

Osaava tulevaisuus -henkilöstökysely syksyllä 2024

Tässä kyselyssä kartoitetaan henkilöstön näkemyksiä oman työyhteisön ja koulun kehittämisen nykytilasta. Kyselyn pohjalta kullekin koululle räätälöidään mentoroinnin avulla yksilöllinen kehittymisen polku ja tuetaan koulua tällä polulla. Kyselyyn vastaamalla voit parhaiten vaikuttaa siihen, mihin asioihin juuri teidän koulussanne keskitytään.

Vastaukset käsitellään niin, että yksittäisiä vastauksia ei voida tunnistaa. Pienten koulujen vastaukset yhdistetään keskenään vähintään viiden vastauksen kokonaisuuksiksi, jotta anonymiteetti voidaan säilyttää.

Kiitos vastauksestasi!

Osa 1

Taustakysymyksiä

1.Kunta

Valitse vastauksesi

2.Koulu

Valitse vastauksesi

3.Kouluaste

- ☐ alakoulu
- ☐ yläkoulu
- ☐ yhtenäiskoulu

4.Toimin koulussani

Tämän kysymyksen vastauksia ei käsitellä koulukohtaisesti, vaan ainoastaan koko aineiston tasolla. Tällä varmistetaan anonymiteetti.

rehtorina

- ☐ Osaava tulevaisuus -hankkeen kehittäjäopettajana
- ☐ opettajana
- ☐ koulunkäynninohjaajana

5.Työkokemus nykyisessä ammatissani

Tämän kysymyksen vastauksia ei käsitellä koulukohtaisesti, vaan ainoastaan koko aineiston tasolla. Tällä varmistetaan anonymiteetti.

- ☐ alle 1 vuosi
- ☐ 1 - 5 vuotta
- ☐ 6 - 10 vuotta
- ☐ 11 - 20 vuotta
- ☐ yli 20 vuotta

6.Oletko työskennellyt samassa koulussa myös viime lukuvuonna?

- ☐ kyllä
- ☐ en

Kouluyhteisön nykytilan arviointia

Tässä osiossa sinua pyydetään arvioimaan koulusi kehittymisen nykytilaa 15 eri aiheen osalta. Tarkoitus on mahdollisimman rehellisesti pohtia tilannetta juuri tällä hetkellä. Valitse aina neljästä vaihtoehdosta se, mikä mielestäsi parhaiten kuvaa juuri teidän kouluanne.

7.Koulun päätöksentekorakenne

- 1 Rehtori päättää koulun asioista pääosin yksin. Yhteisissä kokouksissa ei ole aikaa riittävästi keskusteluille. Käsiteltävät asiat ovat lähinnä tiedotusluontoisia tai pitkälle valmisteltuja päätösehdotuksia.
- 2 Rehtorin lisäksi päätöksentekoon osallistuu myös johtotiimi tai muita henkilöitä. Yhteisten kokousten lisäksi kokoonnutaan satunnaisesti myös pienemmissä henkilöstötiimeissä. Koulun ja pedagogiikan kehittämistä ei yleensä ehditä keskustella riittävästi. Henkilöstön osallistuminen keskusteluihin ja päätöksentekoon vaihtelee.
- 3 Päätöksentekoon osallistetaan kaikki. Yhteisissä kokouksissa ja säännöllisesti kokoontuvissa pienemmissä tiimeissä on riittävästi aikaa keskustella myös koulun ja pedagogiikan kehittämistä. Aiheet tulevat rehtorilta ja/tai johtotiimiltä, jotka tekevät yhteisten keskusteluiden pohjalta päätökset.
- 4 Koululla on selkeästi organisoitu päätöksentekoa tukeva tiimirakenne. Säännöllisesti kokoontuvissa pienemmissä henkilöstötiimeissä kaikilla on mahdollisuus osallistua keskusteluihin myös pedagogiikasta ja koulun kehittämistä. Tiiminvetäjät vievät ehdotuksia koulun johtotiimiin ja yhteisiin kokouksiin. Kokouksissa on varattu riittävästi aikaa keskusteluun ja kaikkien osallisuudesta pidetään erityistä huolta.

8.Koulun toimintakulttuurin yhteisöllinen kehittäminen

- 1 Henkilöstö keskittyy lähinnä oman työn tekemiseen. Koulun toimintakulttuuria ei ole yhdessä määritelty tai se jää johtajan vastuulle.
- 2 Koulun kehittäminen ja yhteisen toimintakulttuurin määrittäminen on johtajan ja johtotiimin tai joidenkin henkilöiden vastuulla. Sitoutuminen yhteiseen toimintakulttuuriin vaihtelee.
- 3 Koulun kehittämiseen osallistuu koko henkilöstö. Yhteinen toimintakulttuuri on yhdessä määritelty ja suurin osa henkilöstöstä sitoutuu siihen. Toimintakulttuuria arvioidaan satunnaisesti.
- 4 Koko koulun henkilöstö ja oppilaat osallistuvat yhteisen toimintakulttuurin kehittämiseen. Kaikki ovat sitoutuneita toimintakulttuuriin ja sitä arvioidaan säännöllisesti.

9.Kehittämislmapiiri ja kokeilukulttuuri

- 1 Koulussa ei ole tällä hetkellä juurikaan kiinnostusta kehittämiseen. Yksittäiset henkilöt saattavat tehdä kokeiluja satunnaisesti omassa työssään.
- 2 Koulussa on joitakin henkilöitä, jotka ovat kiinnostuneita kehittämistä ja jotka tekevät kokeiluja ja innovaatioita. Näitä kokemuksia jaetaan koulun sisällä muille.
- 3 Koulussa on kehittämismyönteinen ilmapiiri. Koulussa kokeillaan laajasti uusia toimintamalleja, niiden onnistumista arvioidaan ja kokemuksia jaetaan avoimesti kaikille. Koko koulun toimintaa kehitetään hyväksi havaittujen kokeiluiden pohjalta.
- 4 Koko työyhteisöä kuvaa vahvasti kehittämismyönteinen ilmapiiri. Henkilöstö osallistuu kokeiluihin ja uusien käytänteiden luomiseen. Ideat ja kokeilut ovat kaikkien nähtävissä ja niitä kehitetään, arvioidaan ja levitetään yhdessä.

10.Keskusteluilmapiiri

- 1 Keskustelut työyhteisössä keskittyvät pääasiassa arkisten asioiden hoitoon. Epäkohdista vaietaan ja haastavien asioiden esiin ottaminen on harvinaista.
- 2 Keskusteluilmapiiri on asiallinen. Haastavia asioita ja epäkohtia voi nostaa työyhteisössä esiin. Kaikki eivät kuitenkaan osallistu niistä käytävään yhteiseen keskusteluun. Epäkohdista keskustellaan pääasiassa pienissä epävirallisissa kuppikunnissa tuttujen kollegoiden kesken.
- 3 Keskusteluilmapiiri on välitön. Haastavista asioista ja epäkohdista käydään säännöllisesti keskusteluja ja suurin osa henkilöstöstä osallistuu niihin. Toiset ovat näissä keskusteluissa enemmän äänessä, ja toiset eivät kerro aina rehellistä mielipidettään koko yhteisön läsnä ollessa. Joskus keskustelut jatkuvat pienemmissä kuppikunnissa.
- 4 Keskusteluilmapiiri on avoin ja välittävä. Haastavista asioista ja epäkohdista keskustellaan niin, että jokaisen mielipide tulee kuulluksi. Tilanteet pystytään aina ratkomaan hyvässä yhteishengessä eikä koulun sisälle muodostu erillisiä kuppikuntia.

11.Yhteisöllisyys

- 1 Koulu on lähinnä työpaikka, jossa jokainen koulun henkilöstöön kuuluva käy tekemässä oman työnsä. Yhteishenkeä ei varsinaisesti ole.
- 2 Koulun henkilöstöllä on keskenään asialliset välit. Työasioita pystytään hoitamaan pääsääntöisesti kaikkien kanssa. Syvempää yhteisöllisyyttä koetaan lähinnä pienemmissä piireissä, esimerkiksi lähikollegojen tai samaa työtä tekevien henkilöiden välillä.
- 3 Kaikki koulussa työtä tekevät ammattinimikkeestä riippumatta tuntevat kuuluvansa samaan työyhteisöön. Toisten osaamista arvostetaan ja henkilöstön kesken vallitsee keskinäinen luottamus. Suurin osa henkilöstöstä kokee yhteisöllisyyttä keskenään. Tämä näkyy arjessa avoimena vuorovaikutuksena ja osallistumisena.
- 4 Koko koulun henkilöstön toimintaa leimaa vahva yhteisöllisyys. Työyhteisössä kannustetaan toisia ja innostetaan tekemään työtä yhdessä. Erilaisuus nähdään rikkautena. Työyhteisössä pidetään yhteisistä arvoista ja tavoitteista kiinni. Koko henkilöstö on sitoutunut, mikä näkyy työyhteisön hyvinvointina ja laadukkaana työnä.

12.Pedagogiikan kehittäminen

- 1 Koulun toiminta on pääasiallisesti suuntautunut oppimateriaalien sisältöjen läpikäyntiin ja kokeissa suoriutumiseen. Koulussa ei juurikaan kiinnitetä huomiota pedagogiikan ja arvioinnin kehittämiseen.
- 2 Koulussa keskitytään arjen sujuvuuteen. Opettaminen ja arviointi perustuvat pääosin tuttuihin perinteisiin menetelmiin. Koulussa on yksittäisiä henkilöitä, jotka kehittävät pedagogiikkaa, uusia työtapoja ja erilaisia arviointikäytänteitä lähinnä omassa työssään.
- 3 Koulussa rohkaistaan pedagogiseen kehittämiseen. Opetussuunnitelmasta käydään yhteisiä keskusteluja. Joukossa on useampia henkilöitä, jotka kehittävät pedagogiikkaa, uusia työtapoja ja monipuolisia arviointikäytänteitä. He myös jakavat kokemuksiaan ja hyviä toimintamalleja koko työyhteisölle. Tätä kautta monet innostuvat kokeilemaan erilaisia pedagogisia työtapoja ja monipuolisia arviointikäytänteitä arjessa.
- 4 Koulussa vallitsee pedagogiikan kehittämisessä vahva jakamisen kulttuuri ja vertaisoppiminen. Opetussuunnitelmasta käydään säännöllisesti keskusteluja ja se toimii koulun pedagogisen kehittämisen selkärankana. Erilaisia uusia työtapoja ja monipuolisia arviointikäytänteitä hyödynnetään kaikessa oppimisessa. Uusia pedagogisia innovaatioita edistetään yhteistyössä muiden koulujen, vertaisverkostojen ja erilaisten hankkeiden kautta.

13.Pedagoginen vertaistuki

- 1 Jokainen henkilö huolehtii omasta työstään. Haastavissa tilanteissa ei ole juurikaan mahdollista saada vertaistukea kollegoilta.
- 2 Jokainen henkilö huolehtii pääosin omasta työstään. Haastavissa tilanteissa on mahdollista saada kollegalta tukea ja keskusteluapua.
- 3 Vertaistukea on usein tarjolla arjessa. Onnistumisista ja haasteista voi avoimesti kertoa arjessa. Apua saa useimmilta kollegoilta ja tarvittaessa kollegan tukea saa myös oppitunneille ratkomaan pedagogisia haasteita.
- 4 Työyhteisössä on avoin ilmapiiri, jossa ollaan aidosti kiinnostuneita toisten onnistumisista ja haasteista. Kaikki tukevat, auttavat ja kannustavat toisiaan pedagogisessa kehittämisessä ammattiroolista riippumatta.

14.Tiimityö ja yhteisopettajuus

- 1 Opettajat toimivat luokissa yksin. Erityisopettajat ja/tai koulunkäynninohjaajat ovat satunnaisesti apuna. Yhteistyössä suunnitellaan ja toteutetaan mm. teemapäiviä, retkiä, juhlia, MOK-kokonaisuuksia tai satunnaisia pajapäiviä.
- 2 Opettajat toimivat luokissa yleensä yksin. Yhteistyötä tehdään säännöllisesti erityisopettajien ja/tai koulunkäynninohjaajien kanssa. Yhteistyössä suunnitellaan oppiainesisällöissä etenemistä esimerkiksi työparin, luokkatasotiimin tai ainetiimin kanssa.
- 3 Koulussa on useampia opettajia, jotka toteuttavat yhteisopettajuutta työpareina tai tiimeinä. Tiimejä täydentävät myös erityisopettajat ja koulunkäynninohjaajat. Nämä työparit tai tiimit paitsi suunnittelevat opetusta myös opettavat, ohjaavat ja arvioivat säännöllisesti yhteisiä oppilaita.
- 4 Koko koulun toiminta perustuu tiimityöhön ja yhteisopettajuuteen. Henkilöstöstä muodostetut tiimit opettavat, ohjaavat ja arvioivat yhteisiä oppilaita.

15.Osaamisen kehittäminen

- 1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen on vähäistä. Jotkut henkilöstöön kuuluvat osallistuvat satunnaisesti oman mielenkiintonsa mukaan erilaisille kursseille tai koulutuksiin.
- 2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen on satunnaista. Henkilöstö arvioi omaa osaamistaan itsearvioinnin kautta ja/tai kehityskeskusteluiden yhteydessä. Henkilöstö osallistuu erilaisiin koulutuksiin oman mielenkiintonsa mukaan. Osallistumisaktiivisuus vaihtelee. Osa jakaa tietoa koulutusten sisällöistä myös muille työyhteisössä.
- 3 Henkilöstön osaamisen kehittäminen on suunnitelmallista. Koulussa käytettävät henkilöstön osaamisen itsearviointityökalut ja/tai kehityskeskustelut tukevat yksilön ja koko työyhteisön ammatillista kehittymistä. Osaamista kehitetään myös niillä osa-alueilla, jotka koetaan työyhteisön kannalta tärkeiksi. Koulutuksiin osallistutaan erityisesti silloin, kun se hyödyttää koko koulua. Koulutusten jälkeen jaetaan aktiivisesti tietoa luokkatasoisin, aineryhmittäin tai koko työyhteisölle.
- 4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen on systemaattista ja tavoitteellista. Koulussa on toimivat rakenteet koko henkilöstön osaamistarpeiden kartoittamiseksi ja koko työyhteisön osaamisen kehittämiseksi. Kaikki ovat sitoutuneet kehittämään säännöllisesti omaa osaamistaan ja jakamaan sitä koko työyhteisön hyväksi. Osaamisen kehittämisen kautta rakennetaan oppivaa yhteisöä ja korostetaan koko työyhteisön tarpeita ja oppimista.

16.Oppilaiden osallisuus

- 1 Oppilaiden osallisuus on melko matala. Koulussa toimii oppilaskunnan hallitus, mutta oppilaiden osaamista ei juurikaan hyödynnetä toisten oppilaiden vertaistukena, koulun kehittämisessä, opetuksen suunnittelussa tai arvioinnissa.
- 2 Oppilaiden osallisuus vaihtelee. Yksittäisten oppilaiden tai oppilasryhmien osaamista hyödynnetään vertaistukena (esim. kummioppilas- tai tukioppilastoiminta). Oppilaiden mielipiteillä on satunnaisesti vaikutusta opetuksen suunnitteluun ja arviointiin. Oppilaskuntatoiminnan kautta oppilaita osallistetaan välillä myös koulun kehittämiseen.
- 3 Oppilaiden osallisuuteen kiinnitetään arjessa aktiivisesti huomiota kuuntelemalla ja keskustelemalla säännöllisesti oppilaiden kehittämisideoista. Oppilaiden osaamista hyödynnetään vertaistukena erilaisissa oppimistilanteissa laajemminkin kuin esimerkiksi pelkästään kummioppilas- tai tukioppilastoiminnan kautta. Oppilaat osallistuvat säännöllisesti opetuksen suunnitteluun ja arviointiin. Oppilaskuntatoiminta on aktiivista ja koulun toimintaa kehitetään oppilaiden aloitteiden pohjalta.
- 4 Oppilaiden osallisuus on korkealla tasolla. Aktiivisen oppilaskuntatoiminnan lisäksi kaikilla oppilailla on aito mahdollisuus esittää kehittämis ehdotuksia, toteuttaa niitä yhteistyössä ja kokea osallisuutta osana oppivaa yhteisöä. Oppilaat toimivat suunnitelmallisesti ja organisoidusti vertaistukena koulun arjessa auttamalla oppilaita ja koulun aikuisia. Oppilaiden osallisuus oppimisen suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa on luonteva rakenteellinen osa oppimisprosessia.

17.Oppilaiden hyvinvointi ja kouluun kiinnittyminen

- 1 Oppilaiden kouluun kiinnittymisen tukeminen tarkoittaa lähinnä poissaolojen seuranta ja niihin puuttumista. Henkilöstöllä ei ole riittävästi aikaa tukea ja seurata oppilaiden hyvinvointia. Ryhmyttämistä tehdään lähinnä lukuvuoden alussa.
- 2 Luokanopettajat/luokanvalvojat keskustelevat oppilaidensa kanssa säännöllisesti hyvinvoinnista sekä seuraavat poissaoloja ja puuttuvat niihin suunnitelmallisesti ja matalalla kynnyksellä. Kouluun kiinnittymistä tuetaan mm. erilaisilla ryhmyttämisharjoituksilla pitkin kouluvuotta. Yhteisöllisen opiskeluhoitotyön vuosikello on tehty, mutta sen toteuttaminen jää muutaman vastuuhenkilön harteille.
- 3 Koulun aikuiset kiinnittävät säännöllisesti ja yhteisvastuullisesti huomiota oppilaiden hyvinvointiin, poissaoloihin ja kouluun kiinnittymiseen. Yhteisöllisen opiskeluhoitotyön vuosikello on laadittu yhdessä ja sitä toteutetaan suunnitelmien mukaisesti. Koulun aikuiset toimivat koko ajan aktiivisesti oppilaiden kaverisuhteiden, myönteisten oppimis- ja kasvatuskokemusten sekä koulunkäynnin merkityksellisyden tukemiseksi. Nämä näkyvät arjessa oppilaiden lisääntyneenä läsnäolona ja kouluviihtyvyytenä.
- 4 Oppilaiden hyvinvoinnin sekä kouluun kiinnittymisen ja läsnäolon tukemiseksi on laadittu erillinen malli, jonka toteuttamiseen koko työyhteisö on sitoutunut ja jonka toteutumista seurataan säännöllisesti. Oppilaiden ja henkilöstön välillä on molemminpuolinen luottamussuhde ja riittävästi aikaa turvallisen kasvuympäristön luomiseen ja yhteisiin keskusteluihin. Yhteisöllisen opiskeluhoitotyön vuosikelloa toteutetaan ketterästi arjessa. Myös oppilas- ja hoitajaedustajat ovat sitoutuneet tähän kehittämistyöhön. Oppilaiden läsnäolo ja kouluviihtyvyys ovat korkealla tasolla.

18. Tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettaminen

- 1 Koulussa ei ole erityisesti kiinnitetty huomiota tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettamiseen. Jokainen henkilöstöön kuuluva toteuttaa näitä omassa työssään parhaaksi katsomallaan tavalla.
- 2 Koulussa kiinnitetään huomiota tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettamiseen. Käytössä on joitakin yhteisesti sovittuja oppitunteja tai hetkiä (esim. ryhmäytyspäivät), joissa taitoja opetetaan kaikille. Henkilöstön sitoutuminen taitojen opettamiseen vaihtelee.
- 3 Koulussa on erityisesti huomioitu tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettaminen. Taitojen opettaminen on suunnitelmallista, sitä tehdään säännöllisesti pitkin lukuvuotta ja toimintaan osallistuu kaikki koulun oppilaat. Suurin osa henkilöstöstä on sitoutunut tähän. Toiminta näkyy positiivisesti arjen vuorovaikutustilanteissa.
- 4 Tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettaminen huomioidaan kaikessa toiminnassa. Taitojen opettamiseen on varattu erilliset tunnit tai niitä opetetaan selkeän koulukohtaisen suunnitelman mukaisesti osana jotain oppiainetta. Koko kouluyhteisö on sitoutunut kiinnittämään huomiota näiden taitojen oppimiseen kaikissa tilanteissa. Systemaattinen kehittäminen näkyy arjessa oppilaiden ja henkilöstön myönteisenä ja läsnä olevana vuorovaikutuksena.

19. Oppimisen tuki

- 1 Kolmiportaisen tuen suunnittelu, arviointi ja toteutus on lähinnä erityisopettajan tehtävä. Tuki ja tukimuodot koetaan usein riittämättömäksi.
- 2 Kolmiportainen tuki suunnitellaan, järjestetään ja toteutetaan yhteistyössä luokan-/aineenopettajan ja erityisopettajan kanssa. Päävastuu tuen toteuttamisesta on erityisopettajalla. Oppimisen ja koulunkäynnin tuki koetaan välillä riittämättömäksi. Kolmiportaisen tuen eri tukimuodoista keskustellaan työyhteisön arjessa.
- 3 Kolmiportainen tuki järjestetään yhteistyössä oppilasta opettavien ja ohjaavien henkilöiden kanssa painottaen varhaista tukea. Tuen suunnittelu, arviointi ja toteutus on melko joustavaa. Erityisopettajan konsultaatiolla pystytään vastaamaan oppilaan tuen tarpeeseen ja muuttamaan sitä tarpeen mukaan. Eri tukimuodoista keskustellaan ja niistä hankitaan koulutusta arjessa.
- 4 Kolmiportainen tuki järjestetään tehokkaasti ja joustavasti yhteistyössä oppilasta opettavien ja ohjaavien henkilöiden kanssa painottaen varhaista tukea ja ennaltaehkäisyä. Tuki nähdään yhteisöllisenä toimena ja sitä antaa jokainen koulun aikuinen. Koulussa kehitetään moniammatillisessa yhteistyössä (esim. tuen tiimi) uusia käytäntöjä eri tuen muotoihin.

20. Kieli- ja kulttuuritietoisuus

- 1 Kieli- ja kulttuuritietoisuutta ei ole huomioitu koulun toiminta-arjessa eikä monikaan henkilöstöön kuuluva tiedä, mitä kielitietoisesti opettaminen on.
- 2 Työyhteisössä on yksittäisiä henkilöitä, jotka ovat kiinnostuneita kieli- ja kulttuuritietoisuuden edistämisestä. Koko työyhteisö ei ole kuitenkaan sitoutunut kieli- ja kulttuuritietoisuuden edistämiseen eikä teemaa juurikaan käsitellä yhteisissä koulutuksissa tai keskusteluissa.
- 3 Suurin osa koulun henkilöstöstä haluaa oppia lisää kieli- ja kulttuuritietoisuudesta. He hyödyntävät osaamistaan myös oppitunneilla. Kouluyhteisössä käydään yhteisiä keskusteluja monikulttuurisuudesta ja aihetta käsitellään yhteisissä koulutuksissa.
- 4 Eri kulttuurien ja kielten moninaisuus ymmärretään koulun vahvuutena ja huomioidaan mm. lukuvuosisuunnittelussa. Koko henkilöstö ymmärtää kielitietoisen opettamisen periaatteen ja hyödyn omassa opetuksessaan. Henkilökunta tunnistaa ja tunnustaa rasismien olemassaolon, mutta koulu on sitoutunut käytänteiden muuttamiseen kohti antirasistista koulua.

21. Digitaalinen osaaminen

- 1 Digitaalinen osaaminen kehittäminen ei juurikaan kiinnosta tai se jää yksittäisten henkilöiden vastuulle. Digitaitojen opettamiseen ei ole erillistä suunnitelmaa.
- 2 Digitaalinen osaaminen kiinnostaa joitakin työyhteisössä. Digitaitojen opettamiseen on käytössä suunnitelma, mutta sen toteuttaminen vaihtelee. Opettaminen perustuu pääosin perinteisiin menetelmiin, ja taitoja opetetaan enemmän irrallisina yksittäisinä tunteina kuin osana laajempaa oppimiskokonaisuutta.
- 3 Digitaalinen osaaminen kiinnostaa monia työyhteisössä. Koulussa on käytössä selkeä digioppimisen suunnitelma, johon koko henkilöstö on sitoutunut. Digitaalisia laitteita ja sovelluksia osataan hyödyntää aina silloin, kun niillä on pedagogista lisäarvoa. Myös oppilaiden osaamista hyödynnetään vertaistukena (esim. OppilasAgentti-toiminta).
- 4 Digitaalinen osaaminen kiinnostaa laajasti koko työyhteisöä. Digitaitojen opettaminen oppilaille on suunnitelmallista, järjestelmällistä ja se tuottaa näkyviä tuloksia. Digitaalisia laitteita ja sovelluksia osataan käyttää luontevana pedagogisena välineenä osana laajempia oppimiskokonaisuuksia. Oppilaat ovat aktiivisesti mukana koko koulun digitaalisen osaamisen kehittämisessä (esim. OppilasAgentti-toiminta).

Itsearviointia

Tässä osiossa kysytään sinun henkilökohtaiseen työntekoosi liittyviä kysymyksiä sekä toiveita tämän lukuvuoden koulutusten ja yhteisten keskusteluiden teemoista. Vastaa näihinkin mahdollisimman rehellisesti. Vastajaan anonymiteetti on turvattu ja yksittäisiä vastauksia ei voida tunnistaa tehtyjen koosteiden pohjalta.

22. Kuinka motivoitunut olet tällä hetkellä nykyiseen työhösi?



23. Kuinka tarpeellisena näet oman pedagogisen osaamisesi kehittämisen?



24. Kuinka sitoutunut olet koko koulun pedagogisen osaamisen kehittämiseen?



25. Kuinka tärkeänä näet yhteiset keskustelut pedagogiikasta ja koulun kehittämisestä?



26. Kuinka tärkeänä näet arjessa työn konkreettisen jakamisen ja yhteistyön toisten kollegoiden kanssa? (mm. suunnittelu, tiimiopettaminen, arviointi, luokan ohjaaminen yhdessä)



27. Mitkä asiat estävät sinua ja työyhteisöäsi kehittymästä?

- ☐ Yhteisöllisyyden puute
- ☐ Huono keskusteluilmapiiri
- ☐ Johtamisen rakenteet
- ☐ Henkilöstön sitoutumisen puute
- ☐ Jatkuva kiire
- ☐ Haastavat huoltajat
- ☐ Haastavat oppilaat
- ☐ Henkilökohtainen elämäntilanne
- ☐ Epävarmuus koulun tai oman työn jatkumisesta
- ☐ Muu, mikä?

28. Mistä asioista teidän työyhteisössänne olisi tärkeää käydä yhteistä keskustelua tämän lukuvuoden aikana?

Valitse enintään 3 vaihtoehtoa.

- ☐ Hyvien käytänteiden jakaminen
- ☐ Oppilaiden osallisuuden lisääminen
- ☐ Oppilaiden läsnäolon tukeminen ja poissaoloihin puuttuminen
- ☐ Erilaisten oppilaiden oppimisen tukeminen
- ☐ Arviointikäytännöt
- ☐ Koulun päätöksentekorakenne
- ☐ Yhteiset pelisäännöt ja niihin sitoutuminen
- ☐ Yhteisten pedagogisten linjausten kirkastaminen
- ☐ Henkilöstön hyvinvointi ja työssä viihtyminen
- ☐ Aikuisten tiimityön lisääminen
- ☐ Muu, mikä?

29. Mistä teemoista toivoisit koko työyhteisöllesi yhteistä koulutusta?

Valitse enintään 3 vaihtoehtoa.

- ☐ Yhteisopettajuus, tiimiopettaminen ja/tai jaettu luokanohjaajuus
- ☐ Oppilaiden kouluun kiinnittymisen tukeminen
- ☐ Kieli- ja kulttuuritietoisuus
- ☐ Yhteisöllinen opiskeluhuolto
- ☐ Tunne- ja vuorovaikutustaitojen ohjaaminen
- ☐ Digitaalisten välineiden ja sovellusten luonteva hyödyntäminen opetuksessa
- ☐ Tekoälyn uhat ja mahdollisuudet opetuksessa
- ☐ Jengiytymisen ja rikollisuuden ennaltaehkäisy ja turvataitojen lisääminen
- ☐ Oppimisen tuen muodot
- ☐ Oppimisen arviointi
- ☐ Muu, mikä?

30. Vahvuudet

Kerro vähintään yksi oma, kollegasi tai työyhteisösi vahvuus tai taito, josta muut voivat hyötyä ammatillisesti.

Kirjoita vastaus

31. Terveisiä

Kerro toiveita, ajatuksia tai terveisiä hankkeelle tai oman koulunne mentorille.

Kirjoita vastaus