

Ellen Piesanen, Ulla Kiviniemi & Sakari Valkonen

Opettajankoulutuksen kehittämishojelman seuranta ja arviointi 2005

OPETTAJIEN TÄYDENNYSKOULUTUS 2005
JA SEURANTA 1998–2005




KOULUTUKSEN
TUTKIMUSLAITOS
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Koulutuksen tutkimuslaitos
Tutkimusselesteita 29

OPETTAJANKOULUTUKSEN KEHITTÄMISOHJELMAN SEURANTA JA ARVIOINTI 2005

**Opettajien täydennyskoulutus 2005 ja
seuranta 1998 – 2005**

Ellen Piesanen, Ulla Kiviniemi & Sakari Valkonen



KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Julkaisujen toimituskunta:

Jouni Välijärvi

Pirjo Linnakylä

Päivi Häkkinen

Päivi Tynjälä

Jouni Sojakka

JULKAISUN MYYNTI:

Koulutuksen tutkimuslaitos

Asiakaspalvelu

PL 35

40014 Jyväskylän yliopisto

Puh. (014) 260 3220

Faksi (014) 260 3241

Sähköposti: ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi

www.ktl-julkaisukauppa.fi

© Ellen Piesanen, Ulla Kiviniemi, Sakari Valkonen ja Koulutuksen tutkimuslaitos

Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen

Taitto: Taittotalo Printone, Helsinki

ISSN 1456-5153

ISBN 951-39-2428-9 (nid.)

ISBN 978-951-39-3116-2 (pdf)

Jyväskylän yliopistopaino

Jyväskylä 2006

Sisältö

Tiivistelmä	3
Abstract	7
Sammandrag	11
Esipuhe	15
1 Johdanto	17
2 Seuranta- ja arviointihankkeen taustat ja tavoitteet	19
3 Opetushenkilöstön täydennyskoulutushankkeen toteutus	23
3.1 Tutkimusmenetelmä	23
3.2 Tutkimushankkeen kohdejoukko ja otokset	24
3.3 Tutkimusaineistojen keruu ja käsittely	26
3.3.1 Vuoden 2005 aineistot	26
3.3.2 Vuoden 1998 aineisto	34
3.4 Tutkimuksen luotettavuus	34
4 Opettaja- ja rehtoriaineistojen kuvailua	37
5 Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutus 2005	41
5.1 Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutukseen osallistuminen	41
5.1.1 Täydennyskoulutuspäivien lukumäärä 1.1.2003 jälkeen	41
5.1.2 Vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen	43
5.1.3 Osallistuminen eri järjestäjien koulutusilaisuuksiin	44
5.2 Täydennyskoulutuksen sisällöt	47
5.2.1 Täydennyskoulutuksen sisältöalueet	47
5.2.2 Osallistuminen kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin	49
5.2.3 Osallistuminen työelämän tuntemusta lisäävään täydennyskoulutukseen	49

5.3	Täydennyskoulutuksen rahoitus	51
5.4	Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet	53
5.4.1	Täydennyskoulutustarpeet sisältöalueittain	53
5.4.2	Täydennyskoulutuksen toivotut muodot	68
5.5	Täydennyskoulutusta koskevat kehittämisohjelman suositukset	70
6	Opetushenkilöstön täydennyskoulutus kunnan opetustoimen näkökulmasta.....	81
6.1	Opetustoimen johtoa koskevan aineiston kuvailu	81
6.2	Opetushenkilöstön täydennyskoulutus opetustoimen johton näkökulmasta	85
6.2.1	Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus	85
6.2.2	Opettajien täydennyskoulutustarpeet opetustoimen näkökulmasta ...	90
6.2.3	Täydennyskoulutussuosittelujen toteutuminen kunnan opetustoimen näkökulmasta	91
7	Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutusta koskevan seurannan 1998 – 2005 tulokset	97
7.1	Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutukseen osallistuminen	97
7.1.1	Täydennyskoulutuspäivien lukumäärä 1998 – 2005	97
7.1.2	Vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen 1998 – 2005	101
7.1.3	Täydennyskoulutuksen järjestäjät 1998 – 2005	103
7.1.4	Täydennyskoulutuksen sisältöalueet 1998 – 2005	103
7.1.5	Osallistuminen kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin 1998 – 2005 ..	105
7.1.6	Osallistuminen työelämän tuntemusta lisäävään täydennyskoulutukseen 1998 – 2005	105
7.2	Täydennyskoulutuksen rahoitus 1998 – 2005	108
7.3	Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet 1998 – 2005	110
7.3.1	Täydennyskoulutustarpeet sisältöalueittain 1998 – 2005	110
7.3.2	Täydennyskoulutuksen toivotut muodot 1998 – 2005	113
8	Opettajien täydennyskoulutuksen arviointi	115
8.1	Opettajien täydennyskoulutus 1998 - 2005	116
8.2	Täydennyskoulutussuosittelujen toteutuminen	119
8.3	Pohdinta	125
	Kirjallisuutta	129
	Liitteet	131

Tiivistelmä

Piesanen, E., Kiviniemi, U. & Valkonen, S. 2006. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta ja arviointi 2005. Opettajien täydennyskoulutus 2005 ja seuranta 1998–2005. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselesteita 29. ISSN 1456-5153
ISBN 951-39-2428-9 (nid.)
ISBN 978-951-39-3116-2 (pdf)

Käsillä oleva julkaisu pohjautuu opetusministeriön vuonna 2001 julkaiseman Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman valtakunnallisen seuranta- ja arviointihankeen opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskevan osuuden tuloksiin. Hankkeen tarkoituksena oli arvioida täydennyskoulutuksen tämän hetken tilaa ja kehittämisohjelmassa mainittujen suositusten toteutumista sekä tarkastella opettajien täydennyskoulutuksessa tapahtuneita muutoksia seurantajakson aikana. Perusopetusta koskeva osuus raportoidaan erillisenä julkaisuna.

Opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskeva aineisto kerättiin opettajilta (n = 2047), rehtoreilta (n = 364) sekä kuntien opetustoimen johdolta (n = 206). Lisäksi kerättiin haastatteluaineisto (n = 42) opettajien täydennyskoulutuksen eri toimijoilta, mm. opetusministeriöstä, Opetushallituksesta, lääneiltä, kunnilta sekä koulutuksen tarjoajilta. Seuranta-aineistona oli Opetushallituksen toteuttaman täydennyskoulutustutkimuksen aineisto vuodelta 1998.

Seurantajakson aikana opettajien täydennyskoulutukseen osallistuminen on vähentynyt, vaikka lyhyiden koulutusjaksojen määrä onkin lisääntynyt. Rehtorit olivat saaneet opettajia enemmän pitkäkestoisempaa koulutusta. Vuoden 2003 alun jälkeen opettajista 11,3 % ja rehtoreista 0,9 % ei ollut saanut lainkaan täydennyskoulutusta. Myös

vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen on vähentynyt. Täydennyskoulutukseen osallistumiselle on monia esteitä, kuten koulutuksen saavutettavuus, koulutustarjonnan sopimattomuus omiin tarpeisiin sekä motivaatio- ja asennekysymykset, joihin kaikkiin voidaan kuntien ja oppilaitosten toimenpiteillä vaikuttaa. Kunnilla on myös erilaiset resurssit ja mahdollisuudet suunnitella ja toteuttaa opettajien täydennyskoulutusta. Tiukentuneen taloudellisen tilanteen myötä alueellisen ja seutukunnallisen yhteistyön kehittämistä tulisi pikaisesti lisätä, minkä avulla voitaisiin myös opetushenkilöstön täydennyskoulutukselle luoda uusia mahdollisuuksia. Useat kunnat kaipaavat ulkopuolista apua pitkäjänteisten kunta- ja koulukohtaisten täydennyskoulutussuunnitelmien kekkoon.

Kaikissa oppilaitosmuodoissa opettajien keskeisimmät täydennyskoulutustarpeet liittyvät aine- ja alakohtaisen osaamisen kehittämiseen, mutta niiden lisäksi korostuvat myös erityisopetukseen, monikulttuurisuuteen, erilaisuuden kohtaamiseen, yhteisöllisyyden kehittämiseen, tieto- ja viestintätekniseen osaamiseen sekä ohjaukseen liittyvät koulutustarpeet. Kuntien opetustoimen johto piti kaikkia opettajien täydennyskoulutuksen sisältöalueita tärkeämpinä kuin opettajat itse. Rehtoreiden koulutustarpeissa korostuivat henkilöstö- ja pedagoginen johtaminen sekä oppilaitoksen kehittäminen. Näistä kaikista täydennyskoulutuksen tulee huolehtia myös jatkossa.

Oppilaitosmuodoittain tarkasteltuna lukioissa korostuivat tieto- ja viestintäteknikkaan liittyvät koulutustarpeet, peruskouluissa oppilaan tukemiseen sekä hallinnollisiin asioihin liittyvät koulutustarpeet, ammatillisissa oppilaitoksissa niin ikään tieto- ja viestintätekninen koulutus sekä opettajan työn tukemiseen liittyvät asiat ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa monikulttuurisuuteen liittyvät koulutustarpeet.

Kehittämishjelmassa mainitut täydennyskoulutussuosituksukset on pyritty ottamaan huomioon valtionhallinnon rahoittamaa koulutustarjontaa suunniteltaessa. Ne ovat osoittautuneet tärkeiksi ohjenuoriksi, joiden toteutumista tulisi edelleenkin edistää. Monikaan suosituksista ei ole kuitenkaan vielä kovin hyvin käytännössä toteutunut. Opettajilla ja rehtoreilla samoin kuin kunnan opetustoimen johdolla oli useimmiten eri näkemys suositusten toteutumisesta. Ainoat väittämät, joissa opettajat katsoivat suositusten toteutuneen rehtoreita paremmin, liittyivät henkilökohtaisen kehittymissuunnitelman olemassaoloon sekä siihen, että koulutus liittyi omaan täydennyskoulutussuunnitelmaan, vaikkakin kokonaisuutta tarkastellen kumpikin näki täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuuden olevan heikohkoa.

Suosituksista parhaiten näyttäivät toteutuneen asenteisiin liittyvät väittämät: Niin opettajat kuin rehtoritkin pitävät tärkeänä ammatillisen osaamisen päivittämistä, ja näkivät täydennyskoulutuksen merkityksen myös työssä jaksamisen kannalta. Rehtoreiden näkemyksen mukaan täydennyskoulutuksen liittyminen kiinteästi oppilaitoksen kehittämistyöhön on toteutunut suhteellisen hyvin, samoin kuin täydennyskoulutuksen

painopisteen siirtyminen yksilön kehittämisestä työyhteisön kehittämiseen. Opettajat eivät katsooneet noiden toteutuneen yhtä hyvin. Opettajat ja rehtorit näkivät opettajien peruskoulutuksen sisältöjen kattavan hyvin ne tarpeet, jotka opetustyötään aloittava opettaja kohtaa, sen sijaan opetustoimen johto oli tästä eri mieltä.

Täydennyskoulutuksen ei katsottu riittävästi tukevan opettajan tai rehtorin työtä. Kaikissa oppilaitosmuodoissa oli rehtoreita, joilta puuttui johtamiskoulutus – koko rehtoriaineistossa heitä oli 14 %. Myöskään opettajien tasa-arvoisuus täydennyskoulutustarjonnan osalta ei näytä vielä toteutuneen tarpeeksi hyvin. Täydennyskoulutuksen järjestäminen yhteistyössä alueen koulutusorganisaatioiden ja ylläpitäjätahojen kesken on heikohkoa. Näin ollen alueellisen ja seutukunnallisen tai jopa valtakunnallisen yhteistyön kehittäminen olisi välttämätöntä. Valtakunnallisten uudistusten huomioiminen täydennyskoulutustarjonnassa on toteutunut rehtoreiden mielestä jossain määrin, opettajien mielestä ei juurikaan.

Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksella on merkittävä asema opettajien ja rehtoreiden ammatillisen osaamisen päivittämisessä samoin kuin henkilökohtaisen sekä oman työyhteisön hyvinvoinnin lisäämisessä. Täydennyskoulutuksen tarpeet vaihtelevat työuran eri vaiheissa, mutta ovat mukana koko sen ajan. Valtionhallinnon täydennyskoulutussuunnitelmien pohjana tulisikin olla kokonaisvaltainen koulutustarpeiden kartoitus sekä täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden arviointi. Näistä olisi hyötyä täydennyskoulutuksen tulevien painopistealueiden määrittelyssä.

Opettajuus tulisi nähdä kehittyvän elinikäisen oppimisen mallilla, jolloin työelämään siirtymisen jälkeen tapahtuu jatkuvaa omaehtoista itsensä, oman työn sekä koko työyhteisön kehittämistä. Tällöin kouluttautumisen tulisi entistä enemmän pohjautua kokonaisvaltaisiin, laaja-alaisiin ja pitkäkestoisiin henkilökohtaisiin ja oppilaitoskohtaisiin kehitymis- ja täydennyskoulutussuunnitelmiin, joiden käyttöönottoa tulisi aiempaa ponnekkaammin edistää.

Asiasanat: opettajankoulutus, täydennyskoulutus, opettajat, rehtorit, opetustoimi, koulutustarve

Abstract

Piesanen, E., Kiviniemi, U. & Valkonen, S. 2006. Follow-up and evaluation of the teacher education development programme 2005. Continuing teacher education in 2005 and its follow-up 1998-2005. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research. Occasional Papers 29.

ISSN 1456-5153

ISBN 951-39-2428-9 (nid.)

ISBN 978-951-39-3116-2 (pdf)

The present report is based on the findings of the national follow-up and evaluation study of continuing (in-service) teacher education carried out in 2005. The evaluation concerned the degree of implementation of the teacher education development programme which was launched in 2001 by the Ministry of Education. The study has focussed on evaluating the present state of in-service teacher education, implementation of the recommendations included in the development programme, as well as on exploring the changes that have taken place in continuing teacher education over the follow-up period. The findings of a similar study done on initial (pre-service) education are reported in a separate publication.

The data on continuing professional development was collected from teachers (n=2 047), principals (n=364) and municipal school authorities (n=206). In addition, interview data (n=42) was collected from various actors in continuing teacher education, including e.g. the Ministry of Education, National Board of Education, provinces, and providers of such education. The follow-up data included the material of the 1998 study on in-service education carried out by the National Board of Education.

Teacher participation in continuing professional education over the follow-up period has decreased despite the fact that the number of short training sessions has increased.

In general, principals have had longer development programmes than teachers. As of the beginning of 2003, 11.3 % of teachers and 0.9 % of principals have had no in-service training. Using free time for such training has also decreased. There are many obstacles to participation, including accessibility of training, inappropriateness of the programme content in relation to own needs, as well issues of motivation and attitude, all of which, however, could be removed by appropriate measures taken by authorities and institutions. Furthermore, different municipalities have different resources and possibilities to plan and provide continuing professional education for teachers. Due to the tightened economic situation, local and regional co-operation in this field should be increased without delay to create new opportunities for the continuing professional development of the teaching staff. Many municipalities are in need of external assistance for making long-term development plans at both the municipal and the institutional level.

The most crucial in-service development needs in all forms of institutions are connected to developing subject- and domain-specific expertise. In addition to this, needs related to special-needs education, multiculturalism, encountering of diversity, development of community, ICT skills, and counselling are emphasised. Municipal school authorities regarded all content areas of continuing professional development as more important than teachers themselves. Principals' training needs concentrated on human resources management, pedagogical management and institutional development. All these are areas to be focussed on also in the future.

As regards the various forms of institutions, upper secondary school teachers need in-service training in ICT-enhanced pedagogy, comprehensive school teachers in pupil support and in administrative matters, vocational institution teachers in ICT-enhanced pedagogy and in setting up support systems for teachers, and adult education teachers in issues of multiculturalism.

Clear efforts have been made to observe the recommendations of the development programme in the planning of government-funded continuing education for teachers. The recommendations have served as important guidelines, and their further implementation should be promoted. So far their execution in practice has not yet been very extensive. Furthermore, teachers and principals, as well school authorities often have differing views about the degree of implementation. The only areas in which the teachers thought that the implementation had been more successful than what the principals thought was in having a personal professional development plan and training related to that. However, even there, the overall perception of both teachers and principals was that the provision of continuing teacher education was not very systematic.

Of the recommendations, attitudes seem to have developed most over the follow-up period: both teachers and principals considered updating of professional expertise an important goal and saw continuing professional development as a contributing factor

in preventing work stress and burn-out. The principals felt that the linking of in-service development efforts with institutional development had succeeded quite well, as well as the shift of emphasis from individual development to work community development. The teachers did not fully share these opinions. While both teachers and principals were of the opinion that the contents of initial teacher education cover the needs of a beginning, novice teacher quite well, the school authorities did not agree with this.

In general, the continuing professional development programmes were not seen to provide adequate support for either the teachers' or the principals' work. All forms of institutions had principals with no management training, altogether 14 % in the sample. Also, the teachers were not yet in an equal position in terms of the kind of in-service training available. Collaborative efforts between local training organisations and providers of continuing professional development are rare, and should be improved and extended to regional and even national co-operation. While the principals thought that there had been some attention to new national policies and reforms in the contents of in-service education, the teachers did not share this view.

Continuing teacher education has a significant role in updating the professional expertise of teachers and principals, as well as in enhancing both personal well-being and the well-being of the work community as a whole. The needs for this education vary across the career, but they do not disappear at any point. Therefore, the governmental development plans in this field should be based on a holistic needs survey and evaluation of the effectiveness of professional development programmes. Such measures would serve to define the future points of emphasis in continuing teacher education.

Teachership and the teaching profession should be seen to develop along the continuum of life-long learning where continuous, self-directed learning, personal development, and development of own work and work community are a natural part of one's career from the very beginning. The professional development programmes enabling this process should, then, be based on holistic, broad and extensive personal and institution-specific development and in-service training plans, whose implementation is promoted much more efficiently than has been done in the past.

Keywords: teacher education, continuing professional development, teachers, principals, school authorities, training need

Sammandrag

Piesanen, E., Kiviniemi, U. & Valkonen, S. 2006. Uppföljning och utvärdering av utvecklingsprogrammet för lärarutbildningen 2005. Lärarfortbildningen 2005 och uppföljningen 1998–2005. Jyväskylä universitet. Pedagogiska forskningsinstitutet. Forskningsrapport 29.

ISSN 1456-5153

ISBN 951-39-2428-9 (nid.)

ISBN 978-951-39-3116-2 (pdf)

Den föreliggande publikationen grundar sig på resultaten i det avsnitt som berör undervisningspersonalens fortbildning och som ingår i det nationella uppföljnings- och utvärderingsprojektet i det utvecklingsprogram för lärarutbildningen, som undervisningsministeriet publicerade 2001. Syftet med projektet var att bedöma fortbildningens nuläge och genomförandet av de rekommendationer som nämns i utvecklingsprogrammet och att studera de förändringar som skett i lärarfortbildningen under uppföljningsperioden. En rapport om den del som berör grundutbildningen ges i en separat publikation.

Materialet som berör undervisningspersonalens fortbildning samlades in från lärare (n = 2047), rektorer (n = 364) och ledningen för undervisningsväsendet i kommunerna (n = 206). Dessutom samlade man intervjumaterial (n = 42) från olika aktörer inom lärarfortbildningen, bl.a. från undervisningsministeriet, Utbildningsstyrelsen, länen, kommunerna och dem som erbjöd utbildning. Som uppföljningsmaterial användes materialet från Utbildningsstyrelsens fortbildningsstudie 1998.

Under uppföljningsperioden minskade deltagandet i lärarfortbildning, även om antalet korta utbildningsperioder dock ökade. Rektorererna hade jämfört med lärarna fått utbildning under längre tider. Efter början av 2003 hade 11,3 % av lärarna och 0,9

% av rektorerna inte alls fått fortbildning. Även användningen av fritid till fortbildning minskade. Många hinder finns för deltagande i fortbildning, såsom utbildningens tillgänglighet, ett utbildningsutbud som inte motsvarar egna behov, samt motivations- och attitydfrågor: alla dessa kan påverkas med åtgärder från kommunernas och läroanstalternas sida. Kommunerna har även olika resurser och möjligheter att planera och arrangera lärarfortbildning. I och med en stramare ekonomisk situation borde man snabbt öka utvecklandet av samarbetet inom området och den ekonomiska regionen, vilket även kunde medverka till att skapa nya möjligheter för undervisningspersonalens fortbildning. Flera kommuner behövde utomstående hjälp för att dra sitt strå till de långsiktiga kommun- och skolvisa fortbildningsplanerna.

Inom alla läroanstaltsformer anknöt lärarnas primära fortbildningsbehov till utvecklandet av ämnes- och sektorkompetensen, men härutöver framträdde även utbildningsbehov med anknytning till specialundervisning, kulturell mångfald, bemötande av olikheter, utvecklande av gruppstillhörighet, kompetens i data- och kommunikationsteknik samt handledning. Ledningen för kommunernas undervisningsväsende tyckte att alla temaområden inom lärarfortbildningen var viktigare än vad lärarna själva ansåg. I rektorernas utbildningsbehov framträdde personalstyrning och pedagogiskt ledarskap samt utvecklandet av läroanstalten. Fortbildningen bör dra försorg om alla dessa även i fortsättningen.

I betraktande av läroanstaltsformerna framhövdes i gymnasierna utbildningsbehov som anknöt till data- och kommunikationsteknik, i grundskolorna utbildningsbehov inom elevstöd och administration, på yrkesläroanstalterna likaså data- och kommunikationsteknisk utbildning samt frågor som anknöt till stödjande av lärarens arbete, och inom fria bildningsarbetets läroanstalter var utbildningsbehovet anknutet till kulturell mångfald.

Fortbildningsrekommendationerna som finns omnämnda i utvecklingsprogrammet har man försökt beakta vid planering av det utbildningsutbud som statsförvaltningen finansierar. De har visat sig vara viktiga rättesnören, vars genomförande fortsättningsvis borde främjas. Mången rekommendation har dock ännu inte genomförts särskilt väl i praktiken. Lärarna och rektorerna liksom undervisningsväsendets ledning i kommunerna hade vanligen olika uppfattning om hur rekommendationerna genomförts. De enda påståenden, där lärarna mer än rektorerna ansåg att rekommendationerna genomförts hade anknytning till att det fanns en individuell utvecklingsplan och att utbildningen hörde till den egna fortbildningsplanen, även om båda parterna vid betraktandet av helheten ansåg att planmässigheten inom fortbildningen var en aning svag.

Av rekommendationerna ser det ut som om påståenden som anknyter till attityder genomförts bäst: såväl lärarna som rektorerna ansåg att en aktualisering av den yrkesmässiga kompetensen var viktig och såg fortbildningens betydelse även med tanke på

uthållighet i arbetet. Enligt rektorernas ståndpunkt har man lyckats rätt bra med att tätt knyta samman fortbildningen med läroanstaltens utvecklingsarbete, på samma sätt som man flyttat fortbildningens tyngdpunkt från utvecklandet av individen till utvecklandet av arbetsenheten. Lärarna ansåg inte i samma mån att dessa hade förverkligats. Lärarna och rektorerna ansåg att innehållet i lärarnas grundutbildning täcker väl de behov som en lärare möter vid inledningen av undervisningsarbetet, däremot var undervisningsväsendets ledning här av annan åsikt.

Fortbildningen ansågs inte i tillräcklig mån stöda lärarens eller rektorns arbete. Inom alla läroanstaltsformer fanns det rektorer som saknade utbildning i ledarskap – i hela rektorsmaterialet utgjorde dessa 14 %. Även jämlikheten lärarna emellan i frågan om fortbildningsutbudet ser ännu inte ut att ha uppnåtts tillräckligt bra. Det finns vissa svagheter när det gäller att ordna fortbildning i samarbete med de lokala utbildningsorganisationerna och dess drivande instanser. Således skulle det vara nödvändigt att utveckla samarbetet inom området och den ekonomiska regionen, eller till och med i nationell skala. Enligt rektorerna har man i fortbildningsutbudet i viss mån beaktat de nationella reformerna, lärarna ansåg att dessa knappt beaktats.

Undervisningspersonalens fortbildning har en betydande ställning i uppdateringen av lärarnas och rektorernas yrkeskunskaper likaväl som i ökningen av såväl individens som arbetsenhetens välbefinnande. Fortbildningsbehovet varierar under olika karriärskeden, men finns med hela tiden. Grunden för statsförvaltningens fortbildningsplan borde därför utgöras av en övergripande kartläggning av utbildningsbehoven och en utvärdering av fortbildningens effektivitet. Dessa skulle vara till nytta vid fastställandet av framtida tyngdpunktsområden inom fortbildningen.

Lärarskapet borde ses i form av ett livslångt lärande i ständig utveckling, vilket innebär att efter inträdandet i arbetslivet följer kontinuerligt frivilligt självutvecklande och utvecklande av eget arbete och av hela arbetsenheten. Samtidigt borde utbildandet allt mer grunda sig på heltäckande, övergripande och långvariga individuella och läroanstaltsvisa utbildnings- och fortbildningsplaner, vilkas ibruktagande mer än tidigare borde främjas.

Referensord: lärarutbildning, fortbildning, lärare, rektorer, undervisningsväsendet, utbildningsbehov

Esipuhe

Käsillä oleva julkaisu perustuu opetusministeriön laatiman Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman vuonna 2005 toteutetun valtakunnallisen seuranta- ja arviointihankkeen opettajien täydennyskoulutusta koskevan osuuden tuloksiin. Perusopetusta koskeva osuus on raportoitu erillisenä julkaisuna. Laajan hankkeen toteutuksen myötä on muodostunut monipuolinen kuva niin tämän päivän opettajien peruskoulutuksen kuin täydennyskoulutuksenkin tilasta samoin kuin viime vuosien aikana niissä tapahtuneesta kehityksestä.

Seuranta- ja arviointihankkeen toteuttamisessa on ollut mukana laaja yhteistyöverkosto. Hankkeen alusta lähtien olemme saaneet arvokasta palautetta niin opetusministeriön, Opetushallituksen, läänien kuin koulutuksen järjestäjienkin ja toteuttajien taholta. Esitämme parhaat kiitoksemme opetusneuvos Armi Mikkolalle, samoin kuin kaikille hankkeen suunnitteluun osallistuneille. Kiitokset myös aineistojen hankinnassa mukana olleille, kuten yliopistojen ja ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhdyshenkilöille, sekä kaikille haastateltaville ja kyselyihin vastanneille. Toivomme, että kukin opettajankoulutuksen piirissä työskentelevä voisi saada arvioinnin tuloksista eväitä tulevan toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.

Verkkolomakkeiden suunnittelussa ja toteutuksessa ovat korvaamattomana apuna olleet erikoistutkija Kari Törmäkangas, sovellutussuunnittelija Sakari Valkonen sekä opiskelija Minna Ruoranen, joka myös on ollut mukana aineistojen tallennuksessa sekä haastatteluissa. Tallennukseen ovat osallistuneet myös opiskelijat Liisa Suuronen sekä Elina Johnson. Parhaat kiitokset kaikille!

Lämpimät kiitoksemme sovellutussuunnittelija Sakari Valkoselle, joka on toteuttanut vuonna 2005 kerättyjen kyselyaineistojen analysointikuntoon saattamisen, vuosien 1998 ja 2002 seuranta-aineistojen käyttöönoton sekä aineistojen analysoinnin. Parhaat kiitokset myös kaikille julkaisuprosessiin osallistuneille.

Jyväskylässä 28.2.2006

Ellen Piesanen

Ulla Kiviniemi



1 Johdanto

Suomalainen koulutusjärjestelmä on viime vuosien aikana saanut paljon myönteistä palautetta, ovathan suomalaisten peruskoululaisten hyvät koulusaavutustulokset tulleet tunnetuksi mm. kansainvälisten vertailututkimusten kautta. Tulosten katsotaan heijastelevan hyvin voimakkaasti paitsi koulutusjärjestelmän rakenteeseen liittyneitä uudistuksia, myöskin korkeatasoista opettajankoulutusta. Opettajankoulutuksen kehittämiseen onkin viime vuosikymmenen aikana kiinnitetty erityistä huomiota. Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksella on tähdätty siihen, että kaikkien oppilaitosmuotojen ja -tasojen oppilaille taattaisiin laadullisesti korkea opetuksen taso sekä tasa-arvoiset opiskelumahdollisuudet.

Opettajien peruskoulutukselle on asetettu jatkuvasti uusia tavoitteita. Myös opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen merkitys on viime vuosien aikana korostunut entisestään. Paitsi että opettajankoulutukselle ja opettajien täydennyskoulutukselle asetetaan yhä moninaisempia haasteita, on olemassa myös uhkakuvia. Kuntien taloudelliset mahdollisuudet toteuttaa laajaverkostoista perus- ja lukiokoulutusta ovat kaventuneet viime vuosien aikana rajusti. Tämä heijastuu myös opettajien täydennyskoulutuksen rahoitukseen. Koulukentän rakennemuutokset näkyvät myös ammatillisella ja vapaan sivistystyön puolella, jossa jatkuvasti pyritään etsimään uusia ratkaisumalleja oppilaitosten ylläpitämiseksi ja toiminnan rahoittamiseksi.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2003 – 2008¹ to-

¹ Opetusministeriön hallinnonalan koulutuksen ja yliopistoissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämissuunnitelmasta 14.12.1998 annetun asetuksen (987/1998) mukaan valtioneuvosto hyväksyy joka neljäs vuosi suunnitelman opetusministeriön hallinnonalan koulutuksen ja yliopistoissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämisestä hyväksymisvuotta ja sitä seuraavaa viittä kalenterivuotta varten.

detaan, että suomalaisen koulutusjärjestelmän toimivuuden ja laadun takeena on korkeatasoinen opettajankoulutus. Opettajankoulutuksen opiskelijavalintoja, pedagogisia opintoja, opettajien täydennyskoulutusta ja opettajankoulutuksen asemaa koskevat linjaukset on sisällytetty opettajankoulutuksen vuosia 2001 – 2005 koskevaan kehittämisohjelmaan.

Tämän vuosituhannen alussa, vuonna 2001, opetusministeriö julkisti *opettajankoulutuksen kehittämisohjelman*², minkä tarkoitus oli linjata tulevaa opettajien perus- ja täydennyskoulutusta. Kehittämisohjelma perustuu arviontien ja aiemman OPEPRO-hankkeen tuloksiin ja suosituksiin sekä laajan lausuntokierroksen kautta saatuun palautteeseen. Kehittämisohjelman toteutusta on arvioitu sekä vuosittain tulosneuvottelujen yhteydessä että vuonna 2005 valtakunnallisella arvioinnilla, jonka täydennyskoulutusosuuden tuloksiin käsillä oleva julkaisu pohjautuu. Arvioinnissa huomioidaan myös Euroopan Unionin piirissä tapahtuva opettajankoulutuksen kehittämistyö.

Kehittämisohjelmassa korostetaan opettajankoulutuksen merkitystä yhteisöllisyyteen valmennuksessa, työyhteisön ja yhteistyön merkitystä opetustyön suunnittelussa ja työn jakamisessa sekä opettajan työn yhteiskunnallista ulottuvuutta. Arviointien ja ennakkointityön suosituksissa mainitaan erityisesti neljä keskeistä opettajankoulutuksen aluetta: 1) opettajankoulutuksen valinnat, 2) pedagogisten opintojen keskeiset sisällöt, 3) yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen asema ja 4) yhteistyö sekä opettajien täydennyskoulutus. Nämä painopistealueet on huomioitu myös arvioinneissa. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa esitetään myös arviot opettajakunnan ikärakenteen muutosten sekä kelpoisuustilanteen aiheuttamasta opettaja- sekä opettajankoulutustarpeista vuoteen 2010 saakka.

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman valtakunnallinen seuranta- ja arviointihanke käynnistyi vuoden 2005 alussa. Käsillä olevassa julkaisussa keskitytään tarkastelemaan yksinomaan opettajien, oppilaitosjohdon sekä kunnan opetustoimen täydennyskoulutuksen tilaa vuonna 2005, kehittämisohjelmassa mainittujen täydennyskoulutussuosistusten toteutumista sekä opettajien ja oppilaitosjohdon osalta täydennyskoulutuksessa vuodesta 1998 vuoteen 2005 tapahtuneita muutoksia.

² <http://www.minedu.fi/julkaisut/opeko.pdf>



2 Seuranta- ja arviointihankkeen taustat ja tavoitteet

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta ja arviointi toteutettiin opetusministeriön ja Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksen yhteishankkeena. Arviointi liittyy läheisesti laitoksen aiempaan työhön OPEPRO-hankkeessa, meneillään olevaan Suomen Akatemian rahoittamaan TELL-hankkeeseen (Teachership – Lifelong learning) ja laitoksen osallistumiseen eurooppalaista opettajankoulutuksen kehittämistä koskevaan keskusteluun. Yhteishankkeen toteutussuunnitelma laadittiin opetusministeriön kanssa käytyjen keskustelujen sekä Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seurantatyöryhmän suunnitelman ja työryhmän suunnitelmasta tehtyjen päätösten pohjalta.

Peruskoulutuksen arvioinnin ja seurannan osalta arviointi toteutettiin vuonna 2002 Korkeakoulujen arviointineuvoston toteuttaman yliopistojen ja opettajakorkeakoulujen opettajille ja opettajiksi opiskeleville suunnatun verkkokyselyn pohjalta (Saari 2003) täydentäen sitä mm. työelämäyhteistyöhön sekä oppilaitosyhteisön johtamiseen ja kehittämiseen liittyvillä kysymyksillä. Tästä osuudesta on julkaistu erillinen selvitys (Piesanen, Kiviniemi & Valkonen 2006).

Täydennyskoulutuksen arviointi ja seuranta toteutettiin kunta- ja opetushenkilöstötookselle suunnatulla kyselyllä sekä haastatteluilla. Lisäksi hyödynnettiin eri toimijoiden tuottamia itsearviointiaineistoja sekä suunnittelu- ja päätöksentekoprosesseissa tuotettuja muita kirjallisia aineistoja. Vertailujen mahdollistamiseksi kyselyn laadinnassa hyödynnettiin OPEPRO-hankkeen yhteydessä toteutetussa selvityksessä käytettyjä kysymyksiä ja otantamenettelyjä.

OPEPRO-hankkeen yhtenä osana oli Opetushallituksen tekemä selvitys opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen osallistumisesta vuosina 1996 – 1998 (Jakku-Sihvonen & Rusanen 1999). Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa opettajien ja rehtoreiden saaman täydennyskoulutuksen määrää ja sisältöjä em. ajankohtana. Selvitys toteutettiin erikseen opettajille ja rehtoreille kohdennetulla kyselynä. Tämä kyselyaineisto on ollut myös v. 2005 toteutettujen kyselyjen pohjana, minkä lisäksi kyselyjä on laajennettu siten, että ne paremmin vastaisivat tämän päivän täydennyskoulutuksen piirteitä ja sisältöjä. Seurannan toteuttamiseksi Koulutuksen tutkimuslaitos sai Opetushallitukselta käyttöönsä em. täydennyskoulutusaineiston.

Vuonna 2005 toteutettu arviointi- ja seurantahanke kohdentui sekä yleissivistävän, ammatillisen että aikuiskoulutuksen opetushenkilöstöön. Arvioinnissa huomioitiin myös monikulttuurisuuteen ja maahanmuuttajiin liittyvät näkökulmat. Täydennyskoulutusta koskevaan seuranta- ja arviointitiedon hankintaan sisällytettiin seuraavat *koulutusmuodot*:

- 1) Työnantajan vastuulla oleva virkaehtosopimuksen mukainen täydennyskoulutus,
- 2) Valtion rahoittama koulutuspoliittisten painoalueiden täydennyskoulutus,
- 3) EU-tavoiteohjelmien kautta rahoitettu täydennyskoulutus,
- 4) Omaehtoinen täydennyskoulutus.

Arviointihankkeessa tarkasteltiin pääasiassa valtionhallinnon rahoittamaa opettajien ja oppilaitosjohdon täydennyskoulutusta. Sitä järjestävät paitsi yliopistojen täydennyskoulutusyksiköt, myös opetusministeriö, Opetushallitus, läänit, yliopistojen erillislaitokset, mutta myös monet yksityiset toimijat. Opetusministeriö vahvistaa vuosittain täydennyskoulutuksen painoalueet ja suuntaa määrärahat tarveharkinnan perusteella. Opetushallitus valitsee tarjousten perusteella täydennyskoulutuksen tarjoajat. Valinnan perusteena ovat mm. opetuksen laatu, painoalueisiin keskeisesti liittyvät opetuksen sisällöt sekä koulutuksen tavoitettavuus (ks. luku 3.3.1).

Seuranta- ja arviointihankkeen avausseminaari järjestettiin helmikuussa 2005, ja hankkeen loppuseminaari maaliskuussa 2006.

Opetusharjoittelua koskeva arviointi on toteutettu erikseen Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liiton SOOL ry:n toimesta. Opettajankouluttajien täydennyskoulutus ei myöskään sisälly tähän arviointiin.

Täydennyskoulutussuositukset

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta- ja arviointihankkeen toteutuksessa pyrittiin mahdollisimman hyvin huomioimaan kehittämisohjelmassa mainitut täydennyskoulutuksen suositukset:

- täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuus ja liittyminen oppilaitoksen kehittämistyöhön
- henkilökohtaisten ja oppilaitoskohtaisten täydennyskoulutus-suunnitelmien käyttö
- keskeisiä täydennyskoulutusaiheita: tieto- ja viestintätekniikan pedagogisen käytön kehittäminen, aine- ja ammattialakohtaiset tiedot ja taidot, erityispedagoginen osaaminen, maahanmuuttajaopetus, monikulttuurisuus, työelämäyhteistyö, oppilaitosten kehittäminen ja johtaminen, ammatillisen koulutuksen opettajien työelämäjaksot
- kunnat ja muut oppilaitosten ylläpitäjät kehittävät suunnitelmallisesti täydennyskoulutusta ja suuntaavat siihen riittävät resurssit
- opettajan uran eri vaiheiden huomioonottaminen täydennyskoulutuksessa
- työhöntulo-ohjaus
- täydennyskoulutus työssä jaksamisen tukena
- painopisteen siirtäminen yksittäisistä koulutuspäivistä ja kurseista työyhteisökoulutukseen ja oppilaitosten kehittämistyön tukeen
- maan eri osien ja eri opettajaryhmien tasaveroisuus koulutusmahdollisuuksissa
- koulutuksellisen jatkumon luominen perus- ja täydennyskoulutuksen välille
- täydennyskoulutusyhteistyö kuntien ja muiden oppilaitosten ylläpitäjätahojen, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken
- valtion rahoittaman täydennyskoulutuksen painopiste koulutuspoliittisesti keskeisissä aiheissa ja uudistusten ennakoinnissa
- oppilaitosjohdon koulutuksen valtakunnallinen kehittämistarve
- valtion rahoittaman täydennyskoulutuksen tarjonta suunnitellaan siten, että se tukee perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumon muodostamista ja ottaa huomioon sekä opettajan että oppilaitosyhteisön koulutustarpeet
- vuosittain 22 000 opettajaa valtion rahoittamassa täydennyskoulutuksessa

Edellä kuvatut suositukset ja niiden toteutumista kuvaavat kysymykset sisältyivät sekä opettajille, rehtoreille että kunnan opetustoimen johdolle suunnattuihin kyselyihin. Lisäksi ne olivat keskeisinä haastatteluteemoina.



3 Opetushenkilöstön täydennyskoulutushankkeen toteutus

Käsillä oleva julkaisu pohjautuu opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta- ja arviointihankkeen siihen osaan, jonka tarkoituksena on ollut selvittää

- opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen tilaa ja
- siinä tapahtuneita muutoksia sekä
- tarkastella opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa esitettyjen täydennyskoulutussuositusten toteutumista tämän päivän opettajankoulutuksessa.

Tässä julkaisussa kuvataan aineistosta esiin nousseet keskeisimmät opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskevat tulokset. Laajaa tutkimusaineistoa tullaan myöhemmin analysoimaan edelleen.

3.1 Tutkimusmenetelmä

Opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskeva tutkimusaineisto koostuu useasta eri aineistosta. Aineistojen keruu suoritettiin kyselyillä sekä haastatteluilla. Uusista aineistoista keskeisimpiä ovat kyselylomakkeilla opettajilta, rehtoreilta sekä kuntien opetustoimen johdolta kootut aineistot. Näitä osin täydentämään ja osin lisäaineiston saamiseksi on kerätty laaja haastatteluaineisto (N = 42). Haastateltavat valittiin opettajien täydennyskoulutuksen piirissä eri tavoin toimivien henkilöiden keskuudesta.

Kysely- ja haastatteluaineistojen lisäksi kerättiin opettajien täydennyskoulutukseen liittyviä tilasto- ja asiakirja-aineistoja lähinnä opetusministeriöltä, Opetushallitukselta sekä lääneiltä.

Aiemmista kerätyistä täydennyskoulutusaineistoista hyödynnettiin soveltuvin osin Opetushallituksen täydennyskoulutus selvitystä, mikä mahdollisti vertailun 1990-luvun lopun (1996 –1998) ja vuosien 2003 – 2004 välillä.

3.2 Tutkimushankkeen kohdejoukko ja otokset

Tutkimushankkeen opettajien täydennyskoulutusta koskeva osuus kohdentuu yleisivistävän, ammatillisen ja aikuiskoulutuksen opetushenkilöstön lisäksi oppilaitosjohdon sekä kuntien opetustoimen johdon täydennyskoulutukseen sekä opetustoimen johdon opettajien ja oppilaitosjohdon täydennyskoulutusta koskeviin näkemyksiin. Varsinaisen opetushenkilöstön lisäksi kohdejoukkoon kuuluvat myös muut toimijat: opetusministeriö, Opetushallitus, läänit, kunnat, koulutuksen tarjoajat sekä opetustoiminta lähellä olevat tahot kuten mm. OAJ ja Kuntaliitto.

Opettajia ja oppilaitosjohtoa koskeva aineistonkeruu toteutettiin kyselylomakkeilla valtakunnalliseen otantaan pohjautuen (taulukko 1) avulla. Suomenkielisten opettajien otos poimittiin Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n rekisteristä, ruotsinkielisten opettajien otos Finlands Svenska Lärarförbund FSL:n rekisteristä, suomenkielisten rehtoreiden otos Suomen Rehtorit ry:n ja OAJ:n rekistereistä sekä ruotsinkieliset rehtorit FSL:n ja SURE:n rekistereistä. Otantamenetelmänä käytettiin ositettua ja tasaväliotantaa lukuun ottamatta ruotsinkielisiä rehtoreita, jotka kaikki tulivat mukaan otantaan. Otantamenetelmät toteutettiin kuten aiemmassa Opetushallituksen tekemässä selvityksessä (ks. emt. s. 20 ja 122).

Taulukko 1. Perusjoukot ja otosten koot

	Perusjoukko	Otos	%
Suomenkieliset opettajat	47841 ³	3831 (OAJ)	8,0 % (7,7) ¹⁾
Ruotsinkieliset opettajat	3745 ⁴	888 (FSL)	23,7 % (25,3)
Suomenkieliset rehtorit	1034 ⁵	739 (SURE + OAJ)	71,5 % (51,0)
Ruotsinkieliset rehtorit	164 ⁶	164 (FSL + SURE)	100,0 % (100)
Yhteensä		5622	

*) Suluissa otosten prosentuaaliset osuudet perusjoukosta Opetushallituksen tutkimuksessa (1999)

Aineistojen analysointia varten suomenkieliset ja ruotsinkieliset opettajat ja vastaavasti suomenkieliset ja ruotsinkieliset rehtorit yhdistettiin kahdeksi aineistoksi ($N_{\text{opettajat}} = 2047$ ja $N_{\text{rehtorit}} = 364$).

³ OAJ:n rekisterissä oli yhteensä 58102 henkilöä, joista poistettiin henkilöt, joiden osoitteet olivat puutteelliset (30). Tämän jälkeen poimittiin virkanimikkeen perusteella opetushenkilöstöön kuuluvat (aineenopettajat 1590, apulaisrehtori 40, erityisluokanopettaja 1387, erityisopettaja 1430, lehtori 13310, lehtori aineenopetus 256, lehtori luokanopetus 119, lehtori yp 378, lehtori ap 285, luokanopettaja 12499, nuorempi lehtori 845, opettaja 2849, opinto-ohjaaja 409, päätoim. tuntiopettaja 9746, vanhempi lehtori 2308, yleisaineen opettaja 22, yliopettaja 398), yhteensä 47871. Otannan suorittamisen jälkeen (ks. Jakku-Sihvonen & Rusanen 1999 s. 122) otokseksi saatiin $N_{\text{suomenk.opettajat}} = 3831$.

⁴ FSL:n rekisterissä oli yhteensä 4126 henkilöä, joista poistettiin aluksi henkilöt, joilla ei ollut virkanimikettä (130) tai osoitetta (7) sekä yksi ulkomailla asuva. Tämän jälkeen rekisteristä poimittiin virkanimikkeen perusteella opetushenkilöstöön kuuluvat (lektor 1205, lärare 1469, specialklasslärare 87, speciallärare 206, studiehandedare 38, timslärare. i huvudsämne 649 ja ämneslärare 91), yhteensä 3745. Otannan jälkeen (ks. Jakku-Sihvonen & Rusanen 1999 s. 122) otokseksi saatiin $N_{\text{ruotsink.opettajat}} = 888$.

⁵ Suomenkieliset rehtorit poimittiin virkanimikkeen perusteella sekä OAJ:n että SURE:n rekistereistä, yhteensä 1034 henkilöä. Otannan jälkeen (ks. Jakku-Sihvonen & Rusanen 1999 s. 20) otokseksi saatiin $N_{\text{suomenk.rehtorit}} = 739$.

⁶ Ruotsinkieliset rehtorit poimittiin virkanimikkeen perusteella sekä FSL:n että SURE:n rekistereistä, jotka kaikki otettiin mukaan tutkimukseen (ks. Jakku-Sihvonen & Rusanen 1999 s. 20), yhteensä $N_{\text{ruotsink.rehtorit}} = 164$.

3.3 Tutkimusaineistojen keruu ja käsittely

3.3.1 Vuoden 2005 aineistot

A. Kyselyaineistot

Opettajille ja rehtoreille suunnatut kyselylomakkeet (liitteet 1 ja 2) suunniteltiin Opetushallituksen vuoden 1998 tutkimuksessa käytettyjen kyselylomakkeiden pohjalta. Aiempien lomakkeiden kysymykset tarkistettiin ja muokattiin vastamaan tämän päivän käsitteistöä ja tilannetta. Lomakkeisiin lisättiin myös uusia osioita, mm. täydennyskoulutuksen sisältöalueita sekä opettajankoulutuksen kehittämisohjelman suosituksia koskevat osiot. Kuntien opetustoimen johdolle suunnattu lomake (liite 3) sisälsi osin opettajien, rehtoreiden sekä opetustoimen johdon täydennyskoulutukseen liittyviä kysymyksiä, mutta myös erityisesti opetustoimelle suunnattuja hallinnollisia sekä määrällisiä kysymyksiä.

Opettaja- ja rehtorilomakkeissa oli mukana myös vastavalmistuneiden opettajien induktiovaiheen perehdyttämiseen ja tukemiseen liittyvät kysymykset, jotka analysoidaan ja raportoidaan erikseen.

Kyselylomakkeet laadittiin sekä suomeksi että ruotsiksi. Ruotsinkieliset lomakkeet ovat tarvittaessa saatavissa tekijöiltä. Koska ruotsinkieliset lomakkeet valmistuivat vasta kyselylomakkeiden ensimmäisen muistutusvaiheen aikana, ne lähetettiin kaikille niille Finlands Svenska Lärarförbund FSL rf:n rekisterin pohjalta tehtyyn otantaan mukaan tulleille opettajille, jotka eivät vielä tuohon ajankohtaan mennessä olleet vastanneet suomenkieliseen lomakkeeseen. Lisäksi jonkin verran ruotsinkielisiä lomakkeita lähetettiin myös muista rekistereistä poimituille vielä vastaamattomille henkilöille, joiden yhteystiedoista päätellen oli syytä olettaa heidän olevan ruotsinkielisiä.

Vastaajilla oli mahdollisuus vastata postitse tai verkossa Jyväskylän yliopiston atk-keskuksen palvelimella olleiden sähköisten lomakkeiden avulla. Vastaaminen postitse osoittautui suosituimmaksi vaihtoehdoksi kuin vastaaminen verkkolomakkeella. Rehtorilomakkeen verkkovastausmahdollisuudesta jouduttiin luopumaan palvelimella ko. tiedoston kohdalla ilmenneiden ongelmien vuoksi. Varsinaisen postituksen lisäksi opettaja- ja rehtoreita kehoitettiin vastaamaan vielä kahdesti. Kuntalomakkeen ensimmäinen muistutus lähetettiin sähköpostitse, toinen muistutus postitse. Myös postitse saapuneet lomakkeet tallennettiin verkkolomakkeille.

Aineistojen analysointi toteutettiin SPSS-ohjelman avulla. Raportoinnin pääperiaatteena on ollut se, että kunkin asiakokonaisuuden kohdalla esitetään lähinnä ne tulokset, joissa on havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien (mm. opettajat/rehtorit, miehet/naiset, vuosi 1998/vuosi 2005) keskiarvojen (\bar{x}) välillä; taulukoissa on

mainittu myös hajonnat (s). Kaikki jakaumatiedot ovat kuitenkin nähtävissä joko tekstin yhteydessä tai liitetaulukkoissa. Näistä voidaan nähdä kunkin ryhmän osiokohtaiset painotukset, vaikka tulokset eivät eroaisi ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevästi, eikä eroja voi näin ollen yleistää perusjoukkoon. Tilastollinen merkitsevyys on kuvattu tähdillä⁷. Asiakokonaisuuksien lopussa oleviin kehyksiin on koottu ao. luvun keskeisimpiä tuloksia / johtopäätöksiä.

Vastausprosentit

- *Kuntakysely* kuntien opetustoimen johdolle toteutettiin kokonaistutkimuksena, joten kyselylomake lähetettiin kaikkiin kuntiin Ahvenanmaan kuntia lukuun ottamatta (N = 416, n = 206; vastausprosentti 49,5 %).
- *Opettajakyselyyn* (N = 4719) vastanneita oli 2047; vastausprosentti 43,4 %. Otannassa oli mukana myös yliopisto-opettajia sekä muualla kuin opetustehtävissä työskenteleviä samoin kuin jo eläkkeelle jääneitä opettajia, joita ei voitu ennakolta poistaa otannasta. Nämä henkilöt eivät pääsääntöisesti vastanneet kyselyyn, mikä myös vaikutti osaltaan vastausprosenttiin. Ottaen huomioon kyselyn ajankohdan, loppukevään, jolloin opettajilla työtehtäviensä vuoksi ei ole kovin hyviä mahdollisuuksia vastata kyselyihin, vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä. Vastanneiden kieliryhmät, ks. taulukko 2.
- *Rehtorikyselyyn* (N = 905) vastanneita oli 364; vastausprosentti 40,2 %. Myös rehtoriaineiston vastausprosenttiin vaikutti – kuten opettajien kohdallakin – osin otoksessa olleet kohderyhmään kuulumattomat henkilöt samoin kuin oppilaitosjohdon kiireet lukuvuoden lopussa. Vastanneiden kieliryhmät kuvataan taulukossa 2.

Taulukko 2. Opettaja- ja rehtorikyselyihin vastanneiden kieliryhmät

KIELIRYHMÄ	Otos	Vastanneita N	Vastanneita otoksesta %	Vastanneita koko aineistosta %
Suomenkieliset opettajat	3831	1716	44,8	71,2
Ruotsinkieliset opettajat	888	331	37,3	13,7
Suomenkieliset rehtorit	739	298	40,3	12,4
Ruotsinkieliset rehtorit	164	66	40,2	2,7
Yhteensä	5622	2411	42,9	100,0

⁷ *** Tulos tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0.001$),
 ** Tulos tilastollisesti merkitsevä ($0.01 < p \leq 0.01$),
 * Tulos tilastollisesti melkein merkitsevä ($0.01 < p \leq 0.05$)
 n.s. Ryhmien väliset erot eivät tilastollisesti merkitseviä

Vuoden 1998 aineistoon verrattuna vuoden 2005 vastanneissa oli suomenkielisiä opettajia samoin kuin suomenkielisiä ja ruotsinkielisiä rehtoreita vähemmän kuin vuonna 1998, mutta ruotsinkielisiä opettajia enemmän kuin vuonna 1998. Vuoden 1998 kyselyyn vastanneiden kieliryhmäjako liitetaulukossa 4f.

Kyselyyn vastanneiden taustat

Oppilaitosmuodot

Oppilaitosmuodoittain aineistoa tarkasteltaessa voidaan todeta, että pääosa sekä opettajista (72 %) että rehtoreista (84 %) työskenteli yleissivistävissä oppilaitoksissa. Näiden lisäksi viidennes opettajista, mutta vain 3 % rehtoreista työskenteli ammatillisissa oppilaitoksissa. Vapaan sivistystyön oppilaitoksista oli vajaa 9 % opettajista kun taas vajaa 14 % rehtoreista (liitetaulukko 4a). Näin ollen siis niin yleissivistävän puolen opettajat kuin rehtoritkin olivat aineistossa hyvin edustettuina, samoin ammattillisen puolen opettajat sekä vapaan sivistyspuolen rehtorit. Otantaan valikoitujen opettajien ja rehtoreiden oppilaitosmuoto ei ollut etukäteen tiedossa, joten tältä osin katoa ei voitu selvittää.

Kuntatyyppit

Opettajista 62 % työskenteli kaupungeissa, rehtoreista 57 %. Taajamakunnista opettajia oli 18 %, rehtoreita 19 % sekä maaseutukunnista opettajia 23 % ja rehtoreita 24 %. Vuonna 2005 vuoden 1998 aineistoon verrattuna kaupunkikunnista tuli opettajavastauksia vähemmän, kun taas rehtoreiden vastauksia hieman aiempaa enemmän. Suurin ero aiempaan aineistoon nähden on taajaan asuttujen kuntien vastausten määrässä: Opettajavastauksia näistä kunnista tuli lähes 3 % enemmän kuin vuonna 1998. Maaseutumaisista kunnista tuli jonkin verran vähemmän niin opettaja kuin rehtorivastauksiakin. (Liitetaulukko 4b.)

Kunnan väestömäärä

Vastaaajien kunnan väestömäärän tarkastelu osoittaa, että noin kaksi kolmasosa vastanneista oli kunnista, joiden väestömäärä oli alle 100000. Likimain puolet sekä opettajista (54,4 %) että rehtoreista (49,1 %) edusti pienehköjä, alle 30 000 asukkaan kuntia. Opettajista yli neljännes (26 %) ja rehtoreistakin lähes neljännes (23 %) oli kunnista, joiden väestömäärä oli yli 100000. (Liitetaulukko 4c.)

Läänit

Pääosa kyselyyn vastanneista opettajista (77 %) ja rehtoreista (76 %) oli joko Etelä- tai Länsi-Suomen lääneistä. Itä-Suomen ja Oulun lääneistä vastauksia tuli likimain yhtä paljon (kummastakin läänistä sekä opettajia että rehtoreita n. 9 %) ja Lapin läänistä oli opettajia 4 % ja rehtoreita 5 %. Niin opettaja- kuin rehtorivastauksiakin tuli eniten Länsi-Suomen läänistä (liitetaulukko 4d).

B. Haastatteluaineistot

Opettajien täydennyskoulutusta koskeva laadullinen aineisto kerättiin *haastattelemalla* eri toimijoilta niin täydennyskoulutuksen suunnittelun kuin toteutuksenkin alueilta. Haastateltavat olivat opetusministeriön (8) edustajia sekä Opetushallituksen opettajien täydennyskoulutuksen suunnittelutyöryhmän jäseniä (4), läänien sivistystoimentarkastajia (5), erityyppisten kuntien opetustoimen johtoa (8) sekä rehtoreita, yliopistojen täydennyskoulutusyksikköjen (5) sekä ammatillisten opettajakorkeakoulujen täydennyskoulutusyksikköiden edustajia (4) ja muita täydennyskoulutuksen tarjoajia (5). Haastateltavien joukossa oli lisäksi Opettajien ammattijärjestön OAJ:n (1), Kuntaliiton (1) sekä Rehtori-instituutin edustajat (1). Yhteensä haastatteluja oli 42. Kuntien haastattelut suoritettiin ryhmähaastatteluina, joissa oli sivistystoimenjohtajan lisäksi koulujen rehtoreita. Muut haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina.

Haastateltaviin otettiin ensimmäisen kerran yhteys sähköpostitse. Haastattelupyynnön yhteydessä kerrottiin lyhyesti tutkimushankkeen keskeisimmistä vaiheista sekä pyydettiin ehdottamaan mahdollisia haastatteluajoja (liite 17). Lähes kaikki haastatteluajat sovittiin sähköpostitse, mikä osoittautui joustavaksi ja tehokkaaksi tavaksi. Joitakin haastatteluajoja soviteltiin puhelimitse.

Haastattelut rakentuivat ennakkoon suunnitellun teemalistan pohjalle. Teemalista (liite 18) lähetettiin haastateltaville etukäteen. Tarkoituksena oli, että kukin haastateltava nostaa esille oman toimintansa näkökulmasta keskeiset opettajien täydennyskoulutukseen liittyvät teemat.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja purettiin tekstiksi. Haastatteluaineiston laajuuden ja kiireisen raportointiaikataulun vuoksi haastatteluaineistoja ei voitu analysoida kvalitatiivisten aineistojen analysointiin tarkoitettun ohjelman avulla, vaan ne luettiin ja niistä esiin nousseet eri toimijoiden kannalta keskeiset teemat koottiin raportointia varten. Raportoinnin yhteydessä haastatteluissa esille kohonneita keskeisimpiä tuloksia ei ole eritelty, vaan ne on otettu mukaan tulososaan niissä kohdin, joihin ne keskeisesti liittyvät.

C. *Asiakirja- ja tilastoaineistot*

Käsillä olevassa Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman seuranta- ja arviointihankkeessa on soveltuvin osin hyödynnetty seuraavia opetustoimen henkilöstökoulutusta ohjaavia asiakirjoja:

- Valtion talousarvioesitys vuosille 2003 sekä 2004
- Valtionavustuslaki (688/2001)
- Perusopetusta, lukiota, taiteen perusopetusta, vapaata sivistystyötä, ammatillista koulutusta ja aikuiskoulutusta koskevat lait ja asetukset
- Hallitusohjelma
- Koulutus ja tutkimus vuosina 2003–2008 (kehittämissuunnitelma)
- Koulutuksen ja tutkimuksen tietoyhteiskuntaohjelma vuosille 2004–2006⁸
- Opetustoimen henkilöstökoulutusta koskeva vuosittainen suunnitelma
- Opetushallituksen tiedotustilaisuuden 28.9.2005 materiaali

Keskeisimmät tutkimuksen tausta-aineistona käytetyt opetusministeriöltä saadut tilastoaineistot käsittivät opettajien täydennyskoulutukseen vuosille 2003, 2004 ja 2005 myönnettyjä määrärahoja (liite 19). Opetushallitukselta saadut tilastot koulutusten ja peruuntuneiden koulutusten lukumääristä ja peruuntuneista koulutuspaikkamääristä vuonna 2004 (liite 20), valtakunnallisten hankkeiden osuus eri painoalueilla (liite 21) sekä alueellisten ja seudullisten koulutusten osuus eri painoalueilla vuonna 2005 (liite 22) ovat myös olleet käytettävissä. Lääneiltä saadut tilastot käsittivät mm. järjestettyjen täydennyskoulutustilaisuuksien määriä sekä niihin osallistuneita. Seuraavassa kuvataan lyhyesti se suunnittelu- ja toimeenpanoprosessi, jonka pohjalta valtiohallinnon opetustoimen henkilöstökoulutukseen ohjaamat määrärahat kanavoituvat kohteisiinsa.

Valtiohallinnon opettajien täydennyskoulutukseen kohdentamat määrärahat

Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen lähtökohtana pidetään sitä, että oppilaitoksen ylläpitäjät, useimmiten kunnat, huolehtivat opetushenkilöstönsä täydennyskoulutuksesta ja pääosin sen kustannuksista. Virkaehtosopimuksessa määritellyt opetushenkilöstölle pakolliset nk. VESO-päivät ovat tyypillisesti kunnan itse järjestä-

⁸ Tämän ohjelman puitteissa opetusministeriö käynnisti kaudella 2000 - 2003 opetushenkilöstön tieto- ja viestintäteknisten valmiuksien parantamiseksi OPE.FI-hankkeen, joka sisälsi kolmitasoisin, noin 15 opintoviikon laajuisen koulutusohjelman. Opetushallitus tuki kuntia ja muita koulutuksen järjestäjiä tarjoamalla mahdollisuuden lähettää opettajia maksuttomaan paikallisoajaajakoulutukseen, avustusta paikallisiin kehittämissuunnitelmiin sekä verkkopohjaista oppimateriaalia tehtävän tueksi. Opetushenkilöstöstä osallistui kauden aikana 25.000 I-tason, 23.000 II-tason ja 10.000 III-tason OPE.FI-koulutukseen.

mää koulutusta, tosin kunnat tekevät myös alueellista yhteistyötä yhteisten koulutus-tilaisuuksien järjestämiseksi.

Paitsi että kunta itse järjestää ja rahoittaa koulutusta, täydennyskoulutukseen on mahdollista saada myös valtion rahoitusta. Valtion opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen suuntaamat määrärahat on tarkoitettu lähinnä varmistamaan opetushenkilöstön osaaminen niillä koulutuspolitiikan kannalta tärkeillä painoalueilla, joita valtionhallinnon näkökulmasta pidetään tärkeinä. Näillä määrärahoilla on pyritty järjestämään erityisesti pidempikestoisempaa täydennyskoulutusta.

Opetushallitus järjestää lähinnä maksupalvelutoimintana omaa täydennyskoulutusta, joka on pääsääntöisesti lyhytkestoisempaa, pienimuotoisempaa täydennyskoulutusta. Tämänkin koulutuksen maksaa pääsääntöisesti oppilaitoksen ylläpitäjä. Myös läänit järjestävät omalla alueellaan opetusministeriön varoin ja ministeriön asettaman osallistujamäärätavoitteen mukaisesti lähinnä lyhytkestoista opetushenkilöstön täydennyskoulutusta.

Valtionhallinnon opetustoimen henkilöstökoulutuksen suunnittelu- ja toimeenpanon strategiset linjaukset tapahtuvat opetusministeriössä, kun taas Opetushallitus kehittämisvirastona hoitaa täydennyskoulutuksen käytännön suunnittelun ja toimeenpanon. Virastot tekevät kuitenkin hyvin läheistä, saumatonta yhteistyötä, mm. vuosittaisten painoalueiden määrittämisen suhteen. Tässä yhteistyössä ovat mukana myös koulutuksen tarjoajat.

Valtionhallinnon määrärahojen käytön suunnittelu- ja toimeenpanoprosessi

Opetustoimen henkilöstökoulutusta koskeva suunnitelma ohjaa keskeisesti valtion rahoittamaa opettajien täydennyskoulutusta ja on pohjana opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen suunnittelulle ja toteutukselle Opetushallituksessa.

Opetusministeriössä ja Opetushallituksessa opettajien täydennyskoulutuksen suunnittelu- ja toteutusprosessi on toteutunut vuosittain likimain samoin aina viime vuosikymmenen loppupuolelta lähtien. Vuosittaisen suunnitelman teko käynnistyy toteuttamista edeltävän vuoden alussa, jolloin opetusministeriön henkilöstökoulutuksen kehittämistä pohtiva työryhmä kokoontuu ja laatii luonnoksen opetushenkilöstön täydennyskoulutussuunnitelmaksi. Kevään kuluessa luonnosta arvioidaan eri toimijoiden näkökulmasta. Esimerkiksi kuluneen vuoden 2005 keväällä järjestettiin teemapäivä, jossa oli mukana opettajankouluttajia, rehtoreita sekä opettajia. Heistä kukin otti omasta näkökulmastaan kantaa mm. nk. painoalueiden sisältöihin. Prosessin aikana kuullaan myös työmarkkinaosapuolia, mm. Kuntaliittoa. Myöhemmin keväällä suunnitteluryhmä teki ehdotuksen seuraavan vuoden talousarvioon sekä laatii painoalueita koskevat perustelut.

Opetusministeriön työ päättyy kun täydennyskoulutussuunnitelmaa koskevat

määrärahat ovat valtion tulo- ja menoarvioehdotuksessa ja varsinainen käytännön suunnittelu- ja toimeenpanotyö siirtyy valmisteltavaksi Opetushallituksen opettajan- koulutusyksikköön. Opetushallitus pitää syksyisin henkilöstökoulutussuunnitelmaan liittyvän tiedotustilaisuuden, johon kutsutaan hyvin laajalti opettajien täydennyskou- lutuksen eri toimijoita.

Suunnitteluprosessin alussa Opetushallitus käynnistää asiantuntijavirkamiestensä kes- ken täydennyskoulutuksen toimeenpanon suunnittelun. Eduskunnan hyväksyttyä määrä- rahat seuraavan vuoden talousarvioon, itse toimeenpano Opetushallituksessa alkaa.

Opetusministeriössä tehty suunnitelma ei vielä ole kovin yksityiskohtainen, vaan Opetushallituksen tehtävänä on laatia tarkemmat suunnitelmat ja panna ne toimeen. Näin ollen Opetushallitus laatii varsinaisen täydennyskoulutuksen toimeenpanosuun- nitelman ja sen pohjalta julistaa valtion rahoittaman koulutuksen määrärahat haetta- viksi seuraavalle vuodelle. Hakemusten käsittelyn yhteydessä pyritään huolehtimaan siitä, että ne kohdentuvat kiinteästi suunnitelmassa mainittuihin painoalueisiin ja niiden perusteluihin. Hakemusten hyväksynnässä pyritään ottamaan huomioon myös alueellinen ja seutukunnallinen yhteistyö sekä maantieteellinen kattavuus samoin kuin koulutuksen laatu.

Osa suunnitelluista täydennyskoulutustilaisuuksista peruuntuu (ks. liite 20). Pe- ruuntumiselle voi olla useita eri syitä, mm. virheellinen arvioi koulutustarpeesta tai osallistuvien määrä jää liian vähäiseksi jostain muusta syystä. Näissä tapauksissa Ope- tushallitus suuntaa käyttämättömät varat jollekin toiselle alueelle tai järjestää näistä varoista uuden halun.

Painoalueiden muotoutuminen

Erityisesti viime vuosien opetustoimen henkilöstökoulutusta koskevissa suunnitelmissa on kuvattu hyvin tarkasti opetushenkilöstön henkilöstökoulutuksen painoalueet ja niiden sisällöt. Monet painoalueista liittyvät valtakunnallisiin suurempiin hankkeisiin, kuten erilaisiin politiikkaohjelmiin, esimerkiksi tietoyhteiskunta-, yrittäjyys- sekä kan- salaisvaikuttamisen politiikkaohjelmiin samoin kuin joihinkin kansallisiin erityisoh- jelmiin. Suunnittelutyön yhteydessä järjestetään myös keskusteluja Opetushallituksen ja lääninhallitusten kanssa, joiden pohjalta suunnitelman painoalueet täsmentyvät ja tavoitteet selkiytyvät. Myös opetusalan eri toimijoita kuullaan.

Painoalueet ovat viime vuosina pysyneet melko lailla samankaltaisina, mutta kuna- kin vuonna niitä täsmennetään ja niihin sisällytetään uusia keskeisiä aihealueita, muun muassa nostamalla jokin uusi tärkeä alue painoalueen otsikkoon⁹. Periaatteena on, että

⁹ Esimerkiksi vuoden 2006 suunnitelmassa aiemminkin painoalueena olleeseen *verkkopedagogiik- kaan* on lisätty myös otsikkotasolla mukaan *mediakasvatus*. Ks. vuosien 2003, 2004 ja 2005 paino- alueet liitteestä 19.

painoalueiden tulee olla suhteellisen avoimia, jotta ne voivat pitää sisällään erilaista ja -tasoista koulutusta. Otsikkotasoon nostettuna jokin yksittäinen koulutussisältö voi saada muita voimakkaamman painoarvon.

Haastatteluissa tuli esiin, että painoalueiden muodostamisessa tulisi löytää sellaisia menettelytapoja, -muotoja ja -käytänteitä, jotka palvelisivat kokonaisvaltaista suunnittelua. Nykyisin tulee esille paljon sisällöltään erilaisia ja eritasoisia painoalueita, jotka kaikki voidaan kokea tärkeiksi. Ongelmana on se, ettei kaikkia ehdotuksia voida asettaa omiksi painoalueikseen. Täydennyskoulutukselle asettavat suuret odotukset ja vaatimukset ovat vaikeasti hallittavissa toimeenpanotasolla, koska suunnittelun tavat ja käytänteet vaihtelevat.

Painoalueiden suunnittelun ongelmana on myös valtakunnallisen koulutustarvekartoituksen puute: Mitä kentällä toimiva opettaja tai rehtori todella täydennyskoulutukselta odottaa ja mitä tarvitsee? Millaisia aihealueita täydennyskoulutuksen tulisi sisältää? Millaisella aikataululla koulutukseen tulisi voida päästä? On todettu, että käytännössä opettajien akuutteja koulutustarpeita ei 'ehditä' valtiohallinnon kautta kanavoidulla täydennyskoulutustarjonnalla toteuttamaan, ja kun viimein koulutusta on tarjolla, se ei enää ehkä vastaa aitoja koulutustarpeita.

Määrärahojen jakoperusteet

Määrärahojen määräytymisessä eri painoalueille arvioidaan, kuinka laajaa koulutusta ja kuinka monelle sitä on tarkoitus antaa. Peruslaskentakaavan avulla saadaan arvio tarvittavista koulutusmäärärahoista. Määrärahojen suuruuksiin vaikuttaa myös merkittävyys, eli onko jonkin painoalueen koulutus tarkoitettu esimerkiksi vain yhdelle kouluasteelle vai koko koulujärjestelmälle. Näin ollen mitä enemmän opettajia kuuluu ko. koulutuksen piiriin, sitä runsaammin määrärahoja pyritään painoalueelle myöntämään.

Valtionhallinnon vuosille 2003, 2004 ja 2005 opetustoimen henkilöstökoulutukseen myöntämät määrärahat esitetään liitteessä 19.

3.3.2 Vuoden 1998 aineisto

Seurannan toteuttamiseksi Koulutuksen tutkimuslaitos sai käyttöönsä Opetushallituksen vuonna 1999 raportoidun täydennyskoulutusaineiston vuosilta 1996 – 1998. Vertailtava aineisto (liitetaulukko 4f) oli määrällisesti opettajien osalta laajempi kuin vuonna 2005 kerätty aineisto, mikä selittyy pääosin perusjoukon pientymisellä (ks. luku 4)¹⁰. Sen sijaan rehtoreiden osalta vuoden 1998 aineisto oli vuoden 2005 aineistoon nähden suppeampi.

3.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan seuraavassa otantojen, katojen sekä aineistojen näkökulmasta.

Otannat ja kadot

Opettajien täydennyskoulutusta koskevat kyselyaineistot jakautuivat siis kolmeen osaan, opettajia, oppilaitosjohtoa sekä kuntien opetustointia koskeviin aineistoihin. Otokset opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutusta koskevien kyselyaineistojen keruuta varten toteutettiin satunnais- ja tasaväliotannalla valtakunnallisista rekistereistä (ks. luku 3.2). Otosten voidaan katsoa edustavan hyvin perusjoukkoja, opettajia ja oppilaitosjohtoa.

Pienenä ongelmana nähtiin se, ettei eläkeläisiä eikä myöskään yliopisto-opettajia (jotka eivät kuuluneet kohdejoukkoon), voitu etukäteen poimia pois. Näin ollen otoksissa oli mukana joitakin eläkeläisiä samoin kuin kohderyhmään kuulumattomia, joista monet ottivat yhteyttä tutkijoihin kertomalla tilanteensa. Vastanneissa oli toki jo eläkkeelle siirtyneitä, joiden mielipiteet sinänsä ovat arvokkaana lisänä aineistossa, mutta monet eläkeläiset katsoivat, etteivät voineet ottaa enää kantaa opettajien täydennyskoulutusta koskeviin asioihin. Kummankin edellä kuvatun ryhmän poisjänti vastanneiden joukosta vaikutti todennäköisesti osin kadon suuruuteen. Vastausprosentit lähentelivät kuitenkin 50 prosenttia, joten em. puutteista huolimatta saatuja opettaja- ja rehtoriaineistoja voidaan pitää luotettavina kuvaamaan perusjoukkoa.

¹⁰ Tilastokeskuksen mukaan (3.5.2005) vuonna 2003 peruskouluissa, lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa sekä yliopistoissa oli yhteensä noin 79 000 opettajaa sekä muuta henkilökuntaa noin 55 000. Tilastojen mukaan yhteismäärät eivät poikkea juurikaan vuoden 2002 tasosta. Sen sijaan pienenemistä on mahdollisesti tapahtunut ennen vuotta 2002, koska vuoden 1998 aineistossa OAJ:n ja SURE:n rekistereissä perusjoukko oli suurempi kuin vuonna 2005. Osin tosin saattavat johtua virkanimikerakenteen muuttumisesta. Peruskoulujen oppilasmäärän vähenemisen johdosta opettajien määrä tulee tulevaisuudessa vähenemään. Tämä heijastuu myös opettajankoulutuksen opiskelijavalintoihin aloituspaikkojen vähentyessä.

Kuntakysely toteutettiin kokonaistutkimuksena ja lomake lähetettiin kaikille Manner-Suomen kunnille, yhteensä 416 kunnalle. Kunta-aineiston keruu kokonaistutkimuksen periaatteella perustui useaan tekijään. Perusjoukkoa hyvin edustavan otoksen teko todettiin lähinnä luotettavuuden vuoksi vaikeaksi. Toisaalta kuntien määrä ei ollut kohtuuton kyselyn lähettämiseksi kaikkiin kuntiin. Näin ollen kysely lähetettiin kaikille muille paitsi Ahvenanmaan kunnille, mutta kyselyyn vastanneita tarkasteltaessa havaitaan, että vain harvan suuren kunnan opetustoimen edustaja vastasi kyselyyn. Tähän saattoi olla osin syynä kuntien opetustoimen henkilöstön työtaakka, osin lomakkeen 'hukkuminen' byrokratian rattaisiin, osin lomakkeen laajuus tai siihen vastaamisen vaikeus. Vaikka kunta-aineiston kadon suuruus oli pienin, kunta-aineiston tulokset eivät siis kovin hyvin kuvaa koko kuntasektoria, vaan pikemminkin pienten ja keskisuurten kuntien tilannetta. Suurin osa kunta-aineiston kadosta kohdistuukin keskisuuriin ja suuriin kuntiin. Luettelo tutkimuksessa mukana olevista kunnista on liitteessä 15.

Kyselylomakkeet

Opettajien täydennyskoulutusta koskevat opettaja- ja rehtorilomakkeet suunniteltiin pitkälti aiemmassa Opetushallituksen tutkimuksessa käytettyjen lomakkeiden pohjalta¹¹. Tuossa tutkimuksessa kyselyosiot toimivat varsin hyvin, joten niiden luotettavuutta ei ollut syytä epäillä. Vuoden 2005 kyselylomakkeisiin lisättiin myös runsas joukko uusia osioita, joista lomakkeiden laadintavaiheessa saatiin palautetta sekä hankkeen avausseminaarin yhteydessä että opetusministeriön asettaman seurantaryhmän taholta. Näin ollen nimenomaan opettaja- ja rehtorilomakkeita voidaan pitää varsin luotettavina.

Kuntalomakkeen laatimisen samoin kuin tulosten käsittelyn yhteydessä koettiin monia ongelmia. Tutkimuksen kannalta oli tarve saada mahdollisimman monipuolinen kuva kuntien opettajien täydennyskoulutuksesta, sen suunnittelusta ja toteutuksesta. Kuntalomakkeesta tulikin varsin monipuolinen ja laaja, mutta opetustoimen edustajan kannalta hyvin vaativa ja osin vaikeasti vastattava. Joiltakin kohdin, esimerkiksi täydennyskoulutukseen käytetyn ajan ja rahoituksen osalta, lomake osoittautui monissa kunnissa mahdottomaksi vastata. Tämä johtui useimmiten siitä, ettei kaikilla kunnilla ollut näistä johdonmukaisesti koottuja tietoja, joten useat vastaukset perustuivat kärkeen arvioon tai arvioitakaan ei uskallettu tehdä.

Useat opetustoimen edustajat kommentoivatkin em. kysymyksiä ja erot tulivat hyvin selväksi myös aineistojen kautta: Opettajien ja rehtoreiden ITSE oman täydennyskoulutuksensa osalta antamat tiedot (päivät, eurot) poikkesivat melko paljon kuntien

¹¹ Vuoden 1998 aineiston kyselylomakkeet, ks. Jakku-Sihvonen & Rusanen 1999, s. 115-123.

antamista tiedoista, kun niitä tarkasteltiin suhteessa opettajamäärään. Näin ollen kuntien arviot täydennyskoulutukseen käytetyistä määrärahoista samoin kuin täydennyskoulutuspäivistä jouduttiin jättämään analysoinnin ulkopuolelle, joten näitä koskevat tulokset perustuvat ainoastaan opettajilta ja rehtoreilta itseltään saamiin vastauksiin. Kunta-aineiston luotettavuutta kavensi myös aineiston vinous: Suurin osa vastanneista kunnista oli pieniä tai keskisuuria, joten nämä edustivat lähinnä omia ryhmiään, ei koko kuntakenttää. Kuntalomake sisälsi toki useita kysymyksiä, joista saatiin paljon opetustoimen johdon näkökulman tietoa kunnan opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutuksesta.

Haastattelut

Haastateltavat pyrittiin valitsemaan siten, että ne mahdollisimman hyvin edustaisivat opettajien täydennyskoulutuksen toimijoita. Opetusministeriön ja Opetushallituksen haastateltavat valitsi seuranta- ja arviointihankkeen ohjausryhmä. Lääneistä mukana olivat kunkin läänin opettajien täydennys-/lisäkoulutuksesta vastaavat henkilöt, useimmiten sivistystoimenjohtajat. Haastatteluihin mukaan otetut kunnat valittiin siten, että ne edustivat kaupungeja, taajamakuntia sekä maaseutumaisia kuntia, eri puolelta Suomea. Haastateltavia valittaessa otettiin huomioon myös se, että aineistoon tuli edustus myös ruotsinkielisen alueen toimijoilta. Täydennyskoulutuksen tarjoajia edustamaan valittiin eri oppilaitosten (yliopistot, ammatilliset opettajankorkeakoulut) täydennyskoulutusyksiköitä sekä mahdollisimman monipuolisesti muita opettajien täydennyskoulutuksen tuottajia. Näin ollen saatu haastatteluaineisto (42 haastattelua) kuvaa hyvin laajalti opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen kenttää.



4 Opettaja- ja rehtoriaineistojen kuvailua

Sukupuoli

Opettajakyselyyn vastasi yhteensä 2047 opettajaa, joista naisia 1434 (70,1 %) ja miehiä 577 (28,2 %). Vastanneita oli 566 henkilöä (21,3 %) vähemmän kuin vuoden 1999 tutkimuksessa, mikä johtuu pääosin perusjoukon pienenemisestä: Kun em. tutkimuksessa opettajien perusjoukon koko oli yhteensä 64858 henkilöä, se vuoden 2005 aineistossa oli 51586. Oppilaitosjohdon¹² kyselyyn vastasi yhteensä 364 rehtoria. Rehtoreista enemmistö oli miehiä (56,5 %). (Liitetaulukko 5a.)

Opetettavat oppiaineet

Opettaja-aineiston opettajista 72 % oli yleissivistävistä oppilaitoksista, lähes viidennes ammatillisista oppilaitoksista sekä loput (8,6 %) vapaan sivistystyön oppilaitoksista (liitetaulukko 4a). Oppiainekohtainen tarkastelu osoittaa, että vastanneista yleissivistävien oppilaitosten opettajista suurin osa (13 %) opetti matematiikkaa, seuraavaksi eniten (11 %) oli englannin opettajia. Muutoin aineisto hajaantui muiden oppiaineiden kesken suhteellisen tasaisesti.

Lomakkeella kysyttiin opetettavia oppiaineita siinä oppilaitoksessa, jossa vastaaja pääasiallisesti työskentelee, mutta useissa vastauksissa oli merkitty oppiaineita myös yli oppilaitosmuotojen. Esimerkiksi pieni osa yleissivistävissä oppilaitoksissa työskentelevistä ilmoitti opettavansa myös kansalais- ja työväenopistoissa ja/tai ammatillisissa oppilaitoksissa. (Liitetaulukko 5b.)

¹² Oppilaitosjohdon virkanimikkeet vaihtelevat kunnittain ja oppilaitoksittain. Yleisimmin käytetty virkanimike on rehtori, myös koulun johtaja, johtaja tmv. esiintyvät. Tässä julkaisussa oppilaitosjohdosta käytetään nimikettä rehtori.

Ammatillisten oppilaitosten opettajista lähes neljännes opetti tekniikan ja liikenteen alan ammattiaineita, seuraavaksi eniten (18 %) oli sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ammattiopettajia. Yhteisten aineiden opettajista eniten oli matematiikan opettajia (11 %). Ammatillisista opettajista osa ilmoitti opettavansa myös yleissivistävissä oppilaitoksissa, eniten matematiikkaa. Heistä pieni osa opetti myös kansalais- ja työväenopistoissa.

Vapaan sivistystyön oppilaitosten opettajista 16 % opetti kansalais- ja työväenopistoissa, vain 3 % kansanopistoissa, mutta viidennes muualla. Muina oppilaitoksina mainittiin useimmiten opetus erilaisissa musiikkioppilaitoksissa kuten musiikkiopistoissa ja konservatorioissa, osa opetti myös taideoppilaitoksissa. Ainealueista korostuivatkin taide- ja taitoaineet (21 %). Vapaan sivistystyön oppilaitosten opettajat ilmoittivat muita useammin opetuksesta myös muissa oppilaitosmuodoissa.

Yleissivistävissä oppilaitoksissa työskentelevien aineenopettajien ja ammatillisten sekä vapaan sivistystyön oppilaitosten opettajien opettamat oppiaineet oppilaitosmuodoittain esitetään liitetaulukkoissa 5b.

Ylin tutkinto

Suurimmalla osalla (73 %) peruskoulun opettajista on ylimpänä tutkintona ylempi kandidaatin tutkinto. Ammatillisten oppilaitosten opettajista ylempi tutkinto on 46 prosentilla ja muiden oppilaitosten opettajista 58 prosentilla. Tulos on tilastollisesti merkitsevä, mikä johtuu ammatillisten oppilaitosten opettajien muista poikkeavasta koulutustaustasta. Ammatillisilla opettajilla on muita useammin takanaan ammattikorkeakoulututkinto samoin kuin lisensiaatin tai tohtorin tutkinto. Perusasteen opettajilla taas on alempia korkeakoulututkintoja muiden oppilaitosten opettajia useammin. (Liitetaulukko 5c.)

Opettajan kelpoisuus

Suurimmalla osalla opettajista (93 %) ja lähes kaikilla rehtoreilla oli opettajan kelpoisuus. (Liitetaulukko 5d.) Yleissivistävän oppilaitoksen opettajista kelpoisuus oli suhteellisesti useammalla (95 %), vapaan sivistystyön oppilaitosten opettajista se oli muita harvemmallalla (83 %).

Virkavuodet opettajana

Vastanneet olivat olleet opettajana varsin kauan, selvästi yli puolet (53,4 %) yli 16 vuotta. Tulos on likimain sama kuin vuoden 1998 aineistossa. Yleissivistävien oppilaitosten opettajat ovat olleet opettajan tehtävissä jonkin verran muita opettajaryhmiä pidempään. Suurin osa rehtoreista (44 %) oli ollut oppilaitoksen johtajana 6 – 15 v. ja 16 vuotta tai enemmänkin lähes kolmannes. (Liitetaulukot 5e).

Opettajien (liitetaulukko 5f) ja rehtoreiden (liitetaulukko 5g) virassaoloajat erosi-

vat oppilaitosmuodoittain. Yli puolet kaikkien oppilaitosmuotojen opettajista oli ollut virassa 16 vuotta tai enemmän. Virkaiältään nuorimmat opettajat olivat ammatillisella puolella. Virkaiältään vanhimmat rehtorit olivat vapaan sivistystoimen tai ammatillisissa oppilaitoksissa. Yli puolet (57 %) ammatillisten oppilaitosten rehtoreista on ollut oppilaitoksen johdossa 5 – 15 vuotta, ja loput 16 vuotta tai enemmän. Virkaiältään nuorimmat rehtorit työskentelivät vapaan sivistystyön oppilaitoksissa.

Johtamiskoulutus

Aineiston kaikista rehtoreista 86 % oli saanut johtamiskoulutusta (puuttuvia tietoja 3,3 %). Eri oppilaitosmuotojen rehtoreiden johtamiskoulutus kuvataan liitetaulukossa 5h. Peruskoulun rehtoreista yli 90 %:lla oli johtamiskoulutusta, lukion rehtoreista 87 %:lla ja vapaan sivistystyön oppilaitosten rehtoreista 83 %:lla. Ammatillisten oppilaitosten rehtoreita aineistossa oli ainoastaan kahdeksan, ja heistä kuudella oli johtamiskoulutus. Aineiston pohjalta voidaan todeta, että kaikissa oppilaitosmuodoissa on rehtoreita, jotka eivät ole saaneet lainkaan johtamiskoulutusta. Näin ollen tämän ryhmän tavoittamista voitaisiin pitää rehtoreille suunnatun täydennyskoulutuksen haasteena.

AINEISTOJEN KUVAILU:

- Opettajakyselyyn vastasi yhteensä 2047 opettajaa, joista naisia 70,1 %.
- Oppilaitosjohdon kyselyyn vastasi yhteensä 364 rehtoria; enemmistö miehiä (56,5 %).
- Jakaumat kuvastavat perusjoukon rakennetta: Opettajakunta on naisvaltainen, kun taas oppilaitoksissa on enemmän mies- kuin naisrehtoreita.
- Koulutuspoliittisesti tulisi miettiä: Kuinka saada opettajankoulutukseen enemmän miehiä ja toisaalta oppilaitosjohtoon enemmän naisia – vaikkapa täydennyskoulutuksen avulla. Erityisesti opettajakunnan kohdalla kyseessä on tasa-arvokysymys, millä on heijastuksensa myös oppilaisiin.
- Kaikissa oppilaitosmuodoissa on rehtoreita, joilla ei ole lainkaan johtamiskoulutusta. Täydennyskoulutustarjonnan tulisi tavoittaa myös heidät.



5 Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutus 2005

5.1 Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutukseen osallistuminen

5.1.1 Täydennyskoulutuspäivien lukumäärä 1.1.2003 jälkeen

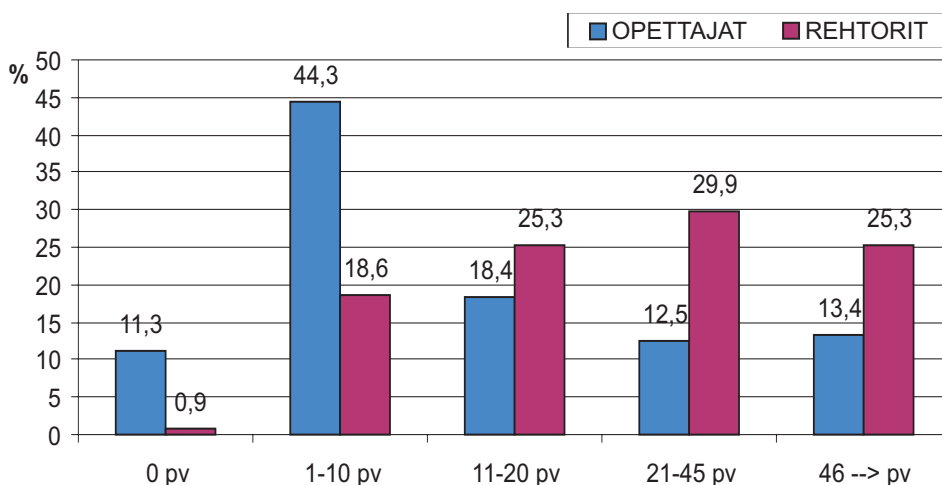
Täydennyskoulutuksen määriä tarkasteltaessa on otettava huomioon se virhemahdollisuus, etteivät opettajat ja rehtorit välttämättä kovin hyvin muista saamansa täydennyskoulutuksen määrää niinkin pitkältä ajanjaksolta, kuin lomakkeessa on kysytty. Kyseessä on ajanjakso 1.1.2003 jälkeen aina vastausajankohtaan (huhti-toukokuu 2005) saakka, eli lähes 2½ vuotta. Opettajista 2038 ja rehtoreista 344 oli kuitenkin ilmoittanut saamansa koulutuksen määrän.

Saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että täydennyskoulutukseen osallistumisessa opettajat ja rehtorit poikkeavat sekä määrällisesti että myös muiden tekijöiden suhteen. Ensinnäkin opettajien saaman täydennyskoulutuksen määrä oli merkittävästi alhaisempi kuin rehtoreiden. Opettajat olivat vuoden 2003 jälkeen saaneet täydennyskoulutusta keskimäärin 26 päivää kun taas rehtorit keskimäärin 43 päivää – tosin hajonta oli kummassakin ryhmässä suuri. (Liitetaulukko 6a.)

Myös niiden kohdalla, jotka eivät olleet saaneet lainkaan täydennyskoulutusta ko.

ajanjaksona, opettajien ja rehtoreiden välinen ero näkyy selvästi. Opettajista 11,3 % ei ollut saanut täydennyskoulutusta lainkaan vuoden 2003 jälkeen. Rehtoreiden kohdalla vastaava luku oli 0,9 %. Tämän tuloksen mukaan siis rehtoreista lähes kaikki oli saanut täydennyskoulutusta, kun taas opettajista 'vain' vajaa 89 %.

Tarkasteltaessa opetushenkilöstön saaman täydennyskoulutuksen määriä, nähdään, että ainoastaan luokassa 1 – 10 päivää täydennyskoulutusta saaneita opettajia oli suhteellisesti enemmän kuin rehtoreita. Sen sijaan kaikissa muissa luokissa (11 päivää tai enemmän) täydennyskoulutuksessa oli ollut suhteellisesti enemmän rehtoreita kuin opettajia. (Kuvio 1). Jakaumat esitetään liitetaulukossa 6b.



Kuvio 1. Täydennyskoulutuspäivien lukumäärä yhteensä 1.1.2003 jälkeen

Kaiken kaikkiaan opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen määrään vaikuttavat useat tekijät. Paitsi opettajan omat asenteet ja motivaatio, myös opetustyö voi asettaa rajoituksia koulutukseen osallistumiselle. Sijaisten palkkaaminen, matkat, ajankohdat jne. voivat estää tai vähentää osallistumista. Näihin kaikkiin asioihin tulisi kunnan opetustoimen johdon sekä oppilaitosjohdon taholta kiinnittää aiempaa enemmän huomiota.

Käytännön toiminnassa on myös huomattu eroja nais- ja miesopettajien osallistumisessa. Kyse ei ole vain alakohtainen (mies-/naisvaltaiset alat), vaan syyt osallistumisaktiivisuuden eroihin voivat olla myös itse täydennyskoulutusprosessissa kuten koulutuksen järjestämistavoissa ja -muodoissa. Myös näihin tekijöihin tulisi koulutusta suunniteltaessa kiinnittää huomiota.

Osallistumiseen liittyy oleellisesti opetushenkilöstön motivoitumisen tukeminen: Asenteet täydennyskoulutusta kohtaan tulisi saada myönteisiksi, mihin voidaan vaikuttaa kunnan tuella ja oppilaitosjohdon esimerkillä. Kyse on siitä, miten opettajat saadaan hakeutumaan täydennyskoulutukseen, jolleivät he itse sitä halua, vaikka todellista tarvetta olisi. Apuna voisivat olla kehittämiskeskustelut ja niiden myötä henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat, jolloin suunnittelu tapahtuisi pidemmällä aikavälillä. Opettajien täydennyskoulutukseen osallistuminen on myös tasa-arvokysymys erityisesti oppilaiden kannalta. Sen kunnan koululaitoksen oppilaat, josta ei koskaan lähetetä opettajia koulutukseen – ja niitäkin on, ovat epätasa-arvoisessa asemassa niihin nähden, joiden opettajat pääsevät/haluavat hakeutua koulutukseen.

Rehtoreiden täydennyskoulutuksen osalta useissa haastatteluissa nostettiin esiin rehtorin työn vaatavuus ja siihen liittyvät koulutustarpeet. Johtajuuden merkitys koko työyhteisön hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kannalta on tiedostettu ja siihen on myös suunnattu täydennyskoulutusrahoitusta (myös painoalueena). Erityisesti pedagogiseen johtamiseen toivottiin kuitenkin kiinnitettävän enemmän huomiota. Ongelmana on usein se, että rehtoreiden työmäärä työaikaan sitovissa, mutta toisaalta turhan rutiiniluonteisissa asioissa (tilastoinnit ym.) on saattanut lisääntyä hyvinkin paljon, joten kouluttautumiselle ei juuri jää aikaa.

Haastatteluissa tuli esiin ajatus mallista, jossa opettajan pätevytykseen sisältyisi valmistumisen jälkeinen työssäoloaika ja sen jälkeinen pakollinen täydennyskoulutusjakso/-jaksot. Nuoret hakeutuvat opettajankoulutukseen usein suoraan lukion jälkeen, joten työelämän – puhumattakaan opettajana työskentelyn – tuntemus saattaa olla lähes olematonta. Myös heidän sosiaalinen ja kulttuurinen taustansa voi olla hyvin erilainen verrattuna keskiverto-oppilaan taustoihin, mikä myöskin saattaa tuottaa ongelmia työelämään sopeutumisessa ja opettajan tehtävien hoitamisessa. Perusopetukseen ei liioin sisälly kaikkea käytännön opettajantyössä esiin nousevia ilmiöitä, joten täydennyskoulutusjaksot ovat välttämättömiä, mutta voisivat jopa sisältyä jatkumona tutkintovaatimuksiin.

5.1.2 Vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen

Opetushenkilöstön täydennyskoulutus tapahtuu pääsääntöisesti työaikana, jolloin myös sijaisjärjestelyt joudutaan hoitamaan tavalla tai toisella. On kuitenkin tilanteita, jolloin koulutukseen joudutaan käyttämään myös vapaa-aikaa. Tyypillisesti tällaiseen tilanteeseen joudutaan silloin, kun opettaja tai rehtori osallistuu tutkintotavoitteiseen koulutukseen, mutta vapaa-aikaa on voitu käyttää myös lyhyempikestoisiin koulutusjaksoihin.

Hieman yli viidennes opettajista ja 15 % rehtoreista ei ollut käyttänyt lainkaan vapaa-aikaa täydennyskoulutukseen (liitetaulukko 6c). Silloin kun vapaa-aikaa oli käytetty,

tetty koulutukseen, määrä oli sekä opettajien (49 %) että rehtoreiden (53 %) kohdalla pääasiassa alle 10 päivää. Viidennes rehtoreista oli käyttänyt vapaa-aikaansa 10 – 20 päivää, opettajista 14 %. Yli 30 päivää vapaa-aikaansa koulutukseen olivat käyttäneet useammin opettajat kuin rehtorit.

Suomen- ja ruotsinkieliset opettajat erosivat jonkin verran toisistaan täydennyskoulutukseen käytetyn vapaa-ajan suhteen (liitetaulukko 6d). Ruotsinkieliset opettajat olivat käyttäneet vapaa-aikaansa opiskeluun enemmän kuin suomenkieliset opettajat. Kun suomenkielisistä opettajista vajaa neljännes ei ollut käyttänyt vapaa-aikaansa lainkaan, ruotsinkielisillä vastaava luku oli 16 %. Noin puolet kummastakin ryhmästä oli käyttänyt vapaa-aikaansa alle 10 päivää, mutta ruotsinkieliset opettajat olivat käyttäneet suomenkielisiä opettajia jonkin verran enemmän vapaa-aikaansa koulutukseen 10 – 60 päivää.

Vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen vuoden 1998 tilanteeseen verrattuna näyttää vähentyneen sekä opettajien että rehtoreiden kohdalla. Vuonna 2005 suomenkielisistä opettajista 22,3 % ei ollut käyttänyt vapaa-aikaansa koulutukseen lainkaan¹³, vastaava luku vuonna 1998 oli 17,6 % ja vastaavat luvut ruotsinkielisten osalta 15,8 % (2005) ja 7,4 % (1998) (ks. Jakku-Sihvonen & Rusanen 1999, s. 46).

Suomen- ja ruotsinkieliset rehtorit eivät eronneet toisistaan vapaa-ajan käytön suhteen. Vapaa-ajan käyttö oli myös rehtoreiden kohdalla vähentynyt. Kun vuonna 2005 suomenkielisistä rehtoreista 14,8 % ei ollut käyttänyt vapaa-aikaansa koulutukseen lainkaan, vastaava luku vuonna 1998 oli 12,6 % ja vastaavat luvut ruotsinkielisten osalta 17,7 % (2005) ja 5,1 % (1998) (ks. Jakku-Sihvonen & Rusanen 1999, s. 81).

5.1.3 Osallistuminen eri järjestäjien koulutustilaisuuksiin

Opetushenkilöstölle tarkoitettua täydennyskoulutusta järjestävät useat eri tahot. Osa järjestäjistä on julkisen sektorin toimijoita, osa yksityisiä koulutuksen järjestäjiä. Pääasiassa opettajat olivat osallistuneet oman oppilaitoksen tai oppilaitoksen ylläpitäjän sekä Opetushallituksen järjestämään täydennyskoulutukseen. Rehtorit olivat osallistuneet opettajia enemmän erityisesti oppilaitoksen ylläpitäjän samoin kuin Opetushallituksen, lääninhallituksen, Opetusalan koulutuskeskuksen OPEKO:n sekä yliopiston järjestämään samoin kuin ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen sekä ammattijärjestön järjestämään koulutukseen. Opettajat sen sijaan olivat osallistuneet rehtoreita enemmän ammattikorkeakoulun tai ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämään koulutukseen. Edellä mainitut koulutuksen järjestäjät muodostavat järjestäjätahon pääjoukon. Loput

¹³ Sekä vuoden 1999 että 2005 kyselyissä vapaa-ajan käyttöä tiedusteltiin noin 2½ vuoden ajalta (v. 1999: 1.6.1996 jälkeen → 31.12.1998; v. 2005: 1.1.2003 jälkeen → huhtikuu 2005).

koulutuksen järjestäjät ovat enemmän marginaalisia, mutta kuitenkin niiden koulutustarjontaa ovat monet opettajat ja rehtorit voineet hyödyntää. (Liitetaulukko 6e).

Koulutustarjontansa osalta eri järjestäjät eivät kovin paljon poikkea toisistaan. Pikemminkin on kyse kestosta: Osa koulutuksen järjestäjistä on keskittynyt lyhytkestoisiin koulutusjaksoihin, toiset pidempiin kehittämissohjelmiin. Läänit tarjoavat pääasiassa lyhytkestoista koulutusta. Tämän koulutuksen suosituimpia sisältöalueita ovat mm. erityisopetus, oppilaanohjaus sekä johtaminen. Läänit kuitenkin pyrkivät järjestämään myös koulutusta, jota ei välttämättä opetushenkilöstön keskuudessa koeta kovin kiinnostavaksi, mutta jota kuitenkin pidetään valtakunnallisesti tärkeänä, kuten koulutuspoliittisiin näkökulmiin liittyvät aihepiirit. Näin läänit pyrkivät turvaamaan niiden aihealueiden käsittelyn koulutustarjonnassaan, joita muut järjestäjät eivät useinkaan käsittele. Edellä mainittuihin koulutustilaisuuksiin osallistuvat etupäässä kuntien sivistystoimenjohtajat sekä koulujen rehtorit, joiden tehtäväkuvaan aihepiirit läheisesti liittyvät. Pitkäkestoisempaa koulutusta järjestävät lähinnä mm. Opetushallitus, OPEKO sekä yliopistojen ja ammatillisten opettajakorkeakoulujen täydennyskoulutusyksiköt. Ne liittyvät useasti oppilaitoksen tai opettajan henkilökohtaisiin kehittämissuunnitelmiin ja suoritetaan useimmiten opintoviikkoina tai opintopisteinä mitoitettuina osakokonaisuuksina.

Täydennyskoulutusta tulisi järjestää sekä alueellisesti, opettajaryhmittäin että koko oppilaitoksen työyhteisölle, jolloin syntyisi ajatusten vaihtoa opettajien kesken. Näin myös syrjäseutujen pienten koulujen opettajille tarjoutuisi mahdollisuus keskusteluun kollegojen kanssa. Samoin koulutustilaisuuksiin saataisiin näin sekä kokeneita että nuoria opettajia, jolloin syntyisi vuoropuhelua: Vanhempien opettajien kokemus ja toisaalta uusin tieto ja into kohtaisivat. Todettiin myös, että verkko- ja monimuoto-opetuksella on sijansa myös täydennyskoulutuksessa, mutta myös yhteisöllisyyden kehittämisestä tulisi huolehtia. Yksittäisten opettajien kouluttamisessa on myös se 'vaara', että tieto jää hänen itsensä käyttöön, eikä välity muille.

Myös virkaehtosopimuksissa määriteltyjen VESO-päivien sisältöjä ja toteuttamistapoja toivottiin kehitettävän vastaamaan paremmin opetushenkilöstön koulutustarpeita. VESO-päivien käyttämistä opetuksen suunnitteluun ei nähty tarkoituksenmukaisena, vaan niiden sisällöt tulisi suunnitella palvelemaan nimenomaan opettajien täydennyskoulutusta. Myös sijaisten palkkaamisen problematiikka olisi ratkaistava, jotta täydennyskoulutukselle annettaisiin käytännön mahdollisuudet. Ongelmaksi koettiin kuitenkin se, että vaikka sijainenkin palkataan, hän ei välttämättä hoida kaikkia niitä tehtäviä joita varsinainen virassa oleva opettaja hoitaa, joten palattuaan koulutuksesta työmäärä on joka tapauksessa suurempi kuin tilanteessa, jolloin hän ei olisi lähtenyt koulutukseen.

Suurissa kunnissa ja kouluissa yksittäisen opettajan saaman täydennyskoulutuksen

'sanoman levittäminen' muille on paljon hankalampaa kuin pienissä kunnissa ja kouluissa. Hyvänä käytänteenä voisi olla, että koulutuksessa ollut opettaja saisi vaikkapa kolmen viikon virkavapauden jona aikana voisi käydä kiertämässä kunnan kouluja ja kertomassa oppimastaan. Myös pienten kuntien opettajien tukemista pidettiin tärkeänä silloin, kun kouluja lakkautetaan ja yhdistetään, määrärahoja supistetaan tai luokkakokoja suurennetaan.

TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN:

- Rehtorit ovat saaneet opettajia enemmän täydennyskoulutusta 1.1.2003 jälkeen.
- Opettajat olivat saaneet täydennyskoulutusta keskimäärin 26 päivää, rehtorit 43 päivää.
- Täydennyskoulutusta ei ollut saanut lainkaan 11,3 % opettajista, mutta vain vajaa yksi prosentti rehtoreista.
- Opettajat olivat käyttäneet rehtoreita vähemmän vapaa-aikaa täydennyskoulutukseen, hieman yli viidennes opettajista, mutta vain 15 % rehtoreista ei ollut käyttänyt sitä lainkaan.
- Ruotsinkieliset opettajat olivat käyttäneet vapaa-aikaansa täydennyskoulutukseen jonkin verran enemmän kuin suomenkieliset opettajat.
- Polarisoitumisilmiön estäminen tulisi asettaa haasteeksi. Osa opettajista osallistuu lähes kaikkeen mahdolliseen tarjolla olevaan täydennyskoulutukseen, osa ei osallistu juuri mihinkään – vaikka tarvetta olisi.
- Toimenpiteitä opettajien 'houkuttelemiseksi' täydennyskoulutukseen tulisi tehostaa: asenteisiin vaikuttaminen, henkilökohtaisten kehittämissuunnitelmien laatiminen, relevantin koulutustarjonnan varmistaminen, olosuhteiden luominen mm. sijaisten palkkaamiskäytänteillä, palkitseminen jne.
- Mikäli pidetään suositeltavana, ettei opettajien tarvitse käyttää vapaa-aikaansa täydennyskoulutukseen, tulee sijaisten palkkaamismahdollisuutta tukea.
- Koulutuksen järjestäjien kirjo on suuri ja sen myötä myös tarjonta ja siitä informoiminen. Opetushenkilöstö hyötyisi suuresti siitä, että joku taho koordinoisi tarjontaa ja mahdollisesti karsisi siitä päällekkäisyyksiä sekä kohdentaisi tiedottamisen oikeille ryhmille.
- Rehtoreiden toimenkuvaa tulisi kehittää enemmän professionaalisuuden suhteen, että rehtorin tehtävässä voisi keskittyä pedagogiseen johtamiseen ja vähentää hallinnollisia tehtäviä vain välttämättömiin. Näin myös täydennyskoulutukselle voisi tarjoutua enemmän mahdollisuuksia.

5.2 Täydennyskoulutuksen sisällöt

5.2.1 Täydennyskoulutuksen sisältöalueet

Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen sisältöalueet näyttävät kattavan melko hyvin tämän päivän tarpeet. Mukana on sekä perinteisiä täydennyskoulutuksen sisältöjä että aiempaa vahvemman painoarvon saaneita alueita. Esimerkkinä jälkimmäisistä voidaan mainita erityisopetus. Suomessa nykyisin sekä perus- että ammatillisessa koulutuksessa ollaan siirtymässä malliin, jossa erityisopetuksen tarpeessa olevien lasten ja nuorten opetus pyritään mahdollisuuksien mukaan integroimaan perusopetukseen. Näin ollen opetushenkilöstöltä vaaditaan entistä enemmän myös tämän alan osaamista. Samoin mm. maahanmuuttajien määrän lisääntyessä myös erilaisista kulttuureista ja sosiaalisista taustoista tulevien oppilaiden tarpeiden ymmärtäminen ja niiden huomioinen opetuksessa asettaa haasteita opetushenkilöstön osaamiselle. Kaiken kaikkiaan kyseessä on erilaisuuden kohtaaminen, mihin joudutaan paneutumaan aiempaa intensiivisemmin myös täydennyskoulutuksessa. Lisäksi uusina täydennyskoulutuksen haasteina ovat mm. yhteisöllisyyden kehittäminen oppilaitoksen sisällä sekä yhteistyön kehittäminen yli hallintoalojen siten, että tarvittaessa koulutusta järjestämässä ovat myös esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntijat.

Täydennyskoulutuksen eri sisältöalueiden määrä opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutuksessa poikkesi useimpien sisältöalueiden kohdalla ja useimmiten tilastollisesti erittäin merkittävästi. Pääsääntöisesti rehtorit olivat saaneet useimpien sisältöalueiden koulutusta enemmän kuin opettajat, ainoastaan aine- ja alakohtaiseen opetussuunnitelmaan, opetettavaan aineeseen/alaan sekä opinnäytetöiden ohjaamiseen liittyvää koulutusta opettajat olivat saaneet enemmän kuin rehtorit kun kyse oli alle kahden viikon jaksosta. Pidempien koulutusjaksojen kohdalla oli jonkin verran enemmän vaihtelua (liitetaulukko 6f).

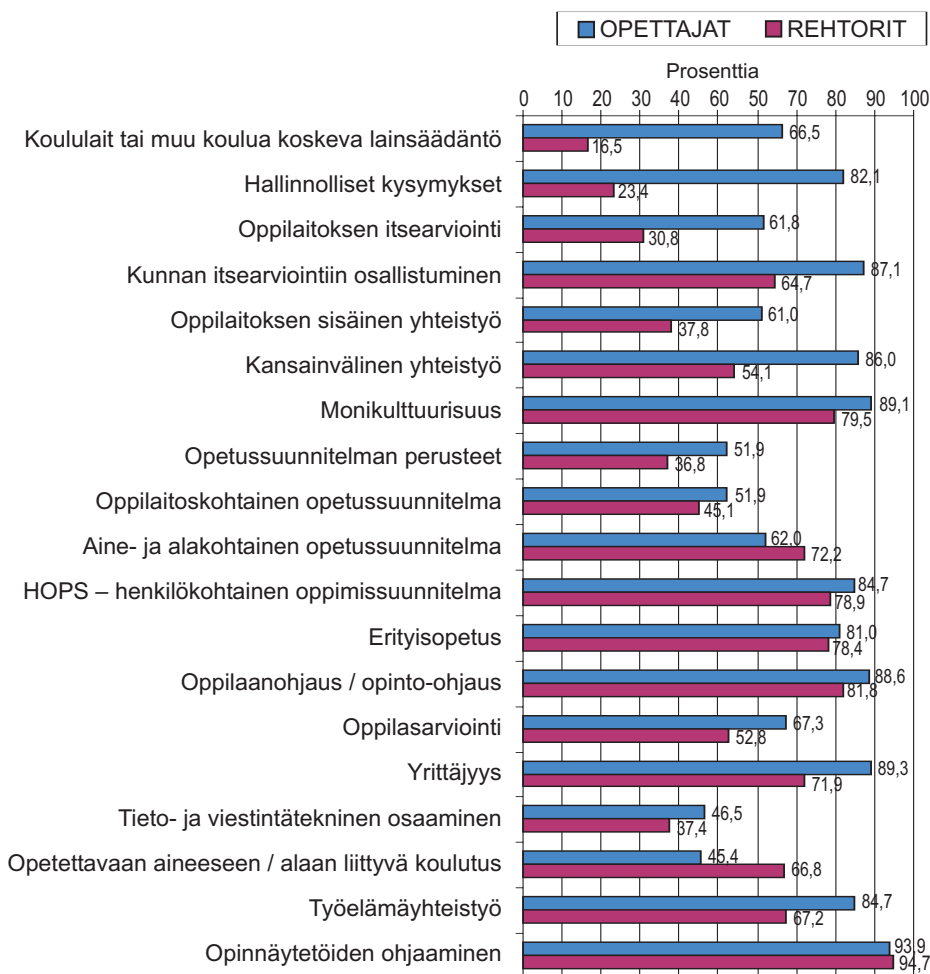
Edellä mainittu tulos näkyy myös siinä, missä määrin opettajat ja rehtorit *eivät ole lainkaan saaneet eri sisältöalueiden koulutusta* (kuva 2): Opetettavaan aineeseen sekä työelämäyhteistyöhön liittyvän koulutuksen osalta opettajat olivat saaneet täydennyskoulutusta useammin kuin rehtorit. Kaikkien muiden sisältöjen osalta opettajista suurempi osa ei ollut saanut lainkaan ko. koulutusta. Opettajat ja rehtorit poikkesivat tilastollisesti erittäin merkittävästi toisistaan kaikkien muiden osa-alueiden paitsi opinnäytetöiden ohjaamisen osalta.

Rehtorilomakkeeseen oli lisätty erityisesti *oppilaitosjohtoa koskevia sisältöalueita* liittyen mm. yhteistyöhön eri tahojen kanssa sekä erityyppiseen johtamiseen. Rehtoreiden saaman täydennyskoulutuksen prosentuaalinen määrä näiden sisältöjen osalta esitetään liitetaulukossa 6g. Tuloksen mukaan yllättävän suurin osa rehtoreista ei ollut saanut

lainkaan oppilaitosjohdolle tarkoitettua täydennyskoulutusta. Silloin kun he olivat sitä saaneet (yleisemmin 1 – 14 pv), sen painopiste on ollut oppilaitoksen kehittämisessä, minkä jälkeen tulivat henkilöstöjohtamiseen sekä pedagogiseen ja strategiseen johtamiseen liittyvä koulutus.

Eri oppilaitosmuotojen rehtorit eivät juuri poikenneet toisistaan kun tarkastellaan heille tarkoitettujen sisältöalueiden koulutukseen osallistumista (liitetaulukko 6h). Eroja oli vain oppilaitosten väliseen samoin kuin alueelliseen yhteistyöhön liittyvän koulutuksen osalta, joita kumpaakin olivat ammatillisten oppilaitosten rehtorit saaneet muita enemmän.

EI OLE SAANUT LAINKAAN KO. SISÄLTÖALUEEN TÄYDENNYSKOULUTUSTA



Kuvio 2. Osallistumattomuus eri sisältöalueiden täydennyskoulutukseen 1.1.2003 jälkeen

5.2.2 Osallistuminen kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin

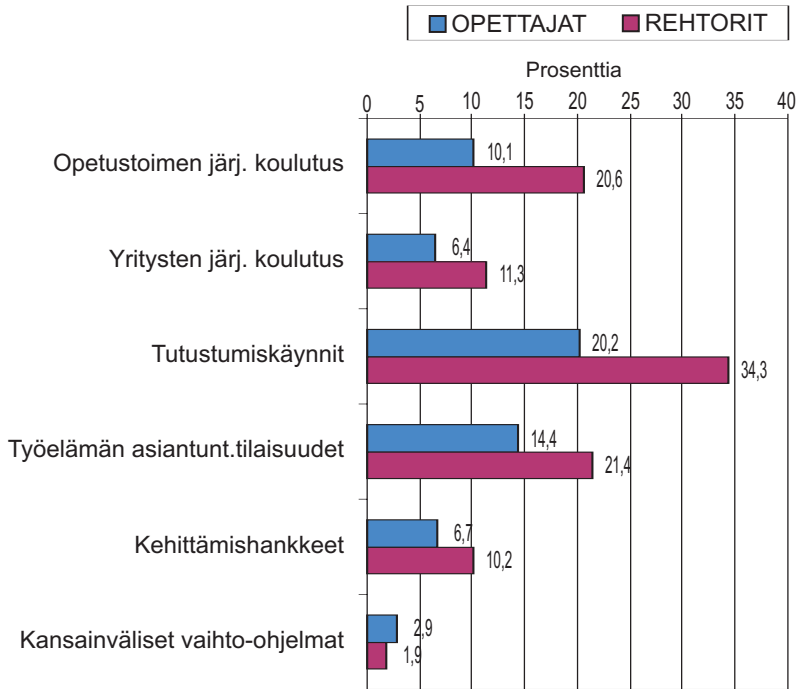
Kansainvälistyminen on ollut jo pidemmän aikaa keskeinen toimintateema niin yleisivistävässä koulutuksessa kuin ammatillisissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissakin. Peruskouluilla on säännöllistä yhteydenpitoa ulkomaisiin vastaaviin, samoin kuin mm. nk. Suomi-kouluihin ja Eurooppa-kouluihin. Yhteyksiä pidetään mm. yhteisten kehittämispäivien kautta. Lukioilla ja ammatillisilla sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksilla on toiminnassaan mukana myös kansainvälistä oppilasvaihtoa sekä osallistumista EU-hankkeisiin.

Hyvistä kansainvälistymiseen liittyvistä kehittämishankkeista on edelleenkin pulaa. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, ettei kaikkea valtionhallinnon kansainvälistymisen tuemiseksi tarkoitettua määrärahaa ole voitu kaikille hakemuksille myöntää. Yksittäisten henkilöiden vierailujen rahoittamisen sijaan oleellisinta olisi osoittaa kansainvälisen yhteistyötoiminnan merkitys oman oppilaitoksen toiminnan ja tulevaisuuden näkökulmasta.

Osallistuminen kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin oli opettajien kohdalla lähes olematonta (0,2 % opettajista) kun taas rehtoreista 71 % ilmoitti osallistumisestaan. Rehtoreiden osallistumisen voidaan tulkita kuvastavan oman oppilaitoksen osallistumista kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin ja rehtorin roolia niiden järjestämisessä. (Liitetaulukko 6i). Kansainvälisinä yhteistyöhankkeina mainittiin mm. Comenius- ja Leonardo-hankkeet sekä erilainen ystävyyskoulutoiminta. Kuntien opetustoimen ilmoittamat luvut (luku 6.2.1) osoittavat sen, että kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin osallistuminen on jossain määrin vähentynyt, mikä tuloksena vaikuttaa huolestuttavalta. Kuntien opetustoimen kohdalla on kuitenkin muistettava, että edellä mainittu tulos kuvaa lähinnä pienten ja keskisuurten kuntien tilannetta, mikä varmuudella poikkeaa suurempien kuntien osallistumisaktiivisuudesta.

5.2.3 Osallistuminen työelämän tuntemusta lisäävään täydennyskoulutukseen

Rehtorit olivat osallistuneet opettajia merkitsevästi enemmän lähes kaikkiin tarjottuihin työelämän tuntemusta lisääviin täydennyskoulutuksen vaihtoehtoihin (kuvio 3). Ainoastaan 'Työelämää koskeviin kansainvälisiin vaihto-ohjelmiin' olivat opettajat osallistuneet enemmän, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä (liitetaulukko 6j.).



Kuvio 3. Työelämän tuntemusta lisäävä täydennyskoulutus 1.1.2003 jälkeen

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN SISÄLLÖT:

- Rehtorit ovat saaneet lähes kaikkien sisältöalueiden koulutusta enemmän kuin opettajat.
- Opettajat olivat saaneet ainoastaan aine- ja alakohtaista opetussuunnitelma-ym. koulutusta enemmän kuin rehtorit.
- Kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin osallistuminen oli lähes olematonta opettajien keskuudessa, kun taas rehtoreista yli 70 % ilmoitti osallistumisestaan.
- Useimpiin työelämän tuntemusta lisääviin koulutuksiin olivat rehtorit niin ikään osallistuneet useammin kuin opettajat.
- Opetushenkilöstön täydennyskoulutustarvekartoituksia tulisi tehostaa, jotta koulutuksella voitaisiin vastata mahdollisimman monipuolisesti sekä opettajien akuutteihin tarpeisiin että pidemmän aikavälin kehittämistarpeisiin.
- Kuntien opetustoimen tulisi huolehtia siitä, että kaikkien oppilaitosten rehtoreilla olisi mahdollisimman pian tehtävien vastaanottamisen jälkeen tilaisuus osallistua oppilaitosjohdolle tarkoitettuun eri sisältöiseen johtamiskoulutukseen.
- Opetushenkilöstöä tulisi kannustaa osallistumaan entistä aktiivisemmin kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin. Osallistuminen on tällä hetkellä suhteellisen vähäistä ja opetustoimen johdon näkemyksen mukaan jopa vuodesta 2003 vuoteen 2004 määrällisesti vähentynyt, vaikka sen olisi pitänyt ajan hengen mukaisesti kasvaa voimakkaasti. Tulisi etsiä ja hakeutua sellaisiin kansainvälisiin hankkeisiin, jotka tukevat koko oppilaitosyhteisön toimintaa.
- Erityisesti opettajien osallistumista työelämän tuntemusta lisäävään täydennyskoulutukseen tulisi aiempaa enemmän tukea.

5.3 Täydennyskoulutuksen rahoitus

Täydennyskoulutuksen pääasiallinen rahoittaja

Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen pääasiallinen rahoittaja on työnantaja. Peruskoulussa ja lukiossa työnantajana on pääsääntöisesti kunta, ammatillisella ja vapaan sivistystyön puolella kunnan lisäksi työnantajana voi olla myös esimerkiksi kuntayhtymä, valtio, osakeyhtiö tai säätiö. Työnantaja oli pääosin rahoittanut opettajien täydennyskoulutuksesta 59 % ja rehtoreiden täydennyskoulutuksesta 48 % – opettajien

täydennyskoulutuksesta suhteellisesti enemmän kuin rehtoreiden koulutuksesta. Malli, jossa työnantaja kustantaa osan, ja asianomainen opettaja osan, oli seuraavaksi tärkein rahoitusmuoto. Opettajista 23 % ja rehtoreista 16 % ilmoitti rahoituksen järjestyneen näin. Opettajat olivat itse pääasiallisesti rahoittaneet koulutustaan useammin kuin rehtorit. (Liitetaulukko 7a.)

Täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset

Opettajien ja rehtoreiden ilmoittamat täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset erosivat toisistaan siten, että opettajien kokonaiskustannukset olivat huomattavasti pienemmät kuin rehtoreiden ilmoittamat. Opettajien täydennyskoulutuskustannukset olivat suurelta osin (53,4 %) luokassa 1 – 500 € ja lähes neljänneksellä ne olivat luokassa 501 – 1500 €. Rehtoreilla viimeksi mainittu kustannusluokka oli suurin (42 %) ja lähes saman verran rehtoreista ilmoitti kokonaiskustannuksiksi yli 1500 €. Opettajista 10 % ja rehtoreista vajaa 2 % ilmoitti kokonaiskustannuksiksi 0 €, eli eivät siis tämän tuloksen mukaan olisi osallistuneet lainkaan täydennyskoulutukseen. (Liitetaulukko 7b.) Tulos on myötäilee likimain koulutuspäivien lukumäärästä saatua kuvaa, josta voidaan päätellä, että 11 % opettajista ja 1 % rehtoreista ei ole ollut lainkaan koulutuksessa vuoden 2003 jälkeen (kuvio 1).

Täydennyskoulutuksen omarahoitusosuus

Vaikka pääasiallisen rahoituksen kohdalla opettajat olivat itse rahoittaneet koulutustaan enemmän kuin rehtorit, määrällisesti rehtorit olivat käyttäneet omaa rahoitusta täydennyskoulutukseen jonkin verran enemmän kuin opettajat. Alle 100 euron 'panoksella' osallistuneita opettajia ja rehtoreita oli likimain yhtä paljon, mutta sitä enemmän omaa rahoitusta olivat käyttäneet enemmän rehtorit kuin opettajat. Yli 40 % opettajista, mutta vain 31 % rehtoreista ilmoitti, etteivät olleet käyttäneet omaa rahoitusta lainkaan. (Liitetaulukko 7c.)

Täydennyskoulutuksen toivottu rahoittaja

Opettajien ja rehtoreiden mielestä täydennyskoulutus tulisi rahoittaa pääasiassa oppilaitoksen ylläpitäjän ja valtion taholta tai siten, että oppilaitoksen ylläpitäjä rahoittaisi sen yksin. Muut vaihtoehdot eivät juuri saaneet kannatusta. (Liitetaulukko 7d.)

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN RAHOITUS:

- Suurimman osan sekä opettajien että rehtoreiden täydennyskoulutuksesta on rahoittanut työnantaja.
- Omarahoitusosuus oli pienempi rehtoreilla kuin opettajilla.
- Rehtoreiden täydennyskoulutuskustannukset olivat suuremmat kuin opettajien, mikä heijastelee aiemmin mainittua korkeampaa osallistumisastetta.
- Oppilaitoksen ylläpitäjän joko yksin tai valtion kanssa toivottiin pääasiallisesti rahoittavan täydennyskoulutuksen.
- Työnantajan tulisi huolehtia siitä, että oppilaitosten kaikki opettajat ja rehtorit voisivat tietyin väliajoin osallistua täydennyskoulutukseen. Tätä edesauttaisi henkilökohtaisten ja oppilaitoskohtaisten kehittämis- ja täydennyskoulutus-suunnitelmien laatiminen.
- Kuntien tai muiden oppilaitosten ylläpitäjien tulisi huolehtia rahoituksen turvaamisesta myös sijaisten palkkaamista varten.
- Täydennyskoulutuksen järjestäjien tulisi tiivistää alueellista yhteistyötä, mikä mahdollistaisi täydennyskoulutustarjonnan mahdollisimman laajalti myös harvaan asutuille seuduille. Tämä vähentäisi kuntien määrärahatarvetta (matka- ja yöpymiskulut, sijaisten palkkaaminen jne.)

5.4 Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet

5.4.1 Täydennyskoulutustarpeet sisältöalueittain

Opettajien täydennyskoulutustarpeet ovat erilaiset ja vaihtelevat ajassa. Ne määräytyvät mm. siitä, onko opettaja juuri valmistunut ja juuri siirtynyt opetustehtäviin, vai onko hän ollut työssään jo pidempään tai ehkä jo pian siirtymässä eläkkeelle. Ne määräytyvät myös koulutus- ja työurakehityksen kautta, erityisesti ammatillisella puolella. Opetushenkilöstön kohdalla koulutustarpeet liittyvät paitsi omaan aineeseen ja alaan, myös muihin sisältöalueisiin. Kaikkia – niin opettajia kuin rehtoreitakin – koskettavat uudet, nyky-yhteiskunnan mukanaan tuomat täydennyskoulutustarpeet, kuten mm. erityisopetuksen integrointi perusopetukseen, maahanmuuttajien kasvava määrä ja sen myötä monikulttuurisuuden haasteet, joita koulumaailma kohtaa yhä enenevässä määrin. Myös kansainvälistyminen ja siihen liittyvä yhä lisääntyvä opiskelijavaihto erityisesti

EU:n jäsenmaiden kesken lisää opetushenkilöstön täydennyskoulutustarvetta.

Niin ikään rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet vaihtelevat riippuen siitä, millainen työura rehtoriksi siirtyneellä on takanaan. Koulutusjärjestelmässämme rehtoreilta ei edellytetä erityistä rehtoreille suunnattua rehtorikoulutusta. Näin ollen pätevytyminen tehtävään eli johtamis- ym. koulutuksen hankkiminen jää rehtorin omalle vastuulle. Erityisesti rehtoreille ja oppilaitosjohdolle suunnattua koulutusta annetaan tänä päivänä mm. Jyväskylän yliopiston Rehtori-Instituutissa sekä yliopistojen täydennyskoulutuskeskuksissa, mutta pääsääntöisesti rehtorit hyödyntävät valtionhallinnon kautta heille suuntaamaa täydennyskoulutusta, jota järjestävät mm. Opetushallitus ja läänit. Haastatteluissa tuli esiin, että rehtoriksi siirtyvältä tulisi jopa edellyttää johtamiskoulutuksen pikaista hankkimista, jollei hän ole sitä aiemmin saanut. Hyvänä johtamiskoulutusmuotona pidettiin mm. johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamista. Yhteistä kummallekin ryhmälle on se, että täydennyskoulutustarpeet ovat läsnä kaiken aikaa ja uusiin on varauduttava.

Opetushenkilöstön täydennyskoulutustarpeista ei ole olemassa kattavaa kuvaa. Myöskään valtion rahoittama opetushenkilöstön täydennyskoulutus ei pohjaa valtakunnallisiin koulutustarvekartoituksiin tai arviointeihin. Koulutustarvekartoitukset tehdään paikallisesti ja harvoin systemaattisesti. Näin ollen – kunnasta tai oppilaitoksen ylläpitäjältä riippuen – koulutuksen tilaajalla on jonkinlainen kuva kentän koulutustarpeista, mutta tuo kuva ei aina ole realistinen. Myös koulutuksen tarjoajat pohjaavat tietonsa opettajakunnan täydennyskoulutustarpeista eri lähteisiin. Koulutusta tarjotaan useimmiten jo aiempina vuosina suosituiksi muodostuneille koulutusalueille. Koulutustarpeet ovat kuitenkin osin herkkiä ajassa, joten vuodesta toiseen jatkuvia samansisältöisinä pysyviä koulutustarpeita on sängen vähän. Näin ollen koulutuksen tuottajienkin tulisi pystyä ennakoimaan ja visiomaan myös tulevia tarpeita ja ennakoida tulevia täydennyskoulutuksen painoalueita. Eräänä ratkaisuna tähän nähtiin se, että opetusministeriö ja Opetushallitus pitäisivät mahdollisuuksien mukaan enemmän yhteyksiä lääneihin, kuntiin ja koulutuksen tarjoajiin, jolloin kaikki täydennyskoulutuksen toimijat voisivat tahollaan hahmottaa tulevaisuuden näköaloja ja ottaa ne huomioon tulevaa koulutusta suunniteltaessa. Monet koulutuksen tuottajat kokivat nykyisen valtionhallinnon määrärahoja koskevan hakumenettelyn hyvin nopeatempoisena, ja vaikka painoalueet ovat jotakuinkin ennakoitavissa, varsinaiseen hakuprosessiin jää lopulta hyvin vähän aikaa.

Opetushenkilöstön täydennyskoulutustarpeita – täydennyskoulutuksen eri sisältöalueiden tärkeyttä¹⁴ – kysyttiin sekä opettajilta että rehtoreilta. Myös kuntien opetus-

¹⁴ HUOM! Sisältöalueita tuli arvioida Likert-asteikolla 'ei lainkaan tärkeä' – 'erittäin tärkeä'. Tässä luvussa esitetyt tulokset pohjautuvat vuoden 2005 aineistoon, jossa mittari oli 5-portainen, kun taas vuoden 1998 aineistossa se on ollut 4-portainen. Näin ollen seuranta-aineistossa 1998 – 2005 (luku 7.3) vuoden 2005 mittarista on poistettu vaihtoehto 3, joten seurannan tuloksissa esitetyt keskiarvot eivät ole vertailukelpoisia tässä luvussa esitettyihin opettajia ja rehtoreita koskeviin keskiarvoihin. Lisäksi syynä 4-portaisen asteikon käytölle oli se, että ruotsinkielisistä opettaja- ja rehtorilomakkeista 5. vaihtoehto oli jäänyt pois ja näin ollen vastaukset tulkittiin asteikolla 1 – 4, jossa 4 = erittäin tärkeä.

toimen johdolta kysyttiin heidän näkemyksiään opettajien täydennyskoulutustarpeista. On kuitenkin huomioitava, etteivät koulutusvalinnat välttämättä aina peilaa yksilöiden omia koulutusintressejä. Koulutustarjontaan on kuitenkin pyritty sisällyttämään yleisesti tärkeinä pidettyjä opetusministeriön painoalueiden mukaisia täydennyskoulutuksen sisältöjä, joista opetushenkilöstö on voinut useimmiten 'omansa' valita.

Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet

Aiemmin tarkasteltiin eri sisältöalueiden määrällistä osuutta opettajien täydennyskoulutuksessa (luku 5.2.1). Sisältöalueiden määrällinen osuus opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa myötäilee myös opettajien ja rehtoreiden koulutustarpeiden eroja (liitetaulukko 8a). Rehtorit pitivät useimpia sisältöalueita tärkeämpinä kuin opettajat. Ne alueet, joilta opettajat olivat saaneet täydennyskoulutusta enemmän kuin rehtorit, osoittautuivat olevan heille myös tärkeimpiä.

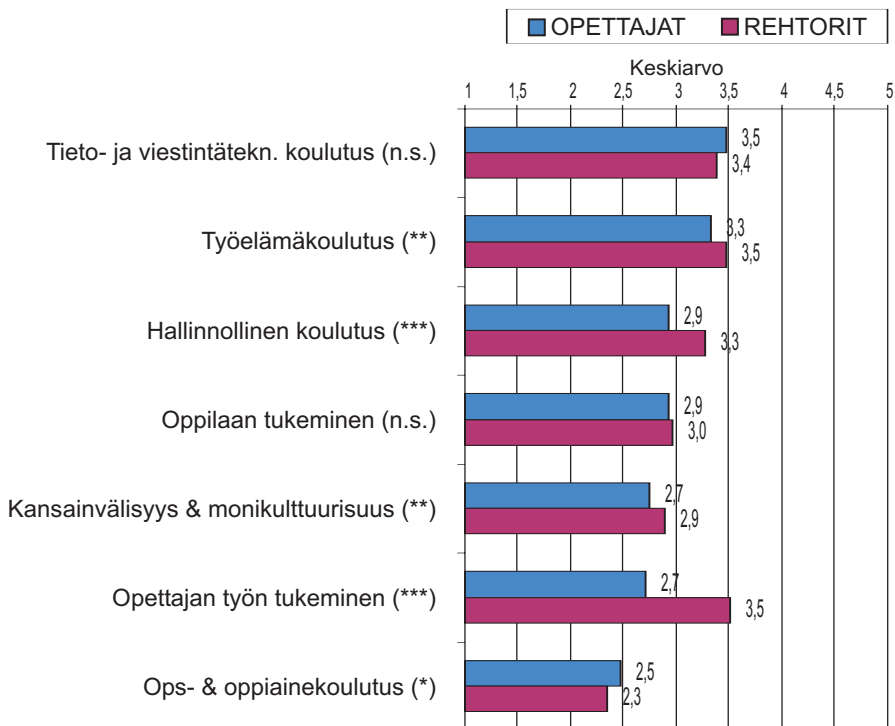
Verrattaessa opettajien ja rehtoreiden koulutustarpeita, opettajien koulutustarpeista keskeisimmiksi kohosivat aine- ja alakohtainen opetussuunnitelmakoulutus samoin kuin opetettavaan aineeseen/alaan liittyvä koulutus. Näiden lisäksi rehtoreita tärkeämpinä opettajat pitivät työssäoppimiseen, näyttötutkintoihin, osaamisen näyttöihin sekä opinnäytetöiden ohjaukseen liittyvää koulutusta. Kaikkia muita alueita rehtorit arvioivat tärkeämmiksi tai yhtä tärkeiksi kuin opettajat. Useiden täydennyskoulutustarpeiden kohdalla opettajat ja rehtorit erosivat tilastollisesti toisistaan (liitetaulukko 8a).

Tarkasteltaessa *opettajien* koulutustarpeita erikseen (taulukko 3, sarake 'kaikki') nähdään, että opetettavaan aineeseen/alaan liittyvä koulutus koetaan yleisesti ottaen tärkeimmäksi. Sen jälkeen tulevat koulutustarpeet, jotka liittyvät oppilaitoksen sisäiseen yhteistyöhön, aine- ja alakohtaiseen opetussuunnitelmaan, tieto- ja viestintätekniiseen osaamiseen ja oppilaitoskohtaisen opetussuunnitelman laatimiseen.

Rehtorit näkivät tärkeimmiksi koulutustarpeikseen henkilöstö- ja pedagogisen johtamisen, oppilaitoksen kehittämisen, lainsäädännölliset asiat sekä oppilaitoksen yhteistyön (taulukko 4, sarake 'kaikki'). Kun tarkastellaan erityisesti rehtoreille suunnatun koulutuksen¹⁵ sisältöalueiden tärkeyttä eri oppilaitosmuotojen rehtorit eivät juuri eronneet toisistaan (liitetaulukko 8d). Tilastollisesti melkein merkitsevät erot löytyvät hallintokuntien välisen yhteistyökoulutuksen osalta, jota arvostivat eniten vapaan sivistystyön oppilaitokset sekä toisaalta alueellisen yhteistyön koulutustarpeista, jotka korostuvat ammatillisten oppilaitosten rehtoreiden vastauksissa.

¹⁵ Nämä osiot sisältyvät myös taulukkoon 4, jossa ovat mukana kaikki sisältöalueet.

*Koulutustarvealueittain*¹⁶ tarkastellen erot opettajien ja rehtoreiden suhteen hahmotuvat suhteellisen selkeästi (kuvio 4, liitetaulukko 8b). Tieto- ja viestintätekniinen koulutus sekä opetussuunnitelmiin ja oppiaineisiin liittyvät koulutustarpeet ovat opettajille tärkeämpiä kuin rehtoreille. Kaikkia muita tarvealueita rehtorit pitivät tärkeämpinä kuin opettajat. Merkittävimmät tilastollisesti erot esiintyvät hallinnollisessa sekä opettajan työn tukemiseen liittyvissä koulutustarpeissa.



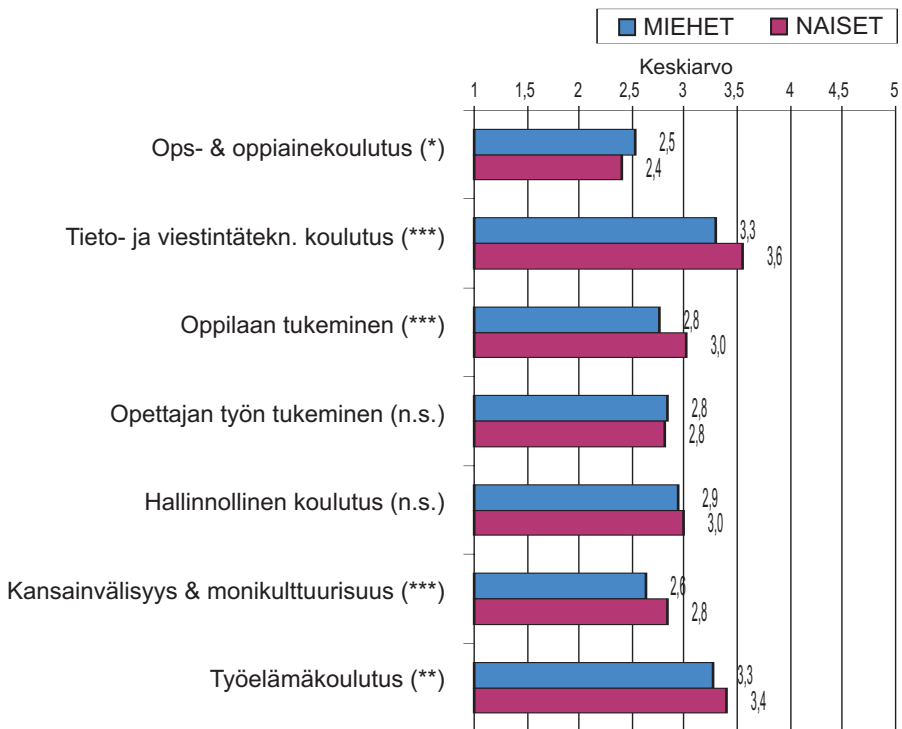
Kuvio 4. Opettajien ja rehtoreiden koulutustarvealueet
(Asteikko: 1 = Ei lainkaan tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

¹⁶ Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet faktoroiitiin, jolloin saatiin *seitsemän selkeästi tulkittavaa sisältöalueellottuvuutta*¹⁶, joilla voidaan kuvata koko opetushenkilöstön täydennyskoulutustarpeita. Faktorointi toteutettiin Varimax-rotatiolla. Koulutustarvealueiden tärkeyttä tutkittiin varianssianalyysillä. Faktoreiden pohjalta muodostettiin summamuuttujat, joiden luotettavuus oli varsin korkea, joten näitä muuttujia voidaan jatkossa hyvin käyttää kuvaamaan koulutustarvealueita. Nämä alueet ovat siis faktorirakenteen pohjalta muodostettuja summamuuttujia ja arvot summamuuttujien keskiarvoja. Faktorirakenne ja summamuuttujien muodostaminen luotettavuustarkasteluineen esitetään liitteissä 16a ja b. Kunkin ulottuvuuden sisältämät koulutustarpeet ovat nähtävissä liitteessä 16b.

Kuviossa 4 koulutustarvealueet ovat opettajien asettamassa tärkeysjärjestyksessä. Rehtoreilla kohosi tärkeimmäksi koulutusalueeksi hallinnollinen koulutus. Seuraavaksi tärkeimmät alueet olivat tieto- ja viestintätekninen osaaminen sekä oppilaan tukemiseen liittyvät koulutustarpeet.

Naisten ja miesten täydennyskoulutustarpeet

Täydennyskoulutustarpeet vaihtelevat sukupuolen mukaan siten, että ainoa koulutusalue, jonka miehet kokevat naisia tärkeämpänä on opetussuunnitelma- ja oppiainekoulutus. Opettajan työn tukemiseen liittyvä koulutus on kummankin ryhmän mielestä yhtä tärkeä (ei tilastollista eroa), kun taas tieto- ja viestintäteknisen koulutus, oppilaan tukemiseen liittyvä koulutus, kansainvälisyys ja monikulttuurisuus- sekä työelämäkoulutus ovat naisten mielestä tärkeämpiä. (Kuvio 5 ja liitetaulukko 8c.)



Kuvio 5. Naisten ja miesten (opettajat & rehtorit) täydennyskoulutustarvealueet (Asteikko: 1 = Ei lainkaan tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

Tulevaisuudessa opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen sisältöalueiden määrittämisessä tulisi ottaa haasteeksi uudenlainen opettajuus ja samalla ottaa huomioon erilaisten oppilasryhmien oppimiseen liittyvien asiat. Kuten eräs haastateltava asian ilmaisi:

... 'Tulisi huomioida se, miten opettajat kykenevät rakentamaan tätä yhtenäisyyttä... Jos lähtökohtana on ikään kuin se yhtenäisyys, että meillä on esim. vahva näkemys yhtenäisestä peruskoulusta niin, että se ei hajoa jotenkin tähän perinteisen luokanopettaja – aineenopettaja -ajatteluun, vaan oikeasti meillä olisi opettajakunta, joka ymmärtää, mikä on peruskoulu tai perusopetus, mikä sen tehtävä on, ja mikä on se koko kaari sinä aikana, kun lapset sieltä esiopetuksesta viedään peruskoulun päättövaiheeseen ja huolehditaan vielä siitä eteenkin päin. Sellainen kokonaisvaltaisen opettajuuden tai eheän opettajuuden kehittäminen on yks keskeinen haaste. Ja sen sisällä siitä nousee välittömästi kysymys siitä, että jos me pidetään kiinni tästä ihmeestä, jota nyt kaikkialta maapallolta tullaan katsomaan, eli tästä yhtenäisestä, kaikille samasta perusopetuksessa, meillä pitää olla vielä nykyistä paremmat keinot vastata näihin erilaisten oppilasryhmien tarpeisiin. Meillä on hyvät systeemit heikkojen tukemiseen tällä hetkellä, mutta sielläkin nyt jotenkin se viimeaikainen tutkimus ja keskustelu on tuonut esiin sen, että on sellaisia harmaita alueita, joita me ei osata oikein hoitaa kunnolla ja ne on usein niitä oppilaita, jotka eivät ole esimerkiksi selkeästi erityisopetuksen toimien alla vaan niillä rajoilla, ja jotka sitten siellä loppupeleissä suoriutuukin todella huonosti ja saa heikot jatko-opintovalmiudet. Ja sitten toisaalta tietysti on keskusteltu myös lahjakkaiden opetuksen kehittämisestä ikään kuin mahdollisuudesta sitten luoda haasteellisuutta sinne koulun sisään niin, että se oppiminen voi olla innostavaa myös kaikkein lahjakkaimmille oppilaille' ...' Ja sillä tavalla niin, että me ei luovuttaisi siitä kunnianhimesta, mikä liittyy näihin korkeatasoisiin oppimistuloksiin, vaan pikemminkin vielä pyrittäisiin nostamaan sitä tasoa niin, että ne todelliset jatko-opintovalmiudet olisivat kaikilla niin riittävät, että pystytään saamaan kukin ikäluokka lähes 100 prosenttisesti toisen asteen koulutukseen ja myös selviytymään siitä.'

Täydennyskoulutustarpeet oppilaitosmuodoittain

Eri oppilaitosmuodoissa työskentelevien opettajien ja rehtoreiden koulutustarpeet poikkeavat useiden koulutustarpeiden kohdalla toisistaan. **Opettajien** kohdalla täydennyskoulutuksen sisältöalueiden merkityksen vaihtelu näkyy erityisesti yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen välillä myös useiden sellaisten sisältöalueiden kohdalla, jotka eivät erityisesti liity ammatilliseen koulutukseen (taulukko 3, liitetaulukko 8e).

Taulukko 3. Opettajien täydennyskoulutustarpeet eri oppilaitostyypeissä¹⁷

(Asteikko: 1 = Ei lainkaan tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET	Kaikki ☒	Perus- koulu ☒	Lukio ☒	Ammatill. oppi- laitos ☒	Vapaan siv.työn oppilaitos ☒	F-arvo	p
1. Opetettavaan aineeseen/alaan liittyvä koulutus	4,23	4,16 ¹⁾	4,42¹⁾	4,30 ¹⁾	4,29 ¹⁾	4,25	**
2. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	3,69	3,73²⁾	3,38 ⁴⁾	3,73⁵⁾	3,66 ³⁾	5,06	**
3. Aine- ja alakohtainen opetussuunnitelma	3,67	3,54	3,82 ²⁾	3,91²⁾	3,70 ²⁾	9,24	***
4. Tieto- ja viestintätekninen osaaminen	3,63	3,62 ³⁾	3,61 ³⁾	3,73	3,46 ⁵⁾	2,03	n.s.
5. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	3,53	3,46	3,34 ⁵⁾	3,82⁴⁾	3,54 ⁴⁾	9,62	***
6. Oppilasarviointi	3,52	3,57 ⁵⁾	3,31	3,64	3,10	9,06	***
7. Kodin ja koulun välinen yhteistyö	3,24	3,57⁴⁾	2,80	2,71	2,83	56,78	***
8. Opetussuunnitelman perusteet	3,21	3,17	3,05	3,46	3,02	8,21	***
9. Erityisopetus	3,06	3,30	2,33	2,92	2,60	37,41	***
10. HOPS – henkilökohtainen oppimissuunnitelma	3,02	3,01	2,18	3,46	3,02	41,72	***
11. Ops:n perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet	3,03	2,98	2,88	3,33	2,72	11,93	***
12. HOJKS – henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	3,02	3,13	2,23	3,15	2,93	27,75	***
13. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	3,01	3,20	2,79	2,77	2,54	19,83	***
14. Verkkopedagogiikka	2,99	2,87	3,16	3,28	2,82	12,55	***
15. Oppilaitoksen itsearviointi	2,96	2,94	2,70	3,12	2,98	5,18	**
16. Työelämäyhteistyö	2,90	2,60	2,49	3,84³⁾	3,00	109,16	***
17. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	2,85	2,67	2,94	3,27	2,89	19,73	***
18. Moniammatillinen yhteistyö	2,83	2,83	2,30	3,11	2,75	16,88	***
19. Kunnallinen opetussuunnitelma	2,83	3,10	2,78	2,27	2,45	46,16	***
20. Monikulttuurisuus	2,81	2,82	2,73	2,78	2,94	0,85	n.s.
21. Opiskelun erityisen tuen järjestäminen	2,81	2,92	2,49	2,72	2,63	7,79	***
22. Kansainvälinen yhteistyö	2,81	2,65	2,87	3,11	3,05	16,58	***
23. Alueelliset kehittämishankkeet	2,75	2,62	2,56	3,12	2,88	19,40	***
24. Opiskelun yleisen tuen järjestäminen	2,74	2,78	2,57	2,73	2,68	1,56	n.s.
25. Työssäoppiminen	2,72	2,45	2,20	3,63	2,92	96,54	***
26. Inklusio	2,61	2,74	2,07	2,60	2,45	18,69	***
27. Maahanmuuttajaopetus	2,55	2,60	2,29	2,59	2,45	3,65	*
28. Hallinnolliset kysymykset	2,49	2,54	2,22	2,47	2,59	3,81	*

¹⁷ Opettajien (taulukko 3) sekä rehtoreiden (taulukko 4) täydennyskoulutustarpeet kuvataan keskiarvojen (☒) perusteella tärkeysjärjestyksessä sarakkeessa 'kaikki'. Samasta taulukosta on nähtävissä opettajien koulutustarpeet oppilaitostyypeittäin. Kunkin ryhmän kohdalla on merkitty viisi tärkeintä sisältöaluetta. Korkein keskiarvo on vahvennettu silloin, kun tulos on tilastollisesti merkitsevä. Täydennyskoulutustarpeiden painotuksen tilastollinen erilaisuus eri oppilaitoksissa toimivien rehtoreiden keskuudessa näkyy merkitsevyysarvona. Merkitsevyyden testaus suoritettu yksisuuntaisella varianssianalyysillä, testisuureena on F-arvo. Merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.

29. Yrittäjyys	2,42	2,22	2,24	3,11	2,28	55,86	***
30. Opinnäytetöiden ohjaaminen	2,39	2,02	2,13	3,32	2,87	123,05	***
31. Osaamisen näytöt	2,35	2,03	1,98	3,31	2,52	120,10	***
32. Näyttötutkinnot	2,27	1,96	1,85	3,22	2,49	121,31	***
33. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	2,20	2,31	2,03	1,97	2,20	10,21	***
34. Ura- ja rekryointipalvelut	2,10	1,85	1,86	2,78	2,40	70,43	***
35. Muu	2,07	1,98	1,74	2,41	2,59	5,69	**

VASTANNEET N =

- KAIKKI $N_{\min} = 1575$ ja $N_{\max} = 1656$; sisältöalue 'Muu' N = 413
- PERUSKOULU $N_{\min} = 938$ ja $N_{\max} = 969$; sisältöalue 'Muu' N = 248
- LUKIO $N_{\min} = 165$ ja $N_{\max} = 176$; sisältöalue 'Muu' N = 54
- AMMATILLINEN $N_{\min} = 343$ ja $N_{\max} = 372$; sisältöalue 'Muu' N = 74
- VAPAA SIVISTYSTYÖ $N_{\min} = 119$ ja $N_{\max} = 132$; sisältöalue 'Muu' N = 34

Ammatillisten oppilaitosten opettajakunnan täydennyskoulutustarpeet poikkeavat osin yleissivistävien oppilaitosten koulutustarpeista. Ammatillisella puolella keskeisiä täydennyskoulutustarpeisiin heijastuvia tekijöitä ovat muuttuvien työelämässä vaadittavien kvalifikaatioiden tiedostaminen sekä niiden sisällyttäminen opetukseen. Oppilaitosten työelämäyhteistyön tulisi näin ollen optimaalisesti olla joustavaa ja kitkatonta. Työelämäyhteistyöhön liittyvät täydennyskoulutustarpeet näyttävätkin kohoavan varsin tärkeiksi ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstön keskuudessa (ks. taulukko 3).

Erityisesti haastattelujen kautta avautui monipuolinen kuva *ammattillisen ja vapaan sivistystyön opetushenkilöstön koulutustarpeista*:

Haastateltaessa ammatillisten opettajankorkeakoulujen edustajia sekä opetusministeriön ja Opetushallituksen ammatillisten oppilaitosten asiantuntijoita todettiin se, että tänä päivänä ammatillisten opettajien täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus on erittäin haastava tehtävä, johon tulisi paneutua aiempaa intensiivisemmin. Ammatillisten oppilaitosten opettajakunta on ensinnäkin hyvin heterogeeninen ryhmä. Heidän koulutus- ja ammatillinen taustansa vaihtelee, samoin kuin se, missä määrin heillä on tai on ollut työelämäyhteyksiä. Näin ollen ammatillisten oppilaitosten opetushenkilökunnan täydennyskoulutustarpeet ovatkin hyvin erilaiset: Yhteisten aineiden opettajien koulutustarpeet ovat hyvin erilaisia verrattuna ammattiaineiden opettajien tarpeisiin, samoin erityisopettajien ja opinto-ohjaajien tarpeet poikkeavat muiden tarpeista.

Ammatillisen puolen täydennyskoulutukselle lankeavat haasteet liittyvätkin erityisesti jatkuvasti muuttuviin työelämän vaatimuksiin, sillä opettajan tulee voida antaa opiskelijoilleen sisällöllisesti ajan tasaista – tai jopa tulevaa ennakoivaa – opetusta. Näin ollen ammatilliselle opettajalle itselleen asettuu myös suuri vastuu seurata aikaansa ja huolehtia oman ammattitaidon ajan tasalla pysymisestä. Erityisesti ikääntyneempien

ammattiopettajien ajantasaisen osaamisen ylläpitäminen on suuri haaste. Lisäksi myös ammatillisella puolella koulutusjärjestelmään liittyvät muutokset heijastuvat opettajien täydennyskoulutustarpeisiin.

Erityisopetuksen merkitys täydennyskoulutuksen sisältöalueena tulee korostumaan entisestään myös ammatillisella puolella. Tulevaisuuden visiona nähtiin, että ammatillisen koulutuksen oppilasaines tulee olemaan entistä heterogeenisempi, jolloin tarvitaan yksilöllisempiä opiskeluohjelmia. Tämä asettaa väistämättä paineita myös opettajiston kehittämislle: Samalla kun opettajan tulee selviytyä erilaisuuden kohtaamisesta, hänen tulee huolehtia siitä, että opiskelijoista koulutetaan huippuosaajia työmarkkinoillemme.

Ammatillisten opettajien täydennyskoulutus'muotona' erityisesti työelämäjaksoja toivottiin voitavan lisätä. Tällä hetkellä niitä on voitu toteuttaa erityisesti EU:n rakennerahastojen rahoituksen avulla, kun sen sijaan niitä varten osoitettua valtionhallinnon rahoitusta on ollut niukemmin.

Ammatillisten oppilaitosten tulevaisuuden haasteet liittyvät myös mitä todennäköisemmin kansainvälistymiseen. Kansainvälistyminen heijastuu paitsi opiskelijoiden laaja-alaisempana liikkuvuutena ja opiskelijavaihtona, myös opintosuoritusten ja tutkintojen hyväksymiseen riippumatta siitä, missä maassa ne on suoritettu. Opetushallitus on jo pitkään kehittänyt opintosuoritusten siirtojärjestelmää, joka luo puitteet tutkintojen vertailtavuuteen ja hyväksyntään. Kansainvälistyminen tulee heijastumaan väistämättä myös opettajakuntaan ja sen taitoihin ohjata sekä auttaa opiskelijoita toteuttamaan kansainvälistymisen vaatimuksia. Näihin taitoihin liittyvät täydennyskoulutustarpeet lisääntyvät kaiken aikaa. Kaiken kaikkiaan tulevaisuuden ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa huomioon muuttuvat työelämän tarpeet ja niiden vaatimat kvalifikaatiot. Tärkeää on, ettei opiskelijoita kouluteta tehtäviin, joita ei enää heidän valmistuttuaan työelämässä ole. Tässä tehtävässä on tärkeää se, että opettajakunta pysyy ajan tasalla ja työelämäjaksojen kautta myös aistii tulevan.

Ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen 'toteutumisporkkanaksi' on kehitetty järjestelmä, jossa opetushenkilöstön pätevyys ja siitä huolehtiminen on nostettu erääksi tuloksellisuuskriteeriksi. Tällä toimenpiteellä on haluttu turvata opetushenkilöstön osaamisen jatkuva ylläpitäminen täydennyskoulutuksen avulla. Kannustamalla oppilaitoksen ylläpitäjää huolehtimaan opettajakunnan osaamisesta ja opetushenkilöstöä osallistumaan järjestettävään täydennyskoulutukseen – oli se sitten aine- tai alakohtaista koulutusta tai työelämäjaksoja – järjestelmä näyttäytyy positiivisena sekä opetushenkilöstön että oppilaitoksen ylläpitäjän kannalta.

Alueellista yhteistyötä toivottiin kehitettävän edelleen. Tärkeää olisi luoda alueellisia osaamiskeskustoja, joista kukin keskittyisi johonkin osaamisalueeseen ja tarjoaisi tätä koulutusta myös valtakunnallisesti. Ammatilliselle puolelle kaivattaisiin myös

koulutustarjonnan koordinoitua, henkilöä, joka kokoaisi keskitetysti kaiken täydennyskoulutustarjonnan. Näin voitaisiin välttää päällekkäisyyksiltä ja säästää resursseja. Tällä hetkellä koulutusta organisoivat Opetushallitus, myös lääninhallitukset ja TE-keskukset. Lisäksi koulutusta järjestetään myös ESR-rahoituksella.

Ammatillisella puolella yhteydet työelämään voidaan nähdä kaksisuuntaisina. Amatillisten oppilaitosten opettajakunnan samoin kuin opiskelijoiden tulisi saada hyvä kuva siitä, miten työelämä toimii ja millaisia vaatimuksia se ammatissa työskenteleville asettaa. Tähän pyritään mm. sillä, että ammattiin opiskelevien tutkintovaatimuksiin sisältyy pakollisia työssäoppimiskursseja (vähintään 20 opintoviikkoa) ja että opettajat osallistuvat työelämäjaksoihin. Toisaalta yhteistyön kautta myös työnantajille tulisi muodostua luottamus siihen, että opetus, jota ammatillisissa oppilaitoksissa annetaan, on ajan tasaista ja relevanttia tämän päivän – ja jopa tulevaisuuden – työelämän vaatimusten kannalta.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen¹⁸ liittyvät tänä päivänä oleellisesti ammatillisen osaamisen arviointiin. Näin ollen oppilasarvioinnin eräänä osana olevat ammattiosaamisen näytöt, jotka tapahtuvat työpaikoilla, aidoissa työskentelyolosuhteissa, ovat muodostuneet tärkeiksi arvioinnin kriteereiksi. Tässä ammatillisten oppilaitosten opettajat ovat arvioinnin asiantuntijoina avainasemassa, koska heidän tulisi kyetä ohjaamaan työelämän edustajia arvioinnin suorittamisessa. Myös tähän liittyen opettajat kaipaavat koulutusta.

Työelämän tuntemus näyttäytyy myös toisessa valossa: Tulevaisuudessa maahanmuuttajien määrä kasvaa ja työpaikat tulevat olemaan yhä enemmän monikulttuurisia. Työelämään valmentautuvien opiskelijoiden tulisi olla tietoisia – ja myöskin osata ymmärtää, että työpaikoilla työntekijöiden sosiaalinen ja kulttuurinen tausta vaihtelee ja poikkeaa omastamme. Tämä haastaa myös ammatillisten oppilaitosten opettajat ja lisää näiltä osin heidän täydennyskoulutustarpeitaan.

Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen osalta voidaan 'ongelmana' nähdä se, että aikuiskoulutuksen kenttä on laaja. Osa aikuiskoulutuksesta on tutkintotavoitteista ja tapahtuu pääasiassa ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, ammatillisissa oppilaitoksissa sekä ammattikorkeakouluissa. Osa aikuiskoulutuksesta on yleissivistävää tai harrastusluonteista ja tapahtuu lähinnä lukuisissa vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Korkea-asteen aikuiskoulutus kanavoituu pääsääntöisesti avoimen yliopistotoiminnan sekä yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten kautta.

Kun puhutaan ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, opetushenkilöstön täydennys-

¹⁸ Ammattiosaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat erityisesti EU:n taholta esiin nousseita ammatilliseen opetukseen sisältyviä teemoja, joihin liittyviä kehittämishankkeita mm. EU:n rakennerahastojen kautta on hyvin ponnekaasti tuettu.

koulutus ja sen tarpeet liittyvät läheisesti myös työministeriön toimintaan, sillä aikuis-koulutusoppilaitokset ovat merkittäviä työvoimapolitiittisen koulutuksen tarjoajia. Näin ollen työministeriön linjaukset ja kehittämiss politiikka tulisi voida huomioida myös aikuiskoulutuskeskusten opetushenkilöstön osaamisessa ja siten sen täydennyskoulu-tuksessa.

Opetushenkilöstön täydennyskoulutusta ajatellen vapaan sivistystyön alueella tilanne on moninainen, mistä johtuen suunnitelmallisen täydennyskoulutuksen jär-jestäminen on hankalampaa. Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa sekä oppilaitos- että opettajakunnan rakenne vaihtelee suuresti. Oppilaitosten ylläpitäjä voi olla esimerkiksi kunta, kuntayhtymä, säätiö, järjestö tai yksityinen taho. Opettajakunnasta suurin osa on tuntiopettajia, jotka usein oman toimensa ohella hoitavat opetustehtäviä vapaan sivistystyön oppilaitoksessa. Päätoimisen henkilöstön määrä näissä oppilaitoksissa on vähäisempi. Näin ollen täydennyskoulutusta ajatellen avainasemassa ovatkin oppilai-toksen ylläpitäjän edustajat (johtokunnat, kunnan päättäjät, mm. sivistystoimen edus-tajat, luottamusmiehet jne.) ja heidän kykynsä ja halunsa ottaa vastuuta oppilaitosten opetushenkilöstön (ml. opinto-ohjaushenkilöstö) osaamisesta.

Kuten muissakin koulutusmuodoissa, myös vapaan sivistystyön oppilaitoksissa opiskelee tulevaisuudessa aiempaa enemmän maahanmuuttajia, jolloin monikulttuu-risuuden ongelmat ja haasteet joudutaan ottamaan aiempaa vakavammin huomioon. Vapaan sivistystyön oppilaitokset järjestävät paljon erilaista nimenomaan maahan-muuttajille tarkoitettua koulutusta, joten opettajakunnalle asetetaan tämän osalta suuria vaatimuksia, mikä heijastuu myös heidän täydennyskoulutustarpeisiinsa.

Elinikäisen oppimisen näkökulmasta tarkastellen ikään kuin pysyvänä täyden-nyskoulutustarpeena tulisi nähdä myös opetushenkilöstön koulutusjärjestelmätason osaaminen. Koulutuspolitiikan, koulutusjärjestelmän, tutkintorakenteiden jne. tunte-mus edesauttaisi opetushenkilöstöä hahmottamaan paremmin yksittäisen opiskelijan tarpeita ja hänen mahdollisuuksiaan toimia oman opiskelu- ja työurakehityksensä kannalta mahdollisimman tehokkaasti. Em. tekijöiden tunteminen edesauttaisi myös hahmottamaan paremmin sitä, millaista osaamista opiskelijalla jo on, ja millaista hän ehkä vielä tarvitsisi, sekä ohjaamaan häntä elinikäisen oppimisen 'hengessä'.

Kaiken kaikkiaan – niin ammatillisissa oppilaitoksissa kuin vapaan sivistystyön oppilaitoksissa – haasteena voidaan pitää erilaisten taustojen omaavien opiskelijoiden kohtaaminen ja heidän kanssaan työskentely. Heterogeenisen opiskelijajoukon tarpei-den huomioiminen voi päivittäisten opetustehtävien yhteydessä olla vaikeaa, mutta ryhmän rakenteen hahmottaminen auttaa orientoitumaan mahdollisiin ongelmatilan-teisiin ja myös niiden ratkaisemiseen.

Rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet oppilaitosmuodoittain eivät eroa niin paljon kuin opettajien vastaavat, mutta tilastollisesti merkittäviä erojakin löytyy. Esimerkiksi

ammattillisten oppilaitosten rehtorit näkivät yrittäjyyteen sekä osaamisen näyttöihin liittyvän kouluttautumisen tärkeimpinä sisältöalueena, eivätkä itse johtamiseen liittyvät sisältöalueet korostu kuten muissa oppilaitosmuodoissa. (Taulukko 4.)

Ammattillisten oppilaitosten rehtorit kokivat erityisopetuksen täydennyskoulutuksen sisältöalueena tärkeämpänä kuin muiden oppilaitosmuotojen rehtorit. Tulos on mielenkiintoinen sikäli, että sama ei näkynyt opettajien koulutustarpeiden kohdalla (ks. taulukko 3). Tulos voi heijastella myös erityisesti ammatillisissa oppilaitoksissa yhä useammin sovellettavaa käytäntöä, jossa erityisoppilaat sijoitetaan mahdollisuuksien mukaan normaaleihin luokkiin. Näissä oppilaitoksissa ainoastaan kaikkein vaikeimmin vammaiset jatkavat erityiskouluissa. Järjestelyn katsotaan lisäävän erityisoppilaiden valinnanmahdollisuuksia, mutta siirtää myös ohjausvastuun erityisopettajilta ammattioppilaitosten koko henkilöstölle, mikä aiheuttaa voimakkaita paineita koko henkilöstön täydennyskoulutukselle.

Taulukko 4. Rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet sisältöalueittain eri oppilaitostyypeissä

(Asteikko: 1 = Ei lainkaan tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET	Kaikki ☒	Peruskoulu ☒	Lukio ☒	Ammattillinen oppilaitos ☒	Vapaansivistystyön oppilaitos ☒	F-arvo	p
1. Henkilöstöjohtaminen	4,31	4,35 ¹⁾	4,15 ¹⁾	4,25	4,35 ²⁾	.80	n.s.
2. Pedagoginen johtaminen	4,23	4,27 ²⁾	4,07 ²⁾	4,25	4,24 ³⁾	0,76	n.s.
3. Oppilaitoksen kehittäminen	4,20	4,22 ³⁾	3,98 ³⁾	4,38 ⁴⁾	4,41 ¹⁾	2,05	n.s.
4. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	4,03	4,15⁴⁾	3,85	3,63	3,71	2,98	**
5. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	3,98	4,04 ⁵⁾	3,74	4,00	4,06 ⁵⁾	1,64	n.s.
6. Hallinnolliset kysymykset	3,85	3,95	3,67	3,38	3,65	2,28	n.s.
7. Strateginen johtaminen	3,83	3,82	3,70	4,00	4,12 ⁴⁾	1,20	n.s.
8. Tieto- ja viestintätekniinen osaaminen	3,77	3,71	3,85 ⁵⁾	3,75	3,91	0,58	n.s.
9. Oppilaitosten välinen yhteistyö	3,75	3,67	3,90 ⁴⁾	4,13	3,91	1,55	n.s.
10. Talousjohtaminen	3,74	3,76	3,54	4,00	3,94	1,22	n.s.
11. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	3,66	3,70	3,47	4,50 ¹⁾	3,53	1,92	n.s.
12. Oppilaitoksen itsearviointi	3,59	3,54	3,49	4,25	3,88	2,28	n.s.
13. Oppilasarviointi	3,49	3,57	3,45	4,13	2,94	3,74	*
14. Kodin ja koulun välinen yhteistyö	3,42	3,70	2,93	3,75	2,55	19,93	***
15. Opetussuunnitelman perusteet	3,37	3,51	3,17	4,13	2,76	5,63	**
16. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	3,30	3,17	3,78	3,88	3,00	5,47	**
17. Opetettavaan aineeseen tai alaan liittyvä koulutus	3,25	3,17	3,28	3,50	3,59	1,27	n.s.

18. Erityisopetus	3,25	3,56	2,45	3,88	2,76	16,42	***
19. Verkkopedagogiikka	3,22	2,96	3,82	4,13	3,41	11,92	***
20. Opiskelun yleisen tuen järjestäminen	3,21	3,28	3,30	3,00	2,67	2,99	*
21. Kansainvälinen yhteistyö	3,19	3,09	3,41	3,75	3,24	2,27	n.s.
22. Alueelliset kehittämishankkeet	3,20	3,01	3,56	4,13	3,50	8,27	***
23. Alueellinen yhteistyö	3,20	3,08	3,30	4,13	3,50	3,32	*
24. Opiskelun erityisen tuen järjestäminen	3,19	3,32	3,07	3,25	2,61	3,85	*
25. Moniammatillinen yhteistyö	3,16	3,41	2,47	3,38	2,94	11,22	***
26. Kunnallinen opetussuunnitelma	3,16	3,36	2,95	3,00	2,41	6,69	***
27. Aine- ja alakohtainen opetussuunnitelma	3,14	3,17	3,00	3,38	3,18	0,41	n.s.
28. Hallintokuntien välinen yhteistyö	3,11	3,18	2,72	3,00	3,41	3,72	*
29. Opetussuunnitelman perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet	3,01	3,10	2,88	3,63	2,55	3,24	*
30. HOJKS – henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	2,97	3,27	2,02	3,63	2,79	19,28	***
31. HOPS – henkilökohtainen oppimissuunnitelma	2,92	3,08	2,13	4,00	3,12	13,05	***
32. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	2,91	2,86	2,90	2,63	3,26	1,58	n.s.
33. Kuntien välinen yhteistyö	2,90	2,84	3,05	3,00	2,94	0,52	n.s.
34. Muu	2,85	2,81	3,00	5,00	2,00	0,89	n.s.
35. Työelämäyhteistyö	2,82	2,78	2,72	4,13	2,91	4,10	*
36. Monikulttuurisuus	2,80	2,86	2,52	3,00	2,91	1,58	n.s.
37. Yrittäjyys	2,78	2,62	2,98	4,50¹⁾	2,91	9,06	***
38. Maahanmuuttajaopetus	2,72	2,84	2,32	2,75	2,79	3,08	**
39. Inklusio	2,61	2,83	1,97	2,50	2,48	10,26	***
40. Työssäoppiminen	2,46	2,50	1,97	4,25	2,71	11,70	***
41. Ura- ja rekrytointipalvelut	2,18	2,15	2,08	3,38	2,18	3,32	*
42. Osaamisen näytöt	2,07	2,03	1,67	4,50¹⁾	2,48	19,19	***
43. Opinnäytetöiden ohjaaminen	2,02	2,01	1,78	3,63	2,18	7,16	***
44. Näyttötutkinnot	2,01	2,01	1,57	3,88	2,35	13,86	***

VASTANNEET N =

- KAIKKI $N_{\min} = 296$ ja $N_{\max} = 300$; sisältöalue 'Muu' N = 27
- PERUSKOULU $N_{\min} = 194$ ja $N_{\max} = 196$; sisältöalue 'Muu' N = 21
- LUKIO $N_{\min} = 60$ ja $N_{\max} = 61$; sisältöalue 'Muu' N = 3
- AMMATILLINEN $N_{\min} = 8$ ja $N_{\max} = 8$; sisältöalue 'Muu' N = 1
- VAPAA SIVISTYSTYÖ $N_{\min} = 32$ ja $N_{\max} = 34$; sisältöalue 'Muu' N = 2

(Ks. alaviite 17.)

Oppilaitosjohdon täydennyskoulutus koetaan erittäin tärkeäksi. Osa rehtoreista kaipaa koulutusta pedagogiseen johtamiseen, osa tarvitsee ohjausta henkilöstöjohtamiseen, osa taloudelliseen johtamiseen ja osa toimintayhteisön kulttuurin kehittämiseen jne. Oppilaitoksen johtamista tulisi myös kehittää enemmän kollegiaaliseksi, jolloin kaikki johtaminen ei olisi enää yhden henkilön harteilla, vaan johtajuus jaettaisiin kahden tai useamman eri henkilöiden kesken. Näin eri henkilöiden erilaisten johtamistaidot tulisivat hyödynnetyksi ja samalla helpotettaisiin yksittäisen rehtorin työtakkaa

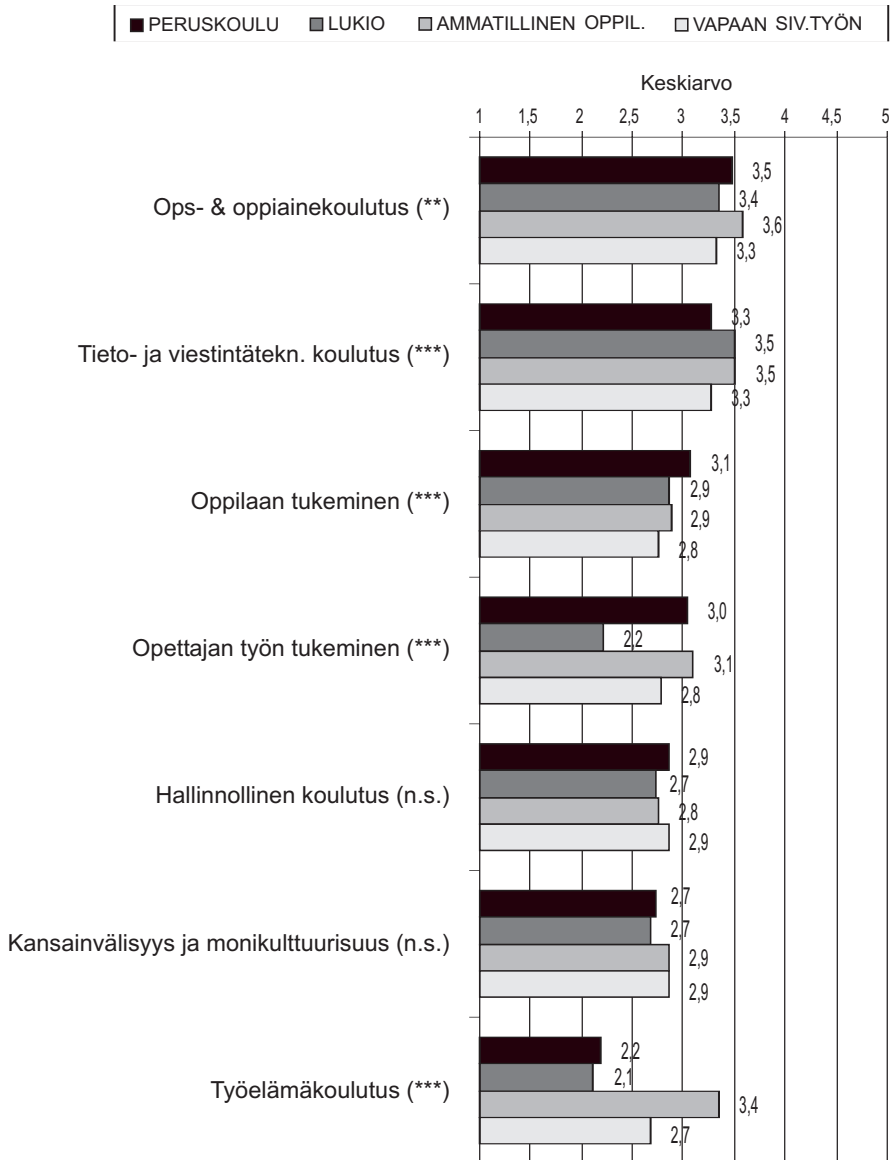
ja vastuuta. Jaetulla johtajuudella voitaisiin viestittää myös koko oppilaitosyhteisölle yhteistyön kehittämisen myönteisiä vaikutuksia.

Haastatteluissa tuli esiin, että mentorointijärjestelmän kehittäminen olisi erityisen tärkeää nuorten rehtoreiden kouluttautumisen kannalta. Näin saataisiin myös vanhemman ja kokeneemman oppilaitosjohdon kokemuksia ja näkemyksiä siirrettyä nuoremmille. Erityisesti nuorille rehtoreille olisi tärkeää turvata myös johtamiskoulutuksen saanti.

Tarkasteltaessa *koulutustarvealueita* (ks. liitteet 16a&b) ja niiden merkitystä *eri oppilaitosmuodoissa* selkeimmin eri oppilaitosmuodot poikkeavat työelämäkoulutuksen osalta yleissivistävän ja ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstön välillä. Tilastollisesti erittäin merkitsevät erot näkyvät myös opettajan työn tukemiseen tähtäävän koulutuksen (eniten peruskoulussa sekä ammatillisissa oppilaitoksissa), oppilaan tukemiseen (eniten peruskoulussa) sekä tieto- ja viestintätekniikan alueen koulutuksen merkityksessä (eniten lukiossa ja ammatillisissa oppilaitoksissa). Myös opetussuunnitelma- ja oppiainekoulutuksen osalta erot olivat tilastollisesti merkitsevät (merkityksellisintä ammatillisissa oppilaitoksissa). (Kuvio 6 ja liitetaulukko 8e.)

TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET:

- Kaikkien oppilaitosmuotojen opettajien keskeisin koulutustarve liittyy opettavaan aineeseen tai alaan, mistä täydennyskoulutuksen tulee huolehtia myös jatkossa.
- Lisäksi kunkin oppilaitosmuodon opettajilla on hieman erilaisia tarvepainotuksia, jotka tulisi niin ikään huomioida koulutustarjonnassa.
- Oppilaitosmuodoittain lukiossa korostuvat tieto- ja viestintätekniikkaan liittyvät koulutustarpeet, peruskoulussa oppilaan tukemiseen sekä hallinnollisiin asioihin liittyvät koulutustarpeet, ammatillisissa oppilaitoksissa myöskin tieto- ja viestintätekniinen koulutus sekä opettajan työn tukemiseen liittyvät asiat ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa monikulttuurisuuteen liittyvät koulutustarpeet.
- Rehtorit kokivat useimpien sisältöalueiden osalta täydennyskoulutuksen tarvetta opettajia enemmän. Vain aine- ja alakohtaista koulutusta sekä työssäoppimiseen sekä näyttöihin liittyviä koulutustarpeita oli opettajilla enemmän kuin rehtoreilla.
- Rehtoreiden koulutustarpeissa korostuivat henkilöstö- ja pedagoginen johtaminen sekä oppilaitoksen kehittäminen.



Kuvio 6. Opetushenkilöstön täydennyskoulutustarvealueet eri oppilaitosmuodoissa

Oppilaitosmuodoittain tarkasteltuna lukiossa korostuu tieto- ja viestintätekniikkaan liittyvät koulutustarpeet ja peruskoulussa opetussuunnitelma- ja oppiainekoulutus. Ammatillisissa oppilaitoksissa korostuvat niin ikään opetussuunnitelma- ja oppiainekoulutus mutta myös työelämään liittyvä koulutus. Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa keskeisinä ovat myös opetussuunnitelmaan ja oppiaineeseen liittyvät koulutustarpeet.

5.4.2 Täydennyskoulutuksen toivotut muodot

Opettajien täydennyskoulutus voidaan toteuttaa eri tavoin. Eri toteutusmuodoista ehdottomasti parhaimpina sekä opettajat että rehtorit pitivät 1 – 5 päivän mittaisia lyhytkursseja. Tämä selittynee ainakin osaksi sillä, että sijaisten palkkaaminen pidempiaikaista koulutusta varten voi olla vaikeaa ja joissakin kunnissa täysin mahdotontakin. Tulos näkyy myös siinä, että opettajat eivät pitäneet pitkäkestoisia täydennyskoulutusohjelmia niin hyvinä kuin rehtorit. Rehtoreiden mielestä myös toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kesken koettiin hyväksi, kun taas opettajat eivät nähneet niitä kovin hyvinä. Rehtorit myös pitivät täydennyskoulutusta osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta parempana kuin opettajat. (Liitetaulukko 9a.)

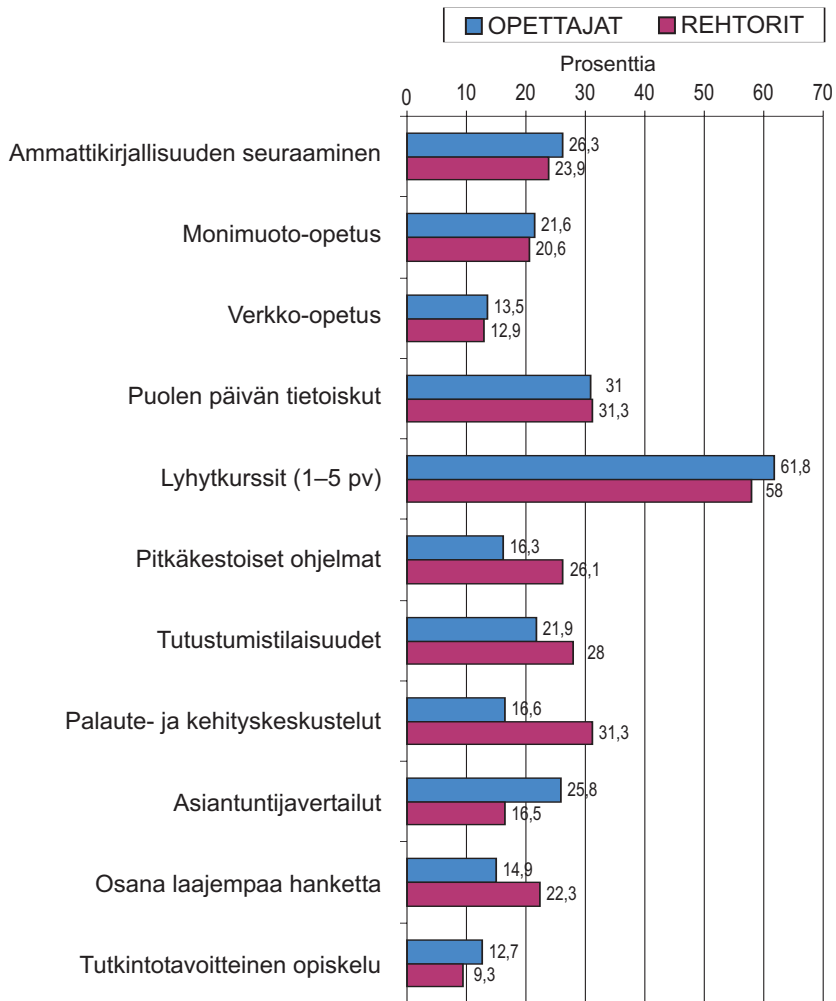
Sopivimmat täydennyskoulutusmuodot

Edellä kuvatut tulokset heijastuvat myös käsityksiin sopivimmista täydennyskoulutusmuodoista¹⁹: Lyhyet, 1–5 päivän mittaiset kurssit arvioitiin kummassakin ryhmässä sopivimmiksi. Opettajista 62 % ja rehtoreista 58 % piti tätä muotoa heille sopivimpana. Eniten mielipiteet erosivat pitkäkestoisten koulutusten, palaute- ja kehityskeskustelujen, asiantuntijavierailujen sekä sen suhteen, että koulutus olisi osana laajempaa kehittämishanketta. Näistä opettajat pitivät parempana ainoastaan asiantuntijavierailuja, rehtorit muita. (Kuvio 7.) Merkitsevyydet on esitetty liitetaulukossa 9b.

Sukupuolen mukaan tarkasteltaessa nähdään, että miesopettajat (liitetaulukko 9c) pitivät itselleen sopivimpana täydennyskoulutusmuotona naisia enemmän itsenäistä alan ammattikirjallisuuden seuraamista, verkko-opetusta sekä tutkintotavoitteista arvosana- ym. opiskelua. Naiset sen sijaan näkivät miehiä useammin sopivimpina muotoina lyhytkurssit sekä toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kanssa. Kun naisista 18,3 % piti kehityskeskusteluja hyvinä, miehistä vain 12 %. Tämän suhteen miehet ja naiset erosivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi toisistaan.

Miesrehtorit pitivät puolen päivän mittaisia tietoiskuja naisia sopivimpana kun taas naisrehtorit katsoivat miehiä useammin monimuoto-opiskelun olevan sopiva täydennyskoulutuksen muoto. Muiden muotojen osalta mies- ja naisrehtorit eivät eronneet tilastollisesti toisistaan. Kaikkein sopivimpana muotona sekä mies- (59,8 %) että naisrehtorit (55,4 %) pitivät 1 – 5 päivän lyhytkursseja. (Liitetaulukko 9d.)

¹⁹ Vastaaaja on pyydetty merkitsemään, mitkä kolme annetuista vaihtoehtoista olisivat sopivimmat. Muuttuja on muodostettu dikotomisiksi siten, että kunkin väittämä on saanut arvon 1, mikäli se on mainittu em. kolmen joukossa.



Kuvio 7. Opettajien ja rehtoreiden mielestä sopivimmat täydennyskoulutusmuodot

Suomen- ja ruotsinkielisten opettajat erosivat tilastollisesti merkitsevästi usean sopivimpina pitämiensä täydennyskoulutusmuodon osalta. Lyhytkurseja ruotsinkieliset pitivät useimmin sopivampana kuin suomenkieliset samoin kuin palautekeskusteluja. Tilastollisesti melkein merkitsevästi ryhmät erosivat usean muunkin täydennyskoulutuksen muodon osalta (liitetaulukko 9e). *Suomen- ja ruotsinkieliset rehtorit* eivät sen sijaan eronneet sopivimpina pitämiensä täydennyskoulutuksen muotojen osalta. Painotuseroja voidaan kuitenkin havaita: Esimerkiksi kun suomenkielisistä rehtoreista yli neljännes piti itsenäistä alan ammattikirjallisuuden seuraamista sopivana täydennyskoulutuksen muotona, ruotsinkielisistä heitä oli vain vajaa 17 %. (Liitetaulukko 9f.)

TÄYDENNYSKOULUTUSMUODOT:

- Sopivimpina täydennyskoulutuksen muotoina pidettiin yleisesti 1 – 5 päivän pituisia lyhytkursseja.
- Rehtorit näkivät pidempikestoiset täydennyskoulutusohjelmat opettajia parempina, samoin kuin kehitys- ja palautekeskustelut sekä koulutuksen osana laajempaa kehittämishanketta.
- Opettajat näkivät asiantuntijavierailut parempana muotona kuin rehtorit.
- Miesopettajat näkivät itsenäisen ammattikirjallisuuden seuraamisen naisopettajia parempana kun taas naiset näkivät kehityskeskustelujen olevan parempia muotoja kuin miehet.
- Mies- ja naisrehtorit näkivät lyhytkurssit parhaimpina, monimuoto-opetusta arvostivat naiset miehiä enemmän kun taas miehet katsoivat puolen päivän pituisten tietoisuuksien olevan parempia kuin naisrehtorit.
- Lyhytkurssien suosion vuoksi ne tulisi edelleen pitää mukana yhtenä tärkeänä täydennyskoulutuksen muotona ja koulutustarvekartoitusten pohjalta kiinnittää huomiota niiden kehittämiseen ja sisältöihin.
- Lyhytkursseja voidaan hyödyntää myös osana laajempaa henkilökohtaista ja/tai oppilaitoskohtaista kehittämissuunnitelmaa.
- Kustannuksiltaan tehokkainta on kouluttaa samanaikaisesti isoja ryhmiä. Näitä koottaessa tulisi mahdollisuuksien mukaan huomioida koko oppilaitosyhteisön kehittäminen ja sen samanaikainen kouluttaminen silloin kun sisällöllisesti on tarkoituksenmukaista.

5.5 Täydennyskoulutusta koskevat kehittämisohjelman suositukset

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutukselle on asetettu tiettyjä suosituksia, joiden avulla täydennyskoulutusta on haluttu kehittää tämän päivän ja tulevaisuuden vaatimusten mukaiseksi. Täydennyskoulutuksen suosituksissa mainitut kehittämishaasteet liittyvät koko oppilaitosyhteisön kehittämisen lisäksi opettajien ja rehtoreiden varsinaisen osaamisen lisäämiseen sekä heidän työhönsä kohdistuviin uusiin vaatimuksiin (ks. luku 2).

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman täydennyskoulutussuosituksien onkin pyrittävä mahdollisuuksien mukaan huomioimaan täydennyskoulutussuunnitelmien

taustateksteissä ja painoalueiden perusteluissa. Näin on haluttu täydennyskoulutuksen järjestäjät ja tarjoajat saada tietoisiksi olemassa olevista suosituksista ja ottamaan ne huomioon täydennyskoulutusta suunnitellessaan ja toteuttaessaan.

Opettajien ja rehtoreiden näkemykset täydennyskoulutussuosituksen toteutumisesta

Kehittämishjelmassa mainituista täydennyskoulutussuosituksista muotoiltiin väitteitä, joiden toteutumista henkilökohtaisesti tai oppilaitoksen näkökulmasta opettajia ja rehtoreita pyydettiin arvioimaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = jokseenkin samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä. Väittämät oli ryhmitelty opettajakuntaan, työhön, oppilaitokseen ja tarjontaan liittyviin asioihin. Lisäksi rehtoreille oli oma kuudesta osiosta koottu kysymyssarja. Liitetaulukoon 10a on koottu T-testien tulokset, joista voidaan havaita opettajien ja rehtoreiden väliset keskiarvoerot sekä erojen tilastollinen merkitsevyys. Kuvioissa 8a–d esitetään opettajien ja rehtoreiden arvioinnit eri väittämien toteutumisesta.

Täydennyskoulutussuosituksen toteutumisesta opettajilla ja rehtoreilla oli useimpien eri näkemys. Useimpien täydennyskoulutussuositusväittämien kohdalla opettajien ja rehtoreiden välillä oli tilastolliset erot ja vieläpä niin, että kahta väittämää lukuun ottamatta rehtoreiden keskiarvot olivat korkeammat kuin opettajien eli rehtorit katsoivat näiden väittämien toteutuneen paremmin kuin opettajat. Väittämät, joissa opettajien keskiarvot olivat suurempia, liittyivät henkilökohtaisen kehityssuunnitelman olemassaoloon sekä siihen, että täydennyskoulutus liittyy omaan täydennyskoulutussuunnitelmaan. Rehtorit katsoivat kaikkien muiden täydennyskoulutussuosituksen toteutuneen paremmin kuin opettajat.

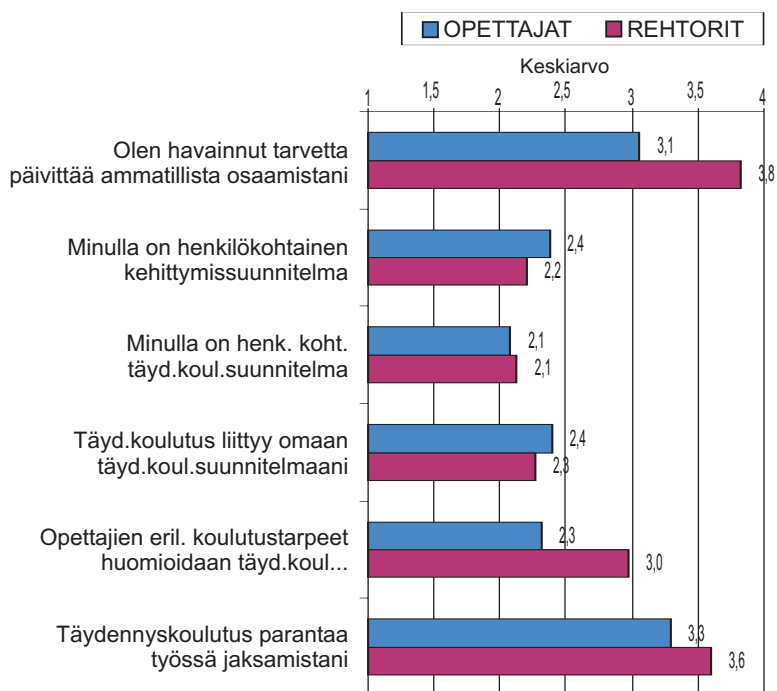
Merkittävimmät myönteiset tulokset (keskiarvo >3) osoittavat, että niin opettajat kuin rehtoritkin ovat kokeneet tarpeen päivittää ammatillista osaamistaan. Täydennyskoulutuksen kautta niin opettajat kuin rehtoritkin katsoivat voivansa parantaa työssä jaksamista. Tärkeä tulos on myös se, että niin opettajat kuin rehtoritkin näkivät, että opettajien peruskoulutuksen sisällöt kattavat hyvin ne tarpeet, jotka opetustyötään aloittava opettaja kohtaa. Samalla kuitenkin tärkeänä nähtiin se, että peruskoulutustahojen, yliopistojen ja ammatillisten opettajakorkeakoulujen tulee osaltaan huolehtia opetushenkilöstön täydennyskoulutuksesta.

Rehtoreiden näkemyksen mukaan täydennyskoulutuksen liittyminen kiinteästi oppilaitoksen kehittämistyöhön on toteutunut melko hyvin, mutta opettajat olivat tästä jokseenkin eri mieltä. Samoin rehtoreiden mielestä täydennyskoulutuksen painopiste on siirtynyt yksilön kehittämisestä työyhteisön kehittämiseen, kun taas opettajat eivät nähneet sen toteutuneen yhtä hyvin.

Henkilökohtaisten kehitymis- ja täydennyskoulutussuunnitelmien katsottiin toteutuneen heikokkosti (keskiarvo ~ 2) niin opettajien kuin rehtoreidenkin osalta, mikä

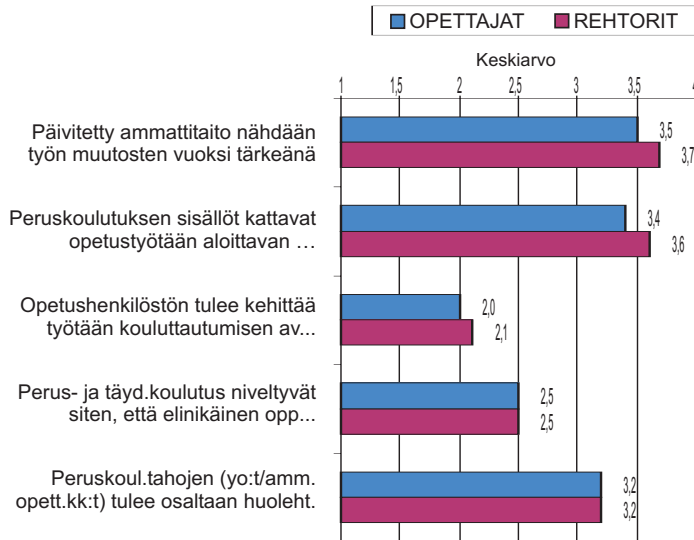
näky myös siinä, ettei täydennyskoulutus siis liittynyt kovin hyvin omaan täydennyskoulutussuunnitelmaan. Heikohkosti oli toteutunut myös tavoite siitä, että opettajien työtä tuetaan hyvin sen eri vaiheissa täydennyskoulutuksella, lähes samaa mieltä olivat rehtoritkin omalta osaltaan. Myöskään opettajien tasa-arvoisuuden täydennyskoulutus-
tarjonnan osalta ei katsota kovin hyvin toteutuneen. Niin ikään täydennyskoulutuksen järjestäminen yhteistyössä alueen koulutusorganisaatioiden ja ylläpitäjätahojen kesken on heikohkoa. Valtakunnallisten uudistusten huomioiminen täydennyskoulutus-
tarjonnassa on toteutunut rehtoreiden mielestä jossain määrin, opettajien mielestä ei juurikaan.

OPETTAJAKUNTAA KOSKEVAT SUOSITUKSET



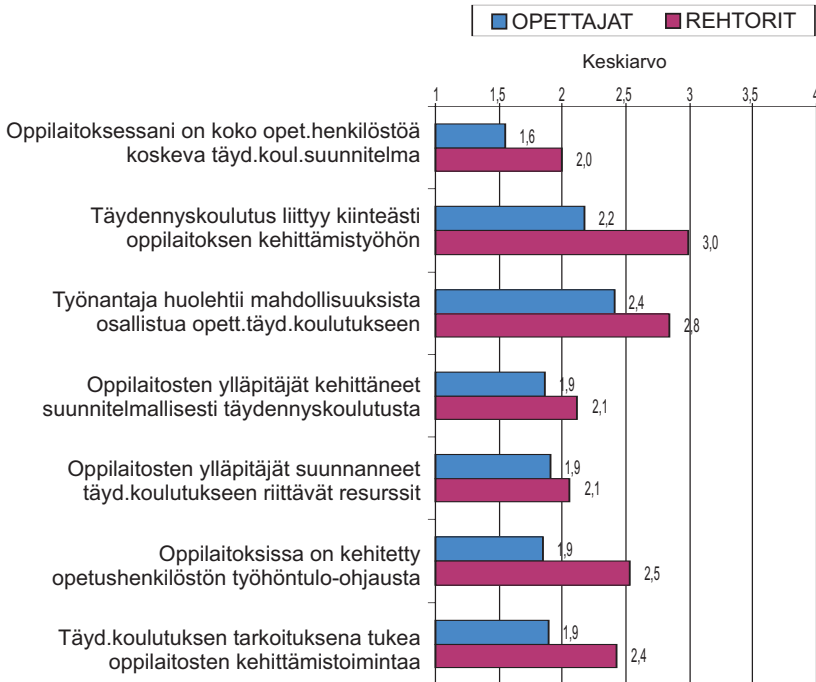
Kuvio 8a. Opettajakuntaa koskevien suositusten toteutuminen

OPETTAJAN TYÖTÄ KOSKEVAT SUOSITUKSET



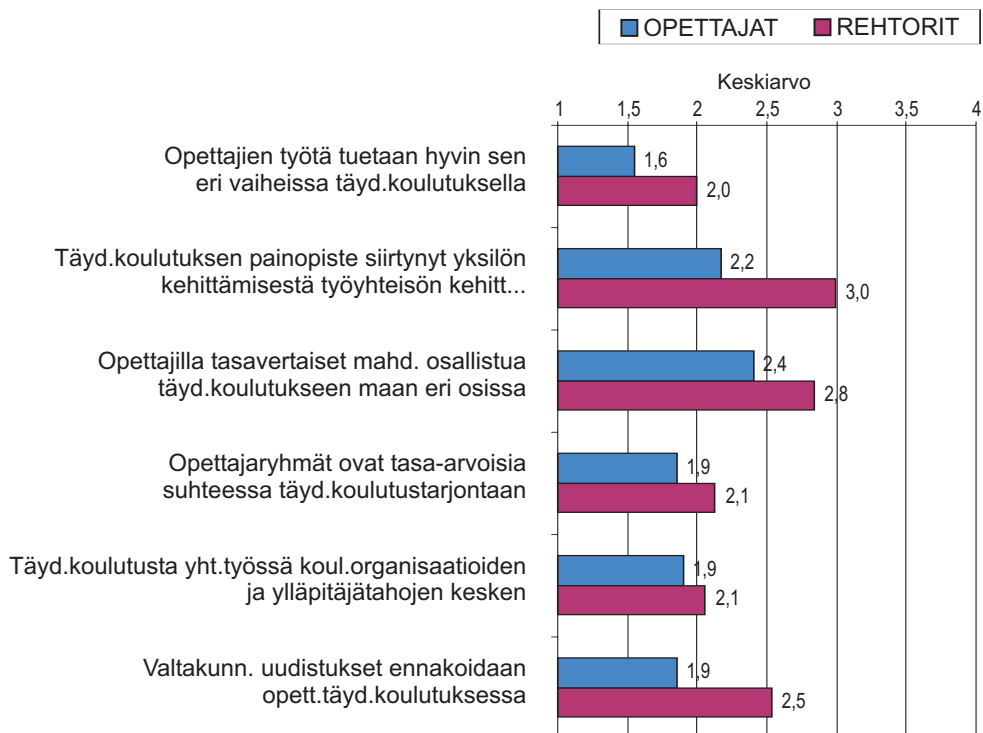
Kuvio 8b. Opettajan työtä koskevien suositusten toteutuminen

OPPILAITOSTA KOSKEVAT SUOSITUKSET



Kuvio 8c. Oppilaitosta koskevien suositusten toteutuminen

KOULUTUSTARJONTAA KOSKEVAT SUOSITUKSET

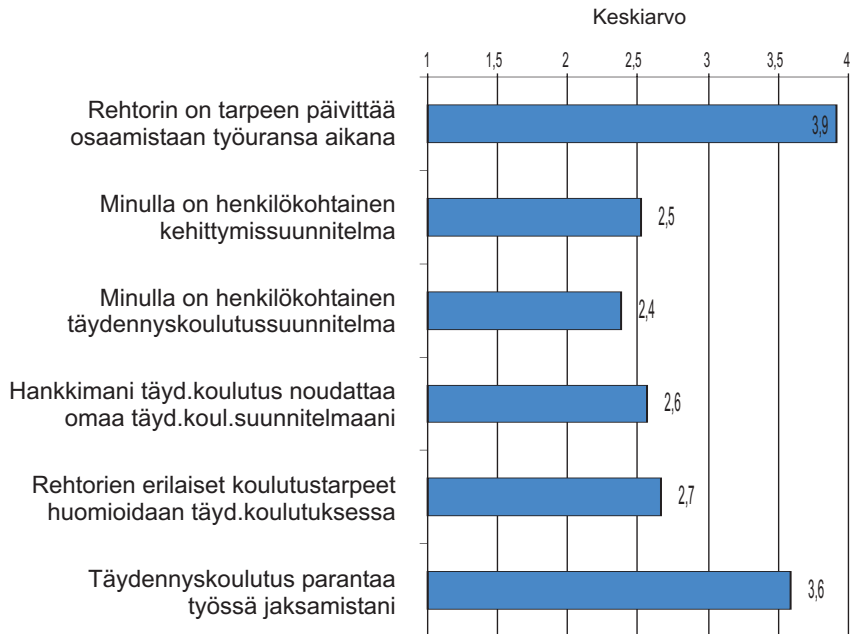


Kuvio 8d. Tarjontaa koskevien suositusten toteutuminen

Kuviot 8a – 8d. Opettajien ja rehtoreiden näkemykset täydennyskoulutussuosituksen toteutumisesta

Rehtoreiden näkemykset oppilaitosjohdolle kohdennettujen täydennyskoulutussuosituksen toteutumisesta

Rehtoreita pyydettiin arvioimaan, kuinka oppilaitosjohdon täydennyskoulutussuosituksen toteutuneet henkilökohtaisesti tai oman oppilaitoksen kannalta. Tuloksista voidaan havaita, että rehtorit ovat täysin samaa mieltä tarpeesta päivittää osaamistaan työuransa aikana sekä sen merkityksestä työssä jaksamiselle. Näiden kohdalla myös hajonta oli pienin. Sen sijaan muiden väittämien kohdalla tulokset ovat huomattavasti heikommat (kuvio 9), tosin kunkin väittämän kohdalla hajonta oli varsin suuri (~1) (liitetaulukko 10b).



Kuvio 9. Rehtoreiden näkemykset oppilaitosjohdon täydennyskoulutussuosituksen toteutumisesta

Oppilaitosjohdolle suunnattujen täydennyskoulutussuositusten osalta eri oppilaitosmuotojen rehtoreiden näkemykset eivät eronneet tilastollisesti toisistaan. Myöskään oppilaitoksen koolla eikä oppilaitoksen sijaintikunnan tyyppillä (kaupunki-/taajama-/maaseutukunta) ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

Ainoat tilastolliset erot tulivat esiin mies- ja naisrehtoreiden näkemyksissä:

- Kaikki rehtorit olivat jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että *rehtorin on tarpeen päivittää osaamistaan työuransa aikana*. Naisrehtorit pitivät tätä väittämää tärkeämpänä kuin miesrehtorit (***)
- Mielipiteet *henkilökohtaisen kehityssuunnitelman* olemassaolosta vaihtelivat siten, että naiset olivat miehiä useammin jokseenkin tai täysin samaa mieltä että sellainen on (***)
- Siitä huolimatta, että asiasta kysyttiin mielipidettä, tulos voidaan tulkita siten, että naisrehtoreilla on henkilökohtainen kehityssuunnitelma useammin kuin miesrehtoreilla.
- *Henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma* näyttäisi tuloksen mukaan myös-

kin olevan useammin naisilla kuin miehillä, ero on tosin pienempi kuin kehityssuunnitelman kohdalla (**).

- Se, että hankittu täydennyskoulutus noudattaa *omaa täydennyskoulutussuunnitelmaa*, vaihteli myös mies- ja naisrehtoreiden keskuudessa, mutta siten, että miesrehtoreista jokseenkin samaa mieltä oli keskimääräistä useampi, kun taas naisrehtorit olivat täysin samaa mieltä selvästi useammin (**). Tulos voidaan tulkita siten, että naisrehtoreiden hankkima täydennyskoulutus on vastannut omaa täydennyskoulutussuunnitelmaa paremmin kuin miesrehtoreiden hankkima koulutus.
- Rehtoreiden *erilaisten koulutustarpeiden huomioimisen* suhteen mies- ja naisrehtoreiden näkemykset eivät poikenneet toisistaan.
- Mielipiteet *koulutuksen vaikuttamisesta työssä jaksamiseen* erosivat siten, että naisrehtorit olivat keskimääräistä enemmän täysin samaa mieltä kun taas miesrehtorit keskimääräistä enemmän jokseenkin samaa mieltä (***)).

Seuraavassa tarkastellaan *täydennyskoulutussuosituksen toteutumista* eri oppilaitosmuodoissa lähinnä haastattelujen valossa.

Useimpien täydennyskoulutussuositusväittämien osalta rehtorit katsoivat täydennyskoulutussuosituksen toteutuneen paremmin kuin opettajat. Väittämät, jotka opettajat katsoivat toteutuneen paremmin, liittyivät henkilökohtaiseen kehittymis- sekä täydennyskoulutussuunnitelmien olemassaoloon. Kaikissa muissa tilastollisesti merkitsevissä eroissa rehtoreiden keskiarvot olivat korkeammat. Rehtorit näkivät myös oppilaitosjohdolle kohdistettujen täydennyskoulutussuositusten toteutuneen kohtalaisen hyvin.

Haastattelujen pohjalta saatiin melko yhtenevä kuva siitä, että perusopetuksen puolella tehty työ opetussuunnitelmien ja koko koulutuksen – myös täydennyskoulutuksen – uudistamiseksi on tehty kehittämislinjausten mukaisesti ottamalla huomioon opettajien tänä päivänä tarvitsemat valmiudet. Katsottiin, että opettajien peruskoulutuksen osalta on kyetty tai ainakin lähdetty reagoimaan siihen, että sellaiset asiat, jotka nyt ovat tärkeitä, mutta joita ei aiemmin peruskoulutuksessa juuri käsitelty, olisivat mukana. Tällaisina mainittiin mm. erilaisten oppijoiden kohtaaminen eli kyky tunnistaa vaikeuksia ja kyky tukea oppilaita yksilöllisesti. Nämä asiat liittyvät mm. maahanmuuttajaopetukseen.

Huolenaiheena nähtiin se, millä tavoin määritellään ne aihealueet, joiden tulisi kuulua perusopetukseen ja toisaalta täydennyskoulutukseen. Jatkumoajattelussa katsottiin olevan se vaara, että jos täydennyskoulutuksen varaan jää liian paljon asioita perusopin-

noista, eivätkä kaikki opettajat täydenniskoulutukseen hakeudu, he jäävät näiden sisältöalueiden osaamisen ulkopuolelle. Syntyy epätasa-arvoinen tilanne näiden opettajien oman työn kehittämisen kannalta, mikä voi heijasta oppilaisiin. Perusvalmiuksien tulisivat olla hyvin laajalti hallussa jo opettajaksi siirryttäessä, täydenniskoulutustarpeet nousevat esiin itse opetustyön myötä.

Tänä päivänä perusopetukseen jo kuuluu mm. kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön liittyvät asiat samoin kuin tietoisuus siitä, että erityisoppilaat on integroitu normaaliin luokkaan jne. Vanhemmille opettajille näiden asioiden omaksuminen on ollut ainoastaan täydenniskoulutuksen ja hankitun käytännön kokemuksen varassa, joten näiden sisältöalueiden osalta tämän ryhmän kouluttautumista pidettiin edelleen erittäin tärkeänä.

Tulevaisuutta ajatellen oppimisympäristön kehittäminen laadukkaaksi ja monipuoliseksi tulisi olla yhtenä keskeisenä painopistealueena. Näihin liittyen myös monet yhteistyökysymykset kuten lukioitten ja ammatillisten oppilaitosten yhteistyö, mutta niiden rinnalla myös lukioitten ja korkeakoulujen yhteistyökysymykset tulisi nostaa esille.

Työyhteisöön liittyvää koulutusta tulisi kehittää. Työyhteisöön liittyvä koulutus on tärkeää myös silloin – ja tulevaisuudessa yhä enenevässä määrin – kun oppilaitoksia joudutaan yhdistämään. Yhteistyömalleihin liittyy tulevaisuudessa myös yhä lisääntyvä etäopetus, joka toteutetaan virtuaalisesti verkon välityksellä. Etäopetusmallien avulla voidaan tulevaisuudessa myös turvata laadukas opetus niillä alueilla, joista oppilaitoksia joudutaan karsimaan. Myös tähän opettajat tarvitsevat täydenniskoulutusta.

Erityisesti läänien haastattelussa tuli voimakkaasti esiin seutukunta-ajattelu ja sen soveltaminen täydenniskoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Erään mallin mukaan perustettavaan suunnitteluryhmään kuuluisi kunkin läänin seutukunnan edustaja, esimerkiksi seutukunnan jonkin kunnan sivistystoimenjohtaja, ammatillisen koulutuksen edustaja sekä ehkä yliopiston ja muiden täydenniskoulutusta järjestävien tahojen edustajat. Tarkoituksena on tämän ryhmän avulla suunnitella eri seutukunnille juuri heidän tarpeittensa mukaista koulutusta ja tarvittaessa viedä koulutus paikan päälle.

Läänien välinen yhteistyö on tänä päivänä varsin tehokasta, läänit mm. järjestävät joissakin tapauksissa täydenniskoulutusta yli läänirajojen. Uutena yhteistyömuotona on mielenkiintoinen kokeilu suunnittelun keskittämiseksi. Opetusministeriön kautta läänit ovat saaneet ohjeistuksen, jossa kullekin läänille on annettu valmisteltavaksi jokin teeman mukainen täydenniskoulutusjakso, jota sitten muutkin läänit voivat hyödyntää joko sellaisenaan tai omiin olosuhteisiinsa soveltaen. Tätä pidettiin tulevaisuuden kannalta mielenkiintoisena kokeiluna.

Täydenniskoulutusjärjestelyissä tulisi lisätä ja tehostaa myös eri hallinnonalojen välistä yhteistyötä. Koulutustilaisuuksissa voisi tarvittaessa olla mukana lääninhallituksen,

sosiaali- ja terveystoimen, poliisin ja liikennehallinnon edustajia. Samoin tarvittaessa mukana voisi olla edustajia kunnan eri palvelusektoreilta, mm. kirjaston, kulttuurin, liikunnan ja nuorisotoimen edustajia. Yli sektorirajojen menevä yhteistyö voisi hyödyttää paitsi koulutussisältöjen kannalta, myös yhteistyöverkoston luonnin näkökulmasta.

Valtionhallinnon rahoituksella kanavoidun koulutuksen tulisi vastata mahdollisimman hyvin kentän koulutustarpeita. Opetushallituksen tarjoama koulutus ei ole aina enää relevanttia, jos suurin osa opettajista on ko. koulutuksen hankkinut jo aiemmin tai sen tarve on mennyt ohi (esim. opetussuunnitelmakoulutusta kun suunnitelmat olivat jo valmiit). Toivottaisiin, että tavalla tai toisella kuntien tarpeet voitaisiin paremmin huomioida koulutustarjontaa suunniteltaessa, jottei rahoja tarvitsi palauttaa sen vuoksi, ettei ko. koulutukseen ole järkevää ottaa osaa.

Haastatteluissa tuli esiin toive, että tulevaisuudessa työssäoppimiseen ja näyttöihin liittyvä koulutus olisi mukana jo opettajien peruskoulutuksessa, eikä vasta täydennyskoulutuksessa.

Myös alueellisesta tasa-arvosta tulisi voida huolehtia tehokkaammin. Tänä päivänä täydennyskoulutusta järjestetään lähinnä kaupungeissa, joihin harvaan asutuilla seuduilla, mm. Pohjois-Suomessa voi olla hyvinkin pitkä matka. Näissä tapauksissa koulutukseen osallistuminen edellyttää paitsi matka- ja yöpymismäärärahoja, myös vie kohtuuttomasti aikaa. Koulutustilaisuuksien vienti seutukuntien keskuksiin parantaisi tilannetta huomattavasti.

TÄYDENNYSKOULUTUSSUOSITUKSET:

- Opettajilla ja rehtoreilla oli useimmiten eri näkemys täydennyskoulutussuosituksen toteutumisesta.
- Väittämät, joissa opettajien katsoivat niiden toteutuneet paremmin, liittyivät henkilökohtaisen kehityssuunnitelman olemassaoloon sekä siihen, että täydennyskoulutus liittyy omaan täydennyskoulutussuunnitelmaan. Rehtorit katsoivat kaikkien muiden täydennyskoulutussuosituksen toteutuneen paremmin kuin opettajat.

Hyvin toteutuneet:

- Niin opettajat kuin rehtoritkin ovat kokeneet tarpeen päivittää ammatillista osaamistaan.
- Täydennyskoulutuksen kautta niin opettajat kuin rehtoritkin katsoivat voitavan parantaa työssä jaksamista.
- Opettajien peruskoulutuksen sisältöjen nähtiin kattavan suhteellisen hyvin ne tarpeet, jotka opetustyötään aloittava opettaja kohtaa.
- Nähtiin, että yliopistojen ja ammatillisten opettajakorkeakoulujen tulee osaltaan huolehtia opetushenkilöstön täydennyskoulutuksesta.
- Rehtoreiden näkemyksen mukaan täydennyskoulutuksen liittyminen kiinteästi oppilaitoksen kehittämistyöhön on toteutunut melko hyvin, mutta opettajat olivat tästä jokseenkin eri mieltä.
- Rehtoreiden mielestä täydennyskoulutuksen painopiste on siirtynyt yksilön kehittämisestä työyhteisön kehittämiseen, kun taas opettajat eivät nähneet asiaa näin positiivisesti.

Heikommin toteutuneet:

- Henkilökohtaisten kehittämis- ja täydennyskoulutussuunnitelmien katsottiin toteutuneen heikokosti niin opettajien kuin rehtoreidenkin taholta.
- Täydennyskoulutus ei liittynyt kovin hyvin omaan täydennyskoulutussuunnitelmaan.
- Opettajien työtä ei katsottu tuettavan riittävän hyvin sen eri vaiheissa täydennyskoulutuksella.
- Opettajien tasa-arvoisuus täydennyskoulutustarjonnan osalta ei toteudu kovin hyvin.
- Täydennyskoulutuksen järjestäminen yhteistyössä alueen koulutusorganisaatioiden ja ylläpitäjätahojen kesken on heikokkoa. Mm. pienemmillä paikkakunnilla on mahdoton saada erityisryhmistä, kuten rehtoreista, tietyn aineen opettajista ym. kokoon taloudellisesti kannattavaa täydennyskoulutusryhmää. Näin ollen alueellisen ja seutukunnallisen tai jopa valtakunnallisen yhteistyön keittäminen olisi välttämätöntä.
- Valtakunnallisten uudistusten huomioiminen täydennyskoulutustarjonnan osalta on toteutunut rehtoreiden mielestä jossain määrin, opettajien mielestä ei juurikaan.
- Rehtoreiden koulutustarpeita ei ole myöskään täydennyskoulutuksessa riittävästi huomioitu.



6 Opetushenkilöstön täydennyskoulutus kunnan opetustoimen näkökulmasta

6.1 Opetustoimen johtoa koskevan aineiston kuvailu

Kuntia koskevat taustatiedot

Kuntalomakkeeseen vastasi yhteensä 206 kunnan opetustoimen edustajaa. Tutkimukseen mukaan tulleet kunnat on lueteltu liitteessä 15. Vastanneista oli miehiä 113 (55,4 %) ja naisia 91 (44,6 %). Vastaajien virkanimikkeet vaihtelivat. Pääosin henkilöt olivat opetus- tai sivistystoimenjohtajia, sivistysjohtajia ja koulutoimenjohtajia tai vastaavia. Joissakin kunnissa tehtäviä hoiti hallintojohtaja tai kunnansihteeri. Pienissä kunnissa opetustoimen johtamisesta vastasi oman toimensa ohella yläasteen tai lukion rehtori tai koulun johtaja.

Vastanneiden virat olivat pääasiassa (88 %) kunnan opetustoimen alaisuudessa. Muiden vastanneiden virat sijoittuivat useimmiten sivistystoimen alaisuuteen. Näissä kunnissa sivistystoimi piti sisällään niin opetus- kuin kulttuuri- ja vapaa-aikatoimialankin. Muutamassa kunnassa tehtävää hoidettiin keskushallinnosta käsin.

Kuntakoon mukaan tarkasteltuna eniten vastauksia tuli pienistä ja keskisuurista kunnista, tosin joukossa oli myös joitakin suuria kuntia. Aineistoon mukaan tulleet kunnat jakautuvat alueellisesti, kuntatyypeittäin ja asukasmäärän mukaan liitetaulukon 11a mukaisesti.

Vastaajan taustatiedot

Vastaajista 55 % oli naisia. Suurimmalla osalla vastaajista ylimpänä tutkintona oli ylempi korkeakoulututkinto (73 %) ja opettajan kelpoisuus 82 prosentilla. Suurimmalla osalla oli opettajatausta, lähes 40 prosentilla yli 16 vuotta, 6–15 vuotta 31 prosentilla, viidenneksellä vähemmän. Opetustehtävissä ei ollut lainkaan toiminut 13 % vastaajista. Suurimmalla osalla (66 %) opetustoimen vastaajista oli myös kokemusta rehtorina. Reilusti yli puolet vastaajista (57 %) oli ollut nykyisessä virassaan opetustoimen johdossa yli 6 vuotta. (Liitetaulukko 11b.)

Kunnan opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskevat taustatiedot

Koulutuspalvelujen tuottaminen kunnassa vaihteli (taulukko 5). Kun esi- ja perusopetus on pääsääntöisesti kunnan itsensä toteuttamaa, eniten kunnittain vaihtelivat erityiskoulun, lukion sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät. Myös vapaan sivistystyön oppilaitosten järjestäjät vaihtelivat jonkin verran.

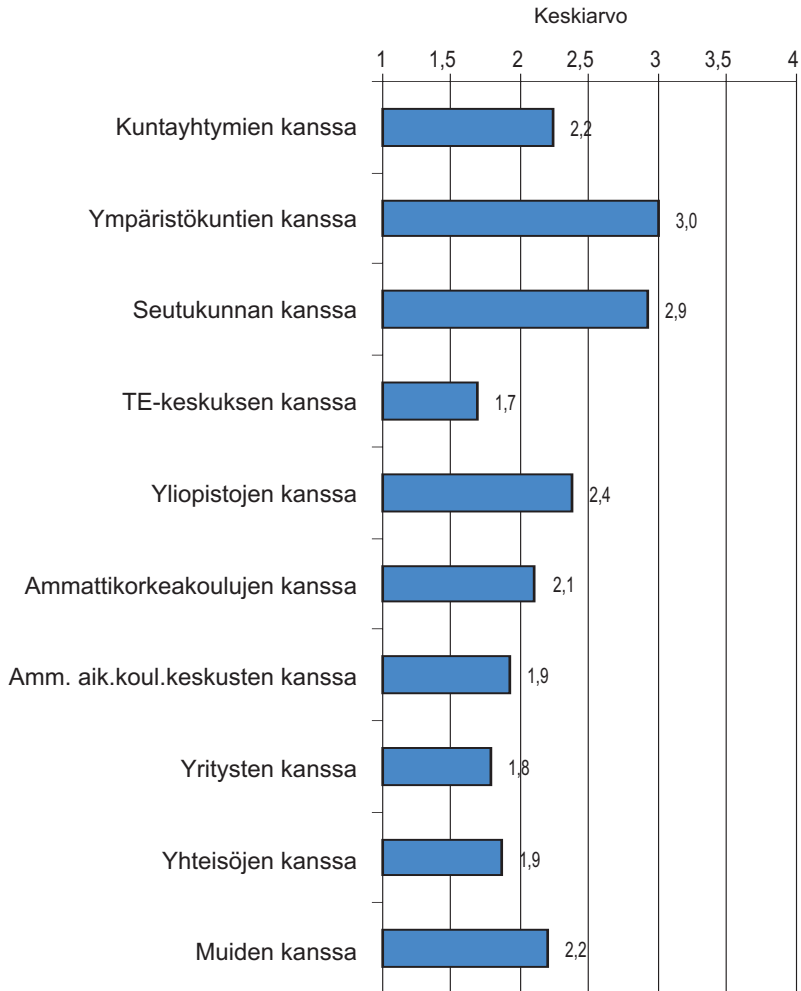
Taulukko 5. Koulutuspalvelujen tuottajat *)

KOULUASTE	Opetuksen järjestäjä		
	Kunta %	Kuntayhtymä %	Muu alueellinen yhteistyötaho **) %
Esiopetus	97,6	0,5	0,1
Peruskoulun alaluokat 1 – 6	99,5	1,9	1,9
Peruskoulun yläluokat 7 – 9 – 10	88,4	3,4	9,2
Eriyiskoulu	60,7	3,9	14,1
Lukio	70,9	3,9	14,1
Ammatillinen oppilaitos	11,2	53,9	7,3
Ammatillisen aikuiskoulutuksen oppilaitos	6,3	33,5	8,3
Ammattikorkeakoulu	4,4	22,3	14,6
Ammatillinen erityisoppilaitos	3,9	8,7	7,8
Kansanopisto	4,9	4,4	8,3
Kansalaisopisto/työväenopisto	51,5	16,0	20,4
Muu vapaan sivistystyön oppilaitos	7,8	3,4	7,8
Jokin muu	2,4	0,5	3,4

*) Kunnan eri kouluasteiden opetus on voitu järjestää useammalla eri tavalla, minkä vuoksi taulukossa ei ole 100 %-saraketta.

**) Mm. kuntien välinen alueellinen yhteistyö sekä yhteistyö seutukunnittain.

Kunnat näkevät *alueelliset yhteistyömahdollisuudet* melko kohtalaisina. Parhaimmiksi mahdollisuuksiksi katsottiin yhteistyö ympäristökuntien kanssa sekä seutukunnallisesti. Heikoimmiksi arvioitiin mahdollisuudet TE-keskusten, yritysten sekä ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten kanssa. Kuviossa 10 kuvataan opetustoimen johdon näkemykset yhteistyömahdollisuuksista. Liitetaulukossa 11c esitetään hajonnat, jotka ovat melko suuret. Näin ollen yhteistyömahdollisuudet vaihtelevat kunnittain.



Kuvio 10. *Alueelliset yhteistyömahdollisuudet opetustoimen johdon näkökulmasta*

Haastatteluissa tuli esiin, että niin opettajien kuin opetustoimen johdonkin mielestä täydennyskoulutuksen tarjonta on hyvin sekalaista ja yrittäjiä on varsin paljon, jopa liikaa. Lisäksi informaatiota tulee monesta eri lähteestä, mikä hankaloittaa koulutusvalintoja. Ongelmallista on myös se, että koulutuksen tarjoajista osa saa valtion tukea, osa toimii täysin maksupalveluperiaatteella, mikä näkyy hinnoittelussa. Erityisesti kättiin koulutuksen tarjoajien välistä yhteistyötä ja parempaa profiloitumista kunkin erityisosaamiseen. Kouluttajalla pitää olla hallussa paitsi oman alan asiantuntemus, myös kyky kouluttaa ja herättää ajatuksia ja keskustelua. Koulutustarjonnan tulisi myös uudistua, jotta siihen saataisiin vaihtelua.

KUNTAA JA KUNNAN TÄYDENNYSKOULUTUSTA KOSKEVAT TAUSTATIEDOT:

- Kuntavastauksia tuli 206 kunnan opetustoimen edustajalta, pääasiassa opetus- tai sivistystoimenjohtajilta.
- Vastanneista miehiä 113 (55,4 %) ja naisia 91 (44,6 %).
- Kunnat edustivat lähinnä pieniä ja keskisuuria kuntia, joukossa tosin myös joitakin suuria kuntia.
- Kunnan esi- ja perusopetus pääsääntöisesti oli kunnan itsensä toteuttamaa, eniten kunnittain vaihtelivat erityiskoulun, lukion sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät. Myös vapaan sivistystyön oppilaitosten järjestäjät vaihtelivat jonkin verran.
- Kunnat näkevät täydennyskoulutukseen liittyvät alueelliset yhteistyömahdollisuudet kohtalaisina. Parhaimpina pidettiin mahdollisuuksia ympäristökuntien kanssa sekä seutukunnallisesti, heikoimmat mahdollisuudet nähtiin TE-keskusten, yritysten sekä ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten kanssa.

6.2 Opetushenkilöstön täydennyskoulutus opetustoimen johdon näkökulmasta

6.2.1 Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus

Suunnittelu ja valinnat

Eri tahojen merkitys opettajien (liitetaulukko 12a), rehtoreiden (liitetaulukko 12b) sekä opetustoimen johdon (liitetaulukko 12c) täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja osallistujien valintoihin vaihtelee jonkin verran. Opettajien täydennyskoulutuksen suunnitteluun osallistuvat pääasiassa opettajat itse, oppilaitoksen rehtori sekä opetustoimi. Koulutukseen valitsemisesta päättää ensisijaisesti rehtori, myös opettajalla itsellään sekä opetustoimen johdolla on osuutensa valinnoissa. Rehtoreiden täydennyskoulutuksen suunnitteluun sekä myös valintoihin osallistuvat lähinnä rehtorit itse sekä kunnan opetustoimen johto. Opetustoimen johdon täydennyskoulutuksen suunnitteluun samoin kuin valintoihin vaikuttavat eniten ao. henkilö itse, mutta vastauksissa näkyy myös kunnan rooli.

Vaikuttamismahdollisuudet ulkopuolisilta ostettuun täydennyskoulutukseen

Koulutuksen tarjoajien kenttä on kirjava. Vaikka opetustoimen henkilöstökoulutusta tarjoavat pääasiassa opetusalan oppilaitokset ja opetuksen hallinnonalan yritykset, opetushenkilöstön täydennyskoulutusta järjestetään myös ulkopuolisten, mm. yksityisten koulutusyritysten toimesta. Monet näistä yrityksistä ovat pitkään alalla toimineita, tunnettuja kouluttajia, mutta mukaan tulee aina myös uusia yrittäjiä. Kaiken kaikkiaan näiden yksityisten koulutusorganisaatioiden määrä on kaiken aikaa kasvamassa.

Näihin liittyen joissakin tapauksissa ongelmia koulutuksen tilaajalle aiheuttavat yliopistojen ja korkeakoulujen virkamiesten omien konsulttiyritystensä kautta tarjoamat koulutuspalvelut. Tällaisissa tapauksissa rajanveto yliopistotoiminnan ja yritystoiminnan välillä voi olla häilyvä, eikä koulutuksen tilaaja välttämättä tiedä, missä määrin kyse on kummasta. Järjestely voi muodostua hankalaksi tilanteessa, jossa toisaalta tehdään yliopiston virkatyötä ja toisaalta asianomaisella kouluttajalla on oma konsulttifirma.

Yksityisten koulutusten järjestäjien kohdalla voi myös käydä niin, ettei koulutuksen tilaaja juurikaan voi vaikuttaa koulutuksen sisältöihin, kouluttajien tasoon tai järjestelyihin, vaan tarjolla on 'valmis paketti'. Kunnan mahdollisuudet vaikuttaa *ulkopuolisilta täydennyskoulutuksen tarjoajilta* tilatun koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen osoittaa (liitetaulukko 12d), että 13,5 % vastaajista ei näe lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa ulkopuoliselta taholta tilattuun koulutukseen, 42,1 % katsoo vaikutusmah-

dollisuuksia olevan jonkin verran. Huomattavaa on, että reilu neljännes näkee kuitenkin vaikutusmahdollisuuksia olevan paljon tai erittäin paljon, mikä on tuloksena myönteinen.

Osallistuminen kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin

Opetushenkilöstön (opettajat ja rehtorit) osallistuminen kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin näyttää kuntien opetustoimen vastausten perusteella hieman vähentyneen vuodesta 2003 vuoteen 2004. Kun vuonna 2003 72,3 % kunnista oli osallistunut tällaisiin hankkeisiin, vastaava luku vuonna 2004 oli 70,4 %. Tuloksista ilmeni selvästi, että osallistuminen kansainvälisiin hankkeisiin painottui selkeästi suurempiin kuntiin. Näin ollen tulosta ei voida sinänsä rinnastaa koko maan tilanteeseen, koska aineisto kuvaa lähinnä pienten ja keskisuurten kuntien tilannetta. Kansainvälisinä yhteistyöhankkeina mainittiin useimmiten EU-hankkeet (Comenius, Grundtvig, Sokrates ym.) sekä ystävyyskoulu- ja ystävyyskaupunkitoiminta.

Täydennyskoulutusmuodot

Päävastuu opetushenkilöstönsä kehittämisestä ja niin muodoin myös täydennyskoulutuksesta on oppilaitosten ylläpitäjillä, useimmiten kunnilla. Kuntien työnantajina oletetaan siten myös kustantavan tarjoamansa koulutuksen. Kunnilla on kuitenkin käytettävissään ulkopuolista rahoitusta, pääsääntöisesti valtiohallinnon kautta kanavoitua täydennyskoulutusrahoitusta samoin kuin esimerkiksi EU:n rakennerahastojen kautta anottavia täydennyskoulutusvaroja.

Haastatteluissa tuli esiin se, että kunnan työnantajana tulisi kyetä paremmin ennakkoimaan sitä, mitä koulutustarjontaa on tulossa, eli miettimään sekä valtakunnallisen painoalueiden että kunnan omien paikallisten tarpeiden kautta sitä, minkälaisen kokonaisuuden kunta työnantajana haluaa ja voi tarjota omille opettajilleen. Tämä mahdollistaisi pitkäjänteisemmän suunnitelman teon.

Opetustoimen johto saattaa kokea ongelmalliseksi sen, että kunnan mahdollisuus hyödyntää kokonaisvaltaisesti ja suunnitelmallisesti valtion kustantamaa opetushenkilöstön täydennyskoulutusta on aika pieni. Koulutuksen tuottajat joutuvat hyvin lyhyellä aikataululla tekemään määrärahoja koskevat hakemukset. Kun vielä päätösten saapuminen kestää aikansa ja kun koulutus toteutuu, kunta ei ole pystynyt ennakkoimaan tarjontaa. Näin tarjontaa ei pystytä rakentamaan osaksi omaa laajempaa täydennyskoulutusjärjestelmää, kuten toivottavaa olisi.

Kunnan opetustoimen johdolla on opettajien ja rehtoreiden kanssa sama näkemys opetustoimen täydennyskoulutukselle kaikkein sopivimmista täydennyskoulutusmuodoista: Kaikkien ryhmien mielestä lyhytkurssit sekä puolen päivän pituiset koulutustilaisuudet ovat parhaimpia (taulukko 6). Sen sijaan muiden muotojen osalta käsitykset

eroavat. Opetustoimen sekä rehtoreiden mielestä seuraavaksi sopivimmaksi muodoksi määriteltiin toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut, kun ne opettajien mielestä ovat vasta sijalla 7. Kuntien arvioimana seuraavana (4. sijalla) on näkemys täydennyskoulutuksesta osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta. Tätä arvioivat rehtorit 7. sopivimmaksi ja opettajat 9. sopivimmaksi (taulukko 6 ja kuvio 7).

Erikokoisten kuntien opetustoimen mielipiteet sopivimmista täydennyskoulutusmuodoista eivät juuri eronneet merkittävästi toisistaan. Ainoastaan 'täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta' -muodon osalta pienempien (alle 10000 asukasta) kuntien opetustoimen mielestä tämä muoto oli merkittävästi parempi kuin suurempien kuntien opetustoimen mielestä.

Taulukko 6. *Opetustoimen johdon näkemykset sopivimmista opetushenkilöstön (opettajat ja rehtorit) täydennyskoulutusmuodoista*

	%
Lyhytkurssit (1–5 päivää)	42,2
Puolen päivän pituiset koulutustilaisuudet, 'tietoiskut'	39,3
Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kesken	35,9
Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta	32,0
Monimuoto-opetus	28,2
Asiantuntijavierailut	22,8
Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	21,8
Tutustumistilaisuudet ja koulutyön seuraaminen muissa oppilaitoksissa	17,5
Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	17,5
Verkko-opetus	14,1
Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	13,6

Keskiaivotarkastelussa koulutusmuotojen tärkeysjärjestys (liitetaulukko 12e) muodostui hieman erilaiseksi kuin kysyttäessä parasta täydennyskoulutuksen muotoa. Parhaimmaksi tässä tarkastelussa kohosi toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kesken, mutta muiden osalta järjestys oli likimain sama kuin kysyttäessä sopivinta täydennyskoulutusmuotoa (taulukko 6).

Koulutustarvekartoitukset

Koulutustarpeet hahmottuvat yleisimmin omaehtoisten palauttein kautta niin opetustoimen johdon kuin opettajien ja rehtoreidenkin kohdalla. Lukuvuosittain opettajien ja rehtoreiden (liitetaulukko 12f) koulutustarpeista saadaan useimmiten tietoja opetushenkilöstön omaehtoisten palautteiden avulla (39 %), kunnan tekemillä haastatteluilla (22 %) sekä kunnan tekemillä kyselyillä (20 %). Opetustoimen johdon koulutustarvekartoitukset lukuvuosittain noudattelevat samaa linjaa, tosin kunnan tekemillä kyselyillä niitä ilmoitti kartoittavan vain 14 % (liitetaulukko 12g). Pidemmällä aikavälillä tapahtuneet tarvekartoitukset on toteutettu pääasiassa kunnan tekemillä kyselyillä.

Kolmasosa vastaajista ilmoitti opettajien ja rehtoreiden kyselykartoitusten tapahtuvan harvemmin kuin 3 vuoden välein. Vastanneista 47 % ilmoitti opetustoimen johdolle tehtävien koulutustarvekyselyjen tapahtuvan harvemmin kuin 3 vuoden välein.

Strategiset linjaukset

Useimmat vastanneista kunnista eivät olleet tehneet varsinaisia strategisia linjauksia opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen järjestämiseksi. Henkilöstökoulutusta koskevat suunnitelmat saattoivat kuitenkin sisältyä muihin asiakirjoihin. Joillakin kunnilla oli tai oli ainakin suunnitteilla myös omia kehittämisstrategioita, joiden osana saattoi olla koulutukseen liittyvät linjaukset ja niiden yhteydessä myös opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskevat suunnitelmat. Tällaisina asiakirjoina mainittiin mm. kehittämisstrategia, sivistyspalveluiden strategia, koulutuspoliittinen strategia, henkilöstöstrategia, arviointistrategia, koulutuspoliittinen ohjelma, sivistyspoliittinen ohjelma, täydennyskoulutussuunnitelma tai maininta kunnan toimintasuunnitelmassa.

Strategiset linjaukset oli saatettu tehdä myös alueellisten tai seudullisten koulutussuunnitelmien yhteydessä, mm. verkostokuntien kesken. Jotkut kunnat olivat tehneet täydennyskoulutukseen liittyviä pidemmän aikavälin suunnitelmia myös yhdessä läänin kanssa.

Koulukohtaiset linjaukset toteutuivat lähinnä oppilaitoskohtaisten pidemmän aikavälin kehittämissuunnitelmien tai täydennyskoulutussuunnitelmien kautta. Myös opetushenkilöstön henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat pitivät sisällään pidemmän aikavälin hahmotelmaa tulevistakin koulutustarpeista. Samoin opetushenkilöstölle tehtyjä koulutustarvekartoituksia hyödynnettiin tulevien henkilöstökoulutussuunnitelmien tekemisessä.

Joissakin oppilaitoksissa linjaukset oli määritelty euromääräisinä opettajaa kohden, joissakin ne oli määritelty opintojen laajuutena opettajaa tai oppilaitosta kohden, joissakin sisällöllisten aihekokonaisuuksien kautta (esim. tieto- ja viestintätekniikka, erityisopetus, turvallisuuskoulutus, rehtoreiden johtamiskoulutus). Jotkut kunnat ilmoittivat täydennyskoulutuksen toteutuvan vuosittain määriteltyjen painopistealu-

eiden kautta. Joissakin kunnissa opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskevat suunnitelmat on otettu esille opetussuunnitelman uudistamistyön tai koulutoimen kehittämistyön yhteydessä.

Haastatteluissa nousi esiin ajatus opettajakohtaisesta täydennyskoulutussuoritusten kirjaamisesta koulukohtaisesti verkkoon, mikä helpottaisi pidemmän aikavälin suunnittelua ja koulutusten toteutumisen seurantaan sekä yksilötasolla, oppilaitostasolla kuin kunnankin tasolla. Se myös seuraisi mukana vaihdettaessa työpaikkaa.

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuus

Kunnat ilmoittivat pääsääntöisesti arvioivansa opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta koulutuksen jälkeen tehtävillä palautekyselyillä sekä kehityskeskusteluissa. Monet kunnat myös ilmoittivat, ettei varsinaista vaikuttavuusarviointia tapahdu lainkaan. Seuraavassa joitakin kuntien kommentteja:

Palautteet

- Koulutusta seuranneilla kyselyillä.
- Henkilöstökysely vuosittain, 3 vuoden välein.
- Palautekyselyjä koulutukseen osallistuneilta.
- Subjektiviisiä käsityksiä kartoitettiin esimies-alaiskeskusteluissa. Objektiviisen tiedon saaminen tosin vaikeaa.
- Kehityskeskustelut vuosittain.
- Keräämällä palautetta, systemaattinen järjestelmä puuttuu.
- Kahden vuoden välein asiakastyytyväisyyskyselyllä.
- Palautekeskusteluja noin kerran lukukaudessa.
- Koulunjohtajan kanssa keskustellen.

Toteutuneen koulutuksen arviointi

- Taloussuunnitelmassa tarkkaillaan koulutusmäärärahojen toteutunutta käyttöä.
- Lukuvuosittaisen arvioinnin ja työsuunnitelman arvioinnin yhteydessä.
- Ulkoinen koko koulutustoimen arviointi kerran valtuustokaudessa.
- Seurantajärjestelmän edelleen kehittäminen meneillään opettajille ja oppilaitosjohdolle.
- Kyselyt ja haastattelut; henkilöstökertomus vuosittain.
- Kehityskeskusteluissa.
- Koulutusstrategian pohjana olevan koulutuksen kokonaisarvioinnin yhteydessä.
- Vuosittainen seuranta talousarvion seurannan yhteydessä.
- Ei järjestelmällisesti, mutta aihe on esillä kehityskeskusteluissa vuosittain.

6.2.2 Opettajien täydennyskoulutustarpeet opetustoimen näkökulmasta

Kuntien opetustoimen edustajien näkemykset opettajien täydennyskoulutuksen eri sisältöalueiden tärkeydestä poikkeaa suurimalta osin opettajien näkemyksistä. Mielenkiintoista on havaita se, että *kunnan opetustoimen johto pitää kaikkia sisältöalueita opettajille tärkeämpinä kuin opettajat itse*. Suurimmat erot näkyvät opetussuunnitelmiin liittyvien koulutusten samoin kuin oppilaitoksen itsearviointiin liittyvän koulutuksen kohdalla. Liitetaulukossa 13a esitetään opetustoimen johdon ja opettajien näkemysten keskiarvot, hajonnat ja sekä erojen tilastollinen merkitsevyys.

Opetustoimen näkökulmasta tärkeimpänä opettajien täydennyskoulutustarpeena pidettiin kunnallisen opetussuunnitelman toteuttamiseen liittyvää koulutusta. Seuraavaksi tärkeimmiksi arvioitiin erityisopetukseen sekä oppilaitoksen sisäiseen yhteistyöhön liittyvät koulutustarpeet samoin kuin kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön liittyvän koulutuksen tarve. Myös oppilaitoksen itsearviointiin sekä oppilasarviointiin liittyvän koulutuksen tarvetta pidettiin tärkeinä.

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS:

- Useimmissa kunnissa ei ollut tehty erityisiä strategisia linjauksia koskien opettajan täydennyskoulutusta, vaan ne suunnitelmat saattoivat sisältyä yleisimpiin koulutusstrategioihin tai niitä ei ollut lainkaan.
- Täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta ei juurikaan ollut systemaattisesti tutkittu.
- Opettajien täydennyskoulutuksen suunnitteluun osallistuvat pääasiassa opettajat itse, oppilaitoksen rehtori sekä opetustoimi.
- Koulutukseen valitsemisesta päättää ensisijaisesti rehtori, myös opettajalla itsellään sekä opetustoimen johdolla on osuutensa.
- Rehtoreiden täydennyskoulutuksen suunnitteluun sekä myös valintoihin osallistuvat lähinnä rehtorit itse sekä kunnan opetustoimen johto.
- Opetustoimen johdon täydennyskoulutuksen suunnitteluun samoin kuin valintoihin vaikuttavat eniten ao. henkilö itse, mutta vastauksissa näkyy myös kunnan rooli.
- Kunnan mahdollisuudet vaikuttaa ulkopuolisilta täydennyskoulutuksen järjestäjiltä tilatun koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen: 13,5 % vastaajista ei näe lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa ulkopuoliselta taholta tilattuun koulutukseen, 42,1 % katsoo vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkin verran, reilu neljännes näkee vaikutusmahdollisuuksia olevan paljon tai erittäin paljon.

- Kunnissa koulutustarvekartoituksia tehdään eniten kyselyn muodossa. Viidesosa kunnista ilmoitti kunnan tekevän tarvekyselyn kerran lukuvuodessa ja 28 % 2-3 vuoden välein. Kolmasosassa kunnista teki kyselyn harvemmin kuin kolmen vuoden välein.
- Koulutustarpeet hahmottuvat kuitenkin yleisimmin omaehtoisten palautteiden kautta niin opetustoimen johdon kuin opettajien ja rehtoreidenkin kohdalla.
- Lukuvuosittain opettajien ja rehtoreiden koulutustarpeista saadaan tietoja opetushenkilöstön omaehtoisten palautteiden avulla, kunnan tekemillä haastatteluilla sekä kyselyillä. Kolmasosa vastaajista ilmoitti opettajien ja rehtoreiden kyselykartoitusten tapahtuvan harvemmin kuin 3 vuoden välein.
- Kunnan opetustoimen johto pitää lyhytkursseja sopivimpina täydennyskoulutuksen muotona, myös lähes saman verran kannatettiin puolen päivän koulutustilaisuuksia. Lisäksi toistuvat palaute- ja kehityskeskusteluja pidettiin hyvinä.
- Kunnasta riippuen sen opetustoimen johdolla on erilaiset resurssit ja mahdollisuudet suunnitella ja toteuttaa opettajien täydennyskoulutusta.
- Tiukentuneen taloudellisen tilanteen myötä alueellisen ja seutukunnallisen yhteistyön kehittämistä tulisi pikaisesti lisätä, minkä avulla voitaisiin myös opetushenkilöstön täydennyskoulutukselle tuoda uusia mahdollisuuksia.
- Opetustoimen johdolla on usein eri käsitys opettajien tarpeista kuin opettajilla itsellään.
- Useat kunnat kaipaisivat ulkopuolista apua pitkäjänteisten kunta- ja koulu-kohtaisten täydennyskoulutussuunnitelmien kehoon. Tällaisina mainittiin mm. koulutuksen tuottajat.

6.2.3 Täydennyskoulutussuosituksen toteutuminen kunnan opetustoimen näkökulmasta

Opetustoimen johdon näkemykset opettajankoulutuksen täydennyskoulutussuosituksen toteutumisesta kunnissa osoittavat, että vain harvat suositukset ovat toteutuneet hyvin. Minkään suosituksen toteutumisesta ei oltu täysin eri mieltä, mutta mitä lähempänä yhtä (1) keskiarvo on, sitä heikommin yksittäisen suosituksen voidaan katsoa toteutuneen. (Kuvio 11, liitetaulukko 13b.)

Opetustoimen näkemyksen mukaan esimerkiksi siitä, että peruskoulutuksen sisällöt kattavat hyvin ne tarpeet, jotka opetustyötään aloittava opettaja kohtaa, oppilaitosjoh-

don tasavertaisten osallistumismahdollisuuksien olemassaolosta, sekä työhöntulo-ohjauksen toteuttamisesta oltiin melko lailla eri mieltä. Samoin heikosti toteutuneeksi arvioitiin opetushenkilöstön täydennyskoulutus- tai kehityssuunnitelmien olemassaoloa koskevat väitteet. Myöskään oppilaitosten ylläpitäjien suunnitelmalliseen täydennyskoulutuksen kehittämiseen ei juurikaan uskottu, eikä siihen, että he olisivat suunnanneet täydennyskoulutukseen riittäviä resursseja. Myöskään väitteestä, että opetushenkilöstöllä olisi tasavertaiset mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen maan eri osissa, ei oltu yhtä mieltä.



Kuvio 11. Täydennyskoulutussuosituksen toteutuminen kunnan opetustoimen johdon näkökulmasta

(Asteikko: 1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä)

Myönteisimpänä opetustoimen johdon mielipiteissä heijastuu näkemykset siitä, että opettajakunnan ammatillisen osaamisen päivittämistä pidetään ylipäätään tärkeänä.

Kuntien opetustoimen johdon näkemykset kehittämisohjelman suositusten toteutumisesta osoittavat, että useimpien väittämien kohdalla niiden katsottiin toteutuneen melko hyvin. Heikoimmin olivat toteutuneet koulutustarjontaan liittyvät suositukset, tosin yhteistyö alueen muiden koulutusorganisaatioiden ja ylläpitäjätahojen kesken katsottiin sujuvan melko hyvin. Opettajien induktiovaiheen kouluttautumiseen liittyvät tekijät koettiin toteutuneen suhteellisen heikosti.

Erityisesti Pohjois- ja Itä-Suomen harvaanasutuilla alueilla alueellinen ja seudullinen yhteistyö on avainasemassa koulutuksen tasa-arvoiselle turvaamiselle. Näissä kunnissa myös koetaan, että koko ajan on visioitava uutta, eikä jätävä odottelemaan valtiovallan päätöksiä ja toimenpiteitä. Kuten eräs haastateltava sanoi:

' On tehtävä aika nopeita päätöksiä, virheitä ei kannata pelätä, sillä nopea ehtii tehdä virheen ja korjata sen, ja tehdä vielä oikean ratkaisunkin, kun siinä vaiheessa hitaampi ei ole vielä kerennyt tehdä yhtään mitään, eikä tapahdu mitään. Mieluummin muutama vääräkin ratkaisu kuin ei mitään..'

Erityisesti opetusministeriössä, Opetushallituksessa sekä lääneissä tehdyissä haastatteluissa tuli hyvin usein esiin näkemys siitä, että täydennyskoulutus edelleenkin on hyvin yksilökohtaista ja usein omiin intresseihin pohjaavaa. Näin siitäkin huolimatta, että täydennyskoulutusta koskevissa suosituksissa korostetaan laaja-alaisempia oppilaitoskohtaisia sekä opettajan ja oppilaitosjohdon henkilökohtaisia kehittämisohjelmia ja niihin pohjautuvaa täydennyskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta. Ratkaisuna tähän oli erään koulutuksen tarjoajan malli: Koulutuksen tarjoaja oli mukana suunnittelemassa alueen kuntien ja niiden koulujen pidempiaikaisia kehittämisohjelmia ja opettajien henkilökohtaisia kehittämissuunnitelmia. Näin täydennyskoulutuksen toteutukseen liittyvä asiantuntijuus saatiin tukemaan kuntien ja koulujen täydennyskoulutuksen pidemmän aikavälin suunnittelua ja toteutusta.

Edelliseen liittyen samoissa haastatteluissa tuli usein esiin myös se näkemys, että painopisteen ollessa yksittäisten opettajien kouluttamisessa koko työyhteisön kouluttautuminen jää vähemmälle. Tämä olisi yhteisöllisyyteen tukemisen ja oppilaitoksen tarpeiden mukaisen kehittämisen kannalta erittäin tärkeää. Myös opettajien ja rehtoreiden yhteiset koulutustilaisuudet voisivat olla hyödyllisiä silloin kun ne teemansa puolesta molemmille soveltuvat. Kerätyn aineiston perusteella tilanne vaihtelee kunnittain ja oppilaitoksittain, mutta kaiken kaikkiaan oppilaitoskohtaisia ja/tai henkilökohtaisia kehittämisohjelmia näyttäisi olevan käytössä suhteellisen vähän.

Jossain määrin ongelmallista on myös se, että opetushenkilöstön täydennyskoulu-

tustarpeiden määrittäminen näyttäytyy eri tavoin eri toimijoiden näkökulmasta. Koska varsinaisia valtakunnallisia koulutustarvekartoituksia ei ole tehty, kukin toimija tahollaan pyrkii arvioimaan alueensa opetushenkilöstön koulutustarpeita. Tällaisen mallin vaarana voi olla se, että koulutuksen järjestäjät tarjotessaan tietynlaista koulutusta (ja myös hakiessaan valtionhallinnon täydennyskoulutusmäärärahoja) itse määrittävät, mitkä nuo tarpeet ovat. Mitä läheisemmin järjestäjät ovat yhteydessä kuntien opetustoimeen, sitä paremmin tuo tarve-ennuste vastaa käytännön tarpeita. Jos yhteys on hatara, tarpeiden arviointi on jo vaikeampaa. Opetusministeriön mielestä myös läänien ja Opetushallituksen tulisi pitää aiempaa tiiviimpää yhteyttä kuntiin opetushenkilöstön koulutustarpeiden arvioimiseksi. Erityisen hyvänä nähtiin se, että yhteistyö erityisesti ammatillisten opettajankorkeakouluyksiköiden välillä on entisestään tiivistynyt.

Täydennyskoulutussuositusten toteutumista tarkasteltaessa huomataan, etteivät niin opettajat, rehtorit kuin opetustoimen johtokaan näe tasa-arvon toteutuvan opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa. Erityisesti läänit ovat kuitenkin kiitettävästi pyrkineet ottamaan tasa-arvonäkökulman huomioon täydennyskoulutusta ja sen järjestämistä suunnitellessaan. Lääninuudistuksen myötä läänien koko kasvoi, mikä heijastuu myös täydennyskoulutuksen toteuttamiseen. Kaikissa lääneissä on alueita, jotka ovat jollakin lailla (maantieteellisesti, kulttuurisesti jne.) syrjässä läänin keskuspaikoista. Näiden alueiden huomioiminen opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa tulee ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon.

TÄYDENNYSKOULUTUSSUOSITUSTEN TOTEUTUMINEN OPETUSTOIMEN NÄKÖKULMASTA:

- Parhaiten toteutuneeksi katsottiin ne väittämät, jotka liittyivät opetushenkilöstön tarpeeseen päivittää ammatillista osaamistaan. Opetusjohdon näemyksen mukaan opetushenkilöstöllä on omaehtoista motivaatiota hakeutua täydennyskoulutukseen.
- Täydennyskoulutuksella katsottiin voitavan tukea työssä jaksamista.
- Täydennyskoulutuksen merkitys nähtiin tärkeänä myös osana oppilaitoksen kehittämistoimintaa.
- Opettajien peruskoulutusta antavien oppilaitosten tulisi huolehtia osaltaan opetushenkilöstön täydennyskoulutuksesta.
- Perus- ja täydennyskoulutuksen niveltymisen katsottiin onnistuneen melko hyvin.
- Heikommin katsottiin toteutuneen opettajien henkilökohtaisten kehittämis- ja täydennyskoulutussuunnitelmien toteutus.
- Opettajien työhöntulo-ohjausta ei oltu kovin hyvin kehitetty.
- Oppilaitosten ylläpitäjien ei katsottu kovin hyvin suunnanseen täydennyskoulutukseen riittäviä resursseja.
- Perusopetuksen sisältöjen ei katsottu kovin hyvin kattavan opetustyötään aloittavan opettajan tarpeita.
- Verrattaessa opetustoimen johdon ja opettajien näkemyksiä opettajien koulutustarpeista havaittiin, että opetustoimi piti kaikkia sisältöalueita tärkeämpänä kuin opettajat itse.



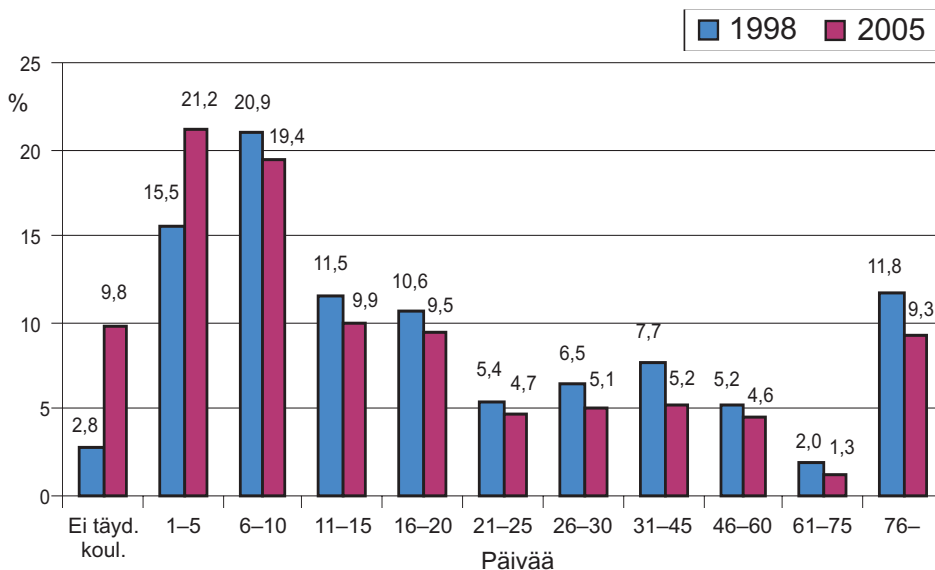
7 Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutusta koskevan seurannan 1998 – 2005 tulokset

7.1 Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutukseen osallistuminen

7.1.1 Täydennyskoulutuspäivien lukumäärä 1998 – 2005

Kokonaisuudessaan opetushenkilöstön osallistuminen täydennyskoulutukseen on seurantajakson 1998 – 2005 aikana vähentynyt. Kun täydennyskoulutuksen määrä ajanjaksona 1996 – 1998 oli keskimäärin 32,9 päivää, vastaava määrä ajanjaksona 2003 – 2005 oli keskimäärin 28 päivää. Vähäinen (1 – 5 pv) osallistuminen opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen on seurantajakson aikana tosin kasvanut, sen sijaan tätä useampien koulutuspäivien osalta on tapahtunut vähenemistä kautta linjan. Ryhmittäin tarkasteltuna täydennyskoulutukseen osallistuminen näyttää opettajien kohdalla vähentyneen, kun taas rehtoreiden kohdalla jonkin verran lisääntyneen. Sellaisen opetushenkilöstön määrä, joka *ei ole osallistunut lainkaan* täydennyskoulutukseen, on niin ikään kasvanut.

Kuviossa 12 kuvataan opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutuspäivien määrää vuosina 1996 – 1998 ja 2003 – 2005. Kummassakin kyselyssä ajanjakso käsitti noin 2½ vuotta. Jakaumatiedot ovat liitetaulukossa 14a.



Kuvio 12. Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutuksen määrä vuosina 1996 – 1998 ja 2003 – 2005

Osallistumattomuus täydennyskoulutukseen

Vuoden 1998 aineistossa täydennyskoulutukseen osallistumattomien miesten määrä oli suurempi kuin vuonna 2005: Koulutukseen osallistumattomia naisia oli aiemmin 57 %, vuoden 2005 aineistossa osallistumattomista oli naisia lähes 74 %. Ammattiryhmän (opettajat/rehtorit) osalta osallistumattomissa ei ollut tapahtunut muutosta, eikä myöskään opettajan kelpoisuuden osalta. Osallistumattomista aiempaa useammalla oli takanaan virkavuotia yli 16 vuotta. Kuntatyyppin mukaan osallistumattomissa ei ollut tapahtunut muutosta. Sen sijaan oppilaitosmuodon osalta oli eroa: Osallistumattomissa oli aiempaa enemmän lukion ja ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstöä. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Täydennyskoulutukseen osallistumattomat 1998 – 2005 *)

	1998		2005	
	N	%	N	%
Sukupuoli (**)				
Miehiä	39	42,9	59	25,8
Naisia	52	57,1	170	74,2
Yhteensä	91	100,0	229	100,0
Ammattiryhmä (n.s.)				
Opettaja	87	95,6	231	98,7
Rehtori	4	4,4	3	1,3
Yhteensä	91	100,0	234	100,0
Opettajan kelpoisuus (n.s.)				
Ei	10	11,0	19	9,0
On	78	85,7	192	91,0
Yhteensä	88	100,0	211	100,0
Virkavuodet opettajana (n.s.)				
Alle 5 vuotta	26	29,9	51	22,1
6 – 15 vuotta	24	27,6	48	20,8
Yli 16 vuotta	37	42,5	132	57,1
Yhteensä	87	100,0	231	100,0
Kuntatyyppi (n.s.)				
Kaupunkimainen	49	57,0	135	60,8
Taajaan asuttu	11	12,8	43	19,4
Maaseutumainen	26	30,2	44	19,8
Yhteensä	86	100,0	222	100,0
Oppilaitosmuoto (*)				
Peruskoulu	69	76,7	145	62,5
Lukio	7	7,8	25	10,8
Ammatillinen oppilaitos	10	11,1	28	12,1
Vapaan sivistystyön oppilaitos	4	4,4	13	5,6
Muu	-	-	21	9,1
Yhteensä	91	100,0	234	100,0
Oppilaitoksen koko (n.s.)				
< 49 oppilasta	6	7,0	5	2,2
50 – 99 oppilasta	5	5,8	14	6,1
100 – 299 oppilasta	32	37,2	74	32,2
300 – 499 oppilasta	25	29,1	79	34,3
500 – 999 oppilasta	14	16,3	39	17,0
1000 > oppilasta	4	4,7	19	8,3
Yhteensä	86	100,0	230	100,0

*) Suluissa χ^2 -testin merkitsevyys

Osallistumattomuuden syitä

- *Sijaisten palkkaaminen* saattaa muodostua koulutukseen haluavalle ongelmaksi. Heitä ei joko ole tarjolla tai heidän palkkaaminen on kunnassa kielletty. Näin ollen yksittäisen opettajan saattaa olla mahdotonta irrottautua koulutukseen, varsinkin jos opetustehtävät ja luokan valvonta jää kollegalle.
- *Koulutustarpeet vaihtelevat.* Koulutustarjonta saattaa olla sellainen, ettei opettaja tai rehtori katso sen hyödyttävän itseä. Koulutustarjonnassa tulisi huomioida myös akuutit täydennyskoulutustarpeet.
- *Motivaatio vaihtelee.* Motivaatio saattaa vaihdella monestakin syystä. Tänä päivänä opettajat kuten rehtoritkin työskentelevät monelta taholta tulevien paineiden alla. Koulujen lakkauttamisuhat, toimintojen yhdistämiset ja yleinen epävarmuus tulevaisuudesta ja omasta työpaikasta eivät kohota motivaatiota koulutukseen. Myöskään varsinaisen oppiaine- tai alakohtaisen koulutuksen lisäksi tarvittavasta muusta koulutuksesta ei aina osata innostuta. Lähellä eläkeikää olevat henkilöt eivät myöskään enää kovin hyvin motivoitu täydennyskoulutuksesta, vaikka tarvetta olisi. Koulutuksen 'suurkuluttajilla' sen sijaan taas motivaatio on korkealla. He kouluttautuvat aina kun se vain on mahdollista, kuten eräs haastatelluista asian ilmaisi: *'Ne, jotka koulutusta tarvitsisivat, eivät siihen hakeudu, ja ne jotka eivät sitä tarvitsisi, osallistuvat aina kun mahdollista'*.
- *Asenteet vaikuttavat.* Koulutushalukkuus voi olla myös asenteisiin liittyvä kysymys. Koulun ilmapiirillä samoin kuin muun opetushenkilöstön asenteilla voi olla suuri merkitys siihen, missä määrin koulutukseen hakeudutaan, tai missä määrin pysytään 'taustalla'. Kyse voi olla myös kunnan asenteesta: Missä määrin kunnan opetustoimi kannustaa kouluja arvioimaan opetushenkilöstön koulutustarpeita ja hyödyntämään olemassa olevaa koulutustarjontaa.
- *Resurssit vaihtelevat.* Erikokoisissa ja maan eri osissa olevissa kunnissa on erilaiset mahdollisuudet panostaa opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen. Harvaan asutulla seudulla koulutusjärjestelyjen kustannukset saattavat olla huomattavasti suuremmat kuin taajaan asutuissa kunnissa. Myös kuntien heikentynyt taloudellinen tilanne heijastuu täydennyskoulutukseen kohdennettujen määrärahojen suuruuteen.

- *Resurssien käytön suunnittelemattomuus.* Jos täydennyskoulutukseen varatut resurssit käytetään jo vuoden alkupuolella esimerkiksi aktiivisimpien opettajien tai rehtoreiden koulutukseen, myöhemmin tuleviin tarpeisiin ei pystytä enää vastaamaan.
- *Koulutustilaisuuksien saatavuus.* Erityisesti harvaan asutuilla seuduilla täydennyskoulutukseen osallistumattomuus voi kytkeytyä yksinkertaisesti siihen, että koulutusta ei järjestetä omalla tai lähipaikkakunnalla, vaan tilaisuudet vaativat matkustamista, yöpymistä, päivärahoja ym. ja niiden myötä sekä enemmän aikaa (Huom! Sijaisten palkkaus!) että määrärahallisia resursseja.
- *Koulutuksen puitteet.* Mielenkiintoinen näkökulma koulutukseen osallistumattomuuteen tuli myös esiin: Se, missä (kotipaikkakunnalla vs. toisella paikkakunnalla) ja millaisissa tiloissa (viraston seminaarihuone vs. yliopiston auditorio) koulutustilaisuudet järjestetään, voi vaikuttaa koulutukseen hakeutumiseen. Tämä osoittaa sen, että koulutukseen hakeudutaan kyllä koulutussisältöjen perusteella, mutta ulkoisten puitteiden tulee olla siinä määrin miellyttävät, että ne edesauttavat viihtyvyyttä.

Kaiken kaikkiaan opettajakuntaa tulisi aiempaa enemmän rohkaista näkemään oman osaamisen kehittyminen osana laajempaa, elämänlaajuista oppimista. Tähän prosessiin liittyy paitsi yksittäisten täydennyskoulutusjaksojen sisällyttäminen työuran eri vaiheisiin myös mahdollisuus irrottautua täysin omasta työsään ja vaikkapa suorittaa jatko-opintoja tai työskennellä välillä muissa opetusympäristöissä. Tällä tavoin voidaan myös kehittää työviihtyvyyttä ja motivaatiota paitsi työhön, myös itsensä kehittämiseen. Myös kehittämällä palkkausjärjestelmää palkitsevaksi voitaisiin opetushenkilöstöä kannustaa hakeutumaan omaehtoisesti täydennyskoulutukseen.

7.1.2 Vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen 1998 – 2005

Opetushenkilöstön vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen on seurannan aikana kokonaisuudessaan vähentynyt, mutta luokassa alle 10-päivää jonkin verran lisääntynyt (liitetaulukko 14b). Vuoden 1998 aineistossa (1996 – 1998) vapaa-aikaa oli käytetty täydennyskoulutukseen keskimäärin 2,7 päivää, vuoden 2005 aineistossa (2003 – 2005) keskimäärin 2,4 päivää. Opettajien ja rehtoreiden välillä ei vapaa-ajan käytön suhteen havaittu eroja.

Kumpanakin ajanjaksona yleissivistävissä ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa työskentelevä opetushenkilöstö oli muita enemmän ryhmässä, joka ei ollut käyttänyt

vapaa-aikaansa täydennyskoulutukseen lainkaan. Ryhmässä alle 10 päivää oli enemmistönä yleissivistävien oppilaitosten ja lukion opetushenkilökunta, kun taas tätä enemmän vapaa-aikaansa koulutukseen käyttäneet olivat ammatillisten tai vapaan sivistystyön oppilaitoksista.

SEURANTA: MÄÄRÄLLINEN OSALLISTUMINEN 1998 - 2005

- Täydennyskoulutukseen osallistuminen on seurantajakson aikana vähentynyt.
- Ainoastaan 1-5 päivää täydennyskoulutusta saaneiden määrä on lisääntynyt, muissa kategorioissa määrät ovat pienentyneet.
- Täydennyskoulutukseen osallistumattomat olivat aiempaa useammin naisia, sukupuolijakauma oli tasaisempi vuoden 1998 aineistossa. Oppilaitosmuodon suhteen osallistumattomat olivat aiempaa useammin lukion tai ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstöä.
- Osallistumattomuuden syyt ovat moninaiset: motivaatiokysymykset, asenteet, sijaisten palkkauskysymykset, koulutustarjonnan relevanttius, koulutustilaisuuksien saavutettavuus, koulutuksen puitteet.
- Vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen on vähentynyt. Opetushenkilöstöä, joka ei ollut lainkaan käyttänyt vapaa-aikaansa täydennyskoulutukseen oli vastanneista vuonna 2005 hieman yli viidennes kun vuoden 1998 aineistossa heitä oli 16 %.
- Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen merkitystä ei kiistä kukaan. Sen sijaan ongelmallista on se, ettei sille aina ole mahdollisuuksia. Syyt voivat olla kunnan taloudellisessa tilanteessa, mutta ne voivat olla myös kunnan opetustoimen johdon tai oppilaitosjohdon asenteissa. Myönteinen johdon asennoituminen edesauttaa yksittäisen opettajan motivaatiota kehittää omaa osaamistaan sekä työyhteisönsä viihtyvyyttä.
- Kuntien tulisi myös huolehtia siitä, että koulutustarjonta vastaa mahdollisimman hyvin kentän tarpeita.
- Kuntien tulisi mahdollisuuksiensa mukaan tasapuolisesti resurssoida opetushenkilöstönsä täydennyskoulutusta, linjata pidemmän aikavälin opetushenkilöstön täydennyskoulutusta sekä huolehtia laaja-alaisten oppilaitoskohtaisten täydennyskoulutussuunnitelmien laatimisesta ja niiden toteuttamisesta.

7.1.3 Täydennyskoulutuksen järjestäjät 1998 – 2005

Tulokset opetushenkilöstön osallistumisesta eri täydennyskoulutuksen järjestäjien toteuttamaan koulutukseen vuosina 1998 ja 2005 osoittavat kaikkien vertailtavissa olevien järjestäjien kohdalla selvää laskua, mikä on suoraan seurausta täydennyskoulutukseen osallistumisen vähenemistä. Suurimmat muutokset olivat Opetushallituksen kohdalla (vähennystä 19 prosenttiyksikköä) sekä oman oppilaitoksen järjestämän koulutuksen kohdalla (vähennystä 17 prosenttiyksikköä). Liitetaulukoon 14c on koottu opettajien osallistumisprosentit eri koulutuksen järjestäjien koulutukseen.

7.1.4 Täydennyskoulutuksen sisältöalueet 1998 – 2005

Vertailtaessa opettajien ja rehtoreiden saamaa täydennyskoulutusta sisältöalueittain sekä täydennyskoulutuksen määrän muuttumista seurantajaksolla 1998 – 2005 havaitaan useimpien sisältöalueiden kohdalla tilastollisesti merkitsevät erot. Useimpien sisältöalueiden kohdalla koulutuksen määrä erityisesti luokassa 1 – 14 päivää on lisääntynyt ja luokka 'Ei lainkaan' pienentynyt. Ainoastaan kansainväliseen yhteistyöhön liittyvä koulutus ja työelämäkoulutus ovat määrällisesti vähentyneet. Liitetaulukossa 14d esitetään osiokohtaiset jakaumat vuosina 1998 ja 2005.

Tarkasteltaessa tilannetta erikseen eri oppilaitosmuotojen opettajakunnan kannalta havaitaan tapahtuneen muutosta²⁰ sen suhteen, minkä sisältöalueen täydennyskoulutusta opettajakunta on vuosina 1996 – 1998 ja 2003 – 2004 saanut. Tilastolliset erot löytyvät seuraavien sisältöalueiden kohdalla:

- **Hallinnolliset kysymykset:** Kokonaismäärä lisääntynyt. Määrä kasvanut kaikissa muissa ryhmissä paitsi vapaan sivistystyön oppilaitoksissa, jossa määrä vähentynyt. (**)
- **Oppilaitoksen itsearviointi:** Kokonaismäärä lisääntynyt. Lisäys tapahtunut kaikissa ryhmissä, eniten peruskouluissa. (*)
- **Kunnan itsearviointiin osallistuminen:** Kokonaismäärä lisääntynyt. Kasvua kaikissa muissa paitsi vapaan sivistystyön oppilaitoksissa, eniten peruskoulussa ja lukiossa. (***)

²⁰ Sisältöalueilla tapahtuneita muutoksia on tarkasteltu kaksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, jolloin mahdolliset yhdysvaikutukset ilmaisevat muutoksen erilaisuutta oppilaitosmuodoittain.

- **Kansainvälinen yhteistyö:** Kokonaismäärä vähentynyt hieman. Kaikissa muissa oppilaitosmuodoissa määrä on vähentynyt paitsi peruskoulussa, jossa määrä pysynyt samana. (**)
- **Monikulttuurisuus:** Kokonaismäärä on hivenen kasvanut. Kasvu näkyy vain ammatillisissa oppilaitoksissa, peruskoulussa määrä pysynyt samana. (**)
- **Opetussuunnitelman perusteet:** Kokonaismäärä kasvanut huomattavasti. Määrä on lisääntynyt kaikissa oppilaitoksissa, eniten lukiossa ja peruskoulussa. (***)
- **HOPS – henkilökohtainen opetussuunnitelma:** Kokonaismäärä vähentynyt hieman. Eniten tämän sisältöalueen määrä on lisääntynyt ammatillisissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Peruskoulussa ja lukiossa määrät ovat vähentyneet. (***)
- **Erityisopetus.** Kokonaismäärä kasvanut. Kasvu näkyy kaikissa oppilaitosmuodoissa, mutta suurin muutos on tapahtunut ammatillisissa oppilaitoksissa, jossa määrä on lisääntynyt huomattavasti, seuraavaksi eniten peruskoulussa. (**)
- **Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus.** Kokonaismäärä kasvanut. Määrä on lisääntynyt kaikissa oppilaitosmuodoissa, eniten kuitenkin ammatillisissa oppilaitoksissa, seuraavaksi eniten lukioissa. (***)
- **Oppilasarviointi.** Kokonaismäärä ei ole muuttunut. Määrä on vähentynyt peruskoulussa ja lukiossa, mutta lisääntynyt ammatillisissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. (***)
- **Tieto- ja viestintätekniinen osaaminen.** Kokonaismäärä on vähentynyt melko paljon. Ainoastaan ammatillisissa oppilaitoksissa määrä on lisääntynyt jonkin verran, muissa oppilaitoksissa vähentynyt, eniten peruskoulussa. (**)
- **Opetettavaan aineeseen / alaan liittyvä koulutus.** Kokonaismäärä lisääntynyt, eniten vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Lukiossa määrä on vähentynyt. (***)
- **Työelämäyhteistyö.** Kokonaismäärä on hieman kasvanut, tosin kasvu näkyy vain ammatillisissa oppilaitoksissa, jossa määrä kasvanut huomattavasti. Kaikissa muissa oppilaitosmuodoissa määrä on vähentynyt. (**)

- *Opinnäytetöiden ohjaaminen.* Kokonaismäärä lisääntynyt hieman. Määrä on lisääntynyt kaikkien muiden oppilaitosten paitsi lukion kohdalla, jossa määrä on vähentynyt. (***)

Oppilaitosmuodoittain merkittävimmät muutokset näkyvät siis kunnan itsearviointikoulutukseen osallistumisessa ja opetussuunnitelman perusteisiin liittyvässä koulutuksessa, joiden määrä on kasvanut kaikissa oppilaitoksissa, eniten kuitenkin peruskoulussa ja lukiossa. Oppilaanohjaukseen liittyvä koulutus on lisääntynyt kaikissa oppilaitoksissa, mutta erityisesti ammatillisissa oppilaitoksissa sekä lukioissa. Oppilasarviointiin liittyvä koulutus on vähentynyt peruskoulussa ja lukiossa, mutta lisääntynyt ammatillisissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Oppiaineeseen ja alaan liittyvä koulutus on lisääntynyt eniten vapaan sivistystyön oppilaitoksissa, mutta lukiossa vähentynyt. Opinnäytetöiden ohjaamiseen liittyvä koulutus on lisääntynyt kaikkien muiden paitsi lukioiden kohdalla.

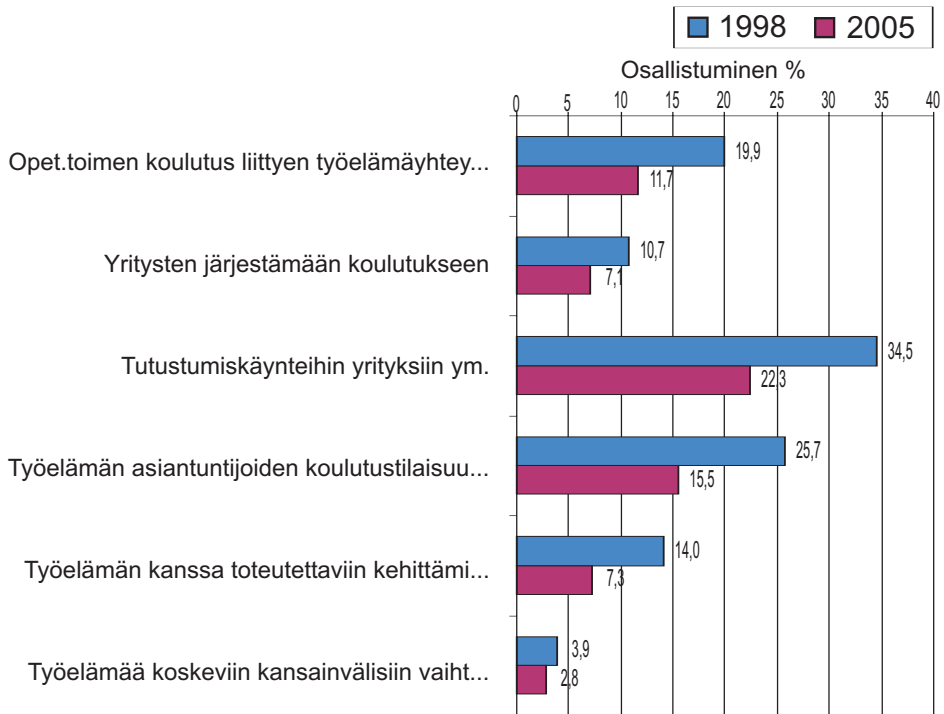
7.1.5 Osallistuminen kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin 1998 – 2005

Opetushenkilöstön osallistuminen kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin on vähentynyt huomattavasti. Kun vuoden 1998 aineistossa 49,8 % vastaajista (opettajat ja rehtorit) ilmoitti osallistuneensa kansainvälisiin hankkeisiin, vuoden 2005 aineistossa heitä oli vain 15,6 %. Opettajien ja rehtoreiden muutokset näkyivät tuloksissa siten, että opettajien kohdalla väheneminen on ollut erittäin voimakasta, rehtoreiden osallistuminen ei ole vähentynyt samassa määrin.

7.1.6 Osallistuminen työelämän tuntemusta lisäävään täydennyskoulutukseen 1998 – 2005

Opetushenkilöstön työelämän tuntemusta edistävän koulutuksen määrä on laskenut kaikkien työelämäkoulutuksen osalta (kuviot 13). Yritysten järjestämään koulutukseen osallistuminen on laskenut seurantajakson aikana, opettajien ja rehtoreiden välillä ei kuitenkaan havaittu eroja. Samoin tutustumiskäynteihin yrityksiin ja tutkimus- ja kehittämiskeskuksiin oli tapahtunut laskua. Rehtoreiden kohdalla väheneminen on ollut voimakkaampaa kuin opettajien keskuudessa. Työelämän asiantuntijoiden järjestämien koulutustilaisuuksien määrässä on niin ikään tapahtunut laskua. Rehtoreiden kohdalla lasku on ollut voimakkaampaa kuin opettajien kohdalla. Myös työelämän kanssa toteuttavat kehittämishankkeet ovat vähentyneet. Tässäkin tapauksessa rehtoreiden osallistumisen lasku on ollut opettajien laskua voimakkaampaa. Myös työelämää kos-

keviin kansainvälisiin vaihto-ohjelmiin osallistuminen on vähentynyt. Muutos näkyy rehtoreiden kohdalla, opettajien osallistuminen näyttää pysyneen samana.



Huom! $N_{1998} = 3306$, $N_{2005} = 2411$

Kuvio 13. Osallistuminen työelämän tuntemusta lisäävään täydennyskoulutukseen 1998 – 2005

SEURANTA: TÄYDENNYSKOULUTUKSEN SISÄLLÖT 1998 - 2005:

- Täydennyskoulutuksen määrä erityisesti luokassa 1 – 14 päivää on useimpien sisältöjen osalta lisääntynyt ja luokka 'Ei lainkaan' pienentynyt. Ainoastaan kansainvälinen yhteistyö ja työelämäkoulutus ovat määrällisesti vähentyneet.
- Kun vuoden 1998 aineistossa lähes puolet vastaajista (opettajat & rehtorit) ilmoitti osallistuneensa kansainvälisiin hankkeisiin, vuoden 2005 aineistossa heitä oli vain 16 %. Opettajien kohdalla väheneminen on ollut voimakkaampaa kuin rehtoreiden kohdalla.
- Eri oppilaitosmuodoissa havaittiin eroja useimpien sisältöalueiden osuudesta täydennyskoulutuksessa.
- Opetushenkilöstön työelämän tuntemusta edistävän koulutuksen määrä on laskenut kaikkien työelämäkoulutusmuotojen osalta.

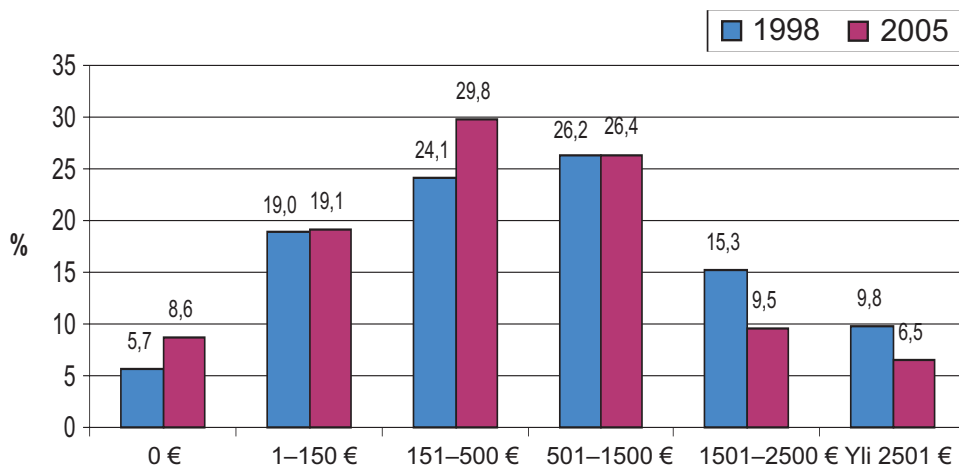
- Opetushenkilöstölle tarjotun koulutuksen painopistealueet ovat olleet vuosien aikana melko tavalla relevantteja kentän tarpeita ajatellen, koska osallistumismäärät useimpiin eri sisältöjen koulutuksiin on lisääntynyt – tosin lähinnä lyhyiden koulutusten osalta.
- Kehityksestä voidaan tehdä joitakin suuntaa antavia johtopäätöksiä myös tulevaisuuden varalle. Eniten kasvaneiden täydennyskoulutuksen osa-alueiden tulisi mitä ilmeisemmin olla mukana myös ainakin lähivuosien koulutustarjonnassa. Tällaisia ovat mm. opetettavaan aineeseen ja alaan liittyvä koulutus, erityisopetus, erilaiseen ohjaukseen liittyvä koulutus, monikulttuurisuuskoulutus, itsearviointeihin liittyvä koulutus samoin kuin hallinnollisiin kysymyksiin liittyvä koulutus.

7.2 Täydennyskoulutuksen rahoitus 1998 – 2005

Täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset 1998 – 2005²¹

Kokonaiskustannusten tarkka jälkikäteen tapahtuva arviointi on hankalaa, koska niihin voidaan sisällyttää niin monia kustannuseriä, kuten matkat, päivärahat, materiaalit ja kurssimaksut. Vuosien 1998 ja 2005 kyselylomakkeiden ohjeistus oli kuitenkin sama, joten arvioita voidaan pitää luotettavina, eli yhtä oikeina tai väärinä kumpanakin vuonna.

Seurannan aikana opettajien ja rehtoreiden ilmoittamat täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset ovat pienemmissä luokissa kasvaneet tai pysyneet samana, sen sijaan seurantajaksojen aikana täydennyskoulutukseen käytettiin 1500 € tai enemmän aiempaa vähemmän. Niiden osuus, jotka ilmoittivat kokonaiskustannuksiksi 0 euroa, on lisääntynyt. (Kuvio 14, jakaumat liitetaulukossa 14e.) Tuloksen mukaan rehtoreiden täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset ovat laskeneet enemmän kuin opettajien. Osallistumismääriä tarkasteltaessa tosin havaittiin, että rehtorit ovat saaneet täydennyskoulutusta enemmän kuin opettajat, mutta siis koulutuksen rahoitusosuus on ollut tämän tuloksen mukaan pienempi kuin aiemmin.



Huom! Vuoden 1998 markkamäärät muutettu euromääräisiksi.

Kuvio 14. Täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset 1998 – 2005

²¹ Täydennyskoulutuksen pääasiallisessa rahoittajassa mahdollisesti tapahtunutta muuttumista seurantajakson aikana ei voitu toteuttaa vertaamalla eri vuosien tuloksia. Tähän on syynä se, että vuoden 2005 kysely ei ollut vertailukelpoinen 1998 kyselyyn nähden, koska vuoden 2005 kyselyyn oli lisätty rahoittajia (opetusministeriö ja lääninhallitus) samoin kuin kysytyt erikseen yliopistojen täydennyskoulutuslaitosten, ammattijärjestöjen, ainejärjestöjen sekä rahastojen osuudet. Opettajia ja rehtoreita koskeva vuoden 2005 tilanne, ks. liitetaulukko 7a; vuoden 1998 tilanne ks. Jaku-Sihvonen & Rusanen 1999, taulukot 50 ja 93.

Täydennyskoulutuksen omarahoitusosuus 1998 – 2005

Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen omarahoitusosuus on laskenut kaikissa muissa luokissa paitsi luokassa 1 – 100 €, jonka osuus on hieman kasvanut. Niiden määrä, jotka eivät ole lainkaan käyttäneet omaa rahoitusta täydennyskoulukseen on niin ikään kasvanut (liitetaulukko 14f). Opettajien ja rehtoreiden omarahoitusosuuksissa tapahtuneet muutokset eivät poikenneet toisistaan.

Täydennyskoulutuksen toivottu rahoittaja 1998 – 2005

Seurantajakson aikana mielipiteet oppilaitoksen ylläpitäjän merkityksestä täydennyskoulutuksen rahoittajana näyttävät huomattavasti kasvaneen. Kuitenkin edelleen lähes puolet vastaajista näkisi rahoittajaksi oppilaitoksen ylläpitäjän yhdessä valtion kanssa, vaikkakin tämän 'parin' merkitys näyttäisi kokonaisuutena laskeneen. Tuloksen mukaan myös ne vaihtoehdot, joissa opettaja / rehtori olisi itse mukana rahoittamassa täydennyskoulutusta eivät ole toivottuja ja ovat seurannan aikana laskeneet. (Liitetaulukko 14g.) Muutosten kohdalla opettajien ja rehtoreiden mielipiteissä ei havaittu eroja.

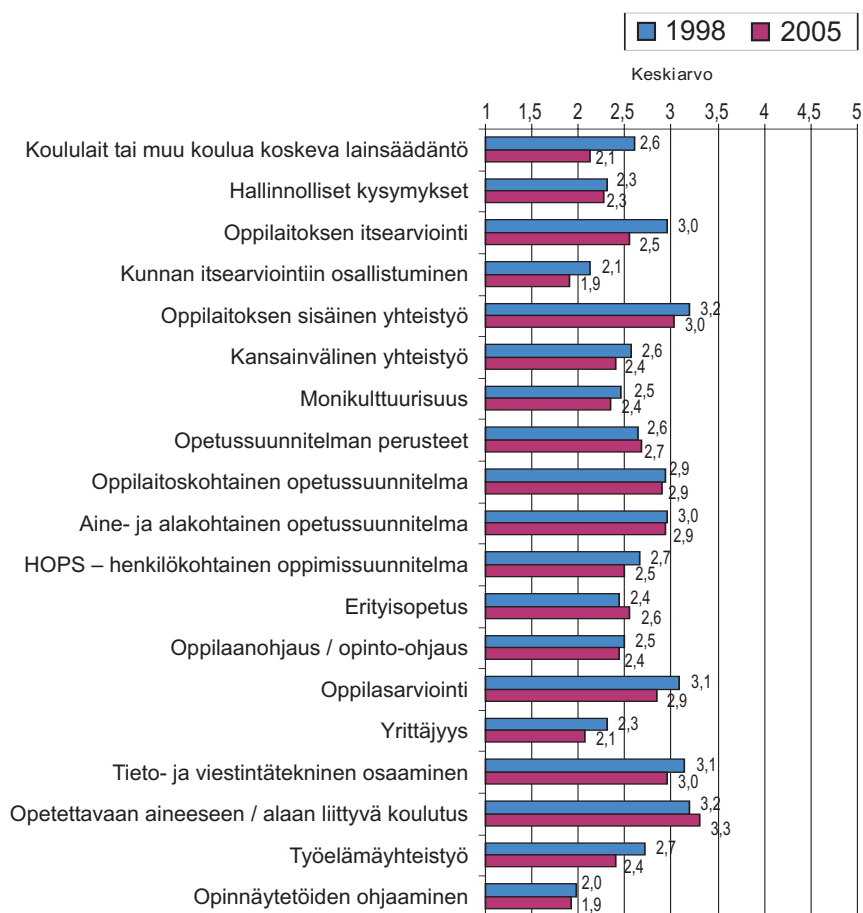
SEURANTA: TÄYDENNYSKOULUTUKSEN RAHOITUS 1998 - 2005:

- Opettajien ja rehtoreiden ilmoittamat täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset ovat pienemmissä luokissa kasvaneet tai pysyneet samana.
- Suuremmissa luokissa (yli 1500 €) täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset olivat alhaisemmat vuonna 2005 kuin vuonna 1998.
- Niiden osuus, jotka ilmoittivat kokonaiskustannuksiksi 0 euroa, on lisääntynyt.
- Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen omarahoitusosuus on laskenut kaikissa muissa luokissa paitsi luokassa 1 – 100 €, jonka osuus on hieman kasvanut.

7.3 Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet 1998 – 2005

7.3.1 Täydennyskoulutustarpeet sisältöalueittain 1998 – 2005

Seurantajakson aikana lähes kaikkien aihealueiden merkitys täydennyskoulutustarpeina on muuttunut (kuvio 15). Koulutustarpeista erityisopetuksen merkitys on kasvanut, samoin opetettavaan alaan/aiheeseen liittyvä koulutustarve. Myös opetussuunnitelman perusteiden merkitys on prosentuaalisesti hieman kasvanut, mutta tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Kaikkien muiden aihealueiden merkitys on vähentynyt, useimpien kohdalla tilastollisesti erittäin merkitsevästi, ks. liitetaulukko 14h.



Kuvio 15. Täydennyskoulutustarpeet 1998 – 2005

(Asteikko: 1 = ei lainkaan tärkeä, 5 = erittäin tärkeä)

Oppilaitosmuodoittain täydennyskoulutustarpeiden merkityksessä havaittiin seuraavat muutokset:

- **Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö:** Sisältöalueen tärkeys vähentynyt, mikä näkyy kaikissa oppilaitosryhmissä, eniten vapaan sivistystyön ja ammatillisissa oppilaitoksissa. (*)
- **Hallinnolliset kysymykset:** Sisältöalueen tärkeys vähentynyt. Tämä näkyy kaikkien oppilaitosten opetushenkilökunnan keskuudessa paitsi lukiossa, jossa sen merkitys hieman kasvanut. (***)
- **Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma:** Sisältöalueen tärkeys hieman vähentynyt. Pienentyminen näkyy erityisesti peruskouluissa ja lukioissa. Ammatillisissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa tämän sisältöalueen merkitys on hieman kasvanut. (***)
- **Aine- ja alakohtainen opetussuunnitelma:** Sisältöalueen tärkeys hieman vähentynyt. Väheneminen on tapahtunut peruskouluissa ja lukiossa, kun taas ammatillisissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa sen merkitys on hieman kasvanut. (***)
- **HOPS – henkilökohtainen opetussuunnitelma:** Sisältöalueen tärkeys vähentynyt. Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa merkitys on lisääntynyt, muissa oppilaitosmuodoissa vähentynyt, lukioissa kaikkein eniten. (***)
- **Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus.** Sisältöalueen tärkeys hieman vähentynyt. Väheneminen näkyy erityisesti peruskouluissa ja lukioissa, kun sen sijaan ammatillisissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa sen merkitys on lisääntynyt. (***)
- **Oppilasarviointi.** Sisältöalueen tärkeys vähentynyt. Merkityksen heikentyminen näkyy kaikissa oppilaitoksissa paitsi vapaan sivistystyön oppilaitoksissa, jossa merkitys hieman kasvanut. (***)
- **Yrittäjyys.** Sisältöalueen tärkeys vähentynyt. Merkityksen väheneminen näkyy kaikissa oppilaitosmuodoissa, eniten vapaan sivistystyön oppilaitoksissa sekä seuraavaksi eniten ammatillisissa oppilaitoksissa. (*)

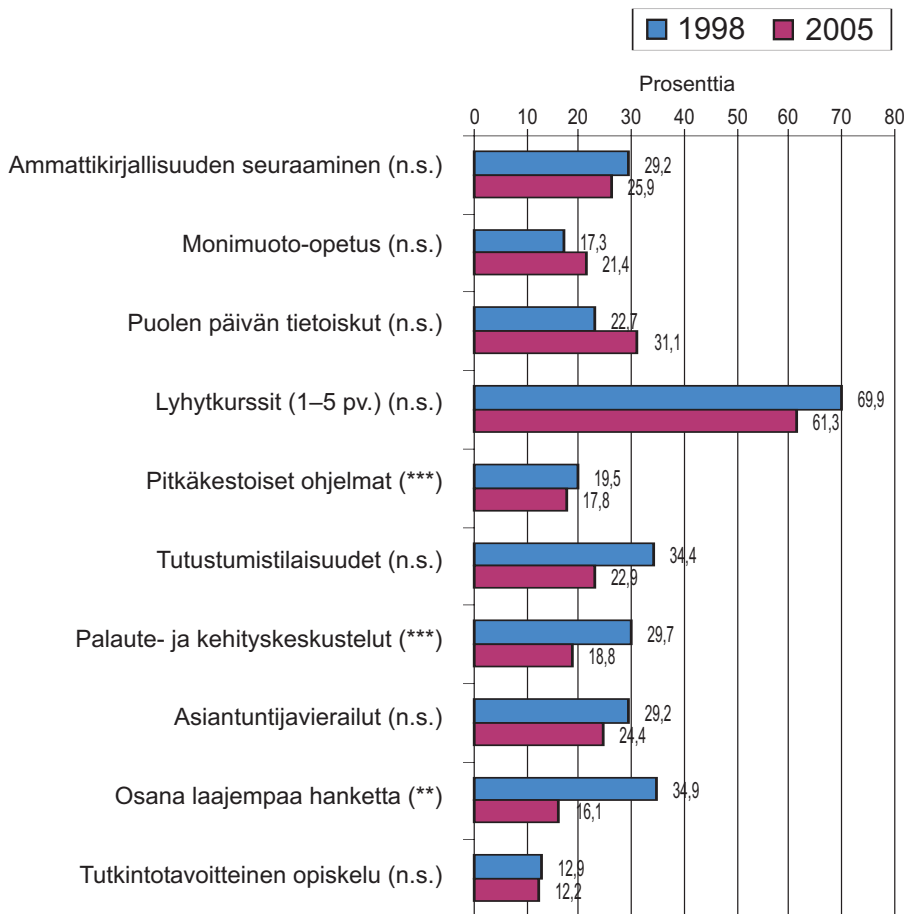
- *Opetettavaan aineeseen / alaan liittyvä koulutus.* Sisältöalueen tärkeys kasvanut. Peruskouluissa tämän merkitys on pysynyt samana, lukioissa hieman vähentynyt, kun taas ammatillisissa sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksissa lisääntynyt, ammatillisissa enemmän. (***)
- *Työelämäyhteistyö.* Sisältöalueen tärkeys vähentynyt. Lisäystä on tapahtunut ainoastaan ammatillisissa oppilaitoksissa. Lukiossa työelämäyhteistyön merkitys täydennyskoulutuksen sisältöalueena on vähentynyt eniten. (**)
- *Opinnäytetöiden ohjaaminen.* Sisältöalueen tärkeys vähentynyt. Lisäystä tapahtunut ainoastaan ammatillisissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa, viime-mainituissa eniten. Lukiossa opinnäytetöiden ohjaamisen merkitys on heikentynyt eniten. (***)

SEURANTA: TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET 1998 - 2005:

- Koulutustarpeista erityisopetuksen merkitys on kasvanut, samoin opetettavaan alaan/aiheeseen liittyvä koulutustarve.
- Myös opetussuunnitelman perusteisiin liittyvät koulutustarpeet ovat prosentuaalisesti hieman kasvaneet, mutta tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.
- Kaikkien muiden aihealueiden merkitys on vähentynyt.
- Koulutustarpeet ovat muuttuneet eri oppilaitosmuodoissa eri tavoin.

7.3.2 Täydennyskoulutuksen toivotut muodot 1998 – 2005

Näkemykset täydennyskoulutusmuotojen paremmuudesta ovat muuttuneet seuranta-jakson aikana siten, että ainoat koulutusmuodot, joiden merkitys näyttää kasvaneen ovat monimuoto-opetus sekä puolen päivän pituiset koulutukset. Täydennyskoulutuksen muodoista Itsenäistä alan ammattikirjallisuuden seuraamista ei enää 2005 aineistossa pidetty niin hyvänä kuin aiemmin. Samoin oli vähentynyt lyhytkurssien, muihin oppilaitoksiin tehtävien vierailujen, palaute- ja kehityskeskustelujen, asiantuntijavierailujen, täydennyskoulutuksen näkeminen osana laajempaa kehittämishanketta sekä tutkintotavoitteisen opiskelun merkitys. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Sopivimmat täydennyskoulutusmuodot 1998 – 2005

Edellä mainituista täydennyskoulutuksen muotojen arvostuksessa tapahtuneista muutoksista erot opettajien ja rehtoreiden keskuudessa näkyivät seuraavissa muodoissa:

- *Tutustumistilaisuudet ja koulutyön seuraaminen muissa oppilaitoksissa, esim. harjoittelukoulussa.* Tämän muodon osalta rehtoreiden näkemykset ovat pysyneet aiemmalla tasolla, kun taas opettajien kohdalla merkitys on vähentynyt. (***)
- *Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta.* Tämän muodon kohdalla sekä opettajien että rehtoreiden mielestä merkitys on laskenut, rehtoreiden osalta enemmän kuin opettajien. (**)

SEURANTA: TÄYDENNYSKOULUTUKSEN MUODOT 1998 - 2005:

- Monimuoto-opetuksen sekä puolen päivän pituisten koulutusten merkitys täydennyskoulutusmuotoina on kasvanut.
- Täydennyskoulutuksen muodoista Itsenäistä alan ammattikirjallisuuden seuraamista ei enää 2005 aineistossa pidetty niin hyvänä kuin aiemmin.
- Samoin oli vähentynyt lyhytkurssien, muihin oppilaitoksiin tehtävien vierailujen, palaute- ja kehityskeskustelujen ja asiantuntijavierailujen tekemisen merkitys.
- Myös täydennyskoulutuksen näkeminen osana laajempaa kehittämishanketta sekä tutkintotavoitteisen opiskelun merkitys täydennyskoulutusmuotona heikentyi.



8 Opettajien täydennyskoulutuksen arviointi

Käsillä olevassa julkaisussa on tarkasteltu opettajien täydennyskoulutusta, sen tilaa sekä siinä tapahtuneita muutoksia samoin kuin kehittämisohjelmassa esitettyjen täydennyskoulutussuositusten toteutumista. Vuoden 2005 valtakunnalliset aineistot, kuntien opetustoimen johdolle, opettajille ja rehtoreille tehdyt kyselyt sekä täydennyskoulutuksen piirissä toimivien henkilöiden haastattelut antavat hyvän kuvan tämän päivän opettajien täydennyskoulutuksen tilasta. Vuoden 1998 seuranta-aineisto puolestaan antoi vertailupohjaa viime vuosikymmenen lopun ja vuosituhanen alkupuolen välillä, noin kymmenen vuoden ajanjaksolta.

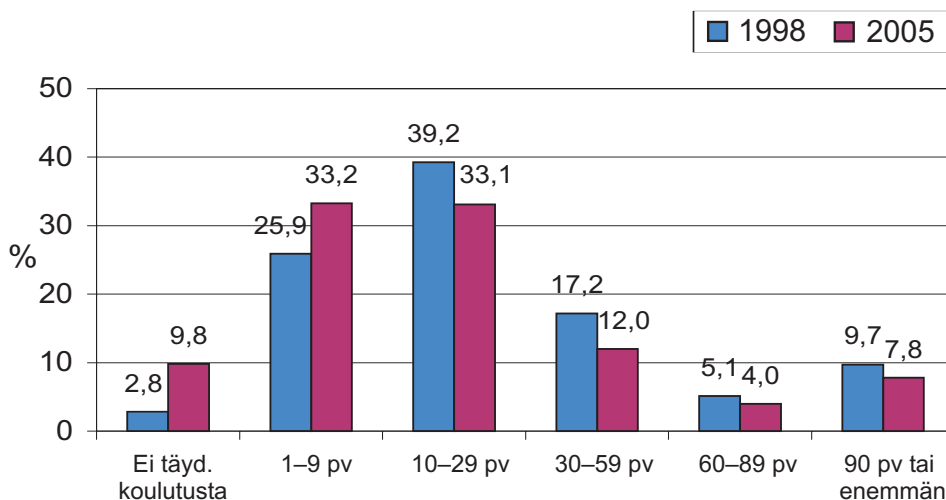
Vuoden 2005 aineistossa pääosa sekä opettajista että rehtoreista edusti yleissivistäviä oppilaitoksia, lähes viidennes opettajista, mutta vain vajaa kolme prosenttia rehtoreista työskenteli ammatillisissa oppilaitoksissa. Vapaan sivistystyön oppilaitoksista aineistossa oli mukana vajaa yhdeksän prosenttia opettajista ja vajaa 14 prosenttia rehtoreista. Kaikista vastanneista vajaa 2/3 oli kaupungeista. Kunta-aineisto edusti lähinnä pieniä ja keskisuuria kuntia sekä pienehköjä kaupunkeja, mikä tuloksia tarkasteltaessa on huomioitava.

Aiemmissa luvuissa kutakin aihepiiriä koskevat seuranta- ja arviointitulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset on esitetty tiivistettyinä kehyksissä. Seuraavassa saatujen tulosten valossa tarkastellaan opettajien täydennyskoulutuksen tilaa ja sen kehitystä sekä arvioidaan opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaa ja sen suosituksia.

8.1 Opettajien täydennyskoulutus 1998 - 2005

Opetushenkilöstön tehtäväkuva on muuttunut ajan kuluessa siten, että varsinaisen substanssiosaamisen lisäksi opettajuuteen tänä päivänä sisältyy paljon myös muuta osaamistarvetta. Lisäksi opetushenkilöstön arkeen vaikuttavat kulloisetkin yhteiskunnalliset ja koulutuspoliittiset linjaukset ja niistä opettajuuteen heijastuvat käytännön toimet. Kaikkea sitä osaamista, jota opetushenkilöstö tarvitsee, ei edes juuri valmistunut opettaja ole voinut saada pelkästään peruskoulutuksesta. Täydennyskoulutuksen merkitys opetushenkilöstön ammatillisen identiteetin kehittymisen samoin kuin laadukkaan opetustyön kannalta on kiistaton.

Seurantajakson 1998 (1996 -1998) – 2005 (2003 - 2005) aikana opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen *osallistuminen* on määrällisesti vähentynyt, vaikka lyhyiden koulutusjaksojen määrä onkin lisääntynyt (kuvio 17). Vähennystä on tapahtunut erityisesti naisten sekä peruskoulun ja lukion opetushenkilöstön osallistumisessa. Rehtorit olivat saaneet opettajia enemmän pitkäkestoisempaa koulutusta. Vuoden 2003 alun jälkeen opettajista 11,3 % ja rehtoreista 0,9 % ei ollut saanut lainkaan täydennyskoulutusta. Myös vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen on vähentynyt. Useimpien täydennyskoulutuksen sisältöalueiden kohdalla saadun koulutuksen määrä on kuitenkin lisääntynyt kun tarkastellaan lyhyempiä koulutusmääriä, ainoastaan kansainvälisyyteen ja työelämäyhteistyöhön liittyvä koulutus on samassa luokassa määrällisesti vähentynyt.



Kuvio 17. Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen määrä 1998 – 2005

Täydennyskoulutukseen osallistuminen on siis vähentynyt, vaikka eivät varmasti tarpeet. Vähentymiseen tulee jatkossa kiinnittää huomiota paneutumalla sen todellisiin syihin ja siihen, millä tavoin osallistumisen esteitä voidaan eri toimijoiden avulla poistaa. Opetushenkilöiden asenne- ja motivaatio suhteessa täydennyskoulutukseen osallistumiseen vaihtelee monesta syystä. Voidaan kysyä, mikä on syy ja mikä on seuraus? Motivaatio koulutukseen hakeutumiselle voi laskea myös siksi, jos koulutukseen pääsy vuosi toisensa jälkeen on entistä vaikeampaa.

Tulosten pohjalta voidaan todeta, että valtionhallinnon opetushenkilöstölle tarjotun koulutuksen painoalueet näyttävät viime vuosien aikana kattaneen melko hyvin kentän tarpeet, koska osallistumismäärät useimpien sisältöalueiden koulutustilaisuuksiin ovat lisääntyneet - tosin lähinnä lyhyiden koulutusten osalta. Eniten kasvaneiden täydennyskoulutuksen osa-alueiden tulisi olla mukana myös lähivuosien koulutustarjonnassa. Tällaisia ovat mm. opetettavaan aineeseen ja alaan liittyvä koulutus, erityisopetus, ohjaukseen liittyvä koulutus, monikulttuurisuuskoulutus, itsearviointeihin liittyvä koulutus samoin kuin hallinnollisiin kysymyksiin liittyvä koulutus.

Täydennyskoulutusmuodoista puolen päivän mittaisten kurssien sekä monimuoto-opetuksella toteutettujen koulutusjaksojen suosio on seurantajakson aikana kasvanut, kaikkien muiden täydennyskoulutusmuotojen suosio laski. Näitä olivat mm. itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen, lyhytkurssit, muihin oppilaitoksiin tehtävät vierailut, palaute- ja kehityskeskustelut, asiantuntijavierailut. Myöskään täydennyskoulutuksen näkeminen osana laajempaa kehittämishanketta sekä tutkintotavoitteisen opiskelun merkitys täydennyskoulutusmuotona heikentyi. Huolestuttavana voidaan pitää sitä, että pyrkimys pidempikestoiseen täydennyskoulutukseen, joka pohjaisi laajempiin kehittämishankkeisiin, ei ole toteutunut.

Seurannan aikana opettajien ja rehtoreiden ilmoittamat täydennyskoulutuksen *kokonaiskustannukset* ovat pienemmissä luokissa kasvaneet tai pysyneet samana, sen sijaan suuremmissa kustannusluokissa vähentyneet. Rehtoreiden täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset ovat laskeneet enemmän kuin opettajien. Osallistumismääriä tarkasteltaessa havaittiin, että rehtorit ovat saaneet täydennyskoulutusta enemmän kuin opettajat, mutta siis arvioidut koulutuksen kokonaiskustannukset ovat olleet pienemmät kuin aiemmin.

Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen *omarahoitisuus* on laskenut kaikissa muissa, paitsi pienimmässä alle sadan euron luokassa, jonka osuus on hieman kasvanut. Niiden määrä, jotka eivät ole lainkaan käyttäneet omaa rahoitusta täydennyskoulutukseen on niin ikään kasvanut. Vuoden 2003 jälkeen peruskoulun, lukion ja ammatillisten oppilaitosten opettajista yli 40 % ei ollut käyttänyt koulutukseen lainkaan omaa rahoitusta, vapaan sivistystyön oppilaitoksen opettajista kolmannes.

Opettajien ja rehtoreiden *täydennyskoulutustarpeet* vaihtelevat paitsi uusien haastei-

den, myös henkilökohtaisten tai muiden tekijöiden vuoksi. Juuri opetustehtäviin siirtyneet opettajat kokevat erilaisia koulutustarpeita kuin jo pidempään työskennelleet tai he, jotka ovat pian jo jäämässä eläkkeelle. Sama koskee rehtoreita. Henkilön siirtyessä oppilaitoksen johtotehtäviin, oleellisin ero täydennyskoulutustarpeiden osalta on siinä, onko rehtori aiemmin työskennellyt oppilaitoksen johdossa tai saanut siihen mahdollisesti koulutusta jo aiemmin.

Koulutustarpeet vaihtelevat myös oppilaitosmuodoittain. Kaiken kaikkiaan opetushenkilöstön koulutustarpeiden määrittämiseen kytkeytyy paitsi itse osaamiseen liittyvät tekijät, myös asenne- ja motivaatiokysymykset. Kyse on sekä asenteista täydennyskoulutukseen osallistumisen suhteen että yhteisöllisyyden kehittämisen suhteen: osaamisen jakamisesta koko työyhteisön hyväksi. Keskeistä koko opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen kehittämiseksi on tukea opettajia ja rehtoreita omaksumaan myönteinen suhtautuminen omaan kouluttautumiseen ja koko oppilaitosyhteisön kehittämiseen.

Sekä opettajien että rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet ovat läsnä koko työuran aikana, eri tavoin sen eri vaiheissa, mutta kuitenkin jatkuvasti. Esimerkiksi kuntarakenteiden muutoksissa samoin kuin oppilaitosten ylläpitäjien muuttuessa tulisi huolehtia myös siitä, ettei opetushenkilöstön täydennyskoulutusta unohdeta. Tähän liittyy oleellisesti yhtä lailla sekä taloudellisten resurssien turvaaminen ja relevantin koulutustarjonnan varmistaminen kuin myös mahdollisuus sijaisten palkkaamiseen.

Tulosten mukaan opettajien koulutustarpeista erityisopetuksen merkitys on kasvanut, samoin opetettavaan alaan/aiheeseen liittyvä koulutustarve. Kaikkien muiden koulutustarpeiden merkitys on vähentynyt. Koulutustarpeiden painottumisessa on tosin eroja eri oppilaitosmuotojen sisällä. Merkittävin koulutustarpeiden kasvu näkyy oppiaineeseen tai -alaan liittyvissä koulutustarpeissa erityisesti ammatillisissa sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Kansainvälisiin hankkeisiin osallistuminen on seurantajakson aikana myös vähentynyt. Opettajien kohdalla väheneminen on ollut voimakkaampaa kuin rehtoreiden kohdalla. Myös opetushenkilöstön työelämän tunte-
musta edistävän koulutuksen määrä on laskenut kaikkien työelämäkoulutusmuotojen osalta.

Rehtoreiden kohdalla erityisesti henkilöstö- ja pedagoginen johtaminen sekä oppilaitoksen kehittäminen tulevat jatkossakin olemaan tärkeitä täydennyskoulutuksen sisältöalueita. Kunnan opetustoimen johdon näkökulmasta opettajien täydennyskoulutustarpeista tärkeimpinä pidettiin opetussuunnitelmaan liittyviä koulutustarpeita samoin kuin erityisopetukseen, oppilaitoksen sisäiseen yhteistyöhön sekä oppilaitoksen itsearviointiin ja oppilasarviointiin liittyviä koulutustarpeita. Kaiken kaikkiaan kunnan opetustoimen johto arvioi kaikkien esitettyjen koulutustarpeiden olevan opettajille tärkeimpiä kuin opettajat itse.

Tapahtuneet muutokset osoittavat myös, että oman alan osaamiseen painottuvat

koulutustarpeet ovat edelleenkin alue, josta täydennyskoulutuksella tulee huolehtia. Samoin ikäluokkien pienenemisen sekä eri kulttuureista tulevien oppilaiden vaikutus koulujen oppilasarakenteeseen ja siitä aiheutuviin muuttuneisiin tarpeisiin tulee koulutustarjonnassa huomioida. Kyseeseen tulevat sekä erilaisen oppijan kohtaamiseen liittyvät asiat, myös oppimisympäristöjen muuttumiseen liittyvät koulutustarpeet. Erityisesti vanhemmalla opettajakunnalla on heikommat edellytykset toteuttaa mm. avointen oppimisympäristöjen, kuten mm. monimuoto- ja etäopetuksen käyttöönottoa ja niiden hyödyntämistä. Täydennyskoulutuksella tulisi kaikin tavoin tukea sitä, että opettajat pystyisivät siirtymään tulevaisuuden malliin: uudenlaiseen opettajuuteen ja uudenlaiseen opettamiseen.

8.2 Täydennyskoulutussuosituksen toteutuminen

Opettajankoulutuksen kehittämissuositusten toteutuminen todetaan, että

Opettajana kehittyminen tulee nähdä vaiheittain etenevänä prosessia, jossa opiskelu, työ oppilaitoksissa ja täydennyskoulutus yhdistyvät. Päivitetty ja kehittyvä ammattitaito on opettajan työn muutosten vuoksi tärkeää. Opettajalla tulee itsellään olla halu uudistumiseen ja vastuu työnsä kehittämisestä. Täydennyskoulutus onkin jokaisen opettajan oikeus ja velvollisuus. Oppilaitoksen näkökulmasta on tärkeää, että täydennyskoulutus on suunnitelmallista ja liittyy oppilaitoksen kehittämistyöhön. Tämä edellyttää henkilökohtaisten ja oppilaitoskohtaisten koulutussuunnitelmien tekemistä ja mahdollisuutta edellyttää opettajalta oman ammattitaidon kehittämistä. Täydennyskoulutuksella voidaan merkittävästi tukea opettajan työssä jaksamista. Ajankohtaisia täydennyskoulutusaiheita ovat tieto- ja viestintäteknikan pedagogisen käytön kehittäminen, aine- ja ammattialakohtaiset tiedot ja taidot, erityispedagoginen osaaminen, maahanmuuttajaopetus, työelämäyhteistyö sekä oppilaitosyhteisöjen kehittäminen ja johtaminen.

Ammatillisen koulutuksen opettajilla tulee olla mahdollisuus työelämäjaksoihin omalla ammattialallaan. Selvitykset opetushenkilöstön täydennyskoulutuksesta osoittavat, että opettajien mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen ovat hyvin erilaisia eri opettajaryhmissä, eri kunnissa ja eri osissa maata.

Opettajankoulutuksen kehittämissuositusten toteutuminen on nostettu esiin keskeisimpiä opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen liittyviä näkökulmia. Nämä periaatteet näkyvät myös täydennyskoulutukselle asetetuissa suosituksissa. Toteutetussa kehittämissuositusten seuranta- ja arviointihankkeessa nämä suositukset pyrittiin ottamaan mahdol-

lisimman kattavasti huomioon. Niinpä vastauksia suositusten toteutumisesta tämän päivän opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa on saatu paitsi kyselylomakkeilla opettajilta, rehtoreilta ja opetustoimen johdolta, myös haastattelujen avulla.

Arviointihankkeen tulosten pohjalta voidaan todeta, että eri toimijat näkevät täydennyskoulutussuositukset hyvin tärkeinä ja katsovat niiden olevan pääosin edelleenkin relevantteja pohjaamaan myös tulevaa opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen kehittämistä. Näin erityisesti siksi, että niiden omaksuminen käytännön toiminnaksi ei vielä ole suunnitelmien mukaisesti toteutunut. Seuraavassa kommentoidaan kutakin täydennyskoulutuksen suositusta tutkimushankkeen tulosten kautta.

Täydennyskoulutussuositukset

Opetusministeriö pitää välttämättömänä, että kunnat ja muut oppilaitosten ylläpitäjät suunnitelmallisesti kehittävät täydennyskoulutusta ja suuntaavat siihen riittävät resurssit.

Opetushenkilöstön täydennyskoulutusta ei ole vielä monessakaan kunnassa kovin suunnitelmallisesti kehitetty. Halukkuutta tosin on, mikä tuli esiin erityisesti kuntahaastatteluissa, joissa olivat mukana sekä opetustoimen johdon edustajat että oppilaitosten rehtoreita. Kummatkin näkivät tärkeäksi suunnitelmallisuuden lisäämisen ja tulevien koulutustarpeiden ennakoinnin, mutta lähinnä käytettävissä olevien aika- ja rahoitusresurssien vuoksi asiaan ei ole ehditty riittävästi paneutumaan. Oppilaitosjohto, jonka harteille suunnitelmien toimeenpano pääasiassa lankeaa, toimii tänä päivänä vaativassa tehtävässä, johon sisältyy monenlaista ja –tasoista osaamista ja vastuuta. Rehtorit kokivat usein olevansa ylityöllistettyjä jo 'tavanomaistenkin' tehtävien vuoksi, mutta osin myös sellaisten työtehtävien vuoksi, jotka joku muukin kouluuyhteisöstä voisi hoitaa.

Kuntien näkemyksen mukaan sekä henkilökohtaisten kehittämissuunnitelmien että oppilaitoskohtaisten täydennyskoulutussuunnitelmien kehittämiseen tulisi panostaa entistä enemmän mm. tukemalla sitä asiantuntijoiden, esimerkiksi koulutuksen tarjoajien avulla. Pidemmän aikavälin suunnittelu tukisi sekä opettajien ja rehtoreiden henkilökohtaisia koulutautumispäämääriä että myös oppilaitoksen kehittämistä.

Täydennyskoulutuksen rahoitus on monessa kunnassa osoittautumassa ongelmalliseksi sekä kuntien yhä heikentyneen taloudellisen tilanteen että kuntarakenteiden muospaineiden vuoksi. Käytettävissä olevien resurssien tehokkaaseen hyödyntämiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota - mihin juuri pidemmän aikavälin suunnittelua kaivattaisiin. Vaikka valtionhallinnon opetushenkilöstön täydennyskoulutus on osallistujille maksutonta, monet muut kuluerät hankaloittavat koulutuksen järjestämistä ja siihen hakeutumista. Myös nk. VESO-päivien sisältöjä ja rakenteita tulisi kehittää.

Täydennyskoulutuksessa otetaan huomioon opettajan erilaiset koulutustarpeet uran aikana. Kehitetään juuri valmistuneiden työhöntulo-ohjausta. Pitkään opetustyössä olleiden opettajien täydennyskoulutuksessa korostuu työssä jaksamisen tuki ja mahdollisuus sisällöllisesti uudistaa omaa opetusta.

Koulutustarpeiden vaihtelu näkyi paitsi oppilaitosmuodoittain myös uran eri vaiheissa. Monipuolisella koulutustarjonnalla on pyritty vastaamaan näihin tarpeisiin. Oleellista olisi kuitenkin turvata se, että myös nopeasti esiin nousseisiin opetushenkilöstön koulutustarpeisiin pystyttäisiin myös valtionhallinnon rahoituksella tapahtuvala koulutuksella vastaamaan.

Tulosten mukaan opetushenkilöstö suhtautuu varsin myönteisesti täydennyskoulutukseen oman työnsä kehittämiseksi sekä uskoo sen tukevan työssä jaksamista. Kehittämishjelman suosituksia tarkasteltaessa tämä on keskeisin myönteinen tulos. Sen sijaan sekä opetushenkilöstö että oppilaitosjohto katsovat, ettei täydennyskoulutuksella kuitenkaan riittävästi tueta heidän työtään. Ristiriitaisuus näkyi useamman tuloksen kautta: Vaikka asenteet ovat myönteisiä, se ei auta, jos mahdollisuuksia täydennyskoulutukseen ei ole tai niitä ei voida riittävästi hyödyntää. Sama tuli esiin myös opettajien perusopetustutkimuksen yhteydessä: Opettajien mielestä heidän osallistumisensa täydennyskoulutukseen on selvästi heikentynyt vuoden 2002 tilanteen jälkeen.

Juuri valmistuneiden opettajien työhöntulo-ohjaus ei vielä toimi riittävän hyvin, mihin tulisi myös kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Työhöntulo-ohjaus ei välttämättä vaadi suuria resursseja, jos se voidaan hoitaa mentoroinnin ja muun oppilaitoskohtaisen ohjaustyön turvin. Kyseessä on enemmänkin asenteista sekä oppilaitoskulttuurin muuttamisesta.

Asenteista on kyse myös usein pitkään opetustehtävissä olleiden täydennyskoulutautumiseen hakeutumishalukkuudessa. Ongelmia syntyy, jos omassa oppiaineessa ja -alassa tapahtuneita muutoksia tai muussa ammatillisessa osaamisessa esiintyviä puutteita ei tiedosteta eikä täydennyskoulutustarvetta näiden osalta omalla kohdalla havaita. Koulutustarpeiden arvioinnin tulisi lähteä opettajien, heidän ammatillisen osaamisen sekä koko oppilaitoksen kehittämisen näkökulmasta, eikä yksilön arvostelusta käsin. Myös kouluttautumiskulttuuriin vaikuttamalla voidaan tämänkin ryhmän asenteisiin vaikuttaa.

Täydennyskoulutuksessa siirretään painopistettä yksittäisistä koulutuspäivistä ja lyhytkursseista työyhteisökoulutukseen ja oppilaitosten kehittämistyön monipuoliseen tukeen.

Suositus siirtyä yksittäisistä koulutustilaisuuksista enemmän työyhteisökoulutukseen

ja oppilaitoksen kehittämistä tukevaan koulutukseen ei näytä kovin hyvin toteutuneen. Edelleenkin suosituimmiksi – niin opetustoimen johdon kuin rehtoreiden ja opettajienkin näkökulmasta kohosivat lyhytkurssit. Tuloksista ilmeni, että kunnissa on koettu vaikeutena saada opettajia sitoutumaan laajempiin koulutushankkeisiin, vaan opettajat osallistuvat mieluummin lyhytkestoisempaan, tietyn aihepiirin koulutukseen.

Haluttomuus osallistua pidempikestoisiin koulutuksiin johtuu osaltaan opetushenkilöstön heikohkoista mahdollisuuksista irrottautua koulutyöskentelystä mm. sijaisten palkkaamisen vuoksi, mutta myös todennäköisesti siksi, ettei laaja-alaisempiin koulutuksiin ole monessakaan oppilaitoksessa panostettu. Yhteisöllisen kouluttautumisen kulttuuri ei ole myöskään vielä saanut sijaa asenteissa ja toiminnassa. Pidempikestoisten suunnitelmallisten täydennyskoulutusohjelmien tukemiseen tulisi kiinnittää myös jatkossa huomiota, jos ja kun koko oppilaitosyhteisön kehittämistä pidetään tulevaisuudessa entistä tärkeämpänä.

Huolehditään siitä, että maan eri osissa ja eri oppilaitoksissa työskentelevät opettajat saavat riittävästi täydennyskoulutusta ja ovat tasaveroisessa asemassa koulutusmahdollisuuksissaan. Vastuu on ensisijaisesti opetushenkilöstön työnantajalla, mutta myös valtakunnallisella opetushallinnolla valtion rahoittaman täydennyskoulutuksen voimavarojen mitoituksessa ja niiden suuntaamisessa. Opetusministeriö seuraa täydennyskoulutustilannetta ja selvittää, millaisten taloudellisten ja muiden toimenpiteiden avulla voidaan turvata eri opettajaryhmien ammattitaidon kehittäminen.

Tasa-arvokysymysten ratkaiseminen opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa on monisyinen ja ongelmallinenkin asia. Kyseessä on paitsi maantieteellinen ja alueellinen tasa-arvo, myös opettajaryhmien keskinäinen tasa-arvo. Näiden tekijöiden suhteen on vielä paljon tehtävää, eikä asian hoitaminen ole helppoa. Vaikeaksi sen tekevät niukat täydennyskoulutusresurssit erityisesti harvaan asutuilla alueilla, jossa paitsi kuntarakenteen ja kouluverkoston muutosten aiheuttamat ongelmat, myös pitkät matkat ja niiden vaatimat kustannukset sekä ajankäyttö ovat täydennyskoulutuksen toteutumisen kannalta ongelmallisia.

Valtionhallinnon pyrkimykset ottaa rahoituspäätösten tekemisessä huomioon em. tasa-arvotekijät edesauttavat monin tavoin erityisesti alueellisen tasa-arvon toteutumista täydennyskoulutuksen kentällä. Eri opettajaryhmien koulutukseen pääsyssä on kuitenkin vielä suuria eroja riippuen mm. paikkakunnasta, koulun kulttuurista tai jopa oppiaineesta. Myös koulutusta tarjoavien tulisi kantaa vastuuta tasa-arvon toteutumisesta ja osoittaa se paitsi koulutustarjonnalla myös tekemällä aiempaa enemmän seutukunnallista ja alueellista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa.

Yliopistot ja ammattikorkeakoulut lähentävät täydennyskoulutusta opettajien peruskoulutukseen. Näin voidaan luoda elinikäistä oppimista tukevaa koulutuksellista jatkumoa ja nykyistä helpommin ratkaista, mitkä sisällöt kuuluvat peruskoulutukseen ja mitkä sijoittuvat luontevimmin täydennyskoulutukseen. Perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumon kehittäminen edellyttää tiivistä yhteistyötä yliopistojen, ammattikorkeakoulujen, kuntien ja muiden oppilaitosten ylläpitäjätahojen kesken.

Yhteistyön kehittäminen niin perusopetusta antavien oppilaitosten ja täydennyskoulutusta järjestävien tahojen kuin kuntien ja valtionhallinnonkin välillä tulisi olla keskeisenä painopisteenä myös tulevaisuudessa. Tällä hetkellä yhteistyömallien kehittäminen on kyllä käynnistynyt, muttei kovin tehokkaasti edennyt.

Yhteistyöllä ja profiloitumisella voitaisiin keskeisesti parantaa perusopetuksen ja täydennyskoulutuksen välistä yhteyttä samoin kuin säästää monin tavoin resursseja erityisesti hallinnollisten ja suunnittelutyön aiheuttamissa kustannuksissa. Tämän arviointihankkeen näkökulmasta Elinikäisen oppiminen yliopistossa –työryhmän muistiossa (2005) esitettyjen yhteistyökuvioiden kehittämistä voi lämpimästi suositella.

Valtion rahoittaman täydennyskoulutuksen painopiste on koulutuspoliittisesti keskeisissä ja ajankohtaisissa aihealueissa sekä uudistuksia ennakoivassa koulutuksessa. Oppilaitosjohdon koulutus edellyttää valtakunnallisia kehittämistoimia.

Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen osalta arvioinnin tulokset eri toimijoiden näkökulmasta osoittavat, että valtiohallinnon kautta täydennyskoulutukseen ohjattujen määrärahojen käytön suunnittelu- ja toteutusprosessi on vuosittain hoidettu huolella ja eri tahoja kuunnellen. Prosessiin liittyvinä keskeisinä ongelmina nähtiin painoalueiden muotoutumisen ennakoitioingelmat samoin kuin valtiohallinnon toimijoiden ja 'kentän', kuten koulutuksen järjestäjien ja koulutuksen toteuttajien välinen usein varsin laihaksi koettu suhde. Myös prosessiin liittyvät kireät aikataulut tuottavat usein ongelmia erityisesti koulutusten tarjoajille.

Opetushenkilöstön koulutustarpeita tulisi aika ajoin selvittää aiempaa kokonaisvaltaisemmalla selvitystyöllä, jossa huomioitaisiin valtakunnallisesti paitsi maan eri osien, myös eri oppilaitosmuotojen ja eri oppiaineiden opetushenkilöstön tarpeet. Valtiohallinnon kautta kanavoidun täydennyskoulutuksen painoalueet ovat laaja-alaisia ja kattavat suhteellisen hyvin tämän päivän koulutustarpeet, vaikka koulutuksen järjestäjien ja tarjoajien näkökulmasta niiden muotoutumista ja sisältöjä on myös kritisoitu. Kritiikki liittyy lähinnä siihen, että on koulutustarvealueita, joiden merkitys täydennyskoulutuksessa muuttuu ennakoitua nopeammin.

Hienoista ongelmaa on kohdattu mm. siinä, ettei Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamaa täydennyskoulutustarjontaa riittävästi koordinoita ja siten päällekkäisyyksiltä ei voi välttyä. Ongelmia on ollut mm. ammatillisen koulutuksen täydennyskoulutustarjonnan osalta, jota on voimakkaasti tuettu ESR-rahoituksella, mutta johon myös valtionhallinnon opetushenkilöstön täydennyskoulutusvaroja kanavoidaan. Opetushenkilöstön kannalta ongelma on lähinnä siinä, että koulutusvalintojen tekeminen laajasta, koordinoimattomasta tarjonnasta omalta kannalta relevantin koulutuksen löytämiseksi on hankalaa.

Oppilaitosjohdon täydennyskoulutuksessa painottuvat pedagoginen ja henkilöstöjohtaminen sekä hallinnolliset ja lainsäädännölliset asiat. Nämä sisältöalueet ovat riippumattomia kunnasta tai oppilaitoksesta ja voisivat siten entistä enemmän olla myös alueellisesti ja myös valtakunnallisesti järjestettävän rehtorikoulutuksen sisältöinä. Tällaista koulutusta on jo järjestetty, mutta määrää voitaisiin lisätä, sillä vaikka tulosten mukaan rehtorit ovat kiittävästi osallistuneet täydennyskoulutukseen, edelleenkin oppilaitosjohdossa on rehtoreita, jotka eivät ole saaneet lainkaan johtamiskoulutusta.

Valtion rahoittaman täydennyskoulutuksen tarjonta mitoitetaan ja resurssoidaan siten, että vuosittain vähintään 22 000 opettajaa voi osallistua tähän koulutukseen. Koulutustarjonta suunnitellaan niin, että se tukee täydennyskoulutuksen jatkumon muodostumista ja ottaa huomioon sekä opettajan että oppilaitosyhteisön koulutustarpeet.

Koulutustarjonnan mitoituksen pohjana tulisi olla edellä mainittu koulutustarpeiden entistä laaja-alaisempi arviointi. Ongelmana kunta- ja koulutasolla nähtiin toisaalta se, ettei valtionhallinnon kautta ohjautuvaa koulutustarjontaa voi kovin hyvin ennakoita ja siten ottaa koulutason suunnittelussa huomioon, ja toisaalta se, ettei akuutteja koulutustarpeita voi tämän tarjonnan puitteissa juuri tyydyttää.

Koulutuskenttää hämmentää myös laaja koulutustarjoajien kirjo, joiden tarjonnasta voi olla vaikea valita oppilaitoksen opetushenkilöstölle sopivaa koulutusta. Koulutuksen tarjoajien profiloitumiseen samoin kuin tarjonnan koordinoimiseen ja siitä informointiin tulisi tulevaisuudessa kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Perus- ja täydennyskoulutuksen niveltymisen elinikäisen oppimisen mallin mukaiseksi jatkumoksi on haastava tehtävä, sillä koulutustarpeet vaihtelevat ajassa mutta myöskin siksi, että uusia tarpeita tulee jatkuvasti lisää. Opettajien peruskoulutusta koskevassa julkaisussa (Piesanen, Kiviniemi & Valkonen, 2006) perehdytään tarkemmin opettajien ja opiskelijoiden käsityksiin yliopistollisen ja ammatillisen opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumosta samoin kuin siihen, mitä oppiaineita niihin tulisi sisällyttää tai mitä niistä poistaa.

8.3 Pohdinta

Yhteiskunnallinen kehitys on heijastunut väistämättä opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen kehittämiseen ja kehittymiseen ja sen tilaan tänä päivänä. Viime vuosikymmenen alun heikko taloudellinen tilanne heikensi oleellisesti koulutuksen ylläpitäjien mahdollisuuksia järjestää täydennyskoulutusta opetushenkilöstölleen. Opettajan työn vaatavuuden kasvua monien tuolloin uusien haasteiden edessä pohdittiin intensiivisesti ja osin tuon seurauksena valtionhallinnon määrärahojen kautta kanavoitavaa opettajien täydennyskoulutusta alettiin kehittää aiempaa systemaattisemmin: Suunnittelun pohjaksi otettiin painoalueet, joiden tuli kattaa mahdollisimman laajasti erilaiset – myös uudet – täydennyskoulutustarpeet.

Nyt, 2010-luvun puolivälissä, olemme monessa suhteessa samassa tilanteessa kuin 1990-luvun alussa, jolloin yhteiskunnassa vallinnut lama heijastui myös opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen. Tänä päivänä väestön ikärakenteen ja muuttoliikkeen johdosta monet kunnat ovat vaikeassa taloudellisessa tilanteessa, mikä pakottaa heidät pohtimaan uusia rakenteellisia ratkaisuja sekä yhteistyömalleja, joiden kautta kunnille asetetut perustehtävät, kuten koulutuksen järjestäminen, saadaan hoidetuksi siten, että eri puolella maata asuvien koulutuksellinen tasa-arvo toteutuisi mahdollisimman hyvin. Rakennemuutosten yhteydessä joudutaankin pohtimaan hyvin laajalti niin esi- ja peruskoulutuksen kuin lukion ja ammatillisten oppilaitostenkin palvelujen kehittämistä. Tästä ei myöskään opettajien täydennyskoulutus tee poikkeusta, vaan se kulkee käsi kädessä muun opetuksen kehittämisen kanssa.

Tänä päivänä voidaan todeta, että viime vuosikymmenen lopun tilanne täydennyskoulutuksen osalta oli monin tavoin parempi kuin nyt. Tulosten mukaan täydennyskoulutukseen osallistumismäärät ovat laskeneet, mikä viestittää – ei niinkään tarjonnan puutteesta – vaan pikemminkin taloudellisten voimavarojen niukkuudesta, mutta myös opetushenkilöstön lisääntyneistä työpaineista sekä heidän työtään koskevista uhkista. Koulujen lakkauttaminen ja niiden yhdistäminen, luokkakokojen kasvattaminen - ja jo noiden uhka - ja jatkuvan muutoksen alaisena työskentely, vaikuttavat oleellisesti opettajan ja rehtorin työskentelyyn ja asenteisiin. Kun kamppaillaan oman työpaikan säilymisen puolesta, motivaatio täydennyskoulutukseen ei ole kovin korkealla. Painoiden alla työskentelevällä opetushenkilöstöllä ei riitä voimavaroja mihinkään 'ylimääräiseen', kun tärkein tavoite on kuitenkin jaksaa elää uhkien keskellä päivästä toiseen ja samalla hoitaa opetustehtävät niin hyvin kuin mahdollista.

Opettajien perus- ja täydennyskoulutus on avainasemassa, kun haluamme turvata oppilaiden tasa-arvoisuuden samoin kuin sen myötä hyvät koulusaavutustulokset. Ilmassa on kuitenkin juuri noita uhkakuvia, jotka liittyvät mm. kuntien entistä heikompaan taloudelliseen tilanteeseen ja kuntarakenteen muuttumiseen. Olemme tilanteessa,

jossa tulisi nopeasti pyrkiä kehittämään sekä rakenteellisia että opetuksen järjestämiseen liittyviä toimintamalleja, kuten esimerkiksi verkko- ja etäopetusta, joiden avulla oppilaiden tasa-arvoisuus maan eri osissa voitaisiin turvata. Avointen oppimisympäristöjen kehittäminen ja hyödyntäminen vaativat myös erityisesti vanhemmalta opetushenkilöstöltä usein aivan uudenlaista osaamista. Erityisen tärkeään asemaan väistämättömien muutosten hallitsemiseksi kohoaa yhteistyön kehittäminen eri toimijoiden välillä. Kaikki tämä haastaa myös täydennyskoulutuksen kehittymään.

Tulevaisuudessa koulu tulisikin hahmottaa enemmänkin avoimena oppimisympäristönä, jossa on erilaisia oppijoita. Esimerkiksi maahanmuuttajien määrän kasvaessa tai väestörakenteen muuttumisen vuoksi myös tarpeet erilaisista sosiaalisista ja kulttuurisista taustoista lähtöisin olevien oppilaiden samoin kuin muiden erityispiirteiden ymmärtämiseksi kasvavat. Oppimisympäristöjen kehittäminen laadukkaiksi ja monipuolisiksi palvelee koko oppilaitosyhteisöä. Toimiakseen hyvin ja tehokkaasti tarvitaan kaikkien toimijoiden välistä kanssakäymistä sekä yhteistyömallien luomista ja niiden kehittymistä. Tällä ajatusmallilla huomio kiinnittyy siten enemmän koko yhteisön toiminnan kehittämiseen yksittäisen toimijan kehittämisen sijasta, mikä edellyttää suunnitelmallisuutta.

Tulevaisuuden opettajuudessa korostuu aiempaa selkeämmin uudenlaisen otteen omaksuminen koulutyöhön, jossa oppiminen tapahtuu pikemminkin yhteisöllisesti kuin perinteisen opettaja – oppilas –suhteen kautta. Uudenlaisessa opettajuudessa tarvitaan innostusta, mikä heijastuu myös oppilaisiin. Tarvitaan luovuutta ja kykyä tarttua hetkeen, tilanteiden aistimista ja arviointia, tarvitaan kykyä hahmottaa niin koko heterogeenisen oppilasjoukon kuin sen yksittäisen oppilaan tunteet ja tarpeet – ja erottaa ne. Tarvitaan vankkaa ammatillista oman alan osaamista, mutta myös innovatiivisuutta.

Tämän päivän yhteiskunta ja siinä tapahtuvat muutokset ovat tulevan pohjana, ja näistä muutoksista tulisi myös opettajan olla tietoinen ja välittää ne oppilailleen, jotta toteutuisi ideaali ”Non scholae sed vitae” - oppilaat eivät opiskele koulua vaan elämää varten. Lapsille ja nuorille tulisi kyetä antamaan eväitä elämää varten. Työelämäkoulutukseen liittyvä täydennyskoulutuksen määrä on vähentynyt. Tutustuminen työelämään, tavalla tai toisella, on opettajuuteen kuuluvaa ydinosaamista. Ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstölle se on elinehto, mutta sen tulisi kuulua myös yleissivistävien oppilaitosten opetushenkilöstön osaamiseen.

Opettajien työelämäntuntemus on monin tavoin tärkeää. Esimerkiksi usealla opettajankoulutuksesta valmistuneella nuorella opettajalla on vain vähän tai ei lainkaan kokemusta työelämästä. He ovat saattaneet siirtyä suoraan lukiovaiheen jälkeen opiskelemaan, joten heidän ’työnsä’ on lapsuudesta asti ollut ’koulunkäyntiä’. Se reaali maailma, jonka he opetustehtäviin siirtyessään kohtaavat, voi hämmäntää. Paitsi, että heidän

tulisi osallistua työelämän tuntemista edistävään koulutukseen, suositeltavaa olisi, että he voisivat välillä työskennellä myös joissakin muissa kuin opetustehtävissä.

Opetushenkilöstölle tulisikin turvata niin halutessaan mahdollisuus siirtyä varsinaisten opetustehtävien lomassa muihin tehtäviin. Työkierto on opettajan innon ja motivaation säilyttäjänä avainasemassa. Vanhoista rutiineista luopuminen ja uusien haasteiden kohtaaminen vaikuttavat työmotivaatioon myönteisesti. Työtehtävien vaihtuminen jo vastaaviin, mutta toisessa oppilaitosyhteisön tehtäviin, voi saada aikaan uutta, virkistävää lisää itse työhön, työssä viihtymiseen ja siinä jaksamiseen. Vastapainona opetustyölle voi olla myös omaehtoinen tutkintotavoitteinen, yleissivistävä tai harrastusluonteinen opiskelu tai työskentely muualla, joko kouluyhteisössä tai sen ulkopuolella. Opettajan siirtymistä myös yliopiston jatko-opiskelijaksi tulee mahdollisuuksien mukaan tukea.

Elinikäisen oppimisen hengen nimissä voidaan miettiä, miten opetushenkilöstön täydennyskoulutus tulisi mieltää. Pitkään on vallalla ollut näkemys, jossa valmistunut opettaja siirtyy käytännön opetustehtäviin ja kohtaa siellä uusia haasteita, joiden myötä hänen täydennyskoulutustarpeensa hahmottuvat. Näin ikään kuin uuden osaamisessa paljastuneen aukon täyttämiseksi hankitaan juuri siihen tarkoitettua täsmäkoulutusta. Opettajuuden voidaan kuitenkin nähdä myös kehittyvän elinikäisen oppimisen mallilla, jolloin työelämään siirtymisen jälkeen tapahtuisi jatkuvaa, omaehtoista itsensä, oman työn sekä koko työyhteisön kehittämistä. Tällöin kouluttautumisen tulisi entistä enemmän pohjautua kokonaisvaltaisiin, laaja-alaisiin ja pitkäkestoisempiin henkilökohtaisiin ja oppilaitoskohtaisiin kehitymis- ja täydennyskoulutus suunnitelmiin.

Entä mitä varsinaisen työuran jälkeen? On havaittu, että entistä vanhemmat ja myös jo työelämästä poistuneet ovat jo nyt aiempaa useammin kiinnostuneita yliopistollisista opinnoista. Opetushenkilöstölläkin saattaa olla takanaan aiemmat keskenjääneet yliopisto-opinnot, tai he voivat haluta aloittaa tai jatkaa opintojaan uudella alalla. Opiskelu voi olla joko tutkintoon tähtäävää tai yksittäisten opintokokonaisuuksien suorittamista sen ohella, että se voi olla myös harrastusluonteista, kuten nykyisin ikään-tyvien tai ikäihmisten yliopiston opetus pääsääntöisesti on. Tämän ryhmän tarpeiden huomioiminen tulisi myös ottaa huomioon keskusteltaessa perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumosta elinikäisen oppimisen näkökulmasta.

Lopuksi

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta ei juuri ole tutkittu. Erityisesti tämän päivän alati muuttuvissa olosuhteissa täydennyskoulutuksella on moninaisia merkityksiä niin opettajakunnalle kuin oppilaitoksellekin. Voidaan kysyä, miten ammatillinen kehittyminen ilmenee ja näkyy työskentelyssä ja sen tuloksissa. Koulutuksen vaikuttavuutta voidaan tarkastella yksilötasolla, opetuksen laatuun, opettajan arkityöskentelyyn ja hänen tulevaisuuteensa liittyen, mutta vaikuttavuutta tulisi tarkastella myös oppilaitostasolla sekä kuntakohtaisesti ja alueellisesti. Näin voitaisiin entistä paremmin arvioida se, millainen koulutus on tarkoituksenmukaisinta, tehokkainta ja myös taloudellisinta, ja millaisia yhteistyökuvioita se alueellisesti, seutukunnallisesti ja valtakunnallisesti vaatii.

Valtionhallinnon, täydennyskoulutuksen järjestäjien sekä koulutuksen tuottajien kannalta keskeisimmät ongelmat liittyvät siihen, ettei kokonaisvaltaisia, laaja-alaisia koulutustarvekartoituksia ole käytettävissä. Paikallisia kuntakohtaisia tarvekartoituksia tehdään hyvin epäsäännöllisesti, eikä niistä juuri hyödy kuin oman kunnan opetus-toimi. Koulutustarvekartoitusten puute heijastuu myös täydennyskoulutuksen paino-alueisiin, joista useimmat ovat kentän tarpeiden mukaisia, mutta joista osan merkitys on muuttunut nopeammin kuin on voitu aavistaa. Kehittämishjelmassa esitetyistä täydennyskoulutus-suosituksista suurin osa on toteutunut vain tyydyttävästi, ja näiden joukossa on monia sellaisia, joiden merkitystä opettajankoulutuksen kehittämisessä ei kukaan kiistä, mutta joiden toteutumiseksi on vielä kaikkien toimijoiden tehtävä paljon työtä.

Elämme tänä päivänä muutoksen aikaa, jolloin moni uudistus on vielä visiotasolla, mutta jo 'ilmassa'. Ei ole kuitenkaan epäilystäkään siitä, etteikö ratkaisuja pian synny. Mutta niin kauan kuin asiat ovat 'ilmassa', ei myöskään kovin tarkkoja suunnitelmia voi olla olemassa. Nykytoiminta pohjaa aiempiin rakenteisiin ja toimintamalleihin ja kehittäminen tapahtuu niiden pohjalta. Arvioinnin pohjalta voidaan todeta, että opettajankoulutusta tulisi tarkastella entistä intensiivisemmin nimenomaan tulevaisuus-perspektiivistä. Tulisi miettiä sitä, mitä tulevaisuudessa opetushenkilöstöltä vaaditaan ja millaisia haasteita se tulee kohtaamaan. Tämän päivän heikot signaalit saattavat tulevaisuudessa voimistua ja näkyä myöhemmin myös opetushenkilöstön työssä. Oppilaitoskohtaisten sekä henkilökohtaisten kehittämissuunnitelmien laatimisen yhteydessä tulisi visioida myös tulevia koulutustarpeita. Käsillä olevassa sekä perusopetusta koskevassa julkaisussa on käsitelty opettajankoulutusta myös tulevaisuusperspektiivistä. Tehtävässä voivat olla apuna myös yliopistojen aikuiskoulutusstrategiat sekä elinikäisen oppimisen tematiikasta käytävä keskustelu.

Kirjallisuutta

- Aaltonen, J., Kirjavainen, T. & Moisio, A. 2005. Kuntien perusopetuksen tehokkuuserot ja tuottavuus 1998 – 2003. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT.
- Elinikäinen oppiminen yliopistoissa -työryhmän muistio. 2005. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 38.
- Furlong, J., Barton, L., Miles, S., Whiting, C. & Whitty, G. 2000. Teacher education in transition. Re-forming professionalism? Buckingham: Open University Press.
- Jakku-Sihvonen, R. & Rusanen, S. 1999. Opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen osallistuminen vuosina 1996–1998. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 1. Opetushallitus.
- Koulutus ja tutkimus 2003–2008. 2004. Opetusministeriön julkaisuja 6.
- Koulutus ja tutkimus 2003–2008. 2005. Kehittämissuunnitelmassa asetettujen vuoden 2008 koulutustarjonnan tavoitteiden väliarviointi. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 45.
- Langeland, K. & Sura, S. (toim.) 2000. The European dimension in teacher education. University of Turku. Faculty of Education. Research Reports C:10.
- Luukkainen, O. 2000. Opettaja vuonna 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 15. Loppuraportti. Opetushallitus.
- Luukkainen, O. 2005. Opettajan matkakirja tulevaan. Opetus 2000 -sarja. Jyväskylä: PS-Kustannus. Juva: WS Bookwell.
- Luukkainen, O. & R. Valli (toim.) Kaksitoista teesiä opettajalle. Opetus 2000 -sarja. Jyväskylä: PS-Kustannus. Juva: WS Bookwell.
- Opetustoimen henkilöstökoulutusta koskeva suunnitelma vuosille 2003, 2004 ja 2005. Opetushallitus.
- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma. 2001. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Piesanen, E., Kiviniemi, U. & Valkonen, S. 2006. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta ja arviointi 2005. Opettajien peruskoulutus 2005 ja seuranta 2002 – 2005. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 28.
- Progress towards the Lisbon objectives in education and training. 2005. European Commission.
- Saari, S. 2003. Opettajankoulutuksen arviointien seuranta. Seurantaseminaarin ja verkossa toteutetun kyselyn kehittämishaasteet vuosina 2001 – 2002. Yliopisto- ja ammattikorkeakoulukysely. Korkeakoulujen arviointineuvosto 20.5.2003.
- Tiilikkala, L. 2004. Mestarista tuutoriksi. Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research 236.
- Väljjarvi, J., Linnakylä, P., Kupari, P., Reinikainen, P. & Arffman, I. 2000. The Finnish success in PISA – and some reasons behind it. University of Jyväskylä: Institute for Educational Research.

LIITE 1a. Esimerkki saatekirjeestä: Suomenkielisen opettajalomakkeen saatekirje



KOULUTUKSEN
TUTKIMUSLAITOS
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

OPETTAJANKOULUTUKSEN KEHITTÄMISOHJELMAN SEURANTA JA ARVIOINTI 2005

Arvoisa opettaja!

Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksessa (KTL) toteutetaan kuluvana vuonna Opetusministeriön toimesta valtakunnallinen Opettajankoulutuksen kehittämissohjelman seuranta- ja arviointihanke. Hankkeessa arvioidaan v. 2001 käynnistyneen kehittämissohjelman suositusten toteutumista opettajankoulutuksessa.

Opettajien täydennyskoulutuksen osalta hanke toteutetaan opettajille, rehtoreille ja kuntien opetustoimen johdolle suunnatuilla kyselyillä. Opettajia koskeva otanta on suoritettu Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n ja Finlands Svenska Lärarförbund FSL:n jäsenrekistereiden pohjalta. Lisäksi hankkeessa kerätään täydennyskoulutuksen järjestämiseen ja toteuttamiseen liittyviä aineistoja lääneiltä, opetushallitukselta ja opetusministeriöltä.

Laajan valtakunnallisen arviointihankkeen täydennyskoulutusta koskevan osuuden toteutumisen edellytyksenä on kohderyhmiltä saatavan tiedon kattavuus. Vastaamalla tähän kyselyyn voitte omalta kohdaltanne vaikuttaa opettajien täydennyskoulutukseen sekä sitä koskeviin linjauksiin. **Näin ollen jokainen vastaus tulee olemaan arvokkaana lisänä oikean kuvan saamiseksi tämän päivän opettajien täydennyskoulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista.**

Tutkimustulokset ovat täysin luottamuksellisia.

Olkaa hyvä ja vastatkaa joko

- 1) oheisella **kyselylomakkeella palauttamalla se vastauslähetyksuoressa 30.4.2005 mennessä** tai
- 2) **verkkolomakkeella**, joka löytyy osoitteesta: <http://ktl.jyu.fi/ktl/opettajat>

Verkkolomaketta käyttäessänne siirtäkää **osoitetarran numerokoodi verkkolomakkeen ao. kohtaan**, jotta emme lähetä teille turhaa karhukirjettä.

Lämpimät kiitokset vastauksestanne ja hyvää kevättä!

Ystävällisin terveisin

Ellen Piesanen
Erikoistutkija
Jyväskylän yliopisto
Koulutuksen tutkimuslaitos
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
Puh. 014-2603290
ellen.piesanen@ktl.jyu.fi

Ulla Kiviniemi
Tutkija
Jyväskylän yliopisto
Koulutuksen tutkimuslaitos
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
Puh. 014-2603302
ulla.kiviniemi@ktl.jyu.fi

LIITE 1b. Suomenkielinen opettajalomake**Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta ja arviointihanke
Opetushenkilöstön täydennyskoulutus / Opettajalomake**

Rastittakaa Teitä kuvaava vaihtoehto / vaihtoehdot kussakin vastauskohdassa ja täyttäkää tarvittaessa myös avoimet kohdat. Oppilaitoksen ylläpitäjällä tarkoitetaan oppilaitoksen omistajaa.

Taustatiedot**1. Sukupuolenne**

Mies Nainen

2. Yliin tutkintonne

Ammattitutkinto	<input type="checkbox"/>	Alempi korkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>
Erikoisammattitutkinto	<input type="checkbox"/>	Ylempi korkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>	Lisensiaatin tutkinto	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto	<input type="checkbox"/>	Tohtorin tutkinto	<input type="checkbox"/>
		Jokin muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>

3. Onko teillä opettajan kelpoisuus (esim. 35 ov pedagogiset opinnot tai auskultointi)?

Ei Kyllä Minä vuonna? _____

4. Virkavuotenne opettajana

Alle 2 vuotta 3-5 vuotta 6-15 vuotta yli 16 vuotta

5. Oppilaitos, jossa teillä on eniten tunteja

Peruskoulun alaluokat 1-6	<input type="checkbox"/>	Ammatillinen erityisoppilaitos	<input type="checkbox"/>
Peruskoulun yläluokat 7-9-10	<input type="checkbox"/>	Kansanopisto	<input type="checkbox"/>
Eriytiskoulu	<input type="checkbox"/>	Kansalaisopisto/työväenopisto	<input type="checkbox"/>
Harjoittelukoulu	<input type="checkbox"/>	Muu vapaan sivistystyön oppilaitos	<input type="checkbox"/>
Lukio	<input type="checkbox"/>	Jokin muu; mikä? _____	<input type="checkbox"/>
Ammatillinen oppilaitos	<input type="checkbox"/>		
Ammatillisen aikuiskoulutuksen oppilaitos	<input type="checkbox"/>		
Ammattikorkeakoulu	<input type="checkbox"/>		

6. Oppilaitoksenne koko

– 49 oppilasta	<input type="checkbox"/>	300–499 oppilasta	<input type="checkbox"/>
50–99 oppilasta	<input type="checkbox"/>	500–999 oppilasta	<input type="checkbox"/>
100–299 oppilasta	<input type="checkbox"/>	1000 – oppilasta	<input type="checkbox"/>

7. Oppilaitoksen sijaintikunta _____

8. Aineet, joita opetatte (vastatkaa vain siihen oppilaitosmuotoon, jossa opetatte pääasiassa)

A. Peruskoulussa tai erityiskoulussa

Luokanopettajan tehtävä

Siirtykää kysymykseen 9.

Luokanopettajan ja aineenopettajan tehtävä

Vastatkaa myös seuraavaan B -osioon

Aineenopettajan tehtävä

aineenopettajuutenne kannalta.

B. Peruskoulussa, lukiossa tai erityiskoulussa

äidinkieli ja kirjallisuus	<input type="checkbox"/>	yhteiskuntaoppi	<input type="checkbox"/>
englanti	<input type="checkbox"/>	musiikki	<input type="checkbox"/>
ruotsi	<input type="checkbox"/>	kuvataide	<input type="checkbox"/>
ranska	<input type="checkbox"/>	käsityö	<input type="checkbox"/>
saksa	<input type="checkbox"/>	liikunta	<input type="checkbox"/>
venäjä	<input type="checkbox"/>	kotitalous	<input type="checkbox"/>
matematiikka	<input type="checkbox"/>	oppilaanohjaus	<input type="checkbox"/>
ympäristöoppi	<input type="checkbox"/>	erityisopetus	<input type="checkbox"/>
biologia	<input type="checkbox"/>	tieto ja viestintätekniikka	<input type="checkbox"/>
maantieto	<input type="checkbox"/>	filosofia	<input type="checkbox"/>
fysiikka	<input type="checkbox"/>	psykologia	<input type="checkbox"/>
kemia	<input type="checkbox"/>	valinnaiset kurssit	<input type="checkbox"/>
terveystieto	<input type="checkbox"/>	integroidut kurssit	<input type="checkbox"/>
uskonto	<input type="checkbox"/>	maahanmuuttajaopetus	<input type="checkbox"/>
elämäkatsomustieto	<input type="checkbox"/>	jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>
historia	<input type="checkbox"/>		

C. Ammatillisessa oppilaitoksessa tai aikuiskoulutuksessa

Humanistinen ja kasvatusala, ammattiaineet	<input type="checkbox"/>	Yhteiset opinnot		
Kulttuuriala, ammattiaineet	<input type="checkbox"/>		äidinkieli	<input type="checkbox"/>
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, ammattiaineet	<input type="checkbox"/>		kielet	<input type="checkbox"/>
Luonnontieteiden ala, ammattiaineet	<input type="checkbox"/>		matematiikka	<input type="checkbox"/>
Tekniikan ja liikenteen ala, ammattiaineet	<input type="checkbox"/>		fysiikka / kemia	<input type="checkbox"/>
Luonnonvara- ja ympäristöala, ammattiaineet	<input type="checkbox"/>		yhteiskuntatieto	<input type="checkbox"/>
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, ammattiaineet	<input type="checkbox"/>		yritys- ja työelämä-tieto	<input type="checkbox"/>
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, ammattiaineet	<input type="checkbox"/>		liikunta / terveystieto	<input type="checkbox"/>
			taide- ja kulttuuri	<input type="checkbox"/>
			tietotekniikka	<input type="checkbox"/>
			jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>

D. Vapaan sivistystyön oppilaitoksessa

Kansanopisto	<input type="checkbox"/>	Ainealue	
yleissivistävä koulutus	<input type="checkbox"/>	äidinkieli ja ilmaisuaaineet	<input type="checkbox"/>
ammatillisivistävä koulutusta	<input type="checkbox"/>	liikunta- ja terveysaineet	<input type="checkbox"/>
tutkintotavoitteinen koulutus, perusopetuslinja	<input type="checkbox"/>	yhteiskunnalliset aineet	<input type="checkbox"/>
tutkintotavoitteinen koulutus, lukiolinja	<input type="checkbox"/>	kasvatusaineet	<input type="checkbox"/>
tutkintotavoitteinen koulutus, ammattillinen linja	<input type="checkbox"/>	kulttuuriala	<input type="checkbox"/>
		vieraat kielet	<input type="checkbox"/>
		taide- ja taitoaineet	<input type="checkbox"/>
		maahanmuuttajaopetus	<input type="checkbox"/>
Kansalais- tai työväenopisto	<input type="checkbox"/>	tietotekniikka ja viestintä	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>

Täydennyskoulutus

9. Merkitkää viivalle, kuinka MONEEN (lukumäärä) seuraavien järjestäjien koulutustilaisuuksiin olette osallistunut 1.1.2003 jälkeen?

Oman oppilaitoksen	_____	Ammattikorkeakoulun	_____
Oman oppilaitoksen ylläpitäjän (esim. kunta, kuntainliitto, kuntayhtymä, yksityinen)	_____	Ammattikorkeakoulun täydennys- koulutusyksikön	_____
Lääninhallituksen	_____	Avoimen ammattikorkeakouluopetuksen	_____
Opetushallituksen	_____	Ammatillisen opettajakorkeakoulun	_____
Opetusalan koulutuskeskus Opekon	_____	Ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen	_____
Yliopiston	_____	Ainejärjestön	_____
Yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen	_____	Ammattijärjestön	_____
Avoimen yliopiston	_____	Yksityisen tahon	_____
Kesäyliopiston	_____	Jonkin muun tahon, minkä?	_____

10. Arvioika kuinka monta päivää yhteensä olette saanut täydennyskoulutusta 1.1.2003 jälkeen? Laskekaa mukaan kaikki seminaaripäivät, lyhyt- ja pitkäkestoiset kurssit sekä myös täydennyskoulutusohjelmat. Muuntakaa opintoviikkoina laskettavat koulutukset päiviksi: 1 opintoviikko = 5 päivää.

Yhteensä _____ päivää.

11. Kuinka paljon olette saanut kultakin sisältöalueelta täydennyskoulutusta 1.1.2003 jälkeen? Jos saamanne koulutus kuuluu mielestänne usean sisältöalueen piiriin, merkitkää kesto sen sisältöalueen kohdalle, jonka katsotte parhaiten kuvaavan koulutuksen sisältöä.

Opintoviikkoina laskettavat koulutukset muunnetaan päiviksi: 1 opintoviikko = 5 päivää.

Jos saadun koulutuksen laajuus ylittää 15 opintoviikkoa, merkitkää vaihtoehtoruutu 4.

1 = En ollenkaan, 2 = 1-14 pv, 3 = yli 15 pv, 4 = 15 ov tai enemmän

	1	2	3	4
1. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hallinnolliset kysymykset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Oppilaitoksen itsearviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Alueelliset kehittämishankkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kansainvälinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Maahanmuuttajaopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Monikulttuurisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Opetussuunnitelman perusteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kunnallinen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Aine – ja alakohtainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. HOJKS – henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. HOPS - henkilökohtainen oppimissuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Inklusio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Erityisopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Moniammatillinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Kodin ja koulun välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Opiskelun yleisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Opiskelun erityisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Oppilasarviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Verkkopedagogiikka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 = En ollenkaan, 2 = 1-14 pv, 3 = yli 15 pv, 4 = 15 ov tai enemmän

	1	2	3	4
25. Yrittäjyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ops:n perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Tieto- ja viestintätekninen osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Opetettavaan aineeseen / alaan liittyvä koulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Työelämäyhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Työssäoppiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Näyttötutkinnot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Osaamisen näytöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Opinnäytetöiden ohjaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Ura- ja rekrytointipalvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Kuinka monta päivää olette käyttänyt vapaa-aikaanne täydennyskoulutukseen 1.1.2003 jälkeen?

En ollenkaan	<input type="checkbox"/>	21–30 päivää	<input type="checkbox"/>
Alle 10 päivää	<input type="checkbox"/>	31–60 päivää	<input type="checkbox"/>
10–20 päivää	<input type="checkbox"/>	yli 60 päivää	<input type="checkbox"/>

13. Kuka on pääosin rahoittanut täydennyskoulutuksenne 1.1.2003 jälkeen?

Työnantaja	<input type="checkbox"/>	Opetushallitus	<input type="checkbox"/>
Minä itse	<input type="checkbox"/>	Lääninhallitus	<input type="checkbox"/>
Sekä työnantaja että minä itse	<input type="checkbox"/>	Jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>
Ammattijärjestöt	<input type="checkbox"/>		
Ainejärjestöt	<input type="checkbox"/>		
Rahastot (stipendit)	<input type="checkbox"/>		
Opetusministeriö	<input type="checkbox"/>		

14. Arvioikaa saamaanne täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset 1.1.2003 jälkeen (sisältää päivärahat, matkakustannukset, osallistumismaksut ja materiaalit, mutta ei sijaisen palkkaamisesta syntyneitä kuluja).

0 €	<input type="checkbox"/>	501 – 1500 €	<input type="checkbox"/>
1 – 150 €	<input type="checkbox"/>	1501 – 2500 €	<input type="checkbox"/>
151– 500 €	<input type="checkbox"/>	yli 2501 €	<input type="checkbox"/>

15. Oletteko itse rahoittanut täydennyskoulutustanne? Arvioikaa kustannuksenne 1.1.2003 jälkeen.

0 €	<input type="checkbox"/>	201 – 500 €	<input type="checkbox"/>
1 – 100 €	<input type="checkbox"/>	501 – 1000 €	<input type="checkbox"/>
101 – 200 €	<input type="checkbox"/>	yli 1001 €	<input type="checkbox"/>

16. Kuinka opettajien täydennyskoulutuksen rahoitus tulisi järjestää?

Merkittäkää vain yksi vaihtoehto.

Oppilaitoksen ylläpitäjä rahoittaa (esim. kunta, kuntainliitto, kuntayhtymä)	<input type="checkbox"/>
Valtio rahoittaa	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio rahoittavat	<input type="checkbox"/>
Opettaja ja oppilaitoksen ylläpitäjä rahoittavat	<input type="checkbox"/>
Opettaja ja valtio rahoittavat	<input type="checkbox"/>
Opettaja, oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio rahoittavat	<input type="checkbox"/>
Muulla tavoin, miten? _____	<input type="checkbox"/>

17. Oletteko osallistunut oppilaitoksessanne kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin (esim. ystävyyskoulutoiminta, yhteiset hankkeet tai muu yhteydenpito)?

En	<input type="checkbox"/>	Kyllä, mihin? _____	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	---------------------	--------------------------

18. Mihin seuraaviin työelämän tuntemusta lisääviin täydennyskoulutuksen lajeihin olette osallistunut 1.1.2003 jälkeen? Voitte merkitä yhden tai useampia vaihtoehtoja.

- Opetustoimen järjestämään koulutukseen työelämään liittyvien yhteyksien edistämiseksi
- Yritysten järjestämään koulutukseen
- Tutustumiskäynteihin yrityksiin tai tutkimus- ja kehittämiskeskukseen
- Työelämän asiantuntijoiden pitämiin koulutusilaisuuksiin
- Työelämän kanssa toteutettaviin kehittämishankkeisiin
- Työelämäjaksoihin
- Työelämää koskeviin kansainvälisiin opettajavaihto-ohjelmiin
- Johonkin muuhun, mihin? _____
- En ole osallistunut työelämään liittyvään täydennyskoulutukseen

19. Kuinka tärkeinä omien tarpeidenne kannalta koette seuraavat täydennyskoulutuksen sisältöalueet?

1= Ei lainkaan tärkeä, 2= Jonkin verran tärkeä, 3= En osaa sanoa, 4=Tärkeä, 5= Erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5
1. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hallinnolliset kysymykset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Oppilaitoksen itsearviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Alueelliset kehittämishankkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kansainvälinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Maahanmuuttajaopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Monikulttuurisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Opetussuunnitelman perusteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kunnallinen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Aine – ja alokohtainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. HOJKS – henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. HOPS - henkilökohtainen oppimissuunnitelma	<input type="checkbox"/>	..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Inklusio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Erityisopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Moniammatillinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Kodin ja koulun välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Opiskelun yleisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Opiskelun erityisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Oppilasarviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Verkkoopetagogiikka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Yrittäjyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Opetussuunnitelman perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Tieto- ja viestintätekninen osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Opetettavaan aineeseen tai alaan liittyvä koulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Työelämäyhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Työssäoppiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Näyttötutkinnot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Osaamisen näytöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Opinnäytetöiden ohjaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Ura- ja rekrytointipalvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Täydennyskoulutuksella on monia muotoja. Miten hyviksi arvioitte omasta näkökulmastanne seuraavat toteutustavat?

Vaihtoehdot:	1. erittäin hyvä	2. hyvä	3. kohtalainen	4. huono
	1	2	3	4
1. Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Monimuoto-opetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Verkko-opetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Puolen päivän pituiset tietoisut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Lyhytkurssit (1-5 päivää)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tutustumistilaisuudet ja koulutyön seuraaminen muissa oppilaitoksissa, esimerkiksi harjoittelukoulussa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kesken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Asiantuntijavierailut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Arvioikaa, mitkä kolme (3) em. vaihtoehdoista (1-12) ovat teidän kannaltanne sopivimmat? Merkitse viivoille.

1. _____ 2. _____ 3. _____

22. Arvioikaa seuraavia täydennyskoulutukseen liittyviä väitteitä itsenne / oppilaitoksenne kannalta.

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = jokseenkin samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä

Opettajakunta	1	2	3	4
Olen havainnut tarvetta päivittää ammatillista osaamistani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on henkilökohtainen kehityssuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hankkimani täydennyskoulutus liittyy kiinteästi omaan täydennyskoulutussuunnitelmaani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajien erilaiset koulutustarpeet huomioidaan täydennyskoulutuksessa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutus parantaa työssä jaksamistani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työ

Täydennyskoulutuksen avulla päivitetty ja kehittyvä ammattitaito on työn muutosten vuoksi tärkeää.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haluan kehittää työtäni kouluttautumisen avulla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peruskoulutuksen sisällöt kattavat hyvin ne tarpeet, jotka opetustyötään aloittava opettajan kohtaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajien perus- ja täydennyskoulutus niveltyvät toisiinsa siten, että elinikäinen oppiminen mahdollistuu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peruskoulutustahojen (yliopistot/amatilliset opettajakorkeakoulut) tulee huolehtia osaltaan myös täydennyskoulutuksesta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Oppilaitos	1	2	3	4
Oppilaitoksessani on laadittu koko opetushenkilöstöä koskeva täydennyskoulutussuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hankkimani täydennyskoulutus liittyy kiinteästi oppilaitoksen kehittämistyöhön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantaja huolehtii mahdollisuuksistani osallistua opettajien täydennyskoulutukseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitokseni ylläpitäjä on kehittänyt suunnitelmallisesti opettajille tarkoitettua täydennyskoulutusta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitokseni ylläpitäjä on suunnannut opettajien täydennyskoulutukseen riittävät resurssit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksessani on kehitetty opetushenkilöstön työhöntulo-ohjausta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen täydennyskoulutussuunnitelma tukee oppilaitoksen kehittämistoimintaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarjonta				
Opettajien työtä tuetaan hyvin sen eri vaiheissa täydennyskoulutuksella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutuksen painopiste on siirtynyt yksilön kehittämisenestä työyhteisön kehittämiseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajilla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen maan eri osissa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajaryhmät ovat tasa-arvoisia suhteessa täydennyskoulutustarjontaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutusta järjestetään myös yhteistyössä alueeni koulutusorganisaatioiden ja ylläpitäjätahojen kesken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutusta koskevat valtakunnalliset uudistukset ennakoidaan opettajien täydennyskoulutuksessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Vastavalmistuneiden opettajien induktiovaiheen perehdyttäminen ja tukeminen. Induktiovaiheella tarkoitetaan uuden opettajan työuran ensimmäisiä vuosia.

A. Miten opettajauranne ensimmäisessä oppilaitoksessa induktiovaiheen perehdyttäminen ja tukeminen järjestettiin? Voitte merkitä yhden tai useampia vaihtoehtoja.

Minulle järjestettiin monipuolista, pitkäkestoista perehdyttämistä ja tukea	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen rehtori/johtaja/ muu opettaja tutustutti lyhyessä ajassa oppilaitokseen ja sen toimintaan	<input type="checkbox"/>
Kokenut opettaja / kummiopettaja opasti ja toimi rinnallani	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksessa oli käytössä erityinen perehdyttämiskansio	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen muut opettajat neuvoivat tarvittaessa	<input type="checkbox"/>
Työhöntulo-ohjaus perustui omaan aktiivisuuteeni kysyä neuvoja ja ohjeita	<input type="checkbox"/>
Minulla oli mahdollisuus mentorointiin kokeneen opettajan kanssa	<input type="checkbox"/>
Kunta / oppilaitoksen ylläpitäjä järjesti tilaisuuden uusille työntekijöilleen	<input type="checkbox"/>
Muulla tavalla, miten? _____	<input type="checkbox"/>
Erityistä perehdyttämistä ja tukea ei järjestetty	<input type="checkbox"/>
En muista miten perehdyttämien ja tukeminen järjestettiin	<input type="checkbox"/>

B. Mitä asioita induktiovaiheessa käytiin läpi? Voitte merkitä yhden tai useampia vaihtoehtoja.

Erityistä perehdyttämistä ja tukea ei ole järjestetty	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen oppilaitosrakennukseen ja oppilaitoksen tiloihin	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen välineet ja materiaalit	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen muihin opettajiin ja henkilökuntaan	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen opetussuunnitelma, toimintaperiaatteet ja painopisteet	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen toimintatavat, yleiset käytännöt ja säännöt	<input type="checkbox"/>
Opettamaan oppimisen valmiuksien kehittäminen	<input type="checkbox"/>
Oman opettajaidentiteetin kehittäminen	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutus oppilaiden kanssa	<input type="checkbox"/>

Vuorovaikutus oppilaiden vanhempien kanssa	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö muiden hallintokuntien edustajien kanssa	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen kunnan toimintaan	<input type="checkbox"/>
Muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>

C. Kuinka tärkeinä pidätte omalta kannaltanne seuraavia induktiovaiheen perehdyttämisen ja tukemisen sisältöalueita?

1= Ei lainkaan tärkeä,	2= Jonkin verran tärkeä,	3= Tärkeä,	4= Erittäin tärkeä	
1	2	3	4	
Tutustuminen oppilaitosrakennukseen ja tiloihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen välineet ja materiaalit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen muihin opettajiin ja henkilökuntaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen toimintatavat, yleiset käytännöt ja säännöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen opetussuunnitelma, toimintaperiaatteet ja painopisteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettamaan oppimisen valmiuksien kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oman opettajaidentiteetin kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutus oppilaiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutus oppilaiden vanhempien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö muiden asiantuntijoiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen kunnan toimintaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Miten induktiovaiheen perehdyttäminen ja tukeminen tulisi mielestänne järjestää? Voitte merkitä yhden tai useampia vaihtoehtoja.

Erillistä perehdyttämistä ja tukemista ei tarvita	<input type="checkbox"/>
Muutaman tunnin perehdyttäminen kouluun ja sen toimintaan	<input type="checkbox"/>
Määrätty kummiopettaja ja pitkäkestoinen perehdyttäminen ja tukeminen	<input type="checkbox"/>
Perehdyttäminen ja tukeminen, joka sisältää mahdollisuuden uusien opettajien mentorointiin	<input type="checkbox"/>
Uudella opettaja mahdollisuus osallistua perehdyttämisen ja tukemisen suunnitteluun	<input type="checkbox"/>
Kunnan järjestämä uusien työntekijöiden tilaisuus	<input type="checkbox"/>
Opettajankoulutuslaitos osallistuu perehdyttämiseen ja tukemiseen	<input type="checkbox"/>
Muulla tavalla, miten? _____	<input type="checkbox"/>

E. Jos olette osallistunut työhöntulo-ohjaukseen, niin mitä siitä hyödyitte?

1= Ei ollenkaan,	2= Vähän,	3= Melko paljon,	4= Paljon	
1	2	3	4	
Se lisäsi itseluottamustani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisäsi työssä viihtymistä ja jaksamista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se paransi ammatillisia valmiuksiani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisäsi sitoutumistani oppilaitokseen ja oppilaisiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisäsi mahdollisuuksia yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen kollegoiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisäsi mahdollisuuksia solmia yhteyksiä oppilaiden vanhempiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisäsi mahdollisuuksia solmia yhteyksiä ympäröivään yhteisöön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisäsi mahdollisuuksia solmia yhteyksiä ulkopuolisiin asiantuntijoihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisäsi valmiuksia osallistua oman oppilaitoksen kehittämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muita hyötyjä, mitä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kiitos vastauksestanne!

LIITE 2. Suomenkielinen rehtorilomake

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta ja arviointihanke Opetushenkilöstön täydennyskoulutus / Oppilaitosjohdon lomake

Rastittakaa Teitä kuvaava vaihtoehto / vaihtoehdot kussakin vastauskohdassa ja täyttäkää tarvittaessa myös avoimet kohdat. Oppilaitoksen ylläpitäjällä tarkoitetaan oppilaitoksen omistajaa.

Taustatiedot

1. Sukupuolenne

Mies Nainen

2. Yliin tutkintonne

Ammattitutkinto	<input type="checkbox"/>	Alempi korkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>
Erikoisammattitutkinto	<input type="checkbox"/>	Ylempi korkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>	Lisensiaatin tutkinto	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto	<input type="checkbox"/>	Tohtorin tutkinto	<input type="checkbox"/>
		Jokin muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>

3A. Onko teillä opettajan kelpoisuus (esim. 35 ov pedagogiset opinnot tai auskultointi)?

Ei Kyllä Minä vuonna? _____

3B. Onko teillä johtamiskoulutusta

Ei Kyllä Mikä koulutus? / koulutuksen laajuus _____

4. Työvuotenne rehtorina / oppilaitosjohdossa

Alle 2 vuotta 3-5 vuotta 6-15vuotta yli 16 vuotta

5. Oppilaitos, jossa toimitte rehtorina / oppilaitosjohdossa

Peruskoulun alaluokat 1-6	<input type="checkbox"/>	Ammatillinen erityisoppilaitos	<input type="checkbox"/>
Peruskoulun yläluokat 7-9-10	<input type="checkbox"/>	Kansanopisto	<input type="checkbox"/>
Eryityskoulu	<input type="checkbox"/>	Kansalaisopisto/työväenopisto	<input type="checkbox"/>
Harjoittelukoulu	<input type="checkbox"/>	Muu vapaan sivistystyön oppilaitos	<input type="checkbox"/>
Lukio	<input type="checkbox"/>	Jokin muu; mikä? _____	<input type="checkbox"/>
Ammatillinen oppilaitos	<input type="checkbox"/>		
Ammatillisen aikuiskoulutuksen oppilaitos	<input type="checkbox"/>		
Ammattikorkeakoulu	<input type="checkbox"/>		

6. Oppilaitoksenne koko

– 49 oppilasta	<input type="checkbox"/>	300–499 oppilasta	<input type="checkbox"/>
50–99 oppilasta	<input type="checkbox"/>	500–999 oppilasta	<input type="checkbox"/>
100–299 oppilasta	<input type="checkbox"/>	1000- oppilasta	<input type="checkbox"/>

7. Oppilaitoksenne sijaintikunta _____

Täydennyskoulutus

8. Merkitkää viivalle, kuinka MONEEN (lukumäärä) seuraavien järjestäjien koulutustilaisuuksiin olette osallistunut 1.1.2003 jälkeen?

Oman oppilaitoksen	_____	Ammattikorkeakoulun	_____
Oman oppilaitoksen ylläpitäjän (esim. kunta, kuntainliitto, kuntayhtymä, yksityinen)	_____	Ammattikorkeakoulun täydennys- koulutusyksikön	_____
Läänihallituksen	_____	Avoimen ammattikorkeakouluopetuksen	_____
Opetushallituksen	_____	Ammatillisen opettajakorkeakoulun	_____
Opetusalan koulutuskeskus Opekon	_____	Ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen	_____
Yliopiston	_____	Ainejärjestön	_____
Yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen	_____	Ammattijärjestön	_____
Avoimen yliopiston	_____	Yksityisen tahon	_____
Kesäyliopiston	_____	Jonkin muun tahon, minkä?	_____

9. Arvioi kuinka monta päivää yhteensä olette saanut täydennyskoulutusta 1.1.2003 jälkeen. Laskekaa mukaan kaikki seminaaripäivät, lyhyt- ja pitkäkestoiset kurssit sekä myös täydennyskoulutusohjelmat. Muuntakaa opintoviikkoina laskettavat koulutukset päiviksi: 1 opintoviikko = 5 päivää.

Yhteensä _____ päivää.

10. Kuinka paljon olette saanut kultakin sisältöalueelta täydennyskoulutusta 1.1.2003 jälkeen? Jos saamanne koulutus kuuluu mielestänne usean sisältöalueen piiriin, merkitkää kesto sen sisältöalueen kohdalle, jonka katsotte parhaiten kuvaavan koulutuksen sisältöä.

Opintoviikkoina laskettavat koulutukset muunnetaan päiviksi: 1 opintoviikko = 5 päivää.

Jos saadun koulutuksen laajuus ylittää 15 opintoviikkoa, **merkitkää** vaihtoehtoruutu 4.

1 = En ollenkaan, 2 = 1-14 pv, 3 = yli 15 pv, 4 = 15 ov tai enemmän

	1	2	3	4
1. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hallinnolliset kysymykset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Oppilaitoksen itsearviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Alueelliset kehittämishankkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kansainvälinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Maahanmuuttajaopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Monikulttuurisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Opetussuunnitelman perusteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kunnallinen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Aine – ja alakohmainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. HOJKS – henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. HOPS - henkilökohtainen oppimissuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Inklusio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Erytisopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Moniammatillinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Kodin ja koulun välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Opiskelun yleisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Opiskelun erityisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Oppilasarviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Verkkopedagogiikka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Yrittäjyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1 = En ollenkaan,	2 = 1-14 pv,	3 = yli 15 pv,	4 = 15 ov tai enemmän
	1	2	3	4
26. Ops:n perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Tieto- ja viestintätekniinen osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Opetettavaan aineeseen / alaan liittyvä koulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Työelämäyhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Työssäoppiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Näyttötutkinnot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Osaamisen näytöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Opinnäytetöiden ohjaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Ura- ja rekrytointipalvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Oppilaitoksen kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Oppilaitosten välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Hallintokuntien välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Kuntien välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Alueellinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Strateginen johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Pedagoginen johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Talousjohtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Henkilöstöjohtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Kuinka monta päivää olette käyttäneet vapaa-aikaanne täydennyskoulutukseen 1.1.2003 jälkeen?

En ollenkaan	<input type="checkbox"/>	21-30 päivää	<input type="checkbox"/>
Alle 10 päivää	<input type="checkbox"/>	31-60 päivää	<input type="checkbox"/>
10-20 päivää	<input type="checkbox"/>	yli 61 päivää	<input type="checkbox"/>

12. Kuka on pääosin rahoittanut täydennyskoulutuksenne 1.1.2003 jälkeen?

Työnantaja	<input type="checkbox"/>	Opetusministeriö	<input type="checkbox"/>
Minä itse	<input type="checkbox"/>	Opetushallitus	<input type="checkbox"/>
Sekä työnantaja että minä itse	<input type="checkbox"/>	Lääninhallitus	<input type="checkbox"/>
Ammattijärjestöt	<input type="checkbox"/>	Jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>
Ainejärjestöt	<input type="checkbox"/>		
Rahastot (stipendit)	<input type="checkbox"/>		

13. Arvioikaa saamaanne täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset 1.1.2003 jälkeen (sisältää päivärahat, matkakustannukset, osallistumismaksut ja materiaalit, mutta ei sijaisen palkkaamisesta syntyneitä kuluja).

0 €	<input type="checkbox"/>	501 – 1500 €	<input type="checkbox"/>
1 – 150 €	<input type="checkbox"/>	1501 – 2500 €	<input type="checkbox"/>
151– 500 €	<input type="checkbox"/>	yli 2501 €	<input type="checkbox"/>

14. Oletteko itse rahoittanut täydennyskoulutustanne? Arvioikaa kustannuksenne 1.1.2003 jälkeen.

0 €	<input type="checkbox"/>	201 – 500 €	<input type="checkbox"/>
1 – 100 €	<input type="checkbox"/>	501 – 1000 €	<input type="checkbox"/>
101 – 200 €	<input type="checkbox"/>	yli 1001 €	<input type="checkbox"/>

15. Kuinka rehtorien / oppilaitosjohdon täydennyskoulutuksen rahoitus tulisi järjestää? Merkitkää vain yksi vaihtoehto.

- Oppilaitoksen ylläpitäjä rahoittaa (esim. kunta, kuntainliitto, kuntayhtymä)
- Valtio rahoittaa
- Oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio rahoittavat
- Rehtori / oppilaitosjohtaja ja oppilaitoksen ylläpitäjä rahoittavat
- Rehtori ja valtio rahoittavat
- Rehtori / oppilaitosjohtaja, oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio rahoittavat
- Muulla tavoin, miten? _____

16. Kuinka oppilaitokseni opettajien täydennyskoulutuksen rahoitus tulisi järjestää? Merkitkää vain yksi vaihtoehto.

- Oppilaitoksen ylläpitäjä rahoittaa
- Valtio rahoittaa
- Oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio rahoittavat
- Opettaja ja oppilaitoksen ylläpitäjä rahoittavat
- Opettaja ja valtio rahoittavat
- Opettaja, oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio rahoittavat
- Muulla tavoin, miten? _____

17. Oletteko osallistunut oppilaitoksessanne kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin (esim. ystävyyskoulutoiminta, yhteiset hankkeet tai muu yhteydenpito)?

- En Kyllä, mihin? _____

18. Mihin seuraaviin työelämän tuntemusta lisääviin täydennyskoulutuksen lajeihin olette osallistunut 1.1.2003 jälkeen? Voitte merkitä yhden tai useampia vaihtoehtoja.

- Opetustoimen järjestämään koulutukseen työelämään liittyvien yhteyksien edistämiseksi
- Yritysten järjestämään koulutukseen
- Tutustumiskäynteihin yrityksiin tai tutkimus- ja kehittämiskeskuksiin
- Työelämän asiantuntijoiden pitämiin koulutustilaisuuksiin
- Työelämän kanssa toteutettaviin kehittämishankkeisiin
- Työelämäjaksoihin
- Työelämää koskeviin kansainvälisiin vaihto-ohjelmiin
- Johonkin muuhun, mihin? _____
- En ole osallistunut työelämään liittyvään täydennyskoulutukseen

19. Kuinka tärkeinä omien tarpeidenne kannalta koette seuraavat täydennyskoulutuksen sisältöalueet?

1= Ei lainkaan tärkeää, 2= Jonkin verran tärkeää, 3= En osaa sanoa, 4=Tärkeä, 5= Erittäin tärkeää

	1	2	3	4	5
1. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hallinnolliset kysymykset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Oppilaitoksen itsearviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Alueelliset kehittämishankkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kansainvälinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Maahanmuuttajaopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Monikulttuurisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Opetussuunnitelman perusteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kunnallinen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Aine – ja alakohdainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1= Ei lainkaan tärkeä, 2= Jonkin verran tärkeä, 3= En osaa sanoa, 4=Tärkeä, 5= Erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5
14. HOJKS – henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. HOPS - henkilökohtainen oppimissuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Inkluisio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Erityisopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Moniammatillinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Kodin ja koulun välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Opiskelun yleisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Opiskelun erityisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Oppilasarviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Verkkopedagogiikka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Yrittäjyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Opetussuunnitelman perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Tieto- ja viestintätekniikan osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Opetettavaan aineeseen tai alaan liittyvä koulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Työelämäyhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Työssäoppiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Näyttötutkinnot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Osaamisen näytöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Opinnäytetöiden ohjaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Ura- ja rekrytointipalvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Oppilaitoksen kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Oppilaitosten välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Hallintokuntien välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Kuntien välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Alueellinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Strateginen johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Pedagoginen johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Talousjohtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Henkilöstöjohtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Täydennyskoulutuksella on monia muotoja. Miten hyväksi arvioitte omasta näkökulmastanne seuraavat toteutustavat?

Vaihtoehdot:	1. erittäin hyvä	2. hyvä	3. kohtalainen	4. huono
	1	2	3	4
1. Itsenäisen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Monimuoto-opetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Verkko-opetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Puolen päivän pituiset tietoiskut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Lyhytkurssit (1-5 päivää)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tutustumistilaisuudet ja koulutyön seuraaminen muissa oppilaitoksissa, esimerkiksi harjoittelukoulussa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kesken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Asiantuntijavierailut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Arvioikaa, mitkä kolme (3) em. vaihtoehdoista (1-12) ovat teidän kannaltanne sopivimmat? Merkitse viivoille.

1. _____ 2. _____ 3. _____

22. Arvioikaa seuraavia täydennyskoulutukseen liittyviä väitteitä itsenne / oppilaitoksenne kannalta.

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = jokseenkin samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä

Opettajakunta	1	2	3	4
Nykyopettajan on tarpeen päivittää ammatillista osaamistaan työuransa aikana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksessamme opettajilla on henkilökohtainen kehittymissuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksessamme opettajilla on henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksessamme opettajien täydennyskoulutus noudattelee heidän täydennyskoulutussuunnitelmaansa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajien erilaiset koulutustarpeet huomioidaan täydennyskoulutuksessa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutus parantaa työssä jaksamista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehtori				
Rehtorin on tarpeen päivittää osaamistaan työuransa aikana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on henkilökohtainen kehittymissuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hankkimani täydennyskoulutus noudattaa omaa täydennyskoulutussuunnitelmaani.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehtoreiden erilaiset koulutustarpeet huomioidaan täydennyskoulutuksessa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutus parantaa työssä jaksamistani.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työ				
Täydennyskoulutuksen avulla päivitetty ja kehittyvä ammattitaito on työn muutosten vuoksi tärkeää.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haluan kehittää työtäni kouluttautumisen avulla.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peruskoulutuksen sisällöt kattavat hyvin ne tarpeet, jotka opetustyötään aloittava opettajan kohtaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajien perus- ja täydennyskoulutus niveltyvät toisiinsa siten, että elinikäinen oppiminen mahdollistuu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peruskoulutustahojen (yliopistot/amatilliset opettajakorkeakoulut) tulee huolehtia osaltaan myös täydennyskoulutuksesta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = jokseenkin samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä

Oppilaitos	1	2	3	4
Oppilaitoksessani on laadittu koko opetushenkilöstöä koskeva täydennyskoulutussuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hankkimani täydennyskoulutus liittyy kiinteästi oppilaitoksen kehittämistyöhön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantaja huolehtii mahdollisuuksistani osallistua oppilaitosjohdon täydennyskoulutukseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitokseni ylläpitäjä on kehittänyt suunnitelmallisesti opettajakunnalle tarkoitettua täydennyskoulutusta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitokseni ylläpitäjä on suunnannut opettajakunnan täydennyskoulutukseen riittävät resurssit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksessani on kehitetty opetushenkilöstön työhöntulo-ohjausta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen täydennyskoulutussuunnitelma tukee oppilaitoksen kehittämistoimintaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarjonta				
Oppilaitosjohdon työtä tuetaan hyvin sen eri vaiheissa täydennyskoulutuksella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutuksen painopiste on siirtynyt yksilön kehittämisestä työyhteisön kehittämiseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitosjohdolla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen maan eri osissa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksessamme opettajaryhmät ovat tasa-arvoisia suhteessa täydennyskoulutustarjontaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutusta järjestetään myös yhteistyössä alueeni koulutusorganisaatioiden ja ylläpitäjätahojen kesken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutusta koskevat valtakunnalliset uudistukset ennakoidaan opettajien täydennyskoulutuksessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Vastavalmistuneiden opettajien induktiovaiheen perehdyttäminen ja tukeminen. Induktiovaiheella tarkoitetaan uuden opettajan työuran ensimmäisiä vuosia.

A. Miten oppilaitoksessanne on järjestetty uusien opettajien työhöntulo-ohjaus? Voitte merkitä yhden tai useampia vaihtoehtoja.

Tulokkaalle järjestetään monipuolista ja pitkäkestoista perehdyttämistä ja tukea	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen rehtori/johtaja/ muu opettaja tutustuttaa tulokkaan lyhyessä ajassa oppilaitokseen ja sen toimintaan	<input type="checkbox"/>
Kokenut opettaja / kummiopettaja opastaa ja toimii tulokkaan rinnalla	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksessa on käytössä erityinen perehdyttämiskansio	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen muut opettajat neuvovat tarvittaessa	<input type="checkbox"/>
Työhöntulo-ohjaus perustuu tulokkaan omaan aktiivisuuteen kysyä neuvoja ja ohjeita	<input type="checkbox"/>
Tulokkaalla on mahdollisuus mentorointiin kokeneen opettajan kanssa	<input type="checkbox"/>
Kunta / oppilaitoksen ylläpitäjä järjestää tilaisuuden uusille työntekijöilleen	<input type="checkbox"/>
Muulla tavalla, miten? _____	<input type="checkbox"/>
Eryistä työhöntulo-ohjausta ei ole järjestetty	<input type="checkbox"/>

B. Mitä asioita työhöntulo-ohjauksessa käydään läpi?

Voitte merkitä yhden tai useampia vaihtoehtoja.	
Eryistä perehdyttämistä ja tukea ei ole järjestetty	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen oppilaitosrakennukseen ja oppilaitoksen tiloihin	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen välineet ja materiaalit	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen muihin opettajiin ja henkilökuntaan	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen opetussuunnitelma, toimintaperiaatteet ja painopisteet	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen toimintatavat, yleiset käytännöt ja säännöt	<input type="checkbox"/>
Opettamaan oppimisen valmiuksien kehittäminen	<input type="checkbox"/>

Oman opettajaidentiteetin kehittäminen	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutus oppilaiden kanssa	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutus oppilaiden vanhempien kanssa	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö muiden hallintokuntien edustajien kanssa	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen kunnan toimintaan	<input type="checkbox"/>
Muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>

C. Kuinka tärkeinä pidätte omalta kannaltanne seuraavia induktiovaiheen perehdyttämisen ja tukemisen sisältöalueita?

	1= Ei lainkaan tärkeä,	2= Jonkin verran tärkeä,	3= Tärkeä,	4= Erittäin tärkeä
	1	2	3	4
Tutustuminen oppilaitosrakennukseen ja tiloihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen välineet ja materiaalit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen muihin opettajiin ja henkilökuntaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen toimintatavat, yleiset käytännöt ja säännöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksen opetussuunnitelma, toimintaperiaatteet ja painopisteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettamaan oppimisen valmiuksien kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oman opettajaidentiteetin kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutus oppilaiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutus oppilaiden vanhempien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö muiden asiantuntijoiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutustuminen kunnan toimintaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Miten induktiovaiheen perehdyttäminen ja tukeminen tulisi mielestänne järjestää?

Voitte merkitä yhden tai useampia vaihtoehtoja.

Erillistä perehdyttämistä ja tukemista ei tarvita	<input type="checkbox"/>
Muutaman tunnin perehdyttäminen kouluun ja sen toimintaan	<input type="checkbox"/>
Määrätty kummiopettaja ja pitkäkestoinen perehdyttäminen ja tukeminen	<input type="checkbox"/>
Perehdyttäminen ja tukeminen, joka sisältää mahdollisuuden uusien opettajien mentorointiin	<input type="checkbox"/>
Uudella opettaja mahdollisuus osallistua perehdyttämisen ja tukemisen suunnitteluun	<input type="checkbox"/>
Kunnan järjestämä uusien työntekijöiden tilaisuus	<input type="checkbox"/>
Opettajankoulutuslaitos osallistuu perehdyttämiseen ja tukemiseen	<input type="checkbox"/>
Muulla tavalla, miten? _____	<input type="checkbox"/>

E. Kuinka paljon arvioitte tulokkaiden hyötyvän työhöntulo-ohjauksesta?

1= Ei ollenkaan, 2= Vähän, 3= Melko paljon, 4= Paljon

	1	2	3	4
Se lisää itseluottamusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisää työssä viihtymistä ja jaksamista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se parantaa ammatillisia valmiuksia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisää sitoutumista oppilaitokseen ja oppilaisiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisää mahdollisuuksia yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen kollegoiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisää mahdollisuuksia solmia yhteyksiä oppilaiden vanhempiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisää mahdollisuuksia solmia yhteyksiä ympäröivään yhteisöön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisää mahdollisuuksia solmia yhteyksiä ulkopuolisiin asiantuntijoihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lisää valmiuksia osallistua oman oppilaitoksen kehittämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muita hyötyjä, mitä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kiitos vastauksestanne!

LIITE 3. Kuntalomake kunnan opetustoimen johdolle

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta- ja arviointihanke 2005 Opetushenkilöstön täydennyskoulutus / Kuntien sivistys- / opetustoimenjohtajat

Rastiittakaa Teitä kuvaava vaihtoehto / vaihtoehdot kussakin vastauskohdassa ja täyttäkää tarvittaessa myös avoimet kohdat. Oppilaitoksen ylläpitäjällä tarkoitetaan oppilaitoksen omistajaa.

Kyselylomakkeen rakenne:

- I Vastaajan taustatiedot
- II Kunnan opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskevat taustatiedot
- III Opetushenkilöstön täydennyskoulutus
- IV Oppilaitosjohdon täydennyskoulutus
- V Opetustoimen johdon täydennyskoulutus
- VI Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman suositukset

I Vastaajan taustatiedot

1. Kuntanne _____

2. Sukupuolenne Mies Nainen

3. Virkanimikkeenne _____

4. Mikäli virkanne ei ole opetustoimen alaisuudessa, mille kuntanne toimialalle se on sijoitettu?

5. Ylin tutkintonne

Ammattitutkinto	<input type="checkbox"/>	Alempi korkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>
Erikoisammattitutkinto	<input type="checkbox"/>	Ylempi korkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>	Lisensiaatin tutkinto	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto	<input type="checkbox"/>	Tohtorin tutkinto	<input type="checkbox"/>
		Jokin muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>

6. Onko teillä opettajan kelpoisuus? (Esim. 35 ov. pedagogiset opinnot tai auskultointi)

Ei On Minä vuonna? _____

7. Työvuotenne opetustehtävissä

Ei lainkaan 1 – 3 v. 4 – 5 v. 6-15 v. yli 16 v.

8. Työvuotenne rehtorina / oppilaitosjohdossa

Ei lainkaan 1 – 3 v. 4 – 5 v. 6-15 v. yli 16 v.

9. Työvuotenne nykyisessä / nykyiseen rinnastettavissa tehtävissä

1 – 3 v. 4 – 5 v. 6 – 15 v. yli 16 v.

II Kunnan opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskevat taustatiedot

1. Miten koulutuspalvelut on järjestetty kunnassanne?

Kouluaste	Opetuksen järjestäjä		
	Kunta, mikä toimiala?	Kuntayhtymä, mikä?	Muu alueellinen yhteistyötaho, mikä?
Esiopetus			
Peruskoulun alaluokat 1 – 6			
Peruskoulun yläluokat 7 – 9 - 10			
Eriykskoulu			
Lukio			
Ammatillinen oppilaitos			
Ammatillisen aikuiskoulutuksen oppilaitos			
Ammattikorkeakoulu			
Ammatillinen erityisoppilaitos			
Kansanopisto			
Kansalaisopisto/työväenopisto			
Muu vapaan sivistystyön oppilaitos			
Jokin muu; mikä?			

2. Kuinka paljon kunnassanne on opettajia / oppilaitosjohtajia seuraavilla kouluasteilla?

	Opettajien määrä	Oppilaitosjohtajien määrä
Esiopetus	_____	_____
Peruskoulun alaluokat 1 – 6	_____	_____
Peruskoulun yläluokat 7 – 9 - 10	_____	_____
Eriykskoulu	_____	_____
Lukio	_____	_____
Ammatillinen oppilaitos	_____	_____
Ammatillisen aikuiskoulutuksen oppilaitos	_____	_____
Ammattikorkeakoulu	_____	_____
Ammatillinen erityisoppilaitos	_____	_____
Kansanopisto	_____	_____
Kansalaisopisto/työväenopisto	_____	_____
Muu vapaan sivistystyön oppilaitos	_____	_____
Jokin muu; mikä? _____	_____	_____

3. Arvioikaa, millaiset alueelliset yhteistyömahdollisuudet kunnallanne on opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen järjestämiseksi tällä hetkellä:

Vaihtoehdot:	1. erittäin hyvät	2. hyvät	3. kohtalaiset	4. huonot
	1	2	3	4
Kuntayhtymien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ympäristökuntien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seutukunnan kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TE-keskuksen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yliopistojen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulujen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yritysten kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteisöjen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muiden kanssa, keiden? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Onko kuntanne opetushenkilöstö (oppilaitosjohto, opettajat) osallistunut kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin (esim. ystävyyskoulutoiminta, yhteiset hankkeet tai muu yhteydenpito)?

	EI	KYLLÄ	Mihin yhteistyöhankkeisiin?
V. 2003	_____	_____	_____
V. 2004	_____	_____	_____ _____ _____

5. Kuka on pääosin rahoittanut kuntanne opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen (sis. osallistumismaksut ja matkustuskulut, ei sijaisen palkkauskuluja) vuosina 2003 ja 2004? Olkaa hyvä ja rastittakaa ao. kohta.

Rahoittaja	Opettajat		Oppilaitosjohto		Opetustoimen johto	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Kunta / kuntayhtymä						
Koulutettava itse						
Kunta & koulutettava itse						
Ammattijärjestöt						
Stipendirahastot						
Rakennerahastot (ESR ym.)						
Opetusministeriö						
Opetushallitus						
Lääninhallitus						
Jokin muu, mikä?						

6. Mikäli mahdollista, arvioi, kuinka paljon kuntanne osoitti varoja opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutukseen vuosina 2003 ja 2004?

Opettajat		Oppilaitosjohto		Opetustoimen johto	
2003	2004	2003	2004	2003	2004

7. Mikäli mahdollista, arvioi, kuinka monta päivää / kuukautta kuntanne opetustoimen henkilöstö on saanut kunnan rahoittamaa täydennyskoulutusta vuosina 2003 ja 2004? Mukaan lasketaan kaikki seminaaripäivät, lyhyt- ja pitkäkestoiset kurssit sekä täydennyskoulutusohjelmat.

Opettajat		Oppilaitosjohto		Opetustoimen johto	
2003	2004	2003	2004	2003	2004

8. Mitkä yksiköt ja missä määrin kunnassanne osallistuvat *opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen suunnitteluun* sekä koulutettavien valintaan? Merkitkää sarakkeeseen kunkin tahon merkitys täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja valinnoissa.

Vaihtoehdot: 1. erittäin paljon 2. paljon 3. jonkin verran 4. ei lainkaan

Yksikkö	Opettajat		Oppilaitosjohto		Opetustoimen johto	
	Suunnittelu	Valinnat	Suunnittelu	Valinnat	Suunnittelu	Valinnat
Kunnan-/kaupunginjohtaja						
Kunnanvaltuusto						
Kunta & koulutettava itse						
Kunnanhallitus						
Opetuslautakunta						
Opetustoimi						
* Opetus-/sivistystoimenjohto						
* Rehtorit						
* Opettajat						
Kunnan muun toimialan virkamies						
Henkilöstöjärjestöt						
Ammattiyhdistykset						
Muut, mitkä?						

9. Minkä tahon järjestämään koulutukseen kuntanne *opetustoimen henkilöstö* on osallistunut? Olkaa hyvä ja rastittakaa ao. kohta.

Täydennyskoulutuksen järjestäjä	Opettajat		Oppilaitosjohto		Opetustoimen johto	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Oma oppilaitos						
Oman oppilaitoksen ylläpitäjä						
Lääninhallitus						
Opetushallitus						
Opetusalan koul. keskus OPEKO						
Yliopisto						
Yliopiston täyd. koulutuskeskus						
Avoim yliopisto						
Kesäyliopisto						
Ammattikorkeakoulu						
AMK:n täyd. koulutusyksikkö						
Avoim AMK						
Ammatill. opettajankorkeakoulu						
Ammatill. aikuiskoulutuskeskus						
Ainejärjestö						
Ammattijärjestö						
Jokin muu, mikä?						

10. Mainitkaa yksityiset *opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutusta järjestäneet* tahot (tutkimuslaitokset, konsulttiyritykset jne.)? Olkaa hyvä ja rastittakaa ao. kohta.

Yksityinen täydennyskoulutuksen järjestäjä	Opettajat		Oppilaitosjohto		Opetustoimen johto	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
1.						
2.						
3.						
4.						

11. Missä määrin kuntanne on voinut vaikuttaa *ulkopuolisilta täydennyskoulutuksen järjestäjiltä* tilatun koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen?

Vaihtoehdot: Ei lainkaan Jonkin verran En osaa sanoa Paljon Erittäin paljon

12. Täydennyskoulutuksella on monia muotoja. Miten hyväksi arvioitte *opettajien ja oppilaitosjohdon* näkökulmasta seuraavat toteutustavat?

Vaihtoehdot:	1. erittäin hyvä	2. hyvä	3. kohtalainen	4. huono
	1	2	3	4
1. Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Monimuoto-opetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Verkko-opetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Puolen päivän pituiset koulutustilaisuudet, 'tietoisuus'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Lyhytkurssit (1-5 päivää)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tutustumistilaisuudet ja koulutyön seuraaminen muissa oppilaitoksissa, esimerkiksi harjoittelukoulussa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kesken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Asiantuntijavierailut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Arvioikaa, mitkä kolme (3) em. vaihtoehdoista (1-12) ovat *opettajien ja oppilaitosjohdon* kannalta sopivimmat? Merkitkää viivoille.

1. _____ 2. _____ 3. _____

14. Miten ja kuinka usein kunnassanne on kartoitettu *opettajien ja oppilaitosjohdon* osaamis- tai täydennyskoulutustarvetta?

Koulutustarpeen kartoitustapa	Aikaväli				
	1 krt/ lukukausi	1 krt/ lukuvuosi	2 v. välein	3 v. välein	Harvem- min
Kunnan tekemillä kyselyillä					
Kunnan tekemillä haastatteluilla					
Omaehtoisten palautteiden avulla					
Ostopalveluna ulkopuolisilta yksiköiltä, keiltä?					
Muuten, miten?					

15. Miten ja kuinka usein kunnassanne on kartoitettu *opetustoimen johdon* osaamis- tai täydennyskoulutustarvetta?

Koulutustarpeen kartoitustapa	Aikaväli				
	1 krt/ luku-kausi	1 krt/ luku- vuosi	2 v. välein	3 v. välein	Harvem- min
Kunnan tekemillä kyselyillä					
Kunnan tekemillä haastatteluilla					
Omaehtoisten palautteiden avulla					
Ostopalveluna ulkopuolisilta yksiköiltä, keiltä?					
Muuten, miten?					

16. Onko kunnassanne tehty strategisia linjauksia *opetustoimen henkilöstön (opettajat, oppilaitosjohto, opetustoimen johto)* täydennyskoulutuksen järjestämiseksi? Jos, niin millaisia?

17. Onko kunnassanne arvioitu *opetustoimen henkilöstön (opettajat, oppilaitosjohto, opetustoimen johto)* täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta? Jos, niin millä tavoin? Miten usein?

III Opettajien täydennyskoulutus

1. Minkä kouluasteen *opettajat* ovat osallistuneet täydennyskoulutukseen vuosina 2003 ja 2004? Merkitse sarakkeeseen koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärä.

Kouluaste	Vuonna 2003	Vuonna 2004
Esiopetus		
Peruskoulun alaluokat 1 – 6		
Peruskoulun yläluokat 7 – 9 - 10		
Erityiskoulu		
Lukio		
Ammatillinen oppilaitos		
Ammatillisen aikuiskoulutuksen oppilaitos		
Ammatillinen erityisoppilaitos		
Kansalaisopisto/työväenopisto		
Muu vapaan sivistystyön oppilaitos		
Jokin muu, mikä?		

2. Kuinka tärkeinä *opettajien* tarpeiden kannalta koette seuraavat täydennyskoulutuksen sisältöalueet?

1= Ei lainkaan tärkeä, 2= Jonkin verran tärkeä, 3= En osaa sanoa, 4=Tärkeä, 5= Erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5
1. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hallinnolliset kysymykset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Oppilaitoksen itsearviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Alueelliset kehittämishankkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kansainvälinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Maahanmuuttajaopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Monikulttuurisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Opetussuunnitelman perusteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kunnallinen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Aine – ja alakohtainen opetussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. HOJKS –henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. HOPS – henkilökohtainen oppimissuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Inklusio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Erityisopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1= Ei lainkaan tärkeä,	2= Jonkin verran tärkeä,	3= En osaa sanoa,	4=Tärkeä,	5= Erittäin tärkeä
	1	2	3	4	5
18. Moniammatillinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Kodin ja koulun välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Opiskelun yleisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Opiskelun erityisen tuen järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Oppilasarviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Verkkopedagogiikka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Yrittäjyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Opetussuunnitelman perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Tieto- ja viestintätekninen osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Opetettavaan aineeseen tai alaan liittyvä koulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Työelämäyhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Työssäoppiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Näyttötutkinnot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Osaamisen näytöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Opinnäytetöiden ohjaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Ura- ja rekrytointipalvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Oppilaitoksen kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Oppilaitosten välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Hallintokuntien välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Kuntien välinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Alueellinen yhteistyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Strateginen johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Pedagoginen johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Talousjohtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Henkilöstöjohtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV Oppilaitosjohton täydennyskoulutus

1. Minkä kouluasteen oppilaitosjohto on osallistunut täydennyskoulutukseen vuosina 2003 ja 2004? Merkitse sarakkeeseen koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärä.

Kouluaste	Vuonna 2003	Vuonna 2004
Esiopetus		
Peruskoulun alaluokat 1 – 6		
Peruskoulun yläluokat 7 – 9 - 10		
Erityiskoulu		
Lukio		
Ammatillinen oppilaitos		
Ammatillisen aikuiskoulutuksen oppilaitos		
Ammatillinen erityisoppilaitos		
Kansalaisopisto/työväenopisto		
Muu vapaan sivistystyön oppilaitos		
Jokin muu, mikä?		

2. Miltä sisältöalueilta kuntanne oppilaitosjohto on pääasiassa saanut täydennyskoulutusta vuosina 2003 ja 2004? Ks. sisältöalueet opettaja-kohdan kysymyksestä 2, s. 6, merkitse numeroin 1 – 44.

Vuonna 2003: 1. _____ 2. _____ 3. _____

Vuonna 2004: 1. _____ 2. _____ 3. _____

V Opetustoimen johdon täydennyskoulutus

1. Miltä sisältöalueilta kuntanne *opetustoimen johto* on saanut pääasiassa täydennyskoulutusta vuosina 2003 ja 2004? Ks. sisältöalueet opettaja-kohdan kysymyksestä 2, s. 6, merkitse numeroin 1 – 44.

Vuonna 2003: 1. _____ 2. _____ 3. _____
 Vuonna 2004: 1. _____ 2. _____ 3. _____

VI Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman suositukset

Arvioi seuraavia *opetushenkilöstön (oppilaitosjohto, opettajat) täydennyskoulutukseen* liittyviä väitteitä *oman kuntanne näkökulmasta*:

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = jokseenkin samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä

Opettajakunta	1	2	3	4
Opetushenkilöstön on tarpeen päivittää ammatillista osaamistaan työuransa aikana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opetushenkilöstöllä on henkilökohtainen kehityssuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opetushenkilöstöllä on henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opetushenkilöstön hankkima täydennyskoulutus liittyy kiinteästi heidän omaan täydennyskoulutussuunnitelmaansa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opetushenkilöstön erilaiset koulutustarpeet huomioidaan täydennyskoulutuksessa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksissa täydennyskoulutuksen tarkoituksena on tukea työssä jaksamista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työ

Täydennyskoulutuksen avulla päivitetty ja kehittyvä ammattitaito nähdään opetushenkilöstön työn muutosten vuoksi tärkeänä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peruskoulutuksen sisällöt kattavat hyvin ne tarpeet, jotka opetustyötään aloittava opettajan kohtaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opetushenkilöstön tulee kehittää työtään kouluttautumisen avulla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perus- ja täydennyskoulutus niveltyvät toisiinsa siten, että elinikäinen oppiminen mahdollistuu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peruskoulutustahojen (yliopistojen/ammattillisten opettajakorkeakoulujen) tulee huolehtia osaltaan myös täydennyskoulutuksesta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Oppilaitos

Oppilaitoksissa on laadittu koko opetushenkilöstöä koskeva täydennyskoulutussuunnitelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutus liittyy kiinteästi oppilaitoksen kehittämistyöhön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantaja huolehtii opetushenkilöstön mahdollisuuksista osallistua täydennyskoulutukseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitosten ylläpitäjät ovat kehittäneet suunnitelmallisesti opetushenkilöstölle tarkoitettua täydennyskoulutusta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitosten ylläpitäjät ovat suunnanneet opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen riittävät resurssit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitoksissa on kehitetty opetushenkilöstön työhöntulo-ohjausta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on tukea oppilaitosten kehittämistoimintaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tarjonta

Oppilaitosjohdon työtä tuetaan hyvin sen eri vaiheissa täydennyskoulutuksella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutuksen painopiste on siirtynyt yksilön kehittämisestä työyhteisön kehittämiseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajaryhmät ovat tasa-arvoisia suhteessa täydennyskoulutustarjontaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutusta järjestetään myös yhteistyössä alueeni koulutusorganisaatioiden ja ylläpitäjätahojen kanssa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutusta koskevat valtakunnalliset uudistukset pyritään ennakoimaan opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppilaitosjohdolla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen maan eri osissa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kiitos vastauksestanne!

LIITETAULUKOT 4a – 4e. Kyselyihin vastanneiden taustat

Liitetaulukko 4a. Vuoden 2005 kyselyyn vastanneet opettajat ja rehtorit oppilaitosmuodoittain

OPPILAITOSMUOTO	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Yleissivistävien oppilaitosten opettajat	1458	71,7	252	83,7	1710	73,2
Ammatillisten oppilaitosten opettajat	402	19,8	8	2,7	410	17,6
Vapaan sivistystyön oppilaitosten opettajat	174	8,6	41	13,6	215	9,2
Yhteensä	2034	100,0	301	100,0	2335	100,0

($\chi^2 = 56,20$; $df = 2$; ***)

Liitetaulukko 4b. Vuoden 2005 kyselyyn vastanneet opettajat ja rehtorit kuntatyypeittäin

KUNTATYYPPI	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	% *)	n	% *)	n	%
Kaupunkimainen kunta	1211	61,9 (62,8)	209	57,4 (55,7)	1420	61,2
Taajaan asuttu kunta	346	17,7 (14,8)	68	18,7 (17,8)	414	17,9
Maaseutumainen kunta	398	20,4 (23,4)	87	23,9 (26,5)	485	20,9
Yhteensä	1955	100,0	364	100,0	2319	100,0

($\chi^2 = 3,04$; $p = n.s.$).

*) Suluissa vastaavat vuoden 1998 aineiston prosentuaaliset osuudet.

Liitetaulukko 4c. Vuoden 2005 kyselyyn vastanneet opettajat ja rehtorit kunnan väestömäärän mukaan

KUNNAN VÄESTÖMÄÄRÄ	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
400-10000	518	26,5	112	30,8	630	27,2
10000-30000	442	22,6	86	23,6	528	22,8
30000-100000	490	25,1	84	23,1	574	24,8
yli 100000	505	25,8	82	22,5	587	25,3
Yhteensä	1955	100,0	364	100,0	2319	100,0

($\chi^2 = 4,01$; $p = n.s.$)

Liitetaulukko 4d. Vuoden 2005 kyselyyn vastanneet opettajat ja rehtorit lääneittäin

LÄÄNIT	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Etelä-Suomen lääni	722	36,9	118	32,4	840	36,2
Länsi-Suomen lääni	788	40,3	158	43,4	946	40,8
Itä-Suomen lääni	162	8,3	38	10,4	200	8,6
Oulun lääni	180	9,2	31	8,5	211	9,1
Lapin lääni	75	3,8	17	4,7	92	4,0
Ahvenanmaan lääni	28	1,4	2	0,5	30	1,3
Yhteensä	1955	100,0	364	100,0	2319	100,0

($\chi^2 = 6,65$; n.s.)

Liitetaulukko 4e. Vuoden 1998 kyselyyn vastanneet opettajat ja rehtorit kieliryhmittäin

	n	%
Suomenkieliset opettajat	2373	68,9
Suomenkieliset rehtorit	706	20,5
Ruotsinkieliset opettajat	280	8,1
Ruotsinkieliset rehtorit	85	2,5
Yhteensä	3444	100,0

LIITETAULUKOT 5a – 5h. Opettaja- ja rehtoriaineistojen kuvailua**Liitetaulukko 5a.** Opettajien ja rehtoreiden sukupuolijakauma

SUKUPUOLI	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Miehet	577	28,7	204	56,5	781	32,9
Naiset	1434	71,3	157	43,5	1591	67,1
Yhteensä	2011	100,0	361	100,0	2372	100,0

($\chi^2 = 107,24$; $df = 1$; ***)

Liitetaulukko 5b. Opettajien oppiaineet oppilaitoksessa, jossa pääasiallisesti opettavat (%); Luvuissa mukana ainoastaan 'oman' oppilaitosmuodon oppiaineet; keskeisimmät oppiaineet muissa oppilaitosmuodoissa lueteltu kunkin ryhmän jälkeen.

A. Peruskoulussa tai erityiskoulussa (% koko aineistosta)

Luokanopettajan tehtävä	35,3 %	Vastatkaa myös seuraavaan B -osiion aineenopettajuutenne kannalta.
Luokanopettajan ja aineenopettajan tehtävä	3,9 %	
Aineenopettajan tehtävä	27,9 %	

B. Peruskoulussa, lukiossa tai erityiskoulussa (% yleissivistävän oppilaitoksen opettajista; N = 1458)

	%		%
äidinkieli ja kirjallisuus	9,0	yhteiskuntaoppi	3,4
englanti	10,8	musiikki	2,6
ruotsi	6,2	kuvataide	4,1
ranska	2,3	käsityö	4,9
saksa	3,4	liikunta	5,9
venäjä	0,9	kotitalous	3,6
matematiikka	12,7	oppilaanohjaus	4,6
ympäristöoppi	1,9	erityisopetus	5,7
biologia	5,2	tieto ja viestintäteknikka	3,4
maantieto	5,1	filosofia	1,2
fysiikka	8,5	psykologia	1,4
kemia	8,0	valinnaiset kurssit	2,6
terveystieto	4,5	integroidut kurssit	0,4
uskonto	5,0	maahanmuuttajaopetus	0,5
elämänkatsomustieto	1,9	jokin muu, mikä?	3,4
historia	6,0		

Muissa oppilaitosmuodoissa: Lähinnä *kansalais- ja työväenopistoissa* 0,3 %, jossa taide- ja taitoaineita 0,2 % ja vieraita kieliä 0,1 %. Myös *ammattillisissa oppilaitoksissa* humanistisen ja kasvatusalan ammattiaineita 0,2 %, äidinkieltä 0,1 % ja vieraita kieliä 0,1 %.

C. Ammatillisessa oppilaitoksessa tai aikuiskoulutuksessa (% ammatillisten oppilaitosten opettajista; N = 402)

	%	Yhteiset opinnot	%
Humanistinen ja kasvatusala, ammattiaineet	5,2	äidinkieli	4,5
Kulttuuriala, ammattiaineet	5,5	kielet	6,2
Yhteiskuntatiet., liiketal. ja hallinn. ala, ammattiaineet	10,2	matematiikka	10,5
Luonnontieteiden ala, ammattiaineet	2,0	fysiikka / kemia	9,2
Tekniikan ja liikenteen ala, ammattiaineet	23,9	yhteiskuntatieto	2,5
Luonnonvara- ja ympäristöala, ammattiaineet	5,2	yritys- ja työelämätieto	3,5
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, ammattiaineet	17,7	liikunta / terveystieto	3,5
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, ammattiaineet	13,2	taide- ja kulttuuri	3,5
		tietotekniikka	7,2
		jokin muu, mikä?	4,0

Muissa oppilaitosmuodoissa: Lähinnä yleissivistävissä oppilaitoksissa aineenopettajina 3,2 %, josta eniten matematiikkaa 1,0 %. Myös kansalais- tai työväenopistoissa 1,0 %, joissa pääasiassa yhteiskunnallisia ja kasvatusaineita sekä taide- ja taitoaineita.

D. Vapaan sivistystyön oppilaitoksessa (% vapaan sivistystyön oppilaitoksissa työskentelevien opettajien keskuudesta; N = 174)

Kansanopisto	2,9 %	Ainealue	
yleissivistävä koulutus	5,2 %	äidinkieli ja ilmaisuaaineet	4,0 %
ammattillisivistävä koulutus	2,3 %	liikunta- ja terveysaineet	1,2 %
tutkintotavoitteinen koulutus, perusopetuslinja	4,0 %	yhteiskunnalliset aineet	3,5 %
tutkintotavoitteinen koulutus, lukiolinja	2,3 %	kasvatusaineet	1,2 %
tutkintotavoitteinen koulutus, ammatillinen linja	0 %	kulttuuriala	3,5 %
		vieraat kielet	6,3 %
Kansalais- tai työväenopisto	16,1 %	taide- ja taitoaineet	21,3 %
Jokin muu, mikä?	19,5 %	maahanmuuttajaopetus	1,2 %
		tietotekniikka ja viestintä	2,9 %
		jokin muu, mikä?	9,8 %

Muissa oppilaitosmuodoissa: Pääasiassa yleissivistävissä oppilaitoksissa aineenopettajina 10,9 %, joissa englantia 4,0 %, mutta myös lähes kaikkia muitakin oppiaineita. Opetusta myös ammatillisissa oppilaitoksissa erityisesti kulttuurialan ammattiaineita 5,2 % sekä humanistisen ja kasvatusalan ammattiaineita 2,3 %

Liitetaulukko 5c. Opettajien ja rehtoreiden ylimmät tutkinnot

YLIN TUTKINTO	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Ammattitutkinto	49	2,6	6	1,7	55	2,4
Alempi korkeakoulututkinto	376	19,7	79	22,1	455	20,1
Erikoisammattitutkinto	28	1,5	0	0,0	28	1,2
Ylempi korkeakoulututkinto	1269	66,4	238	66,5	1507	66,4
Ammattikorkeakoulututkinto	104	5,4	2	0,6	106	4,7
Lisensiaatin tutkinto	47	2,5	13	3,6	60	2,6
Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto	8	0,4	1	0,3	9	0,4
Tohtorin tutkinto	27	1,4	7	2,0	34	1,5
Jokin muu, mikä?	2	0,1	12	3,4	14	0,6
Yhteensä	1910	100,0	358	100,0	2268	100,0

($\chi^2 = 76,29$; df = 8; ***)

Liitetaulukko 5d. Opettajien ja rehtoreiden kelpoisuudet

OPETTAJAN KELPOISUUS	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Ei	130	7,2	5	1,4	135	6,2
Kyllä	1678	92,8	353	98,6	2031	93,8
Yhteensä	1808	100,0	358	100,0	2166	100,0

($\chi^2 = 17,16$; df = 1; ***)

Liitetaulukko 5e. Opettajien ja rehtoreiden virkavuodet opettajana / rehtorina

VIRKAVUODET	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Alle 2 vuotta	119	5,9	20	5,5	139	5,8
3 – 5 vuotta	234	11,6	70	19,3	304	12,7
6 – 15 vuotta	590	29,2	159	43,9	749	31,4
Yli 16 vuotta	1081	53,4	113	31,2	1194	50,0
Yhteensä	2024	100,0	362	100,0	2386	100,0

($\chi^2 = 66,21$; df = 3; ***)

Liitetaulukko 5f. Opettajien virkavuodet oppilaitosmuodoittain

VIRKAVUODET	Yleissivistävä oppilaitos		Ammatillinen oppilaitos		Vapaan sivistystyön oppilaitos		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alle 2 vuotta	98	6,8	10	2,5	9	5,4	117	5,8
3 – 5 vuotta	171	11,8	39	9,9	24	14,3	234	11,6
6 – 15 vuotta	421	29,1	125	31,6	40	23,8	586	29,1
Yli 16 vuotta	758	52,3	221	55,0	95	56,5	1074	53,4
Yhteensä	1458	100,0	402	100,0	174	100,0	2034	100,0

($\chi^2 = 15,33$; df = 6; *)

Liitetaulukko 5g. Rehtoreiden virkavuodet oppilaitosmuodoittain

VIRKAJUODET	Yleissivistävä oppilaitos		Ammatillinen oppilaitos		Vapaan sivistystyön oppilaitos		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alle 2 vuotta	15	6,0	0	0,0	1	2,4	16	5,4
3 – 5 vuotta	55	21,9	0	0,0	5	12,2	60	20,1
6 – 15 vuotta	109	43,4	4	57,1	14	34,1	127	42,5
Yli 16 vuotta	72	28,7	3	42,9	21	51,2	96	32,1
Yhteensä	252	100,0	8	100,0	41	100,0	301	100,0

($\chi^2 = 11,21$; df = 6; n.s.)

Liitetaulukko 5h. Eri oppilaitosmuodoissa työskentelevien rehtoreiden saama johtamiskoulutus

OPPILAITOSMUOTO	Johtamiskoulutus				Yhteensä	
	EI		ON		n	%
	n	%	n	%		
Peruskoulu	20	8,8	208	91,2	228	100,0
Lukio	10	13,5	64	86,5	74	100,0
Ammatillinen oppilaitos	2	25,0	6	75,0	8	100,0
Vapaan sivistystyön oppilaitos	7	17,5	33	82,5	40	100,0
Yhteensä	39	11,1	311	88,9	350	100,0

(n.s.)

LIITETAULUKOT 6a – 6j. Opettajien ja rehtoreiden täydenniskoulutukseen osallistuminen

Liitetaulukko 6a. Opettajien ja rehtoreiden täydenniskoulutuspäivät 1.1.2003 jälkeen

TÄYDENNYSKOULUTUSPÄIVÄT 1.1.2003 JÄLKEEN (n. 2 ½ v)	OPETTAJAT			REHTORIT			T- arvo	p
	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	n		
	25,7	51,5	2038	42,7	52,7	344	-5,57	**

(\bar{x} = keskiarvo, s = keskihajonta, tulos tilastollisesti merkitsevä)

Liitetaulukko 6b. Täydenniskoulutuspäivien lukumäärä yhteensä 1.1.2003 jälkeen

TÄYDENNYSKOULUTUSPÄIVÄT	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
0 pv	231	11,3 ⁾	3	0,9 ⁾	234	9,8
1-10 pv	902	44,3	64	18,6	966	40,6
11-20 pv	376	18,4	87	25,3	463	19,4
21-45 pv	255	12,5	103	29,9	358	15,0
46 --> pv	274	13,4	87	25,3	361	15,2
Yhteensä	2038	100,0	344	100,0	2382	100,0

($\chi^2 = 174,39$; df = 4; ***)

) Ilman täydenniskoulutusta olleiden opettajien määrä laskettuna opettaja-aineistosta on 11,8 % vastanneista; ero johtuu puuttuvista tiedoista.

**) Ilman täydenniskoulutusta olleiden rehtoreiden määrä laskettuna rehtoriaineistosta on sama, 0,9 % vastanneista.

Liitetaulukko 6c. Vapaa-ajan käyttö täydenniskoulutukseen 1.1.2003 jälkeen

VAPAA-AJAN KÄYTTÖ KOULUTUKSEEN	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
En ollenkaan	424	21,3	54	15,3	478	20,4
Alle 10 päivää	983	49,3	186	52,7	1169	49,9
10 – 20 päivää	279	14,0	70	19,8	349	14,9
21 – 30 päivää	97	4,9	19	5,4	116	4,9
31 – 60 päivää	84	4,2	10	2,8	94	4,0
Yli 60 päivää	125	6,3	14	4,0	139	5,9
Yhteensä	1992	100,0	353	100,0	2345	100,0

($\chi^2 = 17,07$; df = 5; **)

Liitetaulukko 6d. Suomen- ja ruotsinkielisten opettajien vapaa-ajan käyttö koulutukseen 1.1.2003 jälkeen

VAPAA-AJAN KÄYTTÖ KOULUTUKSEEN	Suomenkieliset opettajat		Ruotsinkieliset opettajat		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
En ollenkaan	373	22,3	51	15,8	424	21,3
Alle 10 päivää	814	48,7	169	52,5	983	49,3
10 – 20 päivää	223	13,4	56	17,4	279	14,0
21 – 30 päivää	81	4,9	16	5,0	97	4,9
31 – 60 päivää	69	4,1	15	4,7	84	4,2
Yli 60 päivää	110	6,6	15	4,7	125	6,3
Yhteensä	1670	100,0	322	100,0	1992	100,0

($\chi^2 = 11,05$; df = 5; *)

Liitetaulukko 6e. Opettajien ja rehtoreiden osallistumiskerrat eri koulutuksen järjestäjien toteuttamaan koulutukseen 1.1.2003 jälkeen^{*)}

(Asteikko: 0 kertaa – 1 kerran tai useammin)

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ	OPETTAJAT			REHTORIT			T	p
	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	n		
1. Oman oppilaitos	2,24	3,04	2047	3,22	3,90	363	-4,55	***
2. Oman oppilaitoksen ylläpitäjä (esim. kunta, kuntainliitto, kunta-yhtymä, yksityinen)	1,73	2,80	2047	5,46	8,67	363	-8,12	***
3. Lääninhallitus	0,34	1,09	2047	1,95	3,00	364	-10,06	***
4. Opetushallitus	0,83	9,38	2047	1,99	3,32	364	-2,34	*
5. Opetusalan koulutuskeskus Opekon	0,26	1,09	2047	1,16	2,58	364	-6,50	***
6. Yliopisto	0,55	4,35	2047	0,67	2,29	364	-0,51	n.s.
7. Yliopiston täydennyskoulutuskeskus	0,25	0,02	2047	0,74	1,88	364	-4,92	***
8. Avoin yliopisto	0,20	1,44	2046	0,20	0,83	364	0,08	n.s.
9. Kesäyliopisto	0,14	0,99	2046	0,14	0,57	364	-0,50	n.s.
10. Ammattikorkeakoulu	0,21	1,43	2047	0,12	0,51	364	2,22	*
11. Ammattikorkeakoulun täydennyskoulutusyksikkö	0,07	0,81	2046	0,21	1,45	363	-1,72	n.s.
12. Avoin ammattikorkeakoulu	0,01	0,17	2047	0,01	0,11	364	0,78	n.s.
13. Ammatillinen opettajakorkeakoulu	0,08	0,53	2047	0,04	0,33	364	2,01	*
14. Ammatillinen aikuiskoulutuskeskus	0,03	0,33	2047	0,15	0,99	364	-2,28	*
15. Ainejärjestö	0,33	1,09	2047	0,38	0,91	364	-0,82	n.s.
16. Ammattijärjestö	0,36	2,75	2047	0,77	1,67	364	-3,89	***
17. Yksityinen tah	0,25	1,11	2047	0,33	1,24	364	-1,14	n.s.

^{*)} Korkeampi keskiarvo (\bar{x}) vahvennettu siinä tapauksissa kun tulos on tilastollisesti merkitsevä. Merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.

Liitetaulukko 6f. Opettajien ja rehtoreiden osallistuminen eri sisältöalueiden täydennyskoulutukseen 1.1.2003 jälkeen (%)

	EI LAINKAAN		1 - 14 PV		Yli 15 pv		15 ov tai enemmän	
	Opettajat	Rehtorit	Opettajat	Rehtorit	Opettajat	Rehtorit	Opettajat	Rehtorit
Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	66,5	16,5	31,9	79,0	1,1	3,5	0,4	0,9
Hallinnolliset kysymykset	82,1	23,4	16,1	70,2	1,3	5,2	0,5	1,2
Oppilaitoksen itsearviointi	61,8	30,8	36,7	64,0	1,3	4,3	0,2	0,9
Kunnan itsearviointiin osallistuminen	87,1	64,7	12,6	33,1	0,3	1,9	0,0	0,4
Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	61,0	37,8	36,9	56,2	1,8	5,3	0,3	0,7
Kansainvälinen yhteistyö	86,0	54,1	12,7	41,0	1,1	4,0	0,3	0,9
Monikulttuurisuus	89,1	79,5	9,7	18,9	0,7	1,6	0,4	0,0
Opetussuunnitelman perusteet	51,9	36,8	45,8	59,6	1,9	3,0	0,4	0,5
Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	51,9	45,1	46,2	52,2	1,6	2,6	0,3	0,2
Aine – ja alakohtainen opetussuunnitelma	62,0	72,2	35,6	26,8	1,9	0,9	0,5	0,1
HOPS – henkilökohtainen oppimissuunnitelma	84,7	78,9	13,9	20,3	1,0	0,7	0,4	0,1
Erityisopetus	81,0	78,4	15,0	19,9	1,9	1,2	2,1	0,5
Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	88,6	81,8	9,8	16,9	1,0	0,7	0,5	0,5
Oppilasarviointi	67,3	52,8	31,3	45,4	1,1	1,7	0,2	0,2
Yrittäjyys	89,3	71,9	9,5	26,9	0,8	0,9	0,4	0,4
Tieto- ja viestintätekniinen osaaminen	46,5	37,4	45,2	54,7	6,6	7,1	1,7	0,8
Opetettavaan aineeseen / alaan liittyvä koulutus	45,4	66,8	42,8	28,9	7,0	2,7	4,9	1,6
Työelämäyhteistyö	84,7	67,2	13,5	31,2	1,5	1,2	0,2	0,4
Opinnoitettujen ohjaaminen	93,9	94,7	5,5	4,8	0,5	0,5	0,2	0,0

Liitetaulukko 6g. Oppilaitosjohtamiseen liittyvien sisältöalueiden prosentuaalinen määrä rehtoreiden täydennyskoulutuksessa^{*)}

JOHTAMISEEN LIITTYVÄT SISÄLTÖALUEET	Ei ollenkaan		1 – 14 pv.		Yli 15 pv.		15 ov tai enemmän		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Oppilaitoksen kehittäminen	112	32,4	211	61,0	20	5,8	3	0,9	346	100,0
Oppilaitosten välinen yhteistyö	178	51,6	160	46,4	7	2,0	-	-	345	100,0
Hallintokuntien välinen yhteistyö	256	74,0	86	24,9	3	0,9	1	0,3	346	100,0
Kuntien välinen yhteistyö	274	79,4	66	19,1	3	0,9	2	0,6	345	100,0
Alueellinen yhteistyö	227	65,8	111	32,2	5	1,4	2	0,6	345	100,0
Strateginen johtaminen	146	42,1	168	48,4	25	7,2	8	2,3	347	100,0
Pedagoginen johtaminen	131	37,9	193	55,8	19	5,5	3	0,9	346	100,0
Talousjohtaminen	180	52,0	151	43,6	11	3,2	4	1,2	346	100,0
Henkilöstöjohtaminen	118	34,1	199	57,5	25	7,2	4	1,2	346	100,0

*) Prosentuaalisesti suurimmat luokat kunkin sisältöalueen kohdalla vahvennettu

Liitetaulukko 6h. Rehtoreiden osallistuminen oppilaitosjohtolle tarkoitettuun koulutukseen sisältöalueittain eri oppilaitostyypeissä

(Asteikko: 1 = En ollenkaan, 2 = 1 – 14 pv., 3 = Yli 15 pv., 4 = 15 ov tai enemmän)

	Kaikki \bar{x}	Peruskoulu \bar{x}	Lukio \bar{x}	Ammatill. oppilaitos \bar{x}	Vapaan sivutyön oppilaitos \bar{x}	F-arvo	p
Oppilaitoksen kehittäminen	1,76	1,74	1,73	2,00	1,87	1,08	n.s.
Oppilaitosten välinen yhteistyö	1,51	1,43	1,70	1,75	1,53	5,50	**
Hallintokuntien välinen yhteistyö	1,28	1,26	1,29	1,13	1,39	1,14	n.s.
Kuntien välinen yhteistyö	1,23	1,18	1,27	1,25	1,39	2,46	n.s.
Alueellinen yhteistyö	1,37	1,29	1,47	1,75	1,58	5,72	**
Strateginen johtaminen	1,70	1,71	1,55	2,00	1,82	1,93	n.s.
Pedagoginen johtaminen	1,69	1,73	1,59	1,88	1,63	1,39	n.s.
Talousjohtaminen	1,54	1,53	1,49	1,75	1,61	0,59	n.s.
Henkilöstöjohtaminen	1,76	1,78	1,63	1,75	1,84	0,53	n.s.
Muu, mikä?	1,38	1,43	1,16	2,00	1,42	0,84	n.s.

(\bar{x} = keskiarvo, merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.)

Liitetaulukko 6i. Kansainvälisiin yhteistyöhankkeisiin osallistuminen

KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
En	1287	99,8	103	28,9	1390	84,4
Kyllä	3	0,2	254	71,1	257	15,6
Yhteensä	1290	100,0	357	100,0	1647	100,0

($\chi^2 = 1067,80$; df = 1; ***)

Liitetaulukko 6j. Työelämän tuntemusta lisäävä täydennyskoulutus 1.1.2003 jälkeen; osallistumisprosentit

TYÖELÄMÄN TUNTEMUSTA LISÄÄVÄ KOULUTUS	Opettajat	Rehtorit	χ^2	p
	%	%		
Opetustoimen järjestämään koulutukseen työelämään liittyvien yhteyksien edistämiseksi	10,1	20,6	32,94	***
Yritysten järjestämään koulutukseen	6,4	11,3	11,03	**
Tutustumiskäynteihin yrityksiin ja tutkimus- ja kehittämiskeskuksiin	20,2	34,3	35,77	***
Työelämän asiantuntijoiden pitämiin koulutustilaisuuksiin	14,4	21,4	11,64	**
Työelämän kanssa toteutettaviin kehittämishankkeisiin	6,7	10,2	5,38	*
Työelämää koskeviin kansainvälisiin vaihto-ohjelmiin	2,9	1,9	1,16	n.s.

(Ks. merkitsevyydet luku 3.3.1.)

LIITETAULUKOT 7a – 7d. Täydennyskoulutuksen rahoitus**Liitetaulukko 7a. Täydennyskoulutuksen pääasiallinen rahoittaja**

PÄÄASIAALLINEN RAHOITTAJA	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Työnantaja	1090	59,0	171	48,3	1261	57,3
Minä itse	199	10,8	5	1,4	204	9,3
Sekä työnantaja että minä itse	432	23,4	55	15,5	487	22,1
Ammattijärjestöt	18	1,0	1	0,3	19	0,9
Ainejärjestöt	7	0,4	0	0,0	7	0,3
Rahastot (stipendit)	11	0,6	0	0,0	11	0,5
Opetusministeriö	12	0,6	2	0,6	14	0,6
Opetushallitus	55	3,0	6	1,7	61	2,8
Lääninhallitus	0	0,0	1	0,3	1	0,0
Jokin muu	0	0,0	5	1,4	5	0,2
Useita	23	1,2	108	30,5	131	6,0
Yhteensä	1847	100,0	354	100,0	2201	100,0

Liitetaulukko 7b. Täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset

KOKONAISKUSTANNUKSET	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
0 €	185	9,9	6	1,7	191	8,6
1 – 150 €	403	21,6	21	6,1	424	19,1
151 – 500 €	595	31,8	65	18,7	660	29,8
501 – 1500 €	439	23,5	147	42,4	586	26,4
1501 – 2500 €	145	7,8	65	18,7	210	9,5
Yli 2501 €	102	5,5	43	12,4	145	6,5
Yhteensä	1869	100,0	347	100,0	2216	100,0

($\chi^2 = 174,46$; df = 5; ***)

Liitetaulukko 7c. Täydennyskoulutuksen omarahoitussuus

OMARAHOITUS	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
0 €	748	40,4	110	31,2	858	38,9
1 – 100 €	457	24,7	88	24,9	545	24,7
101 – 200 €	247	13,4	54	15,3	301	13,7
201 – 500 €	197	10,6	64	18,1	261	11,8
501 – 1000 €	105	5,7	28	7,9	133	6,0
Yli 1001 €	96	5,2	9	2,5	105	4,8
Yhteensä	1850	100,0	353	100,0	2203	100,0

($\chi^2 = 28,21$; df = 5; ***)

Liitetaulukko 7d. Täydennyskoulutuksen toivottu rahoittaja

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TOIVOTTU RAHOITTAJA	Opettajat		Rehtorit		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Oppilaitoksen ylläpitäjä (esim. kunta, kuntainliitto, kuntayhtymä)	642	33,1	96	26,5	738	32,0
Opettaja ja oppilaitoksen ylläpitäjä	1	0,1	11	3,0	12	0,5
Valtio	193	9,9	23	6,4	216	9,4
Opettaja ja valtio	11	0,6	2	0,6	13	0,6
Oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio	895	46,1	205	56,6	1100	47,8
Rehtori / oppilaitosjohtaja, oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio	187	9,6	24	6,6	211	9,2
Muulla tavoin, miten?	12	0,6	1	0,3	13	0,6
Yhteensä	1941	100,0	362	100,0	2303	100,0

LIITETAULUKOT 8a – 8e. Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet

Liitetaulukko 8a. Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet sisältöalueittain *)

(Asteikko:

1 = Ei lainkaan tärkeä, 2 = Jonkin verran tärkeä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TARPEET	OPETTAJAT			REHTORIT			T-arvo	p
	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	n		
1. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	3,01	1,26	1641	4,02	1,06	296	-14,60	***
2. Hallinnolliset kysymykset	2,50	1,18	1625	3,83	1,06	295	-19,44	***
3. Oppilaitoksen itsearviointi	2,96	1,16	1638	3,58	1,06	295	-9,03	***
4. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	2,20	1,06	1621	2,91	1,06	296	-10,66	***
5. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	3,69	1,12	1634	3,99	0,94	294	-4,98	***
6. Alueelliset kehittämishankkeet	2,75	1,14	1626	3,20	1,05	295	-6,68	***
7. Kansainvälinen yhteistyö	2,81	0,18	1644	3,20	1,06	295	-5,62	***
8. Maahanmuuttajaopetus	2,55	1,21	1629	2,71	1,18	294	-2,08	*
9. Monikulttuurisuus	2,82	1,21	1642	2,80	1,16	293	0,230	n.s.
10. Opetussuunnitelman perusteet	3,21	1,17	1632	3,36	1,20	295	-2,02	*
11. Kunnallinen opetussuunnitelma	2,83	1,25	1612	3,14	1,25	295	-3,80	***
12. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	3,53	1,21	1634	3,64	1,24	294	-1,42	n.s.
13. Aine – ja alakohtainen opetussuunnitelma	3,66	1,23	1615	3,14	1,25	293	6,59	***
14. HOJKS – henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	3,02	1,27	1629	2,95	1,27	292	0,93	n.s.
15. HOPS – henkilökohtainen oppimissuunnitelma	3,03	1,27	1617	2,89	1,23	293	1,72	n.s.
16. Inklusio	2,62	1,11	1575	2,59	1,11	293	0,45	n.s.
17. Erityisopetus	3,06	1,31	1617	3,24	1,27	293	-2,18	*
18. Moniammatillinen yhteistyö	2,83	1,24	1608	3,16	1,19	292	-4,25	***
19. Kodin ja koulun välinen yhteistyö	3,24	1,29	1626	3,42	1,23	293	-2,34	*
20. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	2,85	1,29	1615	3,29	1,21	292	-5,41	***
21. Opiskelun yleisen tuen järjestäminen	2,74	1,22	1609	3,21	1,16	293	-6,13	***
22. Opiskelun erityisen tuen järjestäminen	2,81	1,26	1605	3,19	1,19	293	-4,87	***
23. Oppilasarviointi	3,52	1,18	1631	3,48	1,17	293	0,53	n.s.
24. Verkkopedagogiikka	3,00	1,19	1636	3,20	1,16	294	-2,67	**
25. Yrittäjyys	2,43	1,19	1614	2,79	1,13	294	-4,77	***
26. Ops:n perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet	3,03	1,20	1623	3,01	1,15	294	0,27	n.s.
27. Tieto- ja viestintätekniinen osaaminen	3,64	1,10	1643	3,74	1,01	295	-1,62	n.s.
28. Opetettavaan aineeseen / alaan liittyvä koulutus	4,23	1,01	1656	3,26	1,21	294	12,98	***
29. Työelämäyhteistyö	2,91	1,27	1631	2,81	1,13	294	1,34	n.s.
30. Työssäoppiminen	2,73	1,30	1620	2,47	1,16	294	3,42	**
31. Näyttötutkinnot	2,28	1,25	1620	2,02	1,10	294	3,63	***
32. Osaamisen näytöt	2,35	1,25	1616	2,09	1,14	293	3,57	***
33. Opinnäytetöiden ohjaaminen	2,40	1,28	1626	2,04	1,11	293	4,94	***
34. Ura- ja rekrytointipalvelut	2,11	1,15	1609	2,17	1,12	294	-0,85	n.s.
35. Muu, mikä?	2,08	1,24	411	2,89	1,50	28	-3,33	**

*) Korkein keskiarvo (\bar{x}) vahvennettuna niiden tarpeiden osalta, joissa tilastollisesti merkitsevät erot. Merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.

Liitetaulukko 8b. Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutustarpeet (summamuuttajat)¹⁾

(Asteikko:

1 = Ei lainkaan tärkeä, 2 = Jonkin verran tärkeä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

TARVEALUEET	OPETTAJAT			REHTORIT			T-arvo	p
	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	n		
Tieto- ja viestintätekn. koulutus	3,48	0,85	1681	3,38 ³⁾	0,88	296	1,76	n.s.
Työelämäkoulutus	3,32	0,99	1663	3,47 ²⁾	0,92	295	-2,60	*
Hallinnollinen koulutus	2,92	1,05	1643	3,28 ⁴⁾	0,99	293	-5,42	***
Oppilaan tukeminen	2,92	1,02	1647	2,96 ⁵⁾	0,99	293	-0,67	n.s.
Kansainvälisyys & monikulttuurisuus	2,74	1,03	1658	2,90 ⁶⁾	0,95	295	-2,74	**
Opettajan työn tukeminen	2,70	0,86	1669	3,51 ¹⁾	0,72	296	-17,20	***
Ops- & oppiainekoulutus	2,48	1,03	1656	2,34 ⁷⁾	0,91	294	2,33	*

*) Sisältöalueet ovat opettajien keskiarvon (\bar{x}) mukaisessa järjestyksessä. Rehtoreiden kohdalla järjestys merkitty numeroin. Merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.

Liitetaulukko 8c. Opetushenkilöstön koulutustarvealueiden tärkeys sukupuolen mukaan

(Asteikko:

1 = Ei lainkaan tärkeä, 2 = Jonkin verran tärkeä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TARPEET	MIEHET			NAISET			T-arvo	p
	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	n		
Ops- & oppiainekoulutus	2,53	1,00	656	2,41	1,02	1264	2,35	*
Tvt-koulutus	3,30	0,85	661	3,55	0,84	1286	-6,18	***
Oppilaan tukeminen	2,76	0,99	651	3,01	1,01	1260	-5,31	***
Opettajan työn tukeminen	2,83	0,89	659	2,82	0,89	1276	0,25	n.s.
Hallinnollinen koulutus	2,93	1,03	654	3,00	1,05	1253	-1,39	n.s.
Kansainvälisyys & monikulttuurisuus	2,62	0,99	655	2,84	1,03	1269	-4,59	***
Työelämäkoulutus	3,27	0,94	655	3,39	1,00	1273	-2,65	**

*) Korkein keskiarvo (\bar{x}) vahvennettuna niiden tarpeiden osalta, joissa tilastollisesti merkitsevät erot. Merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.

Liitetaulukko 8d. Rehtoreiden täydennyskoulustarpeet oppilaitosjohdolle tarkoitettujen sisältöalueiden osalta eri oppilaitostyypeissä

(Asteikko:

1 = Ei lainkaan tärkeä, 2 = Jonkin verran tärkeä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

	Kaikki \bar{x}	Perus- koulu \bar{x}	Lukio \bar{x}	Ammatill. oppilaitos \bar{x}	Vapaan siv.työn oppilaitos \bar{x}	F- arvo	p
Henkilöstöjohtaminen	4,31	4,35	4,15	4,25	4,35	0,80	n.s.
Pedagoginen johtaminen	4,23	4,27	4,07	4,25	4,24	0,76	n.s.
Oppilaitoksen kehittäminen	4,20	4,22	3,98	4,38	4,41	2,05	n.s.
Strateginen johtaminen	3,83	3,82	3,70	4,00	4,12	1,20	n.s.
Oppilaitosten välinen yhteistyö	3,75	3,67	3,90	4,13	3,91	1,55	n.s.
Talousjohtaminen	3,74	3,76	3,54	4,00	3,94	1,22	n.s.
Alueellinen yhteistyö	3,20	3,08	3,30	4,13	3,50	3,32	*
Hallintokuntien välinen yhteistyö	3,11	3,18	2,72	3,00	3,41	3,72	*
Kuntien välinen yhteistyö	2,90	2,84	3,05	3,00	2,94	0,52	n.s.
Muu, mikä?	2,85	2,81	3,00	5,00	2,00	0,89	n.s.

(\bar{x} = keskiarvo, merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.)

Liitetaulukko 8e. Opetushenkilöstön koulustarvealueiden tärkeys eri oppilaitosmuodoissa

(Asteikko:

1 = Ei lainkaan tärkeä, 2 = Jonkin verran tärkeä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

TÄYDENNYSKOULUTUS- TARPEET	Kaikki \bar{x}	Perus- koulu \bar{x}	Lukio \bar{x}	Ammatil- linen oppilaitos \bar{x}	Vapaan sivistys- työn oppilaitos \bar{x}	F-arvo	p
Ops- & oppiainekoulutus	3,46	3,47	3,35	3,59	3,33	5,54	**
Tieto- ja viestintätekn. koulutus	3,34	3,26	3,51	3,51	3,26	9,12	***
Oppilaan tukeminen	2,97	3,06	2,85	2,89	2,75	6,71	***
Opettajan työn tukeminen	2,93	3,04	2,22	3,08	2,77	51,06	***
Hallinnollinen koulutus	2,82	2,86	2,74	2,75	2,85	2,43	n.s.
Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus	2,76	2,73	2,68	2,85	2,87	2,38	n.s.
Työelämäkoulutus	2,45	2,19	2,11	3,36	2,67	179,33	***

(\bar{x} = keskiarvo, merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.)

LIITETAULUKOT 9a – f. Täydennyskoulutuksen muodot

Liitetaulukko 9a. Opettajien ja rehtoreiden näkemykset hyvistä täydennyskoulutusmuodoista *)

(Asteikko: 1 = Huono, 2 = Kohtalainen, 3 = Hyvä, 4 = Erittäin hyvä)

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN MUODOT	OPETTAJAT			REHTORIT			T-arvo	p
	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	n		
1. Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	2,72	0,90	1999	2,63	0,86	361	1,66	n.s.
2. Monimuoto-opetus	2,66	0,82	1937	2,65	0,82	360	0,08	n.s.
3. Verkko-opetus	2,32	0,86	1959	2,37	0,83	359	-1,06	n.s.
4. Puolen päivän pituiset tietoiskut	2,74	0,87	1961	2,73	0,89	361	0,20	n.s.
5. Lyhytkurssit (1-5 päivää)	3,18	0,79	1977	3,11	0,74	361	1,57	n.s.
6. Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	2,45	0,96	1943	2,67	0,95	360	-4,13	***
7. Tutustumistilaisuudet ja koulutyön seuraaminen muissa oppilaitoksissa, esimerkiksi harjoittelukoulussa	2,69	0,90	1960	2,74	0,87	360	-0,82	n.s.
8. Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kesken	2,62	0,87	1978	3,01	0,77	363	-8,67	***
9. Asiantuntijavierailut	2,90	0,77	1966	2,84	0,72	357	1,26	n.s.
10. Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta	2,68	0,81	1937	2,83	0,77	360	-3,30	**
11. Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	2,40	0,93	1936	2,26	0,87	360	0,78	n.s.

*) Korkeampi keskiarvo (\bar{x}) vahvennettu silloin kun ero tilastollisesti merkitsevä. Merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.

Liitetaulukko 9b. Sopivimmat täydennyskoulutusmuodot

(Asteikko: 0 = Ei mainittu tärkeäksi, 1 = Mainittu tärkeäksi)

TÄYDENNYSKOULUTUSMUODOT	OPETTAJAT %	REHTORIT %	χ^2	p
Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	26,3 ³⁾	23,9	0,91	n.s.
Monimuoto-opetus	21,6	20,6	0,18	n.s.
Verkko-opetus	13,5	12,9	0,10	n.s.
Puolen päivän pituiset tietoiskut	31,0 ²⁾	31,3 ²⁾	0,01	n.s.
Lyhytkurssit (1-5 päivää)	61,8 ¹⁾	58,0 ¹⁾	1,96	n.s.
Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	16,3	26,1	20,22	***
Tutustumistilaisuudet	21,9	28,0	6,50	*
Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kanssa	16,6	31,3 ³⁾	44,11	***
Asiantuntijavierailut	25,8	16,5	14,66	***
Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta	14,9	22,3	12,24	***
Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	12,7	9,3	3,18	n.s.

(Merkitsevyydet ks. luku 3.3.1)

Liitetaulukko 9c. Mies- ja naisopettajien näkemykset sopivimmista täydennyskoulutusmuodoista*)

SOPIVIMMAT TÄYDENNYSKOULUTUSMUODOT	OPETTAJAT		χ^2	p
	Miehet %	Naiset %		
Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	31,0 ²⁾	24,7	8,48	**
Monimuoto-opetus	19,2	22,7	2,85	n.s.
Verkko-opetus	15,9	12,6	4,05	*
Puolen päivän pituiset tietoiskut	30,5 ³⁾	31,5 ²⁾	0,20	n.s.
Lyhytkurssit (1-5 päivää)	58,1 ¹⁾	63,7 ¹⁾	5,50	*
Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	16,8	16,0	0,18	n.s.
Tutustumistilaisuudet	19,4	22,8	2,78	n.s.
Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kanssa	12,0	18,3	12,16	***
Asiantuntijavierailut	26,2	25,7 ³⁾	0,04	n.s.
Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista ja laajempaa projektia tai kehittämishanketta	16,8	14,2	2,16	n.s.
Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	15,6	11,4	6,70	*

*) Yläviiteinä tärkeysjärjestys. Merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.

Liitetaulukko 9d. Mies- ja naisrehtoreiden näkemykset sopivimmista täydennyskoulutusmuodoista

SOPIVIMMAT TÄYDENNYSKOULUTUSMUODOT	REHTORIT		χ^2	p
	Miehet %	Naiset %		
Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	23,5	24,8	0,08	n.s.
Monimuoto-opetus	15,7	27,4 ³⁾	7,38	**
Verkko-opetus	11,3	15,3	1,26	n.s.
Puolen päivän pituiset tietoiskut	37,3 ²⁾	23,6	7,73	**
Lyhytkurssit (1-5 päivää)	59,8 ¹⁾	55,4 ¹⁾	0,70	n.s.
Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	24,5	27,4 ³⁾	0,38	n.s.
Tutustumistilaisuudet	28,4	26,8	0,13	n.s.
Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kanssa	32,8 ³⁾	28,7 ²⁾	0,73	n.s.
Asiantuntijavierailut	17,2	15,9	0,10	n.s.
Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta	24,0	20,4	0,68	n.s.
Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	9,3	9,6	0,01	n.s.
Muu, mikä?	,5	,6	0,04	n.s.

(Merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.)

Liitetaulukko 9e. Sopivimmat täydennyskoulutusmuodot suomen- ja ruotsinkielisten opettajien keskuudessa

SOPIVIMMAT TÄYDENNYSKOULUTUSMUODOT	OPETTAJAT		χ^2	p
	Suomenkieliset %	Ruotsinkieliset %		
Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	27,3 ³⁾	20,8	6,02	*
Monimuoto-opetus	22,3	17,8	3,31	*
Verkko-opetus	14,2	10,3	3,59	*
Puolen päivän pituiset tietoisut	30,9 ²⁾	31,7 ²⁾	0,09	n.s.
Lyhytkurssit (1-5 päivää)	60,2 ¹⁾	70,4 ¹⁾	12,22	***
Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	16,2	16,9	0,11	n.s.
Tutustumistilaisuudet	21,7	23,0	0,24	n.s.
Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kanssa	15,3	23,0	11,70	**
Asiantuntijavierailut	24,8	31,4 ³⁾	6,41	*
Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta	15,1	14,2	0,17	n.s.
Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	13,3	9,1	4,60	*
Muu, mikä?	1,0	1,8	1,69	n.s.

(Merkitsevydet ks. luku 3.3.1.)

Liitetaulukko 9f. Sopivimmat täydennyskoulutusmuodot suomen- ja ruotsinkielisten rehtoreiden keskuudessa

SOPIVIMMAT TÄYDENNYSKOULUTUSMUODOT	REHTORIT		χ^2	p
	Suomenkieliset %	Ruotsinkieliset %		
Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	25,5	16,7	2,32	n.s.
Monimuoto-opetus	20,5	21,2	0,02	n.s.
Verkko-opetus	13,4	10,6	0,38	n.s.
Puolen päivän pituiset tietoisut	32,6 ²⁾	25,8 ³⁾	1,16	n.s.
Lyhytkurssit	56,7 ¹⁾	63,6 ¹⁾	1,06	n.s.
Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	26,5	24,2	0,14	n.s.
Tutustumistilaisuudet	29,2	22,7	1,12	n.s.
Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kanssa	30,2 ³⁾	36,4 ¹⁾	0,95	n.s.
Asiantuntijavierailut	15,8	19,7	0,61	n.s.
Täydennyskoulutus osana oppilaitoskohtaista tai laajempaa projektia tai kehittämishanketta	22,8	19,7	0,30	n.s.
Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	10,1	6,1	1,02	n.s.

(Merkitsevydet ks. luku 3.3.1.)

LIITETAULUKOT 10a – 10 b. Kehittämisohjelman suositukset

Liitetaulukko 10a. Opettajien ja rehtoreiden näkemykset täydennyskoulutussuosituksen toteutumisesta

(Asteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Jokseenkin samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä)

TÄYDENNYSKOULUTUSSUOSITUSTEN TOTEUTUMINEN	OPETTAJAT			REHTORIT			T-arvo	p
	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	n		
Opettajakunta								
1. Olen havainnut tarvetta päivittää ammatillista osaamistani.	3,05	0,83	2002	3,82	0,46	359	25,13	***
2. Minulla on henkilökohtainen kehittämissuunnitelma.	2,38	0,99	1992	2,20	0,84	359	3,64	***
3. Minulla on henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma.	2,08	0,99	1982	2,13	0,80	359	-1,08	n.s.
4. Hankkimani täydennyskoulutus liittyy kiinteästi omaan täydennyskoulutussuunnitelmaani.	2,39	1,07	1941	2,27	0,87	352	2,27	*
5. Opettajien erilaiset koulutustarpeet huomioidaan täydennyskoulutuksessa.	2,32	0,85	1969	2,97	0,74	356	-14,75	***
6. Täydennyskoulutus parantaa työssä jaksamistani.	3,30	0,76	1983	3,60	0,55	359	-8,89	***
Työ								
1. Täydennyskoulutuksen avulla päivitetty ja kehittyvä ammattitaito on työn muutosten vuoksi tärkeää.	3,50	0,65	1996	3,71	0,51	360	-6,84	***
2. Haluan kehittää työtäni koulutautumisen avulla.	3,44	0,67	1990	3,60	0,54	360	-4,97	***
3. Peruskoulutuksen sisällöt kattavat hyvin ne tarpeet, jotka opetustyötään aloittava opettajan kohtaa.	2,00	0,80	1943	2,06	0,78	360	-1,24	n.s.
4. Opettajien perus- ja täydennyskoulutus nivELYVÄT toisiinsa siten, että elinikäinen oppiminen mahdollistuu.	2,54	0,81	1964	2,54	0,79	358	-0,15	n.s.
5. Peruskoulutustahojen (yliopistot / ammatilliset opettajakorkeakoulut) tulee huolehtia osaltaan myös täydennyskoulutuksesta.	3,17	0,73	1971	3,20	0,67	360	-0,78	n.s.
Oppilaitos								
1. Oppilaitoksessani on laadittu koko opetushenkilöstöä koskeva täydennyskoulutussuunnitelma.	1,55	0,78	1977	2,00	0,89	360	-9,97	***
2. Hankkimani täydennyskoulutus liittyy kiinteästi oppilaitoksen kehittämistyöhön.	2,17	0,95	1962	2,99	0,86	360	-16,33	***
3. Työnantaja huolehtii mahdollisuuksistani osallistua opettajien täydennyskoulutukseen	2,41	0,96	1985	2,84	0,92	361	-8,04	***
4. Oppilaitokseni ylläpitäjä on kehittänyt suunnitelmallisesti opettajille tarkoitettua täydennyskoulutusta.	1,86	0,81	1972	2,12	0,89	361	-5,23	***
5. Oppilaitokseni ylläpitäjä on suunnannut opettajien täydennyskoulutukseen riittävät resurssit.	1,90	0,91	1974	2,06	0,92	360	-3,07	**
6. Oppilaitoksessani on kehitetty opetushenkilöstön työhöntulo-ohjausta.	1,85	0,87	1974	2,53	0,87	358	-13,68	***
7. Oppilaitoksen täydennyskoulutussuunnitelma tukee oppilaitoksen kehittämistoimintaa.	1,89	0,83	1911	2,43	0,86	354	-10,99	***

Tarjonta								
1. Opettajien työtä tuetaan hyvin sen eri vaiheissa täydennyskoulutuksella.	2,16	0,83	1979	2,53	0,78	356	-7,74	***
2. Täydennyskoulutuksen painopiste on siirtynyt yksilön kehittämisestä työyhteisön kehittämiseen.	2,37	0,74	1920	2,71	0,66	356	-8,82	***
3. Opettajilla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen maan eri osissa.	1,71	0,77	1941	1,93	0,76	350	-5,16	***
4. Opettajaryhmät ovat tasa-arvoisia suhteessa täydennyskoulutustarjontaan.	1,93	0,85	1938	2,85	0,98	356	-16,61	***
5. Täydennyskoulutusta järjestetään myös yhteistyössä alueeni koulutusorganisaatioiden ja ylläpitäjätahojen kesken.	2,30	0,83	1910	2,67	0,81	352	-7,96	***
6. Koulutusta koskevat valtakunnalliset uudistukset ennakoidaan opettajien täydennyskoulutuksessa	2,25	0,81	1875	2,51	0,79	351	-5,65	***

(\bar{x} = keskiarvo, s = hajonta, merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.)

Liitetaulukko 10b. Rehtoreiden näkemykset oppilaitosjohdon täydennyskoulutus-suositusten toteutumisesta omassa oppilaitoksessa

	\bar{x}	s	n
Rehtorin on tarpeen päivittää osaamistaan työuransa aikana.	3,91	,281	361
Minulla on henkilökohtainen kehittämissuunnitelma.	2,52	,975	361
Minulla on henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma.	2,38	,955	359
Hankkimani täydennyskoulutus noudattaa omaa täydennyskoulutussuunnitelmaani.	2,56	,947	355
Rehtorien erilaiset koulutustarpeet huomioidaan täydennyskoulutuksessa.	2,67	,804	356
Täydennyskoulutus parantaa työssä jaksamista.	3,58	,605	360

(\bar{x} = keskiarvo, s = hajonta)

LIITETAULUKOT 11a – 11c. Kuntien opetustoimen johtoa koskevan aineiston kuvailu

Liitetaulukko 11a. Kunta-aineiston jakautuminen lääneihin, suuralueisiin, kuntatyyppeihin sekä kunnan asukasluvun mukaan

	n	%
LÄÄNI		
Etelä-Suomen lääni	37	18,0
Länsi-Suomen lääni	102	49,5
Itä-Suomen lääni	29	14,1
Oulun lääni	26	12,6
Lapin lääni	12	5,8
Yhteensä	206	100,0
SUURALUE		
Etelä-Suomi	66	32,0
Länsi-Suomi	65	31,6
Itä-Suomi	34	16,5
Pohjois-Suomi	41	19,9
Yhteensä	206	100,0
KUNTATYYPPI		
Kaupunki	36	17,5
Taajaan asuttu kunta	26	12,6
Maaseutumainen kunta	144	69,9
Yhteensä	206	100,0
KUNNAN ASUKASLUKU		
1-3000	53	25,7
3001-5000	57	27,7
5001-10000	50	24,3
10000->	46	22,3
Yhteensä	206	100,0

Liitetaulukko 11b. Kuntavastaaajien taustatiedot

	n	%
SUKUPUOLI		
Mies	113	55,4
Nainen	91	44,6
Yhteensä	204	100,0
YLIN TUTKINTO		
Ammattitutkinto	2	1,0
Alempi korkeakoulututkinto	29	14,1
Erikoisammattitutkinto	2	1,0
Ylempi korkeakoulututkinto	150	73,2
Ammattikorkeakoulututkinto	1	,5
Lisensiaatin tutkinto	10	4,9
Tohtorin tutkinto	11	5,4
Yhteensä	205	100,0
OPETTAJAN KELPOISUUS		
Ei	38	18,4
Kyllä	168	81,6
Yhteensä	206	100,0
TYÖVUODET OPETUSTEHTÄVISSÄ		
Ei lainkaan	26	13,1
1 - 3 v.	18	9,0
4 - 5 v.	21	10,6
6 - 15 v.	61	30,7
Yli 16 v.	73	36,7
Yhteensä	199	100,0
TYÖVUODET REHTORINA		
Ei lainkaan	63	32,6
1 - 3 v.	34	17,6
4 - 5 v.	19	9,8
6 - 15 v.	46	23,8
Yli 16 v.	31	16,1
Yhteensä	193	100,0
TYÖVUODET NYKYISESSÄ TAI NYKYISEEN RINNASTETTAVASSA TEHTÄVÄSSÄ		
1 - 3 v.	60	29,6
4 - 5 v.	27	13,3
6 - 15 v.	60	29,6
Yli 16 v.	56	27,6
Yhteensä	203	100,0

Liitetaulukko 11c. Alueelliset yhteistyömahdollisuudet

(Asteikko: 1 = Huonot, 2 = Kohtalaiset, 3 = Hyvät, 4 = Erittäin hyvät)

ALUEELLISET YHTEISTYÖMAHDOLLISUUDET	\bar{x}	s	n
Kuntayhtymien kanssa	2,24	.86	185
Ympäristökuntien kanssa	3,00	.76	197
Seutukunnan kanssa	2,92	.89	200
TE-keskuksen kanssa	1,69	.70	181
Yliopistojen kanssa	2,37	.85	193
Ammattikorkeakoulujen kanssa	2,09	.80	188
Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten kanssa	1,92	.85	183
Yritysten kanssa	1,79	.75	182
Yhteisöjen kanssa	1,87	.77	180
Muiden kanssa	2,19	1,18	27

(\bar{x} = keskiarvo, s = hajonta)

LIITETAULUKOT 12a – 12g. Opetushenkilöstön täydennyskoulutus opetustoimen johdon näkökulmasta

Liitetaulukko 12a. Opettajien täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja osallistujien valintaan osallistuvat tahot

(Asteikko: 1 Ei lainkaan, 2 Jonkin verran, 3 Paljon, 4 Erittäin paljon)

Opettajien täydennyskoulutuksen <u>suunnitteluun</u> osallistuvat tahot	\bar{x}	s	n	Opettajien täydennyskoulutuksen <u>valintoihin</u> osallistuvat tahot	\bar{x}	s	n
Kunnan-/kaupunginjohtaja	1,13	0,45	134	Kunnan-/kaupunginjohtaja	1,10	0,42	136
Kunnanvaltuusto	1,14	0,48	129	Kunnanvaltuusto	1,05	0,31	129
Kunta & koulutettava itse	2,90	1,03	140	Kunta & koulutettava itse	2,82	1,10	136
Kunnanhallitus	1,19	0,53	128	Kunnanhallitus	1,09	0,32	127
Opetuslautakunta	1,71	0,68	136	Opetuslautakunta	1,60	0,78	135
Opetustoimi / Opetus- sivistystoimenjohto	2,94	0,99	159	Opetustoimi / Opetus- sivistystoimenjohto	2,80	1,04	158
Opetustoimi / Rehtorit	3,10	0,88	174	Opetustoimi / Rehtorit	3,19	0,90	173
Opetustoimi / Opettajat	3,26	0,84	180	Opetustoimi / Opettajat	3,02	0,99	160
Kunnan muun toimialan virkamies	1,24	0,55	119	Kunnan muun toimialan virkamies	1,21	0,53	117
Henkilöstöjärjestöt	1,40	0,57	116	Henkilöstöjärjestöt	1,30	0,53	114
Ammattiyhdistykset	1,87	0,71	131	Ammattiyhdistykset	1,65	0,69	125
Muut	1,28	0,75	18	Muut	1,00	0,00	18

(\bar{x} = keskiarvo, s = hajonta)

Liitetaulukko 12b. Rehtoreiden täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja osallistujien valintaan osallistuvat tahot

(Asteikko: 1 Ei lainkaan, 2 Jonkin verran, 3 Paljon, 4 Erittäin paljon)

Rehtoreiden täydennyskoulutuksen <u>suunnitteluun</u> osallistuvat tahot	\bar{x}	s	n	Rehtoreiden täydennyskoulutuksen <u>valintoihin</u> osallistuvat tahot	\bar{x}	s	n
Kunnan-/kaupunginjohtaja	1,34	0,73	131	Kunnan-/kaupunginjohtaja	1,27	0,64	130
Kunnanvaltuusto	1,18	0,52	129	Kunnanvaltuusto	1,09	0,31	127
Kunta & koulutettava itse	2,98	1,03	133	Kunta & koulutettava itse	2,90	1,07	131
Kunnanhallitus	1,24	0,51	127	Kunnanhallitus	1,18	0,43	126
Opetuslautakunta	1,77	0,74	130	Opetuslautakunta	1,66	0,83	128
Opetustoimi / Opetus- sivistystoimenjohto	3,05	0,90	167	Opetustoimi / Opetus- sivistystoimenjohto	3,10	0,92	165
Opetustoimi / Rehtorit	3,33	0,86	170	Opetustoimi / Rehtorit	3,15	0,99	157
Opetustoimi / Opettajat	2,20	1,13	136	Opetustoimi / Opettajat	2,08	1,17	132
Kunnan muun toimialan virkamies	1,26	0,59	117	Kunnan muun toimialan virkamies	1,21	0,52	116
Henkilöstöjärjestöt	1,28	0,51	112	Henkilöstöjärjestöt	1,21	0,43	111
Ammattiyhdistykset	1,56	0,61	119	Ammattiyhdistykset	1,44	0,58	117
Muut	1,21	0,71	19	Muut	1,00	0,00	19

(\bar{x} = keskiarvo, s = hajonta)

Liitetaulukko 12c. Opetustoimen johdon täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja osallistujien valintaan osallistuvat tahot

(Asteikko: 1 Ei lainkaan, 2 Jonkin verran, 3 Paljon, 4 Erittäin paljon)

Opettajien täydennyskoulutuksen suunnitteluun osallistuvat tahot	\bar{x}	s	n	Opettajien täydennyskoulutuksen valintoihin osallistuvat tahot	\bar{x}	s	n
Kunnan-/kaupunginjohtaja	3,89	0,91	140	Kunnan-/kaupunginjohtaja	2,19	1,06	149
Kunnanvaltuusto	1,27	0,67	128	Kunnanvaltuusto	1,24	0,64	127
Kunta & koulutettava itse	2,91	1,11	131	Kunta & koulutettava itse	2,88	1,15	129
Kunnanhallitus	1,35	0,62	128	Kunnanhallitus	1,33	0,59	126
Opetuslautakunta	1,75	0,78	126	Opetuslautakunta	1,69	0,82	124
Opetustoimi / Opetus-/sivistystoimenjohto	3,41	0,90	161	Opetustoimi / Opetus-/sivistystoimenjohto	3,37	0,94	152
Opetustoimi / Rehtorit	2,22	1,17	124	Opetustoimi / Rehtorit	2,30	1,28	122
Opetustoimi / Opettajat	1,87	1,12	123	Opetustoimi / Opettajat	1,82	1,17	120
Kunnan muun toimialan virkamies	1,39	0,70	114	Kunnan muun toimialan virkamies	1,40	0,73	113
Henkilöstöjärjestöt	1,22	0,46	110	Henkilöstöjärjestöt	1,20	0,45	109
Ammattiyhdistykset	1,32	0,54	114	Ammattiyhdistykset	1,32	0,63	114
Muut	1,05	0,23	19	Muut	1,00	0,00	18

(\bar{x} = keskiarvo, s = hajonta)

Liitetaulukko 12d. Kunnan mahdollisuudet vaikuttaa ulkopuolisilta täydennyskoulutuksen järjestäjiltä tilatun koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen

KUNNAN MAHDOLLISUUDET VAIKUTTAA ULKOPUOLISILTA TILATTAVAAN KOULUTUKSEEN	n	%
Ei lainkaan	23	13,5
Jonkin verran	72	42,1
En osaa sanoa	30	17,5
Paljon	27	15,8
Erittäin paljon	19	11,1
Yhteensä	171	100,0

Liitetaulukko 12e. Opetustoimen johdon näkemykset opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutusmuodoista; keskiarvot ja hajonnat

(Asteikko: 1 = Huono, 2 = Kohtalainen, 3 = Hyvä, 4 = Erittäin hyvä)

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN MUODOT	\bar{x}	s	n
Toistuvat palaute- ja kehityskeskustelut oppilaitoksen henkilöstön kesken	3,14	0,78	202
Lyhytkurssit (1-5 päivää)	2,97	0,70	202
Puolen päivän pituiset tietoisut	2,96	0,75	200
Asiantuntijavierailut	2,92	0,69	200
Monimuoto-opetus	2,90	0,76	201
Tutustumistilaisuudet ja koulutyön seuraaminen muissa oppilaitoksissa, esimerkiksi harjoittelukoulussa	2,86	0,84	200
Itsenäinen alan ammattikirjallisuuden seuraaminen	2,82	0,86	204
Pitkäkestoiset täydennyskoulutusohjelmat	2,75	0,88	200
Tutkintotavoitteinen (arvosana- ym.) opiskelu	2,71	0,79	199
Verkko-opetus	2,61	0,78	202

(\bar{x} = keskiarvo, s = hajonta)

Liitetaulukko 12f. Opettajien ja oppilaitosjohdon koulutustarvekartoitusten yleisyys

	1 krt / lukukausi %	1 krt / lukuvuosi %	2 v. välein %	3 v. välein %	Harvemmin %	Tietopuuttuu	Yhteensä %
Kunnan tekemillä kyselyillä	2,9	20,4	13,1	15,5	33,0	15,0	100,0
Kunnan tekemillä haastatteluilla	3,4	21,8	7,8	3,4	38,3	25,2	100,0
Omaehtoisten palautteiden avulla	11,7	38,8	4,9	2,9	19,9	21,8	100,0
Ostopalveluna ulkopuolisilta yksiköiltä	-	-	1,0	1,5	47,1	50,5	100,0
Muuten, miten?	1,5	9,7	0,5	0,5	3,4	84,5	100,0

Liitetaulukko 12g. Opetustoimen johdon koulutustarvekartoitusten yleisyys

	1 krt / lukukausi %	1 krt / luku- vuosi %	2 v. välein %	3 v. välein %	Harvem- min %	Tieto- puut- tuu	Yhteen- sä %
Kunnan tekemillä kyselyillä	1,5	14,1	9,2	5,3	47,1	22,8	100,0
Kunnan tekemillä haastattelulla	1,5	24,3	6,3	1,9	41,3	24,8	100,0
Omaehtoisten palautteiden avulla	6,8	32,5	3,9	1,0	30,6	25,2	100,0
Ostopalveluna ulkopuolisiilta yksiköiltä	0,5	0,5	1,9	1,5	46,1	50,0	100,0
Muuten, miten?	1,0	4,9	0,5	4,9	10,2	89,8	100,0

LIITETAULUKOT 13a – 13b. Opettajien täydennyskoulutustarpeet ja täydennyskoulutussuosituksen toteutuminen kunnan opetustoimen johdon näkökulmasta

Liitetaulukko 13a. Opettajien täydennyskoulutustarpeet opetustoimen johdon näkökulmasta

(Asteikko:

1 = Ei lainkaan tärkeä, 2 = Jonkin verran tärkeä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TARPEET	OPETUSTOIMEN JOHTO			OPETTAJAT			T-arvo	p
	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	n		
1. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	3,54	1,12	203	3,01	1,26	1641	6,26	***
2. Hallinnolliset kysymykset	2,79	1,09	201	2,50	1,18	1625	3,38	**
3. Oppilaitoksen itsearviointi	4,08	0,77	201	2,96	1,15	1638	18,39	***
4. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	3,49	1,03	200	2,20	1,05	1621	16,34	***
5. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	4,25	0,80	199	3,69	1,12	1634	8,95	***
6. Alueelliset kehittämishankkeet	3,20	1,06	202	2,75	1,14	1626	5,31	***
7. Kansainvälinen yhteistyö	3,03	1,07	202	2,81	1,18	1644	2,69	**
8. Maahanmuuttajaopetus	2,63	1,14	202	2,55	1,21	1629	0,85	n.s.
9. Monikulttuurisuus	2,89	1,11	201	2,81	1,21	1642	0,84	n.s.
10. Opetussuunnitelman perusteet	4,03	1,00	202	3,21	1,17	1632	10,74	***
11. Kunnallinen opetussuunnitelma	4,23	0,86	202	2,83	1,25	1612	20,48	***
12. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	4,26	0,87	202	3,53	1,21	1634	10,63	***
13. Aine – ja alakohmainen opetussuunnitelma	4,21	0,92	199	3,66	1,23	1614	7,61	***
14. HOJKS – henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	4,10	0,81	202	3,02	1,27	1629	16,57	***
15. HOPS – henkilökohtainen oppimissuunnitelma	3,87	0,90	199	3,03	1,27	1617	11,93	***
16. Inklusio	3,60	1,00	199	2,62	1,11	1575	12,92	***
17. Erityisopetus	4,26	0,75	202	3,06	1,31	1617	19,45	***
18. Moniammatillinen yhteistyö	3,70	0,98	199	2,83	1,24	1608	11,49	***
19. Kodin ja koulun välinen yhteistyö	4,14	0,91	202	3,24	1,29	1626	12,70	***
20. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	3,97	0,92	201	2,85	0,29	1615	15,43	***
21. Opiskelun yleisen tuen järjestäminen	3,59	1,00	200	2,74	1,22	1609	11,00	***
22. Opiskelun erityisen tuen järjestäminen	3,77	0,92	200	2,81	1,26	1605	13,29	***
23. Oppilasarviointi	4,04	0,95	202	3,52	1,17	1631	7,08	***
24. Verkkoopedagogiikka	3,31	1,07	201	2,99	1,19	1636	3,64	***
25. Yrittäjyys	3,24	1,05	199	2,43	1,19	1614	10,15	***
26. Ops:n perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet	3,76	1,01	199	3,03	1,20	1623	9,43	***
27. Tieto- ja viestintätekninen osaaminen	4,01	0,85	200	3,63	0,10	1643	5,61	***
28. Opetettavaan aineeseen / alaan liittyvä koulutus	4,10	0,91	199	4,23	1,01	1656	-1,92	n.s.
29. Työelämäyhteistyö	3,34	1,03	199	2,91	1,27	1631	5,49	***
30. Työssäoppiminen	2,88	1,14	199	2,73	1,30	1620	1,75	n.s.
31. Näyttötutkinnot	2,30	1,09	197	2,28	1,25	1620	0,29	n.s.
32. Osaamisen näytöt	2,35	1,11	198	2,35	1,25	1616	-0,06	n.s.
33. Opinnäytetöiden ohjaaminen	2,31	1,11	196	2,40	1,28	1626	-1,01	n.s.
34. Ura- ja rekrytointipalvelut	2,41	1,14	198	2,10	1,15	1609	3,58	***

(\bar{x} = keskiarvo, s= keskihajonta, merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.)

Liitetaulukko 13b. Kuntien opetustoimen johdon näkemykset täydennyskoulutus-suositusten toteutumisesta kunnassa

(Asteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Jokseenkin samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä)

TÄYDENNYSKOULUTUSSUOSITUSTEN TOTEUTUMINEN	\bar{x}	s	n
Opettajakunta			
1. Opetushenkilöstön on tarpeen päivittää ammatillista osaamistaan työuransa aikana.	3,87	,43	203
2. Opetushenkilöstöllä on henkilökohtainen kehityssuunnitelma.	2,58	,83	203
3. Opetushenkilöstöllä on henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma.	2,63	,83	202
4. Opetushenkilökunnan hankkima täydennyskoulutus liittyy kiinteästi heidän omaan täydennyskoulutussuunnitelmaansa.	2,75	,84	201
5. Opetushenkilöstön erilaiset koulutustarpeet huomioidaan täydennyskoulutuksessa.	3,34	,62	203
6. Oppilaitoksissa täydennyskoulutuksen tarkoituksena on tukea työssä jaksamista.	3,41	,62	203
Työ			
1. Täydennyskoulutuksen avulla päivitetty ja kehittyvä ammattitaito nähdään opetushenkilöstön työn muutosten vuoksi tärkeänä.	3,63	,54	202
2. Peruskoulutuksen sisällöt kattavat hyvin ne tarpeet, jotka opetustyötään aloittava opettajan kohtaa.	2,24	,74	202
3. Opetushenkilöstön tulee kehittää työtään kouluttautumisen avulla.	3,57	,58	198
4. Perus- ja täydennyskoulutus nivELYvät toisiinsa siten, että elinikäinen oppiminen mahdollistuu.	3,18	,69	200
5. Peruskoulutustahojen (yliopistot / ammatilliset opettajakorkeakoulut) tulee huolehtia osaltaan myös täydennyskoulutuksesta.	3,39	,59	199
Oppilaitos			
1. Oppilaitoksessani on laadittu koko opetushenkilöstöä koskeva täydennyskoulutussuunnitelma.	2,36	,93	202
2. Täydennyskoulutus liittyy kiinteästi oppilaitoksen kehittämistyöhön.	3,14	,73	203
3. Työnantaja huolehtii opetushenkilöstön mahdollisuuksista osallistua opettajien täydennyskoulutukseen.	3,32	,66	202
4. Oppilaitosten ylläpitäjät ovat kehittäneet suunnitelmallisesti opetushenkilöstölle tarkoitettua täydennyskoulutusta.	2,70	,81	202
5. Oppilaitosten ylläpitäjät ovat suunnanneet opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen riittävät resurssit.	2,69	,89	203
6. Oppilaitoksissa on kehitetty opetushenkilöstön työhöntulo-ohjausta.	2,52	,78	200
7. Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on tukea oppilaitosten kehittämistoimintaa.	3,31	,60	199
Tarjonta			
1. Oppilaitosjohdon työtä tuetaan hyvin sen eri vaiheissa täydennyskoulutuksella.	2,95	,71	203
2. Täydennyskoulutuksen painopiste on siirtynyt yksilön kehittämisestä työyhteisön kehittämiseen.	2,96	,62	201
3. Opettajaryhmät ovat tasa-arvoisia suhteessa täydennyskoulutustarjontaan.	2,82	,85	201
4. Täydennyskoulutusta järjestetään myös yhteistyössä alueeni koulutusorganisaatioiden ja ylläpitäjätahojen kesken.	3,12	,73	202
5. Koulutusta koskevat valtakunnalliset uudistukset ennakoidaan opettajien täydennyskoulutuksessa	3,09	,70	201
6. Oppilaitosjohdolla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen maan eri osissa	2,33	,94	200

(\bar{x} = keskiarvo, s= keskihajonta)

LIITETAULUKOT 14a – 14h. Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutusta koskevan seurannan 1998 – 2005 tulokset

Liitetaulukko 14a. Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutuspäivien lukumäärä vuosina 1996 – 1998 ja 2003 – 2004

TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN PÄIVINÄ	Vuodet 1996 – 1998		Vuodet 2003 – 2005	
	n	%	n	%
Ei täydennyskoulutusta	91	2,8	234	9,8
1 – 5 pv.	498	15,5	505	21,2
6 – 10 pv	672	20,9	461	19,4
11 – 15 pv	371	11,5	237	9,9
16 – 20 pv	342	10,6	226	9,5
21 – 25 pv	173	5,4	113	4,7
26 – 30 pv	209	6,5	122	5,1
31 – 45 pv	249	7,7	123	5,2
46 – 60 pv	167	5,2	109	4,6
61 – 75 pv	64	2,0	31	1,3
75 →	378	11,8	221	9,3

($\chi^2 = 178,7$; df = 10; ***)

Liitetaulukko 14b. Opettajien ja rehtoreiden vapaa-ajan käyttö täydennyskoulutukseen vuosina 1996 – 1998 ja 2003 – 2004

VAPAA-AJAN KÄYTTÖ TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN	Vuodet 1996 – 1998		Vuodet 2003 – 2005	
	n	%	n	%
En ollenkaan	506	15,5	478	20,4
Alle 10 päivää	1445	44,1	1169	49,9
10 – 20 päivää	619	18,9	349	14,9
21 – 30 päivää	237	7,2	116	4,9
31 – 60 päivää	209	6,4	94	4,0
Yli 60 päivää	259	7,9	139	5,9
Yhteensä	3275	100,0	2345	100,0

($\chi^2 = 74,7$; df = 5; ***)

Liitetaulukko 14c. Opetushenkilöstön (opettajat ja rehtorit yhdessä) osallistuminen eri koulutuksen järjestäjien toteuttamaan koulutukseen 1996 –1998 ja 2003 – 2004 (mukana ainoastaan perusjoukkoon yleistettävissä olevat tilastollisesti merkitsevät tulokset)

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ *)	1998		2005		χ^2	p
	n	%	n	%		
2. Oman oppilaitoksen ylläpitäjä (esim. kunta, kuntainliitto, kunta- yhtymä, yksityinen)	2386	72,0	1333	55,3	169,8	***
3. Lääninhallitus	1174	35,4	586	24,3	80,8	***
4. Opetushallitus	1730	52,2	898	37,2	125,2	***
17. Yksityinen taho	580	17,5	255	10,6	53,6	***

*) *Yliopistojen* samoin kuin *ainejärjestöjen* järjestämää koulutusta koskevat luvut vuosina 1998 ja 2005 eivät ole vertailukelpoisia (vaikkakin erot tilastollisesti merkitseviä), koska vuoden 2005 lomakkeella yliopistojen ja yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten järjestämä koulutus oli eritelty, vuonna 1998 yhdessä. Samoin ainejärjestöt ovat olleet omana kohtanaan 2005 kyselyssä, mutta vuoden 1998 kyselyssä yhdessä ammattiyhdistysten kanssa.

Liitetaulukko 14d. Osallistuminen eri sisältöalueiden täydennyskoulutukseen 1998 – 2005 (koko aineisto; oppilaitosjohdon osiot vain rehtoreille)

SISÄLTÖALUEET	Ei lainkaan %		1 – 14 pv %		Yli 15 pv %		15 ov tai enemmän %		Yhteensä vastanneita 100 %	
	1998	2005	1998	2005	1998	2005	1998	2005	1998 N	2005 N
	OPETTAJAT JA REHTORIT									
Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö (p=**)	57,3	52,8	40,7	44,5	1,6	1,8	0,4	0,9	3394	1852
Hallinnolliset kysymykset (p=****)	73,2	62,1	24,3	34,6	2,0	2,4	0,5	0,9	3394	1817
Oppilaitoksen itsearviointi (p=****)	59,4	47,5	38,5	49,8	1,7	2,3	0,4	0,4	3394	1891
Kunnan itsearviointiin osallistuminen (p=****)	85,9	74,9	13,5	24,2	0,5	0,9	0,1	0,1	3394	1757
Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö (p=****)	60,4	48,1	37,3	47,8	2,0	3,4	0,2	0,6	3394	1888
Kansainvälinen yhteistyö (p=n.s.)	78,4	80,1	19,2	18,3	1,9	1,4	0,6	0,2	3394	1762
Monikulttuurisuus (p=n.s.)	87,3	86,5	11,4	12,4	0,9	0,9	0,4	0,2	3394	1745
Opetussuunnitelman perusteet (p=****)	60,3	29,0	38,5	66,3	1,1	4,0	0,2	0,8	3394	1980
Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma (p=****)	57,0	38,9	41,5	57,9	1,3	2,8	0,2	0,4	3394	1907
Aine – ja alakohdainen opetussuunnitelma (p=****)	71,7	50,4	26,7	46,8	1,3	2,3	0,4	0,4	3394	1836
HOPS – henkilökohtainen oppimissuunnitelma (p=n.s.)	83,3	83,5	15,3	15,4	1,0	0,9	0,4	0,2	3394	1738
Erityisopetus (p=****)	85,8	70,0	11,2	25,5	1,5	2,3	1,5	2,3	3394	1768
Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus (p=****)	89,2	83,1	9,5	14,9	0,8	1,3	0,4	0,8	3394	1753
Oppilasarviointi (p=n.s.)	64,2	64,0	34,3	34,6	1,3	1,2	0,2	0,2	3394	1785
Yrittäjyys (p=n.s.)	85,5	85,4	13,1	13,7	1,0	0,5	0,4	0,3	3394	1742
Tieto- ja viestintätekninen osaaminen (p=****)	43,4	46,5	46,3	48,9	8,3	3,9	2,0	0,7	3394	1859
Opetettavaan aineeseen / alaan liittyvä koulutus (p=****)	53,3	43,9	36,4	46,0	5,9	6,3	4,4	3,8	3394	1930
Työelämäyhteistyö (p=**)	79,6	83,3	18,6	15,2	1,6	1,2	0,2	0,4	3394	1734
Opinnäytetöiden ohjaaminen (p=**)	94,4	93,3	4,9	6,2	0,6	0,2	0,0	0,4	3394	1703
REHTORIT										
Pedagoginen johtaminen (p=*)	47,8	37,9	47,0	55,8	4,5	5,5	0,8	0,9	783	346
Talousjohtaminen (p=n.s.)	56,4	52,0	41,4	43,6	1,7	3,2	0,5	1,2	783	346
Henkilöstöjohtaminen (p=*)	43,7	34,1	50,8	57,5	4,7	7,2	0,8	1,2	783	346

Liitetaulukko 14e. Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen kokonaiskustannukset 1996 -1998 ja 2003 - 2004

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN KOKONAISKUSTANNUKSET	1998		2005	
	n	%	n	%
0 €	184	5,7	191	8,6
1 – 150 €	615	19,0	424	19,1
151 – 500 €	781	24,1	660	29,8
501 – 1500 €	848	26,2	586	26,4
1501 – 2500 €	494	15,3	210	9,5
Yli 2501 €	316	9,8	145	6,5
Yhteensä	3238	100,0	2216	100,0

($\chi^2 = 82,7$; df = 5; ***)

Liitetaulukko 14f. Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen omarahoitusosuus 1996 -1998 ja 2003 – 2004

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN OMARAHOITUSOSUUS	1998		2005	
	n	%	n	%
0 €	934	29,1	858	38,9
1 – 100 €	690	21,5	545	24,7
101 – 200 €	503	15,6	301	13,7
201 – 500 €	533	16,6	261	11,8
501 – 1000 €	259	8,1	133	6,0
Yli 1001 €	296	9,2	105	4,8
Yhteensä	3215	100,0	2203	100,0

($\chi^2 = 110,5$; df = 5; ***)

Liitetaulukko 14g. Täydennyskoulutuksen toivottu rahoittaja 1998 – 2005

TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TOIVOTTU RAHOITTAJA	1998		2005	
	n	%	n	%
Oppilaitoksen ylläpitäjä (esim. kunta, kuntainliitto, kuntayhtymä)	554	16,6	738	32,0
Opettaja ja oppilaitoksen ylläpitäjä	399	12,0	12	0,5
Valtio	-	-	216	9,4
Opettaja ja valtio	6	0,2	13	0,6
Oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio	1970	59,2	1100	47,8
Opettaja / rehtori, oppilaitoksen ylläpitäjä ja valtio	400	12,0	211	9,2
Muulla tavoin, miten?	-	-	13	0,6
Yhteensä	3329	100,0	2303	100,0

($\chi^2 = 765,7$; df = 6; ***)

Liitetaulukko 14h. Täydennyskoulutustarpeet 1998 – 2005⁾

(Asteikko: 1 = Ei lainkaan tärkeä, 2 = Jonkin verran tärkeä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä)

TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET	1998			2005			T-arvo	p
	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	n		
1. Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö	2,61	0,88	3257	2,13	0,64	1132	-19,47	***
2. Hallinnolliset kysymykset	2,31	0,94	3230	2,28	0,89	1696	-1,168	n.s.
3. Oppilaitoksen itsearviointi	2,96	0,85	3288	2,54	0,79	1687	-17,74	***
4. Kunnan itsearviointiin osallistuminen	2,13	0,89	3216	1,90	0,79	1517	-8,89	***
5. Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	3,19	0,81	3282	3,02	0,77	1755	-7,27	***
7. Kansainvälinen yhteistyö	2,57	0,82	3263	2,41	0,82	1653	-6,49	***
9. Monikulttuurisuus	2,45	0,81	3239	2,35	0,84	1669	-3,88	***
10. Opetussuunnitelman perusteet	2,64	0,86	3251	2,67	0,80	1718	1,53	n.s.
12. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma	2,94	0,86	3260	2,89	0,85	1768	-1,95	*
13. Aine – ja alakohmainen opetussuunnitelma	2,96	0,89	3240	2,93	0,89	1725	-1,16	n.s.
15. HOPS – henkilökohtainen oppimissuunnitelma	2,66	0,93	3224	2,49	0,91	1628	-5,99	***
17. Erityisopetus	2,43	0,94	3217	2,55	0,95	1650	4,06	***
20. Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus	2,49	0,95	3221	2,43	0,94	1621	-2,14	*
23. Oppilasarviointi	3,09	0,82	3275	2,85	0,81	1756	-9,64	***
25. Yrittäjyys	2,30	0,90	3248	2,07	0,87	1580	-8,22	***
27. Tieto- ja viestintätekniikan osaaminen	3,14	0,78	3299	2,95	0,74	1775	-8,59	***
28. Opetettavaan aineeseen / alaan liittyvä koulutus	3,20	0,89	3243	3,30	0,80	1832	4,01	***
29. Työelämäyhteistyö	2,71	0,93	3274	2,41	0,92	1590	-10,87	***
33. Opinnäytetöiden ohjaaminen	1,97	0,93	3205	1,92	0,95	1565	-1,85	n.s.

⁾ Taulukossa korkeampi keskiarvo (\bar{x}) vahvennettuna silloin kun tulos on tilastollisesti merkitsevä, s = hajonta, merkitsevyydet ks. luku 3.3.1.

LIITE 15. Kuntakyselyyn vastanneet kunnat

Alajärvi	Koski TI, Marttila,	Petäjävesi	Pello
Alastaro	Mellilä	Pieksämäki	Tuulos
Alavieska	Kotka	Pielavesi	Tuusniemi
Alavus	Kronoby	Pedersöre	Tyrnävä
Asikkala	Kuhmoinen	Pihtipudas	Töysä
Askola	Kuortane ja Lehti-	Piippola	Toijala
Dragsfjärd	mäki	Pohja	Ulvila
Eno	Kurikka	Polvijärvi	Utajärvi
Haapajärvi	Kustavi	Pomarkku	Utsjoki
Hamina	Kuusankoski	Pori	Uusikaupunki
Harjavalta	Kuusjoki	Pulkkiila	Vahto
Hartola	Kärsämäki	Punkalaidun	Vammala
Hattula	Lahti	Puumala	Vampula
Hausjärvi	Laihia	Pyhäjoki	Vantaa
Heinävesi	Lammi	Pyhäntä	Varkaus
Himanka	Lappajärvi	Pyhäranta	Varpaisjärvi
Honkajoki	Lappeenranta	Pykönmäki	Vehmaa
Huittinen	Lapinjärvi	Pälkäne	Västanfjärd
Hyrnsalmi	Lapua	Porvoo	Veteli
Hyvinkää	Laukaa	Pieksänmaa	Vieremä
Iisalmi	Lavia	Raahe	Viiala
Iitti	Lemi	Raisio	Viljakkala
Inari	Lempäälä	Rantasalmi	Vimpeli
Inkoon	Lestijärvi	Rantsila	Virrat
Isojoki	Lieto	Ranua	Vähäkyrö
Isokyrö	Liperi	Rautalampi	Ylihärmä
Jaala	Lohtaja	Rautavaara	Ylikkieminki
Jalasjärvi	Loimaa	Rautjärvi	Ylistaro
Joensuu	Loppi	Reisjärvi	Ylivieska
Joutseno	Lumijoki	Riihimäki	Ylöjärvi
Juankoski	Larsmo	Ristiina	Äetsä
Juuka	Luvia	Rovaniemen	Ähtäri
Juva	Längelmäki	kaupunki	
Jyväskylä	Lohja	Rovaniemen mlk	
Jyväskylän mlk	Marttila	Ruotsinpyhtää	
Jämsänkoski	Merijärvi	Ruovesi	
Kaavi	Merikarvia	Rusko	
Kajaani	Merimasku	Rymättylä	
Kalvola	Muurla	Ruukki	
Kannonkoski	Mäntyharju	Salo	
Karjaa	Naantali	Savonlinna	
Karjalohja	Nilsia	Savukoski	
Karstula	Noormarkku	Sievi	
Karvia	Nousiainen	Siikainen	
Kauhava	Nurmo	Simo	
Kauniainen	Oravainen	Sodankylä	
Kaskinen	Orimattila	Somero	
Kemi	Oulainen + Merijärvi	Sotkamo	
Keminmaa	Oulunsalo	Sulkava	
Kemiö	Padasjoki	Suodenniemi	
Kempele	Paltamo	Sysmä	
Kihniö	Parikkala	Särkisalo	
Kisko	Parkano	Vaala	
Kodisjoki	Pelkosenniemi	Taipalsaari	
Kokkola	Perho	Taivassalo	
Konnevesi	Pernaja	Tampere	
Kontiolahti	Perniö	Tervo	
Korpoo	Perteli	Teuva	
Kortesjärvi	Pertunmaa	Toholampi	

LIITTEET 16a – 16b. Täydennyskoulutustarpeiden faktorointi ja summamuuttujat

LIITE 16a. Opettajien ja rehtoreiden kannalta tärkeimmät täydennyskoulutuksen sisältöalueet. Rotatoitu seitsemän faktorin ratkaisu (Listwise).

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	R ²
	FAKTORIT							
x32	.860							.79
x31	.856							.78
x33	.766							.65
x30	.724							.66
x29	.663							.59
x25	.517							.52
x12		.745						.67
x13		.737						.63
x10		.679						.63
x11		.655						.62
x26		.508						.48
x23		.496						.48
x28		.410						.32
x5		.386						.39
x14			.801					.80
x15			.721					.71
x16			.599					.54
x17			.587					.57
x18			.416					.50
x2				.817				.71
x1				.716				.58
x4				.509				.40
x3				.474				.48
x6				.311				.41
x21					.761			.77
x22					.755			.78
x20					.491			.55
x19					.474			.49
x9						.858		.85
x8						.740		.70
x7						.494		.45
x24							.604	.47
x27							.523	.41
OMINAISARVOT								
Tieto- ja viestintätekniinen osaaminen	4,7	3,7	2,8	2,5	2,4	2,1	1,6	
SELITYSOSUUDET %	14,1	11,0	8,3	7,4	7,2	6,1	4,7	
KUMULATIIVISET SELITYSOSUUDET %	14,1	25,0	33,3	40,8	48,0	54,1	58,8	

h² = kommunaliteetti (ilmaisee kuinka suuren osan muuttujan vaihtelusta faktorit pystyvät selittämään)

LIITE 16b. Opettajien ja rehtoreiden kannalta tärkeimmät täydennyskoulutuksen sisältöalueet. Summamuuttujien kuvaukset ja reliabiliteetit

Jatkoanalyysiin valitun muuttujan nimi, keskiarvot ja hajonnat	Summamuuttujan luonnehdinta	Osiot (faktorilatausten mukaisessa painoarvojärjestyksessä)	Reliabilius (α)
TYÖELÄMÄ-KOULUTUS * ka 2,46 * haj 1,02	Työelämään liittyvä koulutus	x32 Osaamisen näytöt x31 Näyttötutkinnot x33 Opinnäytetöiden ohjaaminen x30 Työssäoppiminen x29 Työelämäyhteistyö x25 Yrittäjyys	.92
OPS-&OPPIAINE-KOULUTUS * ka 3,46 * haj .85	Ops-&oppiaine/alakohtainen koulutus	x12 Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma x13 Aine- ja alakohtainen opetussuunnitelma x10 Opetussuunnitelman perusteet x11 Kunnallinen opetussuunnitelma x26 Ops:n perusteiden mukaiset aihekokonaisuudet x23 Oppilasarviointi x28 Opetettavaan aineeseen/alaan liittyvä koulutus x5 Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö	.86
OPETTAJAN TYÖN TUKEMINEN * ka 2,93 * haj 1,01	Opettajan työn tukemiseen tähtäävä koulutus	x14 HOJKS-henk.koht. op. järjestämissuunnitelma x15 HOPS-henk.koht. oppimissuunnitelma x16 Inkluisio x17 Erityisopetus x18 Moniammatillinen yhteistyö	.87
HALLINNOLLINEN KOULUTUS * ka 2,82 * haj. ,89	Lainsäädäntöön ym. liittyvä hallinnollinen koulutus	x2 Hallinnolliset kysymykset x1 Koululait tai muu koulua koskeva lainsäädäntö x4 Kunnan itsearviointiin osallistuminen x3 Oppilaitoksen itsearviointi x6 Alueelliset kehittämishankkeet	.79
OPPILAAAN TUKEMINEN * ka 2,97 * haj. 1,05	Oppilaan tukemiseen liittyvä koulutus	x21 Opiskelun yleisen tuen järjestäminen x22 Opiskelun erityisen tuen järjestäminen x20 Oppilaanohjaus / opinto-ohjaus x19 Kodin ja koulun välinen yhteistyö	.85
KANSAINVÄLISYYS JA MONIKULTTUURISUUS * ka 2,76 * haj. 1,02	Monikulttuurisuuteen ja kansainvälisyyteen liittyvä koulutus	x9 Monikulttuurisuus x8 Maahanmuuttajaopetus x7 Kansainvälinen yhteistyö	.81
TVT-KOULUTUS * ka 3,34 * haj. ,98	Tieto- ja viestintätekniinen koulutus	x24 Verkkopedagogiikka x27 Tieto- ja viestintätekniinen osaaminen	.65

LIITE 17. Esimerkki haastattelupyynnöstä: Opetusministeriölle ja opetushallitukselle lähetetty haastattelupyyntö

Arvoisa Opetusministeriön / Opetushallituksen edustaja!

Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksessa (KTL) toteutetaan kuluvana vuonna Opetusministeriön toimesta valtakunnallinen **Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta- ja arviointihanke**. Hankkeessa arvioidaan v. 2001 käynnistyneen kehittämisohjelman suositusten toteutumista opettajankoulutuksessa.

Hanke on tähän mennessä edennyt näin:

- Hankkeen avausseminaari järjestettiin helmikuussa 2005 Jyväskylässä.
- Opettajien peruskoulutuksen osalta tiedonkeruu toteutettiin huhtikuussa 2005 verkkokyselynä kaikissa yliopistojen ja korkeakoulujen sekä ammatillisten opettajakorkeakoulujen opettajankoulutusyksiköissä.
- Opettajien täydennyskoulutuksen osalta tietoja kerättiin opettajille, rehtoreille sekä kuntien opetus-toimen johtajille suunnatuilla kyselyillä kevätkaudella 2005.
- *Syyskaudella 2005 hankkeessa tullaan keräämään täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyviä haastatteluaineistoja opettajien täydennyskoulutuksen järjestäjiltä, kunnilta, lääneiltä, opetushallitukselta ja opetusministeriöltä.*

Haastattelun kesto on enintään yksi tunti. Haastattelussa tullaan käsittelemään seuraavia teema-alueita oman yksikkönne kannalta: 1) Opettajien täydennyskoulutuksen nykytila; 2) Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman täydennyskoulutussuosituksen toteutuminen koulutuksen suunnittelussa ja päätöksenteossa ja 3) Opettajien täydennyskoulutuksen tulevaisuudennäkömät. Tarkemmat haastatteluteemat ovat liitteenä.

Mikäli haastattelu teille sopii, pyydämme teitä ystävällisesti ehdottamaan mielellään sähköpostitse omaan aikatauluunne sopivia haastatteluaikoja.

Yhteistyöstä jo etukäteen kiittäen

Ellen Piesanen
Erikoistutkija
Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
Puh. (014) 260 3290
Email: ellen.piesanen@ktl.jyu.fi

Ulla Kiviniemi
Tutkija
Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto
Puh. (014) 260 3302
Email: ulla.kiviniemi@ktl.jyu.fi

LIITE 18. Haastatteluteemat

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta ja arviointihanke / Haastattelut syksyllä 2005

HAASTATTELUKYSYMYKSET

Haastattelukysymyksistä keskustellaan siten, että kunkin haastateltavan omaan näkökulma tulee esiin kustakin teemasta. Keskustelijoiden ei tarvitse ottaa kantaa kaikkiin kysymyksiin vaan vain niihin, jotka ovat hänen kannaltaan merkityksellisiä. Toivottavaa olisi käsitellä kuitenkin kutakin teema-aluetta (I, II ja III).

Kysymysten teema-alueet

I OPETTAJIEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TILA

1. Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus

- strategiset linjaukset, pitkän-/lyhyen aikavälin suunnitelmat
- suunnitteluun osallistuvat tahot / yksiköt / henkilöt
- toimeenpanoprosessi
- vaikuttavuuden arviointi (valtion rahoittama, EU:n rahoittama, muut)

2. Koulutustarpeiden arviointi

- koulutustarpeiden arviointi
- painoalueiden muotoutuminen
- tiedonkeruu ja sen hyödyntäminen
- tilastointi ja sen hyödyntäminen

3. Alueellinen yhteistyö

- organisointi; eri toimijoiden roolit
 - läänit, kunnat, kuntayhtymät
 - seutukunnat, TE-keskukset
 - yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen täydennyskoulutusyksiköt
 - ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset
 - yritykset, yhteisöt
- toimintamalli
- hyödyntäminen

4. Määrärahojen jako

- määrärahojen jakoprosessi, rahojen jakoperusteet
- eri rahoittajien rooli nyt ja tulevaisuudessa, ml. yli hallinnonalojen tapahtuva resurssointi (monialainen täydennyskoulutus)
- koulutustarvekartoitus
 - alueellisten tarpeiden huomioiminen (pienet vs. isot, köyhät vs. varakkaat, harvaanasutun alueen vs. kaupunki/taajamakunnat)
 - eri opettajaryhmien koulutustarpeiden huomioiminen
 - akuutit koulutustarpeet vs. tulevaisuuden tarpeet

II TÄYDENNYSKOULUTUSSUOSITUSTEN TOTEUTUMINEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN SUUNNITTELUSSA JA PÄÄTÖKSENTEOSSA

- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma ja sen suhde ja vaikutus muihin asiakirjoihin:
 - valtion rahoittaman opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen vuosittainen suunnitelma-kirje
 - yliopistojen tekemät opettajankoulutuksen strategiat
 - läänien täydennyskoulutussuunnitelmat
 - yksittäisiä aihealueita koskevat ohjelmat ja strategiat
- Täydennyskoulutuksen liittyminen oppilaitoksen suunnitelmalliseen kehittämistyöhön ja resurssien suuntaaminen siihen
- Perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumon muodostuminen siten, että siinä huomioidaan sekä opettajien että oppilaitosyhteisön tarpeet
- Opettajien, oppilaitosjohdon ja oppilaitosyhteisön kehittämistarpeiden huomioiminen
- Täydennyskoulutuksen sisällöt ja rakenne
- Tasa-arvonäkökulmat
- Täydennyskoulutusyhteistyö kunnat / muut oppilaitosten ylläpitäjätahot / yliopistot / ammattikorkeakoulut
- Koulutuspoliittisesti keskeisten painopistealueiden toteutuminen täydennyskoulutuksessa

III OPETTAJIEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TULEVAISUUS

- Täydennyskoulutuksen tulevaisuuden kehittämislinjat
- Taloudellisten voimavarojen kehitysnäkymät
- Painopistealueiden määräytyminen tulevaisuudessa
- Tulevan kehittämisohjelman kohteet ja linjaukset

LIITE 19. Valtionhallinnon opetustoimen henkilöstökoulutukseen myöntämät määrärahat 2003 – 2004

Vuodelle 2003 myönnetty määrärahat

1.	Tieto- ja viestintätekniikan opetusikäytön edistäminen	2 607 000
2.	Oppilaitosten atk-tukihenkilöstön koulutus	500 000
3.	Matemaattis-luonnontieteellisen opetuksen kehittäminen	500 000
4.	Ainekohtaisten taitojen kehittäminen, opetuksen ja oppimisen perusteet	930 000
5.	Opiskelijoiden hyvinvoinnin kehittäminen, mm. huumetyö	168 000
6.	Työssäoppiminen	1 346 000
7.	Kulttuuri ja koulutus	152 000
8.	Kestävä kehitys koulutuksessa	100 000
9.	Työyhteisöllinen johtaminen ja toiminnan laadun varmentaminen	757 000
10.	Ammatillisen aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön opetus- ja muun henkilöstön lisäkoulutusohjelmat	2 233 000
11.	Opetusministeriön käytettäväksi	672 000

Yhteensä 9 965 000

Vuodelle 2004 myönnetty määrärahat

1.	Verkko-opiskelun edistäminen	2 900 000
2.	Oppimisen perusteiden ja ainekohtaisten taitojen kehittäminen sekä yrittäjyyskasvatus	1 350 000
3.	Opiskelijoiden hyvinvoinnin edistäminen ja ohjauksen kehittäminen	800 000
4.	Työssäoppiminen ja näyttöjen kehittäminen	1 700 000
5.	Monikulttuurinen oppilaitos ja kulttuurikonfliktit	500 000
6.	Oppilaitosjohdon koulutus	939 000
7.	Ammatillisen aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön opetus- ja muun henkilöstön lisäkoulutusohjelmat	2 200 000
8.	Opetusministeriön käytettäväksi	505 000

Yhteensä 10 894 000

Vuodelle 2005 myönnetty määrärahat

1.	Verkko-opiskelun edistäminen	2 900 000
2.	Oppimisen perusteiden ja ainekohtaisten taitojen kehittäminen ja yrittäjyyskasvatus	1 450 000
3.	Yrittäjyyskoulutuksen edistäminen	500 000
4.	Opiskelijoiden hyvinvoinnin edistäminen ja ohjauksen kehittäminen	850 000
5.	Työssäoppiminen ja näyttöjen kehittäminen	1 100 000
6.	Kansalaisvaikuttamisen sekä eri kieli- ja kulttuuritaustan omaavien koulutuksen edistäminen	600 000
8.	Oppilaitosjohdon koulutus	844 000
7.	Ammatillisen aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön opetus- ja muun henkilöstön lisäkoulutusohjelmat	2 150 000
9.	Opetusministeriön käytettäväksi (Lääninhallitusten lisäkoulutus)	500 000

Yhteensä 11 394 000

LIITE 20. Opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen myönnetyt koulutusten lukumäärät ja myönnettyjen koulutuspaikkojen lukumäärät sekä peruuntuneiden koulutusten lukumäärät ja peruuntuneet koulutuspaikkamäärät vuonna 2004

Koulutuksen tuottaja	Myönnettyjä koulutuspaikkoja	Myönnettyjen koulutusten lukumäärä	Peruuntuneiden koulutusten lukumäärä	Peruuntuneita koulutuspaikkoja	Peruuntuneiden prosenttiosuus myönnetystä euromäärästä	Peruuntuneiden prosenttiosuus koulutuspaikoista	Peruuntuneiden prosenttiosuus koulutuksista
Yliopistojen täydennyskoulutuslaitokset	3080	124	37	802	25 %	26 %	30 %
Yliopistojen erillislaitokset, normaalikoulut, opettajakoulutuslaitokset	1634	63	24	551	34 %	34 %	38 %
Yliopistojen ainelaitokset	725	26	5	108	17 %	15 %	19 %
OPEKO	4312	117	9	315	6 %	13 %	7 %
Ammattikorkeakoulut	2757	52	16	471	16 %	17 %	31 %
Ammatilliset oppilaitokset ja ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset	1070	31	4	130	12 %	12 %	13 %
Kuntayhtymät (mukana neljä kuntayhtymää)	71	3	0	0	0 %	0 %	0
Koulutoimi	0	0	0	0	0	0	0

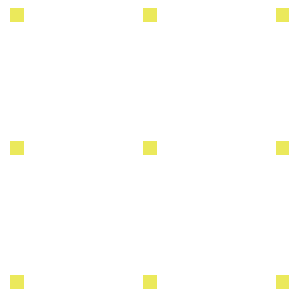
LIITE 21. Opetustoimen henkilöstökoulutus 2005 / Valtakunnallisten hankkeiden tukeminen henkilöstökoulutuksen eri painoalueilla koulutuksen tuottajan antaman tiedon perusteella

Painoalue	Valtakunnallisia hankkeita
Verkko-opiskelun edistäminen	20 %
Oppimisen perusteiden, ainekohtaisten taitojen kehittäminen ja yrittäjyyskasvatus	26 %
Yrittäjyyskoulutuksen edistäminen	64 %
Opiskelijoiden hyvinvoinnin edistäminen ja ohjauksen kehittäminen	39 %
Työssäoppiminen ja näyttöjen kehittäminen	35 %
Kansalaisvaikuttamisen sekä eri kieli- ja kulttuuritaustan omaavien koulutuksen edistäminen	60 %
Oppilaitosjohdon koulutus	15 %

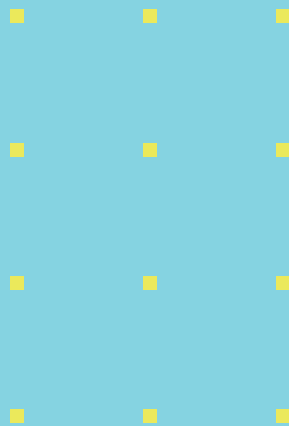
Lisäksi koulutuksilla tuetaan lukuisia erilaisia paikallisia ja seutukunnallisia hankkeita. Verkko-opetuksen edistäminen –painoalueen kaikki koulutukset liittyvät ope.fi –hankkeeseen.

LIITE 22. Opetustoimen henkilöstökoulutus 2005 / Alueellisten/seudullisten koulutusten osuus eri painoalueilla

Painoalue	Seudullisten/alueellisten koulutusten osuus
Verkko-opiskelun edistäminen	56 %
Oppimisen perusteiden, ainekohtaisten taitojen kehittäminen ja yrittäjyyskasvatus	58 %
Yrittäjyyskoulutuksen edistäminen	94 %
Opiskelijoiden hyvinvoinnin edistäminen ja ohjauksen kehittäminen	89 %
Työssäoppiminen ja näyttöjen kehittäminen	80 %
Kansalaisvaikuttamisen sekä eri kieli- ja kulttuuritaustan omaavien koulutuksen edistäminen	61 %
Oppilaitosjohdon koulutus	60 %



Julkaisu pohjautuu opetusministeriön vuonna 2001 julkaiseman Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman valtakunnallisen seuranta- ja arviointihankkeen opettajien täydennyskoulutustutkimuksen tuloksiin. Täydennyskoulutuksen arviointi toteutettiin keväällä 2005. Aineistona oli opettajille, oppilaitosjohdolle sekä kuntien opetustoimen johdolle suunnatut kyselyt sekä täydennyskoulutuksen eri toimijoilta kerätty haastattelumateriaali. Seurannassa käytettiin Opetushallituksen toteuttaman täydennyskoulutustutkimuksen aineistoa vuodelta 1998.



Julkaisussa tarkastellaan opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen tämän hetken tilaa, kehittämissuunnitelmassa esitettyjen suositusten toteutumista sekä seurantaajakson aikana opettajien täydennyskoulutuksessa tapahtuneita muutoksia.

Julkaisu on tarkoitettu kaikille opetushenkilöstön täydennyskoulutuksesta kiinnostuneille, kuten oppilaitosten opettajille ja rehtoreille, opettajankouluttajille sekä opettajankoulutuksen kehittäjille.

