

Kommenttipuheenvuoro 12.9.2024 / Katriina Sulonen
Opetuspäällikkö, Paraisten kaupunki
Arvioinnin asiantuntijaryhmän jäsen

Asiantuntijaryhmässä yhteistyö on ollut sujuvaa, mielipiteitten vaihto oli rikasta ja oma osaaminen vahvistui. Nyt julkaistussa raportissa kiteytyvät hyvin kohderyhmälle esitettyjen kyselyjen vastaukset kuin myös kentällä toteutettujen tapaamisten keskustelut. Nämä eri puolella Suomea toteutetut tapaamiset ovat ehkä olleetkin hankkeen parasta antia.

Kommenttini kohdistuu ehkä eniten koulujen rehtoreille, sillä rehtorin rooli on merkittävä, kun tarkastellaan sitä, miten saataisiin sytytettyä kaikille oppilaille yleinen oppimisen halu ja herättää sekä myös vahvistaa rikastavaa vuorovaikutusta koulujen arjessa ja koulukulttuurissa.

Nostan kaksi asiaa esille: mitä tarkoittaa moninaisuuden johtaminen ja miten moninaisuus pitäisi osata kohdata. Arto Kallioniemi on tätä ansiokkaasti pohtinut. Moninaisuus lisääntyy suomalaisessa peruskoulussa, joka tavalla tai toisella näkyy koulun pidossa, myös johtamisessa. Moninaisuus ei liity vain oppilaiden moninaisuuteen vaan myös henkilöstön moninaisuuteen. Millä tavoin yhdenvertaisuuden edistäminen onnistuu? Moninaisuuden johtaminen on koko työyhteisön tukemista, jossa korostuu opettajien ammatillisen osaamisen, sekä opetussuunnitelman ja inklusiivisen kasvatusympäristön kehittäminen. Moninaisuuden johtaminen voidaan nähdä myös jaettuna johtajuutena.

Pedagogista johtamista on perinteisesti tarkasteltu ns. suorana pedagogisena johtamisena, jossa keskiössä oppiminen, opetus sekä näihin liittyvät toimintatavat. Tapio Lahtero esittää, että pedagogista johtajuutta olisi hyvä tarkastella laajasti. Näin mukana olisi ns. epäsuora pedagoginen johtaminen, mikä sisältää esimerkiksi vuorovaikutukseen, tukeen, läsnäoloon ja osaamisen johtamiseen liittyviä asioita. Olisiko rehtorin keskityttävä nykyistä enemmän siihen ympäristöön ja kontekstiin, jossa oppimisen ja opettamisen prosessi tapahtuu?

Seuraavia kolmea asiaa haluaisin vielä korostaa:

Kielitietoisuus, kohtaaminen ja henkilöstön arviointiosaaminen ovat asioita, joita ei voi ohittaa, kun keskustellaan kehittämistoimenpiteistä, jotka koskevat myöhään maahan tulleita koululaisia.

Kielitietoisuudesta hyötyvät kaikki oppijat. Oppilaan, opettaja ja rehtorin kohtaaminen ovat tärkeitä koulunpidossa. Kun myös rehtorin kohtaaminen toisen rehtorin kanssa.

Opetushenkilöstön monipuolisen arviointiosaamisen vahvistamiseen tarvitaan aikaa ja koulutusta, kuin myös hyväksyntä sille ajatukselle, että arviointi vaatii aikaa.