A circular wreath of various botanical illustrations, including ferns, red and green leaves, yellow and purple flowers, and a branch with small white blossoms, surrounding a central white circle.

Rautalammin
hyvinvointilautakunta

Rehtorivaihtoehdot



Tärkeimmät tavoitteet

Työrauha, arjen realismi, arki ei saa karata liian kauas.



Tapio Lahtero & Mikko Salonen:
Pätevästä erinomaiseksi, rehtori koulun
toimintakulttuurin kehittäjänä.



Tärkeimmät tavoitteet

Onnistumisen
edellytykset
laajalle
pedagogiselle
johtamiselle:

tekninen johtaminen, pedagoginen johtaminen, henkilöstön
johtaminen -> koulun toimintakulttuuri



Ops-perusteet: koulu oppivana yhteisönä.
Koulu kehittyy dialogin avulla.
Aikaa näkökulmien avaamiseen.

Kaikki kouluyhteisön jäsenet ovat
oppijoita arjen tilanteissa.
Aikaa kohtaamiseen ja kysymyksiin.



Tärkeimmät tavoitteet

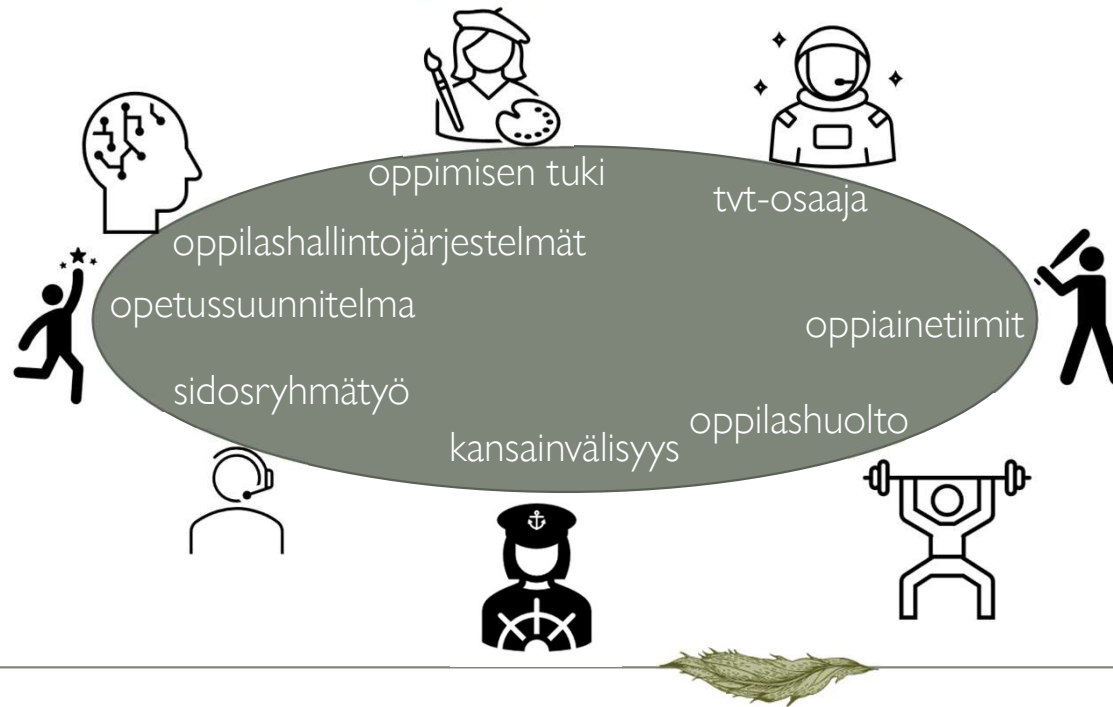
koulun toimintakulttuuri: oppiva yhteisö



Lähtökohdat

Pienen kunnan rehtoriverkosto

Suuren kunnan rehtoriverkosto



- oppimisen tuki
- tvt-osaaja
- oppiainetiimit
- oppilashuolto
- kansainvälisyys
- sidosryhmätyö
- opetussuunnitelma
- oppilashallintojärjestelmät



Painopistealueet

Laadukas johtaminen

- läheisyys, läsnäolon saatavuus
- sujuvuus
- asiakaskokemuksen hoitaminen
- brändin vahvistaminen
- tuen saatavuus

Sitouttavat työnkuvat

- mahdollisuus keskittyä olennaiseen
- mahdollisuus kasvaa ja kehittyä



Ehdotelmat

- A. Nykymalli
- B. 2 rehtoria
- C. Hallinnollinen rehtori & pedagoginen rehtori
- D. Suonenjoen kanssa jaettu
- E. Lukion yksityistäminen

Nykymalli

vahvuudet

- työrauha
- mahdollisuus keskittyä oman koulumuodon kysymyksiin
- helppous: saavutettavuus, on saatavilla ja läsnä
- pedagoginen johtaminen ja tekninen johtaminen sujuvat helposti
- henkilöstön johtamiselle on aikaa: henkilöstön tuntemus vahvaa
- oppijoiden tuntemus vahvaa
- rehtori tavoitettavissa niin oppijoille kuin henkilökunnallekin
- asiat etenevät sujuvasti, tärkeä opiskelijoille ja henkilöstölle
- markkinointiasiat eivät tule kello kaulassa: tarvitaan läsnäoloa ja nopeaa reagointia, ei voi odottaa
- talon sisäinen kehittäminen kohdennettua ja tiedonvälittäminen hallittavissa

Nykymalli

haasteet



- lukiolla on iso kokonaisuus vietäväksi:
opetus + rehtorin työ -> pitää osata johtaa ja organisoida omaa työtä, oman työtöteen löytäminen
- asiakkuuksien hoitaminen vaatii nopeaa reagointia
- miten varmistetaan synergiat ja tiedon kulku koulumuotojen välillä, jotta ei synny tarpeetonta kuilua koulumuotojen välille



Rehtori + virka- apulaisrehtori

vahvuudet

- kummankin rehtorin ymmärrys toisen koulumuodon toiminnasta vahvistuu arjen vuoropuhelun myötä
- vahvistaa koulumuotojen yhteistyötä, kun rehtori ja apulaisrehtori työparina
- tavoitteiden yhdenmukaistuminen: yhteinen toimintakulttuuri
- monipuolinen pedagoginen kehittäminen, ymmärrys toisesta koulumuodosta
- mahdollisuus yhteiseen tiimirakenteeseen
- mahdollisuus keskittyä oman koulumuodon kysymyksiin
- sujuva lukujärjestyksien teko
- helppous: saavutettavuus, on saatavilla ja läsnä
- pedagoginen johtaminen ja tekninen johtaminen sujuvat helposti
- henkilöstön johtamiselle on aikaa: henkilöstön tuntemus vahvaa
- oppijoiden tuntemus vahvaa

Rehtori + virka- apulaisrehtori

haasteet

- rehtorin työmäärä kasvaa
- tutustumispäivien organisointi, jäisi enemmän hallinnolliseen rooliin, tuottaa lisää hallintoportaita
- varmistettava tiedonkulku rehtoreiden kesken
- varmistettava työnjako rehtoreiden kesken
- aito rehtorin syventyminen talon asioihin suuri haaste
- vaarana "pelkkä kumileimasin"-rehtorius

Rehtori + virka- apulaisrehtori

haasteet



- rehtorirekrystä karsiutuisivat pois kaikki ne kiinnostuneet, joiden pätevyys ei lukioon riitä: kaikki ns. luokanopettajarehtorit, joita hauissa on usein paljon
- aineenopettajarehtorilla taas ei välttämättä aito osaaminen kovin hyvin riitä esim. alkuopetuksen tarpeisiin, vaikka muodollinen pätevyys olisikin
- miten varmistetaan synergiat ja tiedon kulku koulumuotojen välillä, jotta ei syntyisi tarpeetonta kuilua
- jos apulaisrehtorilla iso opetusvelvollisuus, ei pysty paikkaamaan rehtoria





Hallinnollinen rehtori & pedagoginen rehtori

vahvuudet

- pedagoginen rehtori saa keskittyä pedagogiseen johtamiseen ja henkilöstön työn johtamiseen arjessa
- synergiaa samantyyllisestä hallintotyöstä: suunnitelmat, ohjelmien käyttö, sidosryhmätyö
- selkeä työnjako, hallinto hoituisi
- osaamisen kulkeutuminen joustavasti kumpaankin koulumuotoon
- osaamisprofiililtaan erilaiset rehtorit täydentävät toistensa osaamista
- joustava työnjako
- keskustelu eri koulumuotojen johtamisesta ja kehittämisestä olisi vahvaa ja yhteistä





Hallinnollinen rehtori & pedagoginen rehtori

haasteet

- onko riittävästi aikaa keskittyä eri koulujen erityisiin kysymyksiin, tulee ko työnkuvasta liikaa silppua, kun kouluilla kuitenkin on ihan omannäköisiä tehtäviä ja ratkaistavia asioita
- miten markkinoinnin hoitaminen
- ops:n kehittäminen: rehtoreilla haasteena pysyä kärryillä kahden koulumuodon ajankohtaisista asioista
- byrokraattinen näkökulma
- menee tosiaan jo aika silpuksi ja erityisosaamisen ja "talontuntemuksen" hyödyntäminen vaikeutuu ja katoaa sellainen henkilö, joka vastaa jommankumman koulumuodon toiminnasta
- rehtorirekrystä karsiutuisivat pois kaikki ne kiinnostuneet, joiden pätevyys ei lukioon riitä: kaikki ns. luokanopettajarehtorit, joita hauissa on usein paljon



Suonenjoki & Rautalampi

vahvuudet



- taidettiin jo kuopata tämä vaihtoehto...
- vahvistaisi lukioiden osaamista
- opettajien osaamisen hyödyntäminen joustavasti
- näkymä syvästi lukion yleisiin kysymyksiin
- toimivan tiimimallin muodostaminen
- helpottuisiko yhteisten kurssien tekeminen, laajentuisiko kurssitarjotin

Näitä
tehdään jo
jonkin verran
ilman
yhteistä
rehtoriakin.



Suonenjoki & Rautalampi

haasteet



- hajottava
- lukioiden erilaiset arjet ja erilaiset tarpeet
- kaksinkertainen hallinnointi lukioilla, kun oppilaitokset kuitenkin erilliset
- miten varmistetaan sujuva tiedonkulku ja osaamisen hyödyntäminen eri koulumuotojen välillä
- ei toimisi käytännössä ilman apulaisrehtoria, mikä lisäisi palkkakuluja
- työn sirpaleisuus
- läsnäolon heikko saatavuus, jos ei apulaisrehtoria
- direktiohaasteet ja virkavastuu, jos rehtori vain toisen kaupungin palkkalistalla



Säätiö

vahvuudet



- kumppanit voisivat hyötyä toistensa osaamisesta
- opettajien joustava käyttö lukioissa
- mahdollisuus keskittyä koulumuodon erityisiin kysymyksiin
- yhtenä lukiona (jolla 2 tai 3 opetuspistettä, jos Vesanto myös tulisi mukaan) mahdollisuus profiloida yksikköjä; profilointi markkinoinnissa tärkeä
- lukioiden hallinnoinnin synergiat: kaksinkertainen hallinnointi poistuisi
- helpottaisi lukion opettajarekryjä, kun voitaisiin taata isot tuntimäärät ja virat
- säätiö- ja yhdistysmallit hallinnollisesti joustavat
- säätiö- ja yhdistyspohjaiselle toimijalle yksityinen säätiörahoitus lisärahoituksena mahdollinen



Säätiö

haasteet



- iso johtaja olisi erillään
- rehtorilta vaadittaisiin rautaista osaamista taloudessa ja hallinnossa; mikä resurssi jäisi muuhun
- onnistuisiko opettajien joustava käyttö perusopetuksen suuntaan
- Rautalammin oma markkinointi voisi kärsiä, jos oltaisiin osa suurempaa kokonaisuutta; brändityö on edennyt vahvasti
- Suonenjoen ja Rautalammin lukioiden erilaiset arjet ja erilaiset tarpeet
- lähiesimiehen saatavuus lukioilla
- yksityistetylle oppilaitokselle (säätiö tai yhdistys) pitäisi taata riittävä oma pääoma
- henkinen kynnyks yksityistämiseen voi olla ylipääsemätön
- lukioiden ja perusopetuksen henkilöstön ristiinkäyttö hankaloituisi



Säätiö

haasteet



- yksityistetyn lukion tai kuntayhtymänä toimivan lukion tukipalvelut (taloushallinto, it-asiat, työterveyshuolto) pitäisi kaikki järjestää itse kunnan organisaation ulkopuolella
- miten varmistetaan osaamisen ja tiedon sujuva kulku eri koulumuotojen välillä





“ Liiketoimintamahdollisuudet ovat kuin linja-autoja. Aina on tulossa toinenkin. ”

Richard Branson

No, jos sitten kuitenkin ottaisit
luxusbussin!





Yhteenveto

Me Rautalammin sivistyspalveluissa haluamme ylittää odotukset 110-prosenttisesti.

Käytämme seuraavan sukupolven maalaisjärkisyttä ja autamme sen avulla organisaatiota johtamaan kestäviä työnkulkuja itseohjautuvasti ja vahvasti läsnä ollen. Annamme toiminnalle kasvot.

Menestymme markkinatietämyksemme ja erinomaisen tiimimme ansiosta.

Kuten johtajamme sanoo:

"Toiminnan ja hallinnon proaktiivinen kehittäminen edistää tehokkuutta."





Kiitos!



Matti Vânttinen

sivistys- ja hyvinvointijohtaja

Puh. 040 480 1492