Tiedote 21.10.2026 – tiivistelmä

Arviointitutkimus: Kasvatus- ja opetusalan johtajien osaaminen on vahvaa Tampereen kaupunkiseudulla

Tampereen kaupunkiseudulla toteutetun arvioinnin mukaan kasvatus- ja opetusalan johtajuusosaaminen on vahvaa. Itsearviointina toteutetun kyselytutkimuksen tulokset osoittavat, että johtajat kokevat vahvuudekseen erityisesti vuorovaikutusosaamisen, joka tukee sekä arjen johtamista että yhteisen toimintakulttuurin kehittämistä.

Arvioinnissa tarkasteltiin johtajuusosaamista useilla eri osa-alueilla. Vastaajia pyydettiin arvioimaan oman johtamisosaamisensa vahvuutta, valitsemaan merkityksellisimmiksi kokemansa johtajuuden osa-alueet sekä ilmaisemaan, millä osa-alueilla he kokivat eniten kehittämistarpeita. Lisäksi vastaajia pyydettiin kuvaamaan avointen vastausten kautta työnsä haasteita ja muutostekijöitä.

- Tavoitteena oli tuottaa ajantasaista ja kattavaa tietoa, jota voidaan hyödyntää seudullisen kehittämistyön ja johtajuusvalmennusten suunnittelussa sekä kuntien omassa kehittämistyössä, kertoo palvelupäällikkö **Katariina Ratia** Tampereen seudun Osakkeelta.

Vahvuudet arjen johtamisessa ja ihmisten kohtaamisessa

Johtajuusosaamisen vahvimmiksi osa-alueiksi nousivat sosioemotionaalinen johtaminen, arjen hallinnollinen johtaminen ja eettinen johtaminen. Myös pedagoginen johtaminen, yhteisöllisen toimintakulttuurin rakentaminen ja jaettu johtajuus arvioitiin vahvoiksi osaamisalueiksi.

Vaikka johtajuusosaaminen arvioitiin kokonaisuutena vahvaksi, tutkimuksessa tunnistettiin myös kehittämiskohteita. Kehittämistarpeita nousi esiin erityisesti digitalisaation, verkostoyhteistyön ja talouden johtamisessa, strategisessa henkilöstöjohtamisessa sekä ennakoivassa kriisijohtamisessa.

- Johtajat arvioivat osaamisensa vahvimmaksi ihmisten, oppimisen ja arjen johtamisessa, mikä onkin heidän työnsä ydintä. Kehittämistarpeita he näkivät osa-alueilla, jotka liittyvät myös kansallisessa ja kansainvälisessä tutkimuksessa tunnistettuihin murroksiin ja haasteisiin, kuten tekoälyn käyttö ja henkilöstön työssä jaksamisen tukeminen. Lisäksi kehittämistarpeisiin sisältyi osa-alueita, jotka eivät erityisesti painotu opettajankoulutuksessa, kuten talouden johtaminen, kertoo tutkijatohtori **Janni Alho** Jyväskylän yliopistosta.

Suuntaa kehittämiselle

Avoimissa vastauksissa johtajat toivovat kehittämisen tueksi vertaiskeskusteluja ja kokemusten jakamista, käytännönläheisiä koulutuksia, tukea digitalisaation hyödyntämiseen ja selkeyttä johtamisen rakenteisiin ja vastuunjakoon.

Katariina Ratian mukaan nyt tehty arviointi tarjoaa vahvan perustan johtajuuden kehittämisen jatkolle Tampereen kaupunkiseudulla.

- Tulokset auttavat meitä kohdentamaan koulutuksia ja valmennuksia keskeisiin teemoihin, tunnistamaan yhteiset kehittämistarpeet eri koulutusasteilla sekä vahvistamaan johtamisen tukea muuttuvassa toimintaympäristössä, hän summaa.

Arvioinnista käytännön kehittämistyöhön

Jo tällä hetkellä kunnissa sekä seudullisessa yhteistyössä toteutetaan erilaisia johtajuusvalmennuksia, vertaisverkostoja, koulutuksia ja kehittämishankkeita, joilla tuetaan kasvatus- ja opetusalan johtajien osaamista.

Nyt valmistunut arvioinnin tulokset vahvistavat jo tunnistettuja vahvuuksia sekä auttavat kohdentamaan tulevia toimenpiteitä niihin teemoihin, joissa johtajat itse tunnistavat tarvitsevansa lisää tukea ja osaamisen kehittämistä.

Nokian kaupungin sivistysjohtaja **Mika Seppänen** korostaa Tampereen seutuyhteistyön ja yhteisten johtamiskoulutusten merkitystä johtajuusosaamisen ja ammatillisuuden kehittymiselle.

– Tampereen seudulla ollaan varsin pitkällä modernissa verkostoimaisessa yhteistyössä ja osaamisen jakamisessa. Näen, että arvioinnin avulla on tunnistettu keskeisiä kehittämistarpeita ja sen pohjalta pystymme kunnissa suunnittelemaan entistä laadukkaampaa ja osuvampaa koulutusta vastaamaan nopeasti muuttuvan maailman tarpeisiin, Seppänen sanoo.

- - - -

Kyselyyn osallistui keväällä 2026 yhteensä 276 varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja lukiokoulutuksen yksiköiden johtamistehtävissä toimivaa henkilöä, jotka työskentelivät johtajana tai apulaisjohtajana, rehtorina tai apulaisrehtorina. Keskimääräinen vastausprosentti oli 80, joten tuloksia voidaan pitää luotettavina ja edustavina.

Arvioinnin toimeksiantajana olivat Tampereen seudun Osakkeen kautta Tampereen kaupunkiseudun kunnat, ja arviointikumppanina toimi Suomen Akatemian rahoittaman EDUCA Lippulaivan tutkijaryhmä, jonka muodostivat Jyväskylän ja Helsingin yliopiston tutkijat sekä Jyväskylän yliopiston Koulutusjohtamisen instituutin toimijat.

Lue koko tiedote: Arviointitutkimus valmistui - Tampereen seudun Osake