

Tarja Ruohonen: Ruohon kasvu alkaa juuresta

- **Ajattelin minulle tärkeitä ja läheisiä asioita ja tämä tuntui läheisimmältä. Näin** vastasi koulumme erään työryhmän jäsen, kun haastattelin häntä työryhmätyöskentelystä. Onneksi haastattelin, sillä opettajan vastaus palautti mieleeni niitä perusteita, joilla aikanaan itse päädyin opettajaksi: opettajana voin – opetussuunnitelman rajojen sisällä – käsitellä paljolti niitä asioita, jotka itse koen tärkeiksi, ja vieläpä niillä menetelmillä ja työtavoilla, joista itse pidän ja koen toimiviksi. Työryhmän jäsenen vastaus sisälsi myös koulun kehittämisen kivikovan ja häviämättömän ytimen: **opettaja tekee ja jaksaa, kun hänellä on siihen syy.**

Opettaminen ei tietenkään nykypäivänä ole kutsumusammatti, vaan ammatti kuten mikä muu tahansa, mutta uupumusta selättävää työn iloa saadaan opetustyössäkin niistä asioista, jotka työssä koetaan tärkeiksi, omiksi, itsen näköisiksi. Usein nämä asiat ovat sellaisia, että opettaja pystyy käyttämään vahvuuksiaan ja luovuuttaan, oppimaan itse uutta ja olemaan myönteisessä vuorovaikutuksessa oppilaiden ja kollegojen kanssa.

Koulun johtamisen kannalta on siis ydinkysymys, minkä asian opettaja näkee itselleen niin läheiseksi, että hän lähtee aktiivisesti kehittämään koko koulun toimintaa ja kouluyhteisön toimintakulttuuria, mukaan luettuna jaettu johtajuus. Mikä on se syy, jonka varjolla opettaja osallistuisi omaehtoisesti tai työryhmän jäsenenä koko koulun kehittämiseen?

Opettajille ei ole useinkaan vaikeaa mainita syytä oman luokkaopetuksen tai opetusryhmän toiminnan kehittämiseen – tätä kehitystyötä tehdään meilläkin aivan hurjasti. Hän löytää helposti myös virikkeen itsensä kehittämiseen ja kouluttautumiseen, onhan opetustyö tyypillisesti sellaista työtä, jossa työntekijä pystyy käyttämään kaikkia kykyjään, kokemuksiaan ja osaamistaan monipuolisesti.

Nuoruusaikojeni kollegan ajatusta lainaten ”joogatunneista ja teatterikäynneistä alkaen” ihan kaikenlainen kouluttautuminen, kokemusten hankkiminen ja itsensä kehittäminen auttaa opettajan työssä ja sen ”pitäisi olla VESO-kelpoista”, kuten kollega totesi hieman kitkerästi, saatuaan hylkäävän päätöksen erään koulutuksen VESO-kelpoisuudesta.

Koulun toiminnan näkemiseen kokonaisuutena, oman opetuksen lisäksi muunkin koulun toiminnan vauhdittamiseen ja kirkastamiseen ei kuitenkaan aina pystytä löytämään alkusysäystä saati

kiihdytysenergiaa, ei pysty rehtori eikä opettaja itse. Tiimien ja työryhmien toiminta koetaan usein pakolliseksi yt-ajan käyttämiseksi, jolla ei ole sen suurempaa merkitystä.

Haastatteleman työryhmän jäsen toikin esille sen, että **ihmisillä on eri odotuksia työryhmien toiminnasta**. Kaikki eivät ole halukkaita lähtemään lisätyöhön, vaikka siitä korvattaisiin, ja se on ymmärrettävää, koska työtä on muutenkin paljon. Yt-aika ei kuitenkaan ole lisätyötä vaan opettajan työn osa. Omassa koulussani kehittämis- ja tutkimustoiminta on yksi perustehtävistä, joten ei ole yhdentekevää, miten tämä aika käytetään.

Jaetun johtajuuden koulussamme työryhmillä on kaikilla omat tehtävänsä koulun kehittämisessä. Jos halutaan tehostaa tiimien ja työryhmien toimintaa, toisin sanoen koulun kehittämistoimintaa, on **löydettävä yhdessä syy, miksi työryhmän toiminnan kohteen kehittäminen on myös opettajan työn kehittämistä**. Miten opettajan työ helpottuu yhteisestä kehittämisestä? Miten opetuksen laatu paranee? Miten opettaja itse voi kehittyä työryhmän toiminnan avulla?

Kehittämistyön vaatima vuorovaikutus toisten aineiden tai ikäryhmien opettajien kanssa laajentaa omaa näkökulmaa ja tuo esille uusia menetelmiä, näköaloja, opittavia taitoja. Tämän vahvisti myös haastatteleman työryhmän jäsen: - Minulle on tärkeää myös, että mukana on muitakin kuin oman aineryhmän opettajia, ja työryhmässä tulee esille **laajempi näkökulma**. Umpioituminen oman osaamisen tai osaamattomuuden kuplaan ei hyödytä opettajaa itseään ja taannuttaa koko koulua.

Työryhmä- tai tiimityö tarjoaa myös yksittäiselle opettajalle tien pois edes joistakin uupumusta aiheuttavista ja toimimattomista rutiineista ja avaa mahdollisuuksia kokeilla jotain uutta. Koulun johtamisessa olisikin aiheiden ja tehtävien sijasta suunnattava **voimavarat vuorovaikutuksen vahvistamiseen**. Työryhmät itse kyllä esittelevät johdolle kehittämisaiheita, jotka koetaan läheisiksi ja kehittämisen arvoisiksi. Johdon tehtävänä on miettiä, millä tavoin työryhmien vuorovaikutus toimii energisimmin. Jaettu johtajuus nähdään silloin pelkkää työnjakoa elävämpänä työkaluna, vuorovaikutuksen työkaluna. Ruohon kasvu alkaa juuresta, juurisyystä.