

Asioiden johtamisesta ihmisten kohtaamiseen ja valmentavaan johtamiseen perusopetuksessa

Hankkeen kohderyhmänä oli Kuopion kaupungin perusopetusjohtaja, opetuspäälliköt (2kpl) ja perusopetuksen rehtorit (lähes 30 henkeä). Lisäksi hankkeen pilottikouluksi valikoituneen Jynkän koulun henkilöstö (reilut 30 henkeä).

Kehittämishanke haluttiin toteuttaa koska perusopetuksen toimintakulttuurissa oli tapahtunut isoja muutoksia. Erityisesti johdon työskentely oli muuttunut etätyön ja Koronan myötä epäsäännölliseksi ja myös iltaisin oli ollut paljon tekemistä. Myös opettajien työajat ja työnvaatimukset olivat ainakin hetkellisesti muuttuneet totaalisesti. Henkilöstökyselyn tuloksissa oli kehityskohteeksi tunnistettu ihmisten hyvinvointi. Rehtorit olivat tuoneet esille kuormittumista työssään. He olivat toivoneet tukea johtamisyhteistyön kehittämiseen. Johtamisen ja kohtaamisen kehittämiseen oli ilmennyt tarve myös ylimmän johdon keskusteluissa: organisaatiossa on vahva asioiden johtamisen kulttuuri, mutta ihmisiä ei johdeta yhtenäisillä toimintatavoilla. Rehtoreille oli päätetty tarjota tukea tältä osin. Hakemusprosessi käynnistettiin Kuopion kaupungin tahtotilana. Hankkeen taustalla oli myös kaupungin koulutuspoliittinen ohjelma, jota oli työstetty 2 vuoden ajan työstetty yhtenäisen toimintakulttuurin luomiseksi Perusopetukseen.

Hanke toteuttajaksi ja kumppaniksi valittiin Hälsa, joka moniammatillisena osaajana ja organisaation aiempaan tuntemukseen pohjautuen pystyi luomaan selkeän ja luotettavan suunnitelman tavoitteiden saavuttamiseen.

Hankkeen tärkeimmät kehittämismenetelmät olivat osallistavat ja pedagogisesti taitavat työpajat, yksilöiden / pienryhmien sparrauskeskustelut sekä GROW- ja SCARF-mallit ihmisten kohtaamiseen ja valmentavan johtamiskulttuurin rakentamiseen. Palaute osoittaa hankkeen erinomaisen vaikuttavuuden, erityisesti sparrauskeskusteluista saatu palaute oli erinomainen.

Valmennusohjelmaan osallistuneiden palaute oli että hanke tuotti käytäntöön vietäviä toimintamalleja 4,3/5 ja valmennus vahvisti kyvykkyyttäni esihenkilön roolissa 4,1/5. Lisäksi valmennusohjelman aikana luotiin uusia osallistavampi kohtaamisia sekä sisäistä sparraustoimintaa, joilla tulee olemaan merkittävää vaikuttavuutta ihmisten hyvinvointiin myös tulevaisuudessa. Sparrauskeskustelujen palaute oli erinomainen (NPS=100) ja työpajojen palautekeskiarvo 4,5/5. Nämä menetelmät ovat ehdottomasti laajennettavissa laadukkaina toteutuksina laajasti suomalaisen työelämän kehittämiseen.

Hankeella haluttiin löytää rehtoreiden hyvinvointia ja johtamista tukevia toimintamalleja. Tunnistamme, että osallistavat hyvin organisoidut rehtoreiden kohtaamiset ja säännölliset kahdenväliset keskustelut luovat hyvinvointia tukevaa ilmapiiriä rehtoreille.