

Kokonaistyoaika opettajan ammatillisen kasvun ja koulun kehittämisen keinona

Yleissivistävän koulutuksen
opettajien työaikajärjestelmät
Euroopassa

Antti Hautamäki
Maaliskuu 2015

© Sitra 2015

Sitran selvityksiä 85

ISBN 978-951-563-902-8 (PDF) www.sitra.fi

ISSN 1796-7112 (PDF) www.sitra.fi

Julkaisua koskevat tiedustelut: julkaisut@sitra.fi

Kuvat: Sitra

Sitran selvityksiä -sarjassa julkaistaan
Sitran tulevaisuustyön ja kokeilujen tuloksia.

Sisältö

Esipuhe	2
Tiivistelmä	3
1. Johdanto	5
1.1 Opettajien työaikamallien vertailu- ja arviointikriteerit	5
1.2 Oppimistulokset ja Suomen Pisa-menestys	6
2. Opettajien työaikajärjestelmä Suomessa	8
2.1 Opettajien työsuhteet ja vuosilomat	11
3. Esimerkkejä erilaisista työaikajärjestelmistä Euroopassa	13
3.1 Eurooppalaiset työaikamallit	15
3.2 Opettajien ajankäyttö	16
4. Kokemuksia erilaista työaikamalleista	18
4.1 Mallien erottavia piirteitä	18
4.2 Työaikamallien vaikutuksia	21
5. Johtopäätökset	25
5.1 Miten opettajien työaikamallia tulisi Suomessa kehittää?	27
5.2 Lopuksi	28
5.3 Kiitokset	28
Lähdemateriaali	29
Tilastoja	30

Esipuhe

OSANA SITRAN TULEVIEN TOIMINTOJEN suuntaamista olemme teetäneet tämän selvityksen. Kimmokkeena selvitykselle on ollut keskustelut eri toimijoiden kanssa perusopetuksen kehittämisestä. Yhtenä kehittämisen esteenä on ollut hyvien käytäntöjen hidas leviäminen perusopetuksessa, koska opettajien palkkausjärjestelmässä ei ole varattu riittävästi aikaa kehitystyöhön.

Maaailman muutosvauhdin kasvaessa tarvittava osaaminen, tieto ja taito ovat kansakunnan menestymisen kannalta avainasemassa. Näiden valmiuksien kasvattamisessa vanhat menetelmät eivät välttämättä toimi vaan vaaditaan joskus jopa radikaalia uudistumista. Mikäli rakenteet ja ilmapiiri eivät tuo kehittämistä, emme voi odottaa vaadittavaa uudistumista.

Erityisen haasteen tuo myös kilpailu resursseista. Suomessa koulutus on kuulunut perusoikeuksiin ja siihen on panostettu. Resurssien niukentuessa on arvioitava, kuinka pienemmillä resursseilla saadaan enemmän aikaiseksi. Tämä vaatii uutta, innovatiivista ajattelua. Kannusteet uudenlaisen toiminnan käyttöönottoon tulee huomioida päivittäisessä työssä.

Kiitos tutkimusprofessori emeritus Antti Hautamäelle tämän eri työaikajärjestelmien piirteitä ja vaikutuksia koskevan selvityksen laatimisesta. Toivomme tämän selvityksen osaltaan edesauttavan aiheesta käytävää keskustelua ja tuovan uusia näkökulmia.

Antti Kivelä
johtaja, Sitra

Tiivistelmä

TÄMÄ ON SELVITYS Euroopassa käytössä olevista opettajien työaikamalleista ja kokonaistyöajan sääntelystä. Koulun opettajien työaika jakautuu koulussa tapahtuvaan työskentelyyn ja koulun ulkopuolella, kotona tapahtuvaan työskentelyyn. Koulussa tapahtuvasta työstä pääosa on opettamista, mutta opettajilla on muitakin tehtäviä koulussa ollessaan. Opettajat käyttävät opettamiseen keskimäärin 20 tuntia viikossa.

Opettajien kokonaistyöajalla tarkoitetaan usein sitä, että opettajien koulupäivää laajennetaan koko päivän mittaiseksi. Tämän raportin näkökulma on hieman yleisempi: tutkimme miten opettajien kokonaisajankäyttöä säännellään eri Euroopan maissa. Osoittautuu että erilaisia sääntelymalleja on useita. Sääntelyn piirissä voi olla opetus aika, läsnäoloaika koulussa tai ”kokonaistyöaika”, joka käsittää kaiken opettajan vuosittain tekemän työn. Esimerkiksi Belgiassa säännellään vain viikoittaista/vuosittaista opetus aikaa, kun taas Hollannissa säännellään vain kokonaistyö aikaa. Suomen malli on aika lähellä Belgian mallia, kun taas Ruotsin malli on lähellä Hollannin mallia. Raportin varsinainen kohde on kuitenkin erilaisten työaikamallien vaikutus opettajan työhön ja koulun kehittämiseen. Raportti rajautuu ns. yleissivistävään opetukseen (peruskoulu ja lukio). Raportissa sivutaan myös opettajien työsuhteita ja lomakysymystä.

Suomessa opettajien palkkaus perustuu opetusvelvollisuuteen (ja muutamaan yhteissuunnittelutuntiin). Tämän käytännön takia kaikki opetustuntien lisäksi tehty työ koulussa koetaan helposti ylimääräiseksi työksi, johon ei voi velvoittaa tai josta pitää maksaa ylityökorvauksia. Tämä tilanne vaikeuttaa huomattavasti koulun johtamista ja kehittämistä (mm. pedagoginen johtaminen, kehittämisprojektit, sijaisuudet ja valvontatehtävät).

Mutta oppituntikeskeisyys on problemaattinen ennen kaikkea opettajien itsensä kannalta, sillä hyvät oppimistulokset edellyttävät jatkuvaa opettajan oman ammattitaidon kehittämistä ja opettajien välistä yhteistyötä. Opettajien osallistuminen täydennyskoulutukseen on Suomessa monia Euroopan maita vähäisempää.

Raportin mukaan kokonaistyöaikaan siirtyminen tukisi merkittävästi koulun johtamista ja opettajien ammatillista kasvua. Suomeen soveltuvan kokonaistyöaikamallin kehittämisen lähtökohtana täytyykin olla sen myönteinen vaikutus opettajan työhön ja koulun kehittämiseen. Kokonaistyöajalla Suomen hyvää koulujärjestelmää voidaan virittää vielä paremmaksi ja samalla torjua edessä olevia uhkakuvia. Kokonaistyöajalla on myös yhteiskuntapoliittinen merkitys, koska se yhdenmukaistaisi opettajien työsuhteita muiden alojen kanssa. Raportin johtopäätöksissä esitetään, miten kokonaistyöaikamallia voisi Suomessa kehittää.



1 Johdanto

KOKONAISTYÖAJAN SOVELTAMINEN opettajien työhön on ollut Suomessa esillä vuosia. Useissa Euroopan maissa sovelletaan jonkinlaista kokonaistyöaikamallia, mutta Suomessa tähän ei ole menty. Opettajien palkkaus perustuu Suomessa pääosin opetustunteihin. Tämän takia on muodostunut sellainen vakiintunut tulkinta, että opettajan työtehtäviin kuuluu vain opettaminen. Tällöin ei oteta huomioon muita tehtäviä, jotka liittyvät esimerkiksi oman ammattitaidon kehittämiseen, koulun kehittämishankkeisiin, opettajien yhteiseen toimintaan tai mentorointiin. Tältä kannalta katsoen merkittävä osa kouluun liittyvistä tehtävistä suljetaan pois opettajien työtehtävistä ja velvollisuuksista. Kehittämistehtävät tulevat helposti palkka-kiistojen kohteeksi, kun niiden ei katsota kuuluvan peruspalkkaukseen. Kehittämiseen ja muihin koulun osoittamiin tehtäviin vaaditaan siten lisäkorvauksia, joiden niukkuudesta voi tulla merkittävä kehittämisen este. Tosin opettajien työsopimuksessa kolme viikkotuntia on varattu yhteissuunnitteluun.

Kokonaistyöaikaa soveltavissa maissa, kuten Ruotsissa ja Skotlannissa, opettajien edellytetään olevan koulun käytettävissä tietyn ajan, joka sisältää opetuksen lisäksi muita kouluun liittyviä tehtäviä. Tämä sallii allokoida joustavasti opettajien aikaa koulun kannalta tärkeisiin tehtäviin, opetuksen ollessa tietysti päätehtävä.

On tärkeää huomata, että kokonaistyöajan periaate on tehdä opettajien kokonaistyö läpinäkyväksi ja antaa sen erilaisille osille tai aineksille niille kuuluva arvo. Kokonaistyöajassa tunnustetaan koulussa tehtävä kehittämistyö merkittäväksi osaksi opettajien työtä ”luokkaopetuksen” rinnalla. Kysymys ei ole työmäärän lisäämisestä vaan opettajan tosiasiallisen työmäärän tekemisestä läpinäkyväksi ja koulun ja opetuksen kannalta tarkoituksenmukaisesti organisoiduksi.

Kokonaistyöaika voidaan ymmärtää monella tavalla ja tämä käy hyvin ilmi Euroopassa sovellettavista työaikamalleista. Sen muuttuvia komponentteja ovat vuosittainen tai siitä laskettava viikoittainen kokonaistyöaika, joka sisältää kaiken opettajien tekemän työn riippumatta työn tekemisen paikasta. Suomessa kokonaistyöaika ymmärretään usein ”koulun tiloissa” vietetystä ajasta. Vaikka monissa maissa säädelläänkin tätä ”kouluaikaa”, niin opettajien työn kehittämisen kannalta olennaisempaa on ylipäättänsä opettajien työn moninaisuuden tunnistaminen ja tunnistaminen riippumatta, missä tämä työ tehdään. On luultavaa että jopa opetustyökin irtautuu jossain määrin koulukennuksesta virtuaalisiin oppimisympäristöihin. Näin ollen

kokonaistyöaikaa ei saa pelkistää koulussa vietetyksi ajaksi, vaikka niillä onkin liittymäkohtia. Kokonaistyöaika liittyy laajempaan kysymykseen opettajien työaikajärjestelmistä ja työajan jakautumisesta erilaisten tehtävien ja suorituspaikkojen kesken.

Tämä selvitys kohdistuu Euroopassa käytössä oleviin opettajien työaikajärjestelmiin. Tällä tarkoitamme työaikaa koskevia säädöksi ja niihin liittyviä palkkaperusteita. Yksinkertaisesti kysymys on siitä, mistä opettajalle maksetaan. Euroopassa on käytössä useita erilaisia työaikamalleja, jotka voidaan tiivistää seitsemään ryhmään. Nämä mallit on muodostettu EU:n komission ja OECD:n opettajien työaikaa koskevista raporteista ja tilastoista (Euridyce 2013, OECD 2013 ja TALIS 2013 EU).

1.1 Opettajien työaikamallien vertailu- ja arviointikriteerit

Opettajien työaikamalleja vertailtaessa lähtökohtana on koulun tehtävät. On useita tärkeä näkökohtia, jotka on otettava huomioon opettajien työaikaa kehitettäessä. Osa niistä liittyy johtamiseen ja koulun yleisiin puitteisiin, osa opettamiseen ja opettajien ammattitaidon kehittämiseen sekä opettajan ammatin houkuttelevuuteen. Lopulta kuitenkin oppimistulokset ovat ratkaisevan tärkeitä kokonaistyöaikaa arvioitaessa. Kokoamalla erilaiset tarkastelunäkökohdat yhteen voimme esittää seuraavat työaikamallin arviointikriteerit:

- Koulun johtaminen
- Hallinnolliset tehtävät
- Työajan hallinta
- Työskentelytilat
- Koulun kustannukset ja opettajien palkat
- Yhteistyö ja yhteisöllisyys
- Opettaminen ja sen tukeminen
- ICT ja uudet teknologiat
- Ammatillinen kehittyminen
- Opettajan työn houkuttelevuus
- Oppimistulokset

Koulun johtaminen: Työaikamallin tulee tukea koulun johtamista ja antaa rehtoreille riittävästi voimavaroja koulun johtamiseen ja kehittämiseen. Aivan keskeinen kysymys johtamisen kannalta on joustavuus: mitä mahdollisuuksia koululla ja rehtorilla on reagoida yllättäviin tai nähtävissä oleviin muutoksiin. Opettajien työpanoksen joustava allokointi tarpeiden mukaan parantaa koulun strategisen johtamisen edellytyksiä.

Hallinnolliset tehtävät: Koulussa on aina runsaasti hallinnollisia tehtäviä, joista osa kuuluu opettajille, kuten erilaiset raportointi – ja valvontatehtävät. Opettajien halukkuus ja valmius panostaa koulun kehittämiseen vaihtelee.

Työajan hallinta: Työajan hallinnan parantaminen on kokonaistyöaikamallin keskeisiä tavoitteita. Opettajat raportoivat jatkuvasti työmääränsä kasvamisesta ja väsymisestä. Tähän asiaan on hyvin vaikea puuttua, ellei kaikilla ole samanlaista käsitystä, mihin aika menee ja missä työt tehdään. Opettajien ajankäyttöä kokonaisuudessaan ei seurata säännöllisesti ja eikä se kuulu sääntelyn piiriin Suomessa.

Koulun kustannukset ja opettajien palkat: Koulu kustannukset riippuvat suoraviivaisesti oppilaiden määrästä, luokkakoosta ja opetusvelvollisuudesta, mutta myös muun työn suorittamisesta ja siihen liittyvistä korvauksista. Työajan allokoinnilla ja opettajien tehtävillä koulussa on vaikutusta näihin kustannuksiin. Nyt kun useissa kunnissa leikataan koulun budjetiteja, leikkaukset joudutaan kohdistamaan oppituntien määrään ja lomautuksiin lukuvuoden aikana. Kokonaistyöaika auttaisi hallitsemaan budjetileikkauksia mahdollisimman vähäisin haitoin koululaisille.

Työskentelytilat: Työskentelytilojen tulee vastata opettajien muuttuneita käytäntöjä ja koulussa työskentelyn aikaa (mm. hiljaisia huoneita ja tiimityötiloja). Näistä aiheutuu tietysti kustannuksia, jotka eivät välttämättä ole suuria, jos opettajien tilatarpeet otetaan huomioon uusia kouluja rakennettaessa tai vanhoja saneerattaessa.

Yhteistyö ja yhteisöllisyys: Yhteistyön merkitys kasvaa opetuksessa, koulun kehittämisessä, ammatillisessa kehittämisessä ja sidosryhmäsuhteissa. Yhteistyö vahvistaa koulun yhteisöllisyyttä ja parantaa koulun ilmapiiriä ja kulttuuria. Yhteistyöhön ja yhdessä olemiseen on varattava riittävästi aikaa ja se edellyttää pidempää läsnäoloa koulussa.

Opettaminen ja sen tukeminen: Opettajien päätyö on opettaminen, johon käytetäänkin noin puolet työajasta.

Opetuksen valmisteluun, suunnitteluun ja oppilaiden arviointiin käytetään noin neljäsosa työajasta. Loppuaika kokonaistyöajasta on käytettävissä muuhun kuin opetukseen liittyvään työhön. Opettajien osaamista käytetään parhaalla mahdollisella tavalla jos nämä muutkin tehtävät kytkettyvät mahdollisimman hyvin koulun ja oman ammattitaidon kehittämiseen.

Tieto- ja viestintätekniikka: Vaikka perinteisesti opetus tapahtuikin koulussa ja oppituntien valmistelu kotona, niin tieto- ja viestintätekniikka ja uudet teknologiat muuttavat käytäntöjä tulevaisuudessa. Tämä johtaa miettimään opetuksen ja sen valmistelun suorituspaikkaa uudestaan ja osa valmistelusta tapahtunee koulussa, jossa tulisi olla parhaat tietojärjestelmät, laitteet ja teknologiat (esim. 3D-printterit).

Ammatillinen kehittyminen: Opettajien jatkuva ammattitaidon kehittyminen (CPD) on keskeistä hyvälle opetustuloksille. Tähän on varattava riittävästi aikaa ja nimenomaan tähän pitää voida käyttää kouluaikaa. Koulussa tapahtuva täydennyskoulutus on avainasemassa. Mentoroinnin tarjoaminen kaikille opettajille, mutta erityisesti aloitteleville opettajille on tehokas tapa tukea ammatillista kehittymistä induktiovaiheessa.

Opettajien työ houkuttelevuus: Hyvät ja motivoituneet opettajat ovat Suomen koulujärjestelmän kulmakivi. Suomessa opettajan työ on arvostettua ja alalle hakeutuu lahjakkaita nuoria. Opettajan työn houkuttelevuus on säilytettävä. Koulun ulkopuolella uskotaan, että opettajan työn houkuttelevuus perustuu lyhyisiin työpäiviin ja pitkiin kesälomiin. Opettajien omat käsitykset liittyvät kuitenkin enemmän opettamisen arvoon ja merkitykseen ja mahdollisuuteen työskennellä nuorten ihmisten kanssa ja välittää heille tietoa (European Commission 2013a).

1.2 Oppimistulokset ja Suomen Pisa-menestys

Loppujen lopuksi vain oppimistuloksilla on merkitystä, joten kokonaistyöaikamallia on kehitettävä oppimistulosten parantamiseksi ja korkealla tasolla pitämiseksi. Vaikka työaikajärjestelyillä ei olekaan suoraan vaikutusta oppimistuloksiin, niin ne vaikuttavat kuitenkin koulun kehittämiseen ja opettajien ammattitaidon ylläpitämiseen ja ovat siten luomassa hyvää oppimisympäristöä kouluun.

Eri mallien yksityiskohtaisia vertailuja on tehty niukasti. Mitään suoraviivaisia korrelaatioita mallien ja opetustulosten välille ei voida osoittaa. Oppimistulokset, esimerkiksi Pisa-menestys, riippuvat hyvin monista tekijöistä, kuten Suomen tapaus osoittaa.

Suomalainen kouluhan on ollut menestystarina. Pisa-vertailussa olemme pärjänneet erinomaisesti, pysyen kärjessä tai sen tuntumassa. Vuoden 2012 Pisa-vertailussa Suomi oli lukutaidossa sijalla 3 ja matematiikan osaamisessa sijalla 6 34 OECD-maan joukossa ja sijalla 9 kaikkien mukana olevien 99 vertailumaan joukossa. Tulokset ovat kuitenkin hieman heikentyneet edellisistä tutkimuksista, erityisesti matematiikassa, mutta myös lukutaidossa ja luonnontieteissä (Kuvio 8 liitteessä). Tulosten lieväkin heikentyminen on otettava vakavasti.

Pisa-menestyksen keskeisiä selittäjiä on opettajien hyvä koulutus ja motivaatio. OKM¹ nostaa Suomen menestystä selittäviksi päätekijöiksi kolme seikkaa, jotka ovat:

1. koulutusjärjestelmä,
2. ammattitaitoiset opettajat,
3. koulujen itsenäisyys.

Suomalainen koulutusjärjestelmä tarjoaa koko ikäluokalle yhtenäisen peruskoulun (toisella asteella tapahtuu eriytymistä lukioon ja ammattikouluun). Muita vahvuuksia ovat

- Suomen koulutusmyönteisyys.
- Opettajan työn suuri arvostus ja nuorten halukkuus ryhtyä opettajiksi.
- Opetussuunnitelmien koulukohtainen laatiminen opetussuunnitelman valtakunnallisten perusteiden puitteissa.
- Oppilaiden oppimisen ja hyvinvoinnin yksilöllinen tukeminen.
- Koulun kehittäminen yhteistyössä opettajien, rehtorien, ammattijärjestöjen ja kunta- ja opetushallinnon kanssa.

Suomen kannalta on tärkeää myös se, että Pisa-menestysemme ei selity koulutukseen käytetyllä taloudellisilla resursseilla. Esimerkiksi Australia, Norja, Ruotsi, Tanska ja Yhdysvallat käyttävät suhteellisesti enemmän resursseja koulutukseen, mutta tulokset ovat huomattavasti heikommat (PISA06, Kuvio F1.10).

Näiden positiivisten piirteiden vastapainoksi on kuitenkin tuotava esiin oppilaiden kouluviihtyvyyden heikkeneminen, koskien etenkin yläasteen poikia (Harinen ja Halme 2012). Kouluviihtyvyydessä suomalaislapset ja –nuoret sijoittuvat Euroopan maiden joukossa alimmalle sijalle. Kouluviihtyvyys-

teen vaikuttavat monet tekijät koulutiloista aina vanhempien asenteisiin asti. Mutta myös koulupäivän rakenne on merkittävä tekijä. Ei ole samantekevää miten koulupäivä rakentuu oppitunneista, tauoista, ruokatunnista, ryhmätyöskentelystä, kerho- ja harrastustoiminnasta jne. (ks. Pulkkinen ja Launonen 2005).

Valmistelussa oleva joustava koulupäivä voidaan toteuttaa parhaiten kokonaistyöajan puitteissa. Siinä oppilas on koko päivän koulussa osallistuen tuntien ulkopuolella erilaiseen omaehtoiseen tai ohjattuun harrastus- ja kerhotoimintaan. Tutkimusten mukaan joustava koulupäivä parantaa oppimistuloksia ja lisää hyvinvointia ja kouluviihtyvyyttä. Vanhempien kannalta säännölliset kouluajat, esim. 9–16, helpottavat arjen hallintaa. Myös oppilaiden motivaatiossa on parantamisen varaa. Esimerkiksi viimeisimmässä Pisa-tutkimuksessa oppilaiden sisäinen ja ulkoinen motivaatio matematiikan oppimiseen oli alle OECD-maiden keskiarvon (PISA12, Taulukot 6.1 ja 6.3).

Opettajien motivaatio ja osaaminen ovat Suomessa hyvien Pisa-tulosten merkittävä selittäjä. Opettajien työtä koskevasta OECD:n TALIS-tutkimuksesta selvisi, että Suomessa opettajat kokevat työtään arvostettavan (57 % vastaajista) kun esimerkiksi Ruotsissa vain 5 % opettajista uskoo, että heidän työtään arvostetaan (TALIS 2013 EU ja TALIS 2013 Suomi)². Opettajan työn houkuttelevuutta koskevassa Euroopan komission tutkimuksesta selvisi, että opettajan ammatti koetaan ainakin Suomessa erittäin vetovoimaiseksi (European Commission 2013 a). Suomessa parhaat opiskelijat arvostavat korkealle opettajan työn. Suomessa onkin saatu lahjakkaita ja motivoituneita nuoria hakeutumaan opettajan ammattiin. Tämän ilmapiirin ja houkuttelevuuden säilyttäminen on aivan ensiarvoisen tärkeää Suomen menestykselle ja kilpailukyvyille.

Kokonaistyöaika ei tarkoita palkattoman työn lisäämistä ja ylimääräistä veloitetta olla koulussa, vaan opettajan kokonaistyön tekemistä läpinäkyväksi ja työn sisällön kehittämistä koulun, oppilaan ja opettajan parhaaksi. Tämä on myös tämän selvityksen lähtökohtana. Tätä silmälläpitäen raporttiin on koottu materiaalia nimenomaan työaikajärjestelyjen vaikutuksista koulun ja opettajan ammattitaidon kehittämiseen. Raportissa kartoitetaan Euroopassa sovellettavia opettajien työaikamalleja ja niistä saatuja kokemuksia. Nämä kokemukset suhteutetaan Suomessa käytössä olevaan työaikamalliin ja sen haasteisiin. Luvussa kaksi luodaan katsaus Suomen nykyiseen malliin haasteineen. Luvussa kolme esitetään Euroopassa käytössä olevat työaikamallit yleisellä tasolla. Luvussa neljä arvioidaan erilaisten mallien vahvuuksia ja heikkouksia. Johtopäätösluvussa pohditaan, miten voitaisiin edetä Suomen oloihin sopivan kokonaistyöaikamallin kehittämisessä.

1 <http://www.minedu.fi/pisa/taustaa.html?lang=fi>, luettu 14.8.2014.

2 TALIS 2013 (*Teaching and Learning International Survey*) on Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD:n toimesta toteutettu kansainvälinen opetuksen ja oppimisen tutkimus, johon osallistui 34 maata, Suomesta yli 150 yläkoulu ja yli 2 700 opettajaa. Siitä on tehty Eurooppaa ja Suomea koskevat koontiraportit TALIS 2013 Eurooppa ja TALIS 2013 Suomi.

2 Opettajien työaikajärjestelmä Suomessa



SUOMESSA OPETTAJIEN PALKKAUS PERUSTUU tuntimääriin, jotka määräytyvät viikoittaisesta *opetusvelvollisuudesta ja yhteissuunnitteluajasta*, johon on varattu kolme tuntia viikossa. Työehtosopimuksen (OVTES³ 2014–2016) mukaan opettajien viikoittainen opetusvelvollisuus vaihtelee asteen ja aineen mukaan.

Esimerkiksi:	opetusvelvollisuus
Virassa oleva luokanopettaja	24
Aineenopettaja, peruskoulu (lukio)	
Äidinkieli ja kirjallisuus	18 (16)
Toinen kotimainen kieli ja vieras kieli	20 (19)
Matematiikka, fysiikka, kemia ym.	21 (20)
Uskonto, elämäntutkimus ym.	23 (21)
Tekstiilityö, tekninen työ, ym.	24 (-)

Työehtosopimuksessa yhteissuunnittelu määritellään seuraavasti:

”Opettajalle määrättyjen viikoittaisten opetus- ja muiden tehtävien lisäksi opettajan tulee osallistua koulussa kolmen tunnin ajan viikossa opetuksen yhteissuunnitteluun, aineryhmittäisiin ja asiaryhmittäisiin neuvonpitoihin, kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön sekä opetuksen suunnitteluun ja koulun toiminnan kehittämiseen liittyvien tehtävien tekemiseen.”

Näiden tuntimäärien valossa voi arvioida, että opettaja on koulussa keskimäärin ainakin 25 tuntia viikossa. Kokonaisuudessaan opettajien palkan määräytyminen on erittäin

monimutkainen prosessi, jossa on paljon eritystilanteita ja erilaisia lisiä. Harva opettaja pystyy laskemaan oman palkkansa.

Joskus puhutaan ns. *luottoajasta*, jolla tarkoitetaan aikaa joka laskennallisesti varataan opetuksen valmisteluun ja jälkitöihin. Esimerkiksi opetusneuvos Martti Hellström kirjoittaa blogissaan⁴ luottoajasta seuraavaa:

*”Opetuksen valmistelu ja jälkityöt ovat ns. luottoaikaa. Tiukasti ottaen tunteja ja materiaaleja ei siis ole tarkoitus valmistella eikä kokeita korjata esim. välitunneilla vaan ne tulee tehdä tuon 5*60 minuutin ulkopuolella. Laskennallisesti luottotyöaikaa on 30 minuuttia/tunti. Näin viiden oppitunnin päivän pituus on 5 tuntia + 2,5 tuntia luottoaikaa, eli 7,5 tuntia.”*

Luottoaika ei ole kuitenkaan mikään virallinen käsite, vaikka se voisikin olla hyödyllinen kokonaistyöaikakeskustelussa. Blogissa mainittu oppitunnin pituus 60 minuuttia lasketaan lisäämällä 45 minuutin oppituntiin 15 minuuttia välituntia. Educational Research Instituten (IBE 2011) tekemästä kyselytutkimuksesta selvisi, että normaalituntien suunnitteluun ja valmisteluun käytetty aika on noin 35 % opetustuntien määrästä eli 20 minuuttia tuntia kohden⁵. TALIS-selvityksessä vastaava luku oli 37 % (TALIS 2013 EU).

Suomessa käytössä olevaan opetustuntiperustaiseen palkkaukseen liittyy monia rakenteellisia ongelmia. Taus-taksi on syytä todeta, että lähes kaikissa muissa julkisissa tehtävissä noudatetaan kokonaistyöaikaan perustuvaa palkkausta, jonka mukaan työntekijä velvoitetaan olemaan 37,5 tuntia viikossa työpaikalla työnantajan käytettävissä. Poikkeuksena mainittakoon, että yliopistojen tutkijat ja professorit ovat kokonaistyöajassa, joka velvoittaa heitä työskentelemään 1600 tuntia vuodessa mutta

3 OVTES = Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus

4 <http://pedagogiikka.blogspot.fi/2011/01/opettajien-tyo-aika-ei-riita-ratkaisuan.html>, luettu 30.7.2014.

5 Katso Taulukko 2 tässä raportissa.

Luottoaika ei ole kuitenkaan mikään virallinen käsite, vaikka se voisikin olla hyödyllinen kokonaistyöaikakeskustelussa.

paikka ja aika ovat pääosin vapaasti valittavissa. Useissa yliopistoissa on käytössä kuitenkin työajan kohdentaminen (SOLE-järjestelmä).

Nykyisen järjestelmän perusongelma voidaan muotoilla seuraavasti.

*Opettajien muuhun kuin opetukseen ja sen valmisteluun ja jälkitöihin liittyvien **tehtävien määrä ja tarve** on jatkuvasti kasvanut ilman että sitä on otettu huomioon opettajien työajan määrittelyssä.*

Tätä valaisee Hellströmin (katso edellinen viite) listaus koulujen uusista tai korostuvista tehtävistä:

"Kouluille on määritetty huomattavasti sellaisia tehtäviä, joihin ei ole työaikaa. Tällaisia tehtäviä on mm. opetus-suunnitelmatyö, koulun itsearviointityö, vanhempainvartit, oppilashuollon vaatima työ, neuvottelut, ja monenlaisten asiakirjojen laadinta mm. erityisopetusta koskevan lainsäädännön nyt muuttuessa. Lisäksi opettajille näyttää siirtyvän monenlaisia vastuutehtäviä, siistimistä, koristelua ja myös kalustoon ja sen hoitoon liittyviä tehtäviä. Koulujen tulee tehdä vaativia suunnitelmia mm. turvallisuuden takaamiseksi, kiusaamisen ja häirinnän ehkäisemiseksi jne."

Niemi ja Siljander (2013) esittävät mielenkiintoisen luokittelun opettajien tehtävistä ja velvoitteista, perustuen erilaisiin opettajien työtä ohjaaviin dokumentteihin (katava lista on Niemen ja Siljanderin raportin Taulukossa 1. s. 16). Kirjoittajat jäsentävät opettajan tehtävät viiteen ryhmään (oletan että "opettaminen" on sisäänrakennettu luokitteluun):

1. Oman opetuksen suunnittelu.
2. Yhteistyö - opettajan työ muiden kanssa.
3. Eettinen sitoutuminen opetusammattiin.
4. Oppilaiden erilaisuus ja heidän valmentamisensa tulevaisuutta varten.
5. Opettajien oma ammatillinen kasvu ja oppiminen.

Hyvin yleisellä tasolla voidaan sanoa, että opettajien työ muodostuu neljästä komponentista:

- A. oppituntien pitäminen,
- B. oppituntien/opetuksen suunnittelu, valmistelu ja arviointi,
- C. ammatillinen kehittyminen ja
- D. muut koulun kehittämiseen ja hallintoon liittyvät tehtävät.

Nykyinen palkkausjärjestelmä tunnistaa tehtävän A ja varaa kolme tuntia viikossa tehtäviin C ja D. Tämä määrittää myös opettajien koulussa olemisen ajan. Tehtävän B oletetaan hoituvan "omalla luottoajalla kotona". Tehtävä B on joiltain osin otettu huomioon eri aineiden oppituntien määrässä.

Tästä tilanteesta on monenlaisia seurauksia:

1. Yleiskuva koulun ja opettajien tehtävistä ja niiden vaatimasta työmäärästä on jäsentymätön ja läpinäkymätön.
2. Ilman työajan määrittelyä opettajat saattavat ylikuormittua ja väsyä.
3. Uudet tehtävät voivat jäädä tekemättä tai puutteellisesti resursoituiksi.
4. Lisätehtäviä varten joudutaan opettajille maksamaan ylimääräisiä palkkioita, joihin on niukasti varoja.
5. Opettajien ammatillinen kehittäminen jää opettajan omalle vastuulle.
6. Palkkauksen sitominen oppitunteihin luo joustamattomuutta, kun opettajien työpanosta ei voida allokoida uudestaan tehtävien ja tilanteiden muuttuessa.

Tulevaisuudessa erilaiset kehittämistehtävät tulevat olemaan entistä tärkeämpiä. Ilman uudenlaista työaika-ajattelua näiden tehtävien hoitaminen vaikeutuu. Kokonaistyöaika on varteenotettava malli, joka oikein toteutettuna tukee opettajien työtä ja suomalaisen koulun kehittämistä entistä paremmaksi.

Nykyinen ajankäyttömalli aiheuttaa ongelmia koulun kehittämislle. Tästä on hyvänä esimerkkinä into-prosessi (Naukkarinen 2005). Vastaavia kokemuksia saatiin Sitran rahoittamassa kokonaiskoulupäivä-hankkeessa (Pulkkinen ja Launonen 2005). Suomessa kokeiltiin yhdessä koulussa vuosituhannen vaihteessa yleis- ja erityisopetuksen integraatiota ns. into-prosessissa, jossa pohdittiin mm. olemassa olevien voimavarojen tehokkaampaa käyttöä ja uusien voimavarojen hankkimista. Kokeilussa kehitettiin myös yhteistä ajan käyttöä. Kokeilua seurattiin ja arvioitiin. Naukkarisen raportissa selostetaan mm. ajankäytöstä saatuja kokemuksia (Luku 4.5.4).

”Yksi perusongelma, joka vaikeutti yhteistoiminnallisuutta, oli ajan puute. Koulussa oli erittäin vaikeaa saada käyttöön oppitunnin ulkopuolista aikaa. Tämä ongelma liittyi palkkaongelmaan; opettajat eivät halunneet käyttää oppitunnin ulkopuolista aikaa into-prosessin yhteistoiminnallisuuden kehittämiseen, koska kokivat sen ylimääräiseksi, palkattomaksi työksi.”

”Vaikka ajan puute vaivasi kaikkia opettajia, oli osa opettajista valmis suunnittelemaan oppituntien ulkopuolella. Monet opettajista eivät kuitenkaan halunneet tai heillä ei ollut mahdollista käyttää oppitunnin ulkopuolista aikaa.”

”Aikaresurssien puute työllisti into-ryhmää, joka käytti paljon aikaa ja mielikuvitusta yrittäessään löytää olemassa olevista aikaresursseista uudelleen järjestelyjen avulla lisää aikaa. Uudelleen järjestelyjä olivat esimerkiksi Veso-koulutustuntien käyttö suunnitteluajaksi ja infovälituntien käyttö, jotta yt-ajalla olisi mahdollisuus suunnitella enemmän.”

”Aikaongelman ratkaisussa yksi keskeinen keino oli koulun lukujärjestyksen laatiminen yhteistoiminnallisuuden kehittämiseksi.”

Kokeilussa mukana olevista opettajista enemmistö suhtautui myönteisesti ajatukseen kokonaistyöajasta.

Naukkarisen mukaan yksi ratkaisu ongelmaan voisi olla koulun opettajien siirtyminen kokonaistyöaikaan:

”Silloin kouluyhteisön rakenteita on mahdollista muuttaa niin, että koulukulttuuri muuttuu. Koulukulttuurin muutos tulisi todennäköisesti ilmenemään siten, että koulutilojen ulkopuolella tapahtuvan työskentelyn vähentyessä kouluyhteisön yhteistoiminnallisuus ja sosiaalinen kiinteytys lisääntyisi. Kokonaistyöaika mahdollistaisi suunnittelun oppituntien ulkopuolella ja oppituntien jälkeen, mikä olisi merkittävä muutos. Kokonaistyöaika mahdollistaisi sen, että henkilöstölle jäisi aikaa suunnitella antamiensa palvelujen integroimista koulun kaikkiin toimintoihin ja yleisopetuksen oppimissuunnitelman yhteyteen.”

Kokeilussa mukana olevista opettajista enemmistö suhtautui myönteisesti ajatukseen kokonaistyöajasta, mutta varauksia esitettiin.

”Myönteisesti suhtautuvien opettajien mielestä kokonaistyöaika mahdollistaa suunnittelun kouluajalla ja muuttaa kouluyhteisöä yhteistoiminnallisemmaksi. Yksi näkökulma oli, että kokonaistyöaika vähentää koulutyön kiireisyyttä ja auttaa hahmottamaan paremmin mikä on työaika.”

”Kokonaistyöaikaan varauksellisesti suhtautuvien mielestä olisi huolehdittava siitä, että kokonaistyöaikaan siirryttäessä palkka nousee samassa suhteessa.”

Naukkaurisen raportti tuo esiin opettajien hyvin erilaisen suhtautumisen kokeiluihin ja kehittämiseen. Jotkut olivat täysillä mukana ja tekevät enemmän kuin pyydetään. Jotkut taas kieltäytyivät kehittämistehtävistä ja harjoittivat ”overipasuunnittelua”, joka oli opettajien lanseeraama termi ja tarkoittaa opettajan tapaa tulla kouluun juuri ennen ensimmäisen oppituntinsa alkua ja lähteä koulusta heti viimeisen oppituntinsa jälkeen (Naukkarinen 2005, viite s. 70).

OAJ:n koulutusjohtaja Heljä Misukka (2014) puhuu samasta asiasta ja pitää sitä epäoikeudenmukaisena ahkeria kohtaan:

”Niin kauan kun opettajien palkkaus perustuu peruskoulussa pääosin oppitunteihin, osa työstä jää aina talkoilla tehtäväksi. On paljon ja yhä enenevässä määrin työtä, johon ei ole osoitettu työaika. Osa opettajista tekee silti kaiken työn, jopa enemmän silkasta innostuksesta ja palosta työtään kohtaan. Osa puolestaan on ajat sitten tietoisesti lakannut tekemästä yhtään ylimääräistä.”

Nykyinen järjestelmä suosii niitä, jotka menevät sieltä, missä aita on matalin, salliessaan tilanteen, jota ei voi sanoa oikeudenmukaiseksi eikä kenenkään kannalta tarkoituksenmukaiseksi. Valitettavan usein ei ole myöskään keinoa pal- kita niitä, jotka oikeasti ovat työyhteisön ja oppilaiden kan- nalta parhaita opettajia.” (Misukka 2014, s. 65)

2.1 Opettajien työsuhteet ja vuosilomat

On selvää, että kokonaistyöaikaan liittyy monia ratkaistavia ongelmia kuten opettajien yhdenvertaisuus ja palkkakysymykset. Kokonaistyöajan kehittäminen on kuitenkin niin merkittävää uudistus, että sitä tulee lähestyä ennakkoluulot- tomasti. Myös kokonaistyöaikaan varauksellisesti suhtau- tunut OAJ pitää opettajien työajan suunnittelua tärkeänä. OAJ:n Tavoiteohjelmassa vuosille 2014–2018 (OAJ) puhu- taan opetushenkilöstön työajan suunnittelusta. Ohjelman mukaan työaika tulee mitoittaa ”todellisuutta vastaavasti ja yhdenvertaisesti” ja niin että ”työaikaan luetaan kaikki työ ja kaikesta työstä maksetaan palkka”. OAJ on kiinnos- tunut kokeilemaan ja kehittämään ns. *vuosityöaikamallia*, jossa opettajien vuosityömäärä on kiinnitetty.

OAJ:n koulutusjohtaja Heljä Misukka (2014, s. 66) kuvaa vuosityömallia seuraavasti:

”lhanteellinen malli olisi sellainen vuosityömalli, joka mahdollistaisi yksilöllisen toimenkuvan jokaisel- le opettajalle. Kaikille määriteltäisiin sama perustunti- määrä, esimerkiksi 1600 tuntia vuodessa, joka koostuisi oppitunteihin sidotusta ja sitomattomasta työajasta. Sellaisessa mallissa opettajan toimenkuva voisi vaihdella vuosittain...”

Työaikaa koskevan keskustelun taustaksi on syytä palaut- taa mieleen yleinen työlainsäädäntö, jota on noudatetta- va kaikissa työsuhteissa (Ks. Työmarkkina-avain). Työsuhde syntyy, kun työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemi- sestä ja siitä maksettavasta palkasta. Työsuhteen perustun- nusmerkit ovat:

- työtä tehdään työnantajan maksamaa palkkaa tai vastiketta vastaan,
- työtä tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena,
- työtä tehdään työnantajan tiloissa tai työnantajan osoittamissa tiloissa,
- työtä tehdään työsopimuksen perusteella.

Työlainsäädännön mukaan työnantajalla on ns. direktio- valta. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus antaa työjohtokäskyjä, järjestellä töitä ja työmenetelmiä sekä antaa yksityiskohtaisia ohjeita töiden suorittamiseen. Työnantajalla on myös oikeus määrätä siitä, kuka toimii työjohtajana ohjaamassa ja valvomassa töiden suoritta- mista. Sellaiset työaikakäskytykset, joita työehtosopimus tai työlainsäädäntö ei rajoita, kuuluvat myös työnantajan toimivaltaan. Mainittakoon, että työajaksi luetaan työhön käytetty aika, sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen ole- maan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Nykyisen lain- säädännän mukaan viikoittainen työaika saa olla enintään 40 tuntia viikossa, yleisesti se on 37,5 tuntia.

Vuosilomalain (162/2005) mukaan työntekijällä on oi- keus saada *lomaa* 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä loman- määräytymiskuukaudelta. Lomanmääräytymisvuosi, jolta lomaoikeus lasketaan, on lomakautta edeltävä vuoden pituinen aika 1.4.–31.3. Lomakausi on puolestaan 2.5.–30.9. välinen aika.

Vuosilomalakia ei sovelleta opettajiin vaan he kuuluvat laskennallisen vuosiloman piiriin. Perusteena tälle viitataan siihen, että opettajan työ on laskettu tehtäväksi lukuvuo- den aikana, mutta palkka on jaettu koko vuodelle. Opetta- jien työehtosopimusten mukaan laskennallinen vuosiloma voi olla enintään 36 päivää (OVTES) tai 38 päivää (KVETES⁶).

Opettajien työaikajärjestelmän hämmästyttävä liittyä työnantajan käytettävissä olemiseen ja vuosiloman tulkin- toihin, jotka poikkeavat työsuhteisiin ja vuosilomiin liitty- vistä yleisistä sääöksistä. Rehtori Asko Salo Seinäjoelta kir- joittaa asiasta Ilkassa (5.9.2013):

”Opettajille ei urani aikana kertaakaan vahvistettu vuosi- lomaa, vaikka vuosilomalaissa 162/2005 on selvät mää- räykset siitä, miten viranhaltijoiden ja työntekijöiden vuosilomat määräytyvät. Tämän vuoksi olen joutunut tarkasti pohtimaan sitä, milloin voin kutsua opettajat töihin kesälomalla ja millaisia tehtäviä suorittamaan.

6 KVETES = Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

Virkaehtosopimuksessa oli yksi selvä määräys. Opettajien tulee osallistua oppilaiden loma-aikana kolmena päivänä vuodessa opetuksen suunnitteluun ja koulutukseen. Yleisesti oli hyväksyttyä myös se, että opettajat kesällä järjestävät ehtolaiskuulustelut ja mahdolliset yksityisoppilaiden tentit ja muut kuulustelut. ...

Tulevaisuudessa olisi hyvä, että myös kaikille opettajille vahvistettaisiin vuosittain lakisääteisen vuosilomalain mukaiset vuosilomat.”

Voimme tulkita opettajien työehtosopimusten ”laskennallisuuden” siten, että vaikka opettajan palkka on sidottu opetusvelvollisuuteen, niin palkanmaksun ja vuosilomien perustana on opetustuntien lisäksi kaikki se työ, jonka ajatellaan liittyvän opetuksen suunnitteluun, valmisteluun ja oppilaiden arviointiin ja muuhun koulussa tehtyyn työhön. Periaatteessa opettaja on työsuhteessa työnantajan direktiovallan alainen jokaisena työviikkona nimellisen työajan (37,3 tuntia) – paitsi vuosilomapäivinä (36–38 päivää) ja muina julkisina lomapäivinä.

Opettajien kuukausipalkka (keskimäärin 3 187 € luokanopettaja, 3 749 € opettaja, Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2011) pitäisi suhteuttaa opettajan kokonaistyöaikaan, ei opetustunteihin. Olisi epäoikeudenmukaista, jos opettajat saisivat 20–25 viikkotunnin perusteella samaa palkkaa kuin vaikkapa täyttä 37,5 tuntia viikossa tekevät insinöörit, konstaapelit tai sosiaalityöntekijät, jotka ovat suunnilleen samalla palkkatasolla. Opettajat itse raportoivat, että heidän viikoittainen työaikansa on keskimäärin 32 tuntia viikossa (TALIS 2013 Suomi).

Kokonaistyöaikamalli selkeyttäisi ne perusteet, joilla sovitaan vuosityöajasta, viikkotyötunneista ja loma-ajoista. Työehtosopimuksia voitaisiin silloin yksinkertaistaa ja noudattaa yleisiä työsuhteisiin ja vuosilomiin liittyviä säädöksiä. Työnantajan kannalta ei olisi epäselvyyksiä, milloin opettajat ovat koulun käytettävissä. Olennaista kokonaistyöaikaan siirtymisessä on kuitenkin sen avaamat mahdollisuudet kehittää koulua ja opettajien ammatillista osaamista, mikä on myös työnantajan intressi.

3. Esimerkkejä erilaisista työaikajärjestelmistä Euroopassa



TÄSSÄ LUVUSSA ESITELLÄÄN erilaiset Euroopassa käytössä olevat työaikamalli. Esitys perustuu pääosin Euroopan komission Eurydice raporttiin *Key Data on Teachers and School Leaders in Europe* (Eurydice 2013) ja OECD:n raporttiin *Education at a Glance* (OECD 2013).

Tarvitsen esittelyä varten muutamia yleisesti käytettyjä käsitteitä ja rajoituksia. Ensinnäkin tarkastelu koskee suomalaisittain ilmaisten peruskoulua ja lukiota (yleissivistävää koulua). Kouluasteita luokitellaan Unescon kehittämällä ISCED standardilla (International Standard Classification of Education, 1997). Tämän luokittelun mukaan tarkastelen seuraavia asteita jättäen pois esiasteen (Pre-primary education, ISCED 0):

- ISCED 1: Primary education (Suomessa "perusaste", alempi taso, alakoulu)
- ISCED 2: Lower secondary education (Suomessa "perusaste", ylempi taso, yläkoulu)
- ISCED 3: Upper secondary education (keskiaste; Suomessa "toinen aste", lukio)

Suomessa toinen aste käsittää lukion lisäksi ammatillisen perusopetuksen, jonka jätän pois tarkastelusta.

EU:n ja OECD:n käyttämissä tilastoissa ja analyyseissä tarkastellaan opettajien työajan sääntelyä sen mukaan kuinka niissä säännellään opetustunteja (Teaching hours), koulussa käytettävissä olevia tunteja (Hours availability at school) ja kokonaistuntimäärää (Overall working hours). Nämä on määritelty eri maiden säädöksissä joskus vuositasolla ja joskus viikkotasolla, jolloin vertailuluvut saadaan laskemalla viikoittaiset tai vuosittaiset tunnit.

Työaikaa kuvaavat peruskäsitteet ovat siten kokoistyöaika, opetusaika ja koulussa vietetty aika. Lisäksi käytän käsitteitä muu koulussa vietetty aika ja koulun ulkopuolinen aika. Näille kaikille otetaan käyttöön omat muuttujat alla olevan listan mukaan. On huomattava, että tilastoissa erilaiset ajat ilmaistaan usein viikoittaisina aikoina, eli kuinka monta tuntia opettaja opettaa viikossa jne. vaikka työajan sääntely saattaakin perustua vuosityöaikoihin.

K = Kokonaistyöaika (Overall working hours) on aika, jonka opettaja käyttää opettamiseen ja muihin tehtäviin, koulussa ja koulun ulkopuolella.

O = Opetusaika (Teaching hours) on aika, jonka opettaja käyttää opettamiseen oppilaiden kanssa (yleensä luokassa).

L = Läsäoloaika (Hours of availability in school) on aika, jonka opettaja on käytettävissä koulussa opettamiseen ja muihin tehtäviin kuten kehittämiseen.

M = Muu kuin opettamiseen koulussa käytetty aika.

U = koulun ulkopuolella, yleensä kotona, tuntien valmisteluun, kokeiden korjaamiseen ja oppilaiden arvioimiseen käytetty aika.

Kokonaistyöaika = Opetusaika + Muu koulussa käytetty aika + koulun Ulkopuolella (kotona) käytetty aika (tunneissa ilmaistuna); $K = O + M + U$.

L on yleensä pienempi kuin viikoittainen K: $L < K$. Joten nämä käsitteet on pidettävä erillään.

Kansainvälisessä keskustelussa kokonaistyöaika muodostuu kaikista opettajan työtunneista riippumatta siitä missä työ tehdään eli kyseessä on muuttuja K. Tämä määritellään usein vuositasona, jolloin voimme puhua *vuosityöajasta*, josta voidaan laskea viikoittainen kokonaistyöaika jakamalla se työviikkojen määrällä. Suomessa kokonaistyöajalla viitataan usein koulussa käytettyyn työaikaan eli läsnäoloaikaan (L) ja joskus puhutaan myös *kouluajasta*, joka opettajan on oltava läsnä koulussa normaaliviikkoina.

Opettajien opetusaika (O) on se ydin, jonka ympärillä muu työajansääntely liikkuu. Useimmissa maissa opetusaika on sovittu. Vaihteluväli on suuri, 12 tunnista aina 36 tuntiin asti mitattuna täysinä tunteina. Keskimäärin opetustuntien määrä on Euroopassa perusasteella noin 20 tuntia ja yläasteella alle 20 tuntia viikossa.

OECD:n tilastojen mukaan opetusaika ala-asteella on OECD-maissa keskimäärin 790 ja Euroopan unionissa 766 tuntia vuodessa (vuosi 2011, OECD 2013). Opettajien edellytetään opettavan 3–6 tuntia päivässä. Yläasteella

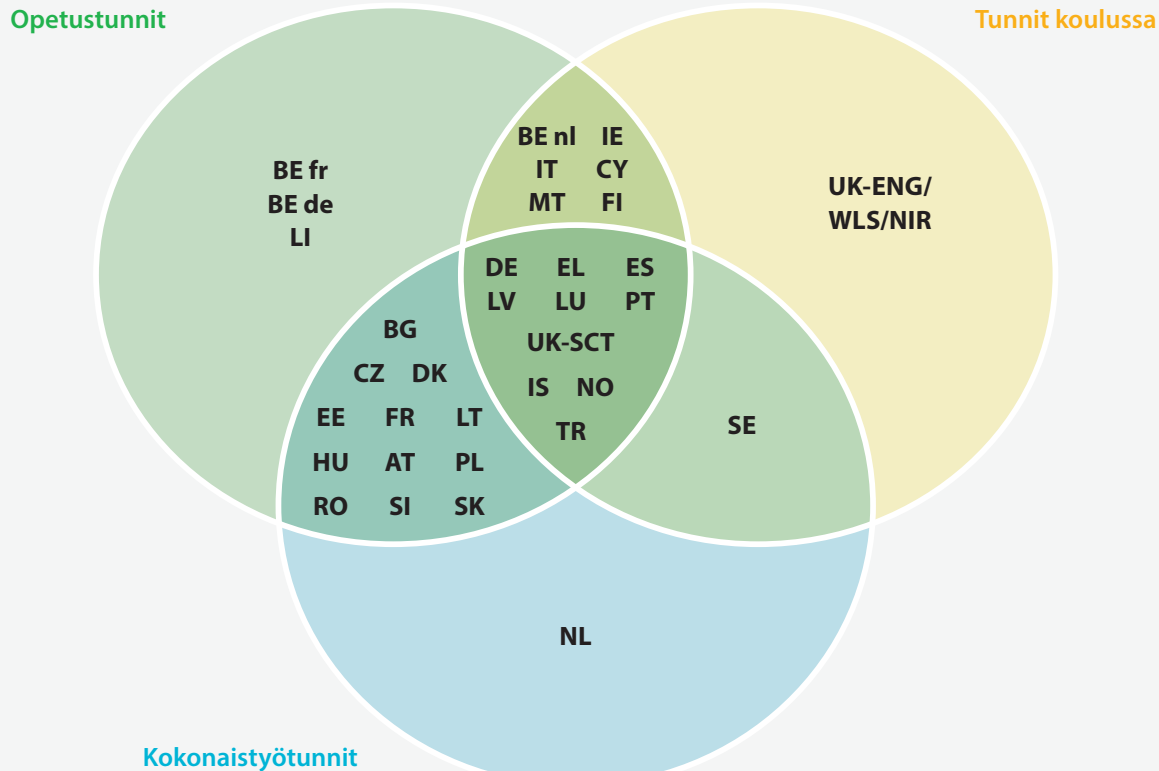
opetusaika on OECD-maissa pienempi, noin 709 tuntia vuodessa ja toisella asteella 664 tuntia vuodessa (OECD 2013). Euroopan maissa yläasteen opetusvelvollisuus on keskimäärin 635 tuntia. Suomessa opetusmäärät (täysinä tunteina) ovat ala-asteella 680, yläasteella 595 ja toisella asteella 553 tuntia vuodessa.

Suurimassa osassa Euroopan maita (ei Suomessa) viikoittainen kokonaistyöaika (K) on määritetty ja se sijoittuu välille 35–40 tuntia viikossa, vastaten yleistä työaikaa taloudessa. Noin kolmasosassa Euroopan maita koulussa olemisen aika (L) on määritetty ja se jää yleensä alle 30 tuntiin viikossa. On huomattava, että opetusviikkojen määrä vaihtelee maittain ja tämä vaikuttaa siihen minkälaisia viikoittaisia tuntimääriä saadaan laskettua vuosittaisesta kokonaistyöajasta.

OECD (2013) on tilastoinut myös opetusajan (O) ja koulussa vietetyn ajan (L) määrän suhteen kokonaistyöaikaan (K) – sikäli kuin tiedot ovat saatavilla tai muuttuja määritetty. (OECD 2013, Table D4.1.)

Kuvio 1. Tunnit joita säännellään eri maissa

Lähde: European Commission (2013a), Figure D4: Official definitions of teachers' working time in pre-primary, primary and general (lower and upper) secondary education (ISCED 0, 1, 2 and 3), 2011/12.⁷



⁷ Vaikka Kuviossa on mukana pre-primary-taso, olen valinnut vertailtavaksi maat, joissa eri tapaukset näkyvät muiden asteiden määrätymispeeerusteina. Maalyhenteet: AT Itävalta, BE Belgia, BG Bulgaria, CZ Tšekki, CY Kypros, DE Saksa, DK Tanska, EE Viro, EL Kreikka, ES Espania, FR Ranska, FI Suomi, HR Kroatia, HU Unkari, IE Irlanti, IS Islanti, IT Italia, LI Liechtenstein, LT Liettua, LU Luxemburg, LV Latvia, MT Malta, NL Hollanti, NO Norja, PL Puola, PT Portugali, RO Romania, SE Ruotsi, SI Slovenia, SK Slovakia, TR Turkki, UK-ENG Englanti, UK-SCT Skotlanti, WLS/NIR Wails and Pohjois-Irlanti.

3.1 Eurooppalaiset työaikamallit

Yleistilanne työajan sääntelystä opetusajan, läsnäoloajan ja kokonaistyöajan suhteen Euroopassa on esitetty Kuviossa 1. Euroopassa on siis käytössä hyvin erilaisia tapoja säädellä opettajien työaika. Esimerkiksi 18 maassa säädellään aikaa, joka opettajan on oltava läsnä koulussa opetuksen lisäksi. Belgian ranskalaisissa tai saksankielisissä kouluissa ei ole mitään yleisiä määräyksiä koulussa olosta opettamisen lisäksi. Hollannissa taas säädellään vain kokonaistyöaika ja Englannissa vain koulussa oloaika. Kuvion 1 mukaan erilaisia yleisiä sääntelytapoja on siis seitsemän.

Malleiksi olen valinnut jokaisesta ryhmästä maita, jotka ovat kiinnostavia vertailukohtia Suomelle, etenkin menestyksen tai koon puolesta. Hollanti ja Ruotsi valikoituivat ryhmänsä ainoina edustajina; Belgian ranskankielinen ja saksankielinen alue valikoituu, koska Liechtenstein on niin erityinen maa Euroopassa; Englanti valikoituu,

koska Walesiä ei yleensä tutkimuksissa tunnisteta erikseen. Ranska ja Skotlanti pärjäävät PISA-tutkimuksissa verrattain hyvin. Muitakin valintoja olisi voinut tehdä. Kunkin mallin kohdalla ilmaistaan, mitä muuttujia säännellään tai määritetään ja mitkä ovat kyseiset viikoittaiset tuntimäärät täysinä tunteina ilmaistuna. Määritykset on sovittu opettajan työehdoissa (contract), työnkuvauksissa tai muissa virallisissa dokumenteissa (joita emme käy tässä erittelemään, ks. Eurydice 2013). Huomatkaa, että jos tuntimäärät vaihtelevat maakohtaisesti, niin taustalla on periaate, että mitä ylemmällä asteella opetus tapahtuu, sitä vähemmän on opetustunteja. Myös oppiaineet saattavat vaikuttaa opetustuntien määrään. Lisäksi eri maissa on erilaisia käytäntöjä työsopimusten tekemiseen vaihdelleen valtakunnalliselta tasolta paikalliseen tasoon ja jopa koulutasoon (Eurydice 2013, Figure D8)⁸. Jokaisen mallin kohdalla sulkeisiin on laitettu säädellyt muuttujat.

Belgian malli (O)

Määritetään vain viikoittainen opetus aika, joka vaihtelee opetusasteen mukaan välillä 17–22 tuntia. Tämä malli on voimassa Belgian ranskalaisella ja saksalaisella alueella ja Liechtensteinissa. Belgian flaamilaisissa kouluissa on käytössä erilainen malli. Tässä raportissa puhumme vain Belgian ranskankielisten (ja saksankielisten) koulujen mallista Belgia (r).

Englannin malli (L)

Määritetään vain koulun johdettavana olemisen aika, joka on 1 265 tuntia vuodessa (NUT). Tästä ajasta koulussa läsnäoloon on varattu 1 235 tuntia. Tämä malli on voimassa myös Walesissa ja Pohjois-Irlannissa, mutta ei Skotlannissa.

Hollannin malli (K)

Määritetään vain kokonaistyöaika määrittämättä sitä mitenkään yksityiskohtaisesti. Työaika on 40 tuntia viikossa ja 1 659 tuntia vuodessa.

Ranskan malli (K,O)

Sääntelyn kohteena on opetustunnit ja kokonaistyöaika. Opetusta on 15–26 tuntia viikossa ja kokonaistyöaika on 35 tuntia viikossa ja 1 607 tuntia vuodessa.

Ruotsin malli (K,L)

Määritellään vain vuosittainen kokonaistyöaika ja läsnäoloaika koulussa ottamatta kantaa opetuksen ja muun koulussa tehdyn työn keskinäiseen suhteeseen. Viikoittainen kokonaistyöaika on 40 ja koulussa on oltava 31 tuntia, ja vuositason vastaavat luvut ovat 1 767 ja 1 360 tuntia.

Skotlannin malli (K,L,O)

Määritellään kokonaistyöaika, läsnäoloaika koulussa ja opetus aika. Skotlannissa viikoittainen kokonaistyöaika on 35 tuntia, läsnäoloaika on 28 tuntia ja opetus aika 23 tuntia viikossa. Vuositason kokonaistyöaika on 1 365 tuntia ja opetus aika 855 tuntia.

Suomen malli (O,L)

Suomessa on määritelty opetus aika ja koulussa olemisen aika, mutta yleistä kokonaistyöaika ei ole määritelty. Viikoittainen opetustuntien määrä vaihtelee välillä 16–24 riippuen asteesta ja opetusaineesta. Oppituntien lisäksi opettajan on varattava kolme tuntia viikossa yhteissuunniteluun.

Nämä seitsemän mallia on koottu Taulukkoon 1, jossa on ilmaistu mitä aikamuuttujia säännellään.

8 Hyvän kuvan erilaisista koulujen ohjaus- ja rahoitusjärjestelmistä saa Euroopan komission raportista European Commission 2014.

Taulukko 1. Seitsemän eurooppalaista mallia työajan sääntelystä

Lähde: Eurydice 2013.

Malli/sääntely	Opetusaika O	Läsnäoloaika L	Kokonaistyoaika K
Belgian malli	Kyllä	Ei	Ei
Englannin malli	Ei	Kyllä	Ei
Hollannin malli	Ei	Ei	Kyllä
Ranskan malli	Kyllä	Ei	Kyllä
Ruotsin malli	Ei	Kyllä	Kyllä
Skotlannin malli	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Suomen malli	Kyllä	Kyllä	Ei

Taulukko 2. Opettajan työajan jakauma eri tehtäville työviikon aikana

Lähde: IBE 2011.

Toiminto	Kesto	Osuus koko työajasta
Opettaminen	20,5 oppituntia	32,9 %
Ylimääräisten (extracurricular) luokkien opettaminen	2 tuntia 10 minuuttia	4,7 %
Tuntien suunnittelu ja valmistelu	7 tuntia 5 minuuttia	15,3 %
Ylimääräisen opetuksen suunnittelu ja valmistelu	3 tuntia 0 minuuttia	6,4 %
Arvostelun valmistelu ja kirjaaminen	7 tuntia 20 minuuttia	15,6 %
Opetukseen ja koulun toimintoihin liittyvä raportointi	2 tuntia 55 minuuttia	6,1 %
Itsensä kehittäminen ja ammatillinen kehittyminen	1 tuntia 50 minuuttia	3,9 %
Muut (sisältäen kokoukset vanhempien ja opettajien kanssa, retket, kuulustelut yms.)	7 tuntia 10 minuuttia	15,1 %

3.2 Opettajien ajankäyttö

Opettajien yksityiskohtaisempaa ajankäyttöä on myös tutkittu. Opettajan työpäivä voidaan jäsenellä monella tavalla, ottaen opetuksen lisäksi huomioon opetuksen valmistelun, kokeiden korjaamisen ja oppilaiden arvioinnin sekä erilaiset kehittämistehtävät ja koulun yhteiset kokoukset. Puolalainen Educational Research Institute IBE teki 2011 kattavan kyselytutkimuksen (CAPI) opettajien viikoittaisesta ajankäytöstä. Kyselyyn vastannet käyttivät 34 tuntia 35 minuuttia työtehtäviin (koulussa tai kotona). Tehtävien ryhmittely oli annettu kyselyn mukana. Tulokset on esitetty Taulukossa 2.

Tässä taulukossa kiinnittää huomion kaksi erityistä seikkaa. Ensinnäkin itsensä kehittämisen ja ammatilliseen kehittämisen käytetään alle 4 % työajasta. Toiseksi huomataan, että dokumentointi (records) vie suhteellisen paljon

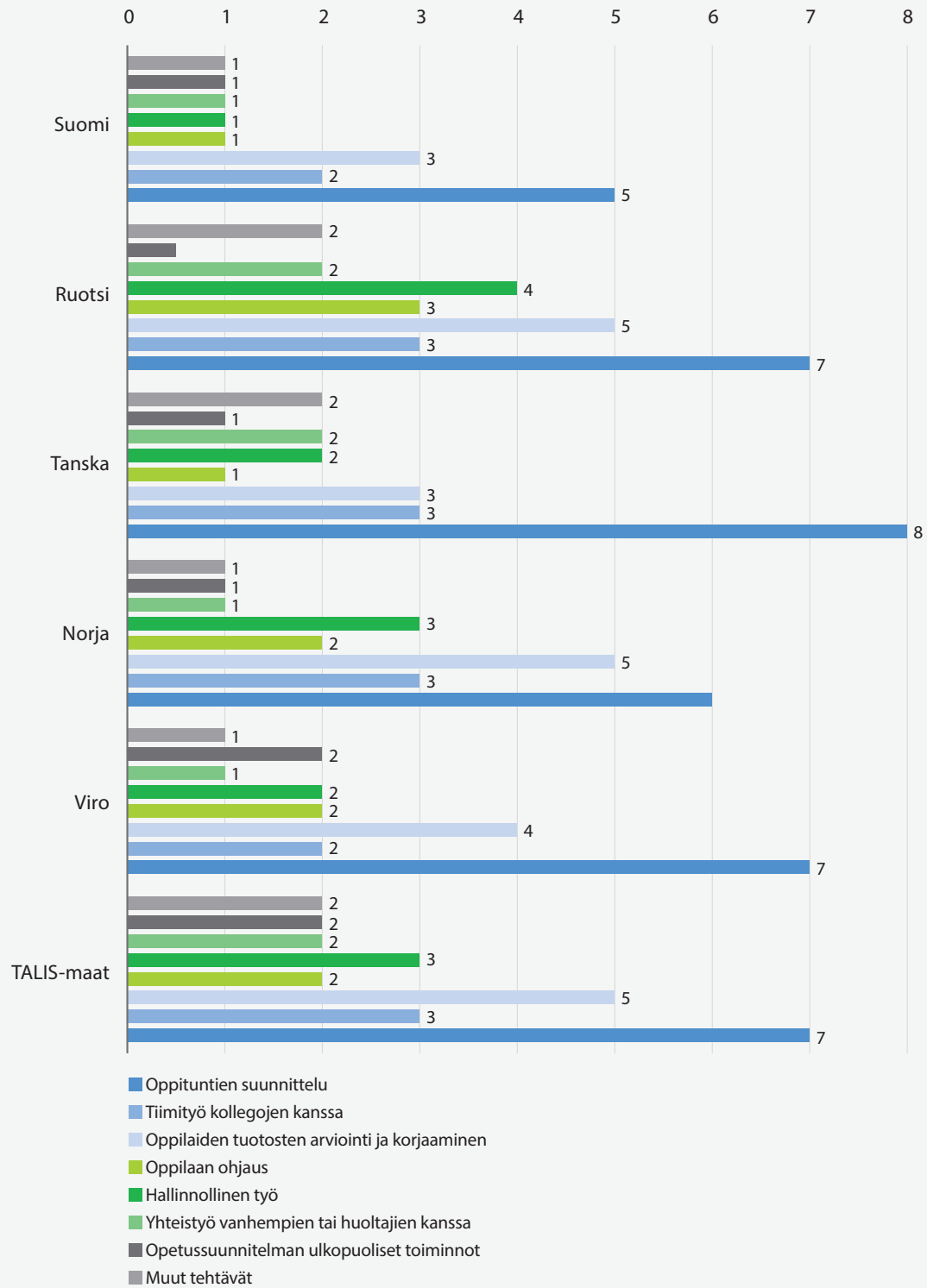
aikaa, yli 6 %. Raporttitekstissä mainitaan lisäksi, että yksilölliseen vuorovaikutukseen vanhempien kanssa käytettiin vain 1,3 % ajasta, mikä sisältyy taulukon viimeiseen riviin.

TALIS-tutkimuksessa (TALIS 2013 EU) on myös analysoitu opettajien työajan jakautumista erilaisiin tehtäviin (ks. kuvio 2). Tulosten mukaan opettajat käyttävät Euroopassa keskimäärin 43 % kaikesta työskentelyajastaan välittömään opettamiseen (Suomessa 57 %), 16 % tuntien valmisteluun ja 12 % korkeiden korjaukseen ja oppilaiden arviointiin. Näihin opetukseen liittyviin tehtäviin käytetään siis 71 % kokonaistyoajasta.

TALIS-tutkimuksen mukaan opettajien muuhun kuin opetukseen käyttämät viikkotunnit jakautuvat eri tehtäville Kuvion 2 mukaisesti. Opetuksen suunnitteluun ja oppilaiden arviointiin käytetään Suomessa noin 8 tuntia, kun taas Ruotsissa 12 ja Tanskassa 11 tuntia.

Kuvio 2. Opettajien muuhun kuin opetukseen käyttämät tunnit viikossa

Lähde: TALIS 2013 Suomi, Kuvio 6.4.



4. Kokemuksia erilaista työaikamalleista



KUTEN EDELLÄ OLEN TODENNUT, Euroopassa on käytössä seitsemän erilaista yleisen tason mallia säännellä opettajien työaikaa. Lisäksi jokaisessa maassa on omia säädöksiä ja käytäntöjä erilaisten yksityiskohtien käsittelyyn. Eri mallien vertaileminen on tämän takia erityisen hankalaa. Kokoamme nyt muutamat perustiedot kaikista seitsemästä mallista tuoreimmista Eurydice- ja OECD-tilastoista ja muutamista muista lähteistä (kuten Mortimore 2007, TALIS 2013 EU ja TALIS 2013 Suomi).

4.1 Mallien erottavia piirteitä

Palaamme vielä mallien määrittelyyn. Työaikamallien sääntelyn kohteet (O = opetus aika, L = läsnäolo aika koulussa ja K = kokonaistyöaika viikoittainen/ vuosittainen) eroavat Taulukon 3 mukaisesti.

Taulukko 3. Työaikamallit ja niiden sääntelyn kohteet

Maa	O	L	K
Belgia	X		
Englanti		X	
Hollanti			X
Ranska	X		X
Ruotsi		X	X
Skotlanti	X	X	X
Suomi	X	X	

Vertailemme Taulukoissa 4 ja 5 näiden mallien tuntimääriä, jotka on allokoitu kokonaistyöaikaan K, läsnäoloon koulussa L ja opetus aikaan O, kaikki ilmaistu tunneissa.

Näistä luvuista näkee jo suoraan, että työajoissa on huomattavia eroja. Vuosittainen kokonaistyöaika suurin Ruotsissa ja pienin Skotlannissa, eron ollessa 402 tuntia vuositasona. Kokonaan eri asia on, miten kokonaistyöaikaa seurataan. Tämän takia aika, joka on oltava läsnä koulussa,

Taulukko 4. Opettajien työajat viikkotunneissa

Lähde: Eurydice 2013, Figure D5a. Tunnit laskettu täysistä tunneista (netto).⁹

Maa/tunnit	O (viikko)	L (viikko)	K (viikko)
Belgia (r)	17–20	-	-
Englanti	-	32	-
Hollanti	-	-	40
Ranska	15–26	-	35
Ruotsi	-	31	40
Skotlanti	23	28	35
Suomi	12–18	13–21	-

Taulukko 5. Opetusviikot ja opetuspäivät sekä opetustunnit, läsnäolo koulussa ja säädetty kokonaistyöaika tuntia vuodessa (2011)

Lähde: OECD 2013, Table D4.1. x ala-aste. Opetuspäivät saattavat sisältää koulun aloitus- ja lopetuspäivän, jolloin ei anneta opetusta. Tunnit laskettu täysistä tunneista (netto).

Maa/tunnit	Opetusviikot	Opetuspäivät	Opetustunnit	Läsnäolo koulussa	Kokonaistyöaika
Belgia (r)	37	181	601–721	-	-
Englanti	38	190	684–695	1235	1 265
Hollanti	40x	195x	750–930	-	1 659
Ranska	36	141x	648–936	972x	1 607
Ruotsi	-	-	-	1 360	1 767
Skotlanti	38	190	855	-	1 365
Suomi	38	189	553–680	553–680	-

antaa tietyn minimiarvion. Taulukon mukaan Englannissa ja Ruotsissa opettajan on oltava läsnä työnantajan käytettävissä 31–32 tuntia viikossa työviikkojen aikana. Opetustuntien määrä vaihtelee 18–24 välillä kouluasteesta ja aineesta riippuen. Keskimäärin Euroopassa opetustuntien määrä on 20 tai ylemmillä asteilla sen alle.

TALIS-kyselytutkimuksessa opettajat käyttävät 19 tuntia opettamiseen viikoittaisen työskentelyajan ollessa 38 tuntia. Kuvioon 3 seuraavalla sivulla on koottu muutamien maiden tulokset, joista käy ilmi että Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa työaika on pidempi kuin Suomessa ja opetukseen käytetään vähemmän tunteja. Koska tämä on kyselytutkimus opettajille, ilmoitetut tuntimäärät eivät välttämättä vastaa työehtosopimuksissa tai säädöksissä olevia ”virallisia” lukuja,

jotka on esitelty edellä jaksossa Opettajien työsuhteet ja vuosilomat.

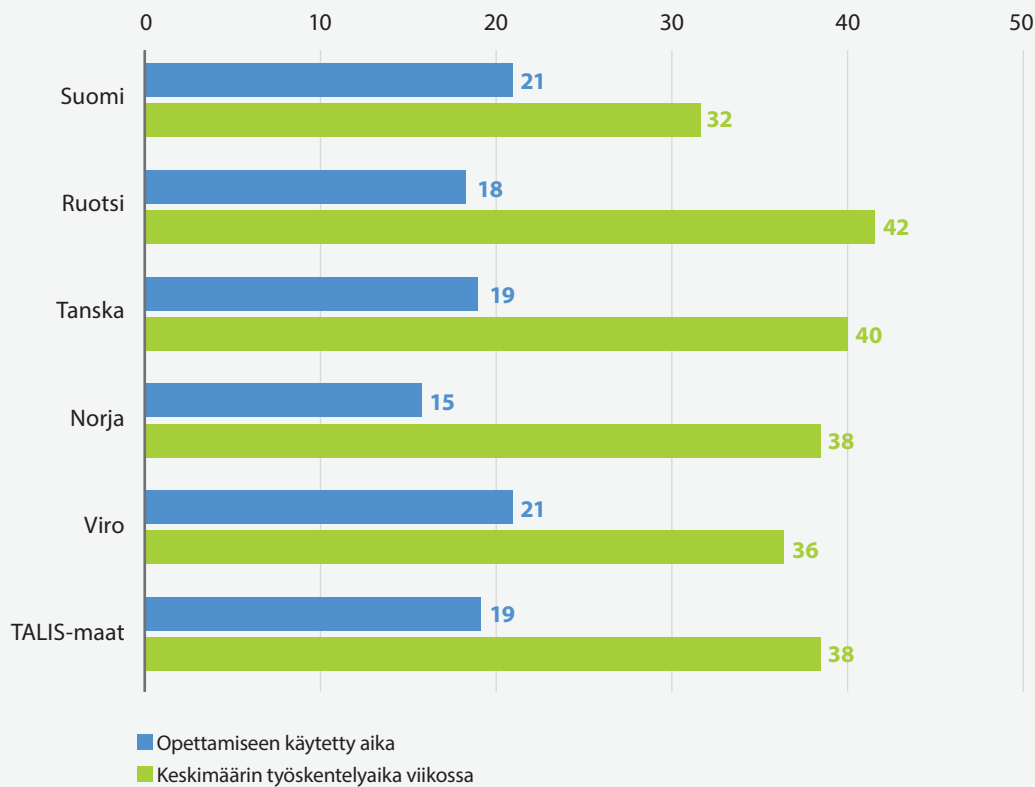
Eri mallien vaikuttavuutta oppimistuloksiin on erittäin vaikea osoittaa, koska tulokset riippuvat niin monista tekijöistä, kuten edellä on todettu. Silti näiden maiden Pisa-menestyksen vertailu kannattaa tehdä, koska huono menestys heikentää mallin vetovoimaa. Seuraavan sivun Taulukkoon 6 on kirjattu kunkin maan Pisa-menestys vuoden 2012 testeissä matematiikassa, lukemisessa ja luonnontieteissä.

Taulukosta 6 nähdään että Suomi on kahdessa osaaamisessa sijalla 1 ja yhdessä sijalla 2 vaihdellen sijoja Hollannin kanssa. Belgia on tässä hyvällä ”kolmannella” sijalla ja Skotlanti ”neljännellä”. Ruotsi sen sijaan on kaikissa

⁹ EU:n ja OECD:n tilastoissa esiintyvät Suomen tuntimäärät eivät vastaa työehtosopimuksissa olevia opetustuntimääriä (16–24), koska tilastoissa kaikki tunnint on huomioitu niiden minuuttikeston mukaan (net hours). Suomen 45 minuutin tunnint saadaan tilaston tunneista kertoimella 1,33.

Kuvio 3. Opettajien keskimääräinen viikoittainen työaika ja opetukseen käytetty aika tunneissa opettajien vastausten perusteella

Lähde: TALIS 2013 Suomi, Kuvio 6.3.



Taulukko 6. Valittujen maiden keskinäinen sijoittuminen Pisa-tutkimuksessa

Lähde: PISA12. Skotlannin osalta tiedot ovat Skotlannin hallituksen sivuilta (<http://www.scotland.gov.uk/Publications/2013/12/4338/0>)

Maa	Pisa-pisteet (sijoitus)		
	Matematiikka	Lukutaito	Luonnontieteet
Belgia (r)	515 (3.)	509 (3.)	505 (5.)
Englanti	495 (5.-6.)	499 (6.)	514 (3.)
Hollanti	523 (1.)	511 (2.)	522 (2.)
Ranska	495 (5.-6.)	505 (5.)	499 (6.)
Ruotsi	478 (7.)	483 (7.)	485 (7.)
Skotlanti	498 (5.)	506 (4.)	513 (4.)
Suomi	519 (2.)	524 (1.)	546 (1.)

osaamisalueissa viimeisenä. Parhaiten pärjää siis Suomi, jossa ei ole kokonaistyöajan sääntelyä. Kiinnostava havainto on että Suomi ja Hollanti, jotka pärjäävät tässä vertailussa parhaiten, sääntelevät eri muuttujia: Suomi opetus- ja läsnäoloaikaa, Hollanti kokonaistyöaikaa.

Koska suoraviivaisia yhteyksiä työaikojen ja opetustulosten välillä ei ole, tämän selvityksen kannalta olennainen kysymys on, miten erilaiset työaikamallit vaikuttavat muiden kuin opetustehtävien suorittamiseen. Käyttäen muutajiamme, kysymys on miten muut tehtävät allokoituvat ajalle $K-O = M + U$ eli jakautuvat koulussa työskentelyn ja kotona työskentelyn kesken.

Otan tässä pohjaksi Tanskassa hallituksen komitealle tehdyn tutkimuksen, jossa selvitettiin mahdollisuuksia tehokkaampaan koulujen johtamiseen ja tehokkaampaan ja joustavampaan opettajien työajan käyttöön (Mortimore 2007). Selvityksessä verrattiin Tanskan käytäntöjä Hollannin, Ruotsin ja Skotlannin tilanteeseen. Tätä kautta saamme samalla katsauksen kolmeen edellä kuvattuun malliin eli Hollannin, Ruotsin ja Skotlannin malleihin. Tanskan työaikajärjestelmä vastasi aikaisemmin Ranskan mallia. Tanskan tilanne muuttui vuonna 2013, kun hallitus päätti opettajien vastalauseista huolimatta antaa koulujen johtajille päätösvalan opettajien työajoista. Lisäämme vertailuun Suomea koskevia tietoja. Mortimoren (2007) tutkimus nostaa esiin muutamia tärkeitä teemoja, jotka ovat yhteydessä ajan käyttöön.

Muiden kuin opetukseen liittyvien tehtävien suorittaminen koulussa

Skotlannissa näihin kuuluvat mm. hallinnolliset tehtävät, kurinpitoon liittyvät tehtävät ja harjoittelijoiden tukeminen, Hollannissa kokeiden valvonta ja Ruotsissa hallinnolliset tehtävät ja opiskelijoiden sosiaalinen ja emotionaalinen tuki. Suomessa yhteissuunnitteluun on sisällytetty useita erilaisia tehtäviä.

Kouluajan ja henkilökohtaisen ajan suhde¹⁰

Ruotsissa opettajan ajankäytöstä päättää rehtori, kuuluaan ammattiosastoa. Skotlannissa opettaja saa käyttää 36 % kouluajastaan ei-opetuksellisiin tehtäviin. Hollannissa opettaja saa käyttää 34 % kouluajastaan opetuksen valmisteluun, kokeiden korjaamiseen ja oppilaiden arviointiin. Suomessa opettajat poistuvat koulusta yleensä oppituntien jälkeen, ellei ole erikseen sovittu yhteisistä kokouksista tai erityistehtävistä.

Poissaolevan opettajan töiden hoitaminen

Hollannissa kollegat voivat hoitaa tunteja, jos ne sopivat sovittuihin tuntimääriin; jos tunteja ei riitä, turvaututaan

sijaisiin. Skotlannissa tunnit hoidetaan kiintiöstä, joka on varattu muuhun kuin opettamiseen. Ruotsissa johtaja sopii opetuksen järjestämisestä muiden opettajien kanssa sovittuun kouluajan puitteissa¹¹. Suomessa on monissa kunnissa käytössä ns. sijaiskielto, joka estää sijaisen palkkaamisen lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Muut opettajat joutuvat sijaistamaan poissaolijan ja opettamaan esimerkiksi yhdistettyjä luokkia.

Ylitöiden korvaaminen

Hollannissa ylitöistä ei tavallisesti makseta lisiä. Ruotsissa ylitöiden vastapainoksi saa vapaa-aikaa. Skotlannissa maksetaan erillinen korvaus koulun ulkopuolella tapahtuvasta ylityöstä, esimerkiksi koululeirille osallistumisesta. Suomessa kaikilta opetusvelvollisuuden yli meneviltä tunteilta maksetaan ylityökorvaus (pois lukien yhteissuunnitteluun varatut tunnit).

Ajanhallinta (seuranta, allokointi) koulussa

Hollannissa ajankäyttöä valvovat kouluneuvostot (school boards). Ruotsissa ja Skotlannissa ajanhallinta on rehtorien käsissä, tosin niissä puitteissa, joista on säädetty työehtosopimuksessa (Skotlanti) tai sovittu ammattiosaston kanssa (Ruotsi).

Näistä vertailuista nähdään, että työaikamallit liittyvät hyvin moniin kouluille keskeisiin kysymyksiin. Katsomme nyt hieman tarkemmin työaikamallien mahdollisia vaikutuksia, seuraten Mortimoren (2009) raporttia.

4.2 Työaikamallien vaikutuksia

Ryhmittelen vaikutukset koko koulua koskeviin yleisempiin vaikutuksiin ja suoremmin opetukseen ja opettamiseen liittyviin vaikutuksiin seuraten johdannossa esitettyjä arviointikriteerejä. Vaikutusten arviointi tulee suhteuttaa koulun muuttuviin tehtäviin ja sopeutumiseen nopeasti muuttuvaan toimintaympäristöön. Koulut eivät ole vain opetuksen järjestämisen organisaatioita, vaan pikemminkin oppivia yhteisöjä, joissa kaikki toiminnat liittyvät toisiinsa ja vaikuttavat oppimiseen. Koulu on myös opettajille oppimisen tila ja paikka. Koulujen toimintaympäristö muuttuu nyt nopeasti ja jopa radikaaleilla tavoilla. Oppilaiden taustat ovat entistä moninaisempia edustaen useita sosio-kulttuurisia luokkia. Individualismi on saanut lisää jalansijaa. Tietotekniikka ja sosiaalinen media ovat luoneet uudenlaisen oppimisympäristön, joka vaatii kaikilta uusia valmiuksia.

¹⁰ Mortimore (2007) käyttää nimityksiä koulu aika (school time) ja henkilökohtainen aika (personal time), joka on opettajan vapaasti käytettävissä. Tässä voitaisiin käyttää myös termejä sidottu aika ja sitomaton aika.

¹¹ Mainittakoon että Saksassa toimivissa Waldorf-kouluissa opettajien on oltava koulussa opetustuntien (noin 21 tuntia viikossa) lisäksi kolme tuntia yhteissuunnittelua varten ja kaksi tuntia sijaisuuksia hoitamassa. Lisäksi kouluissa on käytössä Saksan kokonaiskoulupäiväjärjestelmä ja opettajat valvovat, mutta eivät ohjaa iltapäivän harrastetunteja.

Koulujen johtaminen

Uudenlaisessa tilanteessa koulujen johtamisen merkitys korostuu. Rehtori on enemmän johtaja kuin hallintovirkamies. Rehtorilla on vastuu kouluyhteisön jaksamisesta ja innostumisesta. Rehtorilla täytyy olla myös osaamista ja välineitä koulun strategiseen johtamiseen. Opettajien työajan joustava allokaatio on tehokkaan johtamisen edellytys. Uudelleen allokointia tarvitaan esimerkiksi opettajan sairastuessa tai väsyessä, hankalien luokkien hallinnassa, kiusaamistapauksissa, mentoroinnissa, uusien hankkeiden käynnistyessä, tietotekniikan käyttöönotossa jne. Isommissa kehittämishankkeissa on joillekin opettajille järjestettävä enemmän aikaa projektityöhön ja vähennettävä opetustaakkaa. Tulevaisuudessa koulun rehtorin tulee olla ennen kaikkea pedagoginen johtaja, joka on hyvin selvillä opettajien osaamisesta ja joka kykenee tukemaan opettajien ammatillista kasvua.

Yhteisten kokousten ja suunnittelupalaverien järjestäminen on aina koulussa hankala prosessi. Tärkeimmät vuosittaiset palaverit voidaan merkitä lukuvuoden alkaessa kalenteriin ja pitää vaikka opetuspäivien ulkopuolella. Varsinainen hankaluus on ad-hoc-palaverien pitäminen, esimerkiksi kiusaamisen katkaisemiseksi. Jos muuhun kuin opetukseen varattua aikaa on riittävästi käytettävissä, kokousten järjestäminen helpottuu.

Sellaisissa työaikamalleissa, joissa opettajien työaika säädelään lähinnä opetustuntien perusteella, joustavuutta on vaikea saavuttaa. Tämä on rasitteena Belgian, Suomen ja Ranskan malleissa. Ruotsin kokonaisuika-malli antaa eniten liikkumavaraa työajan sääntelyyn: rehtori voi verrattain vapaasti sopia opetuksen ja muiden tehtävien hoitamisesta. Opettaja on lähes koko työajan läsnä koulussa suorittamassa koulun ja rehtorin osoittamia tehtäviä.

Hollannissa taas kouluneuvostojen suuri rooli työajan sääntelyssä rajoittaa rehtorin toimivaltaa, vaikka opettajat ovatkin paikalla koko koulupäivän.

Koulujen työskentelytilat

On yleinen ongelma, että kouluissa ei ole kunnollisia tiloja opettajien työskentelyä varten. Hyvin usein kouluissa on iso opettajainhuone, jossa kaikki opettajat viettävä välitunteja. Jokaisella opettajalla on siellä oma paikka, jossa on työpöytä tai työtilaa. Mitään työrauhaa ei tällaisessa tilassa voida taata. Jos ja kun opettajat käyttävät enemmän aikaa koulussa työskentelyyn, esimerkiksi tuntien valmisteluun ja kokeiden korjaamiseen tai projekteihin, on opettajille varattava hiljentymistilaa, kokoontumistiloja ja mahdollisuus käyttää tietokonetta.

Koulujen kustannukset

Koulujen kustannuksista suurin osa muodostuu opettajien palkoista. Opettajien palkat puolestaan on useimmiten sidottu opetusvelvollisuuteen. Luokkakoot on suora vaikutus opettajien tarpeeseen ja sitä kautta kustannuksiin. Jos opettajan työaika on määritelty opetuksen mukaan, niin mitä enemmän aikaa allokoidaan muuhun kuin opetukseen, sitä enemmän tulee kustannuksia. Jos taas opettajan työaika kuuluu muihin opetustehtäviin koulussa, opetusaikaa vähennetään. Kuten oheisesta taulukosta ilmenee, Englannissa ja Hollannissa luokkakoot ovat paljon suurempia kuin Belgiassa, Ruotsissa. Suomessa luokkakoot ovat perusasteella pienimmästä päästä.

Jatkuva ammatillinen kehittäminen

Jatkuva ammatillinen kehittäminen (Continuing Professional Development, CPD) on yksi tärkeimmistä koulun

Taulukko 7. Oppilas-opettaja-suhde eri asteilla

Lähde: OECD 2013, Table D2.2.

Maa/oppilas-opettaja-suhde	Ala-aste ISCED 1	Yläaste ISCED 2	Toinen aste ISCED 3
Belgia (r)	12,4	8,1	10,1
Englanti	19,9	15,2	17,3
Hollanti	15,8	15,3	18,2
Ranska	18,4	14,8	10,0
Ruotsi	11,3	11,3	13,0
Skotlanti	-	-	-
Suomi	13,7	9,3	16,3

menestymiseen ja opetuksen tuloksellisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Ammattitaitoinen opettaja vaikuttaa tuloksiin enemmän kuin uusimmat tietokoneet, mukavat luokahuoneet, välituntien hauskuus tai virkistävät ateriat. Valmistava opettajienkoulutus ei yksin riitä tuottamaan nykykoulun vaatimia kompetensseja. Opettajien on saatava riittävästi täydennyskoulutusta koko uran ajan (European Commission 2013b). Mentorointi ja perehdytys ovat erityisen merkittäviä aloitteleville opettajille. Mentoroinnilla voidaan tukea kaikkien opettajien työtä.

TALIS-kyselytutkimuksessa ilmeni, että suuri tarve on saada lisäkoulutusta erityisoppilaiden opettamisessa, ICT-taidoissa, uusissa teknologioissa ja monikulttuurisuudessa (TALIS 2013, Suomi). Tietysti myös yleiseen pedagogiikkaan ja omaan opetusaineeseen liittyvä täydennyskoulutus on toivottua. Tutkimus osoitti myös, että opettajien osallistuminen jatkuvaan ammatillista kehittymistä tukevaan koulutukseen on Suomessa hiipumassa. Erityisesti pitkäkestoisen ja ammatillista osaamista laaja-alaisesti kehittävän täydennyskoulutuksen kysyntä on laskussa.

Perehdytyksen järjestäminen uusille opettajille heidän induktio- eli perehdytysvaiheessaan on kansainvälisesti vertaillen Suomessa vähäistä (TALIS 2013 Suomi). Perehdytämiskoulutukseen osallistutaan Suomea enemmän vertailumaista Belgiassa, Englannissa, Hollannissa ja Ranskassa (Skotlannista ei ole tietoa) (TALIS 2013 EU).

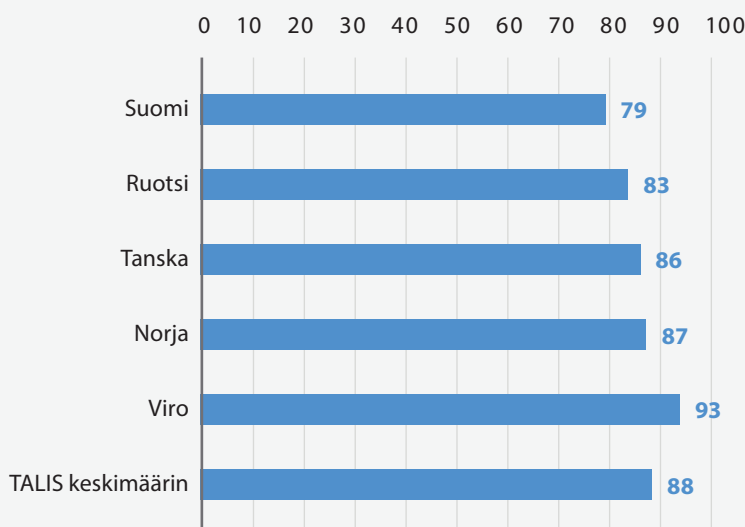
Kuviot 4 ja 5 osoittavat, että Suomessa osallistutaan erilaisiin ammatillisen pätevyyden kehittämistoimintoihin selvästi vähemmän kuin muissa 34 OECD-maassa, joihin TALIS-tutkimus kohdistui.

Hollannissa opettaja voi käyttää CPD:hen 10 % kokonaistyöajasta (160 tuntia). Skotlannissa CPD:n on varattu 6 % työajasta eli 106 tuntia. Myös Ruotsissa on käytettävissä noin 104 tuntia CPD:hen, rehtorin kanssa sopien.

Suomessa opettajien osallistuminen opettajien täydennyskoulutukseen on lisääntynyt hieman viime vuosina. Opettajat Suomessa 2013 -tutkimuksen mukaan neljä viidestä opettajasta osallistui vuonna 2012 täydennyskoulutukseen. Huolestuttavinta on, että vain 14 prosentille opettajista on laadittu henkilökohtainen koulutus- ja kehittämissuunnitelma, jossa sovittaisiin tarkemmin ammatillisen osaamisen kehittämisen henkilökohtaisista tavoitteista. Käytäntö on vain harvoilla koulutuksen järjestäjillä. Suomessa on edessä myös opettajakunnan ikääntymiseen liittyviä haasteita. Opettajista 32 % on yli 50-vuotiaita ja he ovat saaneet opettajakoulutuksen ehkä yli 20-vuotta aikaisemmin (TALIS 2013 Suomi, Kuvio 2.2). Edessä olevaan rekrytointiaaltoon on varauduttava kehittämällä induktiovaiheen perehdytyskoulutusta. Kun kuntien taloudellinen tilanne heikkenee, vaarana on että ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistuminen, erityisesti kurssitus vähenee. Yhtenä ratkaisuna on kokonaistyöajan avaama

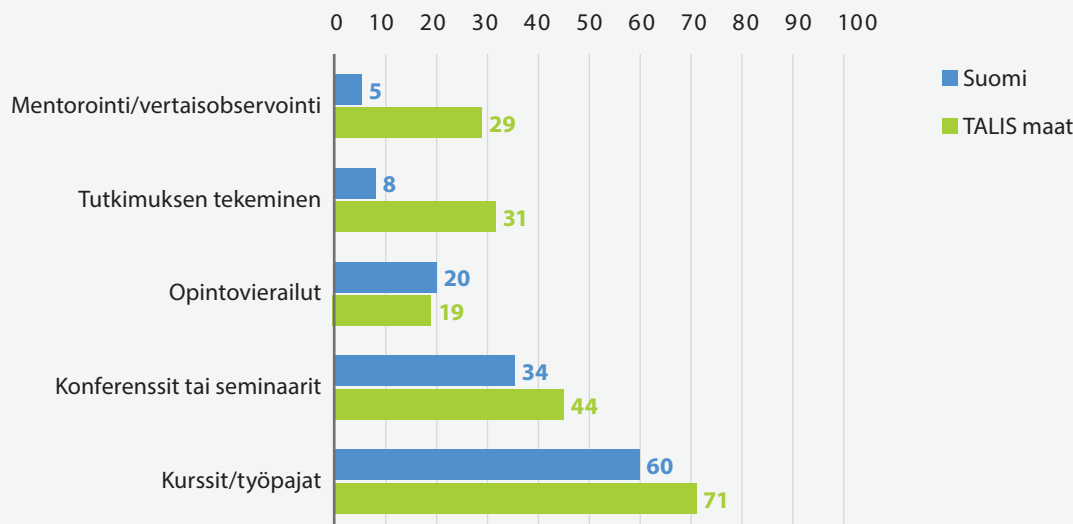
Kuvio 4. Opettajien osallistuminen ammatillisen osaamisen kehittämiseen opettajien vastausten mukaan, prosenttia vastanneista

Lähde: TALIS 2013 Suomi, Kuvio 4.7.



Kuvio 5. Opettajien osallistuminen erilaisiin ammatillisen osaamisen kehittämistoimintoihin, prosenttia vastanneista

Lähde: TALIS 2013 Suomi, Kuvio 4.8.



mahdollisuus järjestää täydennyskoulutusta koulussa opittujen jälkeen, jolloin ei tarvita sijaisia ja vältetään matkakuluilta.

Osaamisen kehittämiseen ei riitä vain kursseille osallistuminen, vaan opettajan taidot kehittyvät ennen kaikkea koulun arjessa, opettajien keskinäisessä yhteistyössä. TALIS Suomen raportissa todetaan osuvasti (TALIS 2012 Suomi, s. 49):

”Koulutustarjonnan sisällön ja muotojen on kyettävä vastaamaan opettajien kokemuksiinsa osaamisvajeesiin. Perinteinen koulun ulkopuolella tarjottava täydennyskoulutus ei vastaa tähän enää riittävästi, vaan ammatillisen kehityksen tuki on tuotava eri keinoin osaksi arjen koulukulttuuria. Luokahuoneiden ovien tulisi avautua yhä enemmän keskinäiselle oppimiselle, yhteistyölle ja kannustavalle palautteelle.”

Yhteisöllisyys ja yhteistyö

Yksi merkittävimmistä koulun haasteista on yhteisöllisyyden vahvistaminen ja yhteistyön syventäminen. Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan entistä enemmän yhteistyötaitoja. Valmiuksia yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen on annettava nimenomaan kouluissa. Opettajien ja koko kouluhenkilökunnan yhteisöllisyyden vahvistaminen korostuu, kun koulu on yhä vahvemmin oppiva yhteisö.

Koulut ovat tulevaisuudessa entistä enemmän integroituneita muuhun yhteiskuntaan ja julkisen palvelun

järjestelmiin. Kyse ei ole vain vanhempien kohtaamisesta vaan yhteistyö esimerkiksi kunnan sosiaali- ja terveystoimen ja nuorisotoimen kanssa tulee olemaan nykyistä tiiviimpää. Koulu tekee yhteistyötä myös kulttuuri- ja liikuntajärjestöjen kanssa, esimerkiksi ilta- ja viikokäytöiden järjestämiseksi. Kaikkeen tähän tarvitaan uusia valmiuksia ja riittävästi aikaa. Myös työkierron kehittäminen jonkinlaisen ”työelämään tutustumisjakson” muodossa edistäisi vuorovaikutusta. Opettajan ammatillinen kehittäminen ja koulun yhteisöllisyyden syventäminen sekä yhteistyön laajentaminen koulun sidosryhmien kanssa ovat keskeisiä seikkoja kokonaistyöaikaa pohdittaessa.

Kokonaistyöajan yhteiskunnallinen ulottuvuus

Yleisempi kysymys on kokonaistyöajan vaikutukset opettajien palkkoihin ja lomiin. Kokonaistyöajan ideana on tehdä opettajan työaika ja sen allokointi eri tehtäviin läpinäkyväksi ja nostaa de facto työmäärä arvioitavaksi. Yleinen arvio on, että kokonaistyöaikaan siirtyminen saat- taan nostaa jonkin verran palkkoja, mutta kokonaistyöai- kaan siirtyminen ei anna automaattisesti perusteita palk- kojen nostamiselle. Pikemminkin kokonaistyöaika auttaa ”normalisoimaan” opettajien työsuhteet ja asettamaan työajan ja palkkojen suhde sekä lomanmääräytymisen perusteet verrannollisiksi muun yhteiskunnan kanssa.

5. Johtopäätökset

OPETTAJIEN TYÖAIKA on joidenkin näkemysten mukaan ikuisesti ratkaisematon ongelma. Itse edustan sitä kantaa, että kaikki ongelmat voidaan jollain tavalla ratkaista sen jälkeen kun ne on kunnolla määritelty. Opettajan työ on ennen kaikkea opettamista ja sen kehittämistä. Opetus tapahtuu kouluksi organisoidussa yhteisössä, joka antaa opetukselle puitteet ja vaikuttaa merkittävästi opetuksen onnistumiseen. Koulussa tapahtuu paljon muutakin kuin opetusta, hallinnosta välitunteihin, itsenä kehittämisestä kollegojen tukemiseen. Koulu on iso työyhteisö, jossa on satoja oppilaita, kymmeniä opettajia, rehtori ja johtajia, keittäjiä ja vahtimestareita jne. Koulu on kokonaisuudessaan oppiva ja kehittyvä yhteisö, jota täytyy johtaa ja organisoida.

Viikoittaista kokonaistyöaikaa säätelee kaikissa EU maissa yleinen työlainsäädäntö: työntekijältä ei voida vaatia yli 40 tunnin työpanosta viikossa (raja vaihtelee eri maissa). Tämän yli menevästä työstä on periaatteessa maksettavat ylityökorvauksia. Monilla työpaikoilla (tehtaissa ja toimistoissa) työajan käyttöä seurataan kulunvalvonnalla ja työntekijän on oltava koko työajan työnantajan käytettävissä. Monissa asiantuntijatehtävissä ei kuitenkaan ole työajan seurantaa ja asiantuntijoiden edellytetään tekevän kaikki

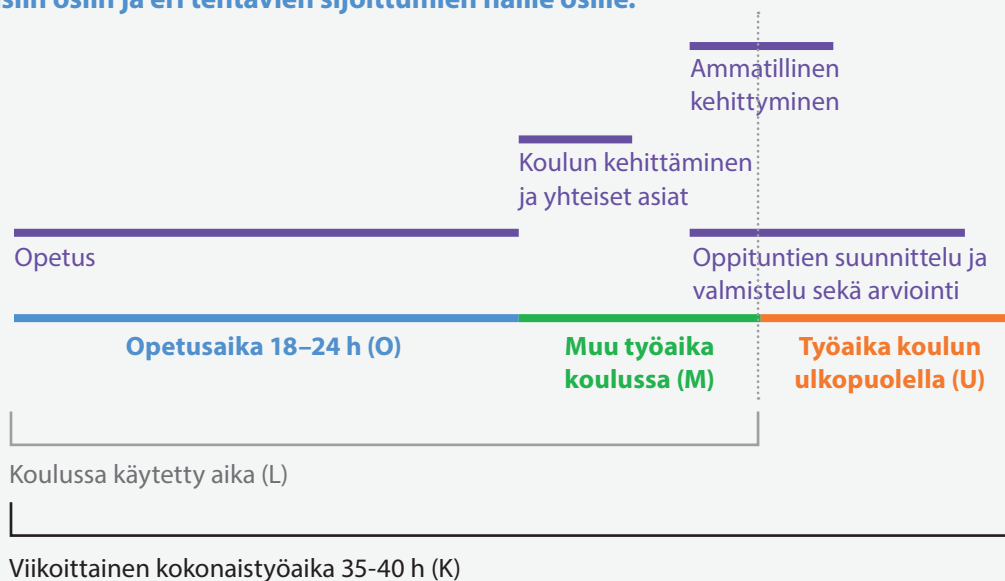
tehtävänsä riippumatta kuinka paljon niihin menee aikaa. Opettajan työ sijoittuu toimistotyön ja asiantuntijatyön välimaastoon omaten piirteitä kummastakin.

Opettajan tehtävät voidaan jakaa neljään ryhmään, jotka ovat

1. Varsinainen opetus luokissa.
2. Opetukseen liittyvä oppituntien suunnittelu, valmistelu, kokeiden korjaaminen ja oppilaiden arviointi.
3. Oman ammattitaidon jatkuva kehittäminen (CPD), johon kuuluu työssä oppiminen, täydennyskoulutus, mentorointi, tietotekniikkaan perehtyminen jne.
4. Koulun kehittäminen, yhteistyö ja hallinnolliset tehtävät, kuten kehittämisprojektit, yhteissuunnittelu, sijaisuudet ja valvontatehtävät.

Kuviossa 6 on esitetty kaavamaisesti opettajien työajan jakautuminen viikon aikana käyttäen aikajanoja. Kokonaistyöajassa on kolme muuttuvaa komponenttia: opetus-aika O, muu koulussa tapahtuva työskentely M ja koulun ulkopuolella tapahtuva työskentely U. Näiden summa $K = O + M + U$ on absoluuttinen viikoittainen kokonaistyöaika. Koulussa työskentelyyn käytetty aika on $L = O + M$.

Kuvio 6. Opettajan työajan viikoittainen jakautuminen erillisiin osiin ja eri tehtävien sijoittumien näille osille.



Opettajan tehtävät sijoittuvat Kuvion 6 janalle eri tavoin. Opetus tapahtuu koulussa ja sijoittuu janalle O. Koulun kehittämiseen ja yhteisiin asioihin liittyvät tehtävät sijoittuvat janalle M, mutta eivät välttämättä täytä koko janaa. Opettajan kokonaistyöajasta oppituntien suunnitteluun, valmisteluun ja arviointiin menee keskimäärin 25–28 % ajasta. Useissa maissa kuten Suomessa opetuksen valmistelutyö ja arviointi tehdään pääosin koulun ulkopuolella omalla ajalla, paitsi maissa joissa on laaja velvoite olla koulussa opetuksen lisäksi (esim. Englanti, Ruotsi, Skotlanti). Opettajien ammatillinen kehittäminen jää varsin usein opettajan omalle ajalle tai tapahtuu kursseilla koulun ulkopuolella kouluaikana. Mutta ammatillinen kehittäminen voi tapahtua myös koulussa esimerkiksi mentoiminnin avulla.

Edellä esitetyn analyysini perusteella kiteytän opettajan työaikaa koskeva kysymys seuraavasti:

Miten opettajan työssä tulisi opetukseen käytettyä aikaa, muuhun koulussa tapahtuvaan toimintaan varattua aikaa ja koulun ulkopuolella työskentelyyn varattua aikaa eli komponentteja O, M ja U säädellä niin, että oppimistulokset olisivat parhaat mahdolliset, koulu kykenisi kehittämään uudistuvien tarpeiden mukana ja opettajien ammattipätevyys kehittyisi jatkuvasti ja tehtävät tulisi hoidettua mahdollisimman hyvin?

Näin muotoiltuna työaikakysymys on koulun kehittämisen keskiössä. Työajan suoraa vaikutusta oppimistuloksiin ei voida helposti osoittaa. Sen sijaan työajoilla on suora yhteys koulun johtamiseen ja kehittämiseen ja opettajien ammattitaidon ylläpitämiseen eli edellä mainittuihin tehtäviin 3. Ja 4. Yleisempi kysymys on kokonaistyöajan vaikutus palkkoihin ja lomiin. Kokonaistyöaikaa ei voida täysimääräisesti hyödyntää ellei opettajien työsuhteita normalisoida eli yhdenmukaisteta muiden julkisen hallinnon työsuhteiden kanssa.

Työaikamallien vertailusta voidaan vetää eräitä yleisiä johtopäätöksiä ja huomioita. Euroopassa on käytössä seitsemän erilaista mallia, jotka olen nimennyt Belgian, Englannin, Hollannin, Ranskan, Ruotsin, Skotlannin ja Suomen malleiksi. Ne eroavat sen mukaan, miten säännellään ajankäyttöä opetukseen, koulussa läsnäolemiseen ja kokonaistyöaikaan. Kaikissa malleissa on jonkinlainen yleinen konsensus siitä, että opettajien vuosittainen kokonaistyöaika on siinä 1 600 tunnin paikkeilla ja viikoittainen kokonaistyöaika on alle 40 tuntia ja että viikoittainen opetusaika on noin 20 oppituntia. Tosin näitä tuntimääriä ei kaikissa malleissa säädellä. Maakohtaiset variaatiot ovat kuitenkin

erittäin suuria ja esimerkiksi läsnäolo koulussa vaihtelee 600 tunnista aina 1 300 tuntiin vuodessa ja vuosityöaika vaihtelee 1 265 tunnista (Englanti) 1 767 tuntiin (Ruotsi). Viikoittaisissa opetustuntien määrissä on myös suuria, jopa viiden tunnin eroja. Monissa kyselyissä on päädytty siihen, että opetukseen käytetään noin puolet ja opetuksen suunnitteluun, valmisteluun ja arviointiin noin neljännes laskennallisesta kokonaistyöajasta. Iso kysymys on, mihin jäljelle jäävä neljännes laskennallisesta kokonaistyöajasta käytetään ja miten sen käyttöä säädellään.

Kun Suomessa pohditaan kokonaistyöaikaa esitettyjen mallien pohjalta, niin on tärkeää nähdä, mitä etuja eri mallit antaisivat nykyiseen Suomen malliin verrattuna. Suomen mallin ytimenä on opetusvelvollisuus plus varaukset muutama yhteissuunnittelutuntiin. Tämän takia Belgian malli, jossa säädellään vain opetusaikaa, olisi jopa taaksepäin menoa. Ruotsin mallissa on ytimenä on vuosityöaika ja velvollisuus olla tietty tuntimäärä paikalla koulussa. Tämän mallin ongelmana Suomen kannalta on sen irtautuminen opetustuntien määrästä, joka on suomalaisen kouluajattelun pitkä perinne. En usko, että radikaali irtautuminen opetusvelvollisuudesta on mahdollinen, mutta joustavuutta siihen voidaan lisätä. Lisäksi Ruotsi pärjää vertailumaista heikoiten Pisa-tutkimuksessa, mikä ei puhu Ruotsin mallin puolesta. Englannin mallin ongelman on paitsi edellä mainittu irtautuminen opetusvelvollisuudesta myös kokonaistyöajan sääntelyn puuttuminen. Kokonaistyöajan tai vuosityöajan säätämisen eräänä tavoitteena on asettaa yläraja opettajien työtaakalle. Tämä jää puuttumaan Englannin mallista. Hollannin malli asettaa kokonaistyöajalle vuosikaton, mutta siitä puuttuu opetusajan ja läsnäoloajan sääntely, joita molempia piirteitä voi pitää Suomelle tärkeinä.

Tästä mallivaihtoehtoja eliminoivasta menetelmästä seuraa, että Skotlannin malli jää vakavaksi vaihtoehdoksi Suomen mallille. Skotlannin mallissa säännellään opetusaikaa, koulussa läsnäoloaikaa ja kokonaistyöaikaa.¹² Skotlannissa viikkotyöaika on 35 tuntia, josta opetukseen on käytettävä 22,5 tuntia ja koulun yhteisiin tehtäviin 5 tuntia. Loput 7,5 tuntia on opettajan omaa aikaa, joka on varattu oppituntien valmisteluun ja arviointiin. Laskennallisesti vuosityöaika on 1 365 tuntia ja opetusaika on 855 tuntia vuodessa. Opettajien on työ sopimuksen mukaisesti käytettävä 35 tuntia vuodessa jatkuvaan ammatilliseen kehittämiseen (CPD). Jos opettajalla ei ole erityisiä tehtäviä, jotka vaativat koulussa olemista, opettaja saa tehdä esimerkiksi opetuksen valmisteluun liittyviä tehtäviä myös kotona sovittuaan siitä rehtorin tai linjajohtajan kanssa. Skotlannin mallin yksityiskohdat eivät ole kuitenkaan tässä keskeisiä, vaan periaate säädellä kaikkia kolmea perusmuuttujaa.

12 <http://www.eis.org.uk/public.asp?dbase=2&id=1965>, luettu 24.8.2014.

5.1 Miten opettajien työaikamallia tulisi Suomessa kehittää?

Suomessa käytetyn työaikamallin haasteena ovat koulun johtaminen, koulun kehittäminen ja opettajan ammatillisen kasvun tukeminen. Opettajan työaikaa säätelee lähes yksinomaan opetusvelvollisuus. Koulun yhteisiin asioihin on varattu muutama tunti viikossa. Tämä vaikeuttaa koulun johtamista ja estää opettajien osaamisen täysimääräisen hyödyntämisen koulun kehittämisessä. Kaikki yhteistä aikaa vaativat tehtävät kuten moniammatillinen yhteistyö joutuvat helposti kategoriaan ”ylimääräinen” työ, johon ei voi velvoittaa ja josta on maksettava erikseen. Opetuksen valmistelu ja tulosten arviointi samoin kuin ammattitaidon kehittäminen jäävät oman ajan ja harkinnan varaan. Tästä on kärsinyt erityisesti opettajien itsensä kehittäminen, johon Suomessa käytetään vähemmän aikaa kuin monissa muissa Euroopan maissa. Lisäksi nykyinen ”vapaaehtoisuuteen” perustuva työaikamalli on epäoikeudenmukainen, salliessaan vapaamatkustajuuden.

Näiden näkökohtien valossa esitän keskeisen johtopäätökseni:

Opettajien kokonaistyöaikaan siirtyminen lisäisi joustavuutta ja tukisi merkittävästi opettajien ammatillista kasvua ja koulun kehittämistä.

Olen edellä käynyt läpi seitsemän Euroopassa käytössä olevaa työaikamallia valittujen esimerkkimaiden kautta. Mikään ”puhdas” malli, jossa säädellään vain yhtä muuttujaa K, L tai O ei tunnu kovin toimivalta Suomen kannalta. Skotlannin malli, jossa säädellään näitä kaikkia muuttujia, tuntuu hyvältä lähtökohdalta.

Työajan sääntely voi perustua viikkotyöaikoihin tai vuosityöaikoihin. Luontevinta Suomessa olisi lähteä tarkastelemaan viikkotyöaikoja. Tämä helpottaisi vertailuja muiden maiden tilanteeseen kouluissa. Toinen mahdollisuus olisi sopia vuosityöajat ja laskea niistä viikoittaiset työmäärät, kuten Heljä Misukka (2014) suosittelee. Viikkotyöaika on käytössä hyvin monissa työtehtävissä, joten tätä kautta saadaan vertailukohtaa myös muuhun työelämään. Ehdotukseni on, että

Suomen oloihin soveltuisi parhaiten sellainen kokonaistyöaikamalli, jossa sovitaan viikkotasolla kokonaistyöaika, opetus aika ja läsnäolo aika koulussa ja tasataan mahdolliset viikoittaiset vaihtelut vuositasolla.

Kokonaistyöaikamallin tulee jättää kouluille säätövaraa, jonka puitteissa koulun johto ja opettajat voivat joustavasti sopia yksiköllisistä toimenkuvista ja vuositavoitteista.

Taulukko 7a. Työaikamatriisi

Työajan osat	Viikkotaso	Vuositaso (laskenn.) (o = opetuspäivät) (t = työviikot)
Kokonaistyöaika	Viikkotyöaika (K)	Vuosityöaika $K \times t$
Opetusaika	Viikoittaiset oppitunnit (O)	Opetustunnit vuodessa $O/5 \times o$
Läsnäoloaika	Läsnäolo viikossa (L)	Läsnäoloaika $L \times t$

Taulukko 7b. Opettajan työajan allokaatio työaikamatriisilla, esimerkitapaus

Työajan osat	Viikkotaso (tunteina)	Vuositaso (laskenn.) (o = 187) (t = 45)
Kokonaistyöaika	37	$37 \times 45 = 1\,665$
Opetusaika	20	$20/5 \times 187 = 748$
Läsnäoloaika	30	$30 \times 45 = 1\,350$

Taulukon 7a kuvaamalla matriisilla voidaan esittää havainnollisesti viikkotyöajat ja vuosityöajat. Vuosityöajan laskemista varten on kiinnettävä opetuspäivät (o), jolloin annetaan opetusta, ja työviikot (t), jolloin ei ole lomalla. Päivittäinen opetusaika saadaan jakamalla viikoittainen opetusvelvollisuus viidellä. Kun kokonaistyöaikaa kehitetään, niin samalla joudutaan tarkastelemaan opetuspäivien ja työ- ja lomaviikkojen määriä.

Esimerkiksi työaikamatriisi voidaan täyttää Taulukon 7b mukaisesti.

Paras tapa käynnistää yhteiskunnallisia muutoksia on käydä avointa kansallista keskustelua ja testata syntyneitä ideoita kokeiluilla (Hautamäki ja Oksanen 2012, Berg 2013, Ottelin ja Nieminen 2014). Opettajien työaikakysymykset ovat herkkiä ja moniulotteisia. Niissä on vaikea päästä eteenpäin ilman ulkopuolista toimijaa, joka kykenee neutraalisti ja ammattitaitoisesti tukemaan avointa kehittämisprosessia. Tästä lähtökohdasta näkisin Sitran parhaaksi toimijaksi. Sitralla on valmiita työkaluja ja kumuloitunutta vahvaa osaamista uudistamisprosessien toteuttamisesta. Ehdotukseni on kaksiosainen:

*Sitra organisoii kansallisen, avoimen **dialogin** opettajien työajan kehittämisestä ja Suomeen soveltuvasta kokonaistyöaikamallista ja käynnistää sen perusteella **kokonaistyöaikakokeilun**, jonka tuloksia ja vaikutuksia arvioidaan perusteellisesti tarvittavan lainsäädännön kannalta.*

Dialogiin kutsutaan opettajia, rehtoreita ja edustajia kuntien sivistystoimesta, Kuntaliitosta, OAJ:stä, OKM:stä ja opetushallituksesta. Dialogia varten järjestetään avoimia seminaareja ja työpajoja. Tuetaan dialogia syventävällä taustamateriaalilla. Tähdätään syntyneiden ideoiden testaamiseen kokeiluilla.

Kokonaistyöaika muuttaa monia käytäntöjä koulussa: johtamista, opetusta, yhteistyötä, palkkausperusteita, lomaa jne. Siksi kokonaistyöaikaa pitää kokeilla ja sopia kokeilun puitteista mm. OKM:n, OAJ:n ja Kuntaliiton kanssa. Kokeilujen ja niiden arvioinnin rinnalla tulisi käynnistää tarvittava lainsäädännön uudistaminen. Kokeilussa lisättäisiin opettajan koulussa käyttämää työaikaa, mutta seurattaisiin myös kotona käytettyä aikaa. Tämä edellyttää, että osa oppituntien valmistelusta voidaan tehdä koulussa. Samoin ammatillisen osaamisen kehittämiseen varattaisiin työaikaa. Kokeilussa voisi olla mukana useampia kouluja, joissa olisi käytössä hieman erilaisia tuntimääriä. Kokeilulla pitäisi olla seurantatutkimus ja sen tuloksia tulisi käyttää sovittaessa valtakunnallisesti opettajien työvelvollisuuksista, ei vain opetusvelvollisuuksista.

5.2 Lopuksi

Suomen koulut kuuluvat maailman kärkeen. Suomalainen opettaja on hyvin koulutettu, motivoitunut ja luotettava. Opettajien arvostus on Suomessa korkealla. Kokonaistyöaika oikein toteutettuna voisi viedä suomalaista koulua merkittävästi eteenpäin. Jos opettajalle varattaisiin aikaa koulussa muuhunkin kuin opettamiseen, niin koulun kehittämiseen saataisiin lisää resursseja ja monenlaisia tehtäviä voitaisiin hoitaa yhdessä. Koulun kyky reagoida joustavasti yhteiskunnallisiin muutoksiin tai äkillisiin tilanteisiin paranisi. Opettajille tarjoutuisi mahdollisuuksia kehittää jatkuvasti ammatillista osaamistaan mm. mentoroinnin muodossa. Myös oppituntien suunnittelu ja valmistelu voisi tapahtua osittain koulussa. Kokonaistyöaika antaisi rehtoreille nykyistä paremmat mahdollisuuden johtaa koulua strategisesti ja pedagogisesti. Kokonaistyöaikaan siirtyminen lisäisi opettajien työajan läpinäkyvyyttä ja antaisi nykyistä paremmat mahdollisuuden työajan hallintaan. Kokonaistyöajan puitteissa voitaisiin myös koko koulupäivä järjestää joustavasti oppilaiden kannalta, mikä parantaisi oppimistuloksia ja lisäisi oppilaiden motivaatiota ja kouluihityvyyttä. Yhteiskunnan kannalta kokonaistyöaikaan siirtyminen virtaviivaistaisi julkisen sektorin työsuhteita ja lähentäisi opettajien työaikasääntelyä yleiseen sääntelyyn, jossa noudatetaan pääsääntöisesti kokonaistyöaikaa. Kokonaistyöaikauudistusta ei pidä torjua työmarkkinapolitiikalla, sillä kyseessä on koulujemme tulevaisuuden kannalta merkittävä koulutuspoliittinen uudistus.

5.3 Kiitokset

Kiitän antoisista keskusteluista ja hyödyllisistä kommentteista Jarkko Hautamäkeä (Helsingin yliopisto), Antti Kivelää (Sitra), Reijo Laukkasta (Tampereen yliopisto), Olli Luukkaista (OAJ), Armi Mikkolaa (OKM), Hannele Niemeä (Helsingin yliopisto) ja Jouni Välijärveä (KTL, Jyväskylän yliopisto). Kiitän erityisesti Matti Taajamoja (Jyväskylän yliopisto) ja Jouni Välijärveä TALIS- ja PISA-raporttien kuvien ja taulukoiden toimittamisesta excel-muodossa julkaisua varten.

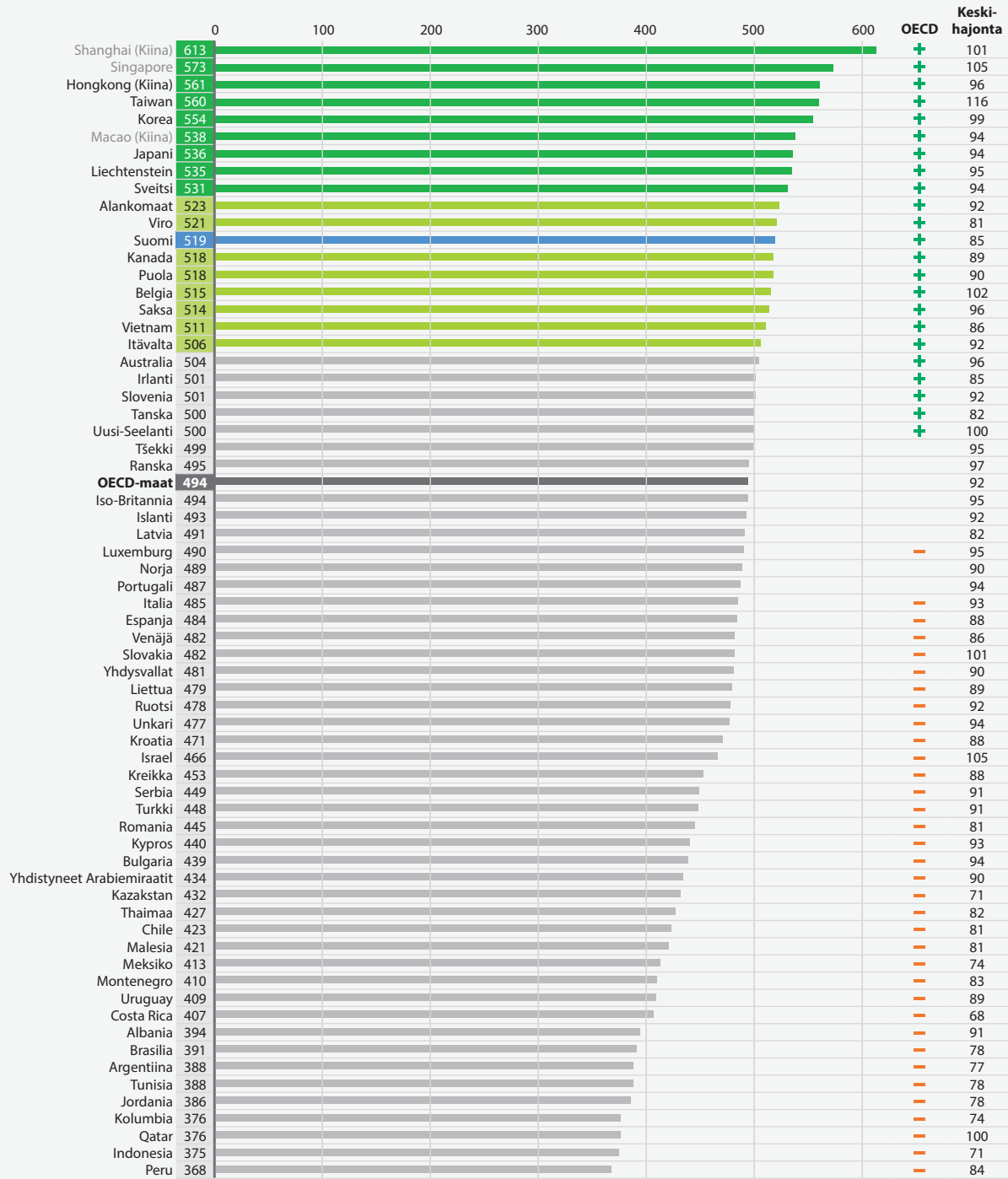
Lähdemateriaali

- Berg, A. (2013).
Kokeilun paikka! Suomi matkalla kohti kokeiluyhteiskuntaa.
Eduskunnan tukevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2013.
- European Commission (2013a).
Study on Police Measures to improve the Attractiveness of Teaching Profession in Europe. Volume 1-2. Final Report.
- European Commission (2013b).
Supporting teacher competence development for better learning outcomes.
- European Commission (2014).
Financing Schools in Europe: Mechanisms, Methods and Criteria in Public Funding. European Commission.
- Eurydice 2013.
Key Data on Teachers and School Leaders in Europe.
Eurydice Report. 2013 Edition. European Commission.
- Hautamäki, A. & Oksanen, K. (2012).
Suuntana innovaatiokeskittyminen. Jyväskylän yliopisto.
- Harinen, P. & Halme, J. (2012).
Hyvä, paha koulu, kouluhyvinvointia hakemassa. Suomen UNICEF.
Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisu 56.
- IBE 2011.
Time and working conditions of teachers.
Educational Research Institute.
- Misukka, H. (2014).
Koulutuksen suurvalta tienhaarassa.
Polemia-sarja. Helsinki: KAKS – Kunnallissalan kehittämissäätiö.
- Mortimore, P. (2007).
Teacher's Time. A study of Denmark and three comparable countries.
- Naukkari, A. (2005).
Osallistavaa koulua rakentamassa. Tutkimus yleisopetuksen koulun ja erityiskoulun yhdistymisen prosessista.
Opetushallitus Moniste 5/2005.
- Niemi, H. & Siljander, A.M. (2013).
Uuden opettajan mentorointi.
Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämisskeskus Palmenia.
- NUT:
Teacher's working time and duties.
An NUT guide. National Union of Teachers.
<http://www.teachers.org.uk/files/Workload-A5-7037.pdf>.
Luettu 1.8.2014.
- OAJ:
OAJ:n Tavoiteohjelma vuosille 2014-2017.
- OECD 2013:
Education at a Glance, OECD INDICATORS.
- Opettajat Suomessa 2013: Kumpulainen, T. (toim.).
Opettajat Suomessa 2013, Koulutuksen seurantaraportti 2014:8.
- Ottelin, H.-L. & Nieminen, K. (2014).
"Kokeilu on ketterä tapa testata uudistuksia".
Helsingin Sanomat Vieraskynä 4.8.2014.
- PISA06: Hautamäki, J. & al. (2008).
PISA06 Finland. Analysis, Reflections and Explanations.
Ministry of Education, Publications 2008:44.
- PISA12: Kupari, P. & al. (2013).
PISA12, Ensitutkimus. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2013: 20.
- Pulkkinen, L. & Launonen, L. (2005).
Ehetytty koulupäivä. Lapsilähtöinen näkökulma koulupäivän uudistamiseen. Edita. Sitra 275.
- TALIS 2013 EU:
Teaching and Learning International Survey, Main findings from the survey and implications for education and training policies in Europe.
European Commission, Education and Training.
- TALIS 2013 Suomi: Taajamo, M., Puhakka, E. & Välijärvi, J. (2014).
Opetuksen ja oppimisen kansainvälinen tutkimus TALIS 2013. Yläkoulun ensitutkimus.
Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2014:15.

Tilastoja

Kuvio 7. Matematiikan pistemäärien keskiarvot, Pisa 2012

Lähde: PISA12, Kuvio 2.1.



OECD:n keskiarvoa

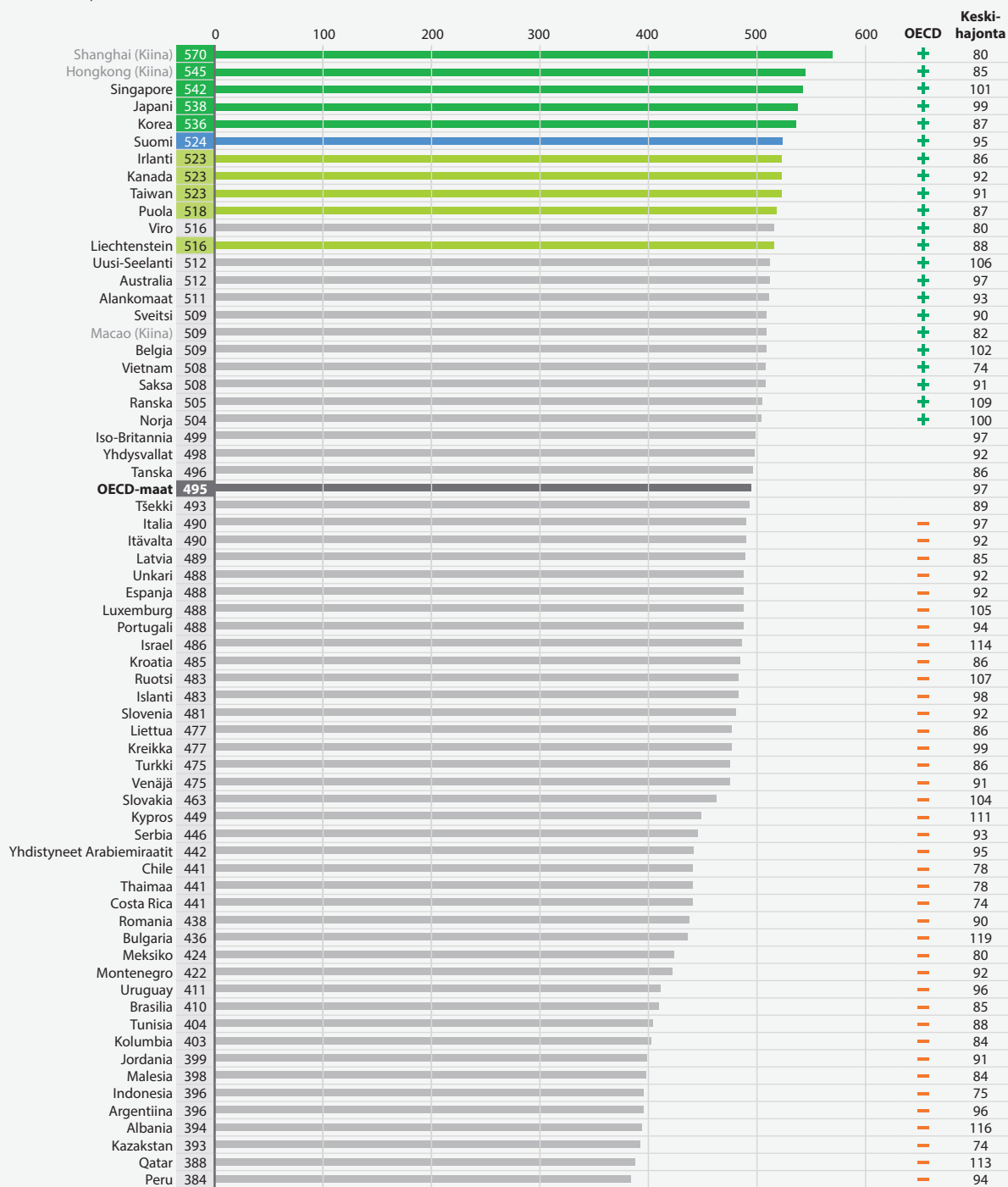
+ korkeampi - alempi

Suomen keskiarvoa

■ korkeampi ■ vastaava ■ alempi

Kuvio 8. Lukutaidon pistemäärien keskiarvot, Pisa 2012

Lähde: PISA12, Kuvio 2.6.



OECD:n keskiarvoa

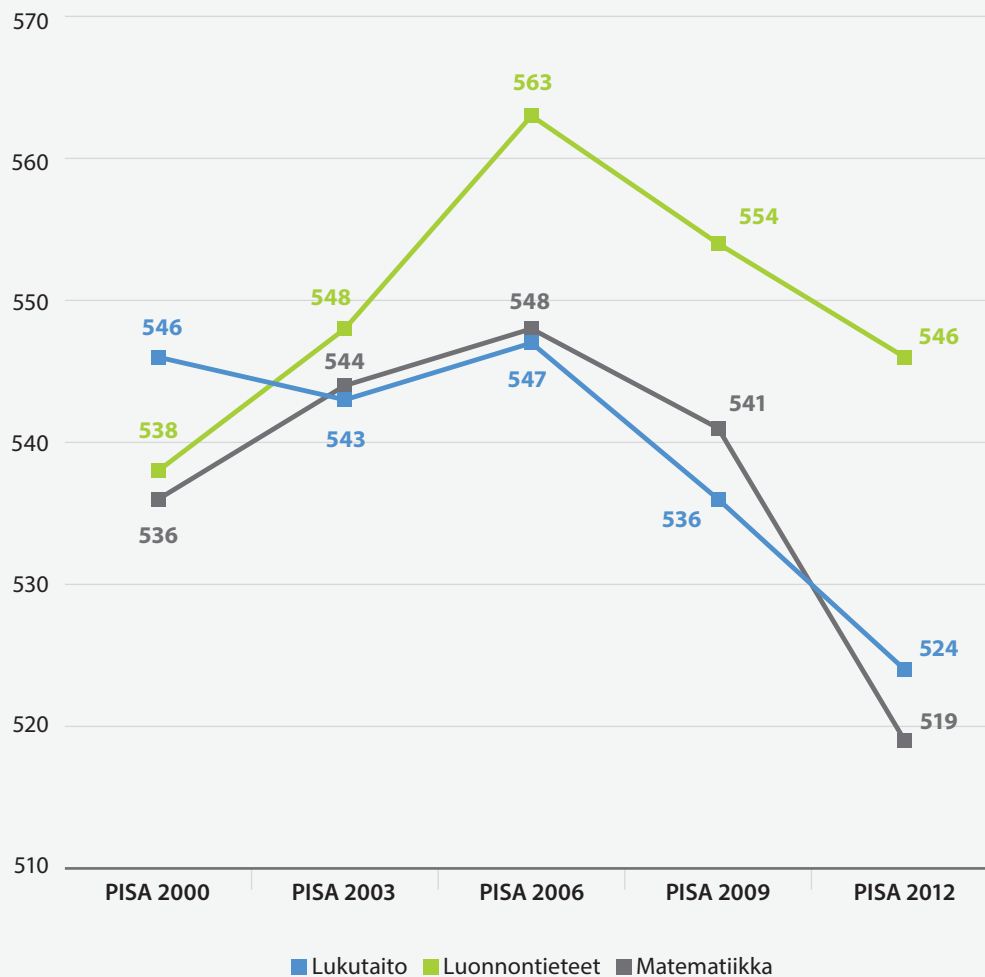
+ korkeampi - alempi

Suomen keskiarvoa

■ korkeampi ■ vastaava ■ alempi

Kuvio 9. Lukutaidon, matematiikan ja luonnontieteiden pisteiden muutokset Suomen PISA-tuloksissa

Lähde: PISA12.





Opettajien työaika on koulun kehittämisen keskeisiä asioita. Nykyinen opettajien palkkausjärjestelmä ei kuitenkaan tue koulun kehittämiseen ja opettajien ammatilliseen kasvuun liittyviä tehtäviä täysimääräisesti.

Tässä selvityksessä luodaan katsaus Euroopassa käytössä oleviin opettajien työaikajärjestelmiin. Selvityksessä tunnistetaan ja analysoidaan seitsemän erilaista työaikamallia, joista yksi on Suomen malli. Nämä mallit antavat erilaisia mahdollisuuksia koulun kehittämiseen.

Osana Sitran tulevien toimintojen suuntaamista olemme teettäneet tämän selvityksen opettajien työaikamalleista Euroopassa. Toivomme tämän selvityksen osaltaan edesauttavan aiheesta käytävää keskustelua ja tuovan uusia näkökulmia.

Sitran selvityksiä 85

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra on tulevaisuusorganisaatio, joka tekee töitä Suomen kilpailukyvyn ja suomalaisten hyvinvoinnin edistämiseksi. Ennakoimme yhteiskunnan muutosta, etsimme käytännön tekemisellä uusia toimintamalleja ja vauhditamme kestävään hyvinvointiin tähtäävää liiketoimintaa.