

Esa Poikela
Matts Granö
Harri Keurulainen
Paula Kuusipalo
Pentti Silvennoinen
Jyrki Jokinen
Gunnel Knubb-
Manninen
Heikki Silvennoinen



Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön kelpoisuus, osaaminen ja työolot

Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 42

Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön kelpoisuus, osaaminen ja työolot

Esa Poikela
Matts Granö
Harri Keurulainen
Paula Kuusipalo
Pentti Silvennoinen
Jyrki Jokinen
Gunnel Knubb-Manninen
Heikki Silvennoinen



Koulutuksen
arviointineuvosto

JULKAISUN MYYNTI:
Koulutuksen arviointisihteeristö
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
puh. (014) 260 3220
faksi (014) 260 3241
ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi
www.edev.fi

Julkaisija: Koulutuksen arviointineuvosto, Jyväskylä 2009

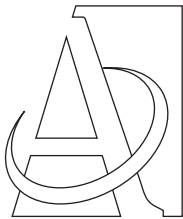
© Koulutuksen arviointineuvosto ja kirjoittajat

Kannen kuva: Kehittyvien laulajien kuoro (Jyväskylän seurakunta)
Kuvaaja: Martti Minkkinen, Koulutuksen tutkimuslaitos
Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen
Taitto: Kaija Mannström

ISSN 1795-0155 (painettu)
ISSN 1795-0163 (verkkojulkaisu, PDF)

ISBN 978-951-39-3785-0 (painettu)
ISBN 978-951-39-3787-4 (verkkojulkaisu, PDF)

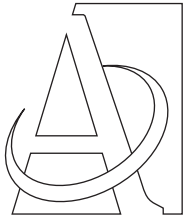
Gummerus Kirjapaino Oy
Jyväskylä 2009



Sisältö

| | |
|---|----|
| TIIVISTELMÄ | 3 |
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 1.1 Lähtökohtia | 5 |
| 1.2 Arviointitehtävä ja arviointikriteerit | 7 |
| 2 SIVISTYSTEHTÄVÄ JA SIVISTYSARVOT | 11 |
| 2.1 Historiallista taustaa | 12 |
| 2.2 Sivistystehtävä 2000-luvulla | 13 |
| 2.3 Sivistystehtävä ja tausta-aate opetustyössä | 15 |
| 2.4 Sivistystehtävä, sivistystarve ja sivistyshyöty | 16 |
| 3 VAPAAN SIVISTYSTYÖN TOTEUTTAJAT | 20 |
| 3.1 Oppilaitosmuodot | 20 |
| 3.2 Opetushenkilöstö | 28 |
| 3.3 Työolot ja työtä määrittävät tekijät | 31 |
| 3.4 Opetushenkilöstön kelpoisuus ja osaaminen | 40 |
| 4 KYSELYN TULOKSET | 47 |
| 4.1 Aineisto | 47 |
| 4.2 Opetushenkilöstön kelpoisuus | 51 |
| 4.3 Tuntiopettajat | 55 |
| 4.4 Päätoimiset opettajat ja suunnittelijat | 68 |
| 4.5 Rehtorit ja opintojohtajat | 85 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 4.6 | Vapaan sivistystyön järjestäjät..... | 101 |
| 4.7 | Epävarmuustekijät ja työssä jaksaminen vapaassa sivistystyössä..... | 106 |
| 4.8 | Sivistystehtävä..... | 112 |
| 5 | YHTEENVETO JA ARVIOINTI..... | 116 |
| 5.1 | Opetushenkilöstön kelpoisuus ja pedagogiset opinnot..... | 117 |
| 5.2 | Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työssä..... | 118 |
| 5.3 | Koulutusmahdollisuudet..... | 119 |
| 5.4 | Työajan riittävyys..... | 120 |
| 5.5 | Tiimityön yleisyys..... | 122 |
| 5.6 | Tuen saanti työssä..... | 124 |
| 5.7 | Opetushenkilöstön osaaminen eri alueilla..... | 125 |
| 6 | SIVISTYSTEHTÄVÄN TOTEUTTAMINEN VAPAASSA SIVISTYSTYÖSSÄ .. | 131 |
| 7 | JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KEHITTÄMISSUOSITUKSIA..... | 134 |
| 7.1 | Sivistystehtävää kirkastettava ja sivistyshyötyä arvioitava..... | 135 |
| 7.2 | Opetushenkilöstön osaamista uudistettava ja ajanmukaistettava..... | 136 |
| 7.3 | Oppilaitosten pedagogista johtajuutta vahvistettava..... | 137 |
| 7.4 | Vapaan sivistystyön tilastointia kehitettävä edelleen..... | 138 |
| 7.5 | Tutkimustoimintaa koottava yhteen..... | 139 |
| | HENKILÖLÄHTEET JA KIRJALLISUUS..... | 141 |
| | LIITE..... | 144 |



Tiivistelmä

Poikela, E., Granö, M., Keurulainen, H., Kuusipalo, P., Silvennoinen, P., Jokinen, J., Knubb-Manninen, G. & Silvennoinen, H. 2009. Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön kelpoisuus, osaaminen ja työolot. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 42.

ISSN 1795-0155 (painettu), ISSN 1795-0163 (verkkojulkaisu, pdf)

ISBN 978-951-39-3785-0 (painettu), ISBN 978-951-39-3787-4 (verkkojulkaisu, pdf)

Arviointi perustuu opetusministeriön Koulutuksen arviointineuvostolle antamaan toimeksiantoon. Arviointikohteet ovat: (1) vapaan sivistystyön opetushenkilöstön peruskoulutus ja kelpoisuus sekä niissä tapahtuneet muutokset, (2) vapaan sivistystyön opetushenkilökunnan osallistuminen osaamistaan parantavaan täydennyskoulutukseen ja henkilöryhmien väliset erot osallistumisessa, (3) opetushenkilökunnan asema, osaaminen ja työolot suhteessa vapaan sivistystyön kehittyviin tehtäviin, toiminnan kehittämistarpeisiin sekä kehittämiss politiikan toimeenpanoon, (4) opetushenkilökunnan käsitykset oppilaitosten sivistystehtävistä. Lisäksi tarkastellaan vapaan sivistystyön opetushenkilökunnan aseman, määrän ja rakenteen muutosta 1990-luvun jälkeen, sekä opetushenkilökunnan työolojen muutosta suhteessa eri oppilaitosmuotojen tehtäviin, toiminnan volyyymiin, kohderyhmiin ja yleiseen kehittämiss politiikkaan.

Arvioinnissa ovat mukana kaikki vapaan sivistystyön oppilaitosmuodot: kansalaisopistot, kansanopistot, kesäyliopistot, liikunnan koulutuskeskukset ja opintokeskukset. Empiirinen aineisto arvioinnin pohjaksi on koottu kyselyllä, johon on osallistunut kaikkiaan 1744 vapaan sivistystyön päätoimista opettajaa, tuntiopettajaa, rehtoria ja oppilaitosten ylläpitäjää. Tuloksia tarkastellaan vastajaryhmittäin ja oppilaitosmuodoittain.

Tuntiopetusta antavat opettajat ovat muodolliselta kelpoisuudeltaan kirjavaa joukkoa. Kelpoisuudeltaan yhtenäisin ryhmä ovat rehtorit ja oppilaitosten johtajat, jotka täyttävät hyvin kelpoisuusvaatimukset. Päätoimisten opettajien kelpoisuudessa on parantamisen varaa. Rehtoreista yhdeksän kymmenestä, päätoimi-

sista opettajista neljä viidesosaa ja (kyselyyn valituista) tuntiopettajista puolet on suorittanut pedagogiset opinnot.

Vapaan sivistystyön rehtoreiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työntekoon ovat erittäin hyvät. Tuntiopettajien mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviinsä ovat yleisesti ottaen vähintäänkin hyvät, paikoin jopa erittäin hyvät. Oppilaitosten ylläpitäjien ja rehtoreiden käsitys opetushenkilöstön koulutusmahdollisuuksista on selvästi parempi kuin opetushenkilöstöllä itsellään. Tuntiopettajien mahdollisuudet päästä työnantajan kustantamaan koulutukseen eivät ole läheskään riittävän hyvät.

Vapaan sivistystyön päätoimiset opettajat osallistuvat kohtalaisen yleisesti tiimityöhön. Sen sijaan kansalaisopistojen ja kesäyliopistojen tuntiopettajat ovat käytännöllisesti katsoen tiimityön ulkopuolella. Oppilaitoksen johdon olisi opittava näkemään opetushenkilöstön osallistaminen tiimityöhön yhtenä keinona vahvistaa vapaan sivistystyön yhteisöllistä luonnetta. Vapaan sivistystyön päätoimiset opettajat saavat kohtuullisen hyvin tukea työssä ilmenevissä vaikeuksissa. Tuntiopettajien mahdollisuuksia saada tukea työssä ilmenevissä vaikeuksissa on syytä kohentaa.

Opetushenkilöstön omaa osaamista koskevien arvioiden perusteella voidaan monien osaamisalueiden olevan vapaassa sivistystyössä hyvällä tasolla. Parhaiten opettajat hallitsevat opetussisällöt sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Hyvää tasoa ovat oppimisen ohjaus- ja arviointitaidot, perehtyneisyys oman oppilaitoksen tavoitteisiin ja strategioihin sekä sopeutumiskyky uusiin työtehtäviin ja työtilanteisiin. Kohtuullisella mutta jossain määrin kehittämistä kaipaavalla tasolla ovat opiskelijoiden erilaisten lähtökohtien tuntemus, innovaatiokyky ja innovointihalua sekä kehittymiskyky asiantuntijana.

Suurimmat puutteet ovat aikuispedagogiikan tuntemuksessa, verkkopedagogisissa taidoissa ja monikulttuurisessa osaamisessa. Opetushenkilöstöstä vain viidennes arvioi aikuispedagogiikan tuntemuksensa hyväksi. Erityisesti tuntiopettajien keskuudessa aikuispedagogiikan tuntemus on vähäistä. Sen enempää päätoimiset kuin tuntiopettajatkaan eivät pidä omaa verkkopedagogiikan osaamistaan hyvänä. Kaikissa henkilöstöryhmissä verkkopedagogiikan hyvin hallitsevien osuus on korkeintaan noin neljäsosa. Kansanopistoja lukuun ottamatta monikulttuurinen osaaminen on vapaan sivistystyön oppilaitoksissa vähäistä. Myös moniammatillisen ja työelämän kanssa tehtävän yhteistyön edellyttämä osaaminen on liian vähäistä.

Oppilaitosten henkilöstöryhmät ja ylläpitäjät pitävät sivistystehtävää tärkeänä, ja opetushenkilöstö on tuntiopettajia myöten vahvasti sitoutunut työhönsä, mikä luo hyvän pohjan vapaan sivistystyön ja oppilaitosten kehittämiseksi. Henkilöstö arvostaa vapaata sivistystyötä ja uskoo sen tarpeellisuuteen myös tulevaisuudessa.

1 Johdanto

1.1 Lähtökohtia

Opetushenkilöstön osaaminen on pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelman ja vuosien 2008–2012 Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman painopisteitä. Hallitusohjelman mukaan työnantajalle säädetään velvoite huolehtia opetushenkilöstön pääsystä ammatillista osaamista parantavaan täydennyskoulutukseen sekä parannetaan opetushenkilöstön työoloja. Työnantajan täydennyskoulutusvelvoitetta selvittänyt Valtioneuvoston asettama *Osaava*-työryhmä esitti keväällä 2009 uutta määräaikaista valtakunnallista opetustoimen henkilöstön ammatillista osaamista kehittävää ohjelmaa (Opm 2009:16).

Opetusministeriö ja Opetushallitus ovat kohdentaneet valtion talousarvion rahoitusta myös vapaan sivistystyön ja ammatillisen aikuiskoulutuksen opetushenkilökunnan osaamista parantaviin täydennyskoulutusohjelmiin.

Niin ikään vapaan sivistystyön valtakunnalliset keskusjärjestöt ja opettajien ammattijärjestö OAJ ovat kiinnittäneet huomiota vapaan sivistystyön opetushenkilökunnan asemaan, kelpoisuuteen, täydennyskoulutukseen sekä työoloihin. Taustalla vaikuttavat monet yhteiskunnalliset muutokset, yhtenä ajankohtaisimmista kuntien palvelurakennemuutokset. Opetusministeriön mukaan erityisenä haasteena on turvata riittävä määrä päätoimista henkilöstöä sekä

ottaa huomioon kelpoisuusvaatimuksien määrittelyn muutoksista juontuvat vaikutukset.

1990-luvulta lähtien on edetty tilanteeseen, jossa erityisesti aikuisopettajan kelpoisuuden tuottavaa koulutusta ei enää ole. Vuoden 1999 lainsäädännön mukaan eri oppilaitosmuotojen opettajien kelpoisuusehdot yhdenmukaistuivat. (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986, muutettu 3.11.2005). Vapaasta sivistystyöstä annetun lain tarkoittamaksi opettajaksi on kelpoinen henkilö, jolla on soveltuva korkeakoulututkinto sekä vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset pedagogiset opinnot.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman mukaisesti yhteistyössä alan keskusjärjestöjen kanssa on laadittu vapaan sivistystyön kehittämisohjelma vuosille 2009–2012 (Opm 2009:12). Opetushenkilökunnan osaamisen kehittäminen on tärkeä osa ohjelman toimenpiteitä. Kehittämisohjelman valmisteluryhmän väliraportti luovutettiin opetusministeriölle 6.10.2008 ja loppuraportti 10.3.2009. Kehittämisohjelman toimeenpanon valmistelu käynnistyi opetusministeriössä kevään 2009 aikana.

Kansalaisyhteiskunnan ja julkisen vallan odotukset vapaata sivistystyötä kohtaan elävät koulutusjärjestelmän ja muun yhteiskunnan muutosten mukana. Viime vuosina niin kansallisen kuin EU:n politiikan tasolla vapaalle sivistystyölle on entistä aktiivisemmin asetettu tavoitteita ja uudenlaisia painotuksia aikuisten kouluttamisessa. Niissä heijastuu huoli siitä, miten (usein hajanaisilla) aikuiskoulutusmuodoilla onnistuttaisiin aiempaa koordinoidummin vastaamaan tuleviin haasteisiin ja ennustettuihin yhteiskunnallisiin ongelmiin.

Esimerkiksi joulukuussa 2004 vapaan sivistystyön valtakunnalliset järjestöt ja opetusministeriö yhdessä sopien käynnistivät niin kutsutun suuntaviivaohjauksen vuosille 2005–2008.¹ Suuntaviivaohjauksella haluttiin vahvistaa vapaan sivistystyön oppilaitosten asemaa, tasa-arvoa, sosiaalista koheesiota sekä aktiivista kansalaisuutta kannustavan aikuiskoulutuksen järjestäjinä. Keskeinen tavoite oli saada työttömät, eläkeläiset, ikääntyneet, pelkän perusasteen koulutuksen suorittaneet ja muut aikuiskoulutuksessa aliedustetut kansalaisryhmät näkemään vapaan sivistystyön opinnot mielekkäänä tapana käyttää vapaa-aikaa sekä hankkia niin harrastuksissa kuin yhteiskunnallisessa osallistumisessa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. (*Pehmeä on kovaa* 2004; Vaherva ym. 2007.) Vuonna 2008 kansalaisopistot jäivät suuntaviivaohjauksen ulkopuolelle. Vuonna 2009 päätettiin, että suuntaviivaohjauksesta luovutaan kaikkien oppilaitosryhmien osalta.

Euroopan parlamentti antoi 16. tammikuuta 2008 päätöslauselman aikuiskoulutuksen kehittämisestä teemalla *Oppia ikä kaikki* (2007/2114/INI). Päätöslau-

¹ Osapuolet hyväksyivät yhteisesti suuntaviivojen tavoitteet ja sisällöt Suomen Kuntaliittoa lukuun ottamatta (Pöytäkirja 21.12.2004).

selmassa ja sen perustana olevassa komission tiedonannossa (KOM 2006/0614) vapaa sivistystyö nähdään tärkeänä, joskin alihyödynnettynä, toimijana aikuisväestön kouluttamisessa. Komissio ja parlamentti kannustavat jäsenvaltioita huolehtimaan aikuiskoulutusjärjestelmiensä laadusta ja kansalaistensa yleisestä osaamistasosta. Komissio perustelee vapaan sivistystyön kehittämistä ja kaikkien aikuiskoulutukseen sijoittamista taloudellisestikin mitattavilla hyödyillä:

- Paremmalla aikuiskoulutuksella voidaan ratkaisevasti kehittää kansalaisten osaamista ja edistää heikommassa asemassa olevien sosiaalista osallisuutta. Kun esimerkiksi maahanmuuttajien, ikäihmisten ja huono-osaisten määrä Euroopassa kasvaa jatkuvasti, sosiaalisin perustein suunnattavan aikuiskoulutuksen tarve lisääntyy.
- Aikuiskoulutuksen kehittäminen tuo merkittävää etua sekä yhteisöille että yksilöille. Kansalaisten yleistä osaamistasoa nostamalla voidaan vaikuttaa myönteisesti niin tuottavuutta ja työttömyyttä kuvaaviin taloudellisiin tunnuslukuihin kuin myös muun muassa kansalaisten osallistumista, rikkollisuutta ja terveydenhuoltomenoja kuvaaviin yhteiskunnallisiin indikaattoreihin.

Se, että valtakunnalliset ja EU:n koulutuspoliittiset kannanotot ja linjaukset painavat aiempaa enemmän painoa vapaalle sivistystyölle, on merkki siitä, että *luottamus vapaan sivistystyön yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen on kasvanut*. Uudenlaisten odotusten ja yhteiskuntapoliittisesti ajankohtaisten tarpeiden vuoksi opetushenkilöstölle on vastaavasti luotava asianmukaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen ja kelpoisuuden ajanmukaistamiseen. Uudenlaiset tehtävät ja koulutuspoliittiset painotukset edellyttävät vapaan sivistystyön opetushenkilöstöltä uudenlaisia valmiuksia. Vuonna 2008 valmistuneen arvioinnin mukaan opettajat tarvitsevat nykyistä enemmän täydennyskoulutusta (Jokinen 2008).

Opetushenkilöstön osaamisen ylläpitämiseen ja ajanmukaistamiseen liittyvä keskustelu on ajankohtaistunut vapaassa sivistystyössä monestakin syystä. Nyt käsillä oleva arviointi liittyy erityisen läheisesti vapaan sivistystyön kehittämisohjelmaan (KEHO) vuosille 2009–2012 (Opm 2008; Opm 2009:12).

1.2 Arviointitehtävä ja arviointikriteerit

Arviointi perustuu Opetusministeriön 6. kesäkuuta 2008 Koulutuksen arviointineuvostolle antamaan toimeksiantoon laatia arviointi vapaan sivistystyön opetushenkilöstön kelpoisuudesta, osaamisesta ja työoloista.

Kuten kysymyksenasettelusta ja myöhemmin raportista käy ilmi, osa toimeksiannon tehtävistä edellyttää pikemmin selvitys- tai tutkimustyyppistä lähestymistapaa kuin tyypilliselle arvioinnille ominaista otetta.

Keskeisimmät arviointikohteet ovat:

- vapaan sivistystyön opetushenkilöstön peruskoulutus ja kelpoisuus sekä niissä tapahtuneet muutokset
- vapaan sivistystyön opetushenkilökunnan osallistuminen osaamistaan parantavaan täydennyskoulutukseen ja henkilöryhmien väliset erot osallistumisessa
- opetushenkilökunnan asema, osaaminen ja työolot suhteessa vapaan sivistystyön kehittyviin tehtäviin, toiminnan kehittämistarpeisiin sekä kehittämispolitiikan toimeenpanoon
- opetushenkilökunnan käsitykset oppilaitosten sivistystehtävästä.²

Näiden selvästi arviointia vaativien kohteiden lisäksi tarkastellaan enemmän kuvailevasti kuin arvottaen:

- vapaan sivistystyön opetushenkilökunnan aseman, määrän ja rakenteen muutosta 1990-luvun jälkeen sekä
- opetushenkilökunnan työolojen muutosta suhteessa eri oppilaitosmuotojen tehtäviin, toiminnan volyymiin, kohderyhmiin ja yleiseen kehittämisspolitiikkaan.

Arvioinnissa ovat mukana kaikki vapaan sivistystyön oppilaitosmuodot: kansalaisopistot, kansanopistot, kesäyliopistot, liikunnan koulutuskeskukset ja opintokeskukset.

Arvioinnissa käytettävät mittarit perustuvat toimeksiannon teemoihin: työolojen luonteeseen, osaamisen tasoon ja osaamisen kehittämiseen sekä sivistystehtävän tiedostamiseen ja toteuttamiseen käytännön työssä:

- *opetushenkilöstön kelpoisuus*: koulutustaso, kelpoisuuden ehtona olevan koulutuksen suorittaneiden osuus henkilöstöryhmittäin
- *opetushenkilöstön työolot*: yleiset työolot, työsuhteet, työajat, työvälineet ja työympäristö, työssä jaksaminen ja esimiesten tuki, tiedon saanti oppilaitosta ja henkilöstöä koskevista asioista, osallistuminen työyhteisön toimintaan, työolojen kannustavuus oman osaamisen kehittämiseen

² Arviointitehtävät perustuvat Opetusministeriön toimeksiantoon lukuun ottamatta kysymystä sivistystehtävästä, jonka ottamisesta mukaan arviointiin päätti hankkeen suunnitteluryhmä kokouksessaan 13.6.2008.

- *opetushenkilöstön osaaminen*: osaaminen opetustyön eri osa-alueilla, muutosten vaikutukset opetushenkilöstön osaamisvaatimuksiin
- *opetushenkilöstön osaamisen kehittäminen*: sitoutuneisuus työhön ja halu itsensä kehittämiseen, osallistuminen ja osallistumismahdollisuudet työnantajan kustantamaan koulutukseen, kehityskeskustelujen ja tiimityöskentelyn yleisyys, suhde omaan ammatillisuuteen ja rooliin alansa asiantuntijoina, opetushenkilöstön kehittämisen ja johtamisen tapa
- *sivistystehtävän tiedostaminen ja toteuttaminen käytännön opetustyössä*: opetushenkilöstön kokemus vapaan sivistystyön arvostus, ammatillinen identifiointuminen vapaaseen sivistystyöhön, käsitykset sivistystehtävästä, sivistystehtävän toteuttaminen ja tuen saaminen siihen esimieheltä/työnantajalta, opetushenkilöstön käsitys vapaan sivistystyön tulevaisuudesta ja omasta toiminnasta siinä.

Vapaan sivistystyön oppilaitosmuodot poikkeavat jo lähtökohtaisesti monissa kysymyksissä selvästi toisistaan. Kaikissa arviointiteemoissa löytyy oppilaitosmuotojen välisiä eroja ja niin kutsuttuja kriittisiä kohtia, jotka ansaitsevat tulla nostetuiksi esiin. Arvioinnissa käytetään sekä suhteellista arviointia (oppilaitosmuotojen ja henkilöstöryhmien vertailu toisiinsa ja keskimääräiseen tasoon) että arviointiryhmän määrittelemään standardiin perustuvaa arviointia ("riittävän" tai "hyvän" taso).

Työoloja ja osaamista koskevat arvioinnit perustuvat opetushenkilöstön itsensä kyselyssä ilmaisemiin kokemuksiin. Ne pohjautuvat kyselylomakkeeseen tuotettuihin subjektiivisiin arvioihin, ja esimerkiksi "hyvien", "keskinkertaisten" ja "heikkojen" väliset rajat ovat sopimuksenvaraisia. Luokitusten avulla voidaan kuitenkin arvioida suuren joukon jakautumista esimerkiksi "riittävän hyvälle" tasolle yltäviin ja sen alle jääviin. Tässä arvioinnissa ei luokitella yksittäisiä koulutuksen järjestäjiä tai oppilaitoksia eritasoisin ryhmiin, vaan arvioidaan työoloja ja osaamista koko vapaan sivistystyön oppilaitoskentällä, eri oppilaitosmuotojen sisällä ja eri henkilöstöryhmissä. Toimeksiannon tehtäviä yksityiskohtaisiksi arviointikysymyksiksi muotoillen kysytään esimerkiksi: ovatko henkilöstön mahdollisuudet saada koulutusta työssään riittävät; ovatko opettajien verkko-pedagogiset taidot riittävät; onko henkilöstö opetuksen kehittämisen kannalta riittävän sitoutunutta työhönsä?

"Riittävän hyväksi" arvioitu taso riippuu arvioinnin kohteena olevasta asiasta. Joissakin kohdissa asiantilaa voi pitää "riittävän hyvänä", kun henkilöstöryhmästä puolet täyttää kriteerin. Toisissa kysymyksissä taas asiantilaa ei arvioida riittävän hyväksi, jos "vain puolet" henkilöstöryhmästä ylittää sille. Jonkun mittarin kohdalla kehittämistä kaipaava taso voi olla esimerkiksi jo 30 prosentin tasolla. Esimerkiksi kun 30 prosenttia henkilöstöryhmästä sanoo, ettei saa oppilaitoksen johdon tai työyhteisön taholta riittävästi tukea työssä ilmenevissä

ongelmissa, tilannetta ei voi pitää hyvänä, vaikka riittämättömästi tukea saavia onkin selvä vähemmistö.

Henkilöstöryhmistä ansaitsevat erityistä huomiota tuntiopettajat, jotka ovat vapaan sivistystyön lukumääräisesti suurin ja eniten opetusta antava henkilöstöryhmä.

Ruotsinkielisen koulutuksen osalta tulokset esitellään erillisessä raportissa *Kompetens och arbetsförhållanden inom fria bildningen i Svenskfinland och övriga Finland*. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 43.

2

Sivistystehtävä ja sivistysarvot

Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa järjestettävän opetuksen perimmäinen tarkoitus on sivistystehtävän toteuttaminen. Sivistystehtävän käytännön toteutuksesta vastaavat vapaan sivistystyön oppilaitoksissa työskentelevät opettajat. Vapaan sivistystyön oppilaitosmuotojen toisistaan poikkeavan perustamisajatuksen ja historian vuoksi kullakin muodolla on jossain määrin erilainen käsitys sivistystehtävästä. Vanhimman oppilaitosmuodon, kansanopistojen, lähtökohdat ovat tanskalaisen filosofin ja papin *N.S. Grundtvigin* sivistyskäsityksessä. Työväenopistojen lähtökohdat olivat lähinnä Tukholman opiston esikuvassa ja sittemmin muun muassa Tampereen työväenopiston ohjesäännössä, jonka mukaan opiston perustehtävänä pidettiin yleisen kansansivistyksen laajentamista ja syventämistä. Sittemmin varsinkin Zachris Castrén selvensi asiaa: sivistys on toisen ihmisen kunnioittamista ja huomioon ottamista. Opintokeskukset taas ovat alusta lähtien painottaneet kansalaisyhteiskunnan näkökulmaa.

Kesäyliopistot ja liikunnan koulutuskeskukset ovat alkaneet pohtia sivistystehtäväänsä myöhemmin tullessaan saman lainsäädännön piiriin vuoden 1999 alusta lähtien.

2.1 Historiallista taustaa

Alun alkaen sivistystehtävä ymmärrettiin kansanvalistustyönä, jolla tarkoitettiin 1900-luvun vaihteessa kansaan kohdistuvaa valistus- ja opetustyötä, ja joka kohdistui ennen kaikkea aikuisiin. Alkuaikoina pyrittiin lähinnä jakamaan tietoa kansalle hyödyllisiksi katsotuissa aineissa. Tähän liittyi vähitellen laajempi käsitys, jonka mukaan sivistystyön tarkoituksena oli kansan ”herättäminen” sortovuosien uhkaa vasten. Itsenäisyyden aikana sivistyskäsitys laajeni edelleen. Tehtävänä oli kansalaisten inhimillisten kykyjen ja ominaisuuksien kehittäminen, ja siihen tarvittiin ”kasvatusta”.

Alkuaikoina sivistystehtävään luettiin melkein mikä tahansa ”valistustilaisuus”. Myöhemmin 1920-luvulta alkaen järjestelmällinen opintotoiminta asetettiin kansansivistystyön päämuodoksi. Grundtvigin keskeisiä kansanopistoateen elementtejä olivat nuorten henkisten voimien avaaminen ja avartaminen sekä kansallisuus ja kansanomaisuus (*folkelig*). Tuolloisen kansanopiston tuli kuroa umpeen kuilua, jonka Grundtvig näki eliittikulttuurin ja kansan henkisen tilan välillä.

Tanskalaisen kansanopiston syntyvaiheessa oppilaitoksen sivistystehtävä liittyi kiinteästi maan silloiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Kansallista kulttuuria uhkasi sulautuminen saksalaisen sivistyneistön eliittikulttuuriin. Kansanopiston sivistystehtäväksi muodostui kansallisen kulttuuritradition säilyttäminen ja sen myötä kansallisen integraation luominen. Siljanderin mukaan Suomen kansanopistojen syntyvaihe on jokseenkin analoginen tanskalaisen kansansivistystyön alkuvaiheiden kanssa. Noista ajoista kansanopistojen sivistystehtävä on muuttunut yhä selvemmin itseisarvoisesta välineelliseksi (Siljander 1982, 50-51, 55). Karttusen (1979, 298) mukaan erityisesti kristillisten ja grundtvigilaisten kansanopistojen toiminnassa kristillisen elämänmuodon tyypillisimmät piirteet vähenivät ratkaisevasti jo 1970-luvulla. Siljanderin tutkimuksen mukaan kansanopistojen johtokuntien suorittamissa kasvatuksen tavoitearvioinneissa korostuivat jo 1980-luvulla välineelliset opiskelutaidot ja ammatillinen orientaatio, mikä on opettajien työn ja sivistystehtävän toteuttamisen kannalta merkittävä muutos.

Zachris Castrénin (1950; Alanen 1986; Sihvonen 1990) ajattelussa vapaa sivistystyö rakentui kolmelle perusarvolle, joita ovat ihmisyyys, tieteenomaisuus, ja puolueettomuus. Juha Sihvosen (1990) mukaan vapaan sivistystyön perusarvot on paljolti johdettu modernin yhteiskunnan myyteistä. Varsinkin Castrénin ajatuksiin nojaten Sihvonen korostaa, että sivistykseen kuuluu ihmisen asettaminen päämääräksi sinänsä, eikä häntä pidetä vain välineenä muiden päämäärien saavuttamiseksi. Tieteenomaisuus tarkoittaa asioiden mahdollisimman objektiiviseen tarkasteluun perustuvaa opetustoimintaa. Sitoutuminen puolueettomuuteen taas näkyy siinä, että turvataan erilaisten mielipidesuuntien pääseminen tasavertaisesti esille.

2.2 Sivistystehtävä 2000-luvulla

Vapaan sivistystyön sivistystehtävästä Suomessa on 2000-luvulla ehkä eniten kirjoittanut Vapaan Sivistystyön Yhteisjärjestön, VSY:n, pääsihteerinä vuosina 2001-2003 toiminut Seppo Niemelä. Niemelä nojaa Grundtvigin sekä J.V. Snellmanin kirjoituksiin. Toisaalta hän on perehtynyt myös Ruotsin opintokeskusten – *studieförbund* – historiaan ja lähtökohtiin.

Niemelä (1999) pitää kansansivistyksen isänä saksalaista filosofia Herderiä, jonka teos *Volkslieder* (1778) oli kansallisuusaatteen lähtölaukaus. Juuri Herder antoi kansansivistykselle tähän päivään asti ulottuvan merkityksen: ”Universaali historia koostuu kansojen historiasta. Kansa on ryhmä ihmisiä, joilla on yhteinen kieli, historia, kulttuuri, tavat perinteet ja niin edelleen. Oppimalla sivistymisen prosessissa ihmisestä tuli kansansa jäsen.” Kansansivistyksen perusidea kumpusi tästä ajattelusta. Olennaista siinä on usko ihmisen sisäiseen potentiaaliin, joka kehittyy vuorovaikutuksessa kasvua virittävän ympäristön kanssa. Keskeisiä käsitteitä ovat humaniteetti, ihmisoikeudet, tasa-arvoisuus, suvaitsevaisuus ja pyrkimys lievittää inhimillistä hätää. Kansallisesti tärkein tavoite oli Herderin mukaan kulttuurinen itsemäärääminen, ei aggressiivinen nationalismi. Siten ajatus ihmisen sisäisestä potentiaalista, joka on herätettävä, on kansansivistyksen korkein päämäärä. Jokaisessa ihmisessä on toteutumaton potentiaalia, joka tarjoaa sivistystyölle ja sivistymiselle mahdollisuuksia. Prosessi alkaa kasvatuksella, mutta muuttuu ihmisen varttuessa itsekasvatukseksi.

Juha Suorannan (1999) mukaan sivistys on taitoa ja toimintaa: taitoa oppia huolehtimaan itsestä, toisista ihmisistä ja ympäristöstä, taitoa oppia tuntemaan itsensä ja kuuntelemaan muita. Sivistyessään ihminen oppii muodostamaan kriittisen käsityksen yhteisistä asioista ja ottamaan niihin kantaa julkisesti. Puhuessaan sivistyksestä ja sivistystehtävästä suhteessa uuteen ”digi- ja wikimaailmaan” Suoranta (2008) päätelee, että sille on ominaista juuri se, mikä on arvokasta myös vapaalle sivistystyölle: ”Digimaailma on avoin, se on dialoginen, se perustuu kansan kollektiiviseen älykkyyteen, se on radikaalin tasa-arvoinen ja se on oppimisen vapaata jakamista”.

Nykyajan tarkastelussa 1800- ja 1900-luvun kansansivistäjien ajatuksissa on runsaasti silloiseen historialliseen tilanteeseen liittyvää ainesta, joka on menettänyt ajankohtaisuuttaan ja relevanssiaan. Olemassaolon perustelemiseksi löytyy kuitenkin riittävästi koko vapaalle sivistystyölle yhteistä kestävästä ainesta: edelleen vapaa sivistystyö tarjoaa ihmisille tilaisuuksia vapaille sivistysharrastuksille lähtökohtana itsen monipuolinen kehittäminen. Ajatuksessa kuvastuu käsitys kansalaisesta vapaana ja aktiivisena valitsijana, joka on kiinnostunut kehittämään kykyjään ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan, ja mihin vapaan sivistystyön oppilaitokset tarjoavat verraten edullisen väylän.



Esimerkiksi Tampereen seudun kansalaisopistojen Kaiku-projektin tulosten mukaan kansalaisopistotoiminnan arvostus perustuu pitkälti opistotoiminnan *arvoihin*. Kuntalaiset ja luottamushenkilöt arvostavat opistojen tasa-arvoisuutta.

Sihvosen (1996) tutkimuksen mukaan opistotoiminnan perusarvot ovat yksilön persoonallisuuden monipuolinen kehittäminen ja sivistyksellisen tasa-arvon edistäminen. Opistotoiminnan uusina arvoina ovat Sihvosen mukaan ympäristön- ja luonnonsuojelu sekä kansainvälisyys. Opistotoiminnan tehtäväalan muodostaa yleissivistävä aikuiskoulutus. Vapaan sivistystyön ydintä on edelleen tilaisuuksien tarjoaminen kansalaisten vapaille sivistysharrastuksille.

Vapaasta sivistystyöstä annetussa laissa (1998/632) vapaan sivistystyön yhteinen tehtävä on muotoiltu seuraavasti:

Vapaan sivistystyön tarkoituksena on elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta tukea yksilöiden persoonallisuuden monipuolista kehittymistä ja kykyä toimia yhteisöissä sekä edistää kansanvaltaisuuden, tasa-arvon ja moniarvoisuuden toteutumista suomalaisessa yhteiskunnassa.

Vapaan sivistystyön kehittämisohjelmassa 2009-2012 (Opm 2009:12, 76) todetaan, että nykyisessä laissa oleva vapaan sivistystyön tarkoituksen ja tavoitteiden määrittely on edelleen pääosin relevantti, mutta kaipaa päivittämistä esimerkiksi kansainvälisen ulottuvuuden osalta, ja lain uudistamisen yhteydessä on syytä selkiyttää vapaan sivistystyön tarkoituksen ja tavoitteiden määrittelyä.

Kehittämisohjelman mukaan vapaan sivistystyön tarkoitusta ja tavoitteita koskevia uudistustarpeita lainsäädännössä tulee pohtia muun muassa seuraavien kysymysten kautta (emt.):

- Miten vahvasti globaalien kysymysten (esim. kestävä kehitys, ilmastomuutos, globaali talous) tulee painottua vapaan sivistystyön toiminnassa.
- Miten vahvasti vapaan sivistystyön tehtäviä tulee suunnata uusien suomalaisten (maahanmuuttajien) sivistystarpeisiin ja vahvistamaan monikulttuurisuutta.
- Miten vahva rooli vapaalla sivistystyöllä tulee olla kansalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi, uudenlaisten syrjäytymiskehityksen ja eriarvoistumisen ilmiöiden torjumiseksi sekä alueellisen ja muun tasa-arvon turvaamisessa ikärakenteen ja ikääntymisen vaikutukset huomioonottaen.
- Miten suhde järjestölliseen sivistystoimintaan ja kansalaisvaikuttamiseen järjestetään vapaassa sivistystyössä.

Kun sata vuotta sitten vapaa sivistystyö ymmärrettiin kansaan kohdistuvana valistustyönä, siihen sisältyi ajatus kansasta valistamisen kohteena. Nykyisessä lakisivistystyössä vapaa sivistystyö nähdään sivistyksellisenä palveluna, josta kansalainen voi saada tukea kehittäessään itseään yksilönä ja yhteiskunnallisena toimijana.

2.3 Sivistystehtävä ja tausta-aate opetustyössä

Tuomola-Karp (2005) on analysoinut oppilaitoksen – kansanopiston – tausta-aatteen merkitystä käytännön opetustyössä. Hän tiivistää tausta-aatteen ja opetus-toiminnan välisen suhteen kolmeksi eri käsitykseksi:

- *Arvopohja* on työn keskeinen perusta: opetusta harjoitetaan taustayhteisön arvojen pohjalta.
- *Oppilaitoksen olemassaolon turvaaminen* tunnistetaan toiminnan ylimmäksi arvoksi, johon asiatarvitteet ja koulutustehtävä sekoittuvat.
- *Tausta-aate edellyttää jatkuvaa dialogia, arviointia ja uudelleen tulkintaa*, jotta aatteella ja toiminnalla voidaan vastata uusiin haasteisiin.

Tausta-aate voidaan ymmärtää laajemmin yhteydessä oppilaitoksen sivistystehtävään, johon voivat kuulua myös esimerkiksi evankelisuus, raittiusaate ja työväenaate. Yhtä hyvin siihen voivat kuulua myös ”maakunta-aate”, ”paikallisen kulttuurin edistäminen” tai sivistystehtävä määriteltynä esimerkiksi yksilön persoonallisuuden monipuolisen kehittämisenä. Koskinen (2003, 106–107) on luokitellut kansanopiston yhteisökuvaa ulottuvuuksilla, jotka soveltuvat muidenkin vapaan sivistystyön oppilaitosten sivistystehtävän painotusten tarkasteluun. Koskisen erittelyssä ulottuvuuksia ovat sitoutumattomuus, järjestösidonnaisuus, kristillisuus, suomenruotsalaisuus, ekologisuus, yhteisöllisyys, paikallisuus/alueellisuus ja yhteistyöhakuisuus/verkottuneisuus.

Tässä arvioinnissa sivistystehtävän käsitettä operationalisoidaan pyytämällä vapaan sivistystyön oppilaitosten henkilöstöä kyselyssä arvioimaan, miten vahvasti heidän toiminnassaan näkyvät seuraavat tavoitteet:

- yksilön monipuolinen kehittäminen
- sitoutumattomuus
- demokratian edistäminen
- yhteiskunnallisen tai järjestön tausta-aatteen edistäminen
- kristillisyyden edistäminen
- suomenruotsalaisuuden edistäminen
- aktiivisen kansalaisuuden edistäminen
- tasa-arvon edistäminen
- yhteisöllisyyden kehittäminen (myös verkossa)
- paikallisen sivistyksen ja kulttuurin edistäminen (myös ekologinen ympäristö huomioonottaen)
- oman maakunnan hyvinvoinnin edistäminen
- liikuntakulttuurin edistäminen



- avoimen yliopiston laajentaminen
- yksilön ammatillinen kehittäminen.

Sivistystehtävään ja tausta-aatteeseen perustuvat arvot näkyvät opettajien työssä erilaisin painotuksin oppilaitoksesta riippuen. Esimerkiksi Jokisen (2002, 268–269) mukaan 2000-luvun alussa opettajat osasivat ottaa huomioon aikuisopiskelijan yksilönä, mutta ympäristöarvoja he eivät vielä tuolloin juurikaan tiedostaneet. Vastaavasti kansalaisopiston opettajan työssä uskonnolliset arvot eivät näy lainkaan, mutta kristillisten kansanopistojen opetushenkilökunnalle ne ovat tärkeitä. Toisaalta sekään ei ole harvinaista, että opettaja ei välitä lainkaan toteuttaa oppilaitoksen tai koulutuksen järjestäjän tausta-aatetta käytännön opetustyössä.

Monet alkuperäiset kansalaiskasvatuksen ja ”vapaan sivistämisen” vaatimukset eivät enää päde 2000-luvun yhteiskunnassa. Esimerkiksi tarkka rajanveto ammatillisen ja yleissivistävän oppiaineen ja opiskelun välillä ei ole nykypäivänä mielekäs. Yhden harrastus on toiselle työssä tarvittavien taitojen kehittämistä.

2.4 Sivistystehtävä, sivistystarve ja sivistyshyöty

Sivistystehtävää ei ole mielekästä ajatella toteutettavan ilman havaittua sivistystarvetta. Viime vuosisadan puolivälin jälkeen hyvinvointipalveluja ja koulutusjärjestelmää on kehitetty niin voimakkaasti, että sekä vapaan sivistystyön ylläpitäjien että julkisen vallan on ollut aihetta pohtia, mihin tarpeeseen sivistystyötä nykyään tehdään.

Sivistystarpeen määrittäminen edellyttää, että päästään kohtalaiseen konsensuskseen siitä, mitä ihmiset todella tarvitsevat sivistyäkseen ja miten näihin tarpeisiin on parasta vastata. Enää kansalaisia ei ajatella kohteina, jotka eivät tiedä omaa parastaan. Kaikille yhteiset perustarpeet ovat pikemmin aika tavanomaisia ja yksinkertaisia. Enimmäkseen ihmiset haluavat tulla hyväksytyiksi omina itsenään, osallistua täysivaltaisina jäseninä kiinnostavien yhteisöjen toimintaan, ylläpitää terveyttä, tuntea osaavansa tehdä jotain arvostettua ja pystyvänsä kehittymään siinä edelleen. Näissä lienee riittävästi maaperää nykypäivän sivistystehtävälle. Kansalaisjärjestöjen, kuntien ja muiden koulutuksen järjestäjien olisi osattava järjestää tarjontansa niin, että se kiinnostaa ja aktivoi myös perinteisesti vapaaseen sivistystyöhön osallistumattomia. 2000-luvulla sivistystyötä järjestävien organisaatioiden tarjoaman vastauksen kansalaisten sivistystarpeisiin on oltava entistä monimuotoisempi, joustavammin muunneltava ja paremmin erilaisten ihmisten elämäntilanteisiin sopiva.

Kun sivistystehtävää toteutetaan niin, että sillä onnistutaan vastaamaan väestön sivistystarpeisiin, se tuottaa myös yhteiskunnan (makro)tasolla mitattavia *sivistyshyötyjä: terveyttä, hyvinvointia, osallisuutta, aktiivisuutta, työllistyvyyttä*

ja monenlaista osaamista. Esimerkiksi heikkenevä terveys ei ole vain yksilön ongelma. Kansalaisten hyvinvoinnin heikkenemistä aiheutuvat kustannukset ovat kasautuessaan kansantaloudellisestikin merkittävä kulu.

EU:n komission vuonna 2001 antamassa tiedonannossa ”Eurooppalaisen elinikäisen oppimisen alueen toteuttaminen” ja neuvoston vuonna 2002 antamassa elinikäistä oppimista käsittelevässä päätöslauselmassa korostetaan aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitystä paitsi talouden (kilpailukyvyyn ja työllistettävyyden) kannalta myös kansalaisten ja kansalaisyhteiskunnan (yhteiskuntaan integroitumisen, aktiivisen kansalaisuuden ja henkilökohtaisen kehityksen) kannalta. Yksilön toiminnassa ja elämässä realisoituvat vaikutukset kasautuvat lopulta yhteiskunnalliseksi muutokseksi. Vapaalla sivistystyöllä tavoiteltujen vaikutusten, kuten kansalaisten lisääntyvän osallisuuden, aktiivisuuden, integroitumisen sekä vahvistuvan sosiaalisen koheesion, uskotaan ainakin pitkän aikavälin tarkastelussa näkyvän sosiaali- ja terveydenhoidon sekä työttömyyden kustannuksissa.

Niin ikään komission tiedonannossa *Oppia ikä kaikki* (2006) vapaan sivistystyön rooli ja tehtävät ovat vahvasti esillä. Tiedonanto tunnistaa koulutuksen keskeisen aseman pyrittäessä saavuttamaan Lissabonin strategian tavoitteet (eli talouskasvun, kilpailukyvyyn ja sosiaalisen osallisuuden edistäminen). Tiedonannossa myönteisenä muutoksena todetaan se, että jäsenvaltioiden kansallisissa uudistusohjelmissa on yhä lisääntyvässä määrin tunnustettu aikuiskoulutuksen merkitys henkilökohtaisen kehityksen ja itsensä toteuttamisen kannalta. Käytännön toteutus on tiedonannon mukaan kuitenkin joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta edelleen heikkoa, kun useimmissa maissa keskitytään edelleen nuorten kouluttamiseen, eikä koulutusjärjestelmien muuttamisessa vastaamaan paremmin elinikäisen koulutuksen tarpeita ole riittävästi edistytty.

Uusiin tutkimuksiin ja selvityksiin viitaten tiedonannossa todetaan köyhyys ja sosiaalinen syrjäytyminen vakavaksi haasteeksi kaikille jäsenvaltioille. Huono-osaisuuden kasautumiseen ja kohtalonomaiseen syrjäytymiskierteeseen on mahdollista tehdä vaikuttavia interventioita parantamalla ihmisten tiedollista ja taidollista varustusta:

Erilaiset olosuhteet tai tekijät, kuten heikko peruskoulutus, työttömyys, asuminen syrjäisillä maaseutualueilla ja useista eri syistä heikentyneet elinmahdollisuudet, ovat johtaneet siihen, että suuri joukko ihmisiä on pudonnut yhteiskunnasta ja syrjäytynyt sen tarjoamista eduista eikä enää toimi aktiivisesti mukana yhteiskunnassa. Tätä syrjäytymistä pahentaa uudenlainen lukutaidottomuus, joka ilmenee siten, ettei henkilöllä ole mahdollisuutta käyttää tieto- ja viestintätekniikkaa ammatissaan ja päivittäisessä elämässään: aikuiset, joilta puuttuu digitaalinen lukutaito, jäävät paitsi sellaisista olennaisista tiedoista ja palveluista, jotka ovat yhä suuremmissa määrin saatavilla ainoastaan digitaalisessa muodossa. Aikuis-

koulutus on keskeisessä asemassa pyrittäessä reagoimaan sosiaaliseen syrjäytymiseen. (Emt.)

Investoinnit koulutukseen tulevat pitkällä aikavälillä syrjäytymisestä aiheutuvia kustannuksia edullisemmaksi. Syrjäytyminen näkyy monenlaisena pahoinvointina ja oireiluna, huonona terveytenä ja kasvavina sosiaali- ja terveydenhoitokuluina, lisääntyvänä rikollisuutena:

Tuore tutkimus vahvistaa, että aikuiskoulutukseen investoiminen on tärkeää. Yhteiskunnalle ja yksilölle itselleen koituihin hyötyihin kuuluvat työllistettävyyden helpottuminen, tuottavuuden lisäys ja mahdollisuudet saada parempi työpaikka sekä esimerkiksi työttömyyskorvauksiin, toimeentulotukiin ja varhaiseläkkeisiin liittyvien kustannusten väheneminen samoin kuin yhteiskunnalliset edut, kuten kansalaisosallistumisen lisääntyminen, terveyden kohentuminen ja rikollisuuden vähentyminen, ja lisäksi yksilön hyvinvoinnin lisääntyminen ja suuremmat mahdollisuudet toteuttaa itseään. Vanhemmilla aikuisilla tehdystä tutkimuksesta käy ilmi, että ne, jotka opiskelevat ovat muita terveempiä, mistä on seurauksena terveydenhoitokustannusten pieneneminen. (Emt.)

Varsinkin juuri EU:n koulutuspoliittisissa asiakirjoissa kaikenlaista aikuiskoulutusta ja vapaata sivistystyötä arvioidaan siitä yhteiskunnalle ja valtiolle koituvista hyödyistä käsin. EU:n komissio ja parlamentti näkevät koulutuksen ja sivistystyön investointina, ei vain kuluna. Suomessa tämä näkökulma on ollut vähemmän esillä. Mannisen ja Luukanteleen (2008) tutkimus vuodelta 2008 avaa näkökulmaa hyötyarviointien suuntaan (taulukko 1).

Taulukko 1. *Vapaan sivistystyön tärkeimmät vaikutukset osallistujien arvion mukaan ja arvio vaikutusten yleisyydestä koko osallistuvan väestön tasolla Mannisen ja Luukanteleen tutkimuksen (2008) mukaan*

| Tärkeimmät vaikutukset | Vähintään jonkin verran kehitystä kokeneiden vastaajien osuus (%) | Vaikutukset suhteutettuna koko opiskelijamäärään (henkilöä) |
|---------------------------|---|---|
| Innostus jatkaa opiskelua | 93 | 992 000 |
| Hyvinvointi | 88 | 938 000 |
| Osaamisen kehittyminen | 84 | 896 000 |
| Aktiivinen kansalaisuus | 81 | 864 000 |
| Työ ja toimeentulo | 33 | 352 000 |

Lähde: Manninen & Luukannel 2008, 71

Tutkimuksen mukaan vapaan sivistystyön opintoihin osallistumisen myönteiset vaikutukset yksilön fyysiseen ja henkiseen terveyteen sekä itsetuntoon ja sosiaaliseen pääomaan osoittautuvat hyvin yleisiksi. Vapaan sivistystyön opinnoilla on

myös merkittävä rooli elinikäisen oppimisen valmiuksien sekä kansalaisyhteiskuntaa tukevan aktiivisen osallistumisen lisääjänä. Kun Manninen ja Luukannel suhteuttavat vapaan sivistystyön opintojen vaikutukset väestömäärään, nähdään sen suuri merkitys esimerkiksi innostuksessa jatkaa opiskelua jossain muodossa.

Kansalaisten kokemusten perusteella vapaa sivistystyö vahvistaa aktiivista kansalaisuutta. Lisäksi lähes kaikkien vapaan sivistystyön opintoihin osallistuneiden osaaminen on kehittynyt ainakin jonkin verran. Esimerkiksi se, että noin miljoonan suomalaisen koulutushalukkuus ja hyvinvointi ovat lisääntyneet vapaan sivistystyön opintoihin osallistumisen seurauksena, on merkittävä tulos vapaan sivistystyön vaikuttavuudesta.

3

Vapaan sivistystyön toteuttajat

3.1 Oppilaitosmuodot

Vuonna 2006 ilmestyneessä *Vapaan sivistystyön palvelukyky ja oppilaitosrakenne*-arvioinnissa todettiin, että vapaa sivistystyö olisi mahdollista hahmottaa organisaationa kokonaisuutena, mikäli organisaatioiden ja työmuotojen välille löydetään keinoja ja välineitä, joiden avulla yhteistoiminta voisi nykyisen väljän yhteistyön sijaan perustua selkeästi sovittuun työnjakoon sekä toimintojen selvään koordinaatioon (Vaherva ym. 2006, 181). Vapaan sivistystyön oppilaitokset ja oppilaitosmuodot ovat hajallaan, eikä niistä toistaiseksi muodostu funktionaalisesti toimivaa elimellistä kokonaisuutta.

Vuonna 2009 vapaan sivistystyön koulutusta antoi 340 oppilaitosta (taulukko 2). Vuosikymmenen aikana oppilaitosten määrä vähentyi yli kuudellakymmenellä. Pääasiassa oppilaitosverkoston harveneminen on seurausta oppilaitosten yhdistymisistä. Lähes kaikki lakkautetut oppilaitokset ovat kansalaisopistoja.

Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen mukaan vapaana sivistystyönä järjestettävään koulutukseen osallistui noin 1,1 miljoonaa henkilöä vuoden 2006. Naisia osallistujista oli 71 % (www.stat.fi/til/).

Taulukko 2. *Vapaan sivistystyön oppilaitokset vuosina 2000–2009*

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Kansalaisopistot | 268 | 260 | 258 | 254 | 250 | 247 | 240 | 234 | 223 | 206 |
| Kansanopistot | 91 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 89 | 89 |
| Kesäyliopistot | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Liikunnan koulutus- keskukset | 13 | 13 | 13 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 |
| Opintokeskukset | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| Yhteensä | 403 | 394 | 392 | 389 | 385 | 382 | 375 | 369 | 357 | 340 |

Lähteet: Aikuiskoulutuksen vuosikirja 2007; OPM 2009:42; Suomen Kansanopistoyhdistys ry.

Niin oppilasmäärällä kuin tuntimäärällä mitaten kansalaisopistot ovat suurin vapaan sivistystyön oppilaitosryhmä. Kesäyliopistot ovat pienin. Alakohtaisessa tarkastelussa opetus keskittyy eniten liikunnan koulutuskeskuksissa, joissa opetusalojen kirjo on muita kapeampi. Nimensä mukaisesti niissä opetetaan käytännössä pelkästään liikuntaa ja terveysopintoja. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. *Vapaan sivistystyön oppilaitosten tarjoamat opetustunnit koulutusaloittain vuonna 2006*

| Koulutusala | Kansalais- opistot | Kansan- opistot | Kesä- yliopistot | Liikunnan koulutus- keskukset | Opinto- keskukset |
|---|-----------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Yleissivistävä opetus (peruskoulu ja lukio) | 7 900 | 21 700 | 1 150 | 5 287 | 426 |
| Humanistinen ja kasvatusala | 951 590 | 192 000 | 23 000 | - | 41 900 |
| Kulttuuri (sis. kielet) | 1 187 000 | 178 690 | 6 075 | - | 74 970 |
| Yhteiskunnalliset aineet | 10 300 | 96 000 | 2 575 | 96 | 47 600 |
| Luonnontieteet | 92 700 | 19 070 | 9 910 | - | 14 900 |
| Tekniikka | 22 180 | 7 170 | 1 220 | - | 1 290 |
| Ympäristö | 6 240 | 2 810 | 150 | - | 9 400 |
| Sosiaali- ja terveysala (sis. liikunta) | 249 900 | 41 170 | 5 750 | 108 870 | 44 975 |
| Matkailu, ravintola- ja talousala | 14 600 | 9 600 | 110 | - | 2 960 |
| Muu koulutus | 10 120 | 9 670 | 410 | - | 14 150 |
| Yhteensä | 1 952 360 | 451 920 | 49 115 | 114 260 | 245 445 |

Lähde: Aikuiskoulutuksen vuosikirja 2006.

Tilastokeskuksen ja opetusministeriön laatima koulutusalojaottelu on tehty ensi sijassa muuta kuin vapaan sivistystyön tarpeita varten eikä palvele hyvin vapaan sivistystyön tilastointia. Opetusalaryhmittely on sovellettu ennen muuta



tutkintotavoitteisen koulutuksen tilastointiin. Tilastointiongelmat nousivat esille jo 1990-luvun alussa, kun tilastointi siirtyi lakkautetulta Kouluhallitukselta Tilastokeskukselle. Esimerkiksi kansalaisopistojen opetustarjonnasta reilusti yli puolet lukeutuu kulttuurialaan, joka sisältää muun muassa kieltenopetuksen. Toinen suuri luokka on humanistinen ja kasvatus-ala, johon taas lukeutuu lähes puolet kesäyliopistojen opetustunneista.

Kansalaisopistot

Kansalaisopistoverkosto kattaa Suomessa kaikki kunnat. Kansalais- ja työväenopistojen yhteiseksi nimikkeeksi vakiintui vuoden 1998 lainmuutoksella ”kansalaisopisto” yli 100-vuotiaan työväenopisto-nimikkeen jäädessä kuitenkin edelleen muutamien opistojen nimen yhteyteen. Opistoista noin 90 % on kunnallisia ja 10 % yksityisiä. Kansalaisopistoille on ominaista toiminta yhden tai useamman kunnan alueella useissa toimipisteissä.

Enimmillään opistojen määrä oli 279 vuonna 1991. Kun 2000-luvulla muutama oppilaitos yhdistyi muun muassa alueopistojen muodostamisen seurauksena, opistoja oli 206 vuonna 2009. Alueopistojen muodostaminen jatkuu edelleen. Esimerkiksi vuonna 2007 yhdistettiin Lapin läänissä useita opistoja. Ruotsinkielisiä opistoja oli 31 vuonna 2006. (Vaherva ym. 2006.)

Vuonna 2003 kansalaisopistojen (brutto-)osallistujamäärä oli 1,1 miljoonaa opiskelijaa. Vuonna 2007 kansalaisopistoissa oli 11 300 maahanmuuttajien suuntaviivaopintoihin osallistunutta opiskelijaa.

Reilu neljäsosa kansalaisopistoissa annetuista opetustunneista liittyy käden taitoihin ja viidesosa musiikkiin ja soitonopetukseen. Kielten opetuksen ohella kuvataiteiden ja liikunnan opetukseen käytettiin vuonna 2004 noin kymmenesosa opetustarjonnasta (emt., 49):

- käden taidot 27 % tunneista
- musiikki 20 % tunneista
- kielet 11 % tunneista
- kuvataide 10 % tunneista
- liikunta 10 % tunneista
- teatteri ja tanssi 6 % tunneista
- tietotekniikka 4 % tunneista
- muut 12 % tunneista.

Valtaosaltaan kunnallisina aikuisopistoina kansalaisopistojen toiminta- ja ta-
lousarvio hyväksytään kunnallisissa toimielimissä, joiden kokoonpano, asian-
tuntemus aikuisopiskelun kysymyksissä ja sitoutuneisuus vaihtelee sijaintikun-

nan mukaan. Kuntien edellytykset kansalaisopistotoiminnan järjestämiseen ovat hyvin erilaiset riippuen kunnan sijaintiin liittyvistä, demografisista ja taloudellisista reunaehdoista. Pienissä opistoissa päätoimista henkilöstöä on vähän ja opetus on tuntiopettajien vastuulla. Opintoryhmät kokoontuvat pääosin iltaisin, ja opetustiloina käytetään esimerkiksi koulujen tiloja eri puolilla kuntaa. Suurimmilla oppilaitoksilla on myös omia toimitiloja, jotka on suunniteltu erityisesti aikuisopiskelijoiden käyttöön. Kansalaisopistojen perustoimintaa ovat iltaisin järjestettävät lukukausittain organisoidut kurssit. Kansalaisopistoilla on paineita toiminnan tehostamiseen, etenkin jos käytössä on omia tiloja ja päätoimista henkilökuntaa. Kansalaisopistot ovat jossain määrin lähteneet mukaan työvoimapolitiittisen koulutuksen järjestämiseen ja monenlaiseen projektitoimintaan, josta päätoiminen henkilöstö vastaa.

Kansalaisopistoverkosta on alueopistojen muodostamisen myötä esitetty arvioita, jotka toteutuessaan saattaisivat merkitä kunnallisen tuen lopettamista kansalaisopistolta (ks. www.sivistys.net. 20.10.2008: keskustelu Joensuun seudun opiston kunnallisesta tuesta).

Kansanopistot

Kansanopistoja on 89, joista ruotsinkielisiä on 17. Lähes kaikki kansanopistot ovat yksityisiä; opistoista kuusi on kunnallisia. Kun pari opistoa siirtyi yhteisen ylläpitäjän ylläpidettäväksi, omistajien määrä on 88. Muutama kansalaisopisto ja kansanopisto toimivat yhdessä.

Yksityiset kansanopistot voidaan ryhmitellä aatteellisen taustan mukaan neljään tyyppiin (esim. Koskinen 2003, 30):

- maakuntaopistot/grundtvigilaiset opistot: 36 opistoa
- kristilliset opistot: 36 opistoa
- yhteiskunnalliset opistot: 3 opistoa
- muut järjestöopistot: 14 opistoa.

Joitakin opistoja lukuun ottamatta kansanopistot ovat sisäoppilaitoksia. Opistot ovat itse korostaneet internaattitoimintaa merkittävänä pedagogisena elementtinä. Kansanopistoissa opiskelijat asuvat opistossa, millä on luonnollisesti suuri merkitys opetushenkilökunnan työhön.

Aiempi lainsäädäntö edellytti henkilökunnan asumista opistolla, jolloin opiskelijat sekä opettajat ja muu henkilökunta perheineen muodostivat opistoyhteisön. Nykyinen lainsäädäntö ei enää velvoita opettajia asumaan oppilaitoksen yhteydessä, vaan on siirrytty malliin, jossa asuntoloissa on tarvittaessa palkattua henkilökuntaa vastaamassa asuntolan toiminnasta. Vaikka lain kirjain on muut-

tunut, monissa kansanopistoissa henki on edelleen se, että koko opiston henkilökunta on kasvatusvastuussa. Tähän käytännöstä juontuvaan toiminta-ajatukseen perustuu myös toimisto-, kiinteistö- ja keittiöhenkilökunnan palkkauksen määräytyminen Yksityisen opetusalan TES:en mukaan. Opistojen yhtiöittämisen myötä tämä on jo osittain muuttunut joidenkin opistojen ulkoistaessa kiinteistö- ja keittiöpalveluitaan.

Kansanopistoa oppimisympäristönä leimaa se, että se muodostuu sisäoppilaitoksesta ja siihen kuuluvista kiinteistöistä. Opistoympäristö tarjoaa monipuolisia menetelmällisiä mahdollisuuksia opetukseen.

Opistojen taustayhteisöt edustavat erilaisia aatteellisia järjestöjä. Osa taustayhteisöistä on olemassa vain opiston ylläpitäjän roolissa (kannatus- ja tukiyhdistykset), toiset taas toimivat vain sivutoimisesti opiston ylläpitäjinä (esim. ammattiyhdistykset). Taustayhteisön sitoutuneisuus määrittää myös opettajien työtä. Kansanopistoissa opiskelu on rytmitetty lukuvuoden ja työviikon mukaisesti. Opiskelu on päätoimista ja pitkäkestoista. Viikonloppu-, ilta- ja kesätoiminta on kuitenkin lisääntynyt, joten vaikka opettajat ovat vapautuneet ilta- ja viikonloppupäivystyksestä, työ on muutoin muuttumassa monimuotoisemmaksi. Opistoilla on paineita myös varainhankintaan projektirahoituksen ja opiston tilojen tehostetun käytön avulla. Opettajien ja rehtoreiden paineet markkinoida tiloja ulkopuolisten käyttöön ovat lisääntyneet.

Kansanopistojen päätehtävä on edelleen yleissivistävä, mutta sen rinnalla on ryhdytty monissa opistoissa antamaan yhä enemmän ammatillista koulutusta. Muutamien opistojen ylläpitäjät ovat mukana Humanistisessa ammattikorkeakoulussa.

Kuten Vahervan ym. (2006) arviointiraportissa kuvataan, kansanopistojen opetus on hyvin monialaista. Yhtä tai kahta suurta alaa ei oikeastaan ole, vaan suurimpienkin alojen opetus on alle kymmenesosa kaikista annetuista opetus-tunneista. Noin puolet opetus-tunneista jakautuu kahdeksan suurimman opetus-alan kesken seuraavasti:

- teologia 9 % tunneista
- musiikki 9 % tunneista
- kuvataide 8 % tunneista
- kädentaidot 7 % tunneista
- viestintä 7 % tunneista
- kansalaistoiminta 5 % tunneista
- englannin kieli 5 % tunneista
- teatteri ja tanssi 4 % tunneista.

Osa kansanopistoista järjestää vapaan sivistystyön lisäksi perus- ja lukio-opetusta. Niin kutsutuilla kansanopistokympeillä (kansanopistoissa lisäopetuksena

tarjottava peruskoulun kymppiluokka peruskoulun päättäneille) opiskelijalla on mahdollisuus kiinnostuksensa mukaisesti ainevalintoihin. Vuonna 2007 perusopetuksen järjestämislupa oli 27 kansanopiston ylläpitäjällä. Lukio-opetuksen järjestämislupa oli kuudella kansanopiston ylläpitäjällä (Opm 2009:12).

Kansanopistoissa oli vuonna 2007 yhteensä 1 810 maahanmuuttajien suunta-vaivapintoihin osallistunutta opiskelijaa.

Muutamilla kansanopistoilla on ollut viime vuosina suuria taloudellisia ongelmia, minkä vuoksi ainakin yhden kansanopiston toiminta on lopetettu toistaiseksi vuonna 2006, ja kahden muun opiston ylläpitäjä on harkinnut toiminnan lopettamista (Jyrki Ijäksen haastattelu 10.10.2008).

Kesäyliopistot

Kesäyliopistot tulivat vapaan sivistystyön piiriin vuoden 1998 lain muutoksella. Kesäyliopistoja on 20. Kahdella kesäyliopistolla on kaksi päätoimipaikkaa. Kesäyliopistojen omistajina ovat pääosin yksityiset yhdistykset ja säätiöt (16) sekä toisaalta kuntayhtymät (4). (Vaherva ym. 2006.)

Kesäyliopistojen toiminta liittyy yhtäältä korkeakoululaitokseen ja toisaalta alueelliseen kehittämiseen. Koulutuksen toteuttajina kesäyliopistot ovat ennen kaikkea eräänlaisia välittäjäorganisaatioita. Ne toimivat pienellä vakituisella henkilöstöllä vuokratiloissa. Omaa opetushenkilöstöä ei juuri ole, vaan opettajina toimivat luennoitsijat ovat oman alansa asiantuntijoita – yleensä yliopistojen opetushenkilökuntaa ja tutkijoita. Luonnollisesti kesäyliopistojen opettajien ja kouluttajien työoloja määrittää vahvasti heidän tuntiopettajan asemansa.

Opiskelijoiden motiivina on tulla suorittamaan arvosanoja, avoimen yliopiston opintoja tai ammatillista lisäkoulutusta. Oppilaitosten koulutus jakaantuu karkeasti ottaen kahtia: ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja avoimen yliopiston opetukseen. Kolmasosa kesäyliopistojen koulutuksesta on kieltenopetusta. Muiden alojen osuus on selvästi vähäisempi. Yli puolet opetuksesta liittyy viiteen suurimpaan opetusalaan seuraavin osuuksin:

- kielet 30 %
- terveysala 7 %
- opetus ja kasvatusta 6 %
- matematiikka 5 %
- sosiaaliala 5 %.

Kesäyliopistoissa oli vuonna 2007 yhteensä 1 200 maahanmuuttajien suunta-vaivapintoihin osallistunutta opiskelijaa. Vuonna 2007 tehdyn selvityksen (Taski-

nen 2007) mukaan kesäyliopistojen toisen päätehtävän, avoimen yliopiston, opiskelijamäärät kääntyivät laskuun vuonna 2004.

Kesäyliopistojen toiminta on laajentunut käsittämään koko lukuvuoden niin, että kesäkauden ulkopuolisen koulutuksen osuus on nykyisin noin puolet kaikesta vuotuisesta opetuksesta. Opiskelijamaksujen osuus oppilaitoksen rahoituksesta on kesäyliopistoissa suurempi kuin vapaan sivistystyön muissa oppilaitosmuodoissa.

Liikunnan koulutuskeskukset

Kesäyliopistojen tavoin liikunnan koulutuskeskukset (aikaisemmin urheiluopistot) siirrettiin vapaan sivistystyön lainsäädännön piiriin vuoden 1999 alusta lukien. Oppilaitosmuodon tausta viittaa vahvasti juuri vapaan sivistystyön tehtäviin, ja perustajina olivat pääosin erilaiset liikunta- ja yhteiskunnalliset järjestöt. Joidenkin opistojen perustajana on ollut valtakunnallinen naisjärjestö.

Liikunnan koulutuskeskukset ovat kansanopistojen tapaan sisäoppilaitoksia. Tuki kiinteistöjen rakentamiseen ja ylläpitoon tulee opistoille veikkausvoittovaroista. Oppilaitosten käytössä on erilaisia liikuntapaikkoja, jotka ovat myös urheiluseurojen, matkailijoiden ja lähialueen asukkaiden käytössä.

Liikunnan koulutuskeskukset jakaantuvat valtakunnallisiin (11 oppilaitosta) ja alueellisiin (kolme oppilaitosta). Yhteensä oppilaitoksia on 14. Ruotsinkielisiä liikunnan koulutuskeskuksia on kaksi. Suurin osa liikunnan koulutuskeskuksista on yksityisiä ja säätiöpohjaisia. Yksi on kunnallisessa omistuksessa.

Oppilaitosten koulutus jakaantuu neljään pääryhmään, joita ovat:

- vapaan sivistystyön koulutus
- ammatillinen peruskoulutus
- ammatillinen lisäkoulutus ja
- maksupalvelukoulutus.

Liikunnan koulutuskeskusten perustoimintaa on vuodesta 1936 lähtien alkanut liikunnanohjaajien koulutus, joka oli alun alkaen tarkoitettu kuntien, järjestöjen ja liikelaitosten liikunnan ohjaajille. Sen käyneillä oli mahdollisuus hakeutua lajikohtaisen koulutuksen jälkeen muun muassa valmentajiksi. (Suomen Urheiluopisto 80 vuotta 2007.)

Kahdellatoista valtakunnallisella liikunnan koulutuskeskuksella on lupa ammatillisen peruskoulutuksen järjestämiseen, ja kaikilla on lupa antaa ammatillista lisäkoulutusta. Kaksi oppilaitosta – Eerikkilän urheiluopisto ja Vuokatin urheiluopisto – antaa vain vapaan sivistystyön koulutusta.

Liikunnan koulutuskeskusten toiminnan volyyymi lasketaan opiskelijavuorokausina. Liikunnan koulutuskeskusten opiskelijavuorokausista viidesosa luokituu vapaan sivistystyön opetuksiksi. Muutamilla oppilaitoksilla on huippu-urheilun valmennustehtävä, mikä omalla tavallaan erottaa nämä oppilaitokset muista. Monella liikunnan koulutuskeskuksella on perinteisen koulutustehtävän lisäksi myös liikuntaan liittyvää liiketoimintaa.

Liikunnan koulutuskeskusten antama vapaan sivistystyön koulutus puolestaan jakautuu kuuteen ryhmään, joita ovat:

- lapsi- ja nuorisokoulutus
- vammaisten liikuntakoulutus
- kansalaisjärjestöjen liikuntakoulutus
- aikuiskoulutus
- huippu-urheilu ja
- muu koulutus.

Alueellisten liikunnan koulutuskeskusten osuus vapaan sivistystyön koulutuksesta oli 53 % vuonna 2006 (Mirja Virtalan haastattelu 3.3.2009).

Käytännössä vapaa sivistystyö liikunnan koulutuskeskuksissa on ennen kaikkea yhtäältä omaa kurssituotantoa ja toisaalta yhteistyökoulutusta urheilun lajiliittojen ja urheiluseurojen kanssa.

Opintokeskukset

Opintokeskuksia on yksitoista. Ne edustavat niin kutsuttua järjestöllistä sivistystyötä. Vapaasta sivistystyöstä annetun lain mukaan ne toimivat valtakunnallisina aikuisoppilaitoksina. Kaikkien omistaja on yksityinen järjestö, yhdistys tai vastaava. Opintotoiminta toteutetaan pääosin aatteellisen järjestötoiminnan yhteydessä. Osa opintokeskuksista on niin kutsuttuja yhteiskunnallisia oppilaitoksia, millä tarkoitetaan sitä, että niiden taustayhteisöinä on poliittisia puolueita, ammattiliittoja tai muita poliittisia järjestöjä. Opintokeskusten taustayhteisöistä yli puolet on poliittisia järjestöjä.

Opetusta järjestetään valtakunnallisesti opintokerhoina ja kurssimuotoisesti. Opintokerhotoiminnassa opintokeskusten henkilöstön rooli on koordinoida toimintaa ja innostaa kansalaisia (käytännössä jäsenyhdistyksiä) perustamaan opintokerhoja, joissa osanottajat itse toimivat opettajan roolissa. Opetushenkilöstö toimii sekä koulutusohjelmien suunnittelijoina ja kouluttajina. Työikäiselle väestölle suunnattu koulutustoiminta toteutetaan ilta- ja viikonloppukoulutuksena. Opetusta on viety yhä enemmän myös verkkoon, ja muutokset järjestöjen yhteiskunnallisessa roolissa vaikuttavat myös opintokeskusten toimintaympäristöön.



Käytännössä opintokeskusten toiminta koordinoidaan aluekeskuksista. Painopiste on Länsi- ja Etelä-Suomessa, missä on valtaosa aluetoimistoista. Aluekeskusten henkilöresurssit ovat aika vaatimattomat.

Opintokeskus on jonkun sivistysliiton koulutusorganisaatio, jonka tehtävänä on tuottaa koulutuspalveluita jäsenjärjestöille, mikä on merkittävä asia myös opetushenkilöstön työn kannalta.

Opintokeskusten koulutuksesta selvästi suurin ja tärkein opintoala liittyy kansalais- ja järjestötoimintaan (Vaherva ym. 2006). Toinen suuri luokka ovat taideaineet (teatteri ja tanssi, musiikki, kuvataide), jotka kattavat noin neljäsosan koulutuksesta:

- kansalais- ja järjestötoiminta 16 %
- teatteri ja tanssi 12 %
- terveysala 9 %
- musiikki 8 %
- opetus ja kasvatus 8 %
- tietotekniikka 6 %
- käden taidot 6 %
- palo- ja pelastusala 4 %
- kuvataide 3 %
- sosiaaliala 3 %.

Vuonna 2007 opintokeskusten piirissä oli 2 490 opiskelijaa maahanmuuttajien suuntaviivaopintoinnoissa.

3.2 Opetushenkilöstö

Opettajasta käytetään vapaassa sivistystyössä muun muassa nimikkeitä opettaja, kouluttaja, aikuiskouluttaja, lehtori, päätoiminen tuntiopettaja, tuntiopettaja, suunnittelija ja koulutus suunnittelija sekä koulutus päällikkö. Jokisen 2000-luvun alussa tekemän tutkimuksen mukaan yleisin, ja opettajien itsensä parhaana pitämä, nimike on *aikuisopettaja* (Jokinen 2002). Nimikkeet ja käytännöt eri työmuodoissa eroavat toisistaan. Kesäyliopistoilla ja osalla opintokeskuksista ei ole lainkaan omia päätoimisia opettajia. Opetushallinnon käyttämä käsite on ”opetushenkilöstö” tai ”opetushenkilökunta” erotuksena muusta henkilökunnasta, jota oppilaitoksilla aina on jonkin verran (vähiten kansalais- ja työväenopistoilla).

Nimiketilanne ei ole olennaisesti muuttunut 2000-luvun aikana. Aikuisopettaja tai opettaja on edelleen yleisin ammattinimike. Kansalais- ja työväenopistoissa on vakiintunut nimike ”suunnittelija-opettaja” osoituksena tehtävien painopisteen muutoksesta enemmän suunnittelun suuntaan.

Kuten edellä on kuvattu, vapaan sivistystyön oppilaitoksissa annetaan vuodessa lähes kolme miljoonaa opetustuntia. Yksin kansalaisopistoissa annetaan vuodessa kaksi miljoonaa opetustuntia. Toiseksi eniten opetusta tarjoavissa kansanopistoissa annetaan noin puoli miljoonaa opetustuntia. Myös tuntimäärällä mitaten kesäyliopistot ovat vapaan sivistystyön pienin työmuoto noin 50 000 opitunnilla vuodessa.

Tilastokeskus toteuttaa opetusministeriön toimeksiannosta ja rahoittamana joka kolmas vuosi opettajia koskevan kattavan tiedonkeruun. Näiden tiedonkeruiden avulla on tarkoitus saada tilastollinen kuva opetushenkilöstön määrästä sekä opettajakunnan sukupuoli-, ikä-, kelpoisuus- ja koulutusrakenteesta. Viimeisimmän tiedonkeruun Tilastokeskus toteutti kyselynä maaliskesäkuussa 2008. Kyselyyn vastasi 87,5 prosenttia kohderyhmiin kuuluneista oppilaitoksista. Vapaan sivistystyön osalta vuoden 2008 opettajatiedonkeruu osoitettiin 338 oppilaitokselle. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 303 oppilaitosta. Vastausprosentti 90 on erittäin hyvä. Vastaava tiedonkeruu suoritettiin edellisen kerran vuonna 2005.

Tilastokeskuksen kyselyyn vastanneissa vapaan sivistystyön oppilaitoksissa opetti kevätlukukaudella 2008 kaikkiaan 1 467 opettajaa. Lähes 92 prosenttia opettajista toimi kansalaisopistoissa ja kansanopistoissa. Yli 73 prosentilla opettajista ensisijaisesti opettava aine sijoittui kulttuurialalle sekä humanistiselle ja kasvatusalalle. Kaikissa oppilaitosmuodoissa opettajakunnan enemmistö (51–76 %) on naisia. On huomattava, että Tilastokeskuksen tiedonkeruu ei kata kaikkia vapaan sivistystyön opettajia. Myös useilta muilta osin Tilastokeskuksen tiedot ovat puutteellisia tai virheellisiä. Kyselyn tiedot koskevat päätoimista opetushenkilöstöä. Tilastokeskuksen tiedonkeruun ulkopuolelle jää muun muassa suuri tuntiopettajien joukko, joka on vapaan sivistystyön suurimmassa oppilaitostyyppissä eli kansalaisopistoissa erittäin merkittävä osa opetushenkilöstöä. Karkeasti arvioiden kansalaisopistojen opetuksesta noin kaksi kolmasosaa annetaan tuntiopettajien toimesta.

Kuten Tilastokeskuksenkin keräämät tiedot osoittavat, vapaan sivistystyön henkilöstö on naisvaltaista. Kolme neljäsosaa kansalaisopistojen päätoimisesta opetushenkilöstöstä oli naisia vuonna 2008. Vapaassa sivistystyössä vallitsee kuitenkin samanlainen sukupuolten välinen hierarkia kuin muuallakin työelämässä. Mitä ylemmäs henkilöstöhierarkiassa mennään, sitä suuremmaksi kasvaa miesten osuus. Rehtoritasolla kansanopistot ja liikunnan koulutuskeskukset ovat selkeimmin miesvaltaisia. Myös opintokeskuksissa rehtorien/johtajien enemmistö on miehiä. Tilastokeskuksen keräämien ja julkaisemien tietojen yksi luokitusongelma on ryhmä ”päätoimiset tuntiopettajat”, joita vapaassa sivistystyössä ei ole säädösten mukaan olemassakaan. Tältä osin Tilastokeskuksen luokittelu ei sovellu lainkaan vapaan sivistystyön opettajien tilastointiin, vaan on omiaan vain lisäämään sekaannusta henkilöstön määrää ja rakennetta kuvaaviin tietoihin.

Tässäkin arvioinnissa vapaan sivistystyön henkilöstörakennetta ja eri henkilöstöryhmien määrää joudutaan arvioimaan myös muiden kuin Tilastokeskuksen tietojen pohjalta.

Päätoimista opetushenkilöstöä on eniten kansanopistoissa (noin 700–800 henkeä) ja kansalaisopistoissa (noin 600 henkeä). Varsinkin kansalaisopistojen päätoimisen henkilöstön määrä oli jo 1990-luvulla selvästi vähenevä. Kansanopistoissa on keskimäärin 5–10 päätoimista opettajaa opistoa kohti. Suurimmissa kansanopistoissa on parikymmentä päätoimista opettajaa.

Kesäyliopistoissa ei ole päätoimisia opettajia lainkaan. Kesäyliopistoissa on päätoimista henkilöstöä esimerkiksi koulutussuunnittelijan nimikkeellä. He suunnittelevat kesäyliopistojen koulutuksen ja kurssit, joiden opettajina käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita esimerkiksi yliopistoista. Opintokeskuksissa voi olla päätoimisen opettajan luonteisia toimihenkilöitä. Liikunnan koulutuskeskuksissa työskentelee arviolta noin 100 vapaan sivistystyön päätoimista opettajaa, suurin osa opettajista työskentelee ammatillisen koulutuksen puolella. Vapaassa sivistystyössä työskentelee nykyisin arviolta noin 1 700–2 000 päätoimista opetushenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää.

Päätoimisista opettajista selvästi eroava ryhmä ovat tuntiopettajat, joita on kaikissa oppilaitosmuodoissa. Kaikkea henkilöstökoulutusta kuvaavan säännönmukaisuuden mukaisesti tilapäiset ja määräaikaiset – ei vakituksessa ja päätoimisessa työsuhteessa olevat – työntekijät eivät pääse työnantajan kustantamaan koulutukseen yhtä hyvin kuin vakituinen henkilöstö. Vapaassa sivistystyössä tuntiopettajat ja sivutoimiset kouluttajat jäävät usein työnantajan tarjoaman koulutuksen ulkopuolelle. On perusteltua kysyä, miten heidän osaamisensa pysyy ajan tasalla.

Tuntiopettajien määrän arvioiminen on erittäin vaikeata. Kansalaisopisto toiminnan historiatutkimuksen mukaan kansalaisopistojen tuntiopettajia oli 1970-luvun puolivälissä yhteensä noin 17 000 (Huuha 1990, 446). Kun otetaan huomioon kansalaisopistojen opetustuntien määrän voimakas kasvu varsinkin 1980-luvulla sekä muiden oppilaitosmuotojen tuntiopettajat, voidaan vapaan sivistystyön tuntiopettajien määräksi arvioida noin 25 000–30 000.

Tilastokeskus ei ole tiedonkeruissaan tiedustellut tuntiopettajien koko määrää. Tuntiopettajat ovat niin heterogeeninen joukko, että siitä ei ole helppoa saada otetta. Tuntiopettajien vuotuiset tuntimäärät vaihtelevat paljon. Jotkut tuntiopettajat antavat viikossa saman määrän opetustunteja kuin toiset koko vuonna.

Tuntiopettajien joukko ulottuu harvakseltaan luentokeikkoja tekevistä aina hyvinkin säännöllisesti lukuisia kursseja vetäviin opettajiin. Vapaan sivistystyön tuntiopettaja palkataan työvuodeksi tai lyhyemmäksi aikaa ja hänelle maksetaan palkka vain pidetyiltä opetustunneilta. Muusta työstä maksetaan joko opetustuntipalkka tai joku muu sovittu korvaus. Niin kutsutun päätoimisen tuntiopettajan nimike vaihtelee oppilaitosmuodosta riippuen. Ominaista vuoden työsuhteeseen

otettavalle päätoimiselle tuntiopettajalle on se, että hänen palkkansa jaetaan 12 kuukaudelle tai kuukausipalkan perusteena oleva rahamäärä vastaa laskennallisesti 12 kuukaudelle jaettua palkkaa. Perusopetuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa päätoimisen tuntiopettajan tuntimäärä on 16 tuntia.

Vapaassa sivistystyössä säädöspohjaista päätoimisen tuntiopettajan nimikettä ei siis ole, mutta käytännössä osa tuntiopettajista saattaa itse arvioida työnsä päätoimiseksi. Vertailtaessa eri koulutusmuotojen henkilöstörakenteita keskenään työn määrittäminen päätoimiseksi subjektiivisen kokemuksen perusteella on tietenkin käyttökelvoton.

3.3 Työolot ja työtä määrittävät tekijät

Tutkimuksen rahoittajien ja tutkijoiden kiinnostus eri ammattiryhmien työhön kuvastaa ainakin osittain sitä, kuinka merkitykselliseksi, yhteiskunnallisesti tärkeäksi ja arvostetuksi eri ammattiryhmät koetaan. Nykyisin tutkimuskohteiden valintaan vaikuttaa myös kohteen oletettu median ja suuren yleisön kiinnostus eli se, kuinka hyvin tutkija saa tutkimuksen ja sen raportoinnin kautta sanomaansa julkisuuteen. Vapaan sivistystyön opettajista, heidän työstään ja työoloistaan tehdyt tutkimukset jäivät määrältään jälkeen monia muita opettajaryhmiä (esimerkiksi peruskoulunopettajia ja yliopisto-opettajia) koskevasta tutkimuksesta. Ehkä vapaa sivistystyö ja sen opettajat eivät ole erityisen ”mediaseksikäs” aihe. Suurin osa vapaata sivistystyötä koskevista tutkimuksista on tehty sen suurimmista oppilaitosmuodoista, kansalaisopistoista ja kansanopistoista. 1990-luvulla ilmestyi kaksi kansalaisopistoa (Sihvonen 1996; Leistevuo 1998) ja 2000-luvulla muutamia kansalaisopistoa (mm. Jokinen 2002) ja kansanopistoa koskevaa väitöskirjaa (Tuomola-Karp 2005; Koskinen 2003).

Kansalaisopistot

Kansalaisopistoissa oli päätoimisia opettajia suhteellisen vähän aina 1970-luvulle saakka, mistä alkaen virkoja ja toimia perustettiin huomattavasti lisää. Kasvu pysähtyi 1990-luvun lamavuosiin, ja 1990-luvun lopulla opettajien määrä oli selvässä laskussa. Enimmillään päätoimisia opettajia oli noin 800 lukuvuonna 1988–89. (Jokinen 2002, 44–45.) Kouluhallituksen tilaston mukaan päätoimisia opettajia oli 1980-luvun puolivälissä keskimäärin 2,2 opettajaa opistoa kohti. Suurissa opistoissa oli keskimäärin 4,2 opettajaa (Katajisto 1987; Suomen Kunnat 20/1987). Oletettavasti tilanne on tätä nykyä suunnilleen samanlainen.

Vuonna 2001 tuli kansalaisopistojen virkaehtosopimukseen *suunnittelijaopettajan* nimike, millä tunnustettiin opettajan työn muuttuminen erityisesti

1990-luvun koulutuksen markkinoiden kehittymisen myötä niin, että suunnitellun osuus vahvistui perinteisen opetuksen rinnalla (Jokinen 2002, 46).

Päätoimisen opettajan opetusvelvollisuus on opetusalaista riippuen enimmillään 530–580 tuntia vuodessa. Muu työvelvollisuus on 350 tuntia vuodessa. Suunnittelija-opettajien kokonaistyövelvollisuus vuodessa on 1 200 tuntia.

Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n muutama vuosi sitten tekemän selvityksen mukaan kansalaisopiston opettajan tekemä niin sanottu ”muu työ” koostui seuraavista tehtävistä (Manninen 2002):

- opetuksen suunnittelu
- oppimateriaalien teko
- hallintoon liittyvät tehtävät
- tilaisuuksien järjestäminen
- kokoukset.

Ilmeisesti tämän ”muun työn” sisältö ei ole olennaisesti muuttunut viime vuosina.

Tuntiopettajat opettavat suurimman osan kansalaisopistojen opetustuntien määrästä. Tuntiopettajien tehtäviin ei kuulu muuta kuin tuntien valmistelu, opetusjärjestelyt ja opettaminen. Käytännössä he ovat kuitenkin osallistuneet myös muihin oppilaitoksen toiminnan kannalta tarpeellisiin tehtäviin, kuten opetustilojen järjestyksessä pitämiseen, näyttelyiden rakentamiseen ja musiikkiesityksiin. Kuntasektorilla meneillään oleva työn vaativuuden arviointi koskee myös tuntiopettajia, jotka opettavat yli 15–16 tuntia viikossa. Tässä yhteydessä joudutaan pohtimaan, mitkä tehtävät sisältyvät opetustunneista saatavaan tuntipalkkaan ja mitkä tehtävät korvataan tämän lisäksi erikseen.

Salon (2007) tutkimuksen mukaan ruotsinkielisten opistojen tuntiopettajilla on keskimäärin 2,6 kurssia lukuvuodessa. Keskimääräinen kurssimäärä vaihtelee suuresti eri puolilla maata. Uudellamaalla opettajilla on keskimäärin 3,8 kurssia ja Turun seudulla keskimäärin 1,9 kurssia vuodessa. Melkein puolella tuntiopettajista on vain yksi kurssi vuodessa. Salon tutkimuksessa noin kolmasosa tuntiopettajista oli ollut opistossa 2–5 vuotta. Yli 10 vuotta samassa opistossa opettaneita oli niin ikään noin kolmasosa.

Aaltonen ym. (1988) ovat todenneet, että tuntiopettajan ”lähiyhteisö” on pikemmin oma opintoryhmä kuin opisto, koska hän ei osallistu esimerkiksi päätoimisen opetushenkilökunnan kokouksiin. Muutoinkin Aaltonen ym. pitävät tuntiopettajan työsuhdetta monella tavalla erikoisena muun muassa siksi, että hän on opistolla usein vain muutaman tunnin viikossa ja palkka maksetaan vain pideytyistä tunneista. *Keskeinen kysymys tuntiopettajan työolojen kannalta on se, miten hänet kyetään ja halutaan sitouttaa koko opistoyhteisöön.* Kyseinen tutkimus on jo vanhahko, mutta toisaalta sen keskeinen sanoma lienee kuitenkin edelleen

ajankohtainen: sivutoimisen tuntiopettajan lähiyhteisö on oma opintoryhmä ja side oppilaitokseen muilta osin etäinen. Vaikka Aaltosen tutkimus koskee vain kansalaisopistojen tuntiopettajia, sama kysymyksenasettelu voidaan ulottaa koskemaan tuntiopettajia vapaassa sivistystyössä yleisestikin.

Opettajan tehtävät ovat erilaiset suurissa ja pienissä opistoissa. Toisaalta opettajan tehtävät ovat erilaiset myös kaupunkimaisissa olosuhteissa ja pinta-alaltaan suurissa haja-asutetuissa kunnissa, jossa opettajat joutuvat usein matkustamaan paljon opiston eri toimipisteiden välillä. Nykyään vain harvoissa kansalaisopistoissa opettajan työ keskittyy yhteen toimipisteeseen.

Kansanopistot

Kansanopistot toteuttavat kasvatus- ja opetustehtävänsä pääsääntöisesti yhteisöpedagogisin menetelmin ja sisäoppilaitosmuotoisesti.

Tyypillisesti kansanopisto muodostaa kampuksen, missä järjestetään vapaan sivistystyön koulutuksen lisäksi (rinnakkain, osin sisäkkäin) yleissivistävää koulutusta (perusopetus, lukio-opetus), ammatillista peruskoulutusta, ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta, ammattikorkeakouluopetusta sekä avoimen ammattikorkeakoulun ja avoimen yliopiston opetusta.

Kansanopistot ovat tarkistaneet tehtäväkäsitystään, asemaansa ja rooliaan vapaan sivistystyön kentällä yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten seurauksena. Monien kansanopistojen toiminta on suuntautunut yhä enemmän ammatilliseen koulutukseen, ja samalla ne ovat erikoistuneet entisestään, mikä on vaikuttanut myös opetushenkilökunnan rakenteeseen ja opetusalaan. (Opm 2009:12.)

Opistot käyttävät opetustyössä muun muassa lähi-, etä- ja monimuotokoulutuksen menetelmiä sekä työssäoppimisen ja ammatillisten näyttöjen ohjausta. Kansanopiston opettaja opettaa yleensä sekä yleissivistävässä että ammatillisessa koulutuksessa.

Kansanopistojen erityisluonteen vuoksi kasvatus- ja opetustyöhön osallistuu suoraan tai välillisesti opistojen koko henkilökunta. Menneinä vuosina niin oppilaat kuin opettajat asuivat oppilaitoksen yhteydessä, ja opetushenkilöstö oli kaiken aikaa vastuussa opiskelijoista. Kun opettajien velvollisuus asua internaatissa poistui, tiivis yhteisöllisyys alkoi höllentyä.

Päätoimisten opettajien määrä on myös kansanopistoissa vähentynyt viime vuosina. Päätoimisia opettajia on kansanopistoissa 700–800.

Kansanopiston opettajien työajan ja palkkauksen osalta työ- ja virkaehtosopimus jakaa opistot kahteen ryhmään: perinteistä työaika noudattaviin ja kokonaistyöajassa oleviin opistoihin. Perinteistä työaika noudattavien opistojen opettajien kokonaistyövelvollisuus on opetusaineista riippuen 700–870 opetus tuntia vuodessa.



Opetustunteina suoritettavaan työvelvollisuuteen sisältyy opetuksen valmistelu samoin kuin opetukseen kuuluvien kertausten, kokeiden ja muiden tehtävien valmistelu ja korjaus sekä osallistuminen opettajien kokouksiin. Opettajan muuhun työvelvollisuuteen kuuluvia tehtäviä ovat sisäoppilaitoksen luonteesta juontuvat kasvatukselliset, ohjaus-, valvonta- ja huoltotehtävät.

Liikunnan koulutuskeskukset

Liikunnan koulutuskeskukset ovat profiloituneet myös huippu-urheiluun, mutta ruumiinkulttuurin yleinen edistäminen, terveyskasvatuksen jakaminen ja terveiden elämäntapojen juurruttaminen väestöön kuuluvat kuitenkin perinteiseen vapaaseen sivistystyöhön.

Liikunnan koulutuskeskuksissa vapaan sivistystyön opettajat ovat joko vakituisia opettajia, tuntiopettajia tai kurssikohtaisesti palkattuja opettajia. Koska liikunnan koulutuskeskukset ovat sisäoppilaitosmuotoisesti toimivia kampuksia, päätoiminen opetushenkilöstö toimii yleensä myös ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen lisäkoulutuksen opetustehtävissä. Opettajien työ ei niinkään rajaudu koulutusmuodon mukaan vaan osaamisen perusteella. Erityisesti tuntiopettajien palkkaaminen perustuu heidän erityisosaamiseensa. Vapaan sivistystyön opettajilta vaaditaan soveltuvuuden ja innostavuuden lisäksi oman alueensa erikoiskoulutusta ja tuntemusta. Liikunnan koulutuskeskusten opettajien osaamisella voi olla kysyntää useissa koulutusmuodoissa. Suuremmissa opistoissa jako ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön opettajien (ohjaajien) välillä on selkeä. Pienemmissä opistoissa sama henkilökunta toimii yli sektorirajojen niin ammatillisella kuin vapaan sivistystyön puolella. (Mirja Virtalan haastattelu 3.3.2009.)

Päätoimisten vapaan sivistystyön opettajien määrä on yleensä liikunnan koulutuskeskuksissa suhteellisen pieni. Pääosan opetuksesta vapaassa sivistystyössä antavat kansalaisopistojen tapaan tuntiopettajat, joista monien työsuhte on pitkäaikainen. Lisäksi suuri osa opettajista on vaihtuvia (Leena Kaivolán haastattelu 10.12.2008).

Opettajista käytetään myös usein nimitystä ”ohjaaja”, koska monet heistä ovat koulutukseltaan liikunnanohjaajia. Heidän työnsä on sisällöltään enemmän ohjausta kuin opetusta. Urheiluun liittyvässä kurssitoiminnassa opettajina voi olla myös valmentajia. Opetushenkilöstön yleisin nimike on opettaja. Esimerkiksi lehtoreita tai koulutuspäälliköitä ei liikunnan koulutuskeskuksissa ole.

Kesäyliopistot

Kesäyliopistoissa ei ole omaa opetushenkilökuntaa. Vuonna 2007 kesäyliopistoissa oli noin 4 000 sivutoimista kouluttajaa ja opettajaa. Kesäyliopistojen opettajista 39 % toimi avoimessa yliopisto-opetuksessa ja 61 % vapaan sivistystyön koulutuksessa. Kouluttajat ja opettajat palkataan kurssi- ja koulutusohjelmakohtaisesti, eikä heiltä ei vaadita pedagogista kelpoisuutta. Korkeakoulututkinnon katsotaan takaavan opetuksen laadun. Avoimen yliopiston opetuksessa opettajat ovat yliopistojen opettajia ja vapaan sivistystyön koulutuksessa (sisältäen ammattillis-sivistävän koulutuksen) eri sisältöalueiden asiantuntijoita. (Suomen Kesäyliopistot r.y. 2008; Mika Nirvin haastattelu 12.10.2008.)

Kesäyliopistojen rooli erityisesti avoimen yliopiston toteuttajana on kasvanut viime vuosina. Ne ovatkin ylivoimaisesti suurin avoimen yliopiston opintojen järjestäjä vapaan sivistystyön oppilaitoskentässä.

Avoimen yliopisto-opetuksen opettajista kolmasosalla oli yliopistollinen jatkotutkinto vuonna 2007. Heistä 13 % oli professoreita ja dosentteja sekä loput 22 % muita yliopistollisen jatkotutkinnon (vähintään lisensiaattitutkinnon) suorittaneita. Yli puolella (57 %) opettajista oli korkeakoulututkinto. Kesäyliopistojen avoimen yliopisto-opetuksen opettajat ovat yliopistojen omia opettajia. Kesäyliopistojen oman hallintohenkilökunnan osuus avoimen yliopiston opettajista oli 0,3 %.

Kesäyliopistot ovat alueellisia koulutusorganisaatioita, jotka käyttävät pääsääntöisesti toimipaikkakuntansa ulkopuolisia kouluttajia ja opettajia. Kesäyliopistojen opettajakunnasta hieman yli neljäsosa asuu kesäyliopiston omalla paikkakunnalla. Opettajista 2,3 % oli ulkomaalaisia.

Kesäyliopistojen opettajien työstä ei juuri ole tutkimuksia, mutta esimerkiksi Martikainen (2005) on Tampereen kesäyliopiston 20-vuotishistoriikissa tuonut haastattelujen pohjalta esiin joitakin piirteitä, jotka ovat leimallisia nimenomaan kesäyliopistojen sivutoimisille opettajille. Martikaisen mukaan kesäyliopiston opettajan työssä, avoimen yliopiston puolella, korostuu vahva asiantuntemus opetettavasta aineesta, tutkimuskokemus, sujuva esitystaito sekä kyky ottaa aikuisopiskelijat huomioon. Tärkeää on ollut myös kyky luoda opintoryhmään hyvä, oppimisen mahdollistava ilmapiiri. Opettaja ei voi tukeutua vain auktoriteettiin, vaan tunnit pitää valmistella hyvin. Koska kurssimaksut ovat suhteellisen suuret, opiskelijat asettavat opettajille myös laatuvaatimuksia. Opiskelija odottaa kurseista hyötyä itselleen.

Opintokeskukset

Vapaan sivistystyön muista oppilaitoksista poiketen opintokeskukset toimivat tiiviissä yhteistyössä kansalaisjärjestöjen (opintokeskusta ylläpitävien sivistysjärjestöjen jäsenjärjestöt) kanssa ja niillä on harvoin omia koulutustiloja (atk-luokat poikkeuksena). Opintokeskustoimintaa voi olla melkein missä tahansa hyvin erilaisissa muodoissa. Verrattuna vapaan sivistystyön muihin työmuotoihin opintokeskusten koulutustoiminta on enimmäkseen lyhytkestoista, joskin pitkäkestoisiakin koulutuskokonaisuuksia on käytössä (verkko- ja monimuoto-opiskelu).

Opintokeskuksilla on myös toisistaan poikkeavia toimintakonsepteja, mikä heijastuu opetushenkilökunnan asemaan. Osalla opintokeskuksista on runsaastikin omaa opetushenkilökuntaa, joka kouluttaa enimmillään 700-800 opetustuntia vuodessa. Toiset opintokeskuksista taas ovat keskittyneet jäsenjärjestöjensä koulutustoiminnan kehittämiseen ja ohjaamiseen eikä niiden oma henkilökunta osallistu opetustyöhön.

Opetushenkilöstön kirjavat nimikkeet heijastavat paljolti opintokeskusten erilaisuutta. Käytössä olevia nimikkeitä ovat esimerkiksi opettaja, kouluttaja, koulutuspäällikkö, koulutussuunnittelija, koulutussihteeri, koulutustuottaja ja koulutusvastaava. Omien opettajien ja kouluttajien ohella opintokeskukset käyttävät runsaasti ulkopuolisia kouluttajia, jotka ovat joko jäsenjärjestöjen tai ulkopuolisia asiantuntijoita.

Opetushenkilöstön työehdot

Työmarkkina-asemansa mukaan tarkasteltuna vapaan sivistystyön opetushenkilöstö ei ole yhtenäinen ryhmä. Palkkauksen perusteiden määräytyminen riippuu oppilaitoksen taustayhteisöstä ja oppilaitosmuodosta. Palkkauksessa sovelletaan osin yleisiäkin kriteerejä, kuten koulutustausta, kelpoisuus, työssäoloaika ja opetusala, mutta näiden lisäksi oppilaitosmuodon mukaisia TES-määräyksiä. Opetushenkilöstön järjestäytyminen heijastaa edellä mainittuja kriteereitä. Osa opetushenkilökunnasta on järjestäytynyt Opetusalan ammattiliittoon, osa oman asiantuntijuutensa ja koulutustaustansa perusteella eri ammattialojen liittoihin. Lisäksi osa etenkin kansanopistojen opetushenkilökunnasta kuuluu perinteisesti Aikuisoppilaitosten toimihenkilöliittoon (nykyään JYTY ry:n jäsenliitto).

Kansanopisto-opettajainliitto perustettiin vuonna 1957 vaikuttamaan taloudellisten etujen kehittämiseen. Kun jäsenmäärää haluttiin kasvattaa, muutettiin nimi Aikuiskasvatusopistojen toimenhaltijaliitoksi. Jäseniksi haluttiin myös muiden valtionavun alaisten oppilaitosten, lähinnä kansalaisopistojen ja liikunnan koulutuskeskusten työntekijöitä. Tuolloin eri opettajaryhmien ongelmien todettiin olevan liian erilaisia, ja muiden oppilaitosten opettajat siirtyivät

muihin ammattiyhdistyksiin. Jäsenistön kasvattamiseksi laajennettiin toimintaa kansanopistojen muuhun henkilökuntaan. Tämä ratkaisu vaikutti myönteisesti muun henkilökunnan palkkaukseen, mutta pienen järjestön voima on myös todettu rajoitetuksi. On aiheellista kysyä, millaisia yhteisiä edunvalvonnan kysymyksiä keskenään jakavat opettajat ja muu henkilökunta, kuten siivoojat, keittiöhenkilökunta ja toimistotyöntekijät, joiden työ ja työssään kohtaamat haasteet ovat kovin erilaiset. (Karttunen 1979, 265–266.)

Opetusalalle on solmittu kolme eri työehtosopimusta: (1) ammatillisia aikuis-koulutuskeskuksia koskeva työehtosopimus, (2) palvelulaitosten työnantajyhdistyksen opetusalan työehtosopimus sekä (3) yksityistä opetusalaan koskeva työehtosopimus. Kunnallisissa oppilaitoksissa sovelletaan kunnallista opetusalan virka- ja työehtosopimusta. Työehtosopimukset sisältävät eri oppilaitosmuotoja koskevia erillismääräyksiä. Kesäyliopistojen opetushenkilöstön palkkaukseen sovelletaan avointen yliopistojen ohjeistamaa palkkionmaksukäytäntöä, joka vaihtelee yliopistoittain. Suomen kesäyliopistot ry:n teettämän selvityksen mukaan ongelmia opetushenkilöstön palkkauksessa aiheuttaa ohjeiden tulkinta, kun jotkut yliopistot ohjeistavat maksamaan palkkion oppiarvon ja toiset opetus-tehtävien vaativuuden mukaan. Kesäyliopistoyhdistyksen selvityksessä annetun kehittämissuosituksen mukaan palkkioperusteita tulisi yhtenäistää kesäyliopistojen kesken ja palkkiot maksaa yliopistojen antamia palkkio-ohjeita noudattaen.

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston 2005 mukaan opetusalan työehtosopimusten soveltamisalalla työskentelee yhteensä noin 17 300 palkansaajaa (pois lukien KVTES:n soveltamisala). Tästä lukumäärästä puuttuvat sellaiset sivutoimiset tuntiopettajat, jotka kirjautuvat työssäkäyntitilastossa varsinaisen päätoimensa mukaiselle toimialalle. Tuntiopettajat ja luennoitsijat, jotka antavat valtaosan opetuksesta vapaan sivistystyön oppilaitoksissa, saattavat tehdä opetustyötä aikuisten parissa vain sivutoimenaan, ja heidän järjestäytymisensä ja ammatti-identiteettinsä muotoutuu päätoimen perusteella.

Yksityisen Opetusalan Liitto on ilmoittanut, että sillä on jäsenenä 280 oppilaitosta, joissa on 14 000 työntekijää. Työntekijäliittojen jäsenmäärät sopimuksen soveltamisalalla ovat seuraavat: Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty 1 111 jäsentä, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 4 656 jäsentä sekä Julkisen ja hyvinvointialojen liitto JHL 1 426 jäsentä. Näihin lukuihin sisältyvät myös muuhun kuin opetushenkilöstöön kuuluvat työntekijät, joten suuri osa opettajista kuuluu johonkin muuhun, oman ammattialansa järjestöön tai ei ole järjestäytynyt lainkaan.

Toiminnan muuttuessa yhä enemmän liiketoiminnan kaltaiseksi on rehtorin asema työnantajan edustajana korostunut ja vähentänyt rehtorien kuulumista edellä mainittuihin ammattiliittoihin. Voimassaolevat työehtosopimukset myös rajaavat työnantaja-asemassa olevat rehtorit soveltamisalansa ulkopuolelle.

Vaikka palkkauksen perusteet ja työn ehdot ovat yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan toimialan piirissä kaikille samat riippumatta järjestäytymisestä, opetushenkilöstön hajautunut järjestäytyminen saattaa riitatilanteissa heikentää opetushenkilöstön mahdollisuuksia puolustaa etujaan. Työntekijäpuolella ei ole samankaltaista joukkovoimaa kuin esimerkiksi peruskoulu ja lukio-opettajilla, joiden koulutustausta ja toimintaympäristö ovat valtakunnallisestikin yhteneväisiä. Vapaa sivistystyön opettajakunnassa palkkauksen perusteet ja työolot vaihtelevat oppilaitosmuodoittain ja henkilöstöryhmittäin.

Opetushenkilöstön järjestäytyminen useaan eri ammattiliittoon on tärkeä vapaan sivistystyön opetushenkilöstön työoloja kuvaava piirre ja yksi syy valtakunnallisen edunvalvonnan voimattomuuteen. Verraten pienen työntekijäryhmän ei ole helppoa saada näkyvyyttä ja painoarvoa varsinkaan ilman yhteistä edunvalvontatahoa.

Toimintaympäristön muutokset

Vapaa sivistystyön toimintaympäristö on muuttunut selvästi kahden viime vuosikymmenen aikana. Aikuiskoulutuspolitiikassa ja koulutuksen järjestämisessä on otettu mallia aiemmin elinkeinoelämässä tutuista periaatteista ja käytännöistä. Aikuiskoulutus on ”amatillistunut” ainakin kahdessa merkityksessä: yhtäältä aikuiskoulutusta tarjoavista organisaatioista on tullut yhä tietoisemmin palvelujaan myyviä asiantuntijaorganisaatioita, ja toisaalta kansalaisten työmarkkinakilpailukyvyn kasvattamiseen tähtäävä amatillinen koulutus on vallannut alaa perinteiseltä sivistystyöltä. Seuraavassa tarkastellaan vapaan sivistystyön toimintaympäristön viimeaikaisia ja ennakoituja muutoksia opettajien osaamisvaatimusten näkökulmasta.

Yksi vapaan sivistystyön opettajia koskettava tärkeä muutos tapahtui jo 1980-luvulla, kun aluksi yhteiskunnallisissa kansanopistoissa otettiin käyttöön *kokonaistyöaikajärjestelmä*. Sen myötä luovuttiin niin kutsutun ”muun työn” yksityiskohtaisesta laskennasta, ja opettajat siirtyivät enemmän tekemään töitä työpaikalle. Opettajat saivat tästä korvauksena aikoinaan palkankorotuksen. Kansalaisopistoissa vastaavaa menettelyä on sovellettu suunnittelija-opettajiin oikeastaan vasta 2000-luvun alusta alkaen, mutta sen jälkeen yhä lisääntyvässä määrin. Opettajasta on tullut – paitsi oman opetuksensa – myös yleinen koulutuksen suunnittelija. Kesäyliopistoja ja opintokeskuksia tämä muutos ei ole vastaavasti koskenut.

Oppilaitosten *perustehtävän asettamat puitteet sekä uusien palvelumuotojen tulo* raamittavat olennaisesti opettajien työoloja. Esimerkiksi kansanopistojen sisäoppilaitosmuoto ja yksityinen taustayhteisö (vaikkapa kristillinen kansanliike) tai kansalaisopistojen iltatyö ja kunnallinen omistus (ottaen huomioon myös yksityiset

kansalaisopistot) ovat tärkeitä tekijöitä opettajan työn kannalta. Opintokeskusten ja kesäyliopistojen oma perustehtävä taas merkitsee toisenlaisia työoloja.

Oppilaitosten *maksupalvelutoiminta* on muovannut uusiksi opetushenkilöstön työoloja kaikissa oppilaitosmuodoissa. Maksupalvelu- ja koulutuksen hankinta sekä tarjousmenettely yleistyivät voimakkaasti jo 1990-luvun lopulla. Opettajien on pitänyt kehittää työssään myös omaa liiketoiminnan osaamistaan: opettajien on hallittava esimerkiksi koulutuksen myyntityö ja sujuva seurustelu asiakkaiden kanssa. Tutkimusten mukaan opetushenkilöstön suuntautumisessa on tältä osin erittäin suuria eroja (esim. Jokinen 2002).

Erityisopiskelijat ja maahanmuuttajat ovat tulleet mukaan aikuiskoulutukseen. Heidän erityistarpeensa on jo opetuksen suunnittelussa otettava huomioon. Erityisesti kansanopistojen suuntaviivaopintojen yksi teema, opinnollinen kuntoutus, on edellyttänyt opettajilta uudenlaisia valmiuksia.

Sen lisäksi, että vapaa sivistystyö on saanut uudenlaisten opiskelijoiden mukana uudenlaisia haasteita, perinteisetkin opiskelijat ovat muuttuneet yleisen koulutustason noustessa. Ennen muuta *opiskelijoiden vaatimukset opettajia kohtaan ovat lisääntyneet*. Kasvavien vaatimusten lisäksi niin sanottu asiakasnäkökulma on vahvistunut: opiskelijat osaavat vaatia palvelua ja laatua ja ovat hyvin selvillä oikeuksistaan.

Tietoverkot ja verkkopedagogiikka ovat lisääntyneet 2000-luvulla esimerkiksi Opetushallituksen virtuaalikoulu- ja oppimisympäristö-hankkeiden kautta. Opettajien työ on muuttunut yhä enemmän tietoverkkojen välityksellä tapahtuvan *ohjauksen* suuntaan. Pelkästään tietotekniikan käytön edellyttämien taitojen omaksuminen on vaatinut perinteiseen luokkahuoneopetukseen tottuneilta opettajilta uudenlaista orientaatiota. Opettajien väliset erot verkkopedagogisissa taidoissa ovat huomattavia. Kesäyliopistojen ja opintokeskusten opintoneuvonnan ja ohjauksen siirtyminen pääosin verkkoon on luonnollisesti muuttanut paljon henkilöstön työtä.

Osoitus tietoverkostojen nopeasta ja aikuisopettajiin väistämättä vaikuttavasta muutoksesta on Tilastokeskuksen keväällä 2008 tekemän kyselyn tulos, jonka mukaan 16–74-vuotiaista 78 prosenttia käyttää internetiä päivittäin. Neljä vuotta aikaisemmin internetin päivittäiskäyttäjää oli 70 %. Verkko-opintoja harjoitti 17 %. (www.stat.fi/til. 21.10.2008.)

Vapaan sivistystyön kehittämisohjelman valmisteluryhmän loppuraportissa on niin ikään kiinnitetty huomiota siihen, että oppimisen käydessä kohti avoimia oppimisympäristöjä vapaan sivistystyön oppilaitokset joutuvat uusien haasteiden eteen. Myös vapaan sivistystyön oppilaitosten *on oltava mukana avointen oppimisympäristöjen kehittämisessä* (Opm 2009:12).

Oppilaitosten lisääntyvä hanketoiminta vaikuttaa myös olennaisesti opetushenkilöstön työhön: hankkeiden suunnittelu, hallinnointi ja johtaminen vaativat erilaisia taitoja kuin perinteinen opetustyö.

Oppilaitokset ovat varsinkin EU-hankkeiden kautta samalla *kansainvälistyneet*, jos kohta vapaassa sivistystyössä jossain määrin vähemmän kuin ammatillisessa koulutuksessa, koska opiskelijavaihtoa ei vapaassa sivistystyössä juuri ole ollut, kansanopistoja lukuun ottamatta. Vähiten resursseja kansainvälistymiseen on ollut kansalaisopistoilla. Joka tapauksessa toiminta on vaatinut opetushenkilöstöltä muun muassa kielitaidon elvyttämistä, erilaisten kulttuurien opiskelua ja ulkomaanmatkoja.

Muualta työelämästä tuttu keskustelu niin kutsutusta *sisäisestä yrittäjyydestä* on alkanut myös vapaan sivistystyön piirissä: miten opetushenkilöstö on sitoutunut koko organisaatioon ja sen toiminnan kehittämiseen; miten yksittäinen opettaja ymmärtää oman tulosvastuunsa; millä keinoilla riittävä määrä henkilöstöä ja erityisesti avainhenkilöt saadaan identifioitumaan ja kiinnittymään organisaatioon? Entä miten oppilaitokset saavat pidettyä piirissään joustavasti lyhyissä työsuhteissa käytettävää ja kuitenkin ammattitaitoista opettajatyövoimaa? Vaatimukset sisäiseen yrittäjyyteen vähenevien virkojen ja lisääntyvien pätkätöiden oloissa saatetaan kokea ahdistavana.

Kuntien *Paras-hankkeen vaikutukset* kunnallisten oppilaitosten opetushenkilökuntaan on vielä tutkimatta, mutta ainakin kuntien ja oppilaitosten yhdistämiset ovat vaikuttaneet myös opetushenkilökunnan työoloihin (kun esimerkiksi useiden pienten kansalaisopistojen tilalle on muodostettu yksi suuri).

Oppilaitosten lisääntyvä toiminta osana erilaisia verkostoja edellyttää henkilöstöltä uudenlaista asennoitumista työhön ja entistä parempaa yhteistyökykyä. Kun oppilaitokset *verkostoituvat* keskenään ja kansalaisjärjestöjen sekä työelämän organisaatioiden kanssa, opettajien on opittava sopeutumaan erilaisiin toimintakulttuureihin. Toimintaympäristö laajenee oman oppilaitoksen ulkopuolelle eivätkä opettajat voi rajautua enää oppilaitoskeskeiseen ajattelutapaan.

3.4 Opetushenkilöstön kelpoisuus ja osaaminen

Kelpoisuus

Vapaa sivistystyön opettajaksi kelpoistuttiin 1990-luvun alkuun saakka Kouluhallituksen hyväksymän rehtori- ja opettajaharjoittelun kautta (kansanopistot ja kansalaisopistot). Tämä koulutusväylä ei antanut kelpoisuutta vapaan sivistystyön ulkopuolelle. Vuoden 1963 lakiin perustuneesta, Kouluhallituksen ohjeiden ja valvonnan mukaisesta harjoittelusta tuli aikanaan mittava koulutustehtävä. 1970-luvun jälkipuoliskolla noin 150–200 opettajaa suoritti harjoittelun vuosittain (Karjalainen & Toiviainen 1984).

Opettajien ja rehtoreiden kelpoisuusvaatimukset muuttuivat 1990-luvun alussa, jolloin sekä kansanopistoissa että kansalaisopistoissa siirryttiin kaikilta opet-

tajilta vaadittaviin, yhteisiin kelpoisuusehtoihin: perustana olivat nyt korkeakoulututkinto sekä pedagoginen kelpoisuus, joksi määriteltiin 35 opintoviikon mitaiset opinnot. Uudeksi koulutusväyläksi tulivat ammattikorkeakoulut ja niissä suoritettut tutkinnot.

Voimassa olevan, opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen (14.12.1998/986) mukaan vapaan sivistystyön opettajaksi on *kelpoinen on henkilö, jolla on soveltuva korkeakoulututkinto sekä vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot.*

Opettajan pedagogiset opinnot voi suorittaa usealla tavalla. Esimerkiksi vieraiden kielten opettajat voivat suorittaa ne yliopistossa osana maisteritutkintonaan. Jyväskylän yliopisto tarjoaa aikuiskouluttajan pedagogisia opintoja (ns. APO-opinnot), jotka on tarkoitettu ensisijaisesti aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön parissa toimiville henkilöille. Osa vapaan sivistystyön opettajista suorittaa pedagogiset opintonsa jossain viidestä ammatillisesta opettajakorkeakoulusta.

Rehtoriksi puolestaan on kelpoinen henkilö, jolla on ylempi korkeakoulututkinto, asetuksessa säädetty asianomaisen koulutusmuodon opettajan kelpoisuus, riittävä työkokemus opettajan tehtävistä sekä Opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukainen opetushallinnon tutkinto tai muulla tavalla hankittu riittävä opetushallinnon tuntemus (14.12.1998/986). Kesäyliopiston rehtoriksi on kuitenkin kelpoinen henkilö, jolla on ylempi korkeakoulututkinto sekä riittävä opetusalan kokemus.

Eriteltyinä opetushenkilökunnan muodollinen kelpoisuus koostuu kolmesta osasta, jotka ovat:

- soveltuva korkeakoulututkinto tai muu hyväksytty koulutus
- opettajan pedagogiset opinnot (kaikille yhteiset)
- opetusalaan liittyvät vaatimukset.

Edellä mainitut muodolliset *kelpoisuusehdot eivät koske oppilaitosten tuntiopettajia ja sivutoimisia kouluttajia.* Tämä merkitsee sitä, että suurimmalta osalta esimerkiksi kansalaisopistoissa opettavilta ei vaadita kelpoisuutta vapaan sivistystyön opettajana toimimiseen, mikä ei tarkoita sitä, että nämä kelpoisuutta vailla olevat henkilöt eivät osaisi opettaa tai hallitsisi opettamaansa asiiasisältöä.

Empiirisen aineiston perusteella vapaan sivistystyön päätoimisen henkilöstön kelpoisuutta tarkasteltaessa yleisenä piirteenä näyttää olevan se, että kelpoisten opettajien osuus on kasvusuunnassa. Vuonna 2002 opettajista kelpoisuus oli kunnossa 68 prosentilla ja vuonna 2008 74 prosentilla. Kelpoisten opettajien *määrä* ei välttämättä ole kuitenkaan noussut vastaavassa suhteessa. Koska päätoimisten opettajien määrä näyttää 2000-luvulla pienentyneen, luultavasti nimenomaan

kelpoiset opettajat ovat vakiinnuttaneet asemansa oppilaitosten henkilöstössä muiden joutuessa siirtymään muihin työtehtäviin.

Vapaa sivistystyön opettajien kelpoisuudessa on suurella osalla puutteita. Yleisenä huomiona opettajien kelpoisuudesta vapaan sivistystyön oppilaitoksista voidaan todeta, että kelpoisuus on parhaiten kunnossa johtavassa asemassa olevilla (rehtorit, johtajat, apulaisrehtorit, aluerehtorit ja vararehtorit), joiden ryhmässä kelpoisten osuus on yli 90 prosenttia (taulukko 4). Vastaavasti vähäisin kelpoisten osuus on ”päätoimisten tuntiopettajien”³ joukossa, missä kelpoisia on 43 prosenttia. Oppilaitosmuodoista päätoimisen henkilöstön kelpoisuus on parhaassa kunnossa kansalaisopistoissa, jonka jälkeen tulevat kansanopistot, opintokeskukset ja liikunnan koulutuskeskukset. Tilastokeskuksen käyttämien, mutta vapaaseen sivistystyöhön huonosti sopivien luokitusten vuoksi taulukon 4 luvut on syytä ottaa pikemmin suuntaa antavina kuin absoluuttisina.

Eri opetusaineryhmissä toimivan opetushenkilöstön kelpoisuus vaihtelee paljon sekä kansalais- että kansanopistoissa. Kansalaisopistoissa humanistisella ja kasvatusalalla peräti 94 prosenttia opettajista on kelpoisia, mutta sosiaali-, terveys ja liikunta-alalla vain 55 prosenttia. Vastaavasti kansanopistoissa esimerkiksi matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla, humanistisella ja kasvatusalalla sekä maahanmuuttajien opetuksessa kelpoisten osuus on yli 70 prosenttia, mutta tekniikan ja liikenteen alalla vain 36 prosenttia.

Todennäköisesti kelpoisten opettajien osuus eri aloilla heijastaa ennen kaikkea eri koulutusalojen vakiintuneisuutta kyseissä oppilaitostyypeissä. Kansanopistoissa annettava ammatillinen koulutus vaikuttanee myös kelpoisten osuuteen eri koulutusaloilla.

Taulukko 4. *Vapaan sivistystyön päätoimisen opetushenkilöstön kelpoisuus tehtävän mukaan oppilaitosmuodoittain vuonna 2008 (kelpoisuuden antavan koulutuksen suorittaneiden osuus henkilöstöryhmässä, %)*

| Tehtävä | Kansalaisopistot | Kansanopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opintokeskukset |
|-----------------|------------------|---------------|-----------------------------|-----------------|
| Rehtori | 97 | 87 | 93 | 93 |
| Apulaisrehtori | 93 | 89 | 100 | 91 |
| Opettaja | 88 | 61 | 53 | 76 |
| Muu | 73 | 28 | 9 | 45 |
| Yhteensä | 82 | 64 | 43 | 74 |

Lähde: Opettajat Suomessa 2008.

³ Luvut ovat peräisin Tilastokeskuksen tiedonkeruusta, jossa käytetään käsitettä ”päätoiminen tuntiopettaja” määrittelemättä tarkemmin, mitä sillä vapaan sivistystyön yhteydessä tarkoitetaan. Taulukosta 4 on poistettu jo aikaisemmin mainituista syistä päätoimisten tuntiopettajien ryhmä.

Tilastokeskuksen aineistosta ei selviä, kuinka suurella osalla tuntiopettajista on päätoimiselta opettajalta vaadittavan kelpoisuuden tasoinen koulutus. Tieto olisi opetuksen tason arvioimisen kannalta tärkeä. Petri Salon tutkimuksen (2007) mukaan ruotsinkielisten kansalaisopistojen tuntiopettajista noin puolella on opettajan kelpoisuus. Tuoretta tutkimusta muista tuntiopettajista ei ole, mutta voidaan arvioida, että suomenkielisten tuntiopettajien suuren määrän vuoksi opettajan kelpoisuuden hankkineiden osuus on suomenkielisten keskuudessa pienempi kuin ruotsinkielisten joukossa.

Osaaminen ja asiantuntijuus

Järvinen ja Poikela (2004) ovat tarkastelleet erityisesti kasvatusalan asiantuntijalta vaadittavaa osaamista. Heidän mukaansa keskeinen lähtökohta on se, miten opettaja tukee aikuisen elinikäistä ja sosiaalista oppimista yksilöllisessä ja kollektiivisessa ongelmanratkaisussa. Toinen keskeinen haaste on tutkijoiden mukaan aikuisen koulutus- ja kehitysvaiheiden erilainen rytmitys ja jaksottuminen. Myös erilaiset formaalin, non-formaalin ja informaalin oppimisen muotojen integroimisen mahdollisuudet luovat haastavan alueen aikuisen elämänkaaren eri vaiheissa.

Järvisen ja Poikelan (emt.) mukaan perinteinen kompetenssi ja osaaminen eivät enää riitä, vaan vapaassa sivistystyössä toimimiseksi tarvitaan uutta tietämystä ja uusia valmiuksia. He esittävät muun muassa seuraavanlaisia osaamisvaatimuksia:

- aikuisen oppimisprosessien tietämys
- tiedon luomisen mallien ja prosessien tuntemus
- yhteisöllisten oppimisprosessien tunnistaminen
- oppimisvalmiuksien tunnistaminen ja kehittymisen tukeminen
- tiimien työskentelyn tukemisen hallinta
- kommunikaatiofoorumien hallinta
- erilaisten ohjaus- ja konsultointitapojen tuntemus
- työntekijöiden ammatillisen kehittymisen suunnittelun tukeminen
- reflektiivisen toiminnan ylläpitämisen hallinta
- oppimisilmapiirin tunnistaminen ja
- organisaatioiden luonteen tuntemus ja kehittämisen taidot.

Järvisen ja Poikelan mukaan monien asiantuntijuuden kehittymiseen paneutuneiden tutkimusten heikkoutena on ollut osallistumisnäkökulman puuttuminen, jota kuitenkin tarvitaan muun muassa työssä oppimisessa ja sen ohjauksessa. Tutkijoiden mukaan aikuisopettaja-asiantuntijan ammatillista identiteettiä voidaan tukea koulutuksessa ryhmäprosessien avulla.

Kalli (1999) on todennut, että jo ennen 2000-luvun alkua oli nähtävissä vapaan sivistystyön opettajan ammattiroolin muuttuminen *tiedon välittäjästä oppimisprosessin ohjaajaksi*. Osa opettajista toimii kuitenkin ilmeisesti edelleen ”perinteisinä opettajina”. Toisaalta osa opettajista taas on aktiivisesti ollut itse muuttamassa opettajan rooliaan. Kalli (emt., 92–93) on haastattelujen perusteella luokitellut opettajan rooleja. Kallin mukaan opettaja voi olla:

- estradiartisti
- tutor
- valmentaja
- mestari
- tuottaja tai
- virtuaaliopettaja.

Kallin mukaan perinteiset tehtävät ovat edelleen tärkeitä opettajan työssä, mutta tutorin ja valmentajan tyyppiset tehtävät valtaavat alaa. Vaikka Kallin havainnot ovat jo yli kymmenen vuoden takaa, näkemys opettajan työn muutoksen suunnasta on edelleen ajankohtainen.

Myös Eteläpelto on tarkastellut useissa kirjoituksissaan asiantuntijatietämyksen erityisluonnetta. Eteläpellon (esim. 1997) mukaan asiantuntijan – vapaan sivistystyön opettaja on opetusalan asiantuntija – tiedon pääkomponentteina voidaan pitää (a) praktista, (b) formaalia ja (c) metakognitiivista tietämystä, jotka edustavat välttämättömiä ja toisiaan täydentäviä tietämyksen ja osaamisen puolia. Näistä praktinen tieto on kokemuspohjaista ja tuotettu ongelmanratkaisun kautta, formaali tieto taas on perinteistä oppikirjatietoa ja metakognitiivinen tieto liittyy aina henkilön omaan toimintaan ja sen ohjaukseen. Eteläpelto korostikin jo 1990-luvun lopulla asiantuntijuuden sosiaalista ja kulttuurista määrääytymistä perinteisen kognitiivisen näkemyksen rinnalla. Erittäin tärkeää asiantuntijan oman oppimisen ja kehittymisen kannalta on osaamisen piirin jatkuva laajentuminen; *jatkuva kehitys pakottaa asiantuntijat jatkuvasti uudistamaan tietojaan*. Joka ei tähän kykene, jää jälkeen. (Emt., 231.)

Eteläpellon ym. (2007) mukaan asiantuntijankin tiedon pohja on laajentunut, eikä se ole enää entiseen tapaan suljettu: kuka tahansa voi Internetin kautta päästä samaan tietopohjaan käsiksi. Vaikka opettajalla on yksinoikeus opettajan tehtävään, hänellä ei ole monopolia opettamansa alan tietoon. Opettajilla on yksinoikeus arvioida opiskelijoita ja antaa arvosanoja, joiden varaan tutkintotodistukset rakentuvat. Mutta asiasisällöt voi oppia ilman opettajaakin. Tiedon monopolin murtuminen asettaa opettajat asiantuntijoina uuteen tilanteeseen. Erityisesti tämä koskee opettajia vapaassa sivistystyössä, mihin kansalaiset haakeutuvat täysin omaehtoisesti kiinnostuksen mukaan, eivät välineellisin tavoittein tutkinnon takia.

Informaatiovirtojen vapauduttua ja toimintaympäristön monella tavalla muuttua on vapaan sivistystyön piirissä aiheellista kysyä, miten opettajat oman opetusalan asiantuntijoina huolehtivat osaamisen piirin jatkuvasta laajentamisesta ja uudistamisesta. Entä miten he vastaavat yhä vaativampien ja tietävempien aikuisopiskelijoiden asettamiin haasteisiin? Huolehtivatko vapaan sivistystyön järjestäjät riittävästi siitä, että heidän opettajillaan on tarjottavanaan jatkossakin jotakin niin ainutlaatuista osaamista ja tietotaitoa, että kansalaiset haluavat hakeutua kuulemaan heitä?

Kattavia tutkimuksia vapaan sivistystyön opetushenkilöstön mahdollisuudesta osallistua koulutukseen ei ole, mutta esimerkiksi Lindroosin (2007) tutkimuksessa kansanopiston opettajan opetustavoitteista kyselyllä tiedusteltiin opettajien arvioita omasta koulutustarpeesta. Lindroosin mukaan lähes jokainen opettaja kertoi tarvitsevansa lisäkoulutusta, mutta ”pitkille kurseille” heidän on vaikea irrottaa aikaa. Lindroosin tutkimat viestintälinjojen opettajat arvioivat tarvitsevansa ohjaamiseen ja erityispedagogiikkaan liittyvää koulutusta. Lisäksi monet haastatellut kertoivat kaipaavansa aikaa äidinkielen opintojen kertaamiseen, mikä liittyy juuri näiden opettajien opetusalaan. Lindroosin opettajahaastattelujen yksi tärkeä arvio on se, että ”moniin käytännön ongelmatilanteisiin, mihin kansanopiston opettaja joutuu, ei ehkä olisi lyhyestä kurssituksesta apua” (emt., 64).

Suomen Kansanopistoyhdistyksen SKY:n 1990-luvulla tekemän selvityksen mukaan vapaan sivistystyön oppilaitosmuodot erosivat toisistaan selvästi sen mukaan, kuinka suuri osa oppilaitoksista oli laatinut henkilöstönsä koulutussuunnitelman. Kaikilla opintokeskuksilla oli henkilöstön koulutussuunnitelma, mutta kansanopistoista vain kolmasosalla ja kansalaisopistoista viidesosalla (SKY 1999).

Rehtoreiden osaaminen ja identiteetti

Yksi tärkeä näkökulma vapaan sivistystyön opetushenkilöstön työhön on ammatti-identiteetti. Euroopanlaajuisen tutkimuksen mukaan monissa maissa ja ammattiryhmissä ollaan siirtymässä kollektiivisesti jaetuista identiteettimalleista yksilöllisen identiteetin rakentamiseen. Mikäli identiteetti rakennetaan entistä enemmän yksilön, hänen ominaisuuksiensa ja ”yksilöllisen tyylin” mukaan, ammatit menettänevät jossain määrin merkitystä samastumisen kohteina. Toisaalta tutkimuksen mukaan maiden ja ammattien välillä on selviä eroja. Tietyt ammatit säilyttävät paremmin arvonsa identifioitumisen kohteena. (Eteläpelto ym. 2007, 158–159.) Kansalaisopistoista tehdyn tutkimuksen tuloksia yleistäen voidaan sanoa, että opettajan ammatti-identiteetti vahvistuu työvuosien mukana (Jokinen 2002, 269).

Vapaan sivistystyön oppilaitosten rehtoreiden osaamisvaatimukset poikkeavat monilta osin opettajilta vaadittavista ominaisuuksista. Ainakin taloudellisen osaamisen merkitys on voimakkaasti korostunut 1990-luvulta lähtien varsinkin yksityisissä oppilaitoksissa, joissa rehtoreiden asema on lähentynyt yrityksen toimitusjohtajan asemaa koulutusmarkkinoiden luomisen myötä. Samoin EU-rahoitteisten ja muiden hankkeiden tulo yhdeksi tärkeäksi rahoituskanavaksi edellyttää rehtoreilta yhä enemmän hankeosaamista. Opetushallituksen arvioinnin mukaan hanketoiminnan vaatima osaaminen on kehittynyt selvästi paremmaksi 2000-luvulla, mikä näkyy myös hankkeiden tuloksissa (Jokinen 2008).

Erityisesti kunnallisten oppilaitosten rehtoreiden ammatillinen identiteetti on joutunut muutoksen pyörteisiin. Ammattikuntana rehtorit ovat aiemmin samastuneet enemmän opettajiin, mutta identifioituminen on alkanut heiketä tehtävien erilaistumisen myötä. Lisäksi työnantaja (erityisesti kunnallinen) edellyttää johtamisessa selvempää sitoutumista työnantajapuolen kantoihin. Rehtoriin kohdistuvien odotusten muutosta kuvataan Kuntatyönantaja-lehdessä (5/2008) sanomalla, että ”rehtorit eivät tiedä, mihin he kuuluvat. He ovat tulleet asiantuntijatehtävistä, omiensa keskuudesta, eikä roolin vaihtaminen ole helppoa. Heihin kohdistuu rooliristiriita, koska rehtorin tehtävissä ei voikaan aina toimia samoin kuin opettajana. Työnantajan tulisikin sitoa rehtorit tiukemmin kunnan esimiesten valmennukseen ja kehittämiseen.”

Viime vuosina on tuotu monissa yhteyksissä esiin rehtorin rooli ”pedagogisena johtajana”, joka ei sinänsä ole uusi rooli. Pedagogista johtajuuden korostaminen on ikään kuin palaamista rehtorin tehtävien juurille, oppilaitoksen perusjohtamiseen, jossa on keskeistä perustehtävän näkeminen kirkkaana sekä vahva pedagogisten linjojen vetäminen, visiointi ja innovaatioiden edistäminen. Vapaan sivistystyön rehtoreiden koulutuksessa pedagogisen johtajuuden pitäisi olla vahvasti mukana.

4 Kyselyn tulokset

4.1 Aineisto

Arvioinnin pääasiallinen aineisto on koottu kahdella tiedon keruulla:

- (1) kaikki henkilöstöryhmät kattavalla kyselyllä ja
- (2) sitä täydentävällä kyselyllä.

Kaikki henkilöstöryhmät kattava kyselyn kohteena olivat

- rehtorit
- päätoimiset opettajat
- tuntiopettajat ja
- koulutuksen järjestäjien edustajat.

Kysely toteutettiin internetissä sähköisellä lomakkeella (*Mr Interview* -ohjelma). Kullekin henkilöstöryhmälle laadittiin oma lomakkeensa. Osa kysymyksistä oli samoja kaikille ryhmille, osa taas oli suunnattu vain tiettyyn ryhmään kuuluville. Kysely toteutettiin käytännössä siten, että jokaisen vapaan sivistystyön oppilaitoksen rehtorille lähetettiin sähköpostikirje, jossa oli kutakin vastaajaryhmää varten linkki www-osoitteeseen. Vastaajat pääsivät linkin kautta heille tarkoitettuun kyselyyn.

Kyselyn piiriin kuuluivat kaikki vapaan sivistystyön oppilaitosten rehtorit, jokaisen vapaan sivistystyön koulutusta järjestävän tahon edustaja, kaikki vapaan sivistystyön opetusta antavat päätoimiset opettajat ja tietyt kriteerit täyttävät tuntiopettajat. Kyselyyn valittavilla tuntiopettajilla tuli olla *vähintään kuusi viikkotuntia* opetusta (soveltaen) yhdessä tai useammassa oppilaitoksessa sekä kolme viime lukuvuotta (mukaan lukien menossa ollut lukuvuosi 2008–2009) kestänyt työsuhde oppilaitokseen. Kesäyliopistoille ja opintokeskuksille annettiin ohje, jonka mukaan niiden tuli valinnassa soveltaa lähinnä viimeksi mainittua kriteeriä. Lisäksi kysely kohdistettiin vain niihin opettajiin, jotka opettavat nimenomaan vapaan sivistystyön opinnoissa; vapaan sivistystyön oppilaitoksissa pelkästään ammatillista koulutusta antavat opettajat rajattiin kyselyn ulkopuolelle. Näin kyselyn kohde ovat nimenomaan vapaan sivistystyön opettajat, eivät vapaan sivistystyön oppilaitoksissa toimivat opettajat. Kriteereillä haluttiin rajata kyselyn ulkopuolelle vapaan sivistystyön piirissä vain ammatillista opetusta antavat ja satunnaisesti tai tilapäisesti toimivat tuntityöntekijät. Oppilaitoksen rehtori poimi oppilaitoksestaan kriteerit täyttävät tuntiopettajat mukaan kyselyyn ja ohjasi heidät oikeaan www-osoitteeseen täyttämään lomakkeen.

Kysely toteutettiin ajalla 16.12.2008–31.1.2009. Kyselylomakkeen kävi täyttämässä kaikkiaan 1 744 vapaan sivistystyön piirissä toimivaa henkilöä.

Verrattaessa vastanneiden määrää kunkin ryhmän – osittain vaikeasti arvioitavaan – perusjoukkoon aktiivisimmin näyttävät vastanneen rehtorit, joiden vastausprosentti on noin 70. Päätoimisia opettajia osallistui kyselyyn 612, mikä tarkoittaa noin 30 prosentin vastaamisaktiivisuutta. Tuntiopettajia kyselyyn vastasi 719 ja koulutuksen järjestäjän edustajia 155. Päätoimisia opettajia lukuun ottamatta vastausprosentteja voidaan pitää kohtuullisina, rehtoreiden vastausprosenttia jopa hyvänä. (Taulukko 5.)

Kaikki henkilöstöryhmät kattavaa kyselyä täydentävä kysely tehtiin 1.3.2009–31.3.2009. Vastaajat täydentävään kyselyyn valittiin harkinnanvaraisella otannalla (noin 10 % kustakin oppilaitosryhmästä) yhteistyössä keskusjärjestöjen kanssa. Täydentävällä kyselyllä haluttiin syventää ja täsmentää kaikki henki-

Taulukko 5. *Kyselyn vastaajaryhmät, perusjoukon arvioitu koko ja vastanneiden määrä eri vastaajaryhmissä*

| Vastaajaryhmä | Vastanneet | Perusjoukon arvioitu koko (henkeä) |
|---|--------------|------------------------------------|
| Rehtorit (ja vastaavat) | 258 | 350 |
| Päätoimiset opettajat, suunnittelijat (ja vastaavat) | 612 | 1 500–1 800 |
| Tuntiopettajat, kriteerit täyttävät (Tuntiopettajat, kaikki) | 719 | 1 200–1 500 (25 000–30 000) |
| Koulutuksen järjestäjän edustajat | 155 | 350 |
| Kaikki | 1 744 | 3 400–4 000 (30 000) |

löstöryhmät kattavalla kyselyllä saatuja tietoja. Näitä kysymyksiä (avoimet kysymykset) oli viisi. Mukana oli kehittävä näkökulma: haluttiin opettajien näkemyksiä siitä, miten opetushenkilöstön osaamista ja työoloja olisi parasta kehittää.

Kyselyyn vastanneet

Aineiston enemmistönä ovat kansalaisopistoja edustavien henkilöiden vastaukset muissa paitsi päätoimisten opettajien ryhmässä, jossa kansalaisopiston opettajia on puolet (taulukko 6). Lukumäärältään vapaan sivistystyön suurimpana oppilaitosmuotona kansalaisopistoissa on myös opetushenkilökuntaa eniten. Tuntiopettajien ryhmässä kansalaisopistojen opettajien osuus on peräti 76 %, mikä vastaavasti kuvastaa kansalaisopistojen tuntiopettajien suurta määrää. Kansanopistojen tuntiopettajien verraten vähäinen määrä aineistossa selittyy sillä, että pelkästään ammatillista koulutusta antavat opettajat rajattiin kyselyn ulkopuolelle.

Taulukko 6. *Kyselyyn vastanneiden määrä henkilöryhmittäin ja oppilaitosmuodoittain (henkilöä)*

| Oppilaitos | Rehtorit | Päätoimiset opettajat | Tuntiopettajat | Koulutuksen järjestäjät | Kaikki |
|-----------------------------|------------|-----------------------|----------------|-------------------------|-------------|
| Kansanopistot | 81 | 212 | 77 | 49 | 419 |
| Kansalaisopistot | 146 | 308 | 547 | 86 | 1087 |
| Kesäyliopistot | 13 | 22 | 67 | 9 | 111 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 9 | 28 | 16 | 5 | 58 |
| Opintokeskukset | 9 | 42 | 12 | 6 | 69 |
| Yhteensä | 258 | 612 | 719 | 155 | 1744 |

Vastaamisaktiivisuuden oppilaitosmuotokohtainen tarkastelu osoittaa kansanopistojen rehtoreiden vastausprosentin suurimmaksi. Kansanopistojen rehtorit vastasivat kyselyyn 91-prosenttisesti. Toiseksi aktiivisimpia olivat opintokeskusten johtajat: kun yhdeksän johtajaa yhdestätoista vastasi kyselyyn, vastausprosentiksi tulee 81. Kansalaisopistojen rehtoreiden vastausprosentti on 71, kesäyliopistojen ja liikunnan koulutuskeskusten noin 65. Kansalaisopistojen rehtoreiden vastaamiseen saattoi liittyä myös viestin kulun ongelmia: sähköpostikirje meni joissakin tapauksissa kunnan infoon, ja vasta sieltä eteenpäin. Aika monessa kansalaisopistossa on sivutoiminen rehtori-sivistystoimenjohtaja, jolloin vastajalla on saattanut olla ”identiteettiongelma” sen suhteen, kumpaan lomakkeeseen vastaus tulee antaa.

seen vastata – rehtorille suunnattuun vai koulutuksen järjestäjälle suunnattuun. Aineiston luotettavuuden kannalta asia ei ole ongelma.

Koulutuksen järjestäjien vastausprosentti on vähän alle 50. Useimmiten vastaajana on sivistystoimenjohtaja tai yksityisten oppilaitosten tapauksissa johtokunnan tai hallituksen puheenjohtaja tai jäsen. Vastausprosentti on siihen nähden huono, että lain mukaan koulutuksen järjestäjän tulee osallistua ulkopuoliseen arviointiin. Nyt puolet koulutuksen järjestäjistä jätti lain velvoitteen täyttämättä.

Jo pelkästään vastausten määrän (N=1 744) vuoksi aineisto on merkittävä.

Rehtoreiden vastauksista käy ilmi, että rehtori on ylivoimaisesti tavallisin johtajan nimike vapaan sivistystyön oppilaitoksissa: oppilaitoksen johtajista 84 % toimii rehtorin nimikkeellä. Opintojohtajia on vain opintokeskuksissa. Sen sijaan toiminnanjohtaja voi viitata joko yksityisen settlementtipiston rehtoriin tai johtajaan sekä kesäyliopiston johtajaan, vaikkakin nimikkeet muuttuivat yleisesti rehtoreiksi kesäyliopistojen siirryttyä vapaan sivistystyön lain piiriin. Suomen Kesäyliopistot ry:n mukaan toiminnanjohtajia on yhteensä kolme, yksi henkilö on johtajan nimikkeellä, ja loput ovat rehtoreita (Mika Nirvin haastattelu 13.2.2009). Apulais- ja vararehtoreita on kansalaisopistoissa, kansanopistoissa ja liikunnan koulutuskeskuksissa.

Päätoimisen opetushenkilöstön virka- tai toiminimikkeistä yleisin on opettajan nimike (55 prosentilla vastaajista). Suunnittelija-opettaja-nimikkeet ovat yleistyneet: 18 prosenttia päätoimisten opettajien vastaajista on suunnittelija-opettajia. Yleisimmin nimike esiintyy kansalaisopistoissa. Sen sijaan lain mahdollistama lehtori-nimike ei ole yleistynyt. Lehtoreista noin kolmasosa on yhdestä kansalaisopistosta. Suunnittelija-nimike (tai koulutussuunnittelija) on käytössä useimmiten kesäyliopistoissa ja opintokeskuksissa. Muissa oppilaitoksissa nimikettä on vain vähän.

Kyselyn vastaajajoukon koostumuksen tarkastelu muistuttaa jälleen siitä tosiasista, kuinka vahvasti vapaan sivistystyön varsinainen opetustyö on pääosin naisten vastuulla: 81 % tuntiopettajista ja 73 % päätoimisista opettajista on naisia. Rehtoreiden ryhmä on sukupuolijakaumaltaan tasainen (kansalaisopistojen rehtoreista enemmistö on naisia, kananopistojen rehtoreista enemmistö taas on miehiä). Koulutuksen järjestäjien puolesta kyselyyn ovat vastanneet tyypillisesti miehet.

Aineiston perusteella arvioiden nuorin opetushenkilöstö on liikunnan koulutuskeskuksissa: liikunnan koulutuskeskusten vastaajista 65 % on alle 40-vuotiaita. Ero muihin oppilaitosmuotoihin verrattuna on tältä osin huomattavan suuri. Yli 50-vuotiaita taas on eniten kesäyliopistoissa ja kansalaisopistoissa. Niissä puolet on 50 vuotta täyttäneitä tai vanhempia.

Aineiston rehtoreiden taustayhteisöt jakautuvat jokseenkin tasan kunta-, säätiö- ja kannatusyhdistysomistajien kesken. Sama koskee koulutuksen järjestäjiä, kun taas opettajista reilu puolet (54 %) on työsuhteessa yksityiseen omistajayh-

teisöön. Osakeyhtiötaustaisia vapaan sivistystyön oppilaitoksia on pari prosenttia.

Oppilaitosmuoto on tunnetusti vahvasti yhteydessä omistajuuteen. Aineiston kansalaisopistoista 87 % (179 opistoa) on kunnallisia, kun taas muiden oppilaitosten pääasiallinen omistaja on yksityinen säätiö tai kannatusyhdistys. Esimerkiksi kunnallisia kansanopistoja on kuusi, ja näistä on kuntayhtymäpohjaisia kolme.

4.2 Opetushenkilöstön kelpoisuus

Arvioinnin kolmesta pääteemasta ensimmäinen on opetushenkilöstön kelpoisuus. Kuten edellä on käynyt ilmi, kelpoisuusehdot eivät koske tuntiopettajia. Vapaan sivistystyön päätoimisen henkilöstön kelpoisuustilannetta on äskettäin kuvattu myös Tilastokeskuksen tiedonkeruuseen perustuvassa *Opettajat Suomessa 2008* -raportissa.

Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön selvästi yleisin koulutus on ylempi korkeakoulututkinto, joka on hieman yli puolella (taulukko 7). Muutamalla prosentilla on liseniaatin tai tohtorin tutkinto. Oppilaitosmuotojen välillä on eroja siten, että matalin koulutustaso on liikunnan koulutuskeskuksissa ja korkein kansanopistoissa. Liikunnan koulutuskeskusten ja kansalaisopistojen henkilöstön keskimääräistä matalampi koulutustaso lienee seurausta tilapäisten ja tuntiopettajien suuresta määrästä. Kesäyliopistoissa on lähes yksinomaan tuntipalkkaista opettavaa henkilöstöä, mutta koulutuksen sisältö edellyttää tiettyjä kelpoisuusvaatimuksia (esimerkiksi avoimessa yliopistossa). Kansalaisopistoissa on suhteellisen paljon sekä päätoimisten että tuntiopettajien joukossa vanhamuotoisen opistoasteen tutkinnon suorittaneita (esim. KteO).

Tohtorin tutkinnon suorittaneita on suhteellisesti eniten kesäyliopistoissa, mikä johtuu pääosin siitä, että kesäyliopistoissa on koulutustehtäviä, joihin vaaditaan yliopistollinen jatkotutkinto.

Taulukko 7. *Kyselyyn vastanneiden koulutustaso oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Tohtorin tai liseniaatin tutkinto | Ylempi korkeakoulu- tai ylempi amk-tutkinto | Alempi (vanha) korkeakoulututkinto | Amk-tutkinto | Vanha opistoasteen tutkinto | Ammattikoulu tai vastaava | Ammattikursseja |
|-----------------------------|-----------------------------------|---|------------------------------------|--------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------|
| Kansanopistot | 5 | 60 | 10 | 6 | 11 | 5 | 3 |
| Kansalaisopistot | 2 | 42 | 13 | 10 | 21 | 7 | 5 |
| Kesäyliopistot | 24 | 58 | 11 | 1 | 6 | 1 | 0 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 2 | 36 | 2 | 32 | 19 | 6 | 4 |
| Opintokeskukset | 3 | 52 | 6 | 14 | 18 | 5 | 2 |
| Yhteensä | 4 | 48 | 12 | 9 | 18 | 6 | 4 |

Tohtorin- tai lisensiaatin tutkinnot ovat vapaan sivistystyön opetushenkilöstöllä harvinaisia. Rehtoreista lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon on suorittanut joka kymmenes ja opettajista pari prosenttia. Rehtoreista ylempi korkeakoulututkinto on yli 90 prosentilla, päätoimisista opettajista yli puolella. Sen sijaan tuntiopettajista kolmasosa on suorittanut niin kutsutun vanhan opistoasteen tutkinnon. Ehkä yllättävänkin monella opettajalla on ammattikorkeakoulututkinto, ottaen huomioon tutkinnon suhteellisen nuoren iän.

Rehtorit ja päätoimiset opettajat ovat yleisesti suorittaneet myös pedagogiset opinnot (taulukko 8). Sen sijaan tuntiopettajista pedagogisia opintoja on noin puolella. Kesäyliopistoissa (39 %) ja liikunnan koulutuskeskuksissa (45 %) on suhteellisen paljon sellaisia opetustyötä tekeviä, joilla ei ole pedagogisia opintoja lainkaan. Syynä lienee erilainen perinne: erityisesti kansanopistoissa ja kansalaisopistoissa on opettajilta aina vaadittu myös muodollista pedagogista kelpoisuutta.

Taulukko 8. *Kyselyyn vastannut opetushenkilöstö suoritetun tutkinnon tason mukaan sekä pedagogiset opinnot suorittaneiden osuus henkilöstöryhmittäin (%)*

| | Rehtorit | Päätoimiset opettajat | Tuntiopettajat |
|--|----------|-----------------------|----------------|
| Tohtori tai lisensiaatti | 9 | 2 | 3 |
| Ylempi korkeakoulututkinto | 84 | 52 | 31 |
| Alempi korkeakoulututkinto | 4 | 13 | 12 |
| Amk-tutkinto | 1 | 11 | 12 |
| Vanha opistoaste | 1 | 16 | 34 |
| Ammattikoulututkinto | 0 | 4 | 11 |
| Pedagogiset opinnot suorittaneiden osuus | 93 | 79 | 51 |

Kyselyaineiston rehtoreista ja päätoimisista opettajista noin 90 % on kelpoisia hoitamaansa virkaan tai tehtävään. Sen perusteella kelpoisuustilanne on hyvä. Ruotsinkielisissä oppilaitoksissa tilanne ei ole aivan yhtä hyvä kuin suomenkielisissä.

Sen sijaan erityisiä aikuiskasvatuksen pedagogisia opintoja on suorittanut alle puolet (42 %) vastaajista. Liikunnan koulutuskeskusten opetushenkilöstön keskuudessa aikuiskasvatuksen pedagogiset opinnot ovat harvinaisempia kuin muissa oppilaitoksissa. Urheiluopistoissa 18 % oli suorittanut aikuiskasvatuksen pedagogisia opintoja.

Opetushenkilöstön opetusala (tai koulutusala, jos ei henkilö ole opetus-tehtävissä) kysyttiin kaikilta henkilöstöryhmiltä. Rehtorit ilmeisesti vastasivat pääosin siten, että kysymys koski heidän omaa koulutusalaansa, opettajat taas vastasivat siihen, mikä on heidän opetusalaansa, mitä aineita he pääosin opetta-

vat. Rehtoreista (ja muista oppilaitoksen johtajista) lähes puolet (44 %) on yhteiskuntatieteilijöitä, ja jos heillä on opetusvelvollisuus, se liittyy yhteiskunnallisiin aineisiin (taulukko 9). Muuten rehtorit jakautuvat jokseenkin tasaisesti muiden koulutusalojen kesken.

Päätoimiset opettajat jakautuvat koulutusalan puolesta aika tasaisesti neljään suureen ryhmään: yhteiskunnalliset aineet, käytännön työt, taideaineet ja kielet.

Tuntiopettajia on eniten kolmessa suuressa ryhmässä: käytännön töissä, kielessä ja taideaineissa. Näiden kolmen aineryhmän yhteenlaskettu osuus on lähes 70 %.

Taulukko 9. *Kyselyyn vastannut opetushenkilöstö opetusalan/ koulutusalan mukaan henkilöstöryhmittäin (%)*

| Opetusala | Rehtorit | Päätoimiset opettajat | Tuntiopettajat |
|--------------------------|----------|-----------------------|----------------|
| Yhteiskunnalliset aineet | 44 | 17 | 7 |
| Humanistiset aineet | 20 | 8 | 5 |
| Taideaineet | 4 | 13 | 25 |
| Käytännön työt | 4 | 18 | 24 |
| Musiikki | 4 | 9 | 14 |
| Kielet | 8 | 13 | 19 |
| Matematiikka | 5 | 2 | 3 |
| Tietotekniikka | 5 | 6 | 7 |
| Liikuntakasvatus | 5 | 5 | 18 |
| Ammattisivistys | 0 | 5 | 5 |
| Avoin yo | 0 | 2 | 3 |
| Terveyskasvatus | 1 | 2 | 0 |
| Kaupalliset aineet | 3 | 0 | 0 |

Lähes 40 % rehtoreista on ollut nykyisessä työssä vähintään kymmenen vuotta. Kymmenesosa rehtoreista on ollut tehtävässään vuoden. Päätoimisista opettajista taas lähes 70 % on ollut opettajana yli 10 vuotta, ja 37 % yli 20 vuotta. Yli 20 vuotta opettajana olleita on vapaassa sivistystyössä siis runsaasti (taulukko 10).

Taulukko 10. *Kyselyyn vastanneet rehtorit ja päätoimiset opettajat opetusalan työkokemuksen pituuden mukaan (%)*

| Henkilöstöryhmä | noin 1 vuosi | 2–4 vuotta | 5–9 vuotta | 10–19 vuotta | yli 20 vuotta |
|-----------------------|--------------|------------|------------|--------------|---------------|
| Rehtorit | 11 | 26 | 26 | 18 | 19 |
| Päätoimiset opettajat | 4 | 12 | 16 | 31 | 37 |

Opetusalalla työsuhteet ovat yleensä pitkiä, koska urakiertomahdollisuudet ovat heikot. Vapaassa sivistystyössä uramahdollisuudet ovat erityisen heikot verrattuna esimerkiksi ammatillisesti suuntautuneeseen koulutukseen. Tämä johtuu opetushenkilökunnan virkarakenteesta: väliportaan asemia ei juuri ole. Lähes ainoa mahdollisuus edetä uralla on hakeutua opettajasta rehtoriksi tai muihin tehtäviin vapaan sivistystyön ulkopuolelle. Toisaalta Luukkaisen tutkimuksen (2004) mukaan Opetusalan ammattijärjestö OAJ on huolissaan opettajien lisääntyneestä ammatin vaihdosta.

Koulutustaustan ja opetuslalla tehdyn työuran pituuden lisäksi opettajakuntaa luonnehtii osaltaan se, millaista ”kelpoistumispolkua” opettajat ovat eri oppilaitoksiin tulleet.

Yleisin tapa kelpoistua vapaan sivistystyön opetustehtäviin on yliopistollinen koulutus (taulukko 11). Vanhamuotoisen Kouluhallituksen koulutuksen suorittaneita on opetushenkilöstöstä noin neljäsosa. Kesäyliopistojen kohdalla ei ole mielekästä puhua opetushenkilöstön mahdollisesti suorittamasta kelpoistamiskoulutuksesta, koska yleisiä kelpoisuusehtoja ei ole.

Taulukko 11. *Kyselyyn vastannut päätoiminen opetushenkilöstö ”kelpoistumispolun” mukaan oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Vanhamuotoinen Kouluhallituksen organisoima koulutus | Yliopistollinen koulutus | Ammattikorkeakoulun kelpoistamiskoulutus | Ei mitään edellä mainituista |
|-----------------------------|--|--------------------------|--|------------------------------|
| Kansalaisopistot | 14 | 56 | 10 | 19 |
| Kansanopistot | 38 | 40 | 11 | 11 |
| Kesäyliopistot | 0 | 32 | 0 | 58 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 11 | 52 | 7 | 29 |
| Opintokeskukset | 12 | 52 | 7 | 29 |
| Kaikki | 25 | 45 | 11 | 18 |

Vapaan sivistystyön työoloja ja henkilöstön osaamista tarkastellaan seuraavassa henkilöstöryhmittäin. Kyselyssä kukin ryhmä sai vastattavakseen useita vain sille kohdistettuja kysymyksiä. Tarkastelu aloitetaan suurimmasta ryhmästä, tuntiopettajista ja suunnittelijoista.

4.3 Tuntiopettajat

Tuntiopettajien työsuhteen luonne

Tuntiopettajan asemaa määrittää pääosin työsuhteen luonne. Vapaassa sivistystyössä hän on useimmiten ”perinteinen” sivutoiminen tuntiopettaja. Tuntiopettajuus voi olla myös käytännössä päätyö, mikä on vapaassa sivistystyössä kuitenkin suhteellisen harvinaista.

Kyselyyn vastanneista tuntiopettajista puolet tekee työtään päätyönä ja vajaa puolet (44 %) sivutyönä (taulukko 12). Eläkkeellä olevat ja toiminimellä työskentelevät ovat pieni vähemmistö koko joukosta. Päätyönä työskentelevien suuri osuus ehkä yllättää, koska työsuhte on määräaikaisena monen mielestä epämukava. Kesäajalta ei makseta palkkaa, ja monen kohdalla sama järjestely toistuu vuodesta toiseen. Ero muiden koulumuotojen virkaehtosopimusten mukaisiin päätoimisiin tuntiopettajiin on huomattava. Tulosta tulkittaessa on kuitenkin otettava huomioon edellä mainittu rajausta: kyselyssä ovat mukana kuusi viikkotuntia tai enemmän opettavat, eivät aivan satunnaisesti opetusta antavat. Kyselyn tuntiopettajat eivät näin ollen edusta vapaan sivistystyön koko tuntiopettajien joukkoa. Kattavaa tutkimusta koko tuntiopettajien joukosta on vaikea tehdä kyselyyn perustuvan tiedonkeruun avulla.

Taulukko 12. *Tuntiopettajat työsuhteen luonteen mukaan oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Opettaja tekee tuntiopetustyötään | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|-----------|------------|--------------|
| | päätyönä | sivutyönä | eläkkeellä | toiminimellä |
| Kansanopistot | 49 | 47 | 3 | 1 |
| Kansalaisopistot | 54 | 40 | 5 | 1 |
| Kesäyliopistot | 12 | 73 | 6 | 9 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 63 | 38 | 0 | 0 |
| Opintokeskukset | 58 | 33 | 0 | 8 |
| Kaikki | 50 | 44 | 5 | 2 |

Oppilaitosmuotokohtainen tarkastelu osoittaa, että päätyönään tuntiopetustöitä tekeviä on selvästi eniten liikunnan koulutuskeskuksissa (63 % tuntiopettajista).

Tuntiopettaja voi toimia samanaikaisesti useissa oppilaitoksissa. Kyselyaineiston tuntiopettajista puolet työskentelee ainakin kahdessa eri oppilaitoksessa (taulukko 13). Tavallisinta useissa oppilaitoksissa opettaminen on kesäyliopistojen tuntiopettajille, joista 70 % opettaa ainakin kahdessa ja 20 % kolmessa oppilaitoksessa. Niin ikään opintokeskusten ja kansalaisopistojen opettajista muita suurempi osuus opettaa vähintään kolmessa oppilaitoksessa.

Taulukko 13. *Tuntiopettajat opettamiensa oppilaitosten lukumäärän mukaan oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Oppilaitosten lukumäärä | | | |
|-----------------------------|-------------------------|-------|-------|-------------------|
| | Yksi | Kaksi | Kolme | Neljä tai useampi |
| Kansanopistot | 57 | 25 | 7 | 7 |
| Kansalaisopistot | 48 | 30 | 13 | 6 |
| Kesäyliopistot | 30 | 35 | 17 | 3 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 56 | 25 | 13 | 0 |
| Opintokeskukset | 50 | 25 | 8 | 17 |
| Kaikki | 48 | 29 | 13 | 6 |

Työn epävarmuustekijät

Tuntiopettajien työsuhdetta leimaa usein väliaikaisuus ja epävarmuus. Uhkia on monenlaisia, joista epämieluisimmat liittyvät yleensä työn loppumiseen. Tuntiopettajan asema on suhdanneherkkä.

Kyselyyn antamien vastausten perusteella tuntiopettajat eivät koe työn epävarmuuteen liittyviä uhkia kovin suurina (taulukko 14). Eniten tuntiopettajia huolestuttavat ennakoimattomat muutokset, erityisesti liikunnan koulutuskeskuksissa ja kansanopistoissa. Työttömyyden uhkaa kokevat eniten kansanopistojen ja kansalaisopistojen tuntiopettajat. Oman opetusalan loppumista pelkää joka viides – lukuun ottamatta liikunnan koulutuskeskuksia, joiden opettajat eivät pelkää oman alan loppumista lainkaan. Liikunnan koulutuskeskusten tuntiopettajien luottavaisuus perustunee siihen, että liikunnan koulutuskeskusten toiminta on ollut pitkään kasvussa ja vakaata.

Taulukko 14. *Tuntiopettajien kokemat epävarmuustekijät oppilaitosmuodoittain (epävarmuutta erittäin paljon tai paljon kokevien osuus, %)*

| Epävarmuustekijä | Oppilaitos | | | | | Kaikki |
|---------------------------|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|-----------------|--------|
| | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opintokeskukset | |
| Työttömyyden uhka | 40 | 40 | 15 | 31 | 16 | 40 |
| Työkyvyttömyyden uhka | 11 | 10 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| Ennakoimattomat muutokset | 57 | 42 | 31 | 62 | 33 | 43 |
| Opetusalan loppuu | 23 | 19 | 12 | 0 | 1 | 18 |

Teknisten laitteiden ja välineiden käyttö työssä

Tietotekniikan tulo työprosesseihin on muovannut työoloja monessa ammatissa erittäin paljon erityisesti 1980-luvulta lähtien. Laitteet ja välineet ja niiden soveltamistapa työssä vaihtelevat ammattitaitain, mutta kaiken kaikkiaan tietokoneiden sekä internetin ja sähköpostin käyttö yleisty Suomessa hyvin nopeasti.

Tuntiopettajat käyttävät opetustyössään useita uusia välineitä, ennen kaikkea matkapuhelinta, internetiä, sähköpostia sekä tietokoneita ja ohjelmia (taulukko 15). Sen sijaan oppimisolun tai *skypen* käyttö on jo huomattavasti harvinaisempaa. Niin kutsuttu sosiaalinen media (esimerkiksi erilaiset keskustelufoorumit netissä, *second life*, *twitter*, *facebook*) onkin vasta tulossa vapaaseen sivistystyöhön. Toisaalta vapaassa sivistystyössäkin on oppilaitoksia, jotka ovat muita selvästi pidemmällä mukana sosiaalisen median kehityksessä.

Taulukko 15. *Teknisten laitteiden ja välineiden käytön yleisyys tuntiopettajien työssä oppilaitosmuodoittain (välinettä käyttävien osuus, %)*

| Tekninen väline | Oppilaitos | | | | | Kaikki |
|-------------------------|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|------------------|--------|
| | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opinto-keskukset | |
| Matkapuhelin | 83 | 83 | 74 | 75 | 83 | 82 |
| Sähköposti | 85 | 76 | 93 | 100 | 92 | 80 |
| Tietokone (ja ohjelmat) | 82 | 73 | 90 | 87 | 75 | 77 |
| Internet | 83 | 73 | 85 | 81 | 75 | 76 |
| Lankapuhelin | 23 | 17 | 28 | 25 | 25 | 19 |
| Oppimisolusta | 22 | 11 | 24 | 12 | 25 | 14 |
| Faxi | 8 | 4 | 12 | 6 | 8 | 5 |
| Skype | 5 | 3 | 6 | 0 | 3 | 4 |

Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat suhteellisen pieniä, mutta eivät kuitenkaan merkityksettömiä. Muihin verrattuna kansalaisopiston tuntiopettajien sähköpostin käyttö on vähäisempää (76 % käyttää sähköpostia). Erilaisten oppimisolustojen käyttö on kaikissa oppilaitosmuodoissa vähäistä.

Töistä poissaolo ja tuntien järjestäminen

Tuntiopettajien työolosuhteisiin vaikuttaa olennaisesti – ehkä enemmän kuin päätoimisten työoloihin – se, miten esimerkiksi sairaudesta aiheutuvan poissaolon aikaiset opetustunnit järjestetään oppilaitoksessa.

Tuntiopettajista kaksi kolmasosaa ilmoittaa, että heillä ei ole ollut viimeisen vuoden aikana poissaoloja sairauden vuoksi. Toisaalta kolmasosa oli ollut sairauden takia poissa työstä. Oppilaitoskohtaisen tarkastelun mukaan vähiten poissaoloja oli ollut kesäyliopistojen opettajilla: heistä yli 90 prosentilla ei ollut poissaoloja sairauden takia. Muilta osin erot olivat vähäisiä.

Odottamattoman poissaolon sattuessa yleisin käytäntö (62 prosentilla tuntiopettajia) näyttää olevan se, että tunnit siirretään myöhempään ajankohtaan (taulukko 16). Tuntiopettaja siis itse pitää suunnitellut tunnit myöhemmin. Kesäyliopistoissa tunnit perutaan usein kokonaan.

Taulukko 16. *Tuntiopettajien opetustuntien järjestäminen tuntiopettajan poissa ollessa oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Annetaan sijaiselle | Siirretään myöhemmäksi | Perutaan kokonaan | N |
|-----------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|------------|
| Kansanopistot | 42 | 42 | 17 | 53 |
| Kansalaisopistot | 21 | 68 | 11 | 348 |
| Kesäyliopistot | 7 | 55 | 39 | 31 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 100 | 0 | 0 | 9 |
| Opintokeskukset | 83 | 17 | 0 | 6 |
| Kaikki | 25 | 62 | 13 | 447 |

Oppilaitoskohtaiset erot ovat suuret. Liikunnan koulutuskeskuksissa ja opintokeskuksissa yleisin käytäntö on tuntien antaminen sijaiselle, kun taas kansalaisopistoissa useimmin tunnit siirretään myöhempään ajankohtaan. Kaksi kolmasosaa kansalaisopistojen tuntiopettajista sanoo sairaustapauksessa pitävänsä opetustunnit myöhemmässä vaiheessa. Tämä johtuu ennen kaikkea siitä, että sijaisten saaminen on vaikeaa, ja toisaalta siitä, että pitämättä jääneitä tunteja ei kaikissa tapauksissa korvata, mikä merkitsee tuntiopettajan ansiotulojen pienentymistä.

Tuntien siirtäminen toiseen ajankohtaan on usein ainoa mahdollinen ratkaisu. Erityisesti kansalaisopistoissa ei ole varsinkaan ilman opetusalan päätoimista opettajaa riittävästi resursseja sijaisen järjestämiseen. Liikunnan koulutuskeskuksissa tunnit annetaan opettajan sairastuessa sijaiselle.

Vaikutusmahdollisuudet työssä

Vaikutusmahdollisuudet omassa työssä sekä työtä ja organisaatiota koskevien tietojen saaminen vaikuttavat henkilöstön työtyytyväisyyteen sekä siihen millaiseksi henkilöstö ylipäätään kokee työolot.

Tuntiopettajat voivat vaikuttaa oppilaitoksessaan työmenetelmiin hyvin yleisesti, kuten myös siihen, milloin oma opetus tapahtuu (taulukko 17). Sen sijaan varsinkaan opiskelijoiden valintaan ja palkkaukseen heillä ei juuri ole vaikutusmahdollisuuksia.

Taulukko 17. *Tuntiopettajien vaikutusmahdollisuudet työssään oppilaitosmuodoittain (erittäin paljon ja paljon vaikutusmahdollisuuksia kokevien osuus, %)*

| Vaikutuksen kohde | Oppilaitos | | | | | Kaikki |
|------------------------|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|------------------|--------|
| | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opinto-keskukset | |
| Työmenetelmät | 76 | 95 | 95 | 62 | 100 | 95 |
| Opetus ajankohta | 80 | 84 | 84 | 43 | 100 | 82 |
| Töiden jakaminen | 52 | 45 | 62 | 57 | 75 | 46 |
| Opiskelijoiden valinta | 23 | 18 | 15 | 6 | 24 | 18 |
| Palkkaus | 6 | 8 | 14 | 0 | 33 | 11 |

Opiskelijoiden valinta tapahtuu usein niin, että opiskelijoiden ilmoittauduttua oppilaitokseen tuntiopettaja saa tiedon, täyttyykö ryhmä vai ei ja järjestetäänkö suunniteltu opetus. Opiskelijoiden valinnalle on vapaassa sivistystyössä suhteellisen väljät ehdot, usein riittää pelkkä ilmoittautuminen koulutukseen tai kursseille ilman määriteltyjä ehtoja. Poikkeuksen muodostavat joidenkin kielten ja taideaineiden kurssit, joille opiskelijat valitaan. Nämä ovat kuitenkin harvinaisia tapauksia.

Tuntiopettajista 86 % katsoo saavansa vähintään melko hyvin tietoja oppilaitosta ja työoloja koskevista muutoksista. Oppilaitoskohtaisista eroista merkille pantava on liikunnan koulutuskeskusten ja kansanopistojen tuntiopettajien vastaukset: viidesosa katsoo saavansa tietoa muutoksista melko huonosti.

Tuen saanti päätoimiselta henkilöstöltä

Tuntiopettajat ovat työssään usein ainakin jossakin määrin irrallaan muusta oppilaitoksesta, mutta hekin tarvitsevat – ja ehkä päätoimisia opettajia kipeämmin – tukea työhön liittyvien ongelmien ratkaisemisessa.

Yli puolet (57 %) tuntiopettajista arvioi saavansa vähintään melko paljon tukea päätoimiselta henkilökunnalta oman työn tuntuessa raskaalta tai vaikealta (taulukko 18). Toisaalta lähes puolet kokee, ettei saa tukea kovin paljoa. Oppilaitosmuodoista kielteisoin kokemus on kesäyliopistojen opettajilla, joista neljäsosa ei saa tukea lainkaan. Se kuitenkin johtunee kesäyliopistojen tuntiopettajien työn luonteesta: tilapäisinä työntekijöinä he eivät ehkä edes odotakaan saavansa tukea.

Taulukko 18. *Tuntiopettajien kokema tuen saaminen päätoimiselta henkilökunnalta oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Saa tukea | | | | N |
|-----------------------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|-----|
| | erittäin paljon | melko paljon | jonkin verran | ei lainkaan | |
| Kansanopistot | 40 | 30 | 21 | 9 | 77 |
| Kansalaisopistot | 25 | 31 | 31 | 13 | 547 |
| Kesäyliopistot | 24 | 22 | 28 | 25 | 67 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 31 | 31 | 31 | 6 | 16 |
| Opintokeskukset | 33 | 25 | 33 | 8 | 12 |
| Kaikki | 27 | 30 | 30 | 14 | 719 |

Koettu koulutustarve ja koulutusmahdollisuudet

Monien muiden toimihenkilöiden tavoin opettajat ovat yleensä halukkaita hankkimaan täydennyskoulutusta työtään varten. Noin neljä viidesosaa tuntiopettajista arvioi tarvitsevänsä koulutusta ainakin ”jossain määrin” (taulukko 19). Toisaalla vajaa viidesosa opettajista arvioi, ettei tarvitse koulutusta lainkaan. Erot eri työmuotojen tuntiopettajien välillä eivät ole suuret. Kesäyliopistojen ja kan-

Taulukko 19. *Tuntiopettajien kokema koulutustarve oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Tarvitsee ehdottomasti koulutusta | Tarvitsee koulutusta | Tarvitsee jossain määrin koulutusta | Ei koe koulutustarvetta | N |
|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------|-------------------------------------|-------------------------|-----|
| Kansanopistot | 5 | 21 | 53 | 21 | 77 |
| Kansalaisopistot | 8 | 25 | 51 | 17 | 547 |
| Kesäyliopistot | 5 | 25 | 46 | 24 | 67 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 13 | 44 | 44 | 0 | 16 |
| Opintokeskukset | 25 | 33 | 25 | 17 | 12 |
| Kaikki | 8 | 25 | 50 | 17 | 719 |

sanopistojen tuntiopettajien koulutustarve ei kuitenkaan ole aivan niin akuutti kuin muiden.

Kyselyssä selvitettiin niin ikään tuntiopettajien tosiasiallista osallistumista koulutukseen 12 viime kuukauden aikana. Tulos on aika selvä: *käytännössä vapaan sivistystyön tuntiopettajat eivät saa lainkaan koulutusta työssään.*

Työnantajan koulutustarjonnan tilannetta valottaa edelleen se, kuinka hyvin tuntiopettajat arvioivat omat mahdollisuutensa päästä osaamista kehittävään koulutukseen työnantajan kustannuksella.

Tuntiopettajista puolet arvioi, että heidän mahdollisuutensa päästä ammattitaitoa kehittävään koulutukseen työnantajan kustantamana ovat joko heikot tai niitä ei ole lainkaan (taulukko 20). *Hyviksi koulutusmahdollisuutensa arvioi vain 16 % tuntiopettajista.*

Taulukko 20. *Tuntiopettajien arvio mahdollisuuksistaan päästä koulutukseen työnantajan kustannuksella oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Koulutusmahdollisuudet | | | | N |
|-----------------------------|------------------------|-------------|--------|-------------|-----|
| | Hyvät | Kohtalaiset | Heikot | Ei lainkaan | |
| Kansanopistot | 20 | 29 | 31 | 21 | 77 |
| Kansalaisopistot | 16 | 39 | 31 | 15 | 547 |
| Kesäyliopistot | 10 | 13 | 19 | 57 | 67 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 19 | 63 | 13 | 6 | 16 |
| Opintokeskukset | 33 | 33 | 17 | 17 | 12 |
| Kaikki | 16 | 36 | 29 | 19 | 719 |

Oppilaitosmuotokohtaiset erot koulutusmahdollisuuksissa ovat suuret. Liikunnan koulutuskeskusten opettajista neljä viidesosaa pitää koulutusmahdollisuuksiaan ainakin kohtalaisina. Kesäyliopistojen tuntiopettajista neljännes pitää koulutusmahdollisuuksiaan kohtalaisina. Yli puolella ei ole kesäyliopistoissa lainkaan mahdollisuuksia työnantajan kustantamaan koulutukseen. Tulosta selittää aikaisemmin esille tullut kesäyliopistojen tuntiopettajien oppilaitoksesta irrallinen asema. Liikunnan koulutuskeskusten kyselyyn vastanneet opettajat ovat ilmeisesti verraten vakituisia työntekijöitä, jolloin myös työnantaja suhtautuu heidän kouluttamiseensa myönteisemmin. Useimmat kesäyliopistossa tuntiopettajina toimivat ovat päätoimisesti yliopiston palveluksessa, mikä ei tietenkään kannusta kesäyliopistoja kouluttamaan tuntiopettajiaan. Myöskään kansanopistojen ja kansalaisopistojen tuntiopettajista suurehko osa ei juuri näe mahdollisuutta työnantajan tarjoamaan koulutukseen.

Kun tuntiopettaja osallistuu koulutukseen, on melko tavallista, että hän maksaa koulutuksensa kokonaan itse (taulukko 21). Työnantajat osallistuvat koulutuksen kustannusten kattamiseen vain vähän useammassa tapauksessa.

Taulukko 21. *Tuntiopettajien koulutukseen osallistumisen rahoitustapa oppilaitosmuodittain (%)*

| Oppilaitos | Koulutuksen rahoitustapa | | | | N |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|-----|
| | Työnantaja maksoi kokonaan | Työnantaja maksoi osittain | Tuntiopettaja maksoi itse kokonaan | Ei ole ollut koulutuksessa | |
| Kansanopistot | 16 | 9 | 20 | 56 | 77 |
| Kansalaisopistot | 19 | 11 | 19 | 51 | 547 |
| Kesäyliopistot | 13 | 5 | 18 | 64 | 67 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 50 | 31 | 6 | 13 | 16 |
| Opintokeskukset | 42 | 17 | 17 | 25 | 12 |
| Kaikki | 19 | 10 | 19 | 52 | 719 |

Suhteellisesti parhaiten työnantaja näyttäisi maksavan tuntiopettajien koulutuksen liikunnan koulutuskeskuksissa (vastaajien määrä on kuitenkin sen verran pieni, että yleistämiseen on suhtauduttava varauksellisesti). Kansanopistojen ja kansalaisopistojen tuntiopettajien koulutuksen rahoitustavoissa ei ole suuria eroja: viidennes maksaa koulutuksensa itse, ja valtaosa ei ole ollut koulutuksessa lainkaan.

Tuntiopettajien kokeman koulutustarpeen, koulutusmahdollisuuksien ja koulutukseen osallistumisen välillä on selvää ristiriitaa: *koulutustarvetta on enemmän kuin koulutusmahdollisuuksia*.

Osaaminen eri alueilla

Koulutustarpeet liittyvät osaamisen puutteisiin tai kiinnostuksen kohteisiin. Koulutustarvetta on syytä arvioida myös siitä näkökulmasta, miten hyväksi tuntiopettajat arvioivat oman osaamisensa ja millä alueilla he tuntevat osaamisensa puutteelliseksi.

Kyselyyn annettujen vastausten perusteella oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat joillakin osa-alueilla suuret.

Tuntiopettajien arvion mukaan heidän osaamisensa on vähintäänkin ”kohtalaisen hyvää” tasoa yleisimmin opetussisältöjen hallinnassa, ohjaus- ja arviointitaidoissa ja vuorovaikutustaidoissa. *Suurimmat osaamisen puutteet tuntiopettajat kokevat verkkopedagogisissa taidoissa, tietoverkoissa työskentelyn edellyttämässä*

taidoissa, monikulttuurisessa osaamisessa, aikuispedagogiikan tuntemuksessa ja moniammatillisen yhteistyön edellyttämässä taidoissa, joita korkeintaan viidesosa tuntiopettajista pitää omalla kohdallaan hyvinä (taulukko 22).

Kaikista tuntiopettajista neljä viidesosaa arvioi opiskelijoiden lähtökohtien tuntemuksen hyväksi. Toisaalta liikunnan koulutuskeskusten tuntiopettajista vain noin puolet pitää opiskelijoiden lähtökohtien tuntemustaan hyväntasoisena. Liikunnan koulutuskeskusten tuntiopettajista joka neljäs arvioi verkkopedagogiikan osaamisensa hyväksi. Työelämäyhteistyössä parhaimmiksi osajiksi itsensä arvioivat opintokeskusten tuntiopettajat; (heistä jopa 90 % pitää osaamistaan työelämäyhteistyössä vähintään melko hyvänä). Kansalaisopistojen tuntiopettajista 60 prosentilla on vähintään melko hyvät työelämäyhteistyössä tarvittavat taidot. Erossa on kyse oppilaitosten koulutustehtävien eroista: kansalaisopistojen tuntiopettajista vain pieni osa on jokapäiväisessä työssään yhteydessä työelämään.

Taulukko 22. *Vapaan sivistystyön tuntiopettajien arvio omasta osaamisesta joillakin työn osa-alueilla oppilaitosmuodoittain (osaamisensa "hyväksi" arvioiden osuus, %)*

| Työn osa-alue | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opintokeskukset | Kaikki |
|---|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|-----------------|--------|
| Opetussisältöjen hallinta | 62 | 63 | 78 | 25 | 75 | 64 |
| Yhteistyötaidot | 64 | 61 | 73 | 69 | 67 | 63 |
| Vuorovaikutustaidot | 60 | 58 | 67 | 75 | 58 | 60 |
| Sopeutumiskyky uusiin työtehtäviin ja -tilanteisiin | 58 | 53 | 67 | 81 | 50 | 55 |
| Oppimisen ohjaus- ja arviointitaidot | 48 | 44 | 63 | 19 | 58 | 46 |
| Opiskelijoiden erilaisten lähtökohtien tuntemus | 38 | 37 | 37 | 19 | 33 | 37 |
| Kehittymiskyky opetuksen asiantuntijana | 36 | 32 | 51 | 19 | 58 | 35 |
| Innovaatiokyky ja -halu | 35 | 32 | 48 | 31 | 50 | 34 |
| Työelämäyhteistyö | 22 | 28 | 36 | 37 | 50 | 29 |
| Moniammatillinen yhteistyö | 21 | 19 | 24 | 25 | 42 | 20 |
| Aikuispedagogiikan tuntemus | 17 | 19 | 27 | 6 | 25 | 19 |
| Monikulttuurisuuden hallinta | 26 | 16 | 13 | 6 | 17 | 16 |
| Tietoverkoissa työskentely | 14 | 13 | 22 | 19 | 25 | 15 |
| Verkkopedagogiset taidot | 13 | 7 | 21 | 0 | 8 | 8 |

Tietoa osaamistarpeista tarkennettiin kyselyssä myös avoimella kysymyksellä. Myös sen mukaan eniten puutteita on verkkopedagogiikan osaamisessa, mutta myös aikuispedagogiikan osaamistarpeet mainittiin useita kertoja.

Verkkopedagogiikan osaamisen tasoon vaikuttaa osaltaan tottumattomuus, esimerkiksi Jokisen tutkimuksen (2002) mukaan päätoimiset opettajat kokivat ns. Diana-mallin (yksi verkkopedagogisista malleista) oppimisen vaikeana ja verkkokurssien suunnittelun työläänä. Opettajien mukaan se vaatii paljon omaa panostusta, jopa vapaa-ajasta tinkimistä. Kun ottaa huomioon tuntiopettajien aseman, on aika luonnollista, että ainoa mahdollisuus oman verkkopedagogisen osaamisen kehittämiseen olisi vapaa-ajan käyttö siihen. Riittääkö tuntiopettajalla kiinnostusta verkkopedagogiikkaan niin paljon, että hän on valmis käyttämään omaa vapaa-aikaa sen opiskeluun, riippuu muun muassa muista töistä ja harrastuksista sekä elämäntilanteesta. Mikäli verkkopedagogista osaamista vapaassa sivistystyössä todella halutaan kohentaa, sen kehittämistä ei voida jättää opettajien omaehtoisten harrastamisen varaan.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat parin viime vuosikymmenen aikana tulleet työorganisaatioihin osaksi henkilöstöhallintoa ja henkilöstön kehittämistä. Kehityskeskustelut otetaan aluksi käyttöön avainhenkilöstön ja vakinaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden kanssa. Etukäteen on oletettavissa, että kehityskeskusteluja tuntiopettajien kanssa käydään suhteellisen harvoissa oppilaitoksissa.

Taulukko 23. *Tuntiopettajien osallistuminen kehityskeskusteluihin oppilaitosmuodotain (%)*

| Oppilaitos | Kahdenkeskisiä keskusteluja rehtorin kanssa | Kahdenkeskisiä keskusteluja alan johtavan opettajan kanssa | Monenkeskisiä ryhmäkeskusteluja | Ei lainkaan |
|-----------------------------|---|--|---------------------------------|-------------|
| Kansanopistot | 17 | 21 | 26 | 36 |
| Kansalaisopistot | 22 | 16 | 17 | 45 |
| Kesäyliopistot | 19 | 10 | 6 | 64 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 44 | 6 | 25 | 25 |
| Opintokeskukset | 25 | 0 | 17 | 58 |
| Kaikki | 22 | 15 | 17 | 46 |

Lähes puolet tuntiopettajista ilmoittaa, että heidän kanssaan ei käydä lainkaan kehityskeskusteluja (taulukko 23). Eryyisen harvinaisia kehityskeskustelut tuntiopettajien kanssa ovat opintokeskuksissa ja kesäyliopistoissa. Niissä tapauksissa, joissa kehityskeskusteluja käydään, ensisijainen keskustelukumppani on useimmiten oppilaitoksen rehtori tai vastaava henkilö, ja sen jälkeen esimerkiksi alan

johtava opettaja. Samanaikaisesti useamman opettajan yhteisiä kehityskeskustelujakin käydään.

Tulos heijastelee taas kerran kesäyliopistojen ja opintokeskusten tuntiopetushenkilöstön rakennetta: useimmat ovat ”keikkatyöläisiä”, joiden päätyö on muualla, minkä vuoksi oppilaitoksen rehtori ei katso heidän kuuluvan työnantajavelvoitteiden piiriin. Varsinkin vähintään keskisuurissa kansalaisopistoissa on suosituimmilla ainealueilla oma päätoiminen opettaja, joka vastaa myös alueen tuntiopettajien ohjauksesta, ja silloin kehityskeskustelut ovat luonteva osa yhteistyötä.

Kehityskeskustelut ovat luonteeltaan sellaisia, joissa ”käydään asioita yleisesti läpi”. Toiseksi kehityskeskusteluissa arvioidaan tavoitteiden saavuttamista.

Osallistuminen tiimityöskentelyyn

Tiimityöskentely ei ole tuntiopettajien työssä kovin tavallista (taulukko 24). Tuntiopettajat jakautuvat tiimityöskentelyyn osallistumisen suhteen kolmeen yhtä suureen osaan: ensiksi niihin, joiden mukaan tiimityöskentelyä käytetään ainakin jonkin verran (32 %), toiseksi niihin, joiden kokemuksen mukaan tiimityöskentelyä käytetään satunnaisesti (35 %) ja kolmanneksi niihin, jotka eivät osanneet vastata kysymykseen lainkaan (33 %).

Taulukko 24. *Tuntiopettajien osallistuminen tiimityöskentelyyn oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Paljon | Jonkin verran | Satunnaisesti | En osaa sanoa | N |
|-----------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|-----|
| Kansanopistot | 18 | 35 | 18 | 9 | 76 |
| Kansalaisopistot | 3 | 23 | 40 | 34 | 538 |
| Kesäyliopistot | 5 | 21 | 18 | 56 | 66 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 6 | 63 | 13 | 19 | 16 |
| Opintokeskukset | 17 | 42 | 33 | 8 | 12 |
| Kaikki | 5 | 27 | 35 | 33 | 708 |

Oppilaitoskohtainen tarkastelu osoittaa, että vähiten tiimityöskentelyyn osallistuvat kansalaisopistojen ja kesäyliopistojen tuntiopettajat. Tulos kertonee siitä, että juuri näissä oppilaitoksissa tuntiopettajat työskentelevät kaikkein eniten yksinään ja erillään oppilaitoksen päätoimisesta henkilökunnasta. Jos oppilaitoksessa ei ole jollakin opetusainealueella päätoimista opettajaa, tiimityöskentelykään ei sen aineen piirissä työskenteleviin ulotu. Eniten tiimityöskentelyä käytetään liikunnan koulutuskeskuksissa ja opintokeskuksissa.

Oma osaaminen ja työn vaatimukset

Tuntiopettajien luottamus omaan osaamiseen on hyvä: melkein kaikki arvioivat osaamisensa riittävän vähintään melko hyvin työn nykyisiin vaatimuksiin (taulukko 25).

Taulukko 25. *Tuntiopettajien käsitys työn vaatimusten ja nykyisen osaamisen vastaavuudesta oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Työn vaatimukset vastaavat osaamista | | | | N |
|-----------------------------|--------------------------------------|-------------|----------------|---------------|-----|
| | erittäin hyvin | melko hyvin | melko huonosti | ei osaa sanoa | |
| Kansanopistot | 39 | 58 | 1 | 1 | 77 |
| Kansalaisopistot | 36 | 62 | 2 | 0 | 547 |
| Kesäyliopistot | 52 | 46 | 0 | 2 | 67 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 19 | 75 | 6 | 0 | 16 |
| Opintokeskukset | 42 | 58 | 0 | 0 | 12 |
| Kaikki | 37 | 61 | 1 | 0 | 719 |

Oppilaitoskohtaisessa tarkastelussa huomio kiinnittyy liikunnan koulutuskeskusten opettajiin, joista vain viidesosa katsoo työn vaatimusten ja osaamisen vastaavan toisiaan ”erittäin hyvin”. Toisaalla taas kesäyliopistojen tuntiopettajista puolet sanoo työn vaatimusten vastaavan erittäin hyvin osaamista.

Itsensä kehittäminen ja koulutukseen osallistuminen

Vahvasti työhönsä sitoutuneet työntekijät haluavat jatkuvasti kehittyä ammatissaan. *Lähes kaikki tuntiopettajat pitävät itsensä kehittämistä vähintäänkin melko tärkeänä.* Oppilaitosmuotojen välillä on yksi olennainen ero: kansanopistojen tuntiopettajista ”vain” 75 % mutta opintokeskusten opettajista ja suunnittelijoista lähes 100 % pitää itsensä kehittämistä erittäin tärkeänä.

Itsensä kehittämisen muotoja on lukuisia. Työhön liittyvän koulutuksen hankkiminen on yksi keino, mutta monet kehittävät asiantuntijuuttaan ja osaamistaan jatkuvasti ilman koulutustakin. Tuntiopettajien yleisin tapa kehittää asiantuntijuutta on kehittää omaa opetusta itsenäisesti (38 % kysymykseen vastanneista). Toiseksi yleisin keino on kouluttautuminen (31 %). Kolmanneksi tavallisimmin asiantuntijuutta kehitetään lukemalla ja perehtymällä kirjallisuuteen (26 %). Asiantuntijuuden kehittäminen yhteistyössä muiden opettajien kanssa on jo selvästi harvinaisempi tapa (4 % kysymykseen vastanneista).

Työhön sitoutuminen ja työssä jaksaminen

Työhön sitoutuminen ja työssä jaksaminen heijastavat työn koettua kiinnostavuutta ja antoisuutta. Vapaan sivistystyön *tuntiopettajista 85 % ilmaisee olevansa hyvin sitoutuneita työskentelemään vapaassa sivistystyössä myös tulevaisuudessa* (taulukko 26). Pienin ”hyvin sitoutuneiden” osuus on liikunnan koulutuskeskuksissa, mutta eroa ei voi pitää olennaisena vastanneiden vähäisen määrän vuoksi. Työhönsä kokonaan sitoutumattomia tuntiopettajia ei aineistossa oikeastaan ole. Kansalaisopistojen ja opintokeskusten tuntiopettajien tiivis sitoutuminen työhön kuvanee erityisesti niitä vakiintuneita tuntiopettajia, jotka ovat jo pitkään olleet oppilaitoksen palveluksessa.

Taulukko 26. *Tuntiopettajien arvio omasta sitoutumisestaan työhön vapaassa sivistystyössä oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Sitoutuminen työhön | | | N |
|-----------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|-----|
| | Hyvin sitoutunut | Jossain määrin sitoutunut | Ei kovin sitoutunut | |
| Kansanopistot | 78 | 17 | 5 | 77 |
| Kansalaisopistot | 88 | 11 | 1 | 545 |
| Kesäyliopistot | 75 | 22 | 3 | 65 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 69 | 31 | 0 | 16 |
| Opintokeskukset | 92 | 8 | 0 | 12 |
| Kaikki | 85 | 13 | 2 | 715 |

Myös tuntiopettajien arvio omasta jaksamisestaan nykyisessä työssä lähitulevaisuudessa näyttää vapaan sivistystyön opettajatilanteen kannalta lupaavalta: yli 90 % heistä arvioi ainakin ”melko varmasti” jaksavansa työssään seuraavan 3-5 vuoden ajan (taulukko 27). Varovasti arvioiden voisi ennustaa, että lähitulevaisuudessa liikunnan koulutuskeskusten tuntiopettajat jaksavat työssään hiukan paremmin kuin muut.

Taulukko 27. *Tuntiopettajien arvio omasta jaksamisestaan työssä 3–5 seuraavan vuoden aikana oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Jaksaa työssään | | | | N |
|-----------------------------|-------------------|----------------|--------------------------|---------------|-----|
| | erittäin varmasti | melko varmasti | melko epätodennäköisesti | ei osaa sanoa | |
| Kansanopistot | 52 | 36 | 4 | 8 | 77 |
| Kansalaisopistot | 45 | 46 | 4 | 5 | 547 |
| Kesäyliopistot | 48 | 42 | 5 | 6 | 67 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 75 | 19 | 0 | 6 | 16 |
| Opintokeskukset | 58 | 33 | 8 | 0 | 12 |
| Kaikki | 47 | 44 | 4 | 5 | 719 |

4.4 Päätoimiset opettajat ja suunnittelijat

Henkilöstömäärän muutos päätoimisten opettajien arvioimana

Päätoimisilta opettajilta pyydettiin kyselyssä arviota omaan henkilöstöryhmään kuuluvien määrän muutoksesta, millä haluttiin osaltaan luodata oppilaitosten ilmapiiriä henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä. Usein henkilöstösupistusten vaikutukset näyttäytyvät työpaikoilla yleisenä epävarmuutena. Irtisanomiset ja virkojen ja toimien täyttämättä jättäminen vaikuttavat myös työnsä säilyttäneisiin. Työpaikan ilmapiirin kannalta olennaista ei ole ainoastaan määrän tosiasiallinen muutos, vaan myös henkilöstön kokemusmuutos.

Taulukko 28. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien/suunnittelijoiden arvio henkilöstöryhmänsä määrän muutoksesta oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitosmuoto | Lisääntynyt | Ennallaan | Vähentynyt | Ei osaa sanoa |
|-----------------------------|-------------|-----------|------------|---------------|
| Kansalaisopistot | 29 | 45 | 15 | 11 |
| Kansanopistot | 26 | 62 | 8 | 4 |
| Kesäyliopistot | 0 | 82 | 0 | 18 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 61 | 25 | 11 | 4 |
| Opintokeskukset | 29 | 48 | 7 | 17 |
| Kaikki | 28 | 54 | 10 | 8 |

Yli puolet päätoimisista opettajista arvioi opetushenkilöstön määrän pysyneen viime vuosina ennallaan (taulukko 28). Oppilaitosmuotojen välillä on eroja esimerkiksi siten, että liikunnan koulutuskeskusten päätoimisten opettajien mää-

rän arvioidaan selvästi kasvaneen, mutta kesäyliopistoissa ei ole tapahtunut sen enempää kasvua kuin vähenemistäkään. Kansalaisopistoissa työskentelevät ovat muita tavallisemmin havainneet väen vähentyneen. Selvästi suurempi osuus kansalaisopistojen päätoimisista opettajista on kuitenkin ilmoittanut päätoimisten opettajien määrän lisääntyneen, mikä on aika yllättävää. Tilastotietojen mukaan kansalaisopistojen päätoimisten opettajien määrä on kuitenkin vähentynyt.

Työsuhteen luonne

Keskeinen opetushenkilöstön asemaan ja työoloihin liittyvä kysymys on työsuhteen laatu: onko työ vakituinen (toistaiseksi työhön otetut) vai määräaikainen. Määräaikaiseksi palkatut joutuvat kaiken aikaa varmistelemaan työllisyyttään hakemalla työtä muistakin oppilaitoksista. Varsinkaan lyhyitä määräaikaisuuksia tekevät työntekijät eivät voi kiinnittyä kovin vahvasti työpaikkaan, joka ei pysty antamaan lupausta työn jatkumisesta.

Huomattava enemmistö (81 %) vapaan sivistystyön päätoimisista opettajista ja suunnittelijoista on valittu tehtävään toistaiseksi (taulukko 29). He luokittevat siis vakituksiksi. Oppilaitosmuotojen välillä on selvästi havaittavia eroja siten, että eniten on määräaikaisia kansalaisopistoissa (29 %) ja vähiten opintokeskuksissa (2 %). Opintokeskusten päätoiminen opetushenkilöstö on ainakin tämän aineiston perusteella lähes kokonaisuudessaan vakituista. Tulos on sillä tavoin etukäteisoletusten mukainen, että erityisesti kunnissa on yleisesti viime vuosina otettu opettajia määräaikaisiksi muun muassa säästösyistä. Käytäntö ei koske vain vapaata sivistystyötä, vaan kaikkia kunnallisia oppilaitoksia. Toisaalta kansanopistojen ja kansalaisopistojen muita tiukemmat kelpoisuusvaatimukset vaikuttavat osaltaan määräaikaisten määrään: jos henkilöllä ei ole muodollista kelpoisuutta, hän ei voi tulla valituksi opettajan virkaan tai toimeen toistaiseksi.

Taulukko 29. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien työsuhteen laatu oppilaitosmuodoittain (toistaiseksi ja määräaikaiseksi työsuhteeseen otettujen osuudet, %)*

| Oppilaitosmuoto | Työsuhde solmittu | |
|-----------------------------|-------------------|-----------------|
| | toistaiseksi | määräaikaiseksi |
| Kansalaisopistot | 71 | 29 |
| Kansanopistot | 84 | 16 |
| Kesäyliopistot | 82 | 18 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 89 | 11 |
| Opintokeskukset | 98 | 2 |
| Kaikki | 81 | 19 |

Kysymykseen työsuhteen mahdollisesta jatkumisesta määräaikaisista opettajista ja suunnittelijoista 73 % ilmoitti, että heillä on jo vakituinen työsuhde. Oppilaitosmuoto on tässäkin eroa tuottava tekijä siten, että opintokeskusten päätoimisista opettajista on vakituudessa työsuhteessa yli 90 %, kun kansalaisopistojen päätoimisista opettajista on vakituksia noin 70 %. Määräaikaisen työsuhteen ilmoitti jatkuvan 10 % päätoimisista.

Opintokeskuksille on vakiintunut suunnittelija-opettajien joukko ja opiskelija-aines vakaata. On luontevaa, että määrältään suhteellisen pysyvää asiakaskuntaa palvelemaan voidaan palkata pysyvä henkilöstö.

Päätoimisilta opettajilta kysyttiin myös työsuhteiden lukumäärää opettaja/suunnittelija-uran aikana. Ylivoimaisesti suurimmalla osalla päätoimisia opettajia on ollut työuransa aikana vain yksi työsuhde. Muutamat ilmoittivat työsuhteiden määräksi kaksi, ja vain harvalla on ollut työsuhteita useampia. Useimmiten opettajat tai suunnittelijat ovat tulleet nykyiseen tehtävään joko suoraan tutkinnon suorittamisen jälkeen, tuntiopettajana olon jälkeen tai jostakin toisesta opetustehtävästä.

Suunnittelu- ja valmistelutyöt kotona ja työpaikalla

Opettajan työlle on tyypillistä esimerkiksi opetuksen valmistelu- ja suunnittelutehtävien tekeminen kotona. Oppilaitoksilla ei ole aina tarjottavana opettajille kunnan työtiloja. Opettajat haluavat myös mukavuussyistä tehdä osan töistä kotona.

Taulukko 30. *Syy vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien suunnittelu- ja valmistelutöiden tekemiseen kotona oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitosmuoto | Puutteellisten työtilojen vuoksi | Pitää sitä parhaana vaihtoehtona | Ei tee töitä kotona |
|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Kansanopistot | 10 | 57 | 34 |
| Kansalaisopistot | 15 | 63 | 22 |
| Kesäyliopistot | 9 | 18 | 73 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 4 | 39 | 57 |
| Opintokeskukset | 2 | 45 | 52 |
| Yhteensä | 12 | 57 | 32 |

Yli puolet vapaan sivistystyön päätoimisista opettajista ja suunnittelijoista pitää parhaana ratkaisuna tehdä suunnittelu- ja valmistelutöitä kotona (taulukko 30). Kansalaisopistojen opettajista lähes kaksi kolmasosaa tekee mieluiten valmistelutyöt kotona. Puutteellisten työtilojen takia kotona työskentelee kansalaisopistojen päätoimisista opettajista 15 %. Tulos heijastaa alan yleistä käytäntöä. Kun

kunnallisilla opistoilla ei useinkaan ole omia tiloja ja kun opetus tapahtuu kunnan kouluilla, opettajille ei ole aina järjestetty opetuksen valmisteluun tarkoitettuja työtiloja lainkaan. Myös iltatyö vaikuttaa siihen, että opettajat valmistelevat opetustunnit päiväsaikaan kotona, muun työn lomassa.

Työajan riittävyys

Työelämän tutkimukset ovat 1990-luvulta lähtien osoittaneet, että työssä olevien työn määrä on lisääntynyt. Tehdyn työn määrä tekijää kohti on kasvanut. Esimerkiksi työsuojelupiireistä tehdyn tutkimuksen mukaan julkishallinnossa noudatetaan huonosti työaikasäännöksiä (Helsingin Sanomat 6.10.2005).

Päätoimisten tuntiopettajien arviot työajan riittävydestä jakautuvat kahtia. *Puolet opettajista katsoo työajan riittävän tehtävien tekemiseen, ja toinen puoli taas pitää aikaa riittämättömänä* ja joutuu ilmeisesti tekemään lisätunteja palkatta (taulukko 31). Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat pieniä, mutta tutuinta aikapula on kansalaisopistoissa työskenteleville.

Taulukko 31. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien arvio työajan riittävydestä annettujen tehtävien tekemiseen oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitosmuoto | Työajan riittävyys | | |
|-----------------------------|--------------------|----------|-------------|
| | Hyvin riittävä | Riittävä | Ei riittävä |
| Kansanopistot | 4 | 49 | 46 |
| Kansalaisopistot | 6 | 41 | 52 |
| Kesäyliopistot | 5 | 50 | 46 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 14 | 43 | 43 |
| Opintokeskukset | 2 | 57 | 41 |
| Yhteensä | 6 | 45 | 49 |

Vastauksia tulkittaessa on otettava huomioon se, että ihmiset ovat yleisestikin taipuvaisia korostamaan työnsä tiukkoja aikatauluja ja työajan riittämättömyyttä. Koetun työajan riittämättömyyden taustalla vaikuttanee tuntemus siitä, että työn voisi tehdä paremminkin, mikäli siihen olisi käytettävissä riittävästi aikaa.

Omaa oppilaitosta ja työtä koskevien tietojen saanti

Tietojen saanti omaan oppilaitokseen sekä omaan työhön liittyvistä asioista ja ennen kaikkea tärkeistä tulossa olevista muutoksista, on olennainen osa työssä viihtymistä ja keskeinen työmotivaation taustatekijä.

Taulukko 32. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien tietojen saanti oppilaitosta ja työtä koskevista muutoksista oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitosmuoto | Saa tietoa työtä koskevista muutoksista | | | |
|-----------------------------|---|-------------|----------------|-------------|
| | erittäin hyvin | melko hyvin | melko huonosti | ei lainkaan |
| Kansanopistot | 29 | 54 | 17 | 0 |
| Kansalaisopistot | 28 | 57 | 16 | 3 |
| Kesäyliopistot | 32 | 55 | 14 | 0 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 39 | 50 | 11 | 0 |
| Opintokeskukset | 19 | 71 | 10 | 0 |
| Kaikki | 28 | 56 | 15 | 2 |

Päätoimiset opettajat saavat varsin hyvin tietoa työtään koskevista muutoksista: neljä opettajaa viidestä arvioi saavansa tietoa joko ”erittäin hyvin” tai ”melko hyvin” (taulukko 32). Opintokeskusten opettajat ovat parhaiten informoituja. Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat kuitenkin aika vähäisiä. Oppilaitosten sisäisessä tiedottamisessa ja henkilöstön mahdollisuudessa saada tietoja ei näytä olevan suuria ongelmia.

Tuen saanti työssä

Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee saavansa vaikeissa tilanteissa tukea esimiehiltään. Kokemusten jakaminen ja vaikeuksista puhuminen jo sinänsä voi auttaa työntekijää jaksamaan. Mutta monta kertaa työntekijä tarvitsee myös opastusta työssään.

Taulukko 33. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien arvio esimiehiltä saatavasta tuesta ja rohkaisusta työn tuntuessa vaikealta oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitosmuoto | Saa tukea ja rohkaisua esimiehiltä | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|-------------|----------------|-------------|
| | erittäin hyvin | melko hyvin | melko huonosti | ei lainkaan |
| Kansanopistot | 27 | 46 | 20 | 7 |
| Kansalaisopistot | 25 | 43 | 24 | 8 |
| Kesäyliopistot | 18 | 64 | 14 | 5 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 21 | 46 | 25 | 7 |
| Opintokeskukset | 24 | 55 | 14 | 7 |
| Yhteensä | 26 | 46 | 22 | 7 |

Noin kolme neljäsosaa päätoimisista opettajista kokee saavansa tukea ja rohkaisua vähintäänkin melko hyvin (taulukko 33). Kansalaisopistoissa ja liikun-

nan koulutuskeskuksissa tuen saaminen on hiukan harvinaisempaa kuin muissa oppilaitoksissa. Suuria eroja oppilaitosten välillä ei kuitenkaan ole.

Tuen saamisen lisäksi kyselyssä kysyttiin, keihin opettajat ottavat yhteyttä ilmapiirin tuntuessa työpaikalla huonolta. Vastaukset jakaantuivat jokseenkin tasan rehtorin (45 %) ja muiden opettajien (45 %) kesken.

Koulutustarpeen kokeminen

Koulutuksen ammattilaiset tunnistanevat omat koulutustarpeensa muita ammattiryhmiä paremmin. Heille lisä- ja täydennyskoulutukseen turvautuminen on luontevampaa kuin esimerkiksi joillekin työntekijäammateissa toimiville, jotka ovat hankkineet ammattitaitonsa pääasiassa kokemuksen välityksellä.

Vaikka päätoimiset opettajat arvioivat oman osaamisensa vastaavan hyvin työn vaatimuksia, lähes kaikki tuntevat tarvitsevansa koulutusta (taulukko 34). Kuitenkin vain joka kymmenes päätoimisista opettajista kokee tarvitsevansa koulutusta aivan ehdottomasti. Toisessa ääripäässä kansanopistojen ja kansalaisopistojen päätoimisista opettajista kymmenesosa ei koe tarvitsevansa koulutusta.

Taulukko 34. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien arvio omasta koulutustarpeestaan oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Koulutustarpeen kokeminen | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------|-------------------------------------|------------------------|
| | Tarvitsee ehdottomasti koulutusta | Tarvitsee koulutusta | Tarvitsee jossain määrin koulutusta | Ei tarvitse koulutusta |
| Kansanopistot | 6 | 36 | 50 | 8 |
| Kansalaisopistot | 8 | 30 | 53 | 9 |
| Kesäyliopistot | 9 | 50 | 41 | 0 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 11 | 18 | 71 | 0 |
| Opintokeskukset | 10 | 45 | 45 | 0 |
| Kaikki | 8 | 34 | 52 | 7 |

Koetun koulutustarpeen lisäksi kyselyssä tiedusteltiin myös, kuinka monta päivää henkilöstö on ollut koulutuksessa 12 viime kuukauden aikana. Yleisimmin päätoimiset opettajat olivat olleet koulutuksessa 1–3 päivää vuodessa. Toisaalla jotkut olivat olleet jopa yli 20 päivää. Rehtorien vastaukset syventävässä kyselyssä taas paljastivat, että opettajat eivät ole aina halukkaita osallistumaan koulutuksiin. Rehtorit kokevat koulutushaluttomuuden huolestuttavana.

Osaaminen ja sen kehittäminen

Opetushenkilöstön osaamisen kehittämisen keskeinen lähtökohta on yksilön oma suhtautuminen osaamiseensa ja sen kehittämisen tärkeyteen. Se ei näytä olevan vapaassa sivistystyössä ongelma.

Vapaan sivistystyön päätoiminen opetushenkilöstö pitää osaamisen kehittämistä yleisesti erittäin tärkeänä (taulukko 35). Ani harva ajattelee, ettei oman osaamisen kehittäminen ole lainkaan tärkeä asia. Mikäli osaamisen kehittäminen vapaassa sivistystyössä on opettajista kiinni, asian ei pitäisi olla ongelma. Halukkuutta osaamisen kehittämiseen on yhtäläisesti kaikissa oppilaitosmuodoissa.

Taulukko 35. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien näkemys oman osaamisen kehittämisen tärkeydestä oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Oman osaamisen kehittäminen | | |
|-----------------------------|-----------------------------|---------------|------------------|
| | erittäin tärkeää | melko tärkeää | ei kovin tärkeää |
| Kansanopistot | 67 | 33 | 5 |
| Kansalaisopistot | 66 | 33 | 2 |
| Kesäyliopistot | 77 | 23 | 0 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 64 | 36 | 0 |
| Opintokeskukset | 74 | 26 | 0 |
| Kaikki | 67 | 32 | 1 |

Käytännöllisesti katsoen kaikki päätoimiset opettajat arvioivat oman osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia joko hyvin tai erittäin hyvin (taulukko 36). Toisaalta kysymykseen voi olla aika vaikea vastata kielteisesti: monelle voi olla vastoin ammattiympeyttä sanoa, että oma osaaminen vastaa huonosti työn vaatimuksia. Ehkä kuitenkin jotakin voidaan päätellä siitä, että ”vain” kolmasosa päätoimisista opettajista katsoo osaamisen vastaavan työn vaatimuksia erittäin

Taulukko 36. *Päätoimisten opettajien arvio oman osaamisen ja työn vaatimusten vastaavuudesta oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Oma osaaminen vastaa työn vaatimuksia | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|-------|-------------------|
| | erittäin hyvin | hyvin | kohtalaisen hyvin |
| Kansanopistot | 31 | 66 | 3 |
| Kansalaisopistot | 31 | 69 | 3 |
| Kesäyliopistot | 18 | 77 | 5 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 39 | 61 | 0 |
| Opintokeskukset | 29 | 71 | 0 |
| Kaikki | 31 | 68 | 2 |

hyvin. Muuttuvassa työssä on työntekijällä aina kehittymisen varaa. Kesäyliopistojen päätoimiseen opetushenkilöstöön kuuluvista muiden oppilaitosmuotojen opettajia vähäisempi osuus katsoo osaamisen vastaavan työn vaatimuksia erittäin hyvin, mikä heijastellee jälleen keikkatyöntekijän todellisuutta.

Tarkemmin koettuja osaamisen kehittämistarpeita arvioitiin kyselyssä pyytämällä päätoimisia opettajia reagoimaan opetustyön eri osa-alueita sisältävään listaan, jossa oli lueteltu useita osaamisalueita lähtien opetussisältöjen hallinnasta ja päätyen muun muassa innovaatiokykyyn (taulukko 37).

Noin 80–90 % päätoimisista opettajista katsoo osaamisensa olevan ainakin ”kohtalaista” kyselyssä luetelluilla osa-alueilla. Monilla osa-alueilla kuitenkin vain noin kolmasosa päätoimisista opettajista arvioi osaamisensa hyväksi (taulukko 37). *Selvästi suurimmat osaamisen puutteet ovat tietoyhteiskunnan edellyttämällä opetuksen alueilla, kuten verkkopedagogiikan ja tietoverkoissa työskente-*

Taulukko 37. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien arvio omasta osaamisesta joillakin työn osa-alueilla oppilaitosmuodoittain (osaamisensa ”hyväksi” arvioivien osuus, %)*

| Työn osa-alue | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opintokeskukset | Kaikki |
|--|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|-----------------|--------|
| Yhteistyötaidot | 63 | 58 | 73 | 79 | 62 | 62 |
| Vuorovaikutustaidot | 53 | 63 | 77 | 71 | 52 | 60 |
| Opetussisältöjen hallinta | 57 | 65 | 14 | 64 | 45 | 59 |
| Sopeutumiskyky uusiin työtehtäviin ja -tilanteisiin | 48 | 42 | 68 | 61 | 57 | 47 |
| Perehtyneisyys oman oppilaitoksen tavoitteisiin ja/tai strategioihin | 48 | 45 | 55 | 43 | 57 | 47 |
| Oppimisen ohjaus- ja arviointitaidot | 48 | 45 | 27 | 61 | 38 | 45 |
| Kehittymiskyky opetuksen asiantuntijana | 42 | 33 | 23 | 43 | 48 | 37 |
| innovaatiokyky- ja halu | 31 | 31 | 41 | 39 | 50 | 33 |
| Opiskelijoiden erilaisten lähtökohtien tuntemus | 34 | 35 | 27 | 14 | 14 | 32 |
| Työelämäyhteistyö | 31 | 26 | 23 | 36 | 26 | 28 |
| Aikuispedagogiikan tuntemus | 18 | 30 | 27 | 18 | 31 | 25 |
| Moniammatillinen yhteistyö | 30 | 21 | 5 | 36 | 21 | 24 |
| Tietoverkoissa työskentely | 18 | 16 | 41 | 25 | 26 | 19 |
| Perehtyneisyys oman oppilaitosmuodon lainsäädäntöön | 17 | 16 | 41 | 14 | 26 | 18 |
| Monikulttuurisuuden hallinta | 23 | 16 | 9 | 11 | 14 | 18 |
| Verkkopedagogiset taidot | 10 | 12 | 27 | 11 | 17 | 12 |

lyn edellyttämässä osaamisessa. Päätoimisten opettajien on myös syytä parantaa taitojaan *monikulttuurisuuden osaamisessa*. Päätoimiset opettajat saattavat kokea moniammatillisen yhteistyön jossain määrin vieraaksi vapaalle sivistystyölle, mikä on saattanut osaltaan vaikuttaa siihen, ettei sen osaamista koeta kovin puutteelliseksi.

Tuloksia tulkittaessa voidaan luonnollisesti viitata samaan asiaan kuin tunti-opettajien kohdalla: tietoyhteiskuntataitojen kehittäminen vaatii runsaasti omaa panostusta. Pelkkä kurseilla käyminen ei riitä. Jokisen tutkimuksen (2004, 69–72) mukaan myös eri aineryhmien opettajien omaksumiskyvyssä oli suuria eroja siten, että oppiminen oli vaikeinta käytännön ja taideaineiden opettajille. Tutkimuksen haastatteluissa tuli esiin, että monet opettajat työstivät verkkokursseja jopa yöaikaan.

Rehtoreille tehdyn syventävän kyselyn tulokset tukevat näitä havaintoja: rehtorien mukaan suurimmat puutteet ovat tietotekniikan ja verkkopedagogiikan osaamisessa. Oppilaitoskohtaiset erot ovat suuret. Joissakin oppilaitoksissa näihin osa-alueisiin on panostettu hyvin, ja niissä mennään tavoitteellisesti eteenpäin uusille alueille (muun muassa sosiaalisen median osaamisessa). Esimerkiksi kansalaisopiston rehtori kuvaa omaa oppilaitostaan seuraavasti:

”Opiston tietoyhteiskuntavalmiudet ovat heikot, opettajatiimi on, mutta ei ole saatu rekrytoitua pätevää vetäjää, osaamisen taso tiimissä on vain tyydyttävä.”

Toinen esimerkki valottaa asian liittyviä käytännön kysymyksiä:

”Opettajia on yritetty tukea, että he voisivat kursseja Pedanettiin, mutta opettajat tarvitsevat tässä koulutusta, ja on vaikea löytää sopivaa aikaa, nettiin vienti on myös ylimääräinen vaiva – siitä ei makseta erikseen palkkaa.”

Syventävän kyselyn tuloksia pelkistäen syntyy kuva, jossa suurin ongelma ovat opettajien vaihtelevat taidot tietotekniikassa. Puutteita on varsinkin vaativampien ohjelmien käytössä.

Sopeutumiskyky ja yhteistyötaidot sekä perehtyneisyys oman oppilaitoksen arvoihin ja strategioihin tuntuvat yleisesti ottaen olevan hyvin päätoimisten opettajien hallinnassa. Päätoimisista opettajista noin 90 % arvioi, että ”kehittymiskyky opetuksen asiantuntijana” on vähintään kohtalaisen hyvä.

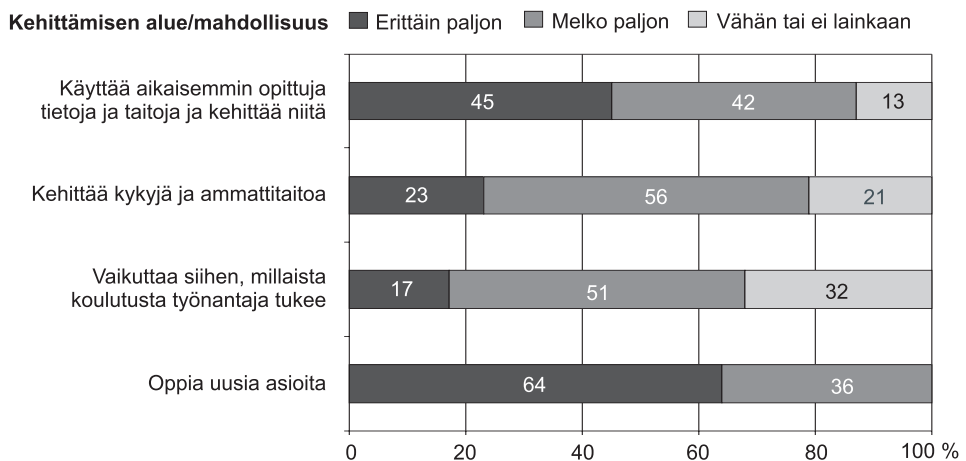
Oppilaitosmuotoikohtaisista eroista kannattaa ehkä nostaa esiin se, että erityisesti kesäyliopistojen ja opintokeskusten päätoimiset suunnittelijat ja opettajat kokevat kehittämisen tarvetta aikuispedagogiikassa. Taustalla voi vaikuttaa se, että kesäyliopistoissa ja opintokeskuksissa ei vaadita suunnittelijoilta pedagogista koulutusta.

Osaamisen kehittäminen

Koulutustarpeiden ja osaamisen puutteiden lisäksi kyselyllä selvitettiin, miten opettajat kehittävät omaa asiantuntijuuttaan. Päätoimisten opettajien tavat kehittää asiantuntijuutta ryhmittyvät vastausten mukaan neljään luokkaan. Päätoimiset opettajat kehittävät asiantuntijuuttaan

1. lukemalla alan kirjallisuutta
2. lyhytkursseilla ja muun koulutuksen avulla
3. jatko-opiskelulla ja muulla pitkäaikaisella opiskelulla sekä
4. seuraamalla oman alan ja sen lainsäädännön kehittymistä.

Kaikilla keskeisillä osaamisen kehittämisaueilla vapaan sivistystyön opettajat ovat kohtalaisen hyvässä asemassa: *heillä on vähintään melko hyvät mahdollisuudet käyttää osaamistaan sekä melko paljon mahdollisuuksia kehittää sitä työssään* (kuvio 1).



Kuvio 1. Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien arvio osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista omassa työssä oppilaitosmuodoittain (%)

Lähes 70 % päätoimisista opettajista arvioi voivansa vaikuttaa siihen, millaista koulutusta työnantaja tukee. Toisaalta tulosta voidaan lukea myös niin, että esimerkiksi kansanopistojen päätoimisista opettajista joka kolmas arvioi, että mahdollisuudet vaikuttaa siihen, minkälaista koulutusta työnantaja tarjoaa, ovat vain vähäiset tai niitä ei ole lainkaan.

Syventävän kyselyn vastaukset täydentävät kuvaa siten, että monissa oppilaitoksissa on laadittu henkilöstön koulutussuunnitelma, ja opettajille annetaan

mahdollisuus maksutta osallistua oman talon koulutuksiin. Joissakin oppilaitoksissa ilmoitetaan kullekin opettajalle, paljonko hänellä on täydennyskoulutusrahaa käytettävänä. Toisaalta osa rehtoreista katsoo, että resursseja opetushenkilöstön koulutukseen ei juuri ole. Kuva koulutusmahdollisuuksista on jossain määrin ristiriitainen.

Kehityskeskustelut ja tiimityöskentely

Kehityskeskustelut ovat vapaan sivistystyön piirissä verraten yleisiä. Lähes 90 % päätoimisista opettajista ja suunnittelijoista ilmoittaa, että heidän oppilaitokseensa käydään kehityskeskusteluja. Tavallisimmin kehityskeskustelut käydään esimiehen ja alaisen välisinä. Kolme neljäsosaa päätoimista opettajista on osallistunut esimiehen ja alaisen välisiin kehityskeskusteluihin.

Taulukko 38. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien kanssa käytävien kehityskeskustelujen luonne oppilaitosmuodoittain (%)*

| Kehityskeskustelujen pääasiat | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opinto-keskukset | Kaikki |
|--|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|------------------|--------|
| Käydään läpi lukuvuoden tärkeimpiä asioita | 26 | 37 | 45 | 21 | 14 | 31 |
| Asetetaan tavoitteet | 17 | 13 | 0 | 21 | 31 | 16 |
| Arvioidaan yhdessä tuloksia | 12 | 14 | 13 | 14 | 19 | 14 |
| Vastataan esitettyihin kysymyksiin | 12 | 11 | 9 | 11 | 9 | 11 |

Kehityskeskusteluissa yleisin käytäntö on käydä yhdessä esimiehen (yleensä rehtorin) kanssa lukuvuoden tärkeimpiä asioita (taulukko 38). Esimerkiksi tavoitteiden asettaminen ja työn tulosten arviointi opettajakohtaisesti ei ole yleistä. Kesäyliopistoissa ei kyselyn mukaan kehityskeskusteluissa aseteta tavoitteita lainkaan.

Tiimityöskentely on myös osa oppilaitoksen sisäistä kehittämistyötä. Tiimityöskentelyä käytetään yleisimmin tarpeen mukaan tai satunnaisesti. Pelkästään yksin työskentely ei ole vapaassa sivistystyössä yleistä, sillä vain kuusi prosenttia vastaajista ilmoittaa työskentelevänsä aina yksin. Kansalaisopistoissa tiimityöskentely on kuitenkin usein satunnaista: yli kolmasosa kansalaisopistojen päätoimisista opettajista osallistuu tiimityöhön satunnaisesti (taulukko 39).

Taulukko 39. Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien osallistuminen tiimityöhön oppilaitosmuodon mukaan (%)

| Tiimityöhön osallistuminen | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opinto-keskukset | Kaikki |
|----------------------------|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|------------------|--------|
| Kyllä, useimmiten | 18 | 16 | 16 | 25 | 7 | 16 |
| Tarpeen mukaan | 54 | 40 | 54 | 42 | 79 | 48 |
| Satunnaisesti | 24 | 37 | 27 | 26 | 14 | 30 |
| Työskentelen aina yksin | 4 | 8 | 4 | 7 | 0 | 6 |

Kysymys: ”Työskenteletkö työryhmässä tai tiimissä, jolla on mahdollisuus itse suunnitella ja kehittää työtä”

Jokisen (2002, 213) tutkimuksen mukaan kansalaisopiston, aikuislukion ja aikuiskoulutuskeskuksen opettajien suosimat työskentelytavat jakaantuivat viiteen kategoriaan: (1) mieluummin yksin, (2) työparin kanssa paras, (3) yhteistyötä opettajien kesken, (4) automaattisesti tiimissä, ja (5) ”ilman tiimiä työstä ei tule mitään”. Vertailuaineiston valossa voidaan todeta, että aikuisopettajat eivät automaattisesti ole tiimityöntekijöitä.

Vapaassa sivistystyössä on aina pidetty opetushenkilöstön yhteistä työn pohdintaa hyvänä kehittämismuotona. Toisaalta kansalaisopistot ovat tässä muihin nähden erilaisessa asemassa opettajien työolojen vuoksi. Usein opistolla ei ole opettajienhuonetta, vaan opettajat valmistelevat tunteja yksin kotona päivällä. Illalla opettaja menee pitämään tuntinsa opiston eri toimipisteisiin. Tällainen työtapa vaikeuttaa tiimityöskentelyn toteuttamista. Ainekohtainen tiimityöskentely edellyttää myös, että opistossa on useita opettajia samalla ainealueella, mikä ei juuri kansalaisopistossa ole tavallista.

Hiljaisen tiedon siirtäminen opetustyössä

Käsite ”hiljainen tieto” (tai ”äänettömät taidot”) on tullut opetuksen ja oppimisen maailmaan 1980-luvulta lähtien. Michael Polanyi tarkoitti alun perin hiljaisella tiedolla (engl. *tacit knowledge*) ”kehon ja kokemuksen tietoa”. Hiljaisen tiedon vastakohta on eksplisiittinen, sanoilla ilmaistavissa oleva tieto, käsitteellinen tieto.

Kyselyyn sisältyvällä avoimella kysymyksellä haluttiin selvittää, mitä opetushenkilöstön mielestä hiljaiseen tietoon kuuluu, ja miten se siirtyy oppilaitoksessa eteenpäin. Hiljaisen tiedon käsite on vapaan sivistystyön opettajille tuttu. Vain pieni osa vastaajista ilmoitti, että ”ei ymmärrä kysymystä”. Vastaukset luokitellaan seuraavassa muutamaa toisistaan selvästi poikkeavaan luokkaan.

Ensiksi, laajimman käsityksen mukaan hiljainen tieto on samaa kuin ”koko vapaan sivistystyön historia”. Myös ”yhteiskunnallisten virtausten” ymmärtäminen voidaan lukea tähän samaan kategoriaan.

Toiseksi, hiljaisella tiedolla ymmärretään ”käytännön opetustyöhön liittyvää tietoa”, kykyä ”lukea opiskelijoita tunnilla”, ”aikuispedagogiikkaa”, opettajan ”pikku niksejä” ja ”oman opetusalan hyviä käytänteitä” tai ”ammattitietoa”.

Yhtä laajan mutta vähän toisenlaisen näkökulman mukaan hiljainen tieto on ”opiston kaikenlaisia käytänteitä, joita ei ole kirjattu mihinkään ylös”.

Vähän suppeamman käsityksen mukaan hiljaisen tiedon avulla ”voidaan tuntea opiskelijoiden ongelmat” tai ”hoitaa ihmissuhteita”, ”lähestyä opiskelijaa ihmisenä”.

Hiljainen tieto ymmärretään myös vapaan sivistystyön opettajan niin kutsutuksi ”muuksi työvelvollisuudeksi”, jolloin varsinainen opettaminen jää sen ulkopuolelle. Erikseen mainittiin oppilaitoksen verkostot ja yhteistyökumppanit ja yhteydenpito heidän kanssaan.

Opettajien näkemykset siitä, miten opetushenkilöstön mielestä hiljainen tieto siirtyy eteenpäin nuoremmalle polvelle, vaihtelevat suuresti. Osa päätoimisista opettajista katsoo, että ”hiljainen tieto ei siirry mitenkään”, tai että se siirtyy vanhempien opettajien välittämänä, ”kertomalla” tai ”pitkän prosessin” kautta. Käytännön taidot siirtyvät ”näyttämällä”. Osa päätoimimista opettajista on sitä mieltä, että ”hiljaisen tiedon siirtyminen ei ole tarpeen”, koska ”perinne muuttuu”.

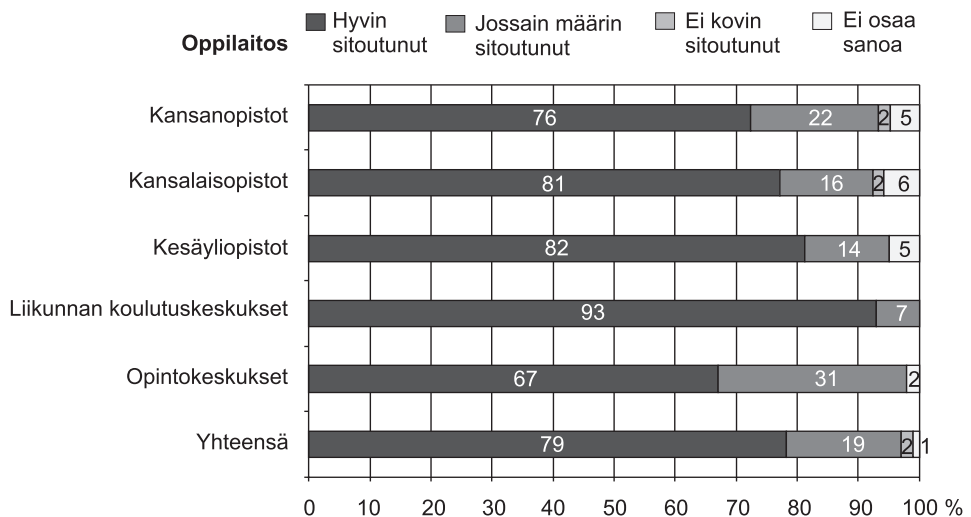
Työhön sitoutuminen ja työssä jaksaminen

Vapaan sivistystyön päätoiminen opetushenkilökunta on työhönsä sitoutunutta väkeä. *Kahdeksan opettajaa kymmenestä on hyvin sitoutunut työhönsä.* ”Ei kovin sitoutuneita” on kussakin oppilaitosmuodossa vain joitakin.

Työhön sitoutumista selvitettiin tarkemmin myös avoimella kysymyksellä. Sitoutumisen ääri laidalla opettaja huudahtaa: ”Rakastan työtäni!” Myös ”ilmapiiri työssä” sekä varsinkin ”meidän loistava tiimi” lisäävät sitoutumista työhön. Sitoutumista vahvistavaksi on katsottava myös näkemys vapaan sivistystyön opettajasta – edelleen – ”kutsumustyöntekijänä”. Sitoutumista lisää myös opettajan havainto siitä, kuinka tärkeä asia opinnot ovat hänen opettamilleen opiskelijoille.

Sitoutumista haittaavat tekijät jakaantuvat muutamiiin alakategorioihin.

Ensimmäisenä ryhmänä hahmottuvat erilaiset heikkoon johtajuuteen liittyvät ilmaukset, joko suoraan viitaten johtajaan tai työpaikan ilmapiiriin, joka sekä on viime kädessä johtajuuskysymys. Sitoutumista estää esimerkiksi se, että ”johdon välinpitämättömyys tulevaisuuden suunnittelua kohtaan haittaa työtä”, tai



Kuvio 2. Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien sitoutuminen vapaaseen sivistystyöhön (%)

”meidän näkemyksiä ei oteta riittävästi huomioon”. Opettajat viittaavat sitoutumista haittaavana tekijänä myös ”esimiehen rohkeuden puutteeseen”. Huonoa johtajuutta on myös työpaikalla ilmenevä ”salamyhkäisyys”.

Toinen ryhmä (jossa vastauksia on selvästi vähemmän) muodostuu vapaan sivistystyön heikkoon arvostukseen ja verraten pieneen palkkaan liittyvistä esteistä: ”Sitoutumistani heikentää se, ettei kaupungilla paljon arvosteta kansalaisopistoa” tai että ”sitoutumisen heikkouteen vaikuttaa se, miten kaupungin johto suhtautuu opistoon”.

Kolmas sitoutumista haittaavien tekijöiden ryhmä ovat opettajan asemaan, urakehityksen puutteeseen, työolosuhteisiin (pitkät matkat) sekä työn epävarmuuteen ja kiireeseen liittyvät tekijät. Opettajat ilmaisevat sen esimerkiksi sanomalla, että ”sitoutumista heikentää ja rasittaa se, kun aina on vaihdettava työpistettä”. Toinen näkee, että sitoutumisen esteenä on ”työn liikkuva luonne, vähän aikaa yhdessä paikassa”. Viimeksi mainitut ilmaisevat viittaavat ennen kaikkea kansalaisopiston opettajiin. Toisaalta mitä tahansa oppilaitosmuotoa voi koskea se, että ”työn jatkumisen epävarmuus rasittaa”.

Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön sitoutumista heikentäviä tekijöitä on näin ollen useita. Moniin niistä on vaikea vaikuttaa, esimerkiksi huonoja johtajia ja huonoa johtamista on kaikilla toimialoilla. Kuntien taloudelliset ongelmat lähivuosina eivät helpota tilannetta. Huonoina aikoina johtajat joutuvat tekemään henkilöstön kannalta epämiellyttäviä päätöksiä.

Työhön sitoutumisen lailla työssä jaksaminen lähitulevaisuudessa vaikuttaa suhteellisen hyvältä: *melkein yhdeksän opettajaa kymmenestä arvioi ainakin mel-*

ko varmasti jaksavansa työssään lähivuosina (taulukko 40). Vajaa kymmenesosa päätoimisista opettajista arvioi, että luultavasti ei jaksaa. Oppilaitosmuodoista parhaiten jaksavat kesäyliopistojen päätoimiset suunnittelijat.

Taulukko 40. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien arvio omasta työssä jaksamisesta 3–5 vuoden kuluttua oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Erittäin varmasti | Melko varmasti | Luultavasti ei | En osaa sanoa |
|-----------------------------|-------------------|----------------|----------------|---------------|
| Kansanopistot | 34 | 51 | 9 | 6 |
| Kansalaisopistot | 34 | 49 | 10 | 7 |
| Kesäyliopistot | 46 | 50 | 0 | 5 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 71 | 25 | 4 | 0 |
| Opintokeskukset | 45 | 48 | 5 | 2 |
| Yhteensä | 37 | 49 | 9 | 6 |

Luukkaisen tutkimuksen (2004, 285) mukaan perusasteen opettajissa tapahtui 2000-luvun alussa selvää tulevaisuususkon vahvistumista ja tulevaisuushakuisuus lisääntyi. Yhä enemmän nousi esiin toimenpiteitä, joilla haluttiin tarttua mahdollisiin uhkatekijöihin. Vapaan sivistystyön opettajat ovat verraten luottavaisia tulevaisuuden suhteen.

Oman työn arvostus ja työn kokeminen merkitykselliseksi on tärkeä osa työmotivaatiota. Lähes kaikki opettajat pitävät omaa työtään vähintään melko merkittävänä (taulukko 41). Opintokeskusten päätoimiset pitävät työtään erittäin merkittävänä yleisemmin kuin muut. Oppilaitosmuotojen väliset erot eivät kuitenkaan ole kesäyliopistoja lukuun ottamatta suuria.

Taulukko 41. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien arvio oman työnsä tärkeydestä oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Pitää omaa työtä | | |
|-----------------------------|-------------------|----------------|-----------------------|
| | erittäin tärkeänä | melko tärkeänä | ei erityisen tärkeänä |
| Kansanopistot | 57 | 41 | 2 |
| Kansalaisopistot | 55 | 43 | 3 |
| Kesäyliopistot | 32 | 55 | 14 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 54 | 43 | 4 |
| Opintokeskukset | 60 | 36 | 5 |
| Yhteensä | 55 | 42 | 3 |

Ammatillinen identiteetti

Lopuksi tarkastellaan, miten vapaan sivistystyön päätoimiset opettajat ja suunnittelijat asemoivat itsensä koulutuksen kentässä: millaisia näkemyksiä päätömisillä opettajilla on ammatillisesta identiteetistään ja tulevaisuudestaan.

Lähes puolet päätoimisista opettajista mieltää itsensä opettajaksi nimenomaan vapaassa sivistystyössä (taulukko 42). Toiseksi suurin ryhmä (40 %) ovat itsensä ensisijaisesti oman opetusalan ammattilaisiksi mieltävät. Oppilaitosmuodoittaisessa tarkastelussa kesäyliopistojen opetushenkilöstö pitää muita useammin itseään ennen kaikkea opetusalan ammattilaisena. (Tuloksen taustalla saattaa olla myös kysymyksen asettelu: kyselyssä käytettiin käsitettä ”opettaja”, ei ”suunnittelija”, ja kesäyliopiston päätoimisesta opetushenkilöstöstä lähes kaikki ovat suunnittelijoita. Toisaalta taas opintokeskuksissa on myös paljon nimenomaan suunnittelijoita, ja siitä huolimatta noin 60 % pitää itseään opettajana vapaassa sivistystyössä.)

Taulukko 42. *Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien ammatillinen identifioituminen oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | On opettaja ennen kaikkea vapaassa sivistystyössä | On opettaja, vapaa sivistystyö sinänsä ei tärkeä | On ensisijassa oman opetusalan ammattilainen |
|-----------------------------|---|--|--|
| Kansanopistot | 42 | 23 | 35 |
| Kansalaisopistot | 52 | 9 | 39 |
| Kesäyliopistot | 9 | 0 | 91 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 36 | 14 | 50 |
| Opintokeskukset | 60 | 5 | 36 |
| Yhteensä | 47 | 14 | 40 |

Vapaan sivistystyön opettajan/suunnittelijan työn muuttuminen tulevaisuudessa

Vapaan sivistystyön päätoimisten opettajien ja suunnittelijoiden käsitystä työn muuttumisesta tulevaisuudessa selvitettiin kyselyssä avoimella kysymyksellä. Päätoimisista opettajista suuri osa ainakin yritti visioida tulevaisuutta, ja vain muutamissa vastauksissa todettiin, että ”en tiedä” tai ”en osaa sanoa”.

Ensimmäiseksi vastauksista on syytä tuoda esiin opettajien näkemys, jonka mukaan *perinteisten opettajien määrä tulee vähenemään*, ja ”opetuksen organisointi keskitetään muutamille suunnittelijoille” tai ”eläköitymisen myötä entistä harvemmillä päätoimisilla opettajilla”.

Myös opettajan työn *nähdään muuttuvan yhä laaja-alaisemmaksi*: opettajan työhön tulee kuulumaan enemmän markkinointia ja toisaalta ohjausta sekä suunnittelua.

Kolmas opettajien ennakoima muutos on *verkko-opetuksen lisääntyminen* eri muodoissaan. ”Yhä enemmän verkko-opetuksen suuntaan mennään, mutta uskon silti omalla opetusallani myös perinteisen lähiopetuksen säilyvän”. Opettajat katsovat asiaa myös opiskelijoiden kannalta: ”opiskelijat tarvitsevat tietotekniikkaa yhä enemmän”. Toisaalta jotkut näkevät, että ”teknologiahuuma menee ohi ja palataan perinteiseen vapaaseen sivistystyöhön”.

Neljäs päätoimisten opettajien ennakoima tulevaisuuden muutosten ryhmä on *opiskelijoiden vaatimusten ja tarpeiden kasvaminen entisestään sekä opiskelija-ai-neksen muuttuminen entistä heterogeenisemmaksi*. Myös maahanmuuttajien sekä ikäihmisten osuus lisääntyy. Esimerkiksi ”koska koulutus polarisoituu, opiskelijoiden vaatimukset kasvavat”, ja ”enemmän halutaan täsmäryhmiä ja täsmäopetusta, opiskelijat ovat vaativaisia”. Samalla ”kilpailu opiskelijoista kiihtyy”.

Opettajien ja suunnittelijoiden työn määrä tulee edelleen lisääntymään ja paineet kasvavat, päätoimiset opettajat arvioivat. Työmäärän kasvu myös ”lisää itsensä kouluttamisen tärkeyttä”.

Oppilaitosten *toimintaympäristön muutokset* tulevat kyselyssä monin tavoin esiin: ”vapaan sivistystyön rahoitus heikkenee”, ”tilaaja-tuottaja-malli yleistyy”, ”pieniä opistoja yhdistellään” ja ”rahoitusasema vaikeutuu”. Toisaalta opettajilla näyttää olevan uskoa siihen, että muutoksista huolimatta ”valtio ja kunnat edelleen tukevat vapaata sivistystyötä”, ja ”vapaan sivistystyön merkitys vain kasvaa”. Kaikki opettajat eivät näe toimintaympäristön muutoksia kovin dramaattisina: ”ellei lama tule ja syö kaikkea, uskon sen pysyvän aika lailla samanlaisena”.

Opettaja voi tehdä myös eräänlaisen täsmäennustuksen tulevaisuudesta: ”amatillinen koulutus lähtee kansanopistoista”.

Muutokset oppilaitosten toimintaympäristössä

Vapaan sivistystyön oppilaitosten toimintaympäristön muutoksia koskevista vastauksista voidaan päätellä, että eniten muutoksia ennakoidaan tapahtuvan kansalaisopistojen toimintaympäristössä.

Yleisin arvioitu toimintaympäristön muutos tulevaisuudessa näyttää koskevan kansalaisopistojen omistajapohjaa: kuntia yhdistyy tai jotkut kunnat irtoavat opiston ylläpitämisestä kokonaan. Päätoimisten opettajien käsityksen mukaan opistot vähenevät edelleen. Vuonna 2015 opistoja on ehkä 180-190. Ennen lamaa 1990-luvun alussa kansalaisopistoja oli yli 270. Myös muiden oppilaitosmuotojen ”liittofuusio” tulee vastauksista esiin.

Toinen opettajien ennakoima muutosteema on opetushenkilöstön virkojen muutokset ja lakkautukset. Tämäkin ennuste koskee todennäköisimmin kuntakenttää ja kansalaisopistoja.

Taloudelliset ongelmat uhkaavat oppilaitoksia. Taloudelliset vaikeudet viittaavat erityisesti kansanopistoihin, joissa pelätään ammatillisen koulutuksen vähenemistä ja välttämättömyyttä keskittyä oppilaitokselle vähemmän tuottoisaan yleissivistävään koulutukseen.

Maahanmuuttajakoulutus tulee opettajien mukaan lisääntymään, mikä panee opettajat opettelemaan uudenlaisia työskentelytapoja ja opetusmuotoja. Ilmeisesti myönteisenä opiskelijoihin liittyvänä muutoksena nähdään opiskelijamäärän kasvu (kasvukunnat ja kansalaisopistot). Muun muassa maahanmuuttajien ansiosta opetustarjontaa lisätään ja monipuolistetaan.

4.5 Rehtorit ja opintojohtajat

Pätevän opetushenkilöstön saanti

Kolme neljäsosaa rehtoreista arvioi, että pätevän ja osaavan opetushenkilöstön saamiseen on vähintään kohtalaisen hyvät mahdollisuudet (taulukko 43).

Taulukko 43. *Vapaan sivistystyön rehtorien ja opintojohtajien arvio mahdollisuuksista saada pätevää opetushenkilökuntaa oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Hyvät | Kohtalaisen hyvät | Ei kovin hyvät | Huonot |
|-----------------------------|-------|-------------------|----------------|--------|
| Kansanopistot | 24 | 58 | 17 | 1 |
| Kansalaisopistot | 19 | 53 | 27 | 2 |
| Kesäyliopistot | 46 | 54 | 0 | 0 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 22 | 56 | 11 | 11 |
| Opintokeskukset | 44 | 44 | 11 | 0 |
| Yhteensä | 23 | 54 | 21 | 2 |

Parhaimmaksi rekrytointitilanteen arvioivat kesäyliopistojen rehtorit. Kesäyliopistojen ohella opintokeskusten rehtoreista/opintojohtajista kukaan ei arvioi tilannetta huonoksi.

Pätevän henkilöstön saantia kuvaavan tuloksen perusteella vapaan sivistystyön oppilaitoksilla on ilmeisesti ollut enimmäkseen myönteisiä kokemuksia uuden opetushenkilökunnan rekrytoinnista.

Rehtoreilta kysyttiin myös, *mitkä tekijät eniten vaikeuttavat rekrytointia*. Vastaukset jakaantuvat neljään osaan palkkauksen (31 %), työsuhteen luonteen (25 %), epämukavien työaikojen (23 %) ja vapaan sivistystyön heikon vetovoiman (7 %) kesken.

Rehtorit arvioivat, että tärkein yksittäinen tekijä rekrytointivaikeuksiin on matala palkkataso. Palkkatasoon viittaavat varsinkin kesäyliopistojen ja liikunnan koulutuskeskusten rehtorit. Kansalaisopistojen ja opintokeskusten rehtorit taas pitävät rekrytointivaikeuksien syynä usein ”epämukavia työaikoja”. Sen sijaan vapaan sivistystyön heikkoa vetovoimaa ei pidetä yhtä suurena ongelmana.

Rehtoreiden palkkataso

Vapaan sivistystyön rehtoreiden palkkaus ei ole edes yksityisissä oppilaitoksissa noussut samalle tasolle muiden oppilaitosmuotojen rehtorien palkkauksen kanssa. Suuri valtaosa, noin 85 %, kyselyyn vastanneista rehtoreista ansaitsee enintään 5 000 euroa kuukaudessa (taulukko 44). Lähes puolet (45 %) rehtoreista saa tyytyä alle 4 000 euron kuukausiansioihin, mitä on pidettävä suhteellisen vaatimattomana palkkana kelpoisuusvaatimuksiin ja vastuuseen suhteutettuna. Kansalaisopistojen ja kesäyliopistojen rehtoreista jopa hieman yli puolet sijoittuu alimpaan (alle 4 000 euroa kuukaudessa) tuloluokkaan. Yli 6 000 euron palkkaa nauttii neljä rehtoria, joista kaksi liikunnan koulutuskeskuksissa.

On syytä muistaa, että 1990-luvulla palkkauksen määräytymisen perusteet muuttuivat olennaisesti siten, että ylläpitäjät saivat vapauden päättää palkoista oppilaitostasolla. Sen seurauksena palkat ovat huomattavasti eriytyneet. Entisistä opetusalan ns. C-palkkataulukoista luovuttiin kokonaan.

Palkkauksen tasoon vaikuttaa edelleen toisaalta kunnallinen, varsin sitova tausta (kansalaisopistot ja kesäyliopistot) sekä alan yleinen perinne, mihin on vaikuttanut kunnallisen omistajan lisäksi entinen Kouluhallitus määrätessään

Taulukko 44. *Vapaan sivistystyön rehtorit ja opintojohtajat kuukausiansioiden mukaan oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Alle 4 000 euroa | 4 000–5 000 euroa | 5 001–6 000 euroa | Yli 6 000 euroa |
|-----------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| Kansanopistot | 35 | 42 | 21 | 1 |
| Kansalaisopistot | 52 | 41 | 6 | 1 |
| Kesäyliopistot | 54 | 39 | 8 | 0 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 11 | 56 | 11 | 22 |
| Opintokeskukset | 22 | 44 | 33 | 0 |
| Yhteensä | 45 | 42 | 12 | 2 |

myös palkoista hyvinkin tarkkaan. Verrattuna sekä lukioiden (myös aikuislu-
kiot) että ammatillisten oppilaitosten rehtoreiden palkkatasoon vapaan sivistys-
työn rehtoreiden palkat ovat selvästi alemmalla tasolla. Yksityisissä kansanopis-
toissa ja liikunnan koulutuskeskuksissa on tosin tehty rehtoreiden palkkauksen
vapauduttua sopimusten sitovuudesta huomattaviakin tasokorotuksia. Missä
määrin heikko palkkataso vaikeuttaa osaavien johtajien saantia oppilaitoksiin,
olisi erillisen selvityksen arvoinen kysymys.

Rehtoreiden käsitys päätoimisten opettajien määrän kehityksestä

Päätoimisten opettajien lailla myös rehtoreilta kysyttiin päätoimisten opettajien
määrän muutosta viime vuosina. Yli puolet rehtoreista (53 %) ilmoitti, että mää-
rää on pysynyt ennallaan. Reilu neljännes rehtoreista arvioi päätoimisten määrän
kasvaneen. Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat huomattavat siten, että liikunnan
koulutuskeskusten rehtoreista yli puolet arvioi päätoimisten määrän lisäänty-
neen. (Kesäyliopistojen rehtorit olivat tässä ilmeisesti lukeneet kysymyksen kos-
kevan vain päätoimisia opettajia – ei suunnittelijoita – ja näin rehtoreista 77 %
ilmoitti, että päätoimista opetushenkilökuntaa ei oppilaitoksessa ole. Käytännös-
sä päätoiminen henkilöstö toimii koulutuksen suunnittelutehtävissä.)

Rehtoreiden kokonaiskuva henkilöstömäärän muutoksesta on se, että päätoi-
misen opetushenkilöstön lisäys on ollut harvinaista, mutta varsinkin liikunnan
koulutuskeskuksissa henkilöstöä on lisätty.

Määräaikaisen opetushenkilökunnan valinnan perusteet

Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa on hyvin monenlaisia syitä valita määräai-
kaista opetushenkilökuntaa. Syistä yleisin näyttää olevan joko *riittävän pätevyy-
den puute tai se, että tehtävää tai virkaa ei vain haluta vakinaistaa* (taulukko
45). Oppilaitosmuotokohtaiset erot ja niiden tausta on selkeä: opintokeskuksilla
ja kesäyliopistoilla ei ole yksityiskohtaisesti määriteltyjä kelpoisuusehtoja, joten
kelpoisuuden puute ei ole myöskään määräaikaisuuden peruste. Kansanopistois-
sa ja liikunnan koulutuskeskuksissa näyttää olevan eniten projektityöntekijöitä,
joiden työsuhde on aina määräaikainen.

Varsin suuri osa rehtoreista (43 %) ilmoittaa, että heidän oppilaitoksessaan ei
ole lainkaan määräaikaisia opettajia tai suunnittelijoita. Erityisen vähän määrä-
aikaista opetushenkilökuntaa (suunnittelijoita) on kesäyliopistoissa: peräti 84 %
kesäyliopistojen rehtoreista vastasi, että määräaikaisia ei ole.

Kyselyn tulosta tiivistäen voidaan todeta, että määräaikaisten käyttö ei ole
silmieniinpistävästä yleistä vapaassa sivistystyössä.

Taulukko 45. *Määräaikaisuuden peruste opettajien/suunnittelijoiden valinnassa rehtoreiden mukaan (%)*

| Oppilaitos | Avoimna olevan viran hoito | Tehtävä projektiluonteinen | Sijaisuuden hoito | Rahoituksen katkonaisuus | Pätevyyden puute tai muu syy |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|--------------------------|------------------------------|
| Kansanopistot | 0 | 20 | 20 | 8 | 24 |
| Kansalaisopistot | 4 | 6 | 9 | 5 | 11 |
| Kesäyliopistot | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 0 | 22 | 11 | 11 | 22 |
| Opintokeskukset | 0 | 38 | 13 | 0 | 0 |
| Kaikki | 2 | 13 | 12 | 6 | 25 |

Opettajilta vaadittava työkokemus ennen pedagogisia opintoja

Rehtoreiden voidaan katsoa olevan erityisen kiinnostuneita päätoimisilta opettajilta vaadittavasta koulutuksesta. Ammatillisen koulutuksen puolella ammatillisten aineiden opettajilta vaaditaan ennen pedagogisia opintoja muutaman vuoden työkokemus, ja kyselyssä rehtoreilta kysyttiin kantaa siihen, pitäisikö yhtäläisesti myös vapaan sivistystyön päätoimisilta opettajilta vaatia työkokemusta ennen pedagogisia opintoja.

Rehtoreiden näkemykset ennen pedagogisia opintoja vaadittavasta työkokemuksesta jakaantuvat melko lailla tasan myönteisiin ja kielteisiin (taulukko 46). Hiukan enemmän on niitä, joiden mielestä pedagogisiin opintoihin osallistuvalla pitäisi olla pari-kolme vuotta alan työkokemusta. ”En osaa sanoa” -vastausten suhteellisen suuri osuus (21 %) kertoo siitä, että kysymykseen ei näytä olevan selvää kantaa. Ehkä vapaan sivistystyön kentällä ei ole keskusteltu asiasta kovin laajalti.

Taulukko 46. *Vapaan sivistystyön rehtoreiden näkemys päätoimisilta opettajilta mahdollisesti vaadittavasta 1–3 vuoden työkokemuksesta pedagogisiin opintoihin pääsyn ehtona (%)*

| Oppilaitosmuoto | Kyllä | Ei | Ei osaa sanoa | N |
|-----------------------------|-------|----|---------------|-----|
| Kansanopistot | 37 | 46 | 17 | 81 |
| Kansalaisopistot | 45 | 32 | 23 | 146 |
| Kesäyliopistot | 31 | 39 | 32 | 13 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 44 | 44 | 22 | 9 |
| Opintokeskukset | 44 | 44 | 11 | 9 |
| Yhteensä | 42 | 37 | 21 | 258 |

Työajan riittävyys

Yli puolet rehtoreista katsoo, että työaika ei riitä virkaan/toimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen (taulukko 47). Erityisen voimakkaasti työajan riittämättömyyttä potevat liikunnan koulutuskeskusten rehtorit, joista lähes yhdeksän kymmenestä pitää työaikaa riittämättömänä. Ero muihin oppilaitosmuotoihin on huomattava.

Taulukko 47. *Vapaan sivistystyön rehtoreiden arvio oman työajan riittävydestä tehtävien hoitamiseen (%)*

| Oppilaitos | Hyvin riittävä | Riittävä | Ei riittävä | N |
|-----------------------------|----------------|-----------|-------------|------------|
| Kansanopistot | 4 | 33 | 63 | 81 |
| Kansalaisopistot | 4 | 33 | 63 | 146 |
| Kesäyliopistot | 8 | 31 | 62 | 13 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 11 | 0 | 88 | 9 |
| Opintokeskukset | 0 | 56 | 44 | 9 |
| Kaikki | 4 | 33 | 63 | 258 |

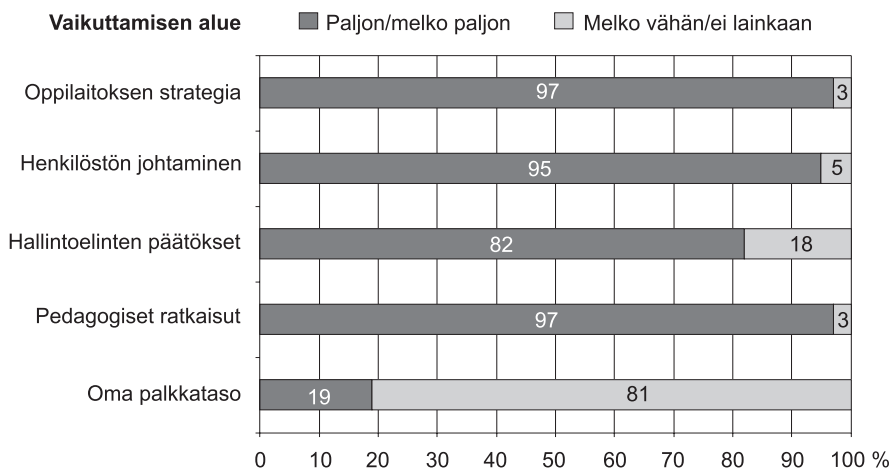
Parhaiten työajan katsovat riittävän opintokeskusten johtajat. Voi olla, että erityisesti liikunnan koulutuskeskuksiin on vähitellen liitetty huippu-urheilusta tuttua tuloskulttuuria ja sitä kautta alettu vaatia rehtoreilta yhä enemmän. Myös toiminnan monipuolistuminen vaatii yhä enemmän aikaa. Liikunnan koulutuskeskusten johtamiseen sisältyy muita oppilaitoksia enemmän maksupalvelutoimintaan liittyvää johtamista.

Vaikutusmahdollisuudet

Rehtorit kokevat vaikutusmahdollisuutensa oppilaitoksen tärkeimmillä osa-alueilla kohtuullisen hyviksi (kuvio 3). Suurin on rehtorin vaikutus oppilaitoksen strategian määrittelyssä, mikä onkin luonnollista. Sen sijaan omaan palkkatasoon heillä ei ole oman arvionsa mukaan juuri mahdollisuuksia vaikuttaa.

Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat suhteellisen suuret. Kaikki opintokeskusten opintojohtajat arvioivat esimerkiksi, että heillä on paljon vaikutusmahdollisuuksia henkilöstön johtamisessa.

Tarkasteltaessa asiaa oppilaitosten omistajista käsin, voidaan arvioida, että *suurimmat vaikutusmahdollisuudet rehtoreilla on yksityisissä oppilaitoksissa*. Sen sijaan kuntien omistamissa oppilaitoksissa väkisinkin toimitaan kunnan yleisten linjausten mukaisesti. Strategisista kannanotoista päättäminen on kunnissa ja kuntayhtymissä valtuuston asia, mikä näkyy kyselyn tuloksista siten, että kan-

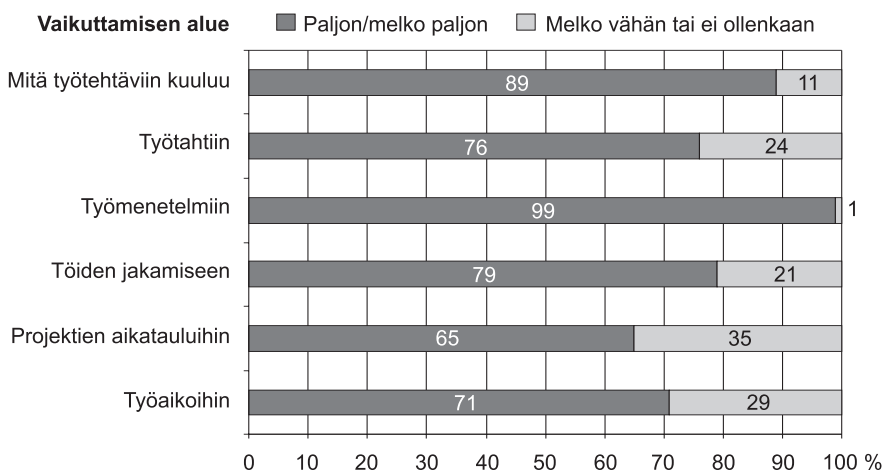


Kuvio 3. Vapaan sivistystyön rehtoreiden arvio vaikutusmahdollisuuksistaan joillakin johtamisen osa-alueilla (%)

salaisopistojen rehtoreista alle puolet (44 %) arvioi, että hänellä on paljon vaikutusmahdollisuuksia oppilaitoksen strategiaan.

Rehtoreilta kysyttiin myös päätoimisten opettajien/suunnittelijoiden vaikuttamismahdollisuuksia.

Rehtoreiden arvioimina päätoimisten opettajien/suunnittelijoiden vaikutusmahdollisuudet ovat varsin hyvät (kuvio 4). Erityisesti päätoimiset opettajat voivat vaikuttaa työmenetelmiensä valintaan. Vähäisimmät vaikutusmahdollisuudet opettajilla on rehtoreiden mukaan projektien aikatauluihin.



Kuvio 4. Vapaan sivistystyön rehtoreiden käsitys opettajien vaikutusmahdollisuuksista työn joillakin alueilla (%)

Oppilaitosmuotokohtainen tarkastelu osoittaa, että kesäyliopistojen päätoimisilla suunnittelijoilla on rehtoreiden mukaan suurimmat vaikutusmahdollisuudet työssään. Kesäyliopistojen rehtorit arvioivat suunnittelijoidensa vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ja töiden jakamiseen suuremmiksi kuin muiden oppilaitosten rehtorit.

Koulutusmahdollisuudet työssä

Lähes yhdeksän rehtoria kymmenestä katsoo, että päätoimisella opetushenkilökunnalla on hyvät tai ainakin melko hyvät mahdollisuudet päästä koulutukseen työnantajan kustantamana (taulukko 48). Mainitseminen arvoinen poikkeus ovat kansalaisopistot, joiden rehtoreista vajaa viidennes pitää koulutusmahdollisuuksia melko huonoina. Myös erittäin hyvinä koulutusmahdollisuuksia pitävien rehtoreiden osuus on kansalaisopistoissa muita oppilaitoksia pienempi.

Taulukko 48. *Vapaan sivistystyön rehtoreiden arvio päätoimisen opetushenkilöstön mahdollisuuksista päästä työnantajan kustantamaan koulutukseen oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Erittäin hyvät | Melko hyvät | Melko huonot | Ei osaa sanoa |
|-----------------------------|----------------|-------------|--------------|---------------|
| Kansanopistot | 30 | 56 | 12 | 3 |
| Kansalaisopistot | 20 | 64 | 14 | 1 |
| Kesäyliopistot | 39 | 39 | 8 | 15 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 44 | 44 | 11 | 0 |
| Opintokeskukset | 56 | 33 | 11 | 0 |
| Kaikki | 38 | 47 | 11 | 4 |

Henkilöstön koulutusmahdollisuuksia kuvaava tulos on yhdensuuntainen monien muiden vastausten kanssa: kunnallisina kansalaisopistot ovat monin tavoin sidoksissa omistajakuntiin ja niiden linjauksiin. Kunnat ovat jo pitkään säästäneet henkilöstön koulutuksesta, ja säästöjen kohteeksi ovat joutuneet tietenkin myös kansalaisopistot.

Kun verrataan rehtoreiden vastauksia päätoimisten opettajien vastauksiin samaan kysymykseen, huomataan, että rehtoreiden käsitys opettajien koulutukseen pääsymahdollisuuksista on päätoimisten opettajien arviota myönteisempi.

Kysyttäessä opetushenkilöstön koulutukseen osallistumisen kustannusten osittaista tai kokonaan korvaamista vastausten yleinen linja on selvä: jos opettaja lähtee koulutukseen, työnantaja korvaa sen kustannukset kokonaan. Vain osan korvauksista maksaminen tai pelkän työajan käyttäminen koulutukseen on

jo huomattavasti harvinaisempaa. Palkaton virka- tai toimivapaa on vielä harvinaisempi. Myös tästä asiasta rehtoreilla on asiasta myönteisempi käsitys kuin opetushenkilöstöllä.

Koulutukseen panostaminen

Koulutustarpeiden ja koulutusmahdollisuuksien lisäksi myös rehtoreiden kanta koulutuksen panostamisesta (nykyiseen tasoon verrattuna) kuvaa oppilaitoksen suhtautumista henkilöstön kehittämiseen.

Lähes kaksi kolmasosaa rehtoreista katsoo, että työnantajan nykyinen panostus koulutukseen on riittävä (taulukko 49). Mutta erityisesti kansalaisopistojen rehtorit ovat sitä mieltä, että koulutukseen pitäisi panostaa nykyistä huomattavasti enemmän. Kuva kansalaisopistojen opetushenkilöstön koulutusmahdollisuuksien lievästi puutteellisesta tasosta vahvistuu.

Taulukko 49. *Vapaan sivistystyön rehtoreiden kanta opetushenkilöstön koulutukseen panostamisesta nykyiseen verrattuna (%)*

| Oppilaitos | Henkilöstön koulutuksen pitäisi panostaa | | | N |
|-----------------------------|--|--|-------------------|-----|
| | nykyistä huomattavasti enemmän | suunnilleen saman verran kuin nykyisin | nykyistä vähemmän | |
| Kansanopistot | 26 | 74 | 0 | 81 |
| Kansalaisopistot | 41 | 58 | 7 | 146 |
| Kesäyliopistot | 23 | 69 | 8 | 13 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 22 | 78 | 0 | 9 |
| Opintokeskukset | 22 | 78 | 0 | 9 |
| Kaikki | 34 | 65 | 8 | 258 |

Edellä tarkasteltuja tuloksia täydennetään syventävään kyselyyn saaduilla vastauksilla. Ne jakautuvat kahteen ryhmään. Yhtäällä ”koulutusmahdollisuudet katsotaan henkilökohtaisesti, tavoitteena on, että opettajat voivat itse valita omaa kehitystään tukevaa koulutusta. Sen lisäksi yhteisesti koko henkilöstö osallistuu mm. monikulttuurisuutta kehittävään koulutukseen”. Rehtorien suhtautuminen koulutukseen on siis lähtökohtaisesti myönteinen. Toisaalla taas ”henkilöstön oman osaamisen kehittäminen on sattumanvaraista; kiinnostus itsensä kehittämiseen saisi olla aktiivisempaa, uuden opiskelu on pääosin kurssimuotoista”. Tässä vastauksessa heijastuu kritiikki opetushenkilöstön oman aktiivisuuden puutetta kohtaan.

Kyselyllä haettiin myös rehtoreiden arvioita oppilaitosten mahdollisuuksista tukea taloudellisesti opetushenkilöstön koulutusta. Noin puolet rehtoreista pitää oppilaitosten mahdollisuuksia tukea taloudellisesti opetushenkilöstön koulutusta vähintään hyvinä, kun taas vastaavasti lievä enemmistö arvioi, että koulutusmahdollisuudet eivät ole kovin hyvät, tai että ne ovat jopa huonot. Verrattaessa tätä tulosta tulokseen rehtoreiden suhtautumisesta opetushenkilöstön koulutukseen, paljastuu ristiriita: yhtäältä rehtorit näkevät henkilöstön koulutuksen hyvänä ja kannustamisen arvoisena, mutta toisaalta he katsovat, että taloudelliset mahdollisuudet tukemiseen ovat jotensakin heikot.

Oppilaitosmuotokohtaisessa tarkastelussa erityisesti kansalaisopistojen ja kesäyliopistojen rehtorit pitävät opetushenkilöstön koulutuksen tukemista taloudellisesti jossain määrin vaikeana. Vastauksen taustalla lienevät kunnallisten oppilaitosten ylläpitäjien talousongelmat.

Koulutustarve ja koulutukseen osallistuminen

Rehtoreista enemmistö ilmoittaa tarvitsevansa lisää koulutusta työssään (taulukko 50). Vain pieni vähemmistö katsoo, ettei tarvitse lähiaikoina koulutusta. Vähiten koulutustarvetta on opintokeskusten johtajilla: yli puolet heistä arvioi tarvitsevansa koulutusta vain ”jossain määrin”.

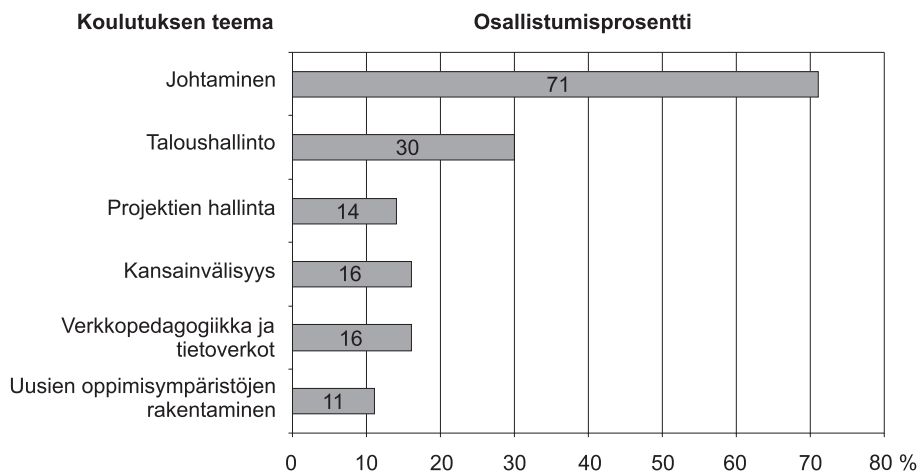
Taulukko 50. *Vapaan sivistystyön rehtoreiden kokema koulutustarve (%)*

| Oppilaitos | Tarvitsee ehdottomasti koulutusta | Tarvitsee koulutusta | Tarvitsee jossain määrin koulutusta | Ei tarvitse koulutusta | N |
|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------|-------------------------------------|------------------------|-----|
| Kansanopistot | 14 | 43 | 42 | 1 | 81 |
| Kansalaisopistot | 13 | 40 | 42 | 4 | 146 |
| Kesäyliopistot | 15 | 23 | 46 | 15 | 13 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 22 | 44 | 33 | 0 | 9 |
| Opintokeskukset | 11 | 33 | 56 | 0 | 9 |

Entä mihin koulutukseen rehtorit ovat osallistuneet kahden viime vuoden aikana?

Noin kaksi kolmasosaa rehtoreista on osallistunut varsinkin johtamiseen mutta myös taloushallintoon liittyviin koulutuksiin (kuviot 5). Tarjotuista aihealueista vähiten rehtorit ovat osallistuneet ”uusien oppimisympäristöjen rakentamiseen” liittyvään koulutukseen. Uusien oppimisympäristöjen rakentaminen tosin

lienee monelle uusi alue oppilaitosten toiminnassa. Verkkopedagogiikka koetaan vieraana asiana myös rehtoreiden keskuudessa.



Kuvio 5. Vapaan sivistystyön rehtoreiden osallistuminen täydennyskoulutukseen (ei ns. ajantasaseminaarit) 12 viime kuukauden aikana (%)

Oppilaitosmuotojen välillä on eroja siten, että esimerkiksi kesäyliopistojen rehtoreista ei kukaan ole osallistunut kansainvälisen toiminnan koulutukseen. Opintojohtajat ovat osallistuneet ennen kaikkea juuri johtamiskoulutuksen (mutta eivät niinkään taloushallinnon kursseille).

Rehtorit itse osallistuisivat mieluiten yhtäältä perinteiseen lähiopetuksena toteutettavaan koulutukseen, mutta yhtä hyvin myös verkossaan tapahtuvaan koulutukseen, johon liittyy myös lähijaksoja (taulukko 51). Kokonaan verkko-opetuksena järjestetty koulutus ei houkuttele rehtoreita.

Taulukko 51. Vapaan sivistystyön rehtoreiden mieluisin koulutusmuoto itsensä kouluttamiseksi (%)

| Oppilaitos | Perinteisenä lähiopetuksena tapahtuva koulutus | Verkko-opetuksena järjestettävä koulutus | Lähiopetusta käytävä, pääosin verkossa tapahtuva koulutus | N |
|-----------------------------|--|--|---|-----|
| Kansanopistot | 43 | 5 | 52 | 81 |
| Kansalaisopistot | 47 | 6 | 47 | 146 |
| Kesäyliopistot | 77 | 0 | 23 | 13 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 67 | 11 | 22 | 9 |
| Opintokeskukset | 44 | 22 | 33 | 9 |
| Kaikki | 48 | 6 | 46 | 258 |

Oppilaitosmuodoista eniten perinteistä lähiopetustoteutusta suosivat kesäyliopistojen ja liikunnan koulutuskeskusten rehtorit.

Rehtoreiden täydennyskoulutusmuotoa koskevien vastausten taustalla on rehtoreiden tarve tavata kollegoita koulutuksen yhteydessä. Vuorovaikutus, sosiaalisen pääoman luominen ja kollegoilta oppiminen on kasvotusten käytävissä keskusteluissa on edelleen tärkeää, eivätkä rehtorit haluaisi osaamisen kehittämistä kokonaan verkkopohjaiseksi.

Johtaminen

Hienoinen enemmistö rehtoreista katsoo johtamistapansa edustavan prosessi-johtamista (taulukko 52). Toisaalla selvä vähemmistö edustaa tulosjohtamista. Oppilaitoskohtaiset erot ovat huomattavat siten, että opintokeskusten johtajista kaksi kolmasosaa edustaa tavoitejohtamista ja kansalaisopistojen rehtoreista yli puolet prosessijohtamista. Oletettavasti kansalaisopistojen rehtoreiden johtamistapaan on vaikuttanut omassa kunnassa omaksuttu malli.

Taulukko 52. Johtamistapa rehtoreiden oman arvion mukaan (%)

| Oppilaitos | Tulosjohtaminen | Tavoitejohtaminen | Prosessi-johtaminen | N |
|-----------------------------|-----------------|-------------------|---------------------|-----|
| Kansanopistot | 9 | 42 | 49 | 81 |
| Kansalaisopistot | 9 | 32 | 59 | 146 |
| Kesäyliopistot | 31 | 46 | 23 | 13 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 11 | 44 | 44 | 9 |
| Opintokeskukset | 0 | 67 | 33 | 9 |
| Kaikki | 10 | 38 | 53 | 258 |

Yleisen johtamistapaa luokittavan kysymyksen jälkeen rehtoreilta kysyttiin myös tarkemmin, miten he johtavat oppilaitostaan. Rehtoreita pyydettiin valitsemaan seitsemästä vaihtoehdosta 1–3 sopivinta.

Enemmistö rehtoreista valitsee yhdeksi johtamisen painotuksen vaihtoehdoksi *toimintaprosessien laatuun panostamisen* (taulukko 53). Seuraavaksi suosituimmat vaihtoehdot ovat ”henkilöstön osaamisen kehittäminen” ja ”hyvin tiedottaminen”. Sen sijaan ”tarkoin kuvattujen tavoitteiden” tai ”tulosten määrittäminen” ja ”henkilöstön tarkkailu” eivät ole vapaan sivistystyön rehtoreille tärkeitä tekijöitä johtamisessa.

Taulukko 53. *Vapaan sivistystyön rehtoreiden johtamisen painotukset oppilaitosmuo- doittain (%)*

| Johtamisen painotus | Kansan- opistot | Kansalais- opistot | Kesä- yliopistot | Liikunnan koulutus- keskukset | Opinto- keskukset | Kaikki |
|--|--------------------|-----------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------------|--------|
| Toimintaprosessien laa- tuun panostamalla | 65 | 70 | 84 | 67 | 78 | 70 |
| Kehittämällä henkilöstön osaamista | 50 | 43 | 46 | 55 | 67 | 50 |
| Tiedottamalla hyvin | 38 | 60 | 15 | 22 | 22 | 47 |
| Huolehtimalla siitä, että henkilöstö voi oppia työ- sään | 45 | 46 | 38 | 22 | 33 | 44 |
| Asettamalla tarkoin kuvatut tavoitteet opetusaloille | 21 | 16 | 23 | 33 | 33 | 38 |
| Määrittelemällä kunkin toimintakauden tulokset | 32 | 33 | 54 | 33 | 44 | 35 |
| Tarkkailemalla henkilöstöä | 19 | 18 | 46 | 55 | 11 | 20 |

Tiedottaminen

Rehtoreiden tiedottaminen muulle opetushenkilöstölle on tärkeä osa oppilaitok- sen henkilöstöpolitiikkaa. Rehtoreilta kysyttiin kuinka usein he tiedottavat hen- kilöstölle oppilaitosta ja työtä koskevista muutoksista.

Yhtäältä rehtorit tiedottavat tärkeistä oppilaitosta ja henkilökuntaa koskevista muutoksista *noin kerran kuukaudessa, ja toisaalta muutoksista tiedotetaan ”tar- vittaessa”* (taulukko 54). Sen sijaan pelkästään harvoin tapahtuvaa tiedotusta on vain muutamissa oppilaitoksissa, joista valtaosa näyttää olevan kansalaisopisto- ja.

Oppilaitosmuutokohtaisista eroista selvin koskee kesäyliopistoja, joiden rehto- rit tiedottavat muutoksista pääosin ”tarvittaessa”.

Taulukko 54. *Vapaan sivistystyön rehtoreiden harjoittama tiedottaminen oppilaitosta ja työtä koskevista muutoksista (%)*

| Oppilaitos | Noin kerran kuukaudessa | Noin kerran lukukaudessa | Kerran toimin- takaudessa | Tarvittaessa | N |
|----------------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------|-----|
| Kansanopistot | 56 | 3 | 0 | 42 | 81 |
| Kansalaisopistot | 39 | 18 | 3 | 40 | 146 |
| Kesäyliopistot | 8 | 8 | 0 | 85 | 13 |
| Liikunnan koulutus- keskukset | 33 | 0 | 0 | 67 | 9 |
| Opintokeskukset | 56 | 0 | 0 | 44 | 9 |

Kehityskeskustelut ja niiden luonne

Kehityskeskustelut ovat osa oppilaitosten johtajien työtä. Kyselyn mukaan kehityskeskustelut ovat vapaassa sivistystyössä osa arkipäivää. Vain 13 rehtoria (5 %) ilmoitti, että kehityskeskusteluja ei käydä oppilaitoksessa lainkaan. Nämä tapaukset jakaantuvat kansanopiston, kansalaisopiston ja kesäyliopiston kesken, joista 10 rehtoria edustaa kansalaisopistoja. Vastaavasti kaikissa liikunnan koulutuskeskuksissa ja opintokeskuksissa kehityskeskusteluja käydään jossakin muodossa.

Kehityskeskustelujen asiaryhmät ja niiden yleisyys ovat seuraavat: kehityskeskusteluissa käydään asioita yleisesti läpi (48 %), keskusteluissa tarkastellaan henkilökohtaista kehitystä (24 %), keskusteluissa arvioidaan tuloksia (12 %), ja keskusteluissa asetetaan pedagogisia tavoitteita (8 %).

Useimmin kehityskeskustelut käydään tavanomaisina *esimies-alainen-keskusteluina*. Niiden funktio on käydä yhdessä läpi lukuvuoden asioita. Pedagogisten, opettajakohtaisten tavoitteiden asettaminen on jo harvinaisempaa. Asioiden yleisluontoinen läpikäyminen on tyypillisin kehityskeskustelujen muoto liikunnan koulutuskeskuksissa.

Tiimit ja yhteistyö

Tiimit ovat olleet jo 1990-luvulta alkaen luonnollinen osa oppilaitosten sisäisiä yhteistyöfoorumeita, ja rehtori on avainasemassa niiden järjestämisessä.

Kaksi kolmasosaa rehtoreista vastaa, että tiimityöskentelyä käytetään hänen oppilaitoksessaan paljon tai melko paljon (taulukko 55).

Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat kuitenkin huomattavia siten, että kansalaisopistojen rehtoreista lähes puolet ilmoittaa, että tiimityöskentelyä käytetään ”vähän” tai ”ei lainkaan”. Kesäyliopistojen rehtoreiden mukaan taas tiimejä käytetään ainakin jossakin määrin kaikissa oppilaitoksissa.

Taulukko 55. *Tiimityöskentelyn yleisyys rehtoreiden mukaan (%)*

| Oppilaitos | Paljon | Melko paljon | Vähän | Ei lainkaan | N |
|-----------------------------|--------|--------------|-------|-------------|-----|
| Kansanopistot | 28 | 57 | 14 | 1 | 81 |
| Kansalaisopistot | 15 | 38 | 43 | 4 | 146 |
| Kesäyliopistot | 31 | 64 | 0 | 0 | 13 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 22 | 57 | 11 | 11 | 9 |
| Opintokeskukset | 67 | 22 | 11 | 0 | 9 |
| Kaikki | 22 | 46 | 29 | 3 | 258 |

Yhtenä selityksenä tulokselle voi olla se, että kesäyliopistot ovat pääosin muuttaman hengen työyhteisöjä, jotka työskentelevät samassa tilassa koko työpäivän, kun taas kansalaisopistoissa opettajat ovat tottuneet itsenäisempään ja myös yksinäisempään työtapaan.

Mäntylän tutkimuksen (2002, 219–220) mukaan tiimit lisäävät selvästi opettajien yhteisöllisyyden kokemusta mahdollistaen silti yksilöllisyyden säilymisen. Ottaen huomioon yhteisöllisyyden tärkeyden koko vapaassa sivistystyössä ja suhteessa yhteiskuntaan voidaan arvioida, että erityisesti kansalaisopistojen kohdalla olisi tiimityön järjestämisessä parantamisen varaa.

Edellisen täydennykseksi esitettiin rehtoreille lisäkysymys: työskentelettekö tiimissä tai työryhmässä, missä voitte suunnitella omaa työtänne?

Rehtoreiden yleisin tapa suunnitella työtä yhdessä toisten kanssa on erilaisissa satunnaisissa ryhmissä, tarpeen mukaan (taulukko 56). Vähän yli puolet suunnittelee joskus yhdessä kollegoiden kanssa ja alle puolet päätoimisten opettajien kanssa.

Taulukko 56. Oman työn suunnittelu erilaisissa ryhmissä rehtoreiden oman arvion mukaan oppilaitosmuodoittain (%)

| Yhteistyömuoto | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opintokeskukset | Kaikki |
|------------------------------|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|-----------------|--------|
| Vapaan sivistystyön kollegat | 46 | 54 | 61 | 44 | 78 | 52 |
| Päätoimiset opettajat | 45 | 41 | 15 | 44 | 78 | 42 |
| Tarpeen mukaan eri ryhmät | 69 | 61 | 84 | 67 | 78 | 65 |

Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat merkittäviä siten, että useimmin yhteissuunnittelua vapaan sivistystyön kollegoiden kanssa harjoittavat opintokeskusten opintojohtajat ja harvimminkin liikunnan koulutuskeskusten rehtorit. Yhteistyöpäätoimisten opettajien kanssa on vasta kolmannella sijalla.

Opintokeskusten johtajat pienenä ryhmänä (yhteensä 11) ovat varmaankin tottuneet tapaamaan usein sekä Opintokeskuseuran että Vapaan sivistystyön yhteisjärjestön VSY:n kokouksissa, joissa aina puhutaan myös yhteisistä töistä. Sama koskee myös liikunnan koulutuskeskusten rehtoreita, mutta voi olla, että heidän yhteistyöperinteensä on toisenlainen muun muassa oppilaitosten keskinäisen kilpailutilanteen vuoksi. Opettajien suuntaan yhteistyötä juuri johdon työn kehittämiseksi voi häiritä varsinkin yksityisellä puolella rehtoreiden ja johtajien työnantaja-asema. Opettajat ja rehtorit ovat muun muassa ammatillisesti järjestäytyneet eri tavalla.

Vastauksessa ei välttämättä otettu kantaa siihen, keitä vapaan sivistystyön kollegat ovat, omasta oppilaitosmuodosta vai muualta. Perinteen mukaan tässäkin kyllä yleensä on pitäyditty juuri omaan oppilaitosmuotoon.

Noin yhdeksän kymmenestä vastaajasta ilmoittaa, että oppilaitoksen sisällä yleisin yhteinen keskustelufoorumi on koko henkilöstön kokous. Poikkeuksena on kansalaisopisto. Kansalaisopistojen puitteet eivät ehkä ole otollisia yhteisten kokousten pitämiseen.

Tähän yhteistyöteemaan kuuluu vielä kysymys siitä, miten menetellään, jos oppilaitoksen ilmapiirissä ilmenee ongelmia. Yli puolet piti parhaana kutsua koolle koko talon kokous. Epätavallisinta koko talon koolle kutsuminen on liikunnan koulutuskeskuksissa ja tavallisinta kesäyliopistoissa. Tulos heijastanee työyhteisöjen kokoa ja rakennetta sekä työskentelyolosuhteita, joihin jo aikaisemmin viitattiin.

Omassa työssä kehittyminen tärkeys

Kaikki rehtorit pitävät jatkuvaa työssä kehittymistä vähintään melko tärkeänä. Kolme rehtoria neljästä pitää itsensä kehittämistä työssään erittäin tärkeänä. Toinen asia sitten on, millä tavoin he ovat valmiita kehittämään itseään, esimerkiksi millaiseen koulutukseen ovat valmiita osallistumaan.

Taulukko 57. *Vapaan sivistystyön rehtoreiden arvio omasta työssä kehittymisen tärkeydestä oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Erittäin tärkeää | Melko tärkeää | Ei kovin tärkeää | N |
|-----------------------------|------------------|---------------|------------------|-----|
| Kansanopistot | 84 | 16 | 0 | 81 |
| Kansalaisopistot | 75 | 23 | 2 | 146 |
| Kesäyliopistot | 46 | 54 | 0 | 13 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 89 | 11 | 0 | 9 |
| Opintokeskukset | 67 | 33 | 0 | 9 |
| Kaikki | 76 | 23 | 1 | 258 |

Jossain määrin herättää huomiota se, että kesäyliopistojen rehtoreista selvästi muita harvempi pitää omaa kehittymistä ”erittäin tärkeänä”.

Osaamisen arviointi

Opettajien lailla rehtorit kokevat eniten osaamisen puutteita verkkopedagogiikan hallinnassa ja tietoverkoissa työskentelyssä. Muilla osaamisalueilla rehtoreiden enemmistö arvioi osaamisensa vähintään melko hyväksi. Opettajista poiketen rehtorit eivät arvioi omaa aikuispedagogiikan tuntemustaan erityisen heikoksi.

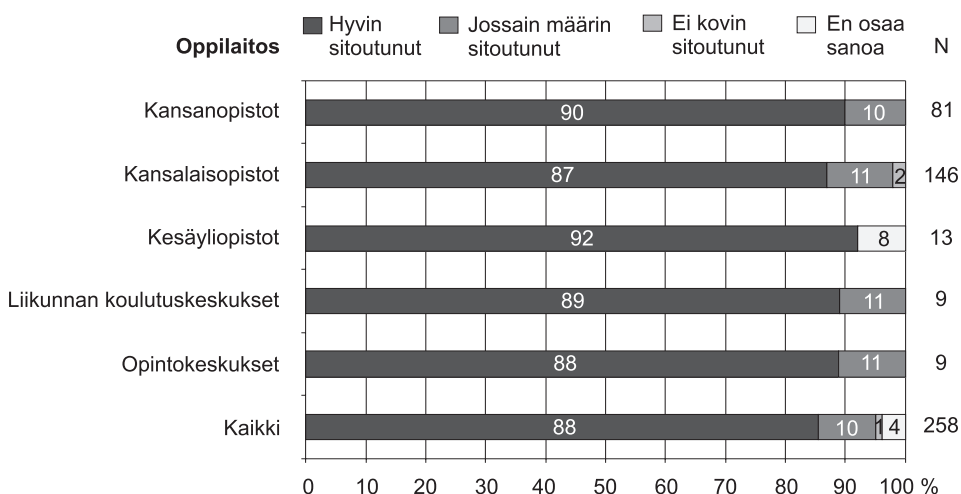
Kesäyliopistojen rehtoreista muita suurempi osuus arvioi, että oma verkkopedagogiikan osaaminen ei ole kovin hyvä. Tuloksen taustalla voi olla työn luonne: kesäyliopiston rehtori on aika kaukana käytännön opetuksesta ja myös verkkopedagogiikasta.

Vastaukset avokysymykseen ovat yhdensuuntaisia edellisen kysymyksen kanssa siten, että verkkopedagogiikkaan liittyvän koulutuksen tarve mainittiin useimmin. Erikseen mainittiin myös tarve saada koulutusta taloushallinnossa sekä aikuispedagogiikassa.

Tulevaisuus ja visiot rehtorien näkemänä

Vapaan sivistystyön tulevaisuuden kannalta rehtoreiden sitoutuminen työhön on erittäin tärkeä teema.

Rehtorit uskovat vahvasti vapaan sivistystyön tulevaisuuteen, ja sitoutuneisuus työhön rehtorina on hyvin laajaa: noin yhdeksän rehtoria kymmenestä katsoo olevansa ”hyvin sitoutunut” työhönsä (kuvio 6). Yleisintä sitoutuneisuus on kesäyliopistojen rehtorien keskuudessa. Kesäyliopiston rehtorien keskuudessa vaihtuvuus lienee suhteellisen vähäistä.



Kuvio 6. Vapaan sivistystyön rehtorien/opintojohtajien sitoutuneisuus työhönsä (%)

Rehtoreiden visiota oppilaitoksen tulevaisuudesta kysyttiin avoimella kysymyksellä liittäen siihen mukaan arvio opetushenkilöstön kyvystä vastata tulevaisuuden haasteisiin.

Ensiksi kansalaisopistojen rehtoreiden vastauksista nousee selvästi esiin kysymys opistojen edelleen jatkuvasta yhdistämisestä ja alueellisista kansalaisopistoista. Asia ei ole uusi. Yhdistymiset ovat 1990-luvun alkupuolella alkanut trendi, joka on kiihtynyt 2000-luvulla. Otettaessa huomioon, että kyselyyn on vastattu vuodenvaihteessa 2008–2009, jolloin kuntien heikot talousnäkymät eivät vielä olleet esillä julkisuudessa kaikessa laajuudessaan, näyttää siltä, että rehtoreiden visio osuu oikeaan. Se merkinnee kansalaisopistojen määrän vähenemistä edelleen ja suurten alueopistojen perustamista.

Toinen visio, joka koskee kaikkia oppilaitosmuotoja, on vahva usko tulevaisuuteen. Esimerkiksi yhden rehtorin mukaa ”tulevaisuus näyttää kohtuullisen hyvältä, henkilökunta vastaa kyllä haasteisiin”, ja toisen rehtorin mukaan ”opisto tulee olemaan valovoimainen alueen oppimisen keskus”. Vain muutamasta vastauksesta nousee huoli ja epävarmuus siitä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Kielteiset tulevaisuuskäsitykset nousevat useimmiten kansalaisopistojen piiristä.

Kolmanneksi vastauksissa viitataan huoleen opetushenkilöstön ikääntymisestä ja rakenteesta, mitä ei voi pitää täysin ajanmukaisena. (Näitä vastauksia oli kuitenkin vain muutamia.)

Neljänneksi muutamat rehtorit visioivat tulevaisuuden vahvistuvia tehtäviä, joita ovat ikääntyneiden ja maahanmuuttajien koulutus sekä taideopetus ja kulttuurituotanto.

Kysymyksen jälkiosaan opetushenkilöstön kyvystä vastata haasteisiin monet rehtorit jättivät vastaamatta.

4.6 Vapaan sivistystyön järjestäjät

Viimeisenä ryhmänä tarkastellaan erikseen koulutuksen järjestäjien vastauksia. Osa järjestäjille esitetyistä kysymyksistä on samoja muille ryhmille esitettyjen kysymysten kanssa.

Koulutuksen järjestäjän edustajat kyselyssä

Enemmistö (57 %) kyselyyn osallistuneista koulutuksen järjestäjän edustajista on yksityisen oppilaitoksen johtokunnan tai hallituksen jäseniä. Oppilaitoskohtaiset erot ovat luonnollisesti suuret. Kansalaisopistojen ylläpitäjän edustajista enemmistön sijoittuminen luokkaan ”muu” tarkoittanee kuntaorganisaation johtakin lautakuntaa, sillä kunnallisissa opistoissa on harvoin omaa johtokuntaa.

Kansalaisopistojen ylläpitäjän edustajina ovat vastanneet myös kuntien sivistystoimenjohtajat tai vastaavat. Kesäyliopistoissa hallintoelimenä voi olla joko oma johtokunta tai maakuntaliiton hallitus. Kansanopistojen edustajat luokassa ”muu” voivat olla esimerkiksi taustayhteisön hallituksen jäseniä.

Ylläpitäjän tietämys opiston henkilöstön rakenteesta

Joidenkin koulutuksen järjestäjille suunnatun kysymysten taustalla oli tarve arvioida, miten hyvin he tuntevat edustamansa oppilaitoksen asioita ja toimintaa. On tosin mahdollista, että he ovat saaneet kysymyksiin vastatessaan apua oppilaitoksen rehtorilta.

Koulutuksen ylläpitäjältä tiedusteltiin muun muassa oppilaitoksen määräaikaisten työntekijöiden jakautumista määräaikaisuuden perusteen mukaan. Ylläpitäjän edustajista lähes kolmasosa ei osaa sanoa syytä määräaikaisuudelle. Neljäsosan (27 %) mukaan määräaikaisuuden perusteena on projektiluonteinen tehtävä, 13 % arvioi määräaikaisuuden syyksi rahoituksen määräaikaisuuden. Vajaa kymmenesosa (8 %) pitää määräaikaisuuden syynä väliaikaisen tehtävän hoitoa.

Oppilaitosmuotojen väliset erot ovat suuret. Kansalaisopistojen ylläpitäjän edustajista lähes 40 % valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”, ja liikunnan koulutuskeskusten edustajista enemmistö ei osannut vastata. Tulos kertoo ainakin kansalaisopistojen osalta siitä, että kunnallisten lautakuntien jäsenet ovat useimmiten aika kaukana opistojen käytännöstä. Kansalaisopistojen asioita käsitellään lautakunnissa 2–3 kertaa vuodessa. Liikunnan koulutuskeskusten luottamushenkilöiden voisi ajatella olevan lähempänä oppilaitosta, mutta kyselyyn vastaajaksi onkin valikoitunut ylläpitäjää edustamaan taustayhteisön hallituksen jäsen, ei oppilaitoksen johtokunnan jäsen.

Mahdollisuus saada osaavaa ja pätevää henkilökuntaa

Koulutuksen järjestäjien voi odottaa olevan ainakin suurin piirtein selvillä oppilaitoksen mahdollisuuksista saada pätevää ja osaavaa henkilökuntaa.

Koulutuksen järjestäjien edustajista 83 % pitää mahdollisuuksia saada palvelukseen osaavaa ja pätevää henkilökuntaa vähintäänkin kohtalaisen hyvinä. Toisaalla 14 % arvioi, että mahdollisuudet eivät ole kovin hyvät. Kansalaisopistojen edustajista 17 % arvioi, että mahdollisuudet eivät ole kovin hyvät. Muiltakin osin oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat pieniä. Vastaukset noudattelevat samaa linjaa rehtoreiden vastausten kanssa.

Tiedottaminen opetushenkilökunnalle

Koulutuksen järjestäjien edustajilla on myös selkeä tieto siitä, miten usein opetushenkilökunnalle tiedotetaan näitä koskevista asioista (vain 10 % ylläpitäjän edustajista valitsi ”ei osaa sanoa”). Enemmistön (45 %) mukaan tiedottaminen tapahtuu tarvittaessa. Neljäsosan mukaan tietoja annetaan kerran lukukaudessa ja 14 prosentin mukaan kerran kuukaudessa. Eniten tiedotetaan opintokeskuksissa: 67 % opintokeskusten ylläpitäjistä arvioi henkilöstölle tiedotettavan kerran kuukaudessa.

Vaikutusmahdollisuudet

Koulutuksen järjestäjät arvioivat opetushenkilökunnan vaikutusmahdollisuudet hyviksi (taulukko 58). Koulutuksen järjestäjistä noin neljä viidesosaa arvioi, että opetushenkilökunta voi vaikuttaa vähintään melko paljon työtehtäviin ja työtahtiin. Lähes kaikkien mukaan opetushenkilöstö voi vaikuttaa työmenetelmien valintaan melko paljon. Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet loma-aikoihin ja projektien aikatauluihin ovat vähäisemmät.

Taulukko 58. *Opetushenkilökunnan vaikutusmahdollisuudet eri asioihin työssä koulutuksen järjestäjien mukaan (%)*

| Vaikuttamiskohde | Vaikuttamismahdollisuuksia | | | | |
|--------------------------|----------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|
| | paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | ei osaa sanoa |
| Mitä työtehtäviin kuuluu | 18 | 68 | 12 | 1 | 1 |
| Työtahti | 11 | 64 | 21 | 1 | 3 |
| Työmenetelmät | 47 | 51 | 1 | 0 | 1 |
| Töiden jakaminen | 14 | 51 | 28 | 2 | 4 |
| Projektien aikataulut | 11 | 46 | 35 | 1 | 6 |
| Työajat | 7 | 53 | 35 | 2 | 3 |
| Omat loma-ajat | 7 | 46 | 36 | 8 | 4 |

Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat pienet, mutta liikunnan koulutuskeskusten edustajista yli 40 % arvioi, että opetushenkilöstön vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat vähäiset.

Opetushenkilökunnan työkokemus ennen kelpoistumista

Kysymys opetushenkilökunnan työelämäkokemuksesta ennen varsinaista kelpoistumista alalle esitettiin rehtorien ohella myös koulutuksen järjestäjille. Lähes puolet (44 %) ylläpitäjän edustajista katsoo, että vapaan sivistystyön opetushenkilökunnalta pitäisi edellyttää 1–3 vuoden työkokemusta ennen pääsyä kelpoisuuden antaviin opintoihin. Viidesosa ylläpitäjän edustajista ei osaa ottaa kantaa asiaan.

Oppilaitosmuotokohtainen tarkastelussa kesäyliopistojen edustajista 60 % ei osaa ottaa kantaa, mikä kertonee siitä, että kesäyliopistojen opetushenkilökunnan tilanne vaihtelee kurssikohtaisesti, eikä yleistä kantaa ole helppo muodostaa. Tulos kertoo ilmeisesti myös siitä, että kesäyliopistojen työnantaja-edustajat ovat aika kaukana opetustyöstä, eivätkä tunne asiaa. Opintokeskusten ylläpitäjän edustajista 60 % katsoo, että kelpoisuuteen tähtääviin opintoihin haluavilta tulee vaatia muutaman vuoden työkokemus alalla. Osuus on selvästi suurempi kuin rehtoreilla. Tuloksena taustalla voi olla opintokeskusten antaman koulutuksen luonne: kohderyhminä ovat usein järjestöaktiivit, joten on luonnollista edellyttää myös opettajilta ainakin tämäntyyppistä kokemusta.

Henkilöstön mahdollisuus päästä työnantajan kustantamaan koulutukseen

Koulutuksen järjestäjät viime kädessä päättävät resursseja myöntämällä siitä, miten opetushenkilökunta pääsee koulutukseen.

Koulutuksen järjestäjillä näyttää olevan varsin myönteinen käsitys opetushenkilöstön mahdollisuuksista päästä työnantajan kustantamaan koulutukseen (taulukko 59). Yhdeksän kymmenestä (87 %) pitää koulutusmahdollisuuksia vähintään melko hyvinä. Melko huonoiksi mahdollisuudet vain 7 % ylläpitäjän

Taulukko 59. *Opetushenkilöstön mahdollisuudet päästä työnantajan kustantamaan koulutukseen koulutuksen järjestäjän arvion mukaan oppilaitosmuodotain (%)*

| Oppilaitos | Erittäin hyvät | Melko hyvät | Melko huonot | Ei osaa sanoa | N |
|-----------------------------|----------------|-------------|--------------|---------------|-----|
| Kansanopistot | 32 | 57 | 6 | 4 | 49 |
| Kansalaisopistot | 12 | 78 | 7 | 3 | 86 |
| Kesäyliopistot | 11 | 33 | 11 | 44 | 9 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 20 | 80 | 0 | 0 | 5 |
| Opintokeskukset | 67 | 17 | 17 | 0 | 6 |
| Kaikki | 21 | 67 | 7 | 6 | 155 |

edustajista. ”En osaa sanoa” -vastauksia on vähän (6 %). Oppilaitosmuotokoh- tainen tarkastelu osoittaa, että myönteisin käsitys koulutusmahdollisuuksista on opintokeskusten edustajilla.

Koulutuksen järjestäjän edustajien tietämys henkilöstön koulutusmahdolli- suuksista ei vastaa kovin hyvin todellisuutta. Oppilaitoksen ylläpitäjällä on hen- kilöstön koulutusmahdollisuuksista liian myönteinen käsitys. Ehkä se kuvaa pi- kemmin tavoiteltua tasoa kuin toteutunutta käytäntöä.

Koulutuksen järjestäjien enemmistön (72 %) mielestä opetushenkilöstön kou- lutukseen pitää panostaa saman verran kuin nykyisinkin (taulukko 60). Oppilai- tosmuotokohtainen tarkastelu osoittaa vastauksissa selviä painotuseroja. Viides- osa (22 %) kesäyliopistojen edustajista katsoo, ettei henkilöstön koulutus kuulu työnantajalle lainkaan. Sen sijaan liikunnan koulutuskeskusten edustajista 60 % olisi valmis panostamaan kouluttamiseen nykyistä enemmän.

Taulukko 60. *Koulutukseen panostamisen tarve koulutuksen järjestäjien arvion mukaan oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Nykyistä huomattavasti enemmän | Suunnilleen entisen verran | Nykyistä vähemmän | Henkilöstön koulutus ei ole järjestäjän asia | Ei osaa sanoa | N |
|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------------|--|---------------|-----|
| Kansanopistot | 6 | 88 | 2 | 0 | 4 | 49 |
| Kansalaisopistot | 26 | 66 | 0 | 1 | 7 | 86 |
| Kesäyliopistot | 22 | 44 | 0 | 22 | 11 | 9 |
| Liikunnan koulutus- keskuskeskukset | 60 | 40 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Opintokeskukset | 16 | 83 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Kaikki | 20 | 72 | 6 | 2 | 6 | 155 |

Kesäyliopistojen edustajien vastauksista heijastuu jälleen se, että osa opetushen- kilöstöä (tuntiopettajat) on niin etäällä itse oppilaitoksesta, ettei sen kouluttamis- taan pidetä tilapäisen työnantajan asiana. Liikunnan koulutuskeskusten vasta- usten taustalla voidaan nähdä tässäkin kilpaurheilun tukitehtävä, missä opetus- henkilöstön osaaminen on aivan keskeinen kysymys tulosten saavuttamiseksi.

Opetushenkilökunnan kokemiin koulutustarpeisiin suhteutettuna tulokset ei- vät ole myönteisiä.

Henkilöstön kouluttautuminen ja sen rahoitus

Koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin oppilaitoksen henkilöstön saaman kou- lutuksen pääasiallista rahoittajaa. Noin puolet (48 %) järjestäjistä ilmoitti, että työnantaja maksoi koulutuksen kokonaan. Viidesosan mukaan työnantaja mak-

soi osan koulutuksesta, ja 25 % ei osannut vastata rahoittajaa koskevaan kysymykseen. Kansanopistojen ylläpitäjän edustajista 67 % ilmoitti työnantajan maksaneen koulutuksen kustannukset kokonaan.

Koulutuksen rahoituksen lisäksi koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin taloudellisia mahdollisuuksia ylipäätään tukea opetushenkilöstön täydennyskoulutusta. Yhtäältä kaksi viidesosaa järjestäjistä arvioi mahdollisuudet hyväksi, ja toisaalla saman suuruinen osuus (39 %) järjestäjistä arvioi, että mahdollisuudet eivät ole kovin hyvät. Vain 3 % ilmoitti, ettei osaa vastata kysymykseen. Oppilaitoskohtainen tarkastelussa erot osoittautuvat suuriksi. Kansalaisopistojen edustajista puolet pitää henkilöstön koulutuksen rahoitusmahdollisuuksia vähäisinä. Koulutuksen järjestäjän mukaan parhaimmat rahoitusmahdollisuudet on opintokeskuksissa.

Kehityskeskustelut

Kysymykseen mahdollisista kehityskeskusteluista oppilaitoksessa järjestäjän edustajat vastaavat suhteellisen asiantuntevasti (vain 11 % ei osaa vastata). 87 % koulutuksen järjestäjän edustajista vastaa, että oppilaitoksessa käydään kehityskeskusteluja. Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat pieniä. Esimerkiksi kansalaisopistojen edustajista vain 15 % ilmoittaa, ettei tunne asiaa.

Sen sijaan kehityskeskustelujen luonteesta viidesosa järjestäjän edustajista ei osaa sanoa mitään. Kolmasosan (35 %) mukaan kehityskeskusteluissa käydään läpi lukuvuoden tärkeimpiä asioita. Järjestäjistä 18 % arvioi, että kehityskeskusteluissa arvioidaan tuloksia ja 15 prosenttia mukaan niissä arvioidaan henkilökohtaisen osaamisen kehittymistä. Kesäyliopistojen edustajista jopa puolet ilmoittaa, että kehityskeskusteluissa arvioidaan tuloksia, ja liikunnan koulutuskusten edustajista taas 40 % vastasi, että arvioidaan henkilökohtaisen osaamisen kehittymistä.

4.7 Epävarmuustekijät ja työssä jaksaminen vapaassa sivistystyössä

Kyselyllä haluttiin kartoittaa eri henkilöstöryhmien työolojen ohella myös vapaan sivistystyön piirissä työskentelevien näkemystä muutos- ja epävarmuustekijöistä ja työviihtyvyyteen liittyvistä kokemuksista.

Toimintaympäristön muutos- ja epävarmuustekijät

Vapaassa sivistystyössä työskentelevät kokevat varsin yleisesti rahoitusaseman kiristymisen koskevan myös omaa oppilaitosta (taulukko 61). Hieman yli puolet kyselyyn osallistuneista katsoo oppilaitoksen rahoitusaseman kiristyneen. Erot oppilaitosmuotojen välillä eivät ole suuret. Kansanopistoissa rahoitusaseman kiristyminen koetaan muita yleisemmin.

Taulukko 61. *Vapaan sivistystyön oppilaitosten opettajien, rehtoreiden ja ylläpitäjien käsitys siitä, kuinka paljon eräät muutokset koskevat omaa oppilaitosta ("erittäin paljon" ja "melko paljon" vastanneiden osuus, %)*

| Muutostekijä | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opinto-keskukset | Kaikki |
|---|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|------------------|--------|
| Kansainvälinen toiminta on lisääntynyt | 51 | 28 | 24 | 48 | 36 | 34 |
| Olemme saaneet lisää maahanmuuttajia | 47 | 30 | 17 | 5 | 38 | 33 |
| Hanketoiminta on selvästi kasvanut | 50 | 36 | 35 | 52 | 81 | 42 |
| Oppilaitoksen rahoitusasema on kiristynyt | 61 | 52 | 48 | 53 | 57 | 54 |
| Kuntien ns. Paras-hanke vaikuttaa kenties oppilaitosten yhdistymiseen | 18 | 31 | 10 | 5 | 9 | 25 |

Vastaajina kaikki, N= 1744

Noin kaksi viidestä on kokenut hanketoiminnan selvästi kasvaneen. Erityisen paljon hanketoiminnan lisääntyminen näkyy opintokeskuksissa, joiden piirissä toimivista peräti neljä viidesosaa näkee hanketoiminnan lisääntyneen selvästi. Lisääntymiseen vaikuttaa se, että opintokeskukset ovat voineet laajentaa toimintaansa juuri hankerahoituksen kautta. Kansanopistoja ja kesäyliopistoja hanketoiminnan lisääntyminen ei ole koskettanut yhtä yleisesti kuin muita oppilaitoksia.

Noin joka kolmas kyselyyn vastanneesta on sitä mieltä, että kansainvälinen toiminta on lisääntynyt ja oppilaitokseen on tullut lisää maahanmuuttajia. Kansainvälisen toiminnan lisääntyminen koskettaa muita enemmän kansanopistoja ja liikunnan koulutuskeskuksia, joiden piirissä toimivista noin puolet kokee kansainvälisen toiminnan lisääntyneen ainakin melko paljon. Myös maahanmuuttajien lisääntyminen koskettaa erityisesti kansanopistoja ja vähemmän sen sijaan liikunnan koulutuskeskuksia ja kesäyliopistoja. Liikunnan koulutuskeskusten väestä vain viisi prosenttia kokee maahanmuuttajien lisääntymisen koskettaneen omaa oppilaitostaan.

Kuntien Paras-hankkeen vaikutukset oppilaitosten yhdistämiseen koskevat noin joka kolmatta kansalaisopiston piirissä työskentelevää. Paras-hankkeen vaikutukset muihin oppilaitoksiin ovat harvinaisempia, mutta eivät kuitenkaan kokonaan tuntemattomia esimerkiksi kansanopistoille.

Vapaan sivistystyön kenttää koettelevat monet samat epävarmuustekijät kuin muitakin julkisesti rahoitettuja tai tuettuja palveluja. Epävarmuuden kokemuksen taustalla voi olla kysymys oman oppilaitoksen säilymisestä tai oman työn jatkumisesta. Moni vapaan sivistystyön opettaja kokee työnsä jatkuvuuden epävarmaksi: joka neljäs pitää omassa työssään työttömyyden uhkaa vähintäänkin melko todennäköisenä (taulukko 62). Muita työmuotoja laajemmin työttömyyden uhka nähdään todennäköisenä kansalaisopistojen opettajien keskuudessa. Vähiten työttömyys tuntuu uhkaavan opintokeskusten opetushenkilöstöä, joista alle kymmenesosa pitää työttömyyden uhkaa todennäköisenä.

Taulukko 62. *Vapaan sivistystyön päätoimisten ja tuntiopettajien käsitys joidenkin epävarmuustekijöiden todennäköisyydestä omassa työssä ("erittäin todennäköinen" ja "melko todennäköinen" vastanneiden osuus, %)*

| Epävarmuustekijä | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opintokeskukset | Kaikki |
|---------------------------|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|-----------------|--------|
| Opetusalani loppuu | 15 | 13 | 11 | 2 | 2 | 13 |
| Työttömyyden uhka | 22 | 29 | 14 | 14 | 8 | 25 |
| Työkyvyttömyyden uhka | 7 | 10 | 3 | 9 | 4 | 9 |
| Ennakoimattomat muutokset | 48 | 40 | 36 | 34 | 32 | 41 |

Kysymys: Miten todennäköisenä pidätte seuraavia epävarmuustekijöitä omassa työssänne?

Työkyvyttömyyden uhkaa pitää vähintään melko todennäköisenä vain noin joka kymmenes vapaan sivistystyön opettaja.

Oman opetusalan loppumista pelkää samoin noin kymmenesosa vapaan sivistystyön opettajista. Muita yleisempää opetusalan loppumisen uhka on kansanopistoissa ja kansalaisopistoissa. Liikunnan koulutuskeskusten ja opintokeskusten opettajat eivät pelkää opetusalan menevän alta.

Kaikenlaiset vaikeasti ennustettavat muutokset ovat selvästi yleisemmin koettu uhka kuin työttömyyden, työkyvyttömyyden tai opetusalan loppumisen uhka. Kaksi viidesosaa vapaan sivistystyön opettajista pitää ennakoimattomia muutoksia vähintään melko todennäköisenä epävarmuustekijänä työssään.

Työssä jaksaminen

Työn pakkotahtisuus ja kiire sekä resurssien karsiminen ovat omiaan heikentämään henkilöstön työssä jaksamista. *Joka kolmas vapaan sivistystyön opettaja on sitä mieltä, että hänen oppilaitoksessaan kiire pilaa työilmapiiriä* (taulukko 63). Kiire on varsin yleinen ilmapiirin pilaaaja varsinkin kansanopistoissa, joissa toimivista opettajista kaksi viidesosaa pitää kiirettä oman oppilaitoksensa ilmapiirin pilaaajana. Kesäyliopistojen opettajat kokevat muita harvemmin kiireen negatiiviset vaikutukset työpaikan ilmapiiriin.

Taulukko 63. *Vapaan sivistystyön päätoimisten ja tuntiopettajien arvio joidenkin työoloja koskevien väittämien paikkansapitävyydestä omassa työssä ("erittäin hyvin" ja "melko hyvin" vastanneiden osuus, %)*

| Väittämä | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opintokeskukset | Kaikki |
|---|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|-----------------|--------|
| Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni | 27 | 16 | 11 | 11 | 20 | 18 |
| Oppilaitoksen johto pyrkii vain säästöihin tai suureen taloudelliseen tulokseen | 32 | 27 | 11 | 50 | 11 | 27 |
| Kiire pilaa työilmapiiriä | 42 | 28 | 21 | 34 | 32 | 31 |

Kysymys: Mitkä seuraavista työoloihin liittyvistä väittämistä pitävät paikkansa teidän kohdallanne?

Noin neljäsosa vapaan sivistystyön opettajista ajattelee, että oppilaitoksen johto pyrkii vain säästöihin tai taloudelliseen tulokseen. Erityisesti liikunnan koulutuskeskusten opettajakunta kokee, että oppilaitoksen johto pyrkii vain säästöihin tai suureen taloudelliseen tulokseen. Heistä puolet on tätä mieltä. Opintokeskusten ja kesäyliopiston opettajille pelkkä taloudellisen tuloksen teko ei ole yhtä tuttua kuin muiden työmuotojen opettajille.

Työssä jaksamisen ongelmista kärsii lähes viidesosa vapaan sivistystyön opettajista. Kansanopistojen opettajista muita hiukan suurempi osuus – joka neljäs – sanoo, että heillä on usein vaikeuksia jaksaa työssään. Kesäyliopistojen ja liikunnan koulutuskeskusten opetushenkilöstö on tässä suhteessa hiukan muita paremmassa asemassa.

Työssä jaksamisen syyt ovat tietenkin moninaisemmat kuin lisääntyvä kiire ja niukkenevat resurssit. Mutta kiire väsyttää myös henkisesti ja heikentää työmotivaatiota, kun työntekijä ei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi ja pystyisi. Varsinkin vahvasti työhönsä sitoutuneen ihmisen on usein vaikea hyväksyä se, ettei ehdi tai muuten voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi.

Työssä viihtyminen

Työssä viihtymistä heikentävät monet asiat. Kyselyssä vapaan sivistystyön opettajien työssä viihtyvyyteen vaikuttavia tekijöitä arvioitiin neljäntoista tekijän avulla. Tärkeimmät työssä viihtymistä heikentävät tekijät ovat kiire ja palkkataso (taulukko 64). Kaksi viidesosaa opettajista katsoo kiireen ja palkkauksen heikentävän heidän viihtymistään työssään. Erityisesti kiire näyttää olevan tärkeä viihtymistä heikentävä tekijä kaikissa oppilaitosmuodoissa, mutta varsinkin kansanopistoissa. Palkkaus nähdään heikentäväksi tekijäksi erityisesti kansalaisopistoissa.

Kiireen ja palkkauksen jälkeen seuraavaksi tärkeimpinä viihtymistä heikentävinä tekijöinä nousevat esiin etenemismahdollisuuksien puute, työajat ja työsuhteen epävarmuus. Etenemismahdollisuuksien puute tuntuu vaivaavan erityisesti kesäyliopistoissa työskenteleviä. Sen sijaan työajat eivät häiritse kesäyliopistojen opetushenkilöstöä. Kesäyliopistojen väki on ilmeisesti muita tyytyväisempi työaikoihinsa. Työsuhteen epävarmuus taas on erityisesti kansanopistossa ja kansalaisopistossa työskentelevien ongelma. Heistä joka kolmas on sitä mieltä, että työsuhteen epävarmuus heikentää viihtymistä nykyisessä työssä.

Taulukko 64. *Vapaan sivistystyön päätoimisten ja tuntiopettajien arvio joistakin työssä viihtymistä heikentävistä tekijöistä omassa työssä ("pitää täysin paikkansa" ja "pitää jokseenkin paikkansa" vastanneiden osuus, %)*

| Työssä viihtymistä heikentää | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opinto-keskukset | Kaikki |
|--|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|------------------|--------|
| työn yksitoikkoisuus | 8 | 8 | 16 | 11 | 15 | 9 |
| arvostuksen puute | 26 | 23 | 17 | 32 | 22 | 24 |
| työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute | 22 | 21 | 20 | 18 | 13 | 20 |
| työajat | 27 | 38 | 15 | 46 | 32 | 34 |
| epävarmuus työsuhteessa | 36 | 34 | 16 | 25 | 19 | 32 |
| suhteet esimiehiin | 18 | 14 | 11 | 23 | 17 | 15 |
| kiire | 53 | 37 | 37 | 46 | 52 | 41 |
| palkkaus | 33 | 44 | 33 | 32 | 33 | 40 |
| työolosuhteet | 24 | 28 | 18 | 11 | 30 | 26 |
| työpaikan ilmapiiri | 24 | 17 | 8 | 25 | 30 | 19 |
| etenemismahdollisuuksien puute | 31 | 36 | 59 | 32 | 36 | 35 |
| jatkuva uuden omaksumisen vaatimus | 26 | 18 | 16 | 18 | 20 | 20 |
| palautteen puute | 26 | 20 | 19 | 39 | 30 | 22 |
| olennaista tietoa ei anneta ajoissa | 30 | 19 | 14 | 32 | 30 | 21 |

Noin neljäs-viidesosa kaikista opettajista katsoo, että arvostuksen puute, työolosuhteet, palautteen puute, olennaisen tiedon panttaaminen, jatkuvan uuden omaksumisen vaatimus ja työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute heikentävät viihtymistä työssä.

Vapaassa sivistystyössä työskentelevät kokevat työnsä ilmeisen monipuoliseksi, koska työn yksitoikkoisuus ei vaivaa eikä sitä pidetä tärkeänä työssä viihtymiseen vaikuttavana syynä.

Vapaan sivistystyön opettajat ovat lähes kauttaaltaan sitä mieltä, että heidän oppilaitoksessaan on hyvä ilmapiiri (taulukko 65). Niin ikään 90 % opettajista pitää työtä oppilaitoksessa hyvin organisoituna. Neljä viidesosaa arvioi, että johto kannustaa työntekijöitä.

Toisaalla taas alle puolet arvioi, että heidän oppilaitoksessaan on liian vähän henkilökuntaa suhteessa työn määrään. Yli puolet siis pitää henkilöstön määrää ilmeisen riittävänä.

Työpaikan ongelmiin liittyvistä kysymyksistä keskustellaan vähiten liikunnan koulutuskeskuksissa ja eniten kesäyliopistoissa.

Taulukko 65. *Vapaan sivistystyön päätoimisten ja tuntiopettajien arvio joidenkin työtä koskevien väittämien paikkansapitävyydestä omassa oppilaitoksessa ("pitää täysin paikkansa" ja "pitää jokseenkin paikkansa" vastanneiden osuus, %)*

| Väittämä | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opinto-keskukset | Kaikki |
|---|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|------------------|--------|
| Työt on organisoitu hyvin | 76 | 90 | 91 | 86 | 89 | 87 |
| Meillä on liian vähän opetushenkilökuntaa suhteessa työn määrään | 53 | 40 | 30 | 68 | 60 | 46 |
| Meillä on avoin ja hyvä ilmapiiri | 87 | 87 | 94 | 93 | 89 | 88 |
| Johto kannustaa työntekijöitä | 75 | 82 | 88 | 75 | 85 | 81 |
| Meillä keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä ja työpaikan ongelmista | 65 | 67 | 69 | 50 | 70 | 66 |
| Tietoja välitetään avoimesti | 72 | 78 | 76 | 64 | 85 | 76 |
| Palkat ja muut siihen liittyvät tiedot ovat yleisesti tiedossa | 45 | 69 | 63 | 36 | 39 | 61 |
| Oppilaitoksessa suhtaudutaan tasapuolisesti kaikkiin työntekijöihin | 77 | 80 | 88 | 52 | 85 | 79 |

Kysymys: Seuraavassa esitetään joitakin väittämiä, miten ne hyvin ne pitävät paikkansa teidän oppilaitoksessanne?

4.8 Sivistystehtävä

Kyselyosion loppuksi tarkastellaan erikseen opetushenkilöstön käsityksiä sivistystehtävästä. Kyselyssä kysyttiin: mikä on oppilaitoksenne sivistystehtävä, ja miten toteutate sivistystehtävää käytännön opetustyössä? (Vastaajat saivat valita ensimmäisessä osassa useampia vaihtoehtoja. Vastauksesta ei näy se, kuinka monta vaihtoehtoa kukin vastaaja on valinnut.)

Ylivoimaisesti yleisin sivistystehtävä on yksilön monipuolinen kehittäminen: neljä viidesosaa (79 %) vastaajista valitsee yksilön monipuolisen kehittämisen sivistystehtäväkseen (taulukko 66). Suurinta sen kannatus on kansanopistoissa ja kansalaisopistoissa, vähäisintä liikunnan koulutuskeskuksissa. Oppilaitosmuodolla on suuri merkitys sivistystehtävän määrittymisessä. Kansalaisopistoille tärkeintä näyttää olevan paikallisen kulttuurin (58 %), opintokeskuksille taas aktiivisen kansalaisuuden (74 %) ja liikunnan koulutuskeskuksille ihmisten liikuntakulttuurin edistäminen (98 %). Kaikki mainitut tehtävät ovat alusta asti olleet näiden oppilaitosmuotojen toiminnan perustaa.

Taulukko 66. *Oppilaitosten sivistystehtäväpainotukset tuntiohjeiden, päätoimisten opettajien, rehtoreiden ja koulutuksen järjestäjien näkemänä oppilaitoksittain (mainintojen osuus, %)*

| Sivistystehtävä | Kansanopistot | Kansalaisopistot | Kesäyliopistot | Liikunnan koulutuskeskukset | Opintokeskukset | Kaikki |
|---|---------------|------------------|----------------|-----------------------------|-----------------|--------|
| Yksilön monipuolinen kehittäminen | 85 | 80 | 69 | 59 | 68 | 79 |
| Paikallisen sivistyksen ja kulttuurin edistäminen | 21 | 58 | 35 | 5 | 22 | 45 |
| Aktiivisen kansalaisuuden edistäminen | 30 | 46 | 25 | 24 | 74 | 41 |
| Yhteisöllisyyden kehittäminen | 59 | 33 | 10 | 26 | 67 | 39 |
| Paikallinen ja alueellinen kehittäminen | 14 | 31 | 44 | 22 | 7 | 26 |
| Tasa-arvon edistäminen | 22 | 16 | 23 | 4 | 14 | 17 |
| Ihmisten liikuntakulttuurin edistäminen | 5 | 19 | 3 | 98 | 4 | 16 |
| Oman maakunnan hyvinvoinnin edistäminen | 5 | 14 | 31 | 22 | 6 | 13 |
| Poliittinen ja uskonnollinen sitoutumattomuus | 11 | 11 | 9 | 7 | 16 | 11 |
| Avoimen yliopiston laajentaminen | 8 | 4 | 56 | 0 | 0 | 8 |
| Kristillisyyden edistäminen | 31 | 0 | 0 | 0 | 13 | 8 |
| Eurooppalaisuuden edistäminen | 4 | 4 | 5 | 0 | 7 | 4 |
| Suomenruotsalaisuuden edistäminen | 4 | 4 | 11 | 0 | 0 | 4 |
| Yhteiskunnallisen tausta-aatteen edistäminen | 9 | 1 | 0 | 2 | 29 | 4 |

N=1744

Sen sijaan esimerkiksi eurooppalaisuuden ja tasa-arvon edistämistä ei pidetä yhtä tärkeänä.

Näyttää siltä, että noin puolet opetushenkilöstöstä toteuttaa oppilaitoksen sivistystehtävää opetuksen läpäisyperiaatteella, ja noin neljäsosa ottaa sen ”jos-sain määrin huomioon” (taulukko 67). Samoin noin neljäsosa toteaa, että ”ei ole ajatellut koko asiaa”. Oppilaitosmuotojen välillä on sivistystehtävän huomioon ottamisessa suuria eroja. Tärkeimpänä sivistystehtävän toteuttamista käytännössä pidetään opintokeskuksissa. Tulos vastaa hyvin sitä, kuinka aktiivisesti juuri näissä oppilaitoksissa on sivistystehtävää tuotu viime vuosina esille. Vähiten sivistystehtävän toteuttamista käytännön opetustyössä painotetaan kansalaisopistoissa. Tulosta voidaan tulkita niin, että asia on itsestään selvyyttä, jota ei tarvitse erikseen ”hehkuttaa”. Myöskään työnantaja ei ole pannut erityistä painetta sivistystehtävän toteuttamiseen.

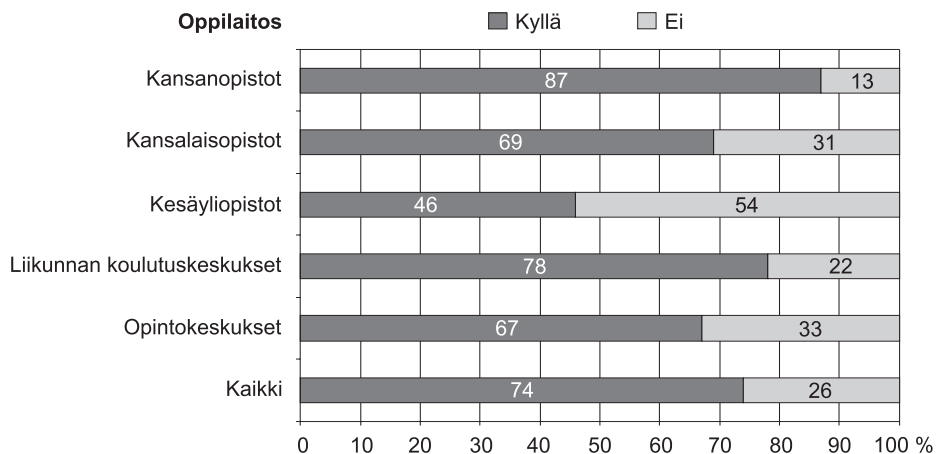
Taulukko 67. *Sivistystehtävän toteuttamistapa työssä opetushenkilöstön mukaan oppilaitosmuodoittain (%)*

| Oppilaitos | Se on opetuksen läpäisyperiaate | Ottaa sen jossain määrin huomioon | Ei ole ajatellut koko asiaa |
|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Kansanopistot | 57 | 31 | 12 |
| Kansalaisopistot | 42 | 24 | 33 |
| Kesäyliopistot | 46 | 22 | 31 |
| Liikunnan koulutuskeskukset | 61 | 16 | 22 |
| Opintokeskukset | 66 | 30 | 3 |
| Yhteensä | 47 | 26 | 27 |

Sivistystehtävän huomioon ottamiseen käytännön opetustyössä vaikuttaa olennaisesti se, edellyttääkö työnantaja henkilöstöä rekrytoidessaan oppilaitoksen sivistystehtävän ja arvojen tuntemusta.

Rehtoreista kolme neljäsosaa katsoo, että henkilöstöltä edellytetään oppilaitoksen sivistystehtävän ja arvojen tuntemusta. Oppilaitoskohtaiset erot ovat silmiinpistäviä. Kansanopistojen rehtoreista lähes 90 % edellyttää sivistystehtävän tuntemusta, mutta kesäyliopistojen rehtoreista vain 46 %. Kesäyliopistojen rehtoreiden näkemys sivistystehtävän asemasta herättää kysymyksen siitä, onko kesäyliopistojen tehtävä avoimen yliopiston ja ammatillisen täydennyskoulutuksen organisaattorina niin vahvasti korostunut, että perinteinen vapaan sivistystyön sivistystehtävä on jäänyt taka-alalle? Kansanopistojen rehtorit taas ovat olleet melkoisten ulkoisten paineiden alla siten, että heidän on ollut pakko korostaa juuri perinteisen sivistystehtävän tärkeyttä. Ehkä yllättävää on myös se, että liikunnan koulutuskeskusten rehtoreiden myönteisten vastausten osuus on toiseksi suurin ja opintokeskusten taas toiseksi pienin. Ehkä erityisesti liikunnan

Edellytetäänkö henkilöstöltä oppilaitoksen sivistystehtävän ja arvojen tuntemusta?



Kuvio 7. *Oppilaitoksen sivistystehtävän ja arvojen tuntemisen vaatiminen opetushenkilöstöltä vapaan sivistystyön rehtoreiden mukaan oppilaitosmuodoittain (%)*

koulutuskeskusten rehtorit ovat joutuneet viimeksi pohtimaan sivistystehtäväänsä ja identiteettiään vapaan sivistystyön kentässä.

Huomion arvoinen tulos edelliseen liittyen on myös se, että koulutuksen järjestäjien edustajista keskimäärin peräti noin 90 % on sitä mieltä, että opetushenkilökunnalta edellytetään oppilaitoksen arvojen ja sivistystehtävän tuntemusta. Kansalaisopistojen edustajista viidesosa vastasi, ettei tunne asiaa.

Myös kysymys opetushenkilöstön perehdyttämisestä sivistystehtävän toteuttamiseen tuottaa samansuuntaisen tuloksen: 90 % kansanopistojen rehtoreista sanoo, että oppilaitoksessa annetaan perehdyttävää tukea sivistystehtävän toteuttamiseen, kun taas kesäyliopistojen rehtoreista vain 31 % ilmoittaa oppilaitoksensa perehdyttävän henkilöstöään sivistystehtävään.

Syventävän kyselyn vastaukset täydentävät edelleen kuvaa sivistystehtävän merkityksestä vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Seuraavassa kaksi ääripään esimerkkiä: ”Meillä painotetaan jatkuvaa arvokeskustelua ja ’vuosittaista tarkastelua’, ja toisaalla ”vapaan sivistystyön ydinajatus on henkilöstöltä pahasti hukassa, nyt ollaan kirkastamassa opiston visiota, näyttää siltä, että humanismin ytimeistä ei ole paljon jäljellä, mistä seuraa, että kuka tahansa voi tehdä opistolle mitä tahansa.” Kolmannen esimerkin mukaan ”tällaista filosofista keskustelua ei ole ehditty käydä, pitäisi järjestää tässä enemmän koulutusta”.

Yhteenvetona todettakoon, että *sivistystehtävä on vapaan sivistystyön opetushenkilöstölle tärkeä, mutta oppilaitoskohtaiset erot ovat huomattavan suuria.* Erityisesti kesäyliopistot poikkeavat muista siten, että niille vapaan sivistystyön sivistystehtävä ei näytä olevan niin tärkeä kuin muille oppilaitosmuodoille. Il-

meisesti kesäyliopistojen kahta tärkeintä tehtävää, avoimen yliopiston opetusta ja korkeakoulutettujen täydennyskoulutusta ei pidetä ”sivistystehtävänä vapaassa sivistystyössä”, vaan osana korkea-asteen koulutusta. Vastaajaryhmistä koulutuksen järjestäjien edustajat pitivät sivistystehtävää tärkeimpänä.

5

Yhteenveto ja arviointi

Vapaana sivistystyönä järjestettävään koulutukseen osallistuu vuosittain yli miljoonaa henkilöä. Vapaan sivistystyön opintoihin hakeutuvat erityisesti naiset. Vapaassa sivistystyössä opettajina toimivat ovat hyvin heterogeeninen joukko. Ylipäättäänkin aikuiskasvatuksen ja elinikäisen oppimisen kenttä muistuttaa monenkirjavaa mosaiikkia, eikä esimerkiksi oppivelvollisuuskoululle ominaista yhtenäistä toimintakulttuuria ja yhteistä pedagogista osaamista ja standardia ole. Vapaan sivistystyön eri muodoissa ja eri tehtävissä toimivien työolot ja työehdot heijastavat osaltaan tätä heterogeenisuutta.

Vapaassa sivistystyön oppilaitoksissa on edustettuna lähes koko aikuiskoulutuksen kirjo yliopisto-opinnot ja ammatillinen koulutus mukaan lukien. Koko vapaan sivistystyön kentän kattavassa tarkastelussa päädytään kaikessa kirjavuudessaan vaikeasti jäsentyvään kuvaan opettajakunnasta ja sen työoloista. Koulutuksen järjestäjälähtöinen tarkastelu on kuitenkin työolojen arvioinnin kannalta välttämätön. Työolojen luonne ja eri ryhmiin luokitteuvien opettajien asema on riippuvainen koulutuksen järjestäjän sivistystahdosta ja sivistystehtävän toteuttamiseen osoitetuista resursseista. Mutta kysymys on myös oppilaitosten pedagogisesta johtamisesta. Eikö niukkojen voimavarojen oloissa johtamisen pitäisi entistä keskittyneemmin paneutua toiminnan ytimeen, sivistystehtävän toteuttamiseen?

Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa järjestetään enenevässä määrin myös muuta kuin vaan sivistystyön piiriin lukeutuvaa opetusta. Se, että tämä arviointi on rajattu vapaata sivistystyötä järjestävien oppilaitosten omimpaan alaan, ei tarkoita sitä, että oppilaitosten muu toiminta olisi merkityksetöntä opettajien työn kannalta. Kun ammatillisen koulutuksen järjestäminen ja maksupalvelutoiminta ovat tulleet oppilaitoksille tärkeiksi tulonlähteiksi, vapaan sivistystyön piirissä elämänuraansa tekevä opettaja on saanut omaksua – tai joutunut omaksumaan – itselleen uusien tehtävien myötä uudenlaisen ammatillisen identiteetin.

Tarvitaanko ”puhtaita” vapaan sivistystyön opettajia (eli vapaan sivistystyön opintoihin erikoistuneita asiantuntijoita), on sivistystehtävän toteuttamisen kannalta tärkeä kysymys. Samalla joudutaan pohtimaan, onko vapaalla sivistystyöllä todella jokin muusta koulutuksesta ja kurssitarjonnasta erottuva sivistystehtävä.

5.1 Opetushenkilöstön kelpoisuus ja pedagogiset opinnot

Vapaan sivistystyön opettajaksi on kelpoinen on henkilö, jolla on soveltuva korkeakoulututkinto sekä vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot. Kelpoisuusehdot eivät koske oppilaitosten tuntiopettajia eivätkä sivutoimisia kouluttajia. Toisin sanoen kelpoisuusvaatimukset eivät koske suurinta osaa esimerkiksi kansalaisopistojen opettajista.

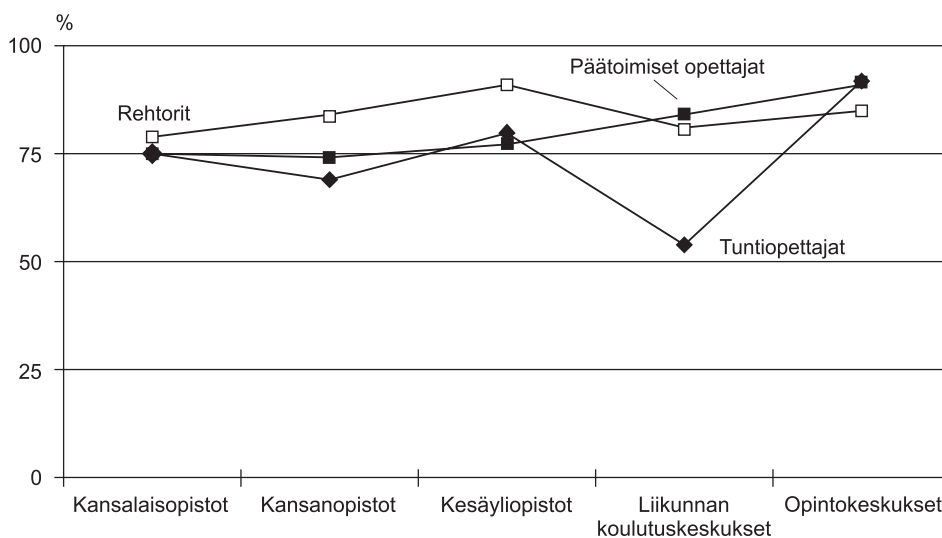
Kelpoisuudeltaan erityisen kirjavaa joukkoa ovatkin juuri tuntiopetusta antavat opettajat. Toisaalla taas kelpoisuudeltaan yhtenäisin ryhmä ovat rehtorit ja oppilaitosten johtajat, jotka täyttävät hyvin kelpoisuusvaatimukset. Mutta jo päätoimisten opettajien kelpoisuudessa on jonkin verran parantamisen varaa. Rehtoreista yhdeksän kymmenestä, päätoimisista opettajista neljä viidesosaa ja (kyselyyn valituista) tuntiopettajista puolet on suorittanut pedagogiset opinnot.

Kelpoisuutta vailla olevat voivat toki olla hyviä opettajia ja alansa asiantuntijoita.

Rehtoreiden ja päätoimisten opettajien kelpoisuustilanne vastaa muiden oppilaitosten tilannetta ja on sellaisenaan tyydyttävä. Ruotsinkielisessä koulutuksessa kelpoisuustilanne ei ole aivan yhtä hyvä kuin suomenkielisessä. Työnantajan tulisi järjestää pedagogista perehdytyskoulutusta sellaisten sivutoimisten tuntiopettajien pedagogisen osaamisen kehittämiseksi, jotka eivät oman koulutustasonsa takia ole kelpoisia pedagogisiin opintoihin.

5.2 Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työssä

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat tärkeä osa työn autonomiaa, joka taas on tärkeää koetun mielekkyyden kannalta varsinkin asiantuntijatehtävissä. Mielekkääksi koettu työ ja hyvät vaikutusmahdollisuudet edistävät jaksamista ja pitävät työmotivaatiota yllä. Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien arvioinnissa yhdistetään kolme tekijää (1) vaikutusmahdollisuudet työmenetelmiin, (2) vaikutusmahdollisuudet työaikoihin (mihin aikaan antaa opetusta) ja (3) vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen. Kuviossa 8 luvut ovat näiden kolmen tekijän keskiarvoja.



Kuvio 8. Rehtorien, päätoimisten opettajien ja tuntiopettajien arvio opettajien mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhön oppilaitosmuodoittain (vaikutusmahdollisuudet hyväksi arvioivien osuus, %)

Arvioitaessa henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä (työmenetelmiin, työaikoihin, töiden jakamiseen) ”hyvän” tason kriteerinä on se, että 50 % henkilöstöryhmästä pitää vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä ja ”erinomaisen” tason kriteerinä se, että 75 % henkilöstöryhmästä pitää vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä. Tuloksia arvioidaan erikseen kunkin oppilaitosmuodon ja henkilöstöryhmän suhteen.

Selvästi yli puolet opetushenkilöstöstä on sitä mieltä, että sillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä oppilaitoksessaan. Vaikutusmahdollisuudet vaihtelevat jonkin verran oppilaitosmuodoittain. Esimerkiksi kansalaisopistojen tuntiopettajista noin 75 % katsoo voivansa vaikuttaa työhönsä hyvin. Heikoimmiksi vaikutus-

mahdollisuutensa kokevat liikunnan koulutuskeskusten tuntiopettajat, joista heistäkin kuitenkin noin puolet pitää vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä. Päätoimisten opettajien vaikutusmahdollisuudet ovat yhdenmukaiset tuntiopettajien vaikutusmahdollisuuksien kanssa liikunnan koulutuskeskuksia lukuun ottamatta. Rehtorit pitävät vaikutusmahdollisuuksia opettajia parempina, eivätkä eri oppilaitosmuotojen rehtoreiden väliset erot koetuissa vaikutusmahdollisuuksissa ole suuret.

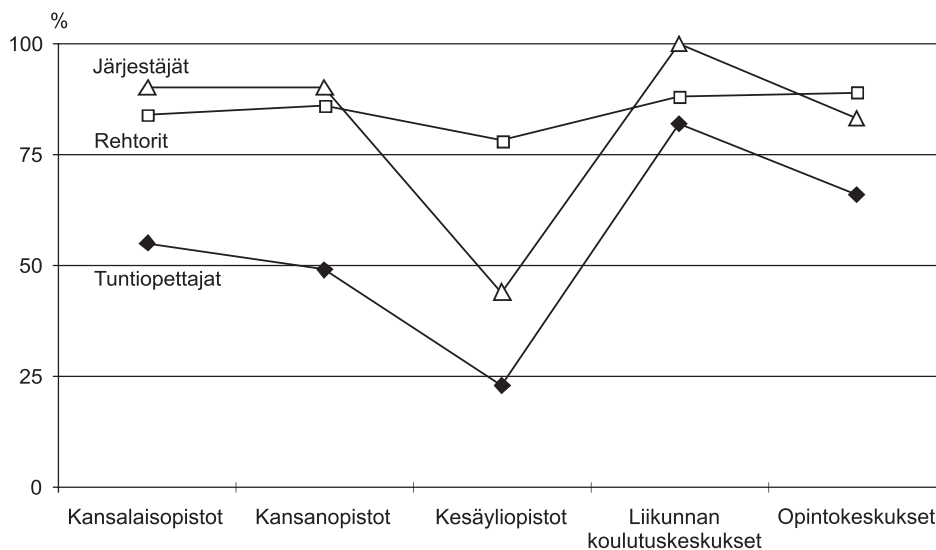
Vapaan sivistystyön rehtoreiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työntekoon ovat erittäin hyvät. Tuntiopettajien mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviinsä ovat yleisesti ottaen vähintäänkin hyvät, paikoin jopa erittäin hyvät. Liikunnan koulutuskeskusten tuntiopettajien arvio vaikutusmahdollisuuksista omassa työssä viittaa muiden oppilaitosmuotojen tuntiopettajia vähäisempiin vaikutusmahdollisuuksiin, mutta heidänkin vaikutusmahdollisuutensa ovat hyvät.

5.3 Koulutusmahdollisuudet

Vapaan sivistystyön kehittämisohjelman valmisteluryhmä painottaa loppuraportissaan vapaan sivistystyön oppilaitosten laadukasta kehittämistä. Kun päätoimisen opetushenkilöstön määrää voimavarojen niukentuessa vähennetään, tuntiopettajien osuus oppilaitoksissa kasvaa. Tuntiopettajien merkitys siis lisääntyy entisestään. *Osaava*-työryhmän ehdotus työnantajan koulutusveloitteesta ei tule koskemaan vapaan sivistystyön tuntiopettajia. Vapaan sivistystyön laadun kohottamiseksi ja turvaamiseksi työnantajien olisi kuitenkin ryhdyttävä järjestämään enemmän koulutusta juuri tuntiopettajille.

Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen mukaan vuonna 2006 ylemmistä toimihenkilöistä osallistui työnantajan kustantamaan koulutukseen 73 % ja korkeakoulutetuista 71 %. Kun vapaan sivistystyön opetushenkilöstön arviot omista mahdollisuuksistaan päästä työnantajan kustantamaan koulutukseen suhteutetaan näihin vertailulukuihin, erityisesti tuntiopettajien koulutusmahdollisuudet näyttävät huonoilta. Kun ”riittävän hyvien” koulutusmahdollisuuksien rajaksi asetetaan 75 prosentin taso, liikunnan koulutuskeskuksia lukuun ottamatta tuntiopettajat jäävät tason alapuolelle (kuviokuva 9).

Koulutuksen järjestäjien edustajat ja oppilaitosten rehtorit arvioivat henkilöstön koulutusmahdollisuudet selvästi paremmiksi kuin henkilöstö itse. Mikäli rehtorien ja koulutuksen järjestäjien käsitys henkilöstön koulutusmahdollisuuksista pitäisi paikkansa, koulutusmahdollisuuksia voisi pitääkin riittävän hyvinä. Yläkanttiin tehty arvio voi johtua esimerkiksi siitä, että rehtoreilla ei ole riittävästi tietoa henkilöstön todellisuudesta tai siitä, että johtajat ovat yleensäkin taipuvaisia näkemään oman organisaationsa tilanteen monessa asiassa todellista myönteisemmässä valossa. Oppilaitosmuodoista kesäyliopistojen edustajien nä-



Kuvio 9. Rehtorien, tuntiopettajien ja koulutuksen järjestäjien arvio henkilöstön mahdollisuuksista päästä koulutukseen työnantajan kustannuksella (koulutusmahdollisuudet hyviksi tai kohtalaisiksi arvioivien osuudet, %)

kemys poikkeaa selvästi alemmalle tasolle muihin verrattuna. Tuloksen taustalla ovat samat tekijät, joihin kesäyliopistojen kohdalla on pitkin raporttia viitattu: kesäyliopistojen opettajat ovat ”keikkatyöläisiä”, ja heidän koulutuksestaan huolehtii heidän päätoimensa työnantaja (joka on usein yliopisto).

Koulutuksen järjestäjien ja rehtoreiden käsitys opetushenkilöstön koulutusmahdollisuuksista on selvästi parempi kuin opetushenkilöstöllä itsellään. Kun otetaan huomioon arviointia varten tehdyssä kyselyssä mukana olevien tuntiopettajien olevan valikoitua joukkoa, on aiheellista todeta, että vapaan sivistystyön tuntiopettajien mahdollisuudet päästä työnantajan kustantamaan koulutukseen eivät ole läheskään riittävän hyvät.

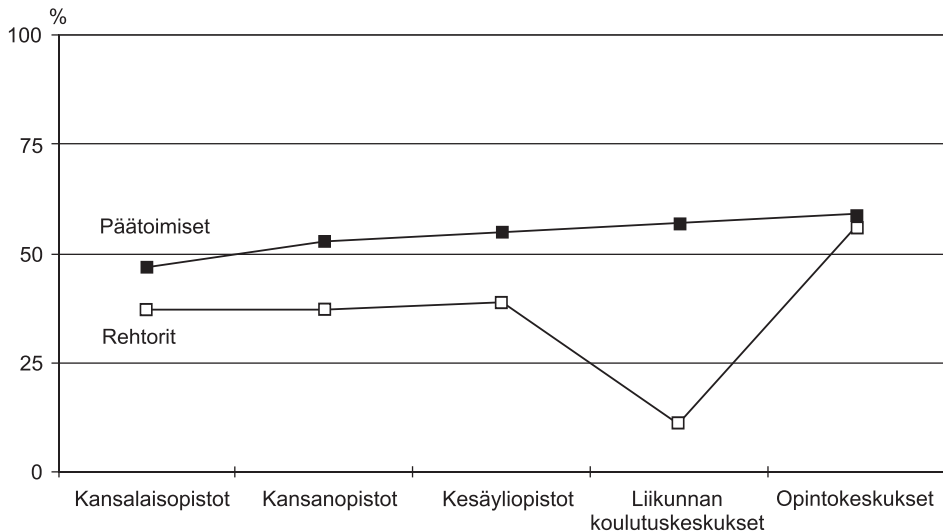
5.4 Työajan riittävyys

Säästämisen nimissä tehdyt henkilöstösupistukset eivät aina merkitse toiminnan karsimista. Oppilaitoksissa henkilöstövähennykset konkretisoituvat usein niin, että entinen määrä työtä tehdään pienemmällä joukolla. Palkkakustannukset pienenevät, mutta työn määrä tekijää kohti lisääntyy. Työpäivästä tulee kiireinen ja työntekijän riittämättömyyden tunne kasvaa. Liian tiukaksi koettu työaika voi pitkään jatkuessaan heikentää hyvinvointia.

On syytä pitää mielessä, että työajan riittävyyden arviointi pohjautuu kyselyyn vastanneiden subjektiivisesti arvioon. Ihmisillä on yleensä taipumusta arvioida työajan riittävyyttä jonkin verran vinoutuneesti. Tunne siitä, että enemmän aikaa käyttämällä työt voisi tehdä paremmin, on tuttu lähes kaikille. Subjektii-visiin arvioihin ei tule suhtautua ehdottomana totuutena työajan riittävyydestä, mutta toki niistä saa suuntaa-antavan käsityksen yleisesti vallitsevasta tilanteesta.

Tehtäviin käytettävissä olevan työajan voi katsoa olevan kohtuullisen hyvällä tasolla, jos vähintään puolet (50 %) henkilöstöstä arvioi työajan riittävän tehtävien tekemiseen. Tilanne on erittäin hyvä niiden henkilöstöryhmien kohdalla, joista kolme neljäsosaa (75 %) pitää työaikaa riittävänä tehtävien hoitamiseen.

Päätoimisista opettajista noin puolet pitää käytettävissä olevaa työaikaa työtehtäviin nähden riittävänä (kuvio 10). Toisaalta kansalaisopistojen päätoimisista opettajista hieman yli puolet pitää käytettävissä olevaa aikaa töiden hoitamiseen riittämättömänä. Tulos antaa tilaa useanlaisille tulkinnoille, mutta ei liene liioiteltua sanoa, että varsinkaan kansalaisopistoissa päätoimisten opettajien työaika ei ole riittävä suhteessa työtehtäviin.



Kuvio 10. Päätoimisten opettajien ja rehtorien kokema työajan riittävyys (työaikansa riittäväksi arvioivien osuus, %)

Rehtoreista yli puolet katsoo, että työaika ei riitä viran tai toimen vaatimiin tehtäviin. Erityisesti liikunnan koulutuskeskusten rehtorit pitävät työaikaa riittämättömänä. Ero muihin oppilaitosmuotoihin on huomattava. Runsaasti maksupalvelu toimintaa harjoittavien liikunnan koulutuskeskusten rehtorien työajasta suuri

osa kulunee kuitenkin muun kuin vapaan sivistystyön johtamiseen. Ajankohtainen kysymys kuuluukin: onko vapaan sivistystyön oppilaitosten rehtoreiden toimenkuva ja ajankäyttö yleisestikin muuntumassa niin vahvasti toimitusjohtajamaiseen suuntaan, että sivistystehtävän toteuttamista palvelevalle pedagogiselle johtajuudelle jää yhä vähemmän tilaa ja aikaa? Toiminnan monipuolistuminen ja nykyaikana välttämätön toiminta verkostoissa vaativat joka tapauksessa yhä enemmän rehtorin aikaa.

Monissa vapaan sivistystyön oppilaitoksissa rehtorit työskentelevät kovien työpainneiden alla. Työaika ei tahdo riittää työtehtävien hoitamiseen. Päätoimisten opettajien ja suunnittelijoiden ryhmästä varsinkin kansalaisopistojen opettajien työaika on riittämätön suhteessa annettuihin työtehtäviin. Oppilaitoksen johdon olisi syytä kantaa enemmän vastuuta henkilöstön kuormituksesta ja mahdollisesti jakaa tehtäviä uudelleen, etteivät työaikapaineet kasaudu tietyille henkilöille tai ryhmille.

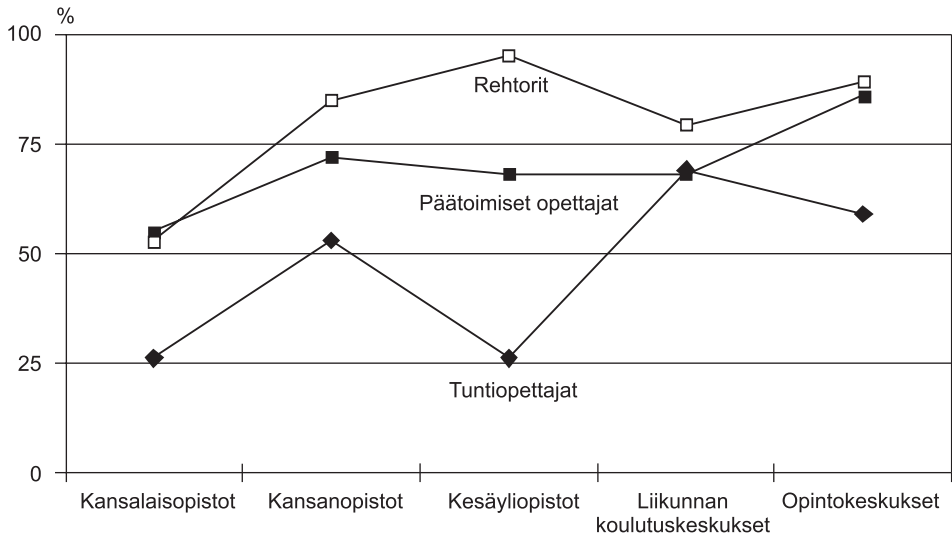
5.5 Tiimityön yleisyys

Tiimityöskentely on kaikille opetushenkilöstön ryhmille tärkeä yhteisöllisyyden toteuttamisen muoto. Erityisen merkittävää tiimityöskentelyyn osallistuminen on tuntiopettajille, jotka usein yksin työskennellessään jäävät työyhteisön tuen ulkopuolelle. Kun vapaan sivistystyön yhdeksi tavoitteeksi on asetettu yhteisöllisyyden vahvistaminen, on luontevaa odottaa, että yhteisöllisyyttä rakennetaan myös oppilaitoksissa sisällä omassa piirissä.

Tiimityöskentelyn yksi tärkeä ominaisuus on se, että eri tasoilla ja eri alueilla työskentelevät ihmiset voivat toimia yhdessä ja oppia toisiltaan. Vapaassa sivistystyössä tämä merkitsee esimerkiksi tuntiopettajien ja päätoimisten opettajien toimimista yhdessä. Tiimityöhön osallistuminen voi lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja helpottaa tuen saantia työssä ilmenevien vaikeuksien voittamiseksi.

Tiimityön voi sanoa olevan järjestetyn huonosti, mikäli alle puolet (alle 50 %) henkilöstöstä osallistuu siihen. Toisaalta hyvällä, vakiintuneeksi katsottavalla tasolla tiimityö on silloin, kun kolme neljäsosaa henkilöstöstä osallistuu siihen. Näiden tasojen väliin jäävää (50–75 %) aluetta voidaan nimittää kohtalaiseksi tai tyydyttäväksi tasoksi.

Päätoimisista opettajista selvästi yli puolet ilmoittaa osallistuvansa tiimityöhön, opintokeskusten päätoimisista opettajista jopa neljä viidesosaa (kuvio 11). Eri oppilaitosmuodoissa toimivien tuntiopettajien väliset ovat suuret. Yleisimmin tiimityöhön osallistuvat liikunnan koulutuskeskusten tuntiopettajat ja vähiten kansalaisopistojen ja kesäyliopistojen tuntiopettajat.



Kuvio 11. *Tiimityön yleisyys vapaassa sivistystyössä: päätoimisten opettajien ja tuntiopettajien osallistuminen tiimityöhön (tiimityöhön paljon tai jonkin verran osallistuvien osuus) sekä tiimityön käyttö rehtorien mukaan (paljon tai melko paljon tiimityötä käyttävien osuus) oppilaitosmuodoittain (%)*

Sen ohella, että päätoimisten ja tuntiopettajien väliset erot ovat suuret, huomio on syytä kiinnittää oppilaitosmuotokohtaisiin eroihin. Kun päätoimisten opettajien ja tuntiopettajien osallistumisluvut lasketaan yhteen, nähdään, että kansalaisopistot jäävät tiimityön käyttäjinä selvästi jälkeen muista oppilaitoksista. Kansalaisopistojen tilanne on huono.

Kansanopistojen ja kesäyliopistojen rehtorit arvioivat tiimityön käytön selvästi yleisemmäksi kuin päätoimiset ja tuntiopettajat. Kansalaisopistoissa ja opintokeskuksissa rehtorien/opintojohtajien ja päätoimisten opettajien arviot tiimityön yleisyydestä osuvat yksiin.

Vapaan sivistystyön päätoimiset opettajat osallistuvat kohtalaisen yleisesti tiimityöhön. Sen sijaan kansalaisopistojen ja kesäyliopistojen tuntiopettajat ovat käytännöllisesti katsoen tiimityön ulkopuolella. Kesäyliopistoissa opettavat eivät ehkä itsekään pidä tiimityöhön osallistumista tarpeellisena, mutta kansalaisopistojen tuntiopettajat on syytä organisoida nykyistä paremmin mukaan tiimityöhön esimerkiksi opetuksen suunnittelun ja toteutuksen rakenteita kehittämällä. Oppilaitoksen johdon olisi opittava näkemään opetushenkilöstön osallistaminen tiimityöhön yhtenä keinona vahvistaa vapaan sivistystyön yhteisöllistä luonnetta. Erityisesti hajallaan työskentelevien tuntiopettajien osallistamista tiimityöhön voisi

helpottaa myös kehittämällä välineitä ja menetelmiä virtuaalisen tiimitoiminnan lisäämiseksi.

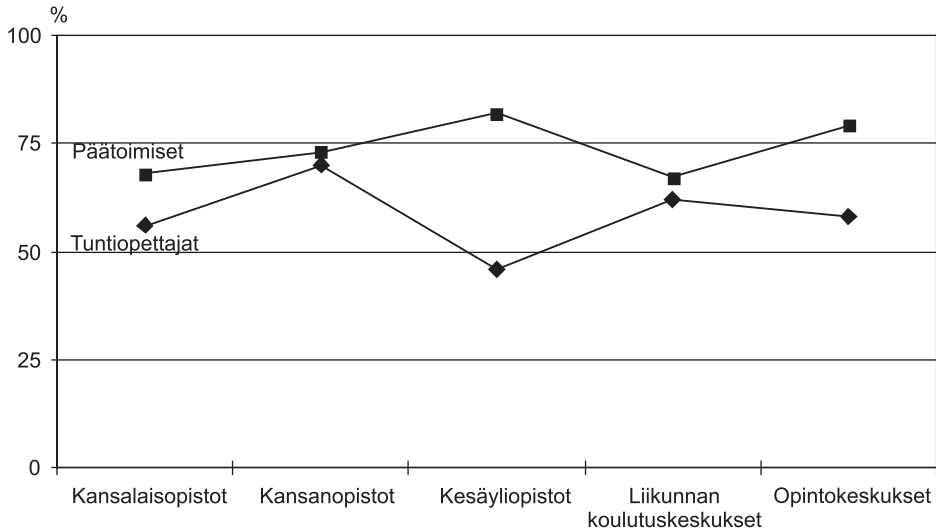
5.6 Tuen saanti työssä

Perinteisen työnkuvan mukaan opettaja tekee suuren osa työstään yksin suunnitellen ja valmistellen opetusta. Opettaja myös opettaa yksin. Tuntiopettajien suuri osuus oppilaitoksen henkilöstöstä voi osaltaan vaikeuttaa henkilöstön kiinnittymistä oppilaitokseen. Joka tapauksessa on selvää, että opettajan tulee saada työyhteisöltään ja esimieheltään opastusta, apua ja tukea työssä ilmenevissä vaikeuksissa. Mahdollisuus saada tarvittaessa tukea on myös laatuksymys: riittämätön tuki näkyy lopulta heikkotasoisena opetuksena. Opetuksen laadusta huolehtiminen ei ole vain yksittäisen opettajan asia. Opettaja edustaa työllään myös oppilaitosta. Annettu opetus on konkreettinen ilmentymä oppilaitoksen laadusta.

Periaatteessa kaikkien työntekijöiden on tarvitessaan saatava tukea työssään. Se on koko oppilaitoksen etu. On lyhytnäköistä laiminlyödä tuen järjestäminen esimerkiksi ajan tai muiden voimavarojen puutteeseen vedoten. Arvioinnissa opetushenkilöstön riittävän tuen kriteeri on syytä asettaa melko ankaraksi. Tässä arvioinnissa riittävän tuen kriteeriksi asetetaan se, että vähintään kolme neljäsosa (75 %) henkilöstöryhmästä kokee saavansa tukea riittävästi.

Tuntiopettajat saavat tukea työssä ilmeneviin vaikeuksiin jonkin verran huomnommin kuin päätoimiset opettajat (kuvio 12). Päätoimisista parhaiten tukea kokevat saavansa kesäyliopistojen ja opintokeskusten opettajat ja suunnittelijat. Kansalaisopistojen ja liikunnan koulutuskeskusten opettajat ovat jonkin verran heikommassa asemassa. Tuntiopettajista taas vähiten tukea kokevat saavansa kesäyliopistojen opettajat, mutta heidän muista poikkeavan asemansa vuoksi asia ei ole merkittävä.

Vapaan sivistystyön päätoimiset opettajat saa kohtuullisen hyvin tukea työssä ilmenevissä vaikeuksissa. Kansalaisopistoissa ja liikunnan koulutuskeskuksissa päätoimisten opettajien tuen saantiin on kuitenkin syytä kiinnittää huomiota. Tuntiopettajien mahdollisuuksia saada tukea työssä ilmenevissä vaikeuksissa on syytä kohentaa. Tavoitteeksi on syytä asettaa se, että kaikki työntekijät saavat tukea tarvitessaan. Liian vähäinen tuen saanti työhön liittyvissä ongelmissa heijastuu helposti työn laatuunkin konkretisoituen viime kädessä huonosti valmisteltuna opetuksena.



Kuvio 12. Päätoimisten opettajien ja tuntiopettajien kokema tuen saaminen työssä ilmevässä vaikeuksissa oppilaitosmuodoittain (erittäin paljon tai melko paljon tukea saavien osuus, %)

5.7 Opetushenkilöstön osaaminen eri alueilla

Opetushenkilöstön omaa osaamista koskevien arvioiden perusteella voidaan monien osaamisalueiden todeta olevan vapaassa sivistystyössä hyvällä tasolla. Parhaiten opettajat hallitsevat opetussisällöt sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Hyvää tasoa ovat oppimisen ohjaus- ja arviointitaidot, perehtyneisyys oman oppilaitoksen tavoitteisiin ja strategioihin sekä sopeutumiskyky uusiin työtehtäviin ja työtilanteisiin. Kohtuullisella mutta jossain määrin kehittämistä kaipaavalla tasolla ovat opiskelijoiden erilaisten lähtökohtien tuntemus, innovaatiokyky ja innovointihalua sekä kehittymiskyky asiantuntijana.

Seuraavaksi otetaan lähempään arviointiin jotkin selkeästi heikkotasoisemmaksi osoittautuneet osaamisalueet ja nostetaan esille päätoimisten ja tuntiopettajien omassa osaamisessaan havaitsemia puutteita. Kun opettaja itse arvioi, että hän ei ole jollakin alueella tarpeeksi hyvä, se usein sisältää ajatuksen, että hän haluaisi kehittyä siinä paremmaksi.

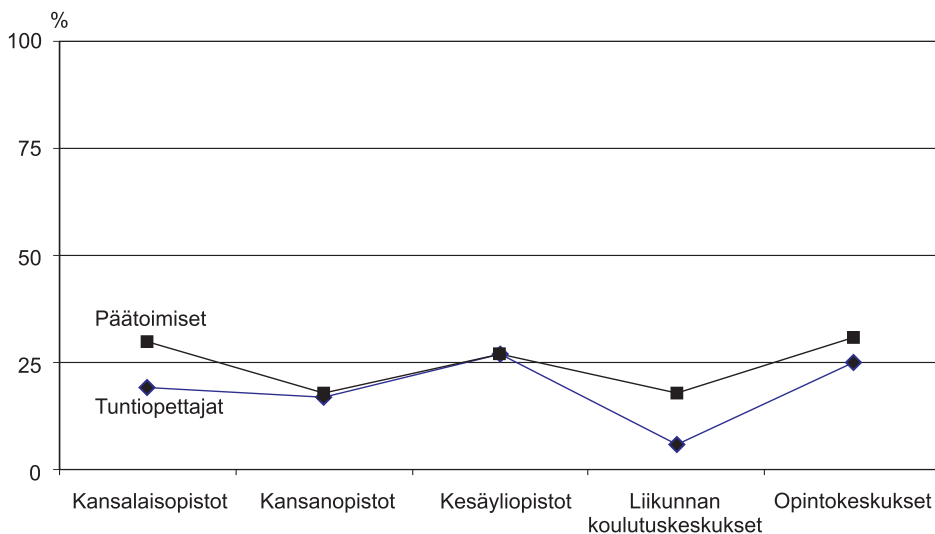
Teknistyvässä ja tietointensiivisessä yhteiskunnassa opettajien on osattava hyödyntää uusia opetusteknisiä välineitä ja opettamisen kanavia. Opettajien on osattava toimia tietoverkoissa ja järjestää opetusta ja ohjausta niiden kautta. Arkipäiväistyvä kansainvälisyys ja ulkomaalaistaustaisten kansalaisten kasvava määrän vuoksi opettajien on tunnettava entistä paremmin vieraita kulttuureja sekä muihin etnisiin ryhmiin ja uskontokuntiin kuuluvien ihmisten toiminta- ja ajattelutapoja. Opettajan on osattava toimia monikulttuurisissa opetusryhmissä.

Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen johdon taas on huolehdittava siitä, opetushenkilöstölle järjestetään todelliset mahdollisuudet päivittää osaamistaan esimerkiksi henkilöstökoulutuksen avulla.

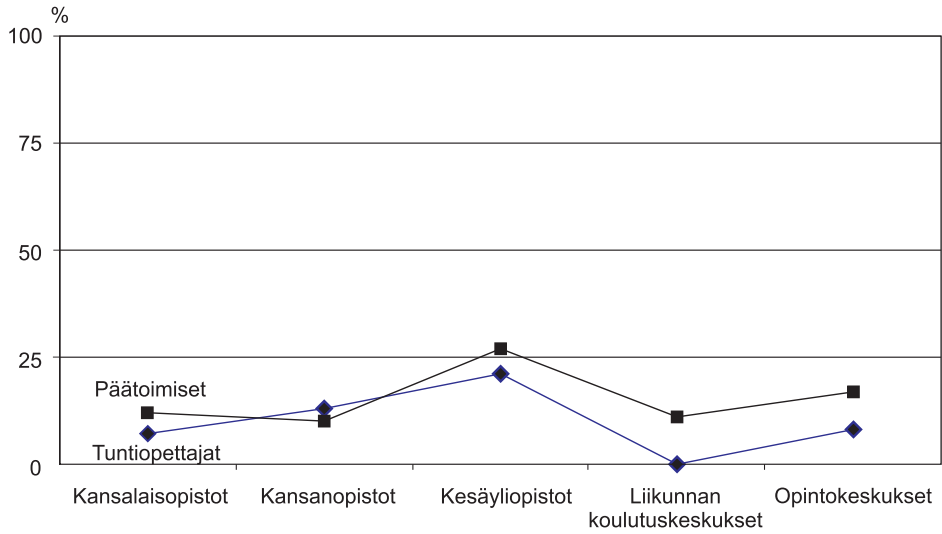
Aikuispedagogiikka, verkkopedagogiikka ja monikulttuurisuus

Aikuispedagogiikan tuntemus ei ole vapaassa sivistystyössä riittävän korkealla tasolla. Vapaan sivistystyön opiskelijat ovat pääosin aikuisväestöä, ja vapaan sivistystyön oppilaitoksia on kehitetty osana aikuiskoulutusjärjestelmää. Aikuisien opettamiseen profiloituneina asiantuntijoina vapaan sivistystyön oppilaitosten opettajilta on luontevaa odottaa käytännön opetustaidon lisäksi aikuispedagogiikan tuntemusta. Lasten ja nuorten parissa hankittu opetuskokemus ja yleinen kasvatustieteen tuntemus eivät ole tae riittävän laadukkaasta aikuiskoulutuksesta. Vapaassa sivistystyössä opettaja opettaa erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä opiskelutaidoiltaan heterogeenisissä ryhmissä. Opettajan on pysyttävä palvelemaan yhtäläisesti heitä kaikkia. Opettaja ei ole vain opettamisen asiantuntija. Hänen on oltava myös oppimisen asiantuntija. Opettajalla täytyy olla halu ja kyky saada aikuinen oppimaan.

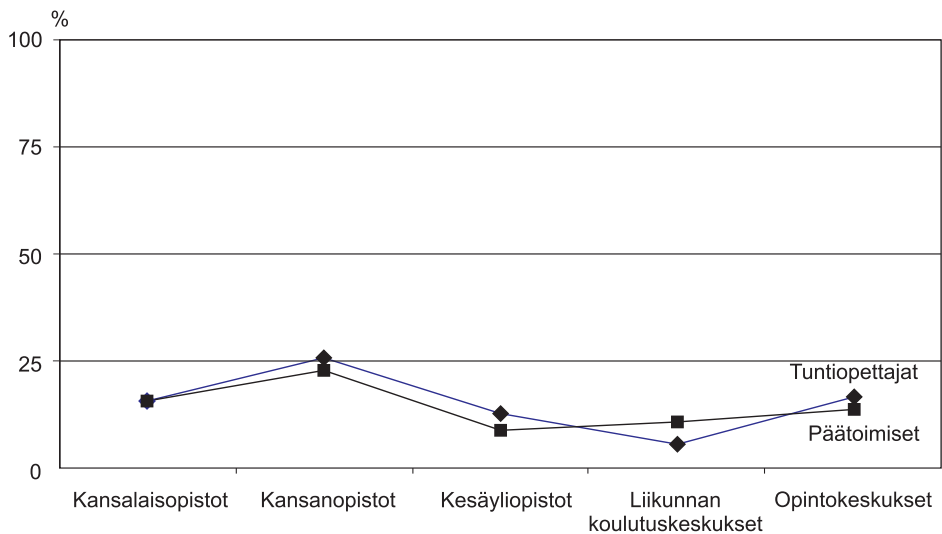
Vapaan sivistystyön opetushenkilöstöstä vain noin viidennes arvioi aikuispedagogiikan tuntemuksensa hyväksi (kuvio 13). Aikuispedagogiikan tuntemus on va-



Kuvio 13. Päätoimisten opettajien ja tuntiopettajien arvio omasta aikuispedagogiikan tuntemuksestaan oppilaitosmuodoittain (tuntemuksen hyväksi arvioivien osuus, %)



Kuvio 14. Päätoimisten opettajien ja tuntiopettajien arvio omista verkkopedagogisista taidoista oppilaitosmuodoittain (verkkopedagogiset taidot hyväksi arvioivien osuus, %)



Kuvio 15. Päätoimisten opettajien ja tuntiopettajien arvio omasta monikulttuurisuuden osaamisen taidoista oppilaitosmuodoittain (monikulttuurisuuden osaamisen hyväksi arvioivien osuus %)

paassa sivistystyössä huono. Erityisesti tuntiopettajien keskuudessa aikuispedagogiikan tuntemus on vähäistä. Liikunnan koulutuskeskusten tuntiopettajat arvioivat aikuispedagogiikan tuntemuksensa muita opettajia heikommaksi.

Verkkopedagogiikka ja tietoverkoissa työskentely on vapaassa sivistystyössä puutteellista. Vapaan sivistystyön kehittämisohjelmaa valmistelleen työryhmän mukaan tieto- ja viestintätekniikan kehitys vaikuttaa monella tavalla vapaan sivistystyön oppilaitosten toimintaympäristöön ja toimintaan. Vapaa sivistystyö ei voi jäädä ulkopuolelle, vaan sen on aktiivisesti luotava avoimia oppimisympäristöjä sekä muun muassa verkko-opetusta tukevia malleja. Tämä edellyttää opetushenkilökunnalta uusia taitoja ja totuttelua työskentelemään sähköisissä tietoverkoissa.

Sen enempää päätoimiset kuin tuntiopettajatkaan eivät pidä omaa verkkopedagogiikan osaamistaan hyvänä (kuviokuva 14). Kaikissa henkilöstöryhmissä verkkopedagogiikan hyvin hallitsevien osuus on korkeintaan noin neljäsosa. Liikunnan koulutuskeskusten tuntiopettajista yhdenkään verkkopedagogiset taidot eivät ansaitse kiitosta. Vapaan sivistystyön opettajien verkkopedagogiset taidot ovat niin heikolla tasolla, että asiaan on aiheellista puuttua välittömästi, muuten varsinkin nuoret jättäytyvät ajastaan jäljestä olevaksi arvioimansa vapaan sivistystyön ulkopuolelle.

Kyky toimia ja opettaa monikulttuurisissa ryhmissä ei ole riittävästi kehittynyt ja yleistynyt vapaan sivistystyön opetushenkilöstön keskuudessa. Maahanmuuton myötä etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus on lisääntynyt. Opetustyössä monimuotoisuus merkitsee erilaisten oppimiskäsitysten yhteensovittamista opetustilanteista. ”Monikulttuurisen osaamisen” tarve on kasvanut 2000-luvun aikana huomattavasti. Mutta oppilaitokset ja opettajat eivät ole pystyneet reagoimaan tilanteeseen riittävän hyvin. Opetushallitukselle toimitettujen kehittämisraporttien perusteella näyttää siltä, että oppilaitokset ovat useimmiten vain tyytyneet ”kotouttamaan mamuja” tai järjestämään maahanmuuttajille tavanomaisia käytännön taitoihin liittyviä kursseja (Jokinen 2007). Opetusministeriön asettama KEHO-työryhmä näkee maahanmuuton lisääntymisen heijastuvan kaikille koulutusaloille ja -tasolle, vapaassa sivistystyössä erityisesti kielikoulutukseen. Jo nykyisellään tilanne edellyttää opettajilta kehittyneempää monikulttuurisuuden osaamista.

Monikulttuurisen osaamisensa hyväksi arvioivien osuus on vain noin viidesosa opettajista (kuviokuva 15). Oppilaitosmuotokohtaiset erot ovat vähäisiä. Monikulttuurisuuden osaaminen on kansanopistoissa muita oppilaitoksia paremmalla tasolla, mikä kertonee ainakin siitä, että kansanopistoissa on viime vuosina ollut verraten runsaasti maahanmuuttajaopiskelijoita ja kansanopistoissa on alettu kehittää opettajien osaamista monikulttuuristen ryhmien opettamisessa.

Kansanopistoja lukuun ottamatta monikulttuurinen osaaminen on vapaan sivistystyön oppilaitoksissa vähäistä. Jotta vapaan sivistystyön oppilaitokset voivat ottaa vastaan maahanmuuttajien ja ulkomaalaistaustaisten kotouttamiseen ja kouluttamiseen liittyvän sivistystehtävän, monikulttuurisuuden osaamista on ryhdyttävä välittömästi kehittämään.

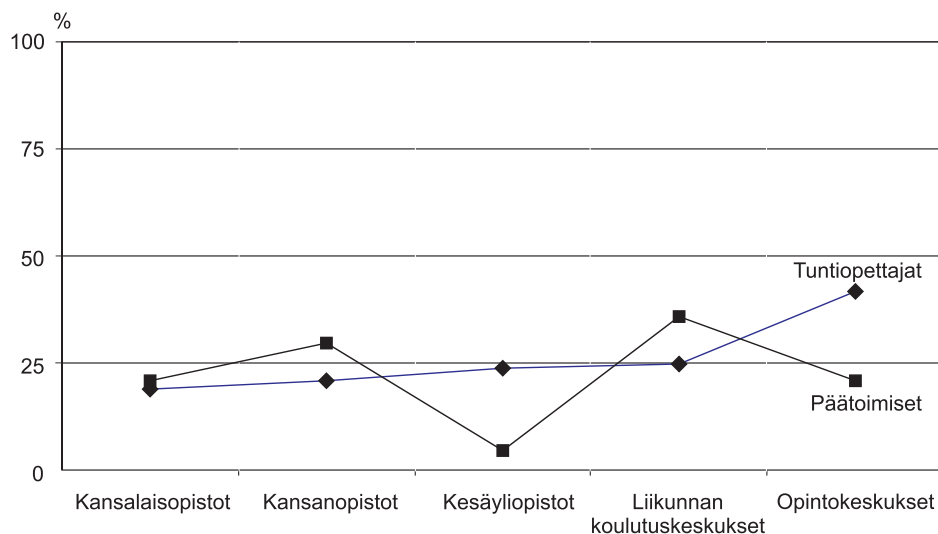
Moniammatillinen yhteistyö ja työelämäyhteistyö

Vapaan sivistystyön oppilaitosten lisääntyvä yhteistyö muiden oppilaitosten ja organisaatioiden kanssa on merkki uudentyyppisestä toimintaympäristön muutoksesta. Sen enempää ammatilliset kuin muutkaan oppilaitokset eivät voi pysytellä vanhassa roolissa muusta yhteiskunnasta erillisinä laitoksina. Opettajien on hankittava ”moniammatillisen yhteistyön” taitoja. Yhteistyökumppaneita haetaan aiempaa useammin oman alan ulkopuolelta – työelämän organisaatioiden ohella muun muassa kolmannelta sektorilta ja sosiaalitoimesta. Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön taidot moniammatilliseen yhteistyöhön ovat puutteelliset (kuvio 16). Ammatillisen koulutuksen opettajat ovat moniammatillisen yhteistyön saralla vapaan sivistystyön organisaatioita pidemmällä. Työpaikoille viedyn oppimisen ansiosta ammatilliset oppilaitokset ovat saaneet totutella jatkuvaan yhteistyöhän työpaikkojen kanssa.

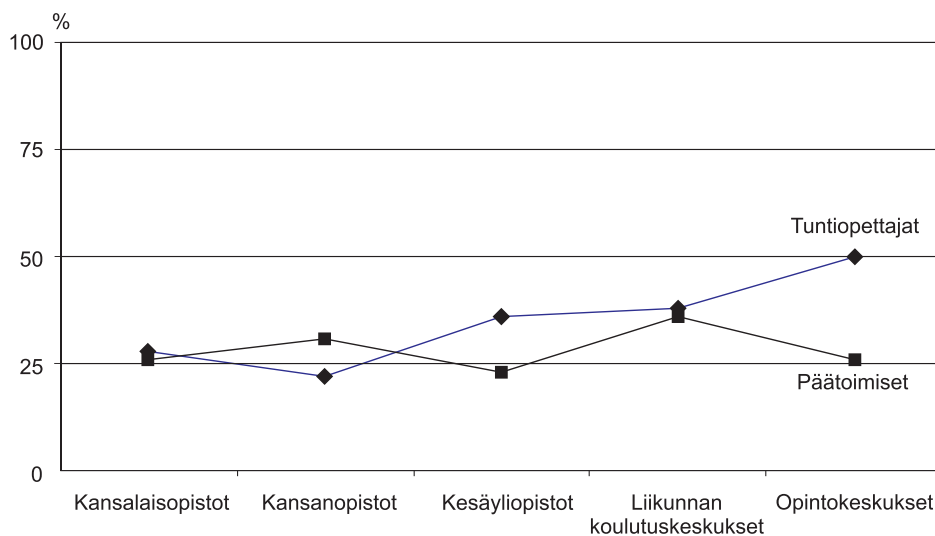
Työelämäyhteistyö (yhteistyö työpaikkojen kanssa) on perinteisesti ollut yleisintä vapaan sivistystyön piirissä opintokeskuksissa ja jossain määrin kansanopistoissa. Opintokeskusten tuntiopettajista noin puolet arvioi työelämäyhteistyön osaamisensa hyväksi (kuvio 17). Muiden oppilaitosten sekä pää- että sivutoimisilla opettajilla ”hyvien” osuus on enintään noin kolmasosa. Ammatillisen aikuiskoulutuksen ollessa voimakkaasti mukana työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämisessä ei vapaa sivistystyö voi olla trendistä kokonaan irrallaan.

Yleissivistyksen ja ammattisivistyksen välistä tarkkaa erottelua ei ole syytä pitää yllä. Yhdessä yhteydessä yleissivistävä osaaminen on toisessa yhteydessä ammatillista.

Moniammatillista yhteistyötä tukevan ja työelämäyhteistyössä vaadittavan osaamisensa hyväksi arvioivien osuus jää kaikissa henkilöstöryhmissä alle 50 prosentin tason (lukuun ottamatta opintokeskusten tuntiopettajia), eikä osaamista voida pitää riittävänä kummallaan osa-alueella. Moniammatillinen yhteistyö on tutuinta kansanopistojen ja liikunnan koulutuskeskusten päätoimisille opettajille sekä opintokeskusten tuntiopettajille (joista osaamisen tason hyväksi vastanneita on noin kolmasosa). Heikointa moniammatillisen ja työelämän kanssa tehtävän yhteistyön edellyttämän osaamisen taso on kesäyliopistojen päätoimisilla suunnittelijoilla.



Kuvio 16. Päätoimisten ja tuntiopettajien opettajien arvio omasta moniammatillisen yhteistyön hallinnasta oppilaitosmuodoittain (hallinnan hyväksi arvioivien osuus, %)



Kuvio 17. Päätoimisten opettajien ja tuntiopettajien arvio omasta osaamisesta työelämäyhteistyössä oppilaitosmuodoittain (osaamisen hyväksi arvioivien osuus, %)

6

Sivistystehtävän toteuttaminen vapaassa sivistystyössä

Kaikki vapaassa sivistystyössä toimivat henkilöstöryhmät, rehtorit ja oppilaitosten johtajat, päätoimiset opettajat ja tuntiopettajat sekä koulutuksen järjestäjän edustajat pitävät vapaan sivistystyön sivistystehtävää tärkeänä.

Kesäyliopistot kuitenkin poikkeavat muista siten, että kesäyliopistojen edustajat eivät pidä sivistystehtävää niin keskeisenä kuin muiden oppilaitosten edustajat. Syy liittyy kesäyliopistoissa toimivien opettajien – tai tässä yhteydessä ehkä oikeammin, luennoijien – muista poikkeavaan asemaan. Muut oppilaitokset työnantajina edellyttävät henkilöstöltään oman oppilaitoksen arvojen ja sivistystehtävän jonkinlaista tuntemista.

Erityisen tärkeä sivistystehtävä on koulutuksen järjestäjille oppilaitosten ylläpitäjinä, koska juuri heidän tehtävänsä on ohjata oppilaitoksen johtoa ja sitä kautta opetushenkilökunnan työtä niin, että sivistystehtävää toteutetaan mahdollisimman laadukkaasti.

Kaikissa oppilaitosmuodoissa tärkein sivistystehtävän elementti on *yksilön itsensä omaehtoinen kehittäminen*. Vahvimmin yksilön omaehtoista kehittämistä painottavat kansanopistot ja vähiten liikunnan koulutuskeskukset. Kansanopistot ovat perinteisestikin korostaneet luovansa edellytyksiä opiskelijan henkilökohtaiselle kasvulle käyttäen keinona muun muassa koulutuksen sisäoppilaitosmuotoa. Marjomäki (2005) määrittelee sen ”opiskelijan kulttuuris-historiallisen identiteetin rakentamiseksi” ”elävän sanan pedagogiikalla”.

Kullakin oppilaitosmuodolla on omat painotuksena sivistystehtävän määrittelyssä. Vapaan sivistystyön lainsäädännön piiriin viimeisinä tulleet kesäyliopistot ja liikunnan koulutuskeskukset näkevät itsensä lainsäädännöstä tuttujen sivistystehtävien toteuttajina, kesäyliopistot avoimen yliopisto-opetuksen antajina ja liikunnan koulutuskeskukset liikuntakulttuurin edistäjinä. Kansalaisopistojen väki panee muita enemmän painoa paikallisen kulttuurin edistämiseen ja opintokeskukset kansalaisyhteiskunnan kehittämiseen.

Kansainvälistymisen, lisääntyvän liikkuvuuden, Euroopan tiivistyvän yhdenmisen ja kansallisvaltioiden rajojen madaltumisen oloissa on huomionarvioista sivistystehtävän tietynlainen kotikutoisuus: eurooppalaisuuden edistämistä ei pidetä vapaassa sivistystyössä olennaisena osana sivistystehtävää.

Rehtorit ja opettajat toteuttavat sivistystehtävää käytännössä ainakin siten, että he ylipäättään ilmaisevat tiedostavansa asian tai siten, että se toteutuu opetuksessa ”läpäisyperiaatteella”. Opintokeskusten opetushenkilökunta on muita tietoisemmin sivistystehtävän takana.

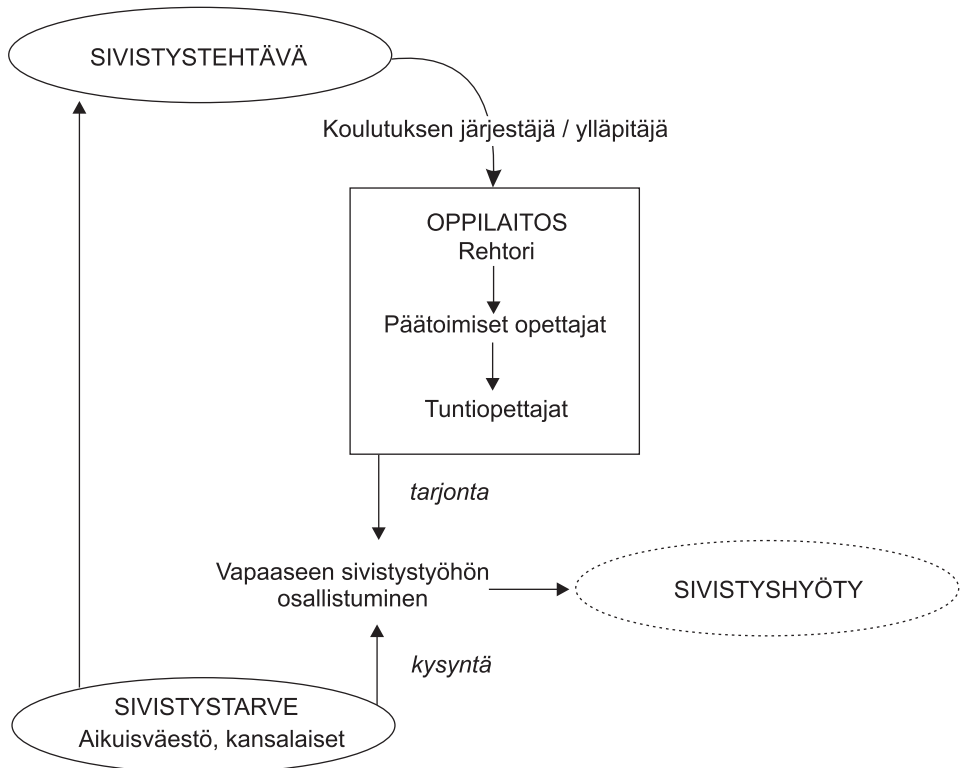
Rehtoreiden mukaan opettajat saavat sivistystehtävän toteuttamiseen oppilaitoksen tukea. Opettajille järjestetään sivistystehtävään ja sen selkeämpään tiedostamiseen liittyviä keskustelufoorumia. Systemaattinen lähestymistapa sivistystehtävän pitämiseksi esillä ja keskusteluttamiseksi on kuitenkin harvinaista.

Arviointia varten toteutettu syventävä kysely paljastaa kuitenkin, että vaikka sivistystehtävä kukoistaa juhlapuheissa, arkisessa työssä se jää vähälle huomiolle. Rehtoreiden vastauksista käy ilmi, että sivistystehtävän juurruttaminen käytäntöön vaatii jatkuvasti suunnitelmallista huolenpitoa ja tietoista ponnistelua.

Joka tapauksessa sivistystehtävä on tärkeä jo vapaan sivistystyön tarkoituksen ja identiteetin kannalta. Johtopäätöksenä on syytä todeta, että sivistystehtävän toteuttaminen on vähintään kohtalaisella tasolla, mutta *varsinkin vapaan sivistystyön keskusjärjestöjen on syytä pitää sivistystehtävää sekä sen merkityksen pohdintaa tulkintoineen esillä erilaisissa tilaisuuksissa*. Kaikkein vaikeimmassa tilanteessa ovat kunnalliset kansalaisopistot, joiden omistajat yhä enemmän – yhdistäessään opistoja – vaativat tehokkuutta ja tuloksellisuutta, eikä kansalaisopistojen sivistystehtävälle riitä aina ymmärrystä ja arvostusta. Muiden muassa Sihvonen (1996, 223) esitti 1990-luvun loppupuolella, että opistotoiminta on määriteltävä kunnalliseksi palveluksi. Sivistystehtävään sitoutuminen taas antaisi palvelulle sen omaleimaisen luonteen.

Yksinkertaistettuna sivistystehtävän, sivistystarpeen ja sivistyshyötyjen suhteet havainnollistuvat kuviossa 18: oppilaitoksen ylläpitäjä / koulutuksen järjestäjä ottaa tehtäväkseen toteuttaa sivistystehtävää ”vastauksena” väestön keskuudessa havaitsemiinsa sivistystarpeisiin. (Sivistystehtävän painotukset toki vaihtelevat järjestäjän aatteellisen taustan mukaan.) Ylläpitäjä antaa sivistystehtävästä vastaamisen rehtorille tai oppilaitoksen johtajalle, joka organisoii sivistys-

tehtävän käytännön toteuttamisen opetushenkilöstönsä avulla huolehtien siitä, että henkilöstö on riittävän pätevää ja osaavaa sekä sitoutunutta tehtävään ja kiinnostunut kehittämään itseään sivistystehtävän toteuttajana.



Kuvio 18. Sivistystehtävän, sivistystarpeiden ja sivistyshyödyn yhteydet

Vaikka eri oppilaitosten ylläpitäjien itselleen määrittämä sivistystehtävä nousee toisistaan eroavista aatteellisista tai uskonnollisista sitoumuksista ja lähtökohdista, niiden tuottamat sivistyshyödyt ovat usein keskenään samanlaiset. Kuten EU:n asiakirjoissa asetelma esitetään, yksilöä palvelevilla ja yksilön erityistarpeisiin vastaavilla koulutuspalveluilla saadaan aikaan myös taloudellisissa ja sosiaali-indikaattoreissa havaittavia vaikutuksia.

Sivistyshyödyn pitäisi kuulua erityisesti koulutuksen ylläpitäjän ja rahoittajan käsitteistöön koulutuksen kustannusten ja hyötyjen arvioinnissa. Esimerkiksi kunnallisessa päätöksenteossa sen arviointi edellyttää laaja-alaista näkökulmaa yhteiskunnallisten ilmiöiden vaikutussuhteisiin sekä ymmärrystä kerrannaisvaikutuksista pitkällä aikavälillä. Kuntatalouden yhdellä sektorilla saadut lyhyen aikavälin säästöt voivat kostautua muiden sektoreiden kasvavina kustannuksina pidemmällä aikavälillä.

7

Johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia

Valtioneuvoston 5.12.2007 hyväksymään Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan sisältyy päätös vapaan sivistystyön tehtäviä, lainsäädäntöä, rahoitusjärjestelmää, oppilaitosrakennetta ja ohjausta koskevan kehittämissuunnitelman valmistelusta. Kehittämissuunnitelmaa laatimaan asetetun virkamiespohjaisen valmisteluryhmän tukena toimi vapaan sivistystyön yhteistyöryhmä. Työryhmän arvioimat uudistustarpeet ja loppuraportissaan (OPM 2009:12) tekemät ehdotukset kattavat laajalti koko vapaan sivistystyön (vapaan sivistystyön tehtävät, lainsäädäntö ja rahoitusjärjestelmä, oppilaitos- ja ylläpitäjä rakenne, toimenpiteet laadun ja vaikuttavuuden parantamiseksi).

Muilla koulutuksen sektoreilla on viime vuosina käynnistetty ja toteutettu mittavia rakenteellisen kehittämisen prosesseja, joista vapaan sivistystyön kannalta tärkeimmät ovat ammattiopistostrategia ja korkeakoululaitoksen rakenteellinen kehittäminen. Vapaan sivistystyön oppilaitosten rakenteessa ei kansalaisopistoja lukuun ottamatta ole tapahtunut viime vuosina yhtä merkittäviä muutoksia. Vapaassa sivistystyössä rakenteellisen kehittämisen sekä alueellisen ja muun yhteistyön tarpeet vaihtelevat oppilaitosmuodoittain.

Vapaan sivistystyön kehittämissuunnitelman valmisteluryhmän esittämä vapaan sivistystyön rakenteellisen kehittämisen ohjelma on tarkoitus valmistella ja toteuttaa vuosina 2009–2012 yhteistyössä opetusministeriön, vapaan sivistystyön eri oppilaitosmuotoja ja ylläpitäjiä edustavien järjestöjen kanssa. Rakenteellisen

kehittämisen ohjelmalla on tarkoitus vahvistaa myös alueellista yhteistyötä yhtäältä vapaan sivistystyön oppilaitosmuotojen ja oppilaitosten kesken ja toisaalta ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen suuntaan. Rakenteellisen kehittämisen prosessin edetessä valmistellaan myös oppilaitosten ylläpitämislupien uudistaminen. Valmisteluryhmän ehdotusten pohjalta opetusministeriössä laadittiin kesällä 2009 suunnitelma kehittämisohjelman jatkotoimenpiteistä.

Vapaan sivistystyön kehittämisohjelman toteutus, lainsäädännön uudistus, rakenteellisen kehittämisen toimeenpano sekä opetuksen laadun ja vaikuttavuuden parantamiseen tähtäävien toimien toteuttaminen tulevat lähivuosina vaikuttamaan myös opetushenkilöstön työoloihin ja osaamisvaatimuksiin.

Lopuksi esitämme tiivistetysti arvioinnin tuloksista nousevia asiakokonaisuuksia kehittämiskohteiksi. Kehittämiskohteet liittyvät sivistystehtävää toteuttavan henkilöstön osaamistarpeisiin ja tulevaisuuden haasteisiin laajemminkin.

7.1 Sivistystehtävää kirkastettava ja sivistyshyötyä arvioitava

Vapaan sivistystyön opetushenkilöstö on tuntiopettajia myöten vahvasti sitoutunut työhönsä. Henkilöstö arvostaa vapaata sivistystyötä ja uskoo sen tarpeellisuuteen myös tulevaisuudessa. Vapaan sivistystyön oppilaitosten henkilöstöryhmät ja ylläpitäjät pitävät sivistystehtävää tärkeänä. Miten koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset huolehtivat siitä, että opettajilla on riittävät tiedot ja taidot toteuttaa sivistystehtävää käytännön opetustyössä, vaihtelee oppilaitoksittain ja henkilöstöryhmittäin.

Se, että suuri osa henkilöstöä suhtautuu työhönsä lähes kutsumuksena, on sinänsä hyvä lähtökohta vapaan sivistystyön kehittämiseksi kunkin oppilaitoksen jokapäiväisessä työssä. 2000-luvulla on alkanut näyttää yhä enemmän siltä, että Euroopan Unionin ja valtiollisen koulutuspolitiikan tekijät ymmärtävät yksittäisen oppilaitoksen ylläpitäjää paremmin sivistystehtävään liittyvät valtakunnalliset ja globaalit tarpeet. Oppilaitosten omaa näkökulmaa kaventaa vapaassa sivistystyössä yleinen resurssipula. Usein kunta- ja muut päättäjät koulutuksen ylläpitäjinä katsovat liian ahtaasti vain oppilaitoksen ylläpitämisen ja koulutuksen järjestämisen aiheuttamia kuluja vuosibudjetissa.

Vapaana sivistystyönä järjestettävään palveluun käytettävä rahamäärä pitäisi pystyä suhteuttamaan siitä syntyviin *sivistyshyötyihin*. Vaikka vapaa sivistystyö järjestetäänkin pääasiallisesti julkisin varoin, ylläpitäjän on jollakin tavalla kyettävä arvioimaan myös sivistyshyötyä eli sivistystyön vaikutuksia ihmisten elämänlaatuun, kuten hyvinvointiin ja terveyteen, henkiseen ja fyysiseen aktii-

visuuteen, yhteiskunnalliseen osallistumiseen, koulutus- ja sivistystasoon, eri kulttuurien ymmärtämiseen ja suvaitsevaisuuteen.

- *On tärkeää, että varsinkin vapaan sivistystyön keskusjärjestöt pitävät yllä keskustelua sivistystehtävästä ja sen merkityksestä eri oppilaitosmuodoille.*
- *Myös oppilaitosten ylläpitäjien olisi syytä käydä vakavaa keskustelua sivistystarpeesta, sivistystehtävästä sekä tavoitelluista sivistyshyödyistä ja niiden arvioimisesta.*
- *Vapaan sivistystyön oppilaitosten tulevaisuuden ennakointikykyä on ryhdyttävä vahvistamaan niin alueellisesti ja paikallisesti kuin koko valtakunnan tasolla.*
- *Vapaan sivistystyön henkilöstön olisi itse ryhdyttävä tietoisemmin ja koordinoitummin kehittämään välineitä sivistyshyötyjen mittaamiseen.*

7.2 Opetushenkilöstön osaamista uudistettava ja ajanmukaistettava

Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön pedagogisen osaamisen keskeiset puutteet liittyvät liian heikkoon aikuispedagogiikan tuntemukseen, tottumattomuuteen työskennellä tietoverkoissa ja tietoverkkojen välityksellä, vähäiseen verkko-pedagogiseen ja monikulttuuriseen osaamiseen. Se, että henkilöstö itse tunnustaa ja tunnustaa liian vähäisen osaamisensa, on samalla merkki halusta kehittää itseä paremmaksi opettajaksi näillä osa-alueilla.

Erityisesti tuntiopettajien mahdollisuudet päästä työnantajan kustantamaan koulutukseen ovat liian heikot. Myös päätoimisella opetushenkilöstöllä on täydennyskoulutustarvetta enemmän kuin mitä työnantaja tarjoaa. Se, että koulutuksen ylläpitäjät ja rehtorit ovat usein sitä mieltä, että opetushenkilöstön koulutukseen ei ole mahdollisuuksia panostaa nykyistä enempää, osoittaa henkilöstön kehittämisen esteiden liittyvän sekä asenteisiin että resursseihin. Henkilöstön tärkein tehtävä on opetus, ja sen laadusta huolehtimisen pitäisi olla kärkisijalla ylläpitäjän prioriteettilistalla. Erityisesti aikuiskasvatuksen opintojen tarjonta on Suomessa liian vähäistä ja hajanaista ja hautautuu liiaksi yleiseen kasvatustieteeseen.

Huolimatta esimerkiksi monista virtuaalikouluhankkeista verkkopedagoginen osaaminen ei ole oppilaitoksissa riittävällä tasolla. Varsinkin niin kutsuttu *sosiaalinen media* monine muotoineen on tällä hetkellä niin vahvassa kasvussa ja sisältää opiskelun kannalta runsaasti myönteisiä lupauksia, että vapaan sivistystyön kentällä se on otettava erityisen kehittämisen kohteeksi.

Oppilaitosten on syytä huolehtia tuntiopettajien pedagogisen osaamisen tasosta esimerkiksi kaikille uusille tuntiopettajille toimitetulla pedagogisella ai-

neistolla verkossa. Tuntiopettajia on syytä kannustaa suorittamaan aikuiskasvatuksen opintoja. Se voi lisätä tuntiopettajien työmotivaatiota vapaan sivistystyön parissa yleisestikin.

Vapaassa sivistystyössäkin on soveltuvin osin aika siirtyä oppilaitosopettamisesta kohti virtuaalioppimista. Edellytyksenä on, että ylläpitäjät ottavat oppimisen uudet organisointitavat vakavasti ja oppilaitoksissa ryhdytään kehittämään virtuaaliympäristöjä ja toimintamuotoja, joiden välityksellä yhä useammat kansalaiset voivat päästä osallisiksi erilaisten ihmisten tasavertaisuuteen perustuvasta yhteisöllisyydestä, joka on yksi vapaan sivistystyön arvostetuimpia ominaisuuksia.

- *Oppilaitosten ylläpitäjien tulee osoittaa voimavaroja tuntiopettajien ammatilliseen kehittämiseen. Oppilaitosten pitäisi oppia käyttämään opetushenkilöstön koulutukseen myös ”oman talon” mahdollisuuksia. Vapaan sivistystyön henkilöstön kehittämisessä on syytä ottaa käyttöön enemmän työssä oppimisen sovelluksia.*
- *Kesäyliopistot ja opintokeskukset perustavat tuntiopettajille yhteisiä foorumeita, joissa opettajat voivat saada vertaistukea osaamisensa kehittämisessä.*
- *Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksesta vastaavien tahojen tulisi järjestää tuntiopettajille pedagogista täydennyskoulutusta. Siihen tulisi osoittaa varoja opetushenkilöstön kehittämiseen tarkoitettuista resursseista.*

7.3 Oppilaitosten pedagogista johtajuutta vahvistettava

Oppilaitosten koko henkilöstön kattava tiimityöskentely ja kehittämiskeskustelut ovat hyvässä ilmapiirissä toteutettuina keino tukea ja kehittää henkilöstöä sekä rakentaa yhteisöllisyyttä. Oppilaitostasolla suurin ongelma on tuntiopettajien jättäminen kehityskeskusteluiden ja tiimityöskentelyn ulkopuolelle. Viime kädessä tiimityön ja kehittämiskeskustelujen järjestäminen on oppilaitosten omalla vastuulla, mutta näyttää siltä, että osa rehtoreista ei osaa käyttää kehittämiskeskustelujen ja tiimityön mahdollisuuksia pedagogisessa johtamisessa.

Rehtoreiden johtamiskoulutuksessa tulee kiinnittää enemmän huomiota henkilöstöjohtamisen ohessa pedagogiseen johtamiseen, joka on monessa oppilaitoksessa vaarassa jäädä yhä keskeisemmäksi muuttuneen toimitusjohtajan roolin jalkoihin. Pedagogiseen johtamiseen kuuluu muun muassa pedagogisen toiminnan suunnittelu ja organisointi ja pedagogiikan toteutuksen seuranta ja arviointi sekä pedagogiikan toteuttamiseen liittyvien strategioiden luominen ja pedagogisen toiminnan visiointi.



- *Rehtoreiden ja päätoimisten tuntiopettajien on huolehdittava nykyistä paremmin, että erityisesti tuntiopettajat saavat tarvitsemansa tuen työssä eteen tulevilla vaikeuksilla.*
- *Vapaan sivistystyön ylläpitäjien on entistä enemmän kiinnitettävä huomiota oppilaitosten johtajien ja rehtoreiden pedagogiseen johtamiseen ja sen kehittämiseen.*
- *Oppilaitosjohdon täydennyskoulutuksesta vastaavien tahojen tulisi organisoida lähivuosina johtamiskoulutusta yhteistyössä vapaan sivistystyön keskusjärjestöjen kanssa.*

7.4 Vapaan sivistystyön tilastointia kehitettävä edelleen

Vapaan sivistystyön tilastointiin on kiinnitetty huomiota useaan otteeseen 2000-luvulla. Tilastointia on jo ryhdyttykin kehittämään. Eri oppilaitosmuotojen koulutukseen osallistuvien määrä tiedetään aiempaa tarkemmin, kun bruttolukujen (eli osallistumiskertojen) lisäksi tilastoista saadaan eriteltyä myös opiskelijoiden nettomäärät. Aiemmin useaan koulutukseen osallistunut henkilö näkyi tilastoissa useana osallistujana. Se, että todellisen opiskelijamäärän lisäksi käyttöön on saatu myös tiedot osallistujajoukon koostumuksesta (esimerkiksi sosioekonomisen taustan ja koulutustason mukaan) on ensisijaisen tärkeää niin tutkimuksen ja arvioinnin kuin koulutuspolitiikan tekemisen kannalta. On erittäin tärkeää kerätä jatkossakin tilastotietoa vapaan sivistystyöhön osallistuvien rakenteesta.

Vapaan sivistystyön opintoihin osallistuvien lailla opetusta antava henkilöstö on heterogeeninen joukko. Kaikki Suomen opettajat kattavaan, yhtenäisesti luokitettuun tilastoon vapaan sivistystyön opettajat luokituvat epätarkoituksenmukaisella ja suorastaan harhaan johtavalla tavalla. Opetushallinto on sopinut Tilastokeskuksen kanssa joka kolmas vuosi tehtävistä kattavista tiedonkeruista. Tuoreimman tiedonkeruun tuloksiin perustuvassa *Opettajat Suomessa 2008* -raportissa esitetyt luvut vapaassa sivistystyössä työskentelevien määrästä eivät anna tilanteesta oikeaa kuvaa eivätkä myöskään ole vertailukelpoisia muiden oppilaitosten vastaavien lukujen kanssa.

Vaikka tuntiopettajat ovat vapaassa sivistystyössä (erityisesti suurimmassa oppilaitosmuodossa, kansalaisopistoissa) erittäin tärkeä osa opetushenkilöstöä, he eivät näy virallisissa tilastoissa. Tilastokeskuksen tiedonkeruussaan soveltaessa ”päätoimisen tuntiopettajan” nimike ei sovellu vapaaseen sivistystyöhön. Sen enempiä vapaan sivistystyön lainsäädäntö kuin työehtosopimuksetkaan eivät tunne päätoimisen tuntiopettajan käsitettä. Se, että jotkut vapaan sivistystyön oppilaitoksissa työskentelevät tuntiopettajat mieltävät itsensä päätoimisiksi (esimerkiksi siksi, että se on heidän pääasiallinen tulolähteenä), ei sinänsä voi olla

luokittelun perusteena tilastoissa. Tällaisen ”päätoimisen tuntiopettajan” työsuhde ei ole päätoiminen samassa merkityksessä kuin esimerkiksi peruskoulun tai lukion päätoimisen tuntiopettajan.

Muita kuin vapaan sivistystyön koulutuksen tarpeita varten luotu opetusala-jaottelu ei palvele riittävän hyvin vapaan sivistystyön tilastointia. Lähinnä tutkintotavoitteisen koulutuksen tilastointiin luodun alajaottelun soveltaminen esimerkiksi kansalaisopistojen opetustarjontaan tuottaa tuloksen, jossa reilusti yli puolet kansalaisopistojen opetuksesta luokituu yhden alan alle (muun muassa kielenopetuksen sisältävän kulttuurialan). Toinen vapaan sivistystyön opetustarjonnan tilastollisen erittelyn tarpeisiin nähden liian karkea luokka on humanistinen ja kasvatus-ala, johon lukeutuu lähes puolet kesäyliopistojen opetustunneista. Annetun opetuksen tilastointiin tarvitaan paremmin vapaan sivistystyön ominaispiirteet huomioonottava opetusala- ja luokittelun luokittelu.

- *Vapaan sivistystyön tilastointia kehitetään edelleen ottaen huomioon vapaan sivistystyön opetushenkilöstön ja annetun opetuksen ominaispiirteet.*
- *Tilastointia on tarpeen tarkentaa ottamalla mukaan vapaan sivistystyön opetuksessa erittäin tärkeä tuntiopettajien ryhmä. Tuntiopettajien tilastointia tulisi kehittää siten, että tuntiopettajat ryhmitetään tuntimäärän mukaan tärkeimpänä rajana vähintään 16 opetustuntia viikossa antavat ja alle 16 opetustuntia viikossa antavat opettajat. ”Päätoimisen tuntiopettajan” nimikkeen käytöstä vapaan sivistystyön yhteydessä on sekaannusten välttämiseksi syytä luopua, ellei sen määritelmää saada yhtäläiseksi muiden oppilaitosten (esimerkiksi peruskoulujen ja lukioiden) päätoimisen tuntiopettajan määritelmän kanssa.*

7.5 Tutkimustoimintaa koottava yhteen

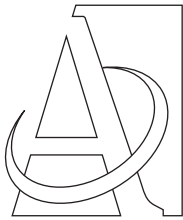
Aikuiskoulutuksen tutkimus on lisääntynyt runsaasti kahdenkymmenen viime vuoden aikana (joskaan ei ehkä samassa suhteessa aikuiskoulutuksen kasvaneen merkityksen tai aikuiskoulutukseen kohdistuvien odotusten kanssa). Tutkijoiden ja tutkimuksen rahoittajien kasvava kiinnostus aikuiskoulutukseen heijastaa osaltaan yhteiskunnallista muutosta, jossa kansalaisten tarve hankkia uusia tietoja ja taitoja aikuisiällä on olennaisesti kasvanut. Myös poliittisten päättäjien ja julkisen vallan suhde aikuisten koulutukseen on muuttunut: aikuiskoulutus on nostettu keskeiseen asemaan koulutusjärjestelmässä ja tärkeäksi välineeksi työvoimapolitiikassa. Oppiminen ymmärretään nykyisin niin tutkimuksessa kuin koulutuspolitiikassakin koko elämän mittaisena ja laajuisena: oppiminen on normaalia inhimillistä toimintaa, ja oppilaitokset ovat vain yksi oppimisen ja harjaantumisen areena. Kansalaiset oppivat kaiken aikaa työssä ja työmarkki-



noilla, harrastuksissa, kotiaskareissa, kansalaistoiminnassa, kuluttajina, poliittisina valitsijoina ja erilaisten medioiden käyttäjinä.

Valtaosa aikuiskoulutuksen tutkimuksesta liittyy kuitenkin selvästi lähemmin ammatilliseen aikuiskoulutukseen kuin vapaata sivistystyötä koskettaviin kysymyksiin. Tutkimuksen rahoittajat ja tekijät ilmeisesti pitävät ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyvää tutkimusta tärkeämpänä ammatillisen koulutuksen merkittävämmiksi oletettujen vaikutusten vuoksi. Ammatillisen aikuiskoulutuksen vaikutukset työllisyyteen, työvoiman liikkuvuuteen, tuottavuuteen, uusien välineiden ja työmenetelmien käyttöön ottoon sekä työssä jaksamiseen ja motivoitumiseen tunnustetaan. Sen sijaan vaikeammin mitattavia vapaan sivistystyön vaikutuksia ja hyötyjä pidetään pikemmin uskonvaraisina kuin todennettuina. Koulutuksen vaikuttavuuden ja vaikutusten tutkiminen on kuitenkin tarpeen ulottaa myös vapaan sivistystyön alueelle.

- *Hajallaan eri yliopistoissa ja laitoksilla harjoitettava vapaan sivistystyön ja sitä sivuava tutkimustoiminta on syytä saada koottua ainakin löyhästi johdetun koordinoinnin piiriin. Vapaaseen sivistystyöhön ja kansalaisten omaehtoiseen ”epäviralliseen” oppimiseen liittyvän tutkimuksen parissa työskentelevien tutkijoiden olisi syytä yhdistää voimansa ja kokoontua tutkimusverkostoksi, jonka vetovastuu kuuluisi jollekin vapaan sivistystyön tutkimustoiminnassa kunnostautuneelle laitokselle.*
- *Kansalaisten ”vapaiden sivistyspyrintöjen” tutkimusverkoston ei tule jäädä kasvatustieteilijöiden asiantuntemuksen varaan, vaan yhtäläisesti mukaan on saatava politiikan tutkijat, historioitsijat, sosiologit ja sosiaalipoliitikot, koulutuksen talouden asiantuntijat sekä hyvinvointi- ja terveystutkijat.*



Henkilölähteet ja kirjallisuus

Haastattelut

- Ijäs, Jyrki. Suomen kansanopistot r.y. 10.10.2008.
Kaivola, Leena. Suomen Urheiluopisto. 10.12.2008.
Nirvi, Mika. Suomen kesäyliopistot r.y. 15.10.2008.
Virtala, Mirja. Opetusministeriö. 3.3.2009.

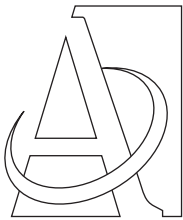
Kirjallisuus

- Aaltonen, K-M., Akkanen, R. & Immonen, J. 1988. Opettajan työ opistossa. Toim. A. Bauters. Helsinki: Kansalais- ja työväenopistojen liitto KTOL r.y.
Aikuiskoulutuksen vuosikirja 2007. Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2007. Toim. T. Kumpulainen. Opetusministeriön julkaisuja 2009:42. Helsinki.
Alanen, A. 1986. Sivistysjärjestöjen tehtäväkuvan muuttuminen. Tampereen yliopisto. Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 23.
Anttonen, S. 2007. Avointen yliopistojen ja kesäyliopistojen yhteiskäytänteiden kehittäminen. Tampere: Suomen kesäyliopistot ry.
Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986. Muutettu 3.11.2005.
Atjonen, P., Halinen, I., Hämäläinen, S., Korkeakoski, E., Knubb-Manninen, G., Kupari, P., Mehtäläinen, J., Risku, A.-M., Salonen, M. & Wikman, T. 2008. Tavoitteista vuorovai-
kutukseen. Perusopetuksen pedagogiikan arviointi. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 30. Jyväskylä.
Castrén, Z. 1950. Zachris Castrén, kansansivistäjä ajatustensa valossa. Wuorenrinne, T.I. & Kosonen, V. (toim.) Helsinki: Tammi.



- Eteläpelto, A. 1997. Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa A. Eteläpelto, P. Remes & J. Kirjonen (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.
- EU:n komission tiedonanto. KOM(2006)614. Oppia ikä kaikki.
- EU:n parlamentin päätöslauselma 2007/2114/INI. Oppia ikä kaikki.
- ”Helvetin hyvää halvalla”. 2003. Kaiku-projektin tulokset. I osa. Tampere: Kaiku-projekti.
- Huuhka, K. 1990. Kansalais- ja työväenopistotoiminnan historia 1899–1979. Helsinki: Kansalais- ja työväenopistojen liitto KTOL r.y.
- Jokinen, J. 2002. Aikuisopettajan identiteetti. Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään? Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 898.
- Jokinen, J. 2007. Suuntaviivat ja vapaan sivistystyön kehittämishankkeet. Opetushallituksen moniste 10/2007. Helsinki.
- Jokinen, J. 2008. Suuntaviivat ja vapaan sivistystyön hanketoiminnan kehittyminen. Raportti vuosina 2005–2006 aloitetuista hankkeista. Opetushallituksen moniste 7/2008. Helsinki.
- Järvinen, A. & Poikela, E. 2004. Kasvatusalan asiantuntijan osaaminen – toiminnallisten valmiuksien kehittämistä. Teoksessa A. Järvinen, A.-R. Nummenmaa, E. Syrjäläinen & T. Takala (toim.) Puheenvuoroja kasvatusalan yliopistokoulutuksen kehittämistä. Tampereen yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Kalli, P. 1999. 2000-luvun aikuisopettaja – erilaistuva ammattirooli ja oppimisympäristö. Teoksessa P. Sallila & S. Niemelä (toim.) Sivistystyö osaamisyhteiskunnassa. Aikuiskasvatuksen 40. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Karttunen, M.O. 1979. Suomen kansanopisto 1889–1979. Helsinki: Suomen kansanopistoyhdistys.
- Katajisto, J. 1987. Kansalaisopistojen päätoimiset opettajat. Suomen Kunnat 20/1987.
- Koskinen, H. 2003. Pohjoismaisilta juurilta kohti maailmanlaajuista toimijuutta? Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 948.
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2007–2009. OVTES 2007. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.
- Kuntatyönantaja-lehti 5/2008. Rehtori työnantajan roolissa.
- Laki vapaasta sivistystyöstä 21.8.1998/632.
- Leistevuo, A. 1998. Sosiaaliset motiivit ja sosiaalinen toiminta aikuisopiskelussa. Kansalaisopiston opintoryhmiä koskeva empiirinen tutkimus. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 584.
- Lindroos, K. 2007. ”Yleissivistävää ja hyödyllistä”. Haastattelututkimus kansanopistojen opettajien opetustavoitteista viestintälinjoilla. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen pro gradu -tutkimus.
- Luukkainen, O. 2004. Opettajuus: ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampere University Press.
- Manninen, J. & Luukkainen, S. 2008. Omaehtoisen aikuisopiskelun vaikutukset. Vapaan sivistystyön opintojen merkitys ja vaikutukset aikuisten elämässä. Helsinki: Vapaan Sivistystyön Yhteisjärjestö VSY.
- Manninen, T. 2002. Selvitys kansalaisopiston opettajan muun työn sisältöalueista. OAJ. Painamaton moniste.
- Marjomäki, V. 2005. Moniarvoisen yhteiskunnan sivistysliike. Teoksessa S. Virtanen & V. Marjomäki (toim.) Kansanopistokirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Martikainen, E. 2005. Oppia kesät kaikki. Tampereen kesäyliopisto 1985–2005. Tampere: Tampereen kesäyliopistoyhdistys r.y.
- Opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen varmistaminen (Osaava). Opetusministeriön työryhmämuistiota ja selvityksiä 16/2009. Helsinki.

- Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen opetusalan työehtosopimus 2007–2009. PTYOTES 2007. Helsinki: Palvelulaitosten työnantajyhdistys ry.
- Pehmeä on kovaa. 2004. Vapaan sivistystyön ohjauksen kehittäminen 2005–2008. Helsinki: Opetusministeriö.
- Poikela, E. 2003. Opetustyö tieto- ja oppimisympäristönä. Teoksessa E. Poikela & S. Öystilä (toim.) Yliopistopedagogiikkaa kehittämässä. Tampere University Press.
- Pöytäkirja vapaan sivistystyön suuntaviivoista. Opetusministeriö ja vapaan sivistystyön keskusjärjestöt 21.12.2004.
- Salo, P. 2007. Deltagare och timlärare vid de finlandssvenska arbetar- och medborgarinstitutionen läsoret 2006–2007. En arbetsrapport. Vasa: Åbo Akademi i Vasa.
- Salo, P. & Suoranta, J. 2002. Sivistyksellinen aikuiskasvatus. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Sihvonen, J. 1990. Onko vapaat sivistystyöt tehty? Opistotoiminnan kriittisiä kysymyksiä. Helsinki: Kansalais- ja työväenopistojen liitto KTOL ry.
- Sihvonen, J. 1996. Sivistystä kaikille vai valituille? Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 519.
- Siljander, P. 1982. Kansanopistojen kasvatustavoitteet johtokuntien arvioimina. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 8.
- Suomen kansanopistoyhdistys r.y. 1999. Toimintakertomus.
- Suomen kesäyliopistot ry. 2008. Toimintakertomus.
- Suomen Urheiluopisto 80 vuotta. 2007.
- Suoranta, J. (toim.) 1999. Nuorisotyöstä seikkailukasvatukseen. Professori Matti Telemäen juhlaKirja. Tampereen yliopisto.
- Suoranta, J. 2008. Esitelmä Kansanopisto-lehden 80-vuotisjuhlassa 7.10.2008.
- Taskinen, J. 2007. Kesäyliopistot ja avoin yliopisto. Painamaton moniste.
- Tuomola-Karp, P. 2005. Laatu luottamuksen rakentamisena – laatuksäitys kansanopistoissa. Helsingin yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Vaherva, T., Malinen, A., Moisio, A., Raivola, R., Salo, P., Kantasalmi, K., Kamppi, P. & Silvennoinen, H. 2006. Vapaan sivistystyön oppilaitosrakenne ja palvelukyky. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 16. Jyväskylä.
- Vaherva, T., Malinen, A., Moisio, A., Raivola, R., Salo, P., Kuusipalo, P., Silvennoinen, H. & Vaahtera, K. 2007. Vapaan sivistystyön vaikuttavuus ja suuntaviivaopinnot. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 25. Jyväskylä.
- Vapaan sivistystyön kehittämisohjelma 2008–2012. Valmisteluryhmän väliraportti 6.10.2008. Helsinki: Opetusministeriö.
- Vapaan sivistystyön kehittämisohjelma 2009–2012. Valmisteluryhmän loppuraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:12. Helsinki. www.sivistys.net. Luettu 20.10.2008.
- Yksityisen Opetusalan Liitto ry:n ja Opetusalan Ammattijärjestön OAJ ry:n, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton Jyty ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL ry:n välinen työehtosopimus 28.10.2007.



Liite

Liite 1. Arviointihankkeen organisaatio

Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön kelpoisuus, osaaminen ja työolot -arviointihanke on toteutettu verkostoperiaatteita noudattaen. Verkostona organisoitava koulutuksen arviointi perustuu lakiin. Koulutuksen arvioinnista on säädetty samansisältöisesti 1.1.1999 voimaan tulleissa perusopetuslain (628/1998) 21 §:ssä, lukiolain (629/1998) 16 §:ssä, ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 24 §:ssä, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/1998) 15 §:ssä sekä vapaasta sivistystyöstä annetun lain (632/1998) 7 §:ssä: ”Ulkopuolista arviointia varten opetusministeriön yhteydessä on erillinen koulutuksen arviointineuvosto, joka organisoii arviointitoiminnan yliopistojen, opetushallituksen ja muiden arviointiasiantuntijoiden verkostona.” Arvioinnin tarkoituksena on turvata koulutusta koskevan lainsäädännön tarkoituksen toteuttaminen sekä tukea koulutuksen kehittämistä ja parantaa oppimisen edellytyksiä.

Koulutuksen arvioinnista säädettyssä asetuksessa (SA 150/2003) arviointineuvoston yhtenä tehtävänä on ”organisoida koulutuspolitiikkaan ja koulutuksen järjestäjien toimintaan liittyviä ulkopuolisia arviointeja arviointiasiantuntijoiden verkostona”. Arvioinnit laaditaan ulkopuolisten riippumattomien asiantuntijoiden toimesta. Arviointineuvoston ja sihteeristön tehtävä on organisoida arvioinnit. Sen enempää Koulutuksen arviointineuvosto kuin sen sihteeristökään eivät arvioi ja arvota.

Arviointihankkeen organisaation muodostavat suunnitteluryhmä, arviointiryhmä sekä sihteeristössä työskentelevät pääsuunnittelijat apunaan projektikohdainen suunnittelija. Koulutuksen arviointisihteeristössä työskentelevien pääsuunnittelijoiden ja hankkeen suunnittelijan tehtävänä on avustaa suunnitteluja arviointiryhmää. Pääsuunnittelijat ja projektisuunnittelija ovat valmistelleet ryhmien kokoukset ja toteuttaneet niissä tehdyt päätökset, toimittaneet ryhmien käyttöön niiden tarvitsemat materiaalit ja aineistot sekä osallistuneet hankkeen suunnitelman ja arviointiraportin laadintaan. Arviointihankkeen vastuullisena johtajana on toiminut pääsuunnittelija Heikki Silvennoinen.

Suunnitteluryhmä

Suunnitteluryhmä koottiin arvioinnin monitahoisuuden ja osallistavuuden periaatteita toteuttaen. Suunnitteluryhmä koostui vapaan sivistystyön koko kenttää ja sen sidosryhmiä edustavista kumppaneista.

Suunnitteluryhmän puheenjohtajana toimi vs. yksikön johtaja, erityisasiantuntija **Maisa Lovio** Suomen Kuntaliitosta. Suunnitteluryhmän muut jäsenet olivat:

- yksikön päällikkö, opetusneuvos **Risto Hakkarainen**, Opetushallitus
- opettajankoulutuspäällikkö **Harri Keurulainen**, Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu
- suunnittelijaopettaja **Merja Kittelä**, Wellamo-opisto
- rehtori **Pentti Lemettinen**, Lapuan kristillinen kansanopisto
- ylitarkastaja **Kirsi Lähde**, Opetusministeriö
- dosentti, yliopistonopettaja **Ulla-Maija Salo**, Helsingin yliopisto
- suunnittelija **Leena Saloheimo**, Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö VSY
- pääsuunnittelija **Heikki Silvennoinen**, Koulutuksen arviointisihteeristö
- pääsuunnittelija **Gunnel Knubb-Manninen**, Koulutuksen arviointisihteeristö
- opetusneuvos, rehtori emeritus **Pentti Silvennoinen**, Pietarsaaren suomenkielinen työväenopisto
- sivistystoimenjohtaja, rehtori emerita **Anneli Sjöholm**, Lovisa svenska medborgarinstitut, Loviisan kaupunki
- pääsihteeri **Jorma Turunen**, Työväen Sivistysliitto.

Suunnitteluryhmä laati Koulutuksen arviointineuvoston hyväksyttäväksi projektisuunnitelman ja teki arviointineuvostolle ehdotuksen arviointiryhmästä sekä suunnitteli hankkeen etenemisen vaiheineen. Projektisuunnitelma perustuu

opetusministeriön antamaan toimeksiantoon ja projektia koskevaan rahoituspäätökseen.

Suunnitteluryhmän sihteerinä toimi projektisuunnittelija Jyrki Jokinen.

Arviointiryhmä

Arviointiryhmän kokoamisessa keskeisiä kriteereitä olivat vapaan sivistystyön, opetushenkilöstön ja aikuiskoulutuspolitiikan tuntemus sekä arviointikokemus. Arviointiryhmän tieteellisen pätevyyden takaamiseksi arviointiryhmän puheenjohtaja valittiin yliopistollisen tutkimuksen piiristä. Arviointiryhmä laati arviointiraportin.

Arviointiryhmän puheenjohtajana toimi professori **Esa Poikela** Lapin yliopistosta. Muina jäseninä olivat:

- opettajankoulutuspäällikkö **Harri Keurulainen**, Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu
- kehittämispäällikkö **Paula Kuusipalo**, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö
- opetusneuvos **Pentti Silvennoinen**
- utvecklingschef **Matts Granö**, Axxell.

Koulutuksen arviointineuvoston asiantuntijoina arviointiryhmän kokouksiin osallistuvat pääsuunnittelijat Gunnel Knubb-Manninen ja Heikki Silvennoinen. Arviointiryhmän sihteerinä toimi projektisuunnittelija Jyrki Jokinen.

Arviointiryhmä järjesti vapaan sivistystyön opetushenkilöstölle kaksi kuulemistilaisuutta, 20.8.2009 Oulussa ja 21.8.2009 Helsingissä. Tilaisuuksin kutsutut saivat etukäteen luettavakseen arviointiraportin luonnoksen ja tilaisuuden kommentoida arvioinnin tuloksia ja johtopäätöksiä. Kuulemistilaisuuksissa saatua palautetta on hyödynnetty tässä loppuraportissa.

KOULUTUKSEN ARVIOINTINEUVOSTON JULKAISUJA

- 1:2004 **Koulutuksen arvioinnin uusi suunta.** Arviointiohjelma 2004–2007. 55 s. 10 e. Myös verkkoversio.
- 2:2004 **Utbildningsutvärderingens nya inriktning.** Utvärderingsprogram för perioden 2004–2007. 57 s. 10 e. Även nätversion.
- 3:2005 **New Directions in Educational Evaluation.** Evaluation Programme 2004–2007. 64 s. 10 e. Myös verkkoversio.
- 4:2005 Ståhle, B.: **Toisen asteen koulu Pohjoismaissa.** Toisen asteen koulujen pohjoismainen vertailu ”Pohjoismainen ISUSS-raportti”. 143 s. 20 e. Myös verkkoversio.
- 5:2005 Räisänen, A.: **EFQM-arviointimalli ammatillisen koulutuksen järjestäjien arvioinnin tukena.** 72 s. 20 e.
- 6:2005 Lyytinen, H.K. & Räisänen, A. (toim.): **Kehittämissuuntaa arvioinnista.** 246 s. 25 e.
- 7:2005 Rönholm, H. & Räisänen, A. (toim.): **Arviointi tukee kehittymistä – miten arvioinnin kehittymistä tuetaan?** Koulutuksen järjestäjien tukeminen arviointiin liittyvissä asioissa. 37 s. 15 e. Myös verkkoversio.
- 8:2005 Korkeakoski, E. (toim.): **Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa.** Osaraportti 1: Arviointiraportti. 61 s. 12 e. Myös verkkoversio.
- 9:2005 Korkeakoski, E.: **Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa.** Osaraportti 2: Tausta ja tulokset. 156 s. 21 e. Myös verkkoversio.
- 10:2005 Korkeakoski, E. (toim.): **Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa.** Osaraportti 3: Syventävät artikkelit. 131 s. 20 e. Myös verkkoversio.
- 11:2005 Mehtäläinen, J.: **Eriyisopetuksen tarve lukiokoulutuksessa.** 100 s. 17 e. Myös verkkoversio.
- 12:2005 Knubb-Manninen, G. (red.): **Grundtryggheten och behovet av stöd i skolan.** 60 s. 12 e. Även nätversion.
- 13:2005 Rönholm, H. & Räisänen, A. (red.): **Utvärdering stödjer utvecklingen – hur kan utvärderingens utveckling stödjas?** Stöd till utbildningsanordnarna i frågor som gäller utvärdering. 42 s. 15 e. Även nätversion.
- 14:2006 Räisänen, A. & Rönholm, H.: **Itsearviointi kouluyhteisöä kehittäväksi.** EFQM-arviointimalli yleissivistävässä koulutuksessa. 79 s. 20 e.
- 15:2006 Raivola, R., Heikkinen, A., Kauppi, A., Nuotio, P., Oulasvirta, L., Rinne, R., Kamppi, P. & Silvennoinen, H.: **Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjaverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa.** 219 s. 24 e. Myös verkkoversio.
- 16:2006 Vaherva, T., Malinen, A., Moisio, A., Raivola, R., Salo, P., Kantasalmi, K., Kamppi, P. & Silvennoinen, H.: **Vapaan sivistystyön oppilaitosrakenne ja palvelukyky.** 207 s. 24 e. Myös verkkoversio.
- 17:2006 Knubb-Manninen, G. (red.): **Vuxenutbildningsfältet.** Utvärdering av fritt bildningsarbete och yrkesinriktad vuxenutbildning. 79 s. 16 e. Även nätversion.
- 18:2006 Silvennoinen, H. (toim.): **Koulutuksen arviointi verkostoituu.** 86 s. 16 e. Myös verkkoversio.
- 19:2006 Räisänen, A. & Silvennoinen, H.: **Virtaa vertaisten verkosta.** Ammatillisten erikoisoppilaitosten laadunhallinta. 59 s. 12 e.
- 20:2006 Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M. & Hietala, R.: **Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa.** Arviointiraportti. 254 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 21:2006 Räisänen, A. (toim.): **Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa.** Tiivistelmä. 39 s. 15 e. Myös verkkoversio.
- 22:2006 Räisänen, A. (red.): **Inläring på arbetsplatsen inom grundläggande yrkesutbildning.** Sammandrag. 37 s. 15 e. Även nätversion.
- 23:2007 Mäensivu, K., Mäenpää, H., Määttä, M., Volanen, M.V., Knubb-Manninen, G. & Mehtäläinen, J. & Räisänen, A.: **Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen yhteistyö opetuksen järjestämisessä.** 156 s. 25 e. Myös verkkoversio.
- 24:2007 Räisänen, A. & Hietala, R. (toim.): **ESR-rahoitus ja työssäoppimisen järjestäminen.** Arviointiraportti. 109 s. 20 e. Myös verkkoversio.
- 25:2007 Vaherva, T., Malinen, A., Moisio, A., Raivola, R., Salo, P., Kuusipalo, P., Silvennoinen, H. & Vaahtera, K.: **Vapaan sivistystyön vaikuttavuus ja suuntaviivaopinnot.** 189 s. 23 e. Myös verkkoversio.

- 26:2007 Raivola, R., Heikkinen, A., Kauppi, A., Nuotio, P., Oulasvirta, L., Rinne, R., Knubb-Manninen, G., Silvennoinen, H. & Vaahtera, K.: **Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus**. 323 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 27:2007 Räisänen, A. & Hietala, R. (toim.): **Yhteisiin pöytiin**. Ammatillisen koulutuksen aluekehitysvaikutukset. Arviointiraportti. 319 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 28:2007 Räisänen, A. (toim.): **Yhteisiin pöytiin**. Ammatillisen koulutuksen aluekehitysvaikutukset. Tiivistelmä. 36 s. 15 e. Myös verkkoversio.
- 29:2007 Räisänen, A. (red.): **Till gemensamma bord**. Yrkesutbildningens regioneffekter. Sammandrag. 36 s. 15 e. Även nätversion.
- 30:2008 Atjonen, P., Halinen, I., Hämäläinen, S., Korkeakoski, E., Knubb-Manninen, G., Kupari, P., Mehtäläinen, J., Risku A-M., Salonen, M. & Wikman, T.: **Tavoitteista vuorovaikutukseen**. Perusopetuksen pedagogiikan arviointi. 288 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 31:2008 Korkeakoski, E. & Silvennoinen, H. (toim.): **Avaimia koulutuksen arvioinnin kehittämiseen**. 229 s. 28 e.
- 32:2008 Korkeakoski, E. **Tavoitteista vuorovaikutukseen**. Perusopetuksen pedagogiikan arvioinnin tulosten tiivistelmä ja kehittämisehdotukset. 67 s. 19 e. Myös verkkoversio.
- 33:2008 Knubb-Manninen, G. (red.) **Från mål till interaktion**. Skolpedagogiken i Svenskfinland och övriga Finland. 62 s. 17 e. Även nätversion.
- 34:2008 Räisänen, A. **Koulutuksen järjestäjän opas**. Koulutuksen järjestäjä ja kansallinen arviointi. 28 s. 18 e. Myös verkkoversio.
- 35:2009 Mahlamäki-Kultananen, S., Byholm, K., Kärppä, J., Orelma, A., Vaso, J., Kamppi, P., Knubb-Manninen, G. & Silvennoinen, H. **Työelämän kehittämisen ja palvelutehtävän toimivuus ja vaikuttavuus**.
- 36:2009 Knubb-Manninen, G. **Den nationella utvärderingens metodik**. 47 s. 19 e. Även nätversion.
- 37:2009 Räisänen, A. & Hietala, R. (toim.) **Sovitellen**. Sosiaaliset ja viestinnälliset valmiudet ammatillisessa peruskoulutuksessa. 303 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 38:2009 Räisänen, A. **Sovitellen**. Sosiaaliset ja viestinnälliset valmiudet ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tiivistelmä. 55 s. 19 e. Myös verkkoversio.
- 39:2009 Räisänen, A. **Sociala och kommunikativa färdigheter i den grundläggande yrkesutbildningen**. Sammandrag. 60 s. 19 e. Även nätversion.
- 40:2009 Välijärvi, J., Huotari, N., Iivonen, P., Kulp, M., Lehtonen, T., Rönholm, H. Knubb-Manninen, G., Mehtäläinen, J. & Ohranen, S. **Lukiopedagogiikka**. 125 s. 24 e. Myös verkkoversio.
- 41:2009 Välijärvi, J., Huotari, N., Iivonen, P., Kulp, M., Lehtonen, T., Rönholm, H. Knubb-Manninen, G., Mehtäläinen, J. & Ohranen, S. **Pedagogiken i gymnasiet**. 39 s. 17 e. Även nätversion.
- 42:2009 Poikela, E., Granö, M., Keurulainen, H., Kuusipalo, P., Silvennoinen, P., Jokinen, J., Knubb-Manninen, G. & Silvennoinen, H. **Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön kelpoisuus, osaaminen ja työolot**. 146 s. 25 e. Myös verkkoversio.
- 43:2009 Poikela, E., Granö, M., Keurulainen, H., Kuusipalo, P., Silvennoinen, P., Knubb-Manninen, G. & Silvennoinen, H. **Kompetens och arbetsförhållanden inom fria bildningen i Svenskfinland och övriga Finland**. 44 s. 18 e. Även nätversion.

Tilaukset ja tiedustelut:

Koulutuksen arviointisihteeristö
 PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
 puh. (014) 260 3220
 faksi (014) 260 3241
 ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi
 www.edev.fi

Osa julkaisuista on saatavissa myös verkosta:
 www.edev.fi/portal/julkaisu



Koulutuksen
arviointineuvosto

Niin kansallinen kuin EU:n koulutuspolitiikka panee aiempaa enemmän painoa vapaalle sivistystyölle. Luottamus vapaan sivistystyön yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen on kasvanut. Uudenlaisten odotusten ja ajankohtaisten tarpeiden vuoksi opetushenkilöstö tarvitsee vastaavasti asianmukaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen.

Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön kelpoisuuden, osaamisen ja työolojen arvioinnissa ovat mukana kaikkien vapaan sivistystyön oppilaitosmuotojen päätoimiset opettajat, tuntiopettajat ja rehtorit sekä oppilaitosten ylläpitäjät.

Vapaan sivistystyön opettajat ovat vahvasti sitoutuneet työhönsä ja kiinnostuneita osaamisensa kehittamisestä. He pitävät sivistystyötä tärkeänä tehtävänä. Opettajien mahdollisuus saada koulutusta ja muuta tukea työssään on laatukysymys: vähäiset koulutusmahdollisuudet ja riittämätön tuki näkyvät lopulta heikoktasoisena opetuksena. Opetuksen laadusta huolehtiminen ei ole vain yksittäisen opettajan asia. Opettaja edustaa työllään myös oppilaitosta. Annettu opetus on konkreettinen ilmentymä oppilaitoksen laadusta. Laadun varmistamisen pitäisi olla oppilaitoksen ylläpitäjän huolenaihe numero yksi.