

Pedagoginen johtaminen ammatillisessa koulutuksessa

8.4 Pedagogisten johtajien ja opetus- ja ohjaushenkilöstön työhyvinvointi

Työhyvinvointi on opetus- ja ohjaushenkilöstön sekä pedagogisten johtajien keskuudessa pääosin hyvällä tasolla, mutta työn kuormittavuus ja ajanpuute kuormittavat arkea.

Pedagogisten johtajien ja opetus- ja ohjaushenkilöstön enemmistö kokevat voivansa työssään hyvin ja saavansa tukea työyhteisöltään. Lisäksi oman osaamisen hyödyntämismahdollisuudet koetaan monipuolisiksi. Samalla kuitenkin merkittävä osa vastaajista pitää työmääräänsä liian suurena, kokee työn tekemisen sovitussa työajassa haastavaksi ja arvioi työhyvinvointia tukevissa rakenteissa olevan puutteita.

Opetus- ja ohjaushenkilöstö kokee saavansa vahvaa tukea kollegoiltaan ja tukevansa myös itse aktiivisesti muiden työssä jaksamista. Enemmistö opetus- ja ohjaushenkilöstöstä arvioi työyhteisön keskinäisen tuen olevan vahvaa.

Pedagogiset johtajat kokevat saavansa tukea erityisesti johtajakollegoiltaan, ja enemmistö arvioi oppilaitoksen tarjoaman työhyvinvoinnin tuen riittäväksi. Valtaosa pedagogisista johtajista kokee myös huolehtivansa omasta työhyvinvoinnistaan hyvin ja jaksavansa työssään.

Työhyvinvoinnin keskeisiä vahvuuksia ovat yhteisöllisyys, vertaistuki ja mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista. Suurimmat haasteet liittyvät työn kuormittavuuteen ja ajankäyttöön. Lähes kolmannes opetus- ja ohjaushenkilöstöstä ja yli kolmannes pedagogisista johtajista kokee, ettei työn tekeminen onnistu sovitussa työajassa.

Työnohjauksen saatavuudessa on myös puutteita. Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä osa kokee, ettei saa tarvittaessa työnohjausta, ja pedagogisista johtajistakin vain hieman yli puolet arvioi saavansa sitä tarpeen mukaan.

Pedagogisen johdon ja opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksissä on sekä yhtäläisyyksiä että eroja. Molemmat ryhmät arvioivat työhyvinvointinsa pääosin hyväksi, tunnistavat työajan riittävyyteen liittyviä haasteita ja pitävät työyhteisön tarjoamaa tukea tärkeänä voimavarana. Pedagogiset johtajat arvioivat kuitenkin työhyvinvointinsa, työssä jaksamisensa ja organisaation tarjoaman tuen hieman myönteisemmin kuin opetus- ja ohjaushenkilöstö. Siinä missä opetus- ja ohjaushenkilöstö korostaa kollegiaalisen tuen, keskinäisen auttamisen ja yhteisöllisyyden merkitystä, pedagogiset johtajat painottavat johtajakollegoilta ja verkostoilta saatavaa tukea sekä johtamistehtävien hallintaan liittyviä näkökulmia. Kokonaisuutena työhyvinvointi rakentuu vahvasti yhteisöllisyyden ja vertaistuen varaan, mutta työn organisoinnissa, ajankäytössä ja työhyvinvointia tukevissa rakenteissa on edelleen kehittämistarpeita.

Kehittämissuositus koulutuksen järjestäjille

Koulutusten järjestäjien tulee edelleen vahvistaa työhyvinvointia tukevia rakenteita huolehtimalla työn kuormituksen hallinnasta sekä työn ja käytettävissä olevan ajan tasapainosta. Samalla tulee tukea työyhteisöjen yhteisöllisyyttä ja vertaisoppimista, jotka ovat keskeisiä työhyvinvoinnin voimavaroja.

Erityistä huomiota koulutusten järjestäjien tulee kiinnittää työn kuormittavuuden hallintaan, työtehtävien priorisointiin sekä siihen, että opetus- ja ohjaushenkilöstöllä ja pedagogisilla johtajilla on realistiset mahdollisuudet tehdä työnsä työajalla. Työhyvinvoinnin johtamisessa tulee hyödyntää henkilöstöltä saatavaa palautetta sekä seurata säännöllisesti työkuormitusta ja työssä jaksamista.

Lisäksi koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että vertaistuki ja muut työhyvinvointia tukevat palvelut ovat kaikkien henkilöstöryhmien saatavilla. Yhteisöllisyyttä, kollegiaalista tukea ja osaamisen hyödyntämistä tulee edelleen vahvistaa.

Pedagogisten johtajien työhyvinvoinnin tukemisessa tulee kiinnittää huomiota johtamistehtävien hallittavuuteen, vastuiden selkeyteen sekä mahdollisuuksiin saada tukea johtamistyöhön vertaisverkostoilta ja henkilökohtaista ohjausta.