

# Syksyn 2015 arviointikysely

## Johtajuus/Seinäjoen perusopetus

**Johtajuus**, vastaajina perusopetuksen opettajat

### 1. Tietoja kyselystä

Kyselyt toteutettiin syysloman 2015 jälkeen. Erityistä tässä kouluvuodessa on ollut maakunnallisen ja koulukohtaisen ops-työn tekeminen sekä kaupungin tiukka talous.

Vastauksia antoi yhteensä 351 opettajaa (mahdollisia vastaajia on noin 430). Vuonna 2012 vastaavassa kyselyssä olivat mukana myös koulunkäynnin ohjaajat, mikä nosti tuolloin vastaajien määrää. Edelleen löytyy kuitenkin opettajia, jotka eivät motivoitu vastaamaan. Kaikkien opettajien antama palaute olisi tärkeää koulujen kehittämistyössä.

### 2. Kysely sisälsi kolme osiota:

Johtamisen arviointia koulun toiminnan organisoinnista

Johtamisen arviointia esimiehen toiminnasta

Arviointia itsensä johtamisesta ja työhyvinvoinnista

**Parhaimmat** keskiarvot (max 5,0) opettajien arvioidessa näitä asioita tulivat seuraavissa väittämässä:

- Minun on helppo lähestyä esimiestäni. (ka 4,48)
- Minua kohdellaan hyvin työyhteisössäni. (ka 4,37)
- Tiedän koulumme opetus- ja kasvatustavoitteet. (4,35)
- Esimies delegoi vastuuta työyhteisölle. (ka 4,28)
- Esimies huomioi työyhteisön ideat ja ehdotukset. (ka 4,22)

Vuonna 2012 tehdyssä vastaavassa kyselyssä kärkiryhmassä oli samoja väittämiä: kohtelu työyhteisössä, esimiehen helppo lähestyttävyyden ja tietoisuus opetus- ja kasvatustavoitteista.

Jos opettajilla on tunne, että hänen on helppo lähestyä esimiestään ja häntä kohdellaan hyvin työyhteisössä, perusasiat ovat hienosti kohdallaan Seinäjoen kouluilla.

**Heikoimmat**, joskin melko hyvät keskiarvot tulivat seuraavissa väittämässä:

- Annan palautetta esimiehelleni hänen työstään. (ka 3,57)
- Pidän esimiehen kanssa käymiäni kehityskeskusteluja hyödyllisinä. (ka 3,61)
- Koulumme sisäinen tiedonkulku toimii hyvin. (ka 3,81)
- Koulumme OPS 2016 – prosessi on hyvin organisoitu. (ka 3,82) **UUSI KYSYMYKSI**
- Saan esimieheltäni riittävästi palautetta työstäni. (ka 3,83)

Vuonna 2012 tehdyssä vastaavassa kyselyssä oli tässä ryhmässä samoja väittämiä: palautteen anto esimiehelle, palautteen saaminen esimieheltä ja tiedonkulku.

Nyt 2015 tälle heikoimmat-listalle on noussut kehityskeskustelujen hyödyllisyys.

## Johtamisen arviointia koulun toiminnan organisoinnista

Tuloksia katsottaessa kouluilla olisi vielä kohennettavaa sisäisessä tiedonkulussa, sijaisuusjärjestelyissä ja OPS 2016 -prosessin organisoinnissa. Tyytymättömyys sijaisuusjärjestelyihin johtunee osaltaan rajoitetusta sijaiskiellosta. Kouluilla on positiivinen mahdollisuus käyttää paremmin hyödyksi opettajien erityisosaamiset. Pienessä yhteisössä opettajien erityistaidot tunnetaan hyvin, haasteellisempaa se on suuressa joukossa. Työyhteisöissä on hyvä miettiä, miten kaikkien opettajien erityisosaamiset saataisiin hyötykäyttöön.

## Johtamisen arviointia esimiehen toiminnasta

Kyselyn tulosten mukaan esimiehet osaavat delegoida ja huomioida työyhteisön ideat. Hyvä näin! Rehtoreiden on hyvä opetella antamaan vielä enemmän palautetta työntekijöilleen. Entä miten esimies kykenee näyttämään kiinnostuksensa henkilökunnan työtä kohtaan? Keskustelut ja läsnäolo työyhteisössä ovat tärkeitä. Rehtori osoittaa kiinnostuksensa myös usein sellaisella tavalla, joka ei ole selvästi näkyvää: tekemällä hyvät lukujärjestykset opettajille, suunnitteleamalla valmiiksi selkeitä kokonaisuuksia ja organisoimalla koulun arkea sujuvaksi. Näitä asioita on hyvä avata työyhteisössä. Kehityskeskusteluasiaa on syytä miettiä tulosten valossa jokaisella koululla. Onko ehditty pitää keskusteluja, onko niitä pidetty riittävän usein?

## Arviointia itsensä johtamisesta ja työhyvinvoinnista

Tässä kyselyn osiossa on paljon onnistumisia. Tärkeät perusasiat ovat kunnossa Seinäjoen perusopetuksen kouluilla. Tässä väittämiä, jotka keräsivät hyviä keskiarvoja:

- Tiedän koulumme opetus- ja kasvatustavoitteet. (ka 4,35)
- Olen valmis hoitamaan koulun erilaisia vastuutehtäviä. (ka 4,15)
- Tuon esille minulle tärkeitä asioita työyhteisössämme. (ka 4,19)
- Olen osaltani sitoutunut koulumme OPS 2016 -työhön. **UUSI KYSYMYS** (ka 3,89)
- Vaikutan osaltani aktiivisesti työyhteisömme hyvinvointiin. (ka 3,98)
- Työyhteisömme on kannustava. (ka 4,05)
- Minua kohdellaan hyvin työyhteisössämme. (ka 4,37)
- Minun on helppo lähestyä esimiestäni. (ka 4,48)
- Annan tukea esimiehelleni, jotta hän voi onnistua työssään. (ka 4,1)

Kyselyn perusteella myös opettajat voivat opetella antamaan rohkeammin palautetta esimiehelleen.

## 3. Avoin kysymys

Opettajilla oli mahdollisuus vastata seuraavaan avoimeen kysymykseen:

### *Kehittämisideat ja palautteet*

*Kehittämisideat ja palaute kiinnostavat esimiestäsi ja Seinäjoen opetustoimea. Sinulla on nyt mahdollisuus syventää antamiasi vastauksia.*

Avoimeen kysymykseen vastasi noin 70 opettajaa, määrä voisi olla paljon suurempi.

Arvokasta tietoa jää paljon saamatta ja vaikuttamismahdollisuus käyttämättä. Motivointi

vastaamiseen on hyvä tehdä kullakin koululla erikseen.

Kyselyn tulokset antavat positiivisen kuvan Seinäjoen perusopetuksen kouluilla tehtävästä johtamistyöstä. Samoin se nostaa esiin hyviä kehittämiskohteita. Kehittämistyön kautta koulut voivat palvella entistä paremmin lasten oppimista.

Rehtorit ja koulut saavat vastauksissa moitteita, kehittämisideoita, kannustusta ja kehuja. Monessa vastauksessa tuli ilmi huoli esimiesten ja opettajien yhä kasvavasta työmäärästä sekä halu keskittyä olennaiseen eli oppilaiden opettamiseen.

Margit Orrenmaa, rehtori, laatu- ja arviointivastaava  
Tanelinrannan koulu  
margit.orrnmaa@seinajoki.fi