

Seinäjoen opetustoimi

Henkilöstön kehittäminen
28.4 – 9.5.2008

Vastausprosentti 66,3% (222
vastaajaa)

Yhteistulos, henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittäminen		5	4	3	2	1	Ka
1	Miten suunnitelmallista koulunne henkilöstön täydennyskoulutus on?	1	40	102	64	13	2,78
2	Minkälaiseksi koet mahdollisuutesi halutessasi osallistua täydennyskoulutuksiin?	27	86	70	36	1	3,46
3	Miten säännöllisesti kehityskeskustelut ovat kannaltasi toteutuneet?	23	60	74	46	15	3,14
4	Miten hyödyllisinä olet pitänyt omia kehityskeskustelujasi?	10	68	90	38	10	3,14
5	Miten koulussanne panostetaan henkilökunnan yhteisiin tilaisuuksiin (esim. opettajainkokoukset?)	21	94	70	31	4	3,44
6	Miten koulusi henkilöstö suunnittelee työtehtäviä yhdessä?	7	63	99	47	5	3,09
7	Miten hyvin henkilöstön tekemät aloitteet johtavat toimenpiteisiin?	6	89	88	34	2	3,29
8	Miten koet koulun kannustavan opettajia pedagogisten kokeilujen toteuttamiseen?	17	60	107	31	5	3,24
9	Miten henkilökuntaa kannustetaan ottamaan vastuuta koulun yhteisistä asioista?	19	83	90	27	2	3,41

Yht

3,22

Koulutus

1. Miten suunnitelmallista koulunne henkilöstön täydennyskoulutus on?

- Heikoin kokonaistulos kyselyssä liittyy täydennyskoulutusten suunnitelmallisuuteen 2,78.
- Valtaosa kouluista jäi alle 3:n keskiarvon. Koulukohtaisten tulosten hajonta välillä jäi myös pieneksi verrattuna muihin kysymyksiin (0,82)
- Koulutussuunnitelmalle selvästi tarvetta tai vaihtoehtoisesti tietoa siitä ei ole riittävästi.

"Täydennyskoulutuksista voisi olla enemmän tietoa saatavilla kaupungin/koulun toimesta. Nyt täydennyskoulutukset joudutaan etsimään itse, joka taas omalta osaltaan hankaloittaa koulutuksiin hakeutumista".

Toisaalta vastaavasti kommentoidaan: Täydennyskoulutusta on tarjolla riittävästi ja niihin mahdollisuudet osallistua ovat hyvät.

Johtopäätös: *Koulukohtaista vaihtelua on täydennyskoulutuksen yhteissuunnittelussa ja koulutuksen painopisteiden asettamisessa. Tässä löytyy parantamisen varaa.*

2. Minkälaiseksi koet mahdollisuutesi osallistua täydennyskoulutuksiin niin halutessasi?

- Mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen koetaan kysymysryhmän parhaaksi arvolla 3,46
- Kolme koulua on kaukana keskiarvotuloksesta
- Tulos vahvistaa käsitystä, että tietoa koulutuksista ei ole tasaisesti saatavilla tai sitten tarjolla olevat koulutusaiheet eivät mahdollisesti ole oikeita.

”Täydennyskoulutukseen tarvitaan edelleen tukea ja ideoita hallinnon tasolta.”

Johtopäätös: *Koulukohtaisen suunnittelun ylittävälle koulutussuunnittelulle on tarvetta myös jatkossa.*

Kehityskeskustelut

3.Miten säännöllisesti kehityskeskustelut ovat kannaltasi toteutuneet?

- Kehityskeskustelujen säännöllisessä toteutumisessa on suuria koulukohtaisia eroja (hajonta-arvo yli 1,0). Tulos 3,14.
- Osassa kouluja keskusteluja ei välttämättä ehditä kaikkien osalta edes pitämään

” Minulla ei ainakaan vielä tänä aikana, jonka olen ollut täällä töissä, ole ollut kehityskeskusteluja. Edellisessä paikassa oli, mutta niistä ei ollut sen kummempaa apua.”

Johtopäätös: Kehityskeskustelujen onnistuminen ja hyödyllisyys riippuu siitä, miten niihin panostetaan. Oleellista kehityskeskustelun hyödyllisyyden kannalta on, että niissä sovitaan jatkotoimenpiteistä, joita voidaan tarkastella seuraavassa kehityskeskustelussa.

Kehityskeskustelun toimivuuteen liittyy myös sovittu säännöllinen rytmi.

4. Miten hyödyllisinä olet pitänyt omia kehityskeskustelujasi?

- Kehityskeskustelujen hyödyllisyys saa saman kokonaiskeskiarvon 3,14 kuin niiden säännöllisyys. Kysymysten 3 ja 4 tulokset ovat linjassa keskenään
- Hajonta koulujen välillä on suuri
- Koulut, joissa kehityskeskustelujen säännöllisyys on arvioitu heikoksi, arvioivat niiden hyödyllisyyden kuitenkin hyväksi (Esim. arviot 2.00 – 4.00). Kehityskeskusteluille on siten selvää tarvetta!

” Kehityskeskustelut eivät johda mihinkään, jos anti on se, että sanon samat asiat kuin viime vuonnakin, eikä mitään tapahdu siinä välissä.”

Johtopäätös: Kysymyksen 3 johtopäätökset pätevät tähänkin. Lisäksi tarvitaan oman toiminnan peilaamista, mikäli kehityskeskustelu ei vaikuta mihinkään toimenpiteiden tasolla.

Yhteistyö

5. Miten koulussanne panostetaan henkilökunnan yhteisiin tilaisuuksiin (esim. opettajainkokoukset?)

- Kysymys saa toiseksi parhaan keskiarvon kyselyssä (3,44). Kaksi koulua on kuitenkin selvästi alle keskiarvon. Muiden koulujen keskiarvot ovat yli 3
- Yhteistyö koetaan merkittäväksi tekijäksi koko kyselyssä. Suurin avopalautteen määrä yksittäisenä asiana koskee yhteistyötä koulussa

”Meillä ei ole ollut yhteisiä opettajakokouksia kevään aikana. Suunnitelmallisuus ja koko koulun yhteistyö takkuilevat.”

Toisaalta kommentoidaan: ”Opettajainkokouksiin panostetaan mielestäni hyvin, tosin joskus voisi olla tärkeää tavata useammin, kuin tällä hetkellä, vaikka vain lyhyesti kertaamaan esim. tulevan viikon tapahtumia tai muita ajankohtaisia asioita vaikkapa välituntien aikana. Enemmän yhteistyötä tekemällä saataisiin koulun toimintaa jälleen kehitettyä eteenpäin.”

Johtopäätös: Säännölliset opettajainkokoukset ovat välttämättömiä ja tärkeitä monestakin syystä; mm. tiedonkulun varmistaminen. Niillä voidaan myös vaikuttaa henkilöstön yhteistyön lisäämiseen ja koulutyön suunnitelmallisuuteen.

6.Miten koulusi henkilöstö suunnittelee työtehtäviä yhdessä?

- Kysymys saa kyselyn heikoimman keskiarvon; 3,09
- Kolme koulua jää alle 3:n keskiarvon. Yhdessä koulussa jopa 51,8% vastaajista näkee asiassa kehittämisen varaa

”Yhteisiä työtehtäviä toteutetaan tällä hetkellä lähinnä rinnakkaisluokkien opettajien toimesta ja esim. koulun juhlia suunniteltaessa, muuten yhteinen suunnittelu on melko vähäistä.”

”Tarvitsemme useammin yhteistoimintaa, TYKYä tai muuta vastaavaa. Koulussa ei kaikkia opi edes tuntemaan.”

Johtopäätös: *Yhteissuunnittelussa on kehittämisen tarvetta. On syytä miettiä koulun tasolla, millä toimenpiteillä päästään siihen, että edetään yhteisesti kohti koulun tavoitteita ja painopistealueita. Tavoitteiden ja painopisteiden asettaminen jo sinänsä edellyttää yhteissuunnittelua*

Aloitteet

7. Miten hyvin henkilöstön tekemät aloitteet johtavat toimenpiteisiin?

- Kysymyksen keskiarvo on 3,29 ja hajonta kyselyn pienin 0.79.
- Ainoastaan yksi koulu jää alle arvon 3
- Vastaukset painottuvat selkeästi arvoihin 4 ja 3. Tyytymättömien osuus kaikista vastauksista on vain 16% (arvot 1 ja 2)

Kysymykseen ei kohdistu avopalautteita. Keskimääräisesti henkilöstö kokee tulevansa hyvin kuulluksi tekemiensä ehdotusta suhteen.

Kannustus

8. Miten koet koulun kannustavan opettajia pedagogisten kokeilujen toteuttamiseen?

- Kysymyksen kokonaiskeskiarvo 3,24 ja hajonta 0,78
- Selviä koulukohtaisia eroja kuitenkin on. Muutamassa koulussa jopa 30-40 % vastaajista näkee asiassa olevan kehittämisen varaa

Kysymykseen ei kohdistu avopalautteita. Keskimääräisesti henkilöstö kokee koulun kannustavan myönteisesti ja avoimesti erilaisiin pedagogisiin kokeiluihin.

9. Miten henkilökuntaa kannustetaan ottamaan vastuuta koulun yhteisistä asioista?

- Kokonaiskeskiarvo 3,41
- Koulut, joissa kannustus jää alle 3:n keskiarvon, jäävät myös kyselyn kokonaiskeskiarvossa alle 3:n
- Koulut joissa kysymys 9 ylittää keskiarvon 3, saavat myös yli 3:n kokonaiskeskiarvon kyselyssä

Johtopäätös: Henkilökunnan kannustaminen ottamaan vastuuta koulun yhteisistä asioista näyttää olevan merkittävässä asemassa sen suhteen, miten myönteiseksi koulun henkilöstöpolitiikka koetaan.

Avopalaute

- Avopalautteita annettiin yhteensä 20 kpl. 9% kaikista vastaajista antoi avointa palautetta
- 5 keskeisintä sanaa tai sana-alkua avopalautteessa olivat: yhteis*, koulu*, kehityskeskustelu*, tärkeä*, täydennyskoulu*
- Yleisesti voidaan todeta, että avopalautteissa nousi esille muun muassa seuraavia asioita:
 - Yhteistoimintaa kaivataan enemmän koulujen sisälle
 - Koulun yhteishenki on kaiken perusta
 - Tiedonkulkuun tulee kiinnittää huomiota
 - Täydennyskoulutukseen tarvitaan jatkossakin hallinnon tukea
 - Kehityskeskustelujen säännöllisyyteen kannattaa panostaa enemmän

Avopalautteen jakautuminen

