kasva lineaarisesti työvuosien ja kokemuksen mukana (Ekholm K., Koski Jussi T. 2016). Päinvastoin. Päätöksenteko vaikeutuu, kun näköalat avartuvat. Asiat eivät ole joko tai vaan pikemminkin sekä että.

Tieto luo tuskaa.

Kun oivaltaa, miten paljon on oivallettavaa, refleksit hidastuvat.

Viimeisinä vuosina työ koostui valtavasta määrästä pieniä muutaman minuutin suoritteita. Palvelut, joita koulu oli aiemmin keskitetysti saanut kaupungin organisaatiossa, muuttuivat yksi toisensa jälkeen itsepalveluiksi. Puhelinnumeron tilalle tuli portaali.

Pedagogiselle johtamiselle ei ollut aikaa.

Koulun kehittämispyrkimyksissä törmäsin toistuvasti aikaan - siis sen puutteeseen. Sen määritteli virkaehtosopimus. Itsellänikään ei ollut enää aikaa. Työpäivä jatkui työpäivän jälkeen eikä vapaa-aikakaan enää tarjonnut mahdollisuutta itsensä kehittämiseen tai unelmointiin.

Päätöksen jäädä eläkkeelle ilmoittaminen hyvissä ajoin esihenkilölle oli ratkaiseva askel. Se teki asian selväksi itselleni - ja esihenkilölleni. Sen jälkeen tunsin olevani tiellä. ”Jyrki tässä nyt on tulppana” muistan esihenkilön sanoneen eräässä omaakin koulua koskeneessa neuvottelussa, johon itsekin osallistuin. Kun ajoin kotiin, yritin ajatella, että tulppahan pitää veneen pinnalla...

Johtamisen valtavan suuren merkityksen oivaltaa viimeistään, kun tulee itse huonosti johdetuksi.

Viimeinen työpäiväni Vasaramäen koulussa oli ikimuistoinen. Se alkoi aamulla ja sitä kesti seuraavan päivän pikkutunneille. Oppilaat ja henkilökunta saivat minut tuntemaan, että olin onnistunut rehtorina ja ihmisenä. Kaipaus tulisi olemaan molemminpuolinen.

Minua ennen koulun rehtorina toiminut *Markku Vähä-Mäkilä* toimi käytännössä koko opettaja- ja rehtoriurani tukenani. Saatoin aina kääntyä hänen puoleensa. Ja käännyn. Tuo tuen tarve korostui rehtoriurani alkuvuosina, minkä jälkeen olemme toki pitäneet yhteyttä - varsin harvakseltaan toki, mitä toisaalta ei tarvitse selitellä sitten, kun tapaamme.

Ajattelinkin, että vastaavasti voisin olla eläkkeelläkin oman kouluni avuksi. Huomaan, että sen hyväksyminen, ettei siihen koettu tarvetta, oli vaikeaa. Mutta tunne on nyt hellittänyt.

Tammikuussa 2019 ryhdyin toiminimi-yrittäjäksi. Yritykseni on EduCo-Operation Finland. Aikomukseni oli yhteistyössä Konsulttipaja Oy:n *Mikko Salosen* kanssa harjoittaa koulutusvientiä isännöimällä kasvatus- ja opetusalan ulkomaisia vierailijaryhmiä Varsinais-

Suomessa. Tämän lisäksi ajattelin, että voisin toimia koulujen apuna näiden kansainvälistyessä ja kehittäessä muutoinkin omaa toimintakulttuuriaan.

Kuten edellä olen todennut, pääsin mukaan Opetushallituksen osittain rahoittamaan #Paraskoulu-hankkeeseen. Varsinais-Suomessa yhteiseen hankkeeseen osallistui yhdeksän kuntaa: Kaarina, Lieto, Mynämäki, Naantali, Paimio, Parainen, Raisio, Sauvo ja Uusikaupunki. Hankkeen pyrkimyksenä oli luoda yhdessä toimivia käytäntöjä oppilaan kolmivaiheiseen tukeen, edistää hyvinvointia ja kehittää rakenteellisesti varhaiskasvatus- ja perusopetusyksiköiden johtamista.

Viime mainittua johtamisen osa-aluetta varten sain kuulua Rehtorit mentoreina -ryhmään, joka kehitti oppilaitosjohdon mentorointiprosessia, jota hankkeessa toteutettiin muiden johtamista tukevien innovaatioiden rinnalla.

Rexit mentoroi™ -toimintamallissa kokenut rehtori tai päiväkodin johtaja toimii varhaiskasvatus- tai perusopetusyksikön johdon tukena.

Rehtorit mentoreina -ryhmästä tuli Rexit mentoroi -tiimi perustetun saman nimisen toiminimen palvelukseen.

Kun yksikön esihenkilö haluaa kehittää itseään ja myös omaa yksikköään, hän hakeutuu mentorointiin. Myös hänen oma esihenkilönsä voi tätä hänelle esittää esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä.

Vaikka yksikön esihenkilön kanssa käytävät keskustelut ovat keskeinen osa tätä mallia, mentor kulkee tietyn ajanjakson koko työyhteisön rinnalla osallistuen yksikön arkeen. Henkilöstön kanssa käytyjen keskustelujen tai toteutetun kyselyn avulla hänelle muodostuu näkemys yksikön nykytilasta ja toisaalta johdon ja henkilöstön kuvaamasta tavoitetilasta; kuva yksiköstä sellaisena, millaiseksi yksikön halutaan kehittyvän.

Kokemukset Rexit mentoroi™ -toimintamallista Varsinais-Suomen #Paraskoulu -hankkeessa olivat erittäin myönteiset, minkä johdosta hankekunnissa ilmeni halua jatkaa mentorointia hankerahoituksen päätyttyäkin.



Lokalahden koulu Uudessakaupungissa on tästä hyvä esimerkki (kuvat 2-3).

Kuvat 2-3. Lokalahden koulusta

2. Lokalahden koulu

Lokalahden koulua kuvataan Uudenkaupungin kasvatuksen ja opetuksen [www-sivustolla](http://www.sivustolla) seuraavasti:

”Lokalahden koulu on idyllinen, elämyksellinen ja yhteisöllinen kyläkoulu, joka sijaitsee peltojen keskellä, kirkolta 500 m etelään, Taivassalon suuntaan. Koulussa on annettu opetusta vuodesta 1893 alkaen. Lukuvuonna 2021-2022 oppilaita oli 80 ja opetusryhmiä viisi. Lisäksi toimii Ukrainasta sodan vuoksi paenneille perusopetusikäisille oma VALMO-ryhmä.

Koulussa järjestetään myös iltapäivätoimintaa alkuopetuksen oppilaille. Viime vuosina oppilasmäärä on ollut koko ajan lievässä kasvussa.

Koulun toimintaympäristöä kehitetään aktiivisesti ja esimerkiksi koulun piha on kunnostettu lähiliikuntapaikaksi, joka mahdollistaa monipuolisen välituntiliikunnan erinomaisesti. Koulussa toteutetaan Liikkuva koulu -ohjelmaa ja painotetaan liikunnan, elämysten sekä oppimisen ilon tärkeyttä. Erilaiset retket ja toimintapäivät sekä oppitunnit esimerkiksi metsässä ovat osa sitä. Merkittävää on myös yhteistyö eri seurojen ja yhdistysten kanssa.”

Kuvaus Lokalahden koulusta vastaa hyvin kokemustani Lokalahden koulusta sen ulkoisilta puitteiltaan. Koulu on toki muutakin ja enemmän.

Perusopetus Lokalahden koulussa oli lukuvuonna 2021-2022 resurssoitu varsin hyvin, vaikka se ei välttämättä tullut sellaisena koetuksi arjen haasteiden keskellä. Rehtorilla oli oma luokka - lukuvuonna 2021-22 viides vuosiluokka (15 oppilasta). Sen lisäksi oli 1.-2. vuosiluokkien yhdysluokka (25 oppilasta), kolmannella luokalla (9 oppilasta) ja neljännellä luokalla (21 oppilasta) oli oma opettajansa samoin kuin kuudennella luokalla (13 oppilasta). Erityisopettaja oli koululla neljänä päivänä viikossa. Lisäksi valtakunnallisella erillisrahoituksella palkattu ns. resurssiopettaja oli koululla yhtenä päivänä viikossa. VALMO-ryhmällä (viisi oppilasta) oli oma opettajansa. Koulussa on kaksi koulunkäynninohjaajaa. Kolmas ohjaaja saatiin palkkatuen avulla.

Terveystenhoitaja oli koululla kolmena päivänä viikossa. Koulukuraattori kävi koululla viikoittain. Psykologin palveluista on koko kunnassa huutava pula. Psykologin palveluja saatiin tarvittaessa ostopalveluna.

Lokalahden koulu on jo sijaintinsakin vuoksi varsin inklusiivinen koulu. Pyrittäessä vastaamaan oppilaitten erilaisiin tarpeisiin ei ratkaisua voi hakea koulun ulkopuolelta, vaan niihin on vastattava Lokalahdella.

Tapasin rehtori Veli-Pekka Virtasen ensimmäisen kerran tammikuussa 2020, jolloin aloitin hänen mentorinaan. Prosessin aikana päättyessä saimme sille vielä lisää aikaa jälkiparrrauksen muodossa. Se päättyi kesäkuussa 2021.

Seuraavassa käyn läpi ensin Rexit mentoroi -tiimin mentorointiprosessia yleisesti ja sen jälkeen kuvaan erityisesti mentorointiprosessiamme Lokalahden koulussa.

3. Rexit mentoroi™ -toimintamalli

Mitä mentorointi on?

Mentoroinnissa pyritään positiivisin keinoin saamaan henkilö löytämään itsestään sellaisia puolia, joita hänessä on piilevänä. Etsitään vahvuuksia ja voimavaroja, joita kehittämällä henkilöstä voi tulla se, mitä hän parhaimmillaan voi olla. Mentorointi kohdistuu siis henkilöön kokonaisuudessa ja myös hänen urakehitykseensä.

Taustaa

Mentorointi-sana tulee antiikin tarinasta, jossa Mentor oli henkilö, jolle Odysseus antoi poikansa Telemakhoksen kasvatettavaksi, kun hän itse lähti sotaretkelle Troijaan. Mentoroinnissa ihmisen jatkuva kasvu ja hänen parhaiden puoliensa esille saaminen on kaiken keskiössä.

Toimintamallimme lyhyesti

Rehtorit mentoreina -ryhmä rakensi #Paraskoulu Varsinais-Suomi -hankkeen yhteydessä vuosina 2019-2020 mentorointiprosessin, jota me hankkeen jälkeen - hankkeesta saadut kokemukset hyödyntäen - Rexit mentoroi -tiiminä edelleen jalostimme.

Vaikka yksikön esihenkilön kanssa käytävät keskustelut ovat keskeinen osa tätä mallia, mentor kulkee tietyn ajanjakson koko työyhteisön rinnalla osallistuen yksikön arkeen. Henkilöstön kanssa käytyjen keskustelujen tai toteutetun kyselyn avulla hänelle muodostuu näkemys yksikön nykytilasta ja toisaalta johdon ja henkilöstön kuvaamasta tavoitetilasta; kuva yksiköstä sellaisena, millaiseksi yksikön halutaan kehittyvän.

Mentor tukee yksikön esihenkilöä ja koulun henkilöstöä matkalla kohti unelmaa, joka on yhdessä tehty näkyväksi.

Mentorointiprosessi kestää 6-8 kk.

Kenelle mentoroinnista on hyötyä?

- uudelle
- yksikköä vaihtavalle
- jo kokeneelle, mutta suunnan tarkistamista haluavalle
- toimintakulttuuria uudistavalle
- kunnan ainoalle ja / tai
- muutoin haastavassa tilanteessa olevalle johtajalle

Toimintamallimme etenee seuraavien vaiheiden mukaan:

1. Tapaaminen tilaajan - sivistystoimen johdon - kanssa

- Hyödynnetään tutkimustietoa: Kunta 10, kouluterveyskyselyt, auditoinnit, työhyvinvointi-kyselyt...
- Selvitetään sivistystoimen johdon odotukset ja toiveet.

2. Prosessin esittely yksiköiden johtajille / rehtoreille

- Mitä mentorointi on? Mitä mentorointi ei ole? Milloin mentoroinnista on apua?
- Esittely voidaan toteuttaa kunnan varhaiskasvatus- ja perusopetusyksiköiden johtajien yhteisessä tilaisuudessa.

3. Tapaaminen yksikön johtajan kanssa

- Varhaiskasvatus- tai perusopetusyksikön johdon toiveet ja odotukset; tavoitteet mentoroinnille
- Mentoroinnin käytännön järjestelyistä sopiminen; miten juuri tässä mentoroinnissa edetään?

4. Yksikön arkeen tutustuminen, benchmarking

- Mentor on läsnä yksikön arjessa tutustuen yksikön toimintaan.
- Mentor tutustuu yksikön henkilöstöön.
- Tätä varten laaditaan suunnitelma aikatauluineen.

5. Henkilöstön kuuleminen

- Riippuen henkilöstön kokonaismäärästä jokaista haastatellaan tai haastattelu toteutetaan tietylle henkilöstölle edustavalle otannalle.
- Haastatteluun osallistuminen on henkilöstölle vapaaehtoista.

6. Yhteenveto käydyistä keskusteluista

- Näkemys yksikön nykytilasta käydään läpi ensin yksikön johdon kanssa.
- Johdon kanssa sovitaan yhteenvedon esittämisestä henkilöstölle.

7. Mentorointitapaamiset yksikössä

- Mentorin ja yksikön johdon välisissä keskusteluissa käsitellään mm. vuorovaikutusta, yhteistyötä ja ihmissuhteita koulussa. Tunnistetaan vahvuuksia, myönteisiä tunteita ja ilmapiiriä.

8. Prosessin arviointi

- Mentoroinnin aktiivinen vaihe päättyy arviointikeskusteluun, johon osallistuvat yksikön johtaja tai johtotiimi, johtajan esimies ja mentor.
- Arviointia tukee mm. tapaamisista laaditut muistiot sekä nykytilasta laadittu yhteenveto.

9. Seuranta

- Mentor tapaa yksikön johdon noin puoli vuotta arviointikeskustelun jälkeen.
- Mentor tarjoaa apuaan, mikäli siihen on tarvetta.

4. Lokalahden koulun rehtorin mentorina

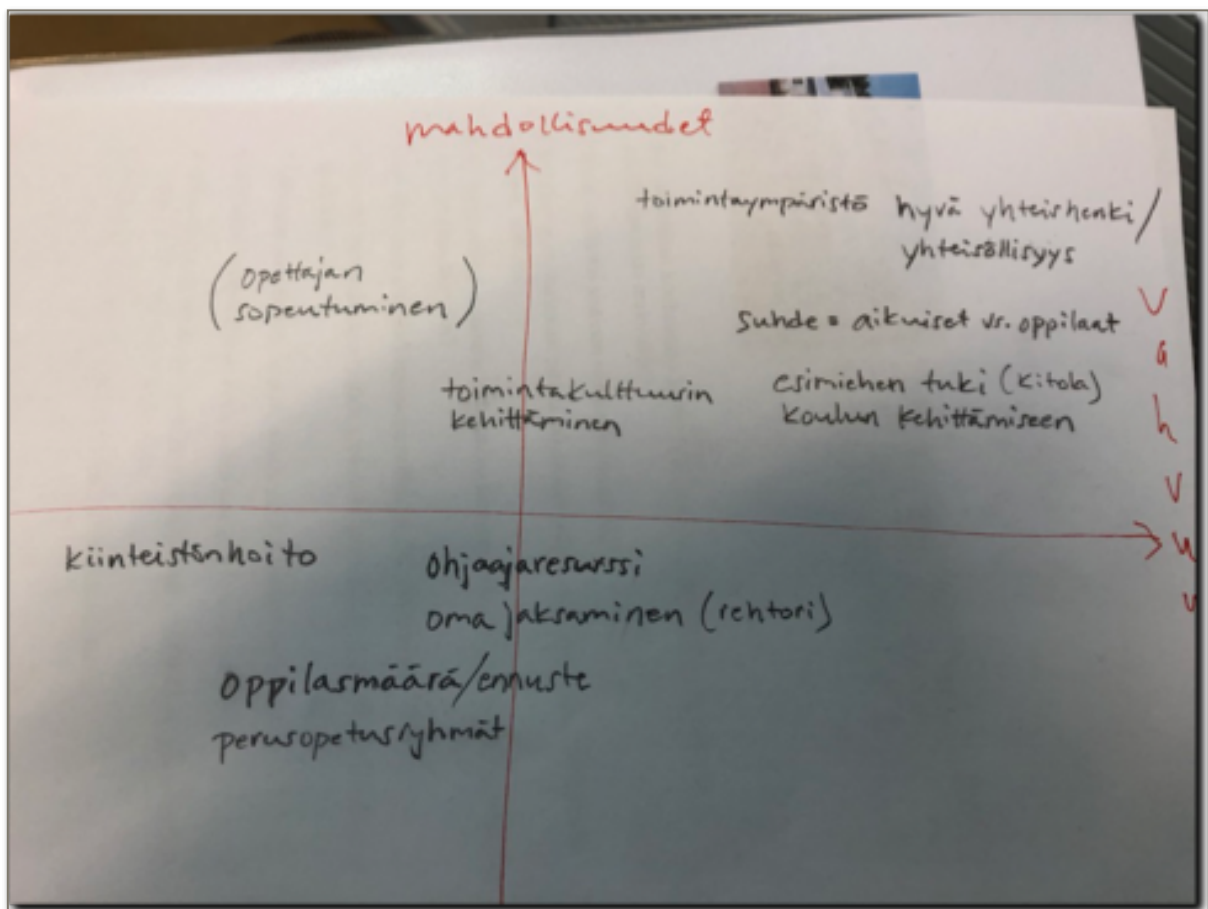
Tapasin rehtori Veli-Pekka Virtasen ensimmäisen kerran tammikuussa 2020. Hän oli toki ollut läsnä Varsinais-Suomen #Paraskoulu -hankkeen tilaisuudessa, jossa esittelimme hankekuntien henkilöstölle mentorointimalliamme.

Veli-Pekka oli ilmeisen halukas ja motivoitunut mentoroitavaksi. Vaikka hänen esihenkilönsä häntä tässä tuki, tuntui siltä, että aloitteen teki Veli-Pekka.

Veli-Pekka kertoi oman tarinansa yhtenä lukuna Lokalahden koulun historiaa, joka luku on vielä kesken - varsin nuoresta miehestä kun on kysymys.

Koulun nykytilan arvioinnin kautta lähtisimme ”maalaamaan” yhdessä koulun henkilöstön kanssa koulun ihannetilaa. Mikäli - ja todennäköisesti - tulisimme havaitsemaan nykytilan ja ihannetilän välillä eroja, koulun henkilöstö lähtisi päättäväisesti, mutta voimansa järkevästi jakaen, tuota eroa kuroma umpeen.

Veli-Pekka sai tehtäväkseen pohtia koulun nykytilaa SWOT-nelikentän avulla (kuva 4). Opettajia ja ohjaajia tulisin haastattelemaan (liite 1).



Kuva 4. Rehtori arvioi Lokalahden koulun nykytilaa.

Keskustelumme toteutettiin usein Veli-Pekan päivän viimeisen oppitunnin jälkeen kiertäen lenkkiä koulun lähiympäristössä - samaa lenkkiä, jota oppilaiden oli lupa välituntisin kiertää, vaikka se edellyttääkin koulun alueelta poistumista.

Luokanopettajan roolin ja rehtorin roolin yhdistäminen on haastavaa. Opetustuntien vähentäminen - niiden siirtäminen toisille opettajille - on käytännössä vaikeaa. Rehtorilla on likimain sama opetustuntimäärä kuin muillakin opettajilla, mutta näiden päälle hänellä on rehtorin tehtävät. Käytännössä niihin hän ehtii paneutua iltapäivisin, kun talo on hiljentynyt.

Tähän ajankäytön haasteeseen, jolla oli selkeä henkisesti kuormittava vaikutus rehtoriin, palasimme keskusteluissamme usein.

Keskusteluissa käsitelimme paljon tunteita, työyhteisön ilmapiiriä ja vuorovaikutusta.

Veli-Pekan SWOT-analyysissä korostui toisaalta tarve, toisaalta hyvä mahdollisuus koulun toimintakulttuurin kehittämiseen.

Haastattelupäivinä minulla oli aikaa seurata koulun arkea.

Olin erittäin vaikuttunut mm. 1.-2. yhdysluokan toimintaympäristöstä ja työtapoista (kuvat 5-8).



Kuvat 5-8. Lokalahden koulun 1.-2. yhdysluokan arkea



Kuvat 9-10. Ulkona auringon paisteessa seurasin välitunnin aikaisia pihapelejä ja muuta toimintaa.



Kuvat 11-12. Liikuntasalissa Veli-Pekka piti liikunnan tuntia.



Kuvat 13-14. Iltapäivällä seurasin liikuntakerhon toimintaa.

Sanoin Veli-Pekalle, että hän voi kyllä olla ylpeä koulustaan.

Rehtorin kanssa käydyissä keskusteluissa ja henkilöstön haastatteluissa oli kuitenkin noussut esiin myös selkeitä kehittämis- ja kehittymistarpeita: Opettajainhuoneen ilmapiiristä oli tullut kuluvana lukuvuonna varautunut, mistä koettiin lievää ahdistusta. Vastakkain tuntui

olevan pedanttius ja toisaalta halu saada lukea joustavasti arjen tilanteita. Vastakkain oli valtava määrä hiljaista yhteistä tietoa ja traditiota ja toisaalta kokemus isosta työyhteisöstä ja sen toimivuuden edellytyksenä olevasta johdonmukaisuudesta, joka tässä uudessa ympäristössä koettiin joustamattomuutena.

Lukuvuoden 2019-2020 päätyttyä päätimme Veli-Pekan kanssa tavata vielä kesäkuussa Kustavissa merellisessä ympäristössä. Veli-Pekalla oli selkeä tarve purkaa työhistoriansa aikana mukaan tullutta henkistä kuormaa, jotta hänen akkujensa olisi mahdollista latautua täyteen tulevan lukuvuoden ja sitä seuraavien lukuvuosien tarpeita varten. Tapaamisemme onnistui hyvin. En paljoa osannut hänelle sanoa. Kuuntelin vain. Todennäköisesti hyvä niin.

Lukuvuoden 2020-2021 alkaessa olin mukana lukuvuotta käynnistävässä opettajien virkaehtosopimuksen mukaisessa koulutuspäivässä, ns. VESO-päivässä (liite 2). Esitin henkilöstön haastatteluista laatimani yhteenvedon (liite 3). Haastattelussa yksi opettajista oli pitänyt tavoiteltavana päämääränä - joskin pilke silmäkulmassa - että Lokalahden koulu olisi maamme paras kyläkoulu.

Kun kerran suomalaisen koulun on hyvin usein julistettu olevan maailman parhaan,



ajattelin ehdottaa visioksi olla ”maailman paras kyläkoulu”. Olin laatinut *Pasi Vesterisen* kanssa lyhyen videon tätä tilaisuutta varten (video 1):

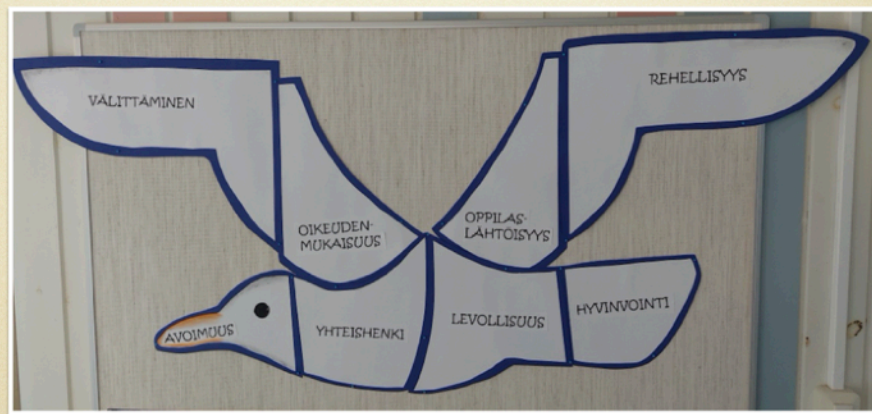
Video 1. Maailman paras kyläkoulu

Haastattelujen yhteenveto lähtökohtana rehtori oli antanut minulle tehtäväksi pohjustaa keskustelu koulun arvoista tavoitteena saada ne nimetyiksi.

Olin valmistanut esityksen käsitteestä ”arvo” varmistaakseni, että puhuisimme samasta käsitteestä (liite 2).

Seuraavaksi oli vuorossa Lokalahden koulun arvojen määrittely Tuplatiimi-menetelmän (liite 4) avulla.

Lokalahden koulun arvot



Kuva 15. Lokalahden koulun arvot

VESO-päivän edetessä henkilöstö keskusteli keinoista, miten arvot saadaan näkyviksi ja kuuluviksi koulun arjessa ja miten niitä vahvistettaisiin. Suunnittelutyötä oli määrä jatkaa VESOn jälkeen henkilöstön viikoittaista yhteissuunnittelu-aikaa hyödyntäen. Oppilaitten ja huoltajien osallisuutta olisi myös pohdittava.

Osa VESO-päivästä oli varattu arjen rakenteista ja käytännöistä sopimiseen tai informoimiseen. Olin tässä keskustelussa mukana kokemusasiantuntijana ja esitin harkittavaksi joitakin hyviksi kokemiani käytäntöjä.

Lukuvuoden mittaan arvot-prosessi eteni kolmessa tasossa: 1) henkilöstö, 2) oppilaat ja 3) oppilaiden vanhemmat. Tasot oli vahvasti linkitetty toisiinsa. Opettajien kesken oli selkeä työnjako. Kukin arvo avattiin lukuvuoden aikana tätä varten sovittua aikataulua noudattaen. Arvot tehtiin näkyviksi arvotaulun avulla. Arvotaulussa hyödynnettiin loppia, koulun symbolia.

Puheeksi ottamisen tukemiseksi rehtori hankki opettajainhuoneen kirjahyllyn päälle makoilemaan pehmokissan. Hän rohkaisi henkilöstöä ottamaan se sieltä, kun itse kukin siihen kokee tarvetta, ja asettamaan se pöydälle. Se olisi samalla kutsu keskusteluun, jossa kissan pöydälle nostaneella oli mahdollisuus avata keskustelu.

Syyslukukaudella 2020 toin keskusteluun positiivisen johtamisen (Sanna Wennström, 2020).

Vuorovaikutus, yhteistyö ja ihmissuhteet koulussa	Myönteiset käytänteet; toimintatavat, rutiinit, rakenteet ja prosessit
Yksilöllisten vahvuuksien tunnistaminen, hyödyntäminen ja kehittäminen, erilaisuuden arvostaminen ja hyödyntäminen	
Positiivinen johtaminen ja johtajuus - arvojen, ajattelun ja ihmiskäsityksen taso - toiminnan ja vuorovaikutuksen taso	
Myönteiset tunteet ja ilmapiiri	

Kuva 16. Positiivisen johtamisen osa-alueet

Palasimme tähän kuvaan toistuvasti ammentaen siitä sisältöä keskusteluihimme. Toisaalta Lokalahden koulun arki tarjosi oivallisia tapauksia, joita käsitellä peilaten tuohon kuvaan.

Sovimme, että mentorointisuhteemme jälkisparrauksineen päättyisi lukuvuoden 2020-2021 päätyttyä ja kesäkuussa 2021 menisimme Ahvenanmaan Kumlingeeseen kolmeksi päiväksi vielä arvioimaan mennyttä yhteistä aikaamme ja Lokalahden koulun nykytilaa.

Annoin hyvissä ajoin Veli-Pekalle Oman johtamistyön arviointi -lomakkeen (liite 5), jonka olen laatinut hyödyntäen *Timo Kultasen* vastaavaa kirjassaan Esimies ongelmien aiheuttaja ja ratkaisija - Ajattele mitä ajattelet.

Kumlingessa meidän oli määrä palata tuohon lomakkeeseen.

Kun saavuimme Kumlingessa Björkörarna-nimisen saaren laituriin, totesimme lokin hyödyntäneen sen, että laiturista oli hävinnyt puolet - meriveden noustua talvella poikeuksellisen korkealle. Lokki - Lokalahden ja Lokalahden koulun tunnus - oli tehnyt pesän paikkaan, mistä osa laituria oli lähtenyt.

Pesässä oli yksi ilmeisen äskettäin kuoriutunut poikanen ja kaksi munaa. Näimme pesässä metaforan: tuo kuoriutunut poikanen kuvasi meille Lokalahden koulussa edellisenä lukuvuonna käytyä arvokeskustelua, jonka tuloksena koulu määrittä omat arvonsa.

Kun kahden päivän päästä teimme lähtöä saarelta, myös toinen poikanen oli kuoriutunut:

Saaressa käymämme dialogin ansiosta ideani Suuresta postitiestä Lokalahdelta Kumlingeeseen oli jalostunut temaattiseksi valmennukseksi, jota nyt siis tarjoaisimme Lokalahden koulun koko henkilöstölle.

Näimme tämän matkan tavoitteina työyhteisön toiminnan kehittymisen, ammatillisen oppimisen ja ammattitaidon syventämisen, itsetuntemuksen lisääntymisen ja työn kuormittavuuden vähentämisen. Tavoitteisiin pyrimme kehittämällä dialogia ja reflektointia.



Kuva 17. Munasta kuoriutuneet kaksi lokin poikasta ja yksi muna

5. Suurella postitiellä Lokalahdelta Kumlingeen 2021-2022



- kehittämishanke -

5.1.KEHITTÄMISHANKKEEN KUVAUS

Postilaukun pakkaaminen - matkalle lähtö

Osallistuin tiistaina elokuun 10. päivänä 2021 aamupäivän ajan Lokalahden koulun VESOon, johon myös koulunkäynninohjaajat osallistuivat.

Olin päivittänyt edellisenä vuonna vastaavassa tilaisuudessa esittämäni Lokalahden koulu-videon. Lisäsin sanat ”Oppiva yhteisö” (Video 2.)

Esitin toiveeni saada kulkea koulun koko opetushenkilöstön kanssa alkaneen lukuvuoden aikana Lokalahdelta Ahvenanmaan Kumlingeeseen noudattaen historiallista Suurta postitietä,

joka aikanaan kulki Turusta Mynämäen kautta Kustaviin ja sieltä Ahvenanmaan kautta aina Tukholmaan. Tieosuus otettiin käyttöön vuonna 1638, mutta tiedetään reitin olleen käytössä jo sitäkin ennen.



Kuva 18. Lokalahden koulun henkilöstöä



Video 2. Maailman paras kyläkoulu on myös oppiva yhteisö.

VESOssa kävimme läpi tulevaa matkaamme (liite 6). Sen varrella tulisi olemaan neljä pysähdyspaikkaa, jotka on merkitty reitillemme: Taivassalo, Kustavi, Brändö ja m/s Alfägelin, joka vie meidät lopulta Kumlingeeseen. Nämä pysähdykset olisivat kuvitteellisia. Käytännössä meillä olisi neljä iltapäivätilaisuutta Lokalahden koululla - kaksi syyslukukaudella ja kaksi kevtlukukaudella. Tällöin keskustelisimme teemoista, joista koulun henkilöstö on ilmaissut haluavansa keskustella. Näihin iltapäivätilaisuuksiin opettajat käyttäisivät yhteissuunnitteluaikaansa, ohjaajat viikkotyöaikaansa.

Nostin esille perusopetuksen opetussuunnitelman perusteista (2014) luvun neljä, jossa nähdään oppiva yhteisö toimintakulttuurin ytimenä ja määritellään toimintakulttuurin

kehittämistä ohjaavat periaatteet. Tässä yhteydessä nousi jo useita teemoja, kuten kiireen tuntu arjessa ja täydennyskoulutusten hyödyntäminen koulun tasolla.

Pakkasimme ne postilaukkuumme.

Matkamme määränpää olisi siis Kumlinge, johon saapuisimme - emme enää vain kuvainnollisesti - kesäkuun 6. päivänä 2022. Kyseessä olisi koulun oma koulutustilaisuus, joka kokonaiskestoltaan tulisi olemaan kaksi vuorokautta. Tilaisuus ei luonnollisestikaan voisi olla pakollinen koulun opetushenkilöstölle, eikä tilaisuuden aikana tietenkään voitaisi tehdä päätöksiä ja sopimuksia, jotka koskisivat myös niitä henkilöstön edustajia, jotka olivat estyneet osallistumasta tilaisuuteen. Tilaisuuden aikana käsittelemme vielä matkan varrella käsittelemättä jääneitä teemoja, arvioisimme matkaamme kokonaisuutena sekä loisisimme katseemme tulevaisuuteen.

Henkilöstö päätti lähteä matkaan, jota itse pidän temaattisen valmennuksen kokeiluna.

Puolimatkan krouvia lähestyttäessä

Ensimmäinen pysähdys oli maanantaina 6.9.2021 - kuvitteellisesti Taivassalossa (liite 6). Pysähdysten teemoja olivat kiireen tuntu työssä ja työssä jaksaminen, joista syntyi varsin hyvä dialogi. Keskustelimme työn pirstaloitumisesta. Keskustelu kulminoitui pyrkimykseen määritellä perustehtävämme. Keskustelimme myös siitä, mitkä tekijät työpäivän aikana lataavat akkujamme. Kokosimme näitä tekijöitä fläpille (liite 6).

Toinen pysähdys oli maanantaina 1.11.2021 - kuvitteellisesti Kustavin Vuosnaississa (liite 6). Jatkoimme edellisen pysähdysten teemojen käsittelyä - kuitenkin tiedostaen, miten tärkeää on pysyä myönteisyyden kehällä.

Puolimatkan krouvin jälkeen

Kolmas pysähdys oli maanantaina 7.3.2022 - kuvitteellisesti Ahvenanmaan Brändössä (Liite 5). Minulta oli pyydetty, että tämä pysähdys käytettäisiin kiusaamiseen ja konflikteihin puuttumisen Lokalahden koulun toimintamallin rakentamiseen. Itse valmistauduin tähän pysähdykseen kokoamalla perusopetuslaista ja -asetuksesta kaiken mielestäni tässä asiassa huomioitavan. Koulukuraattori *Meri Halonen* jakoi työtä varten Uudenkaupungin yhteisen kaikkia kouluja varten laaditun ohjeistuksen. Keskustelu oli aktiivista. Keskustelussa esiin nousseet asiat vietiin koulun yhteisölliseen oppilashuoltoryhmään (ns. KOR-ryhmä) jatkojalostusta varten.

Neljäs pysähdys oli maanantaina 30.5.2022 - kuvitteellisesti yhteysalus m/s Alfågelnilla, joka veisi meidät vihdoinkin Kumlingeeseen. Pysähdykseen osallistui myös Uudenkaupungin sivistysjohtaja *Arja Kītola*.

Iltamyöhään olimme jokainen tahoillamme seuranneet jääkiekon MM-loppuottelua Suomen ja Kanadan välillä - ottelua, jonka Suomi voitti. En malttanut olla hyödyntämättä tätä. Löysimme hyvin paljon yhtäläisyyksiä voittaneen joukkueemme ja hyvin toimivan koulun välillä.

Pysähdyksen teemana oli onnistumiskeskustelu, johon minut itseni oli joitakin päiviä aiemmin virittänyt lukemani *Riitta Hyppäsen* blogi:

<https://www.riittahyppanen.fi/rubiikki-kehityskeskusteluista-onnistumiskeskusteluihin/>

Onnistumiskeskustelumme eteni seuraavien kysymysten avulla:

- ~ Mistä olet erityisen ylpeä?
- ~ Mitkä asiat ovat tuottaneet hyvää mieltä ja energiaa?
- ~ Miksi jotkut asiat eivät ole edenneet suunnitelmien mukaisesti?
- ~ Miten olet pitänyt huolta itsestäsi?

Eräs opettaja kertoi tulleen ”haastetuksi” koko kaupungin opetushenkilöstölle järjestetyssä vapaamuotoisessa lukuvuoden päätöstilaisuudessa. -Miten olet vielä Lokalahdella?

Lokalahden koulua nimittäin pidettiin aiemmin kaupungin koulujen henkilöstön parissa paikkana, johon jouduttiin. Kysymys tarjosi tälle opettajalle tilaisuuden ”hissipuheeseen” Lokalahden koulun puolesta. Hän kertoi viihtyvänsä siellä erinomaisesti ja kuvasi, miten he mielestään kouluna ovat kehittyneet ja kehittäneet toimintaansa. Tähän tuo haastaja oli kuulemma todennut: ”Kyllähän tuo kaupungilla tiedetään.” Hän antoi myönteistä palautetta Veli-Pekka Virtaselle tämän sitoutumisesta mentorointiprosessiin.

Toinen opettaja mainitsi erityisenä onnistumisena diabetestä sairastavan oppilaan koulupäivän aikaisista tukitoimista selviytymisen. Mainittiin myös onnistunut prosessi ns. oppilaan tuen portailla ja yhteistyö oppilaan huoltajien kanssa tässä.

Eräs opettaja totesi: ”Mä oon ylpee mun luokasta ja mun työstäni siellä.”

Korona mainittiin pohdittaessa, miksei kaikki kuitenkaan mennyt suunnitelmien mukaisesti. Toisaalta todettiin, miten tärkeää on, että asioista puhutaan ja miten helposti syntyy väärinymmärryksiä ja vääriä tulkintoja, kun asioista ei puhuta.

Eräs opettaja korosti työnohjauksen myönteistä merkitystä, toinen taas vapaa-ajan erilaisten toimintojen palauttavaa vaikutusta. Eräs opettaja mainitsi ”ihanana ikänsä”, joka jo sinällään auttoi pitämään huolta itsestään. Välitunnit ja niiden aikana käydyt huumorilla maustetut keskustelut mainittiin.

Onnistumiskeskustelun jälkeen jaoin Lokalahden koulun henkilöstölle kirjeen koskien tämän koko lukuvuoden kestäneen temaattisen valmennusprosessin päätösseminaaria Ahvenanmaan Kumlingessa 6.-8.6.2022:

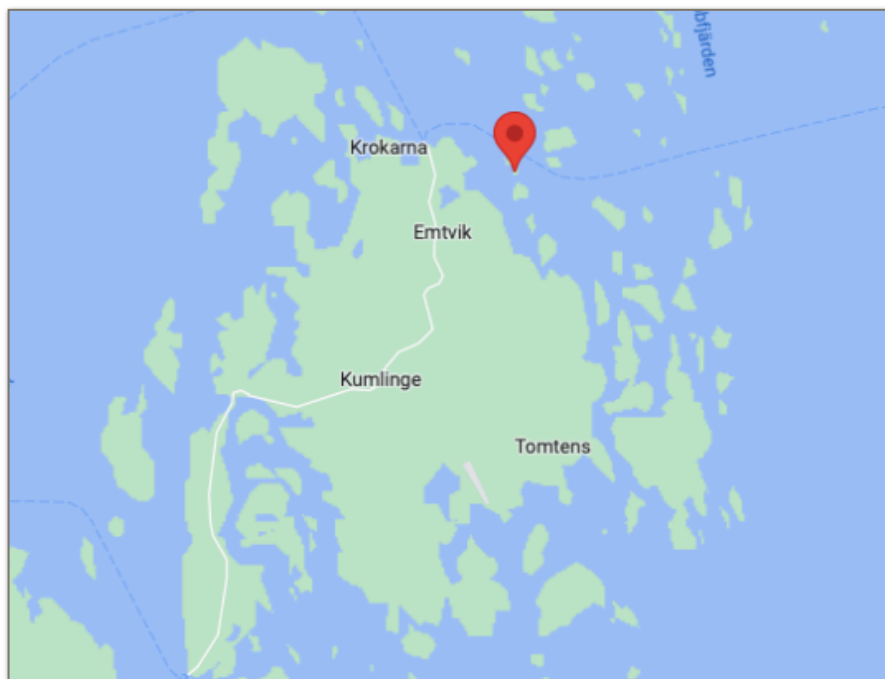
Lokalahden koulun opettajat

”Näiden päivien toivon edistävän opettajien palautumista päättyneen lukuvuoden henkisestä kuormasta. Jo pelkkä yhdessäolo ja spontaani ajatusten ja tuntemusten jakaminen kauniissa Ahvenanmaan saaristossa edesauttaa työroolin siirtämistä taka-alalle loman ja työtauon ajaksi. Osallistun mielelläni keskusteluihin ja toivon tuovani keskusteluun uusia näkökulmia.”

Jyrki

Majoittuminen

Majoitumme Kumlingen pääsaaren pohjoispuolella Björkörarna-nimisen saaren kahdessa mökissä, joista toinen on hirsi- ja toinen lautarakenteinen. Saarelle ei tule sähköä, mutta aurinkosähköä hyödynnetään jääkaapissa ja esim. puhelinten lataamisessa. Lisäksi käytetään kaasua mm. keittiössä ja tarvittaessa lämmitykseen. Lautarakenteisessa mökissä on neljä petiä, mutta viides makuusija saadaan erityisjärjestelyin. Hirsimökissä on kaksi sänkyä, pieni keittiö mökin yhteydessä ja sauna. Majoittumista varten tulee jokaisen varustautua lakanoilla ja tyynyliinalla.



Ohjelma

Maanantaina 6.6.2022

- Klo 13.35 m/s Viggen lähtee Vuosnaisista.
Åvasta on ajomatka Torsholmaan läpi Brändön saarten.
- Klo 15.15 m/s Alfägelin lähtee Torsholmasta.
- Klo 16.00 m/s Alfägelin saapuu Kumlingeeseen, missä Jyrki on vastassa.
Seuraa hyvin lyhyt ajomatka, jonka jälkeen lyhyehkön venematkan jälkeen saavutaan Björkörarna-saarten laituriin.
Majoittuminen, saarikierros, tarjountia ajanvietteeksi, sauna, iltapala

Tiistaina 7.6.2022

- Klo 10.00 Aamiaisbrunssi
- Klo 14.00 Venematka Bärön saareen; lähtöpaikka ”Gamla Ängbåtsbryggan”
luontopolku, mahdollisuus kiivetä vanhan merivartioaseman
tähystystorniin...
Päivällinen ravintola Glada Laxenissa
- Klo 18.00 Paluu takaisin ”Gamla Ängbåtsbrygganille” ja sieltä Björkörarna-
saarelle
Tarjountia ajanvietteeksi, sauna, iltapala

Keskiviikkona 8.6.2022

- Klo 10.00 Aamiaisbrunssi
- Klo 11.30 Kirjoitetaan Haiku-runoja
- Klo 12.30 Lähtö Björkörarna-saarelta
- Klo 13.25 m/s Alfägelin lähtee
- Klo 15.05 m/s Viggen lähtee Åvasta
- Klo 15.35 Saapuminen Vuosnaisiin

Mitä mukaan?

Sään mukainen vaatetus; kannattaa seurata säätiedotuksia. Kumisaappaat, jos jaksaa kantaa. Crocsit tai vastaavat ovat kätevät mökistä sisään ja ulos kuljettaessa. Lenkkarit tai vastaavat luontopolulle. Pelastusliivit, jos on. Saaressa on kyllä tarvittaessa - eivät kyllä uusinta mallia. Lakanat ja tyynyliina, pyyheliina

6. Kumlinge 6.-8.6.2022

Kaikki Lokalahden koulun opettajat - rehtori mukaan lukien kuusi opettajaa - osallistuivat seminaariin, edes kainalosauvat eivät erityisopettajaa estäneet osallistumasta. Ohjaajista kukaan ei osallistunut. He pyörittivät samaan aikaan koululla oppilaille suunnattua kesäkerhoa.

Maanantaina 6.6. - kun oli ensin majoittauduttu saareen - teimme yhdessä illallista samalla vamistellen saunan lämmitystä. Jokaiselle riitti tekemistä ilman erityistä käskynjakoa tai



etukäteen mietittyä työnjakoa.

Kuva 19. Yhdessä tekemistä

Käytimme seminaarin aikana - heti maanantai-illasta alkaen - musiikkia tunteiden tulkinnan ja niistä kertomisen välineenä. En ollut tätä työtavaksi suunnitellut. Päinvastoin - olen aina ajatellut, että musiikki ei sovi siihen ympäristöön. Mutta sain huomata, että musiikki toimi hyvin dialogin käynnistäjänä. Istuimme ulkona kalliolla; kaunis, jopa varsin karu Kumlingen pohjoispuolinen saaristo ympärillämme. Sovimme kulloinkin tietyn musiikillisen ”genren” tai sanoituksen osalta tietyn teeman ja sitten jokainen sai nimetä toivekappaleensa, jotka sitten kuunneltiin. Oman toivekappaleen kohdalla oli mahdollisuus perustella valintaansa; miten se liittyi omaan henkilöhistoriaan, siihen tilanteeseen tms.

Uskon, että jos olisin ymmärtänyt ottaa mukaan maalaustelineitä ja muita maalausvälineitä, opettajat varmasti olisivat niihin tarttuneet.

Kävin kahdenkeskisiä keskusteluja arvoista ja ihmisen erilaisista rooleista ja niiden aiheuttamista ristipaineista. Nämä olivat hyvin spontaaneja, joskin tunnistin itsessäni halun oikean ”momentumin” kohdalla käynnistää keskustelu. Erityisen voimauttavaa oli täyttää sanaristikoita yhdessä. Kun aloitit, huomasit pian, että olkapääsi yli niin vasemmalta kuin oikealtakin sinulle annettiin vihjeitä ja ratkaisuehdotuksia. Ihan mahtavaa yhdessä tekemistä, kun jokainen toi yhteiseen ristikkoon jotakin! Koin, että siinä tapahtui muutakin kuin vain täytettiin ristikköä.

Nauroimme paljon!



Video 3. Kun saksalainen purjeverene oli ankkuroinut lähelle saartamme, kun olimme Bärössä.

Tiistaina 7.6. teimme siis retken Bäröön.

Kuva 20. Matkalla Bäröön...



Olin suunnitellut, että ennen päivällistä ravintola Glada Laxenissa kiertäisimme saaren luontopolun, jonka edellisenä kesänä olin kiertänyt Veli-Pekan kanssa. Kävi kuitenkin niin, että muistini mukaan luontopolku oli lyhyempi ja maasto helpompaa kuin mitä se

todellisuudessa oli. Pääsimme kuitenkin Teilin rantakallioille. Rehtori kantoi reppuselässään erityisopettajaa.



Nautimme lasilliset kuohuviiniä.

Olimme puolessa välissä luontopolkua.

Kuva 21. Bärön rantakallioilla

Ryhmä toi mieleeni Muumilaakson tarinan, jossa ollaan yhdessä tekemässä matkaa kohti tuntematonta, mutta tilanteeseen nähden osin väärin varustein ja väärin pukeutuneina.

Kerroin tämän ryhmälle ja aloimme yhdessä pohtia, mikä Muumilaakson rooli sopii parhaiten kullekin meistä. Itse olin Nuuskamuikkunen.

Tuohon Muumilaakso-metaforaan sopi hyvin se, että soitimme Glada Laxeniin ja pyysimme kokkia kysymään *Johnnylta* - taksiveneen kuljettajalta ja saaren ”pehtoorilta” - voisiko hän tulla veneineen pelastamaan meidät. Kokki soitti pian, että kyllä se kävisi ja että hän tulisi mukaan, kun me kuulemma olimme ainoat asiakkaat.

Niinpä meidät pelastettiin ja pääsimme päivälliselle. Olikin jo nälkä.

Keskiviikkona 8.6. aamun brunssin jälkeen ryhmä kirjoitti haiku-runoja.

Haiku (jap. 俳句) on japanilainen kolmisäkeinen runo, jossa on 17 tavua. Tavut on jaettu säkeiksi suhteessa 5-7-5. Haikujen aiheet liittyvät yleensä luontoon, ja runot ovat asultaan pelkistettyjä, mietelauseenomaisia.

**Meren äärellä
kallion syleilyssä
hengitän rauhaa**

**Kallion päällä
haahkojen huhuilua
lämmön silloilla**

**Kumlingenissa
pelastauduimme laivaan
Skumpat käsissä**

**Meitä seitsemän
aurinkoa ja saunaa
lepoa rauhaa**

**Me selvisimme
nipin napin
kesä saa alkaa**

**Ja hiljaisuuden
ja rauhallisuudenkin
linnunlauluja**

**Tunnen iloa
saadessani sanoa
olet tärkeä**

Uskon, että näiden päivien aikana kasvatimme yhteistä psykologista pääomaamme, jota koulu voi myöhemmin käyttää yhteisissä arjen haasteissaan.

7. Miten työnohjaajaksi kouluttautuminen on vaikuttanut tapaani toimia mentorina?

Koulutuksen alku oli vaikea ja sen vaikutus mentorina toimimiseen hämmentävä ja epävarmuutta lisäävä. Luin ensimmäisenä opiskelukokonaisuuteen kuuluvana kirjana *Sinikka Ojasen* Ohjauksesta oivallukseen - ohjausteoria käsittelyä -kirjan. -Olinko liian tyhmä tähän koulutukseen? En ymmärtänyt kirjasta paljoakaan. Luin sen heti perään toistamiseen ja tunsin ymmärtäneeni jotakin. En ollut kuitenkaan varma, ymmärsinkö.

Opiskelun ensimmäisestä keväästä muistan korostetusti, että on paljon asioita, mitä työnohjaaja ei saa tehdä ja on paljon sudenkuoppia, joita pitää varoa. Kun vielä monet opiskelijakollegoistani tuntuivat oppivan minua nopeammin työnohjauskielen, olin turhautunut. Muistan kyllä opiskelun alusta lähtien pyrkineeni hyödyntämään sitä mentoroinnissa, mikäli se tuntui sopivan suuhuni.

Pelkäsin valtavasti, että työotteestani tulee päälle liimattu - jotakin, joka ei ole minun.

Kokemusasiantuntijuuden osuus mentoroinnissa opiskelun myötä väheni, kuuntelun osuus lisääntyi; suljettujen kysymysten tilalle tuli avoimia kysymyksiä.

Koulutuksen edetessä tunsin saavani vapauksia omaa käyttäteoriaani kehittäessäni. Opin, että oli luallista olla kokenut rehtori ja jakaa ennen kaikkea sitä, mitä olin oppinut työssäni - ennen kaikkea tekemistäni virheistä. Toisaalta ymmärsin, miten tärkeä on oivalluttajan rooli; avoimien kysymysten tai erilaisten harjoitusten kautta saada toinen oivaltamaan ja löytämään ratkaisu siihen, mitä yhdessä olemme tutkineet.

Koulutukseni on vaikuttanut mentorin työhöni siten, että minun ei välttämättä tarvitse enää viedä tapaamiseen keskustelun aihetta ja siihen liittyvää materiaalia, vaan uskallan - toki paljon asiakkaasta riippuen - mennä tilanteeseen tyhjin käsin luottaen, että mentoroitavan arki huolehtii siitä, että prosessimme etenee.

Koulutuksen myötä olen huomannut, että hyvin monissa asiakassuhteissa Rexit mentoroi™ -toimintamallin prosessin pituus - 6-8 kuukautta - on liian lyhyt, jotta mentoroinnille asetetut tavoitteet riittävissä määrin saavutetaan. Lokalahden koulu on tästä hyvä esimerkki. Niin minä kuin rehtori Veli-Pekka Virtanenkin tarvitsimme riittävästi aikaa, että tunsimme olomme toistemme seurassa riittävän turvalliseksi, että tunsimme maan jalkojemme alla. Työnohjausprosessit ovat yleensä huomattavasti pidempiä kuin edellä mainitsemani mentorointiprosessin kokonaiskesto.

Myydessämme mentorointia myymme puolen vuoden - kesä ja toimintakauden vaihto saattavat tuoda tähän pidennystä - kokonaisuutta, jonka aikana olemme asiakkaan käytettävissä ns. 24/7. Jos tätä kokonaisaikaa lähdetään pidentämään, mentoroinnin hinta saattaa muodostua yhteistyön esteeksi.

Koulutuksen myötä muuttunut työotteeni enemmän ohjauksen suuntaan on vaikuttanut siihen, että mentorointiprosessini taipumuksena on venyä jopa vuoden mittaisiksi. Tulen tehneeksi paljon palkatonta ylityötä saavuttaakseni tuloksen, johon voin olla tyytyväinen.

Johtamisen merkitys työhyvinvointiin on aivan keskeinen. Tämä tosiasia on noussut vahvasti esille myös työnohjaajakoulutuksessa - vallankin erilaisissa harjoitustilanteissa. Koska mentorina työskentelen erityisesti esihenkilöiden kanssa, olen hyötynyt siitä, että johtaminen on koulutuksessa korostunut.

Usein tilaajan - kunnan sivistysjohtajan - näkemys tietyn varhaiskasvatus- tai perusopetusyksikön johtamisesta ja yksikön tilasta muutoinkin poikkeaa siitä, millaisena yksikkö ja sen johtaja minulle näyttäytyy mentorointiprosessissa. Vastaavasti yksikön johtajan hypoteesi esihenkilöstään ei aina vastaa sitä kuvaa, minkä itse olen saanut tästä henkilöstä keskusteltuani hänen kanssaan ennen prosessia ja prosessin aikana. Roolini on tuolloin olla sillanrakentaja ja tunnen, että tähän rooliin olen saanut paljon tukea koulutuksestani.

Lokalahden koulun kohdalla mietin paljon - ja tämä kumpusi työnohjaajakoulutuksesta - olenko liian sisällä tuossa työyhteisössä, liian kaveri, liikaa yksi heistä - olinhan lisäksi satunnaisesti siellä opettajien sijaisena, kuten seuraavassa luvussa käy ilmi.

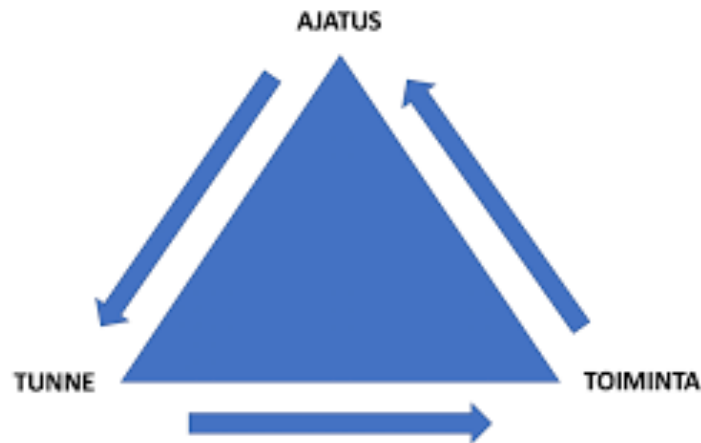
Työnohjaajakoulutus on pakottanut minut pohtimaan omaa käyttöteoriaani; tapaa, jolla toteutan mentorin tehtävääni. Kuten tämän luvun alussa totean, aluksi tunsin olevani hukassa, kun samaan aikaan olin alkanut mentorina kokea, että pelkkä kokemusasiantuntijuus ei riitä.

Aloin hankkia käsikirjastooni alan kirjallisuutta heti jäätyäni rehtorin virasta eläkkeelle (Katso luku 9. Poimintoja kirjahyllystäni). Vihdoinkin minulla olisi aikaa lukea! En kuitenkaan mielestäni pystynyt kunnolla hyödyntämään lukemaani kirjallisuutta mentoroinnissa.

Nyt ymmärrän erilaisten kirjallisuuspiirien ja -kerhojen idean.

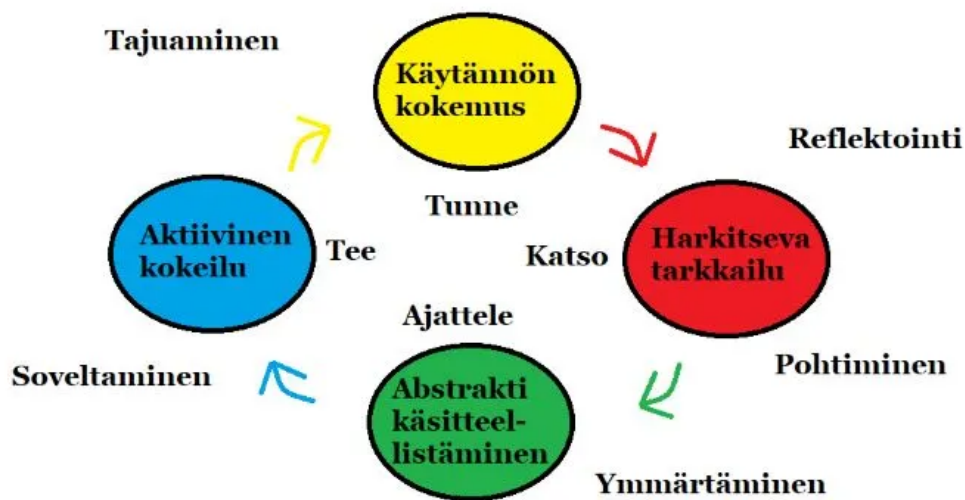
Vaikka vieläkään en pysty hissipuheeseen käyttöteoriastani - en, vaikka se pitäisi vetää Burj Khalifassa Dubaissa - monet asiat ovat selkiytyneet. Ny ymmärrän, mitä tarkoitetaan konstruktivistisellä oppimiskäsityksellä ja miten se toimii. Huomaan puhuneeni vuosia sen puolesta ymmärtämättä kuitenkaan, mitä se edellyttää: dialogiin perustuvaa reflektiota. Sosiaalisen konstruktionismin käsite on minusta todella kiinnostava. Nyt ymmärrän kokemuksellisen oppimisen merkityksen ja sen miksei perinteinen luentoihin perustuva täydennyskoulutus juuri koskaan realisoitunut arjessa.

Nämä kaksi kuvaa ovat osoittautuneet työssäni varsin käyttökelpoisiksi.



Kognitiivinen käyttäytymiskolmio havainnollistaa hyvin ajatusten, tunteiden ja toiminnan suhdetta.

Kuva 22. Kognitiivinen käyttäytymiskolmio



David Kolbin kehä toisaalta kuvaa havainnollisesti kokemuksellisen oppimisen syklinä:

Kuva 23. Kolbin kehä

8. Mentor opettajan roolissa

Lukuvuonna 2021-2022 toimin sijaisopettajana Lokalahden koulussa, kun siihen ilmeni koulussa tarvetta. Tämä palveli myös temaattista valmennusta, jota edellä olen esitellyt. Koulun arjessa läsnä ollessani kuuntelin ja katselin. Työnohjauksessa tärkeä käsite ”ei tietämisen tila” toki samalla kävi itselleni vaikeaksi, ellei mahdottomaksi. Toisaalta saatoin valmennuksessa viitata havaintoihini ja tarkistuttaa ne koulun henkilöstöllä. Lisäksi myönteisen palautteen antaminen ei tuntunut ”falskilta” - sitä minä aina rehtorina pelkäsin - kun saatoin vedota todellisiin havaintoihini. En kuitenkaan kokenut myöskään vaikeaksi ihmetellä ääneen ilmiöitä tai käytäntöjä, joista mielestäni työyhteisön olisi hyvä keskustella.

Koulun parkkipaikalla oppilaiden vanhemmat alkoivat ”moikkaila”. Tunsin olevani jotenkin osa tuota yhteisöä. Tuntui, että Luokkalätkä-tapahtuman järjestäminen teki minusta



”staran”.

Kuva 24. Luokkalätkää Lokalahden koulussa kevättalvella 2022

Vaikka nautin opettajana toimimisesta - ja tein sitä tosissani ja aina hyvin valmistautuneena - ymmärrän, että sijaisen työpäivä on vain tietyn määrän opetustunteja pitäminen valmistautumisineen (vaikka varsinainen opettaja onkin hyvin usein antanut erinomaiset ohjeet) ja viranhaltijalle raportoisineen. Opettajan työ on paljon muutakin, enenevässä määrin ja juuri tämä puoli opettajan työtä nousi keskustelujen teemaksi välituntisin ja yhteissuunnitteluajan tapaamisissa.

Niinpä pyrimme käyttämään vanhaa postitietä hahmottaaksemme tuon kokonaisuuden ja siten vähentääksemme työn kuormittavuutta.

9. Lopuksi

Enpä olisi voinut kuvitella, mitä siitä seuraisi, kun Uudenkaupungin sivistysjohtaja *Arja Kitala* kääntyi puoleeni keväällä 2019 eräessä Raisiossa järjestetyssä Varsinais-Suomen #Paraskoulu -hankkeen koulutustilaisuudessa. Olen sen jälkeen saanut toimia useassa Uudenkaupungin peruskoulussa mentorina.

Onnistunutta mentorointiprosessia ei voi viedä toiseen yksikköön. Se ei onnistu.

Jokainen prosessi on erilainen. Joskus tuntuu hyvältä, toisaalla tekee mieli luovuttaa. Rexit mentoroi -tiimin voimauttava merkitys on valtava. Kokoonnumme yhteen mentoroinnin mentorointiin, jossa meidän on mahdollista saada toisiltamme oivalluttavaa apua.

Kun Arja silloin keväällä 2019 soitti minulle antaakseen Lokalahden koulun rehtorin yhteystiedot, alkoi pitkä yhteistyön aika minun ja Lokalahden koulun välillä. Se eräällä tavalla päättyi vasta Kumlingen pohjoissatamassa keskiviikkona 8.6.2022, kun hyvästelin Lokiksen väen.

Vaikka tuntuu, ettei juuri mitään tässä työssä voi monistaa, en kuitenkaan usko, että tuo prosessi olisi ollut kertakäyttöistä ja etteikö johonkin vastaavaan voisi pyrkiä jonkin toisen yksikön kanssa - sen tarpeisiin ja mahdollisuuksiin tuunattuna.

10. Kirjahyllystäni poimittua

Useista alla mainitsemistani teoksista olen kirjoittanut niiden minussa herättämiä ajatuksia Rexit mentoroi -sivuston blogiin:

- Kai Ekholm, Jussi T. Koski: Pysähtymiskirja - paremman etsijälle, Into Kustannus 2016
- Pauli Juuti, Antti Vuorela: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi, PS-kustannus 2015; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/203-johtaminen-ja-tyoeyhteisoen-hyvinvointi>
- Pekka Järvinen: Ammatillinen käyttäytyminen - tie onnistumiseen, Alma Talent 2018; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/181-kirjallisuusvinkkejä1>
- Maaret Kallio: Voimana toivo, WSOY 2020; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/183-kirjallisuusvinkkejä3>
- Sanna Komu, Pia Walle: Työnohjaus opetuslalla, Oppimis- ja ohjauskeskus Valteri, 2020
- Timo Kultanen: Esimies ongelmien aiheuttaja ja ratkaisija - ajattele, mitä ajattelet, Kauppakamari 2016; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/181-kirjallisuusvinkkejä1>
- Sinikka Ojanen: Ohjauksesta oivallukseen - Ohjausteorian käsittelyä, Gaudeamus 2006 ja 2012
- Seppo Paju, Tapani Riekk: Järki töihin! Parempien työtapojen kehittämisopas, Tuumakustannus 2019; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/182-kirjallisuusvinkkejä2>
- Daniel H. Pink: Milloin? Oikealla hetkellä toimimisen taito, Tuumakustannus 2019; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/182-kirjallisuusvinkkejä2>
- Teija Rantala: Pieni kirja johtamisesta, Alma Talent 2019; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/182-kirjallisuusvinkkejä2>
- Alf Rehn: Johtajuuden ristiriidat, Docendo 2018; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/183-kirjallisuusvinkkejä3>
- Markus Talvio, Ulla Klemola: Toimiva vuorovaikutus, PS-kustannus 2017; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/183-kirjallisuusvinkkejä3>
- Juhana Torkki: Plutarkhos - mielen tyyneydestä, Otava 2021
- Sanna Wennström: Positiivinen johtaminen - johda paremmin opetus- ja kasvatuslalla, PS-kustannus 2020; <https://www.rexitmentoroi.fi/blogi/183-kirjallisuusvinkkejä3>

Lähdeluettelo

Tähän olen koonnut sen kirjallisuuden, jonka tähän mennessä olen lukenut osana työnohjaajaksi kouluttautumisen kokonaisuutta. En ole kyennyt tässä lopputyössäni juuri tekemään viittauksia tähän kirjallisuuteen. On vaikea sanoa, mistä kokemani oivallukset ovat peräisin. Alla luettelemani kirjallisuus on kuitenkin ollut tärkeää matkallani työnohjaajaksi - matkalla, joka luultavasti ei pääty koskaan.

Joitakin teoksista olen hankkinut omaan kirjahyllyyni.

Tämän kirjallisuuden vaikutusta mm. oman käyttöteoriani hahmottumiseen olen edellä kuvannut luvussa 7.

- Kai Alhanen, Anne Kansanaho, Olli-Pekka Ahtiainen, Marko Kangas, Tiina Soini, Jarkko Soininen: Työnohjauksen käsikirja, 2016
- Pauli Juuti, Antti Vuorel: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi, 2015
- Tapio Lahtero, Mikko Salonen: Pätevästä erinomaiseksi - Rehtori koulun toimintakulttuurin kehittäjänä, 2022
- Seija Ollila: Hallinnollinen työnohjaus perusopetuksen ja lukion johtamisessa - tukea johtamiselle, 2012
- Sinikka Ojanen: Ohjauksesta oivallukseen - ohjausteorian käsittelyä 2006 ja 2012
- Marita Paunonen-Ilmonen, Ulla Heinonen: Työnohjaus- ja coachingtoiminnan vaikuttavuus - Työnohjauksen, johdon työnohjauksen ja coachingin hyödyt organisaatioille, 2015
- Kaarina Ranne, Heikki Markkanen, Tuula Malo: Työnohjaus - ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä, 2011
- Sirkku Ruutu, Raija Salmimies: Työnohjaajan opas – valmentava ja ratkaisukeskeinen ote, 2015
- Eeva-Liisa Tamski: Työnohjaus - Tietäjien kohtaamisia, 2016
- Annaliisa Visti: Yksilöllisyys sallittu: Moninaisuus voimaksi työpaikalla, 2009