

Johtamistuumailuja: Pedagogisten yhteisöjen johtaminen – jämmäkkyyttä ja suunnan näyttämistä (Jakso 14)

Puhujat: Ari Hyyryläinen ja Vesa Saarikoski

Tunnusmusiikki-bluesia ja mieskertojan ääni: Kuuntelet johtamistuumailuja, Jamkin ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Tervetuloa kuulolle!

Ari: Vesa kiitoksia kovasti, kun sinulta löytyi aika tuumailuhetkeen.

Vesa: No niin, kiitoksia, ilman muuta.

Ari: Tässä meillä on nyt hetki aikaa johtamista tuumailla ja maailmaa ihmetellä Jyväskylän ammattikorkeakoulun rehtorin näkökulmasta. Mitä Jyväskylän ammattikorkeakoulun rehtori oikein tekee?

Vesa: Joo hyvä kysymys. Sitä tässä vuoden on nyt tehnyt ja toki mulla on sellainen tausta, että olen aikaisemminkin toiminut vastaavassa tehtävässä tuolla Joensuussa ja ylipäättänsä koulutuksen johtamisessa ja asiantuntijatehtävissä. Aina sitä pikkaisen mieltii juuri, että mikä se, mikä se positio oikein on, mutta kyllä mä tietysti itse ajattelen, itselle on tärkeätä sellainen strateginen ajattelu siinä mielessä, että on jotenkin itsellä sellainen kuva, mitä kohden me ollaan menossa. Mikä on se meidän perustehtävä ja mitä muutosta on tapahtumassa. Ehkä sitä niin kun haluaisin jakaa ja kehittää sitä visiota, koska mä jotenkin ajattelen se motivaatio kuitenkin tulee sitä kautta ja on keskeinen asia. No tää on tietysti sitten se yksi taso ja sitten on totta kai sellainen konkreettinen taso, että jossakin mielessä varmaan korkeakoulun rehtori on ongelmanratkaisija. Eli kyllähän työpäivässä aika usein on keskusteluja, jotka tietyllä tavalla käsittelee sitä, että miten jotakin haastetta tai ongelmaa ratkaistaan. Tämä ei tarkoita pelkästään negatiivisia, mutta ylipäättänsä, että ongelmanratkaisu varmaan on sellainen yksi keskeinen ulottuvuus sitten tämän yhteisön eteenpäin viemisen tai tukemisen lisäksi.

Ari: Ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu on kokoluokaltaan kuitenkin semmoinen, että meitä työntekijöitäkin on jo, onko ihan 1000 vielä rikki?

Vesa: 1000 ei ole rikki, mutta ei ole kovin kaukana, että varmaan yhdeksänsadan paikkeilla on tämän päivän luku.

Ari: Ja ollaan monialainen ammattikorkeakoulu löytyy monelta alalta koulutusta, opiskelijoita.

Vesa: Tää on totta. Tämä organisaation koko on tietysti yksi asia ja toki on sitten erilaisia henkilöstöryhmiä, joilla kaikilla on sitten oma tehtävänsä. Oma kokemus ehkä on näistä organisaatioista, että useinkin se on niin, että me emme tunne toisiamme ja tää on varmaan yksi sellainen, mikä tähän johtamiseen liittyy tai siihen johtamisen kulttuuriin, että olisi tärkeää, että me tiettyjä asioita tiedettäisiin muista toiminnoista ja muiden tekemisestä. Ja tää ehkä näkyy meillä myös tässä henkilöstökyselyssä, että siellä yksi semmoinen vähän huolenaihe on se, että miten syntyy yhteistyötä tulosalueiden tai ylipäättänsä yksiköiden ja toimintojen välillä.

Ari: Niin missä asioissa olisi hyvä olla tietoinen toisista?

Vesa: No kyllä mä jotenkin ajattelen niin, että meillä on kuitenkin siinä perustehtävässä tosi paljon sellaista sellaista, puhutaan sitten pedagogiikasta tai vaikkapa TKI-rahoituksen hankkimisesta ja hankkeiden tekemisestä, että yksinkertaisesti on pakkokin olla sitä yhteistyötä. Ja tietysti parempi, että jos sitä löytyy kotipesästä, niin se aina on jotenkin lähempänä se kuvio. Kai meillä kuitenkin sellainen ajatus on, että me olemme Jamk. Jolloin se on se meidän ikään kuin uloin kuori siinä meidän identiteetissä ja tekemisessä ja olisi tietysti hienoa, että kaikki pystyy jakamaan niitä asioita, jotka siihen liittyy.

Ari: Mitä sä ajattelet siitä, jos mä väittäisin tällä tavalla, että tämän kaltainen organisaatio Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ylipäättänsä korkeakoulut, niin ne on vahvasti pedagogisia yhteisöjä. Onko se näin?

Vesa: Kyllä se varmasti on näin, että me olemme pedagoginen yhteisö, asiantuntijayhteisö sikäli, että meidän niin kun henkilöstö on käytännössä asiantuntijoita omissa asioissa ja sitten tää pedagogiikan ulottuvuus, että varmasti, kun me pyrimme ja koulutamme, niin silloin tuota olisi aikaa outoa, jos ne, jotka kouluttavat, eivät ikään kuin itse kehittyisi ja eläisi siinä ajassa. Eli ollaan niin kun toivottavasti ja vahvasti tällainen oppiva yhteisö, joka elää tässä ajassa ja kohti tulevaisuutta.

Ari: Ja kun viittasit tuossa aikaisemmin, siihen lähdetään perustehtävään ja visioon niin varmaan niin kun tän kaltainen toimintahan on juuri sitä, että sillä pyritään saadaan oppimista aikaan. Olipa sitten kysymys opiskelijoista tai yhteistyökumppaneista tai meistä itsestämme?

Vesa: Kyllä kyllä ja tietysti kun meidän strategiassa vahvasti on tää ajatus tästä uuden sukupolven korkeakoulusta, niin kyllähän siihen liittyy ajatus, vaikka tietysti aina tulee uusia sukupolvia, mutta ajatus siitä, että meidän katse on tietyllä tavalla siellä tulevaisuudessa. Ja sitten tietysti tää, että kun ammattikorkeakouluun vahvasti liittyy se, että me ollaan sillä lailla pragmaattisia, että me halutaan olla vuorovaikutuksessa sen ympäröivän yhteiskunnan ja työelämän kanssa, niin kyllä tietysti tulee sellainen aika iso vaade, että meidän pitäisi monessa asiassa olla kehittäjiä ja suunnannäyttäjiä. Ja sitä varmaan ei voi tehdä mikään muu kuin aidosti tällainen pedagoginen yhteisö?

Ari: Siitä voitaisiin pikkuisen sukeltaa sitten siihen pedagogisen yhteisön johtamiskysymykseen, koska itseäni ainakin kiinnostaa se, että mikä siitä pedagogisen yhteisön johtamisesta siis johtamismielessä nimenomaan tekee jotenkin erilaista kuin jonkun ei-pedagogisen yhteisön johtamisen?

Vesa: Hyvä kysymys ja tietysti pitäisi sitten määritellä erityisesti se ei-pedagoginen yhteisö, mutta tietysti on tietyllä tavalla sellaisia asioita, joissa se kehittäminen tai oppiminen ei ole niin keskeisessä roolissa. Mä itse johtamisesta ajattelen ehkä sillä tavalla, että kun niitä johtamisen oppaita on miljoona kirjoitettu, että ei varmaan ole mitään yhtä selvää... tai sanotaanko näin, että varmaan niinku hyvässä johtamisessa on aina jotakin samoja piirteitä, jotka liittyy ehkä niinku luottamukseen, osallistamiseen, mutta sitten on tietysti myös hyvin niinku tilannesidonnaista. Mutta ehkä tää pedagoginen johtaminen tai pedagogisen yhteisön johtaminen, niin kyllä kai se yksi keskeinen lähtökohta on se, että täytyy tunnistaa, että se osaaminen oikeasti on siellä organisaatiossa, että miten sitä tietyllä tavalla sitten johdetaan kuitenkin johonkin valittuun suuntaan. Ja miten kuitenkin tavallaan otetaan, pyrittäisiin saamaan niitä viestejä, jotka myös vähän kyseenalaistaa, että se aidosti olisi niin kun tällainen tällaista vuorovaikutteista, koska muutenhan se sitten on ehkä jotain muuta. Niin aidosti aidosti pedagogista, jos siinä ei ole tätä vuorovaikutuksen ulottuvuutta.

Ari: Ja mikä tuossa silloin nimenomaan on sitä, jos ajatellaan esihenkilötyötä, siinä mielessä johtamista ihan, niin mikä tuossa on esihenkilötyössä se oleellinen pointti?

Vesa: No kyllä se mun mielestä on se, että esihenkilönä täytyy olla tietoinen siitä, että mitä siinä yhteisössä tapahtuu ja aidosti ikäänkuin vuorovaikutteinen sen yhteisön suuntaan. Mutta sitten tän kaiken ohi on myös niin, ja sekin tulee aika usein näissä henkilöstökyselyissä, että sitten siihen tietynlaiseen johtamiseen on myös koko ajan niinku tarvetta ja halua. Eli tavallaan se pedagoginen johtaminen ei tarkoita sitä, että se olisi jotenkin niin kun sillä lailla löysää tai sellaista että kaikki käy - tyylistä, vaan kyllähän kaikilla ihmisillä työyhteisössä, miten pedagoginen se sitten onkin, niin on varmaan sellainen tarve siihen, että kohdellaan yhdenvertaisesti, pidetään pelisäännöistä kiinni ja jotenkin niin kun tämmöisiä, voisiko sanoa luovuttamattomia asioita, jotka varmaan liittyy siihen hyvään toimintakulttuuriin.

Ari: Erään asiakkaan kanssa tuossa taannoin pohdittiin sellaista tematiikkaa, että mitä on jämäkkä, vahva johtaminen, niin mitä sä ajattelet siitä, että mitä on vahva johtajuus tänä aikana? Ja jos puhutaan nyt pedagogisista yhteisöistä erityisesti?

Vesa: Joo, no meillä on Suomessakin semmoinen hyvä kulttuuri kyllä. Tuossa luin noita Serlachius-suvun johtajien elämäkertoja, jossa tietysti tulee tämmöinen niin kuin vanha, management by perkele. Se on muuten jännä, että siellä tulee myös sitten toisaalta semmoinen patriarkaalinen yhteisöllisyys. Mutta kyllä mä jotenkin ajattelin sen niin, että kun johtamisessahan ne todelliset haasteet tulee silloin, kun on ongelmia, ja ne tulee siinä, kun pitää sanoa ihmiselle ei, tai jotenkin niin kun toimia sellaisissa tilanteissa. Jokaisessa organisaatiossa, monessa organisaatiossa on väistämättä semmoista mukavuushaluisuutta, että jos on ongelmia, ongelmallisia henkilöitä, ongelmallisia tilanteita, niin on helpompaa ikään kuin elää niin, että ne pidetään siinä vähän niinku sivussa, mutta ei puututa. Kyllä varmaan yksi asia on juuri se, että kun mä sanoin, että siihen johtamiseen liittyy se ongelmanratkaisu, niin sitten pitää pystyä niitä ongelmia ratkaisemaan ja se on musta sitä ehkä sen jämäkkyyden ytimessä. Jämäkkyys ehkä tarkoittaa myös sitä, että siihen johtamiseen liittyy asioita, jotka vaikkapa on niinkin triviaaleja tietyllä tavalla kuin se, että resurssit ja toiminta on tasapainossa. Mutta sitten juuri se, että miten se tehdään, että mä en usko, että missään organisaatiossa mutta erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa tai pedagogisessa yhteisössä sellainen niin kuin sanelu tai julistaminen toimii tänä päivänä, ehkä se joissakin yhteisöissä joskus historiassa on tietyllä tavalla toiminut. Mutta se ei varmasti ole se tehokkain tapa.

Ari: Oon itse miettinyt monesti, että kun ollaan asiantuntijaorganisaatio ja kohtuu iso, niin kuin tässä nyt mekin ollaan, niin miten se sellainen yhteinen suunta jotenkin määrittyy, koska todennäköistähän on, että ne jopa 900 ihmistä, jotka meilläkin on töissä, mieltävät asiat hyvin eri tavalla keskenään eri tavalla ja sitten jos määritetään yhteistä suuntaa niin millä tavalla se jotenkin niinku se suunnan muodostus oikein tapahtuu? Miten johtamisella sitä voidaan tukea ja auttaa?

Vesa: Joo tää on hyvä kysymys ja mä ajattelisin näin, että yksi asia on siinä, että se on ihan OK tietysti että ollaan erilaisia. Näin täytyy ollakin. Ei pelkästään niinku yksittäisinä ihmisinä, vaan myös myös niinku yhteisönä, että kun meillä on yksiköitä ja siellä tulosalueita ja erilaisia toimintoja, niin totta kai niissä on niin voisiko sanoa omaa identiteettiä. Mä oon tässä usein itse mieltänyt sen sellaisena sipulimallina, että niitä identiteettejä pitää ollakin päällekkäin, koska niitä ihmisillä on. Mutta jotenkin olisi hienoa, että meillä sitten Jamkin näkökulmasta se ylin kuori sitten olisi Jamk. Siellä sisällä voi olla monenlaista, mutta sitten tietyllä tavalla olisi se suurin yhteinen nimittäjä tai tai tän tyyppinen asia. Tää on tietysti totta,

että nyt jos menee meidän 900 työntekijältä kysymään, että mikä on meidän suunta, mikä on meidän strategia, niin se ei ole niin itsestäänselvää, että se tiedettäisiin. Ehkä se vaan tarkoittaa sitä, että täytyy olla yhteistä keskustelua ja sellaista tiettyä vakavuutta siinä mielessä. Mä olen itse aina mieltänyt niin, että jos organisaatio päivittää strategiaa, niin siinä kannattaa olla mukana ja kannattaa olla tietoinen, että mitä se on pelkästään sen takia, että sinnehän kirjoitetaan sen organisaation tulevaisuus, siihen liittyvät ratkaisut. Jotenkin se varmaan on sitä yhteistä keskustelua siitä suunnasta ja näkymästä. Ja nyt jos Jamkia mieltii, niin meillä on siellä se slogan uuden sukupolven korkeakoulusta. Se voi ehkä jossakin mielessä tuntua vähän lattealtakin, koska niin kuin sanottu, että niitä uusia sukupolvia tulee. Mutta on se sitten tietysti semmoinen viesti, että mitä varten me ollaan olemassa, niin mehän ollaan sellainen organisaatio, joka tietyllä tavalla koko ajan varmistaa ja päivittää sitä ihmisten ja yhteiskunnan ja työelämän osaamista. Mutta eihän siihen mitään taikakonstia ole siihen niin kuin sen yhteisen kuvan ylläpitämiseen, että kyllä se varmaan liittyy siihen, että sitä yhteistä keskustelua ja osallistumista pystytään tekemään fiksulla tavalla.

Ari: Mä kuulen tuossa nyt jotain sellaista, että itse asiassa se kysymys tulee aika oleelliseksi, että pidetään yllä sellaista keskustelua, että mitä varten ollaan olemassa senkin vuoksi, koska se sukupolvi vaihtuu sieltä ja tulee uudenlaista sukupolvea, uudenlaista asiakaskuntaa ja opiskelijaporukkaa. Itse asiassa keskustelun ylläpitäminen on jopa tärkeämpää kuin se, mitä strategiapaperissa lukee, vai?

Vesa: Tuo on varmasti ihan oikea analyysi, että eihän niitä, strategiahan on prosessi, se ei ole paperi. vaan se on prosessi. Joka liittyy siihen, että se on ikään kuin vuorovaikutusta ja ihan teknisesti tarkoittaa myös sitä, että kun me tehdään aina seuraavan vuoden tavoitteita, niin sehän on sitten sen strategian keskeistä jalkauttamista siinä mielessä, että siellä kohdennetaan rahoitusta ja siellä laitetaan tavoitteita. Mutta sitten se, että kun siihen liittyy se, että se on pikkaisen niin kun elämää suurempaa siinä mielessä, että kyllä meidän aidosti pitäisi pitää arvoista kiinni. Jonkin verran olen mieltänyt näitä arvoja kyllä, että se haastehan niissä vähän on, että kun meillä on semmoinen positiivisten adjektiivien luettelo, niin jokainen organisaatio, sillä on tiettyjä arvoja siitä luettelosta ja aika monella organisaatiolla on samoja arvoja. Että se on vähän sellainen sellainen. Tietysti voi ajatella ajatella niin, että meidän yhteiskunta on siinä mielessä, että me tietyllä tavalla ehkä tietyistä perusarvoista pidetään kiinni, mutta me jotenkin jos mieltii vaikkapa Jamkin arvoja, niin ajattelin siihen, että se luottamus on ehkä siellä sellainen, niinku keskeisin ankkuri.

Ari: Kyllä joo, yksi asia, mitä itse oon monesti mieltänyt, että varmaan tämmöisessä pedagogisessa yhteisössä korostuu johtamisen näkökulmasta, että miten ikään kuin pedagogisesti pystytään johtamaan, jolloin myös voidaan luoda niitä oppimisen ja oivalluksen mahdollisuuksia sinne yhteisöön. Elikkä tavallaan johtajasta tulee ikään kuin tämmöinen valmentajatyypinen rooli siihen, mitäs tää sussa herättää, että onko tämmöiselle sijaa?

Vesa: Kyllä. Jos mietin henkilökohtaisesti, että mitä on tapahtunut, niin ehkä itselläkin tämä johtajuuden tie on sen tyyppinen, että jossakin vaiheessa, ehkä parikymmentä vuotta sitten, on käytännössä joutunut tekemään semmoisen valinnan, että haluaako olla asiantuntija vai johtaja. Jos nyt puhuu tällaisilla jutuilla. Ja sitten mitä johtajuuteen liittyy, niin juuri tämä on ehkä se suurin oivallus, joka aina ei ole ollut ehkä riittävä, mutta joka on koko ajan lisääntynyt juuri siitä, että todellisuudessa itse tietää vaan aika vähän ja pääsääntöisesti kaikki prosessit ja päätökset paranevat, kun niitä sparrataan. Eli kun keskustellaan. Tämä on varmaan se yksi, että johtamiseenhan tietysti liittyy se, että jonkun täytyy sitten

tehdä niitä päätöksiä ja valmistella niitä, mutta että miten siihen tullaan, niin kyllähän se on juuri sitä, että tavallaan otetaan niitä viestejä, käydään sitä keskustelua.

Ari: Tästä voisikin heittää aasinsillan tohon sun työhistoriaasi ja ja niihin asioihin. Sä oot ollut monenlaisissa pedagogisessa yhteisöissä johtajana, esihenkilötyötä tekevänä, niin yliopistossa, ammattikorkeakoulussa kuin toisella asteella. Niin jos katselet vähän tälleen nyt taaksepäin osaa niistä taaksepäin, niin minkälaisia ominaispiirteitä voit tunnistaa niissä pedagogisena yhteisönä?

Vesa: Joo, se on mielenkiintoinen ulottuvuus kyllä ja mä tosiaan olen toiminut jo aikaisemmin ammattikorkeakoulun rehtorina ja yliopistossa erinäisissä positioissa myös siellä niinku hallinnossa tietyllä tavalla. Ja sitten tosiaan toisen asteen, niin isohkon on koulutuksen järjestäjän johtajana. Joskus on semmoinen jännä havainto, kun nämä organisaatiot ovat olleet kohtuullisen isoja, että tuntuu siltä, että kyllä siellä aika paljon samanlaisuuttakin on. Se tulee ehkä siitä, että kaikki tietysti tietyllä tavalla ovat olleet niinku pedagogisia yhteisöjä. Samanlaisuutta tulee ehkä sitten siitä, että tietyllä tavalla täällä tulee jopa semmoinen tunne, että tunnistaa samoja ihmisiä siellä uudessa organisaatiossa. Mutta ehkä sitten sellainen, mitä itse oon miettinyt, että yliopistot pedagogisena yhteisönä on, tietysti niillä on pitkä traditio ja niiden haasteena ehkä välillä on ollut vähän se, että siellä yksiköt ovat hyvinkin irrallisia. Ainakin tämä on ollut sitä todellisuutta, ja silloin voi olla, että semmoisia tiettyjä synergioita ei saadakaan parhaalla mahdollisella tavalla irti. Ammattikorkeakoulussa mua viehättää se, että tietyllä tavalla me ollaan praktisia, ja tää mun tausta on siis se, että olen koulutustaustaltani ehkä enemmän kuitenkin siellä humanisti-yhteiskuntatieteilijäkategoriassa ja siinä mielessä ei välttämättä ihan niin praktisissa asioissa lähtökohtaisesti kiinni, mutta ehkä se, että on helppo nähdä tämän toiminnan merkitys. Totta kai kaikissa koulutusorganisaatioissa yhdistävä tekijä on se, että on konkreettinen tehtävä, koska siellä sitten koulutusprosessit on kuitenkin keskeisessä roolissa. Kyllä varmaan se, mikä on ominaista ammattikorkeakoululle on se sellainen tietynlainen ymmärrys siitä, että me ollaan vahvasti kiinni siinä tekemisessä, joka liittyy esimerkiksi työelämään ja sen uudistamiseen.

Ari: Miten toinen aste sitten, mikä on siellä se ominaispiirre tuon perusteella, kun olet ollut siellä?

Vesa: No toinen aste, mähän toimin Gradian johtajana melkein 10 vuotta ja siellähän on sekä lukiokoulutus että ammatillinen koulutus. Se on oikeastaan se syy, minkä takia mä aikoinaan sinne hainkin edellisestä ammattikorkeakoulun rehtorin positioista, että mua kiinnosti se malli jossa siellä on aika isosti sitten tää koko toinen aste koottu sinne. Kyllähän siellä tietysti oikeastaan havaitsin myös sen, että yhteistyö yleissivistävän lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen kanssa ei aina ole ihan ongelmatonta. Tää liittyy tietysti niiden koulutusmuotojen erilaisuuteen. Niin siellä edelleen näkyy tietynlaiset, tietysti pitää näkyäkin tietynlaiset, erot niissä koulutusmuodoissa, mutta sitten se, että kyllä taas tällainen niin kun johtamisen kulttuuri ehkä oli niissä, on ollut niissä aika pitkällekin kehittynyt, että tavallaan toiminnat on sen tyyppisiä, että kun ne on varsin laajoja, niin se väistämättä edellyttää sitä niin kun toimivaa johtamisen mallia.

Ari: Aivan. No hei, nyt aletaan olla siinä vaiheessa, että katse lyhyesti tulevaan lukuvuoteen. Kohta opiskelijat hyökkää kampuksille ja osahan on jo ehkä tullutkin paikalle. Millä mielellä olet aloittamassa uutta lukuvuotta?

Vesa: Hyvällä mielellä. Toki tässä tuota kesälomakauden jälkeen ja muutenkin, täähän on mielenkiintoinen syksy siinä mielessä, että nyt meitä enää ei korona rajoita. Ei tietenkään tarkoita sitä, etteikö tää tauti olisi keskuudessamme, mutta vaan on siirrytty sellaiseen vaiheeseen, että se on ikään

kuin ikään kuin normalisoitunut. Sitten ei tule erityisiä sääntelyjä mitä todennäköisemmin. Nyt on varmaan sitten se vaihe, jossa me nähdään, ja tähän tulee varmaan myös se johtaminen, että miten me sitten otetaan myös niitä kokemuksia sieltä pandemiavaiheesta. Liittyen tietysti koulutuksen toteuttamiseen ja koko tähän toimintamalliin, että se on varmaan yksi ulottuvuus. Nyt sitten semmoinen mielenkiintoinen. No toki sitten taas tämän johtamisen resurssitulottuvuuden näkökulmasta, niin tokihan tässä semmoinen tilanne on vähän kehkeytymässä, että julkinen talous on entistä isompien haasteiden edessä, jolloin tullaan sitten tavallaan siihen, että miten me yhdessä mielletään se tilanne, että todellisuudessa meidän resurssit suhteellisesti ovat heikkenemässä. Ja se on tietysti semmoinen semmoinen harjoittelu. Mä luulen, että kaikki tavallaan ymmärtää sen, kun katsoo vaikka omaa sähkölaskua tai lataa jotain energiaa autonsa tai muuhun tankkaan, että mistä on kysymys. Mutta siellä vähän sitten taas toisenlainen maailma edessä.

Ari: Tällaisia mietteitä elokuussa 2022. Vesa, tässä ollaan parikymmentä minuuttia juteltu pedagogisen yhteisön johtamisesta ja vähän johtamisesta noin ehkä yleisemminkin ja käyty pikkuisen katsausta erilaisten koulumuotojen johtamiseen. Mitä sä tässä hetkessä oivalsit tai mitä tästä hetkestä jotenkin jää sulle semmoisena niinku mielenkiintoisena pohdintana?

Vesa: No kyllä tällainen kokoava keskustelu on mielenkiintoinen, ainakin yksi oivallus on siinä, että pitäisi ehkä enemmän pohtia jotain asioita. Esimerkiksi juuri tää ulottuvuus siitä, että mitä on oppinut näistä tavallaan eri koulutusmuodoista tai niiden johtamisesta ja yhteisöistä, niin kyllähän se itse asiassa on aika mielenkiintoinen, koska tässä kuitenkin on myös jatkossa entistä enemmän sitä tarvetta, me tehdään keskenään yhteistyötä.

Ari: Mm.

Vesa: Ja toisaalta ehkä mulla jotakin semmoisia positioita on ollut, vaikka tuon Karvin suhteessa, toimin arviointineuvoston puheenjohtajana, että tavallaan on ollut se koko koulutuksen kenttä siinä mukana, niin kyllä mä jotenkin ajattelisin niin, että se oleellisin asia ehkä sieltä on sitten kuitenkin tää yhteistyön tietyt hyvät edellytykset ja tarve siihen, että sitä pitäisi koko ajan vaan niinku vahvistaa.

Ari: Paljon kiitoksia ja oikein hyvää tulevaa lukuvuotta!

Vesa: Kiitokset. Hyvää alkavaa lukuvuotta meille kaikille.

Podcastin tunnusmusiikkia ja kertojan ääni: Kuuntelit Johtamistuumailuja, Jamkin ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Kiitos kun olit mukana.

Johtamistuumailuja-podcastit: <https://blogit.jamk.fi/pedajogi/johtamistuumailuja-podcast/>