

TYÖRYHMÄMIETINTÖ 2006:11

Tuomarikoulutusjärjestelmä

Tuomarikoulutusjärjestelmä

ISSN 1458-6452
ISBN 952-466-364-3
Oikeusministeriö
Helsinki

KUVAILELEHTI

OIKEUSMINISTERIÖ

Julkaisun päivämäärä
13.6.2006

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri)		Julkaisun laji Työryhmämietintö	
Tuomarikoulutussuunnittelun ohjausryhmä Puheenjohtaja Esko Oikarinen Sihteeri Marja Mäkilaurila		Toimeksiantaja Oikeusministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä 30.5.2005	
Julkaisun nimi Tuomarikoulutusjärjestelmä			
Julkaisun osat mietintö ja sen liitteet			
<p>Tiivistelmä Tuomarikoulutussuunnittelun ohjausryhmän tehtävänä on ollut valmistella luonnos tuomarikoulutuksen valintajärjestelmäksi, koulutussuunnitelmaksi ja tuomarinkoulutuslautakunnan työjärjestykseksi. Koulutusjärjestelmä on suunniteltu osin samanaikaisesti oikeusministeriössä valmistellun tuomareiden kouluttamisesta annettavan puitelain kanssa. Tavoitteena on ollut mahdollisimman yksityiskohtaisen ja konkreettisen koulutussuunnitelman laatiminen.</p> <p>Mietinnössä ehdotetun tuomarikoulutusjärjestelmän keskeisiä osa-alueita olisivat kaksivaiheinen, esivalintapisteytykseen ja henkilökohtaiseen haastatteluun perustuva koulutukseen valinta, työssäoppimisjaksot harjoittelupaikoissa ja koulutuksen aikaiset teoriaopinnot sekä koulutettavan ohjaus ja arviointi. Kullekin koulutettavalle vahvistettaisiin henkilökohtainen opintosuunnitelma, joka määräytyisi hänen aikaisemman työkokemuksensa ja opintojensa perusteella.</p> <p>Koulutuksen oppimismuodot rakentuisivat nykyaikaisille oppimiskäsityksille. Koulutuksessa käytettäisiin tuomarin ammatillista osaamista kasvattavia sekä koulutettavan aktiivisuutta, yhteisöllisyyttä ja tuomioistuintoiminnan jatkuvaa kehittämistä edistäviä oppimismuotoja, kuten oppimistehtäviä, oppimispäiväkirjan laatimista, lukupiiritoimintaa, ryhmätoita ja keskustelutilaisuuksia. Koulutuksen vaihtoehtoisina loppusuorituksina olisivat laajan tuomion laatiminen tai oikeudellisen esseen kirjoittaminen tai kehittämishankkeen suunnittelu ja raportointi. Koulutuksen päätteeksi koulutettavat kokoaisivat parhaista saavutuksistaan ja loppusuorituksistaan portfoliot.</p> <p>Mietinnössä on myös esitetty suunnitelma tuomareiden ja esittelijöiden täydennyskoulutuksen kehittämiseksi. Mietinnössä on lisäksi koulutuksen ajanmukaisuuden ja laadukkuuden varmistamiseksi hahmoteltu laadun arvioinnin ja kehittämisen järjestelmä.</p> <p>Mietintöön sisältyy luonnos tuomarikoulutuslautakunnan työjärjestykseksi.</p>			
Avainsanat: (asiasanat) Tuomioistuinlaitos, tuomari, koulutus			
Muut tiedot (Oskari- ja HARE-numero, muu viitenumero) OM 1/30/2005			
Sarjan nimi ja numero Oikeusministeriön työryhmämietintöjä 2006:11		ISSN 1458-6452	ISBN 952-466-364-3
Kokonaissivumäärä 122	Kieli suomi	Hinta	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Edita Prima Oy		Kustantaja Oikeusministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

JUSTITIE MINISTERIET

Utgivningsdatum
13.6.2006

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare)		Typ av publikation Arbetsgruppsbetänkande	
Styrgruppen för planeringen av domarutbildning Ordförande Esko Oikarinen Sekreterare Marja Mäkilaurila		Uppdragsgivare Justitieministeriet	
		Datum då organet tillsattes 30.5.2005	
Publikation (även den finska titeln) Domarutbildningssystemet (Tuomarikoulutusjärjestelmä)			
Publikationens delar Betänkandet med bilagor			
Referat Styrgruppen för planeringen av domarutbildning har haft till uppgift att utarbeta ett utkast till ett urvalssystem för domarutbildningen, utbildningsplan och domarutbildningsnämndens arbetsordning. Utbildningssystemet har planerats delvis samtidigt med en ramlag om domarutbildning som beretts vid justitieministeriet. Målet har varit att utarbeta en så detaljerad och konkret utbildningsplan som möjligt. De centrala delområdena i det föreslagna domarutbildningssystemet är antagningen som har två faser och som bygger på poängsättning under förhandsantagningen och personlig intervju, perioderna för inläring i arbetet på praktikplatser och teoretiska studier under utbildningstiden samt handledning och bedömning av den studerande. För varje studerande fastställs en personlig studieplan som baserar sig på hans eller hennes tidigare arbetserfarenhet och studier. Inlärningsformerna bygger på moderna uppfattningar om inläring. I utbildningen används inlärningsformer som ökar domarens yrkeskompetens samt främjar den studerandes aktivitet, samhörighet och domstolsverksamhetens ständiga utveckling, t.ex. inlärningsuppgifter, utarbetande av en inlärningsdagbok, läsecirkelverksamhet, grupparbeten och diskussioner. Alternativa avslutande prestationer är att utarbeta en omfattande dom eller att skriva en juridisk essä eller planering och rapportering av ett utvecklingsprojekt. Avslutningsvis samlar de studerande var sin portfölj av sina bästa resultat och avslutande prestationer. I betänkandet framställs också en plan för utveckling av fortbildning för domare och föredragande. För att säkerställa att utbildningen är modern och har hög kvalitet har det i betänkandet skisserats ett system för utvärderingen och utvecklingen av kvaliteten. Betänkandet innehåller ett utkast till domarutbildningsnämndens arbetsordning.			
Nyckelord Domstolsväsendet, domare, utbildning			
Övriga uppgifter (Oskari- och HARE-numren, andra referensnumren) JM 1/30/2005			
Seriens namn och nummer Justitieministeriets arbetsgruppsbetänkanden 2006:11		ISSN 1458-6452	ISBN 952-466-364-3
Sidoantal 122	Språk finska	Pris	Sekretessgrad offentlig
Distribution Edita Prima Ab		Förlag Justitieministeriet	

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN YLEINEN OSA

I TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN TAUSTA JA YLEISET TAVOITTEET

1 TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN TAUSTA

1.1 Tuomarikoulutusjärjestelmän kehittämisen lähtökohdat ja haasteet

1.2 Aikaisemmat mietinnöt

1.3 Laki tuomareiden kouluttamisesta

2 OHJAUSRYHMÄN TOIMEKSIANTO JA TYÖSKENTELY

3 SIIRTYMÄKAUSI

3.1 Siirtymäkauden tilanne

3.2 Tuomarikoulutettujen, esittelijöiden ja muiden lakimiesten sijoittuminen tuomarin virkoihin siirtymäkauden aikana

3.3 Esittelijöiden koulutus siirtymäkaudella

4 TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN JA TÄYDENNYSKOULUTUKSEN YLEISET TAVOITTEET

4.1 Tuomioistuimiin osaavia ja ammattitaitoisia tuomareita

4.2 Tuomarikoulutettavan ammatillisen identiteetin kehittyminen

4.3 Yhteisöllisyyden ja muutosvalmiuden kehittyminen

4.4 Tuomariksi pyrkiville suunnitelmallinen ja avoin kouluttautumismahdollisuus

4.5 Suoraan avoimelta uralta tuleville tuomareille perehdyttämiskoulutusta ammattitaidon tukemiseksi

4.6 Esittelijöille täydennyskoulutusta tuomarin ammatissa tarvittavan ammattitaidon kehittämiseksi

4.7 Tuomareiden pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen mahdollisuudet

4.8 Pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen ja tuomarikoulutuksen kytkeytyminen yliopistolliseen jatkokoulutukseen

5 KOULUTUSJÄRJESTELMÄN VIITEKEHYKSENÄ OLEVA OPPIMISKÄSITYS

5.1 Tuomarikoulutuksessa oppiminen on aktiivista tiedon rakentamista ja työelämän reaalisten ongelmien onnistunutta ratkaisemista

5.2 Oppimisprosessi

5.3 Oppimismuodot

5.4 Arviointijärjestelmä on osa oppimisprosessia

6 TUOMARIPROFESSIOON KUULUVAN KESKUSTELUKULTTUURIN EDISTÄMINEN, TUOMIOISTUINTOIMINNAN LAADUN JATKUVA KEHITTÄMINEN JA TUOMARIN IDENTITEETTI

6.1 Yhteisöllisyys ja tuomioistuintoiminnan laadun jatkuva kehittäminen

6.2 Mentorointijärjestelmä tulevaisuudessa

II TUOMARIKOULUTETTAVAN VALINTA

7 VALINTAJÄRJESTELMÄ

7.1 Esivalintapisteytys

7.2 Haastatteluvaiheessa etsitään henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja motivaatioltaan koulutettaviksi sopivimmat hakijat

III TUOMARIKOULUTUKSEN OPETUSSUUNNITELMA

8 KOULUTUSJÄRJESTELMÄN RAKENNE

8.1 Tuomarikoulutettavan oppimisprosessin yleinen kehikko

8.2 Tuomarikoulutuksen jaksotus

8.3 Loppusuoritukset

8.4 Parhaat oikeustieteelliset esseeet ja kehittämishankkeet julkaistavaksi

9 HENKILÖKOHTAINEN OPINTOSUUNNITELMA

9.1 Korvaavuuksista neuvotteleminen

9.2 Henkilökohtaisesta opinto-suunnitelmasta neuvotteleminen

9.3 Henkilökohtaisen opinto-suunnitelman vahvistaminen ja sen muuttaminen

10 TUOMARIKOULUTUKSEN OPPIMISMUODOT

10.1 Työssäoppiminen

10.2 Oppimispäiväkirjatyöskentely

10.3 Lukupiiritoiminta

10.4 Oppimistehtävät

10.5 Portfolio

10.6 Ennakkotehtävät, luennot ja simulaatiot

10.7 Ryhmätyöskentely ja keskustelut

11 TEORIAOPINNOT

11.1 Yleistä teoriaopinnoista

11.2 Aihekokonaisuudet ja niiden yleiset tavoitteet

12 KOULUTTAUTUMISPAIKAT

12.1 Vakituiset kouluttautumispaiikat eräissä hovi- ja hallinto-oikeuksissa sekä suurissa käräjäoikeuksissa

12.2 Muut kouluttautumispaiikat oikeushallinnon alan virastoissa

12.3 Työssäoppimisjakso yksityisen työnantajan palveluksessa

12.4 Muu kouluttautumispaiikka

12.5 Alkukoulutuspaikat

13 TUTORIT TUOMARIKOULUTETTAVIEN TUKENA

13.1 Tutoreiden valinta

13.2 Tutoreiden tehtävät

14 TUOMARIKOULUTETTAVIEN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOJEN TAVOITTEET

14.1 **Tavoitteet** määrittävät kuinka tuomarikoulutettavan on työssään suoriuduttava

14.2 Käräjäoikeudessa suoritetun työssäoppimisjakson ammatillisen osaamisen tavoitteet

15 TYÖSSÄOPPIMISJAKSOJEN JA OPINTOSUORITUSTEN ARVIOINNISTA

15.1 Työssäoppimisen arvioinnista

15.2 Oppimistehtävien arviointi

15.3 Loppukokeen, oikeustieteellisen esseen, kehittämishankkeen ja portfolion arviointi

15.4 Arvosteluasteikko

15.5 Muita arvioinnin apuvälineitä

IV TUOMARIKOULUTETTAVAN ASEMA JA OIKEUSTURVA

16 KOULUTETTAVAN ASEMA, OIKAISUPYYNTÖMENETTELY JA VALITUSOIKEUS

- 16.1 Koulutuksen suorittaminen ja sen enimmäisaika
- 16.2 Suoritetusta tuomarikoulutuksesta todistus
- 16.3 Tuomarikoulutettavan asema ja toimivaltuudet
- 16.4 Koulutettavan palkka
- 16.5 Oikaisupyyntömenettely ja muutoksenhaku

V TUTORIKOULUTUKSEN OPETUSSUUNNITELMA

17 TUTOREIDEN TEHTÄVÄT

18 TUTORIKOULUTUKSEN TAVOITTEET JA SISÄLLÖT

- 18.1 Tuomarikoulutuksen tavoitteisiin, sisältöihin ja oppimismuotoihin sekä henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimiseen perehdyttäminen
- 18.2 Tutorin valmistautuminen työssäoppimisen toteuttamiseen
- 18.3 Tutorin valmistautuminen ohjaajan rooliin
- 18.4 Tutorin perehtyminen tuomarikoulutettavan arviointiin

VI TUOMAREIDEN JA ESITTELIJÖIDEN TÄYDENNYSKOULUTUS

19 TÄYDENNYSKOULUTUKSESTA JA SEN KEHITTÄMISESTÄ

- 19.1 Yleistä
- 19.2 Koulutustarpeen selvittäminen
- 19.3 Täydennyskoulutuksen ja siinä käytettävien oppimismuotojen kehittämisestä
- 19.4 Kouluttajakokoukset terävöittämään kurssien pedagogista antia

20 AMMATILLISESTA KASVUSTA

- 20.1 Henkilökohtaiset opinto- ja urasuunnitelmat käyttöön osana kehityskeskusteluja
- 20.2 Henkilökiertoa oikeushallinnon virastoissa
- 20.3 Pohjoismainen ja kansainvälinen virkamiesvaihto
- 20.4 Omaehtoista lukupiiritoimintaa työpaikoilla

21 ESITTELIJÖIDEN TUOMARIN AMMATTIIN VALMENTAVA KOULUTUS

22 TUOMAREIDEN ERIKOISTUMISEEN LIITTYVÄ KOULUTUS

23 AVOIMELTA URALTA NIMITETTÄVIEN TUOMAREIDEN PEREHDYTTÄMISKOULUTUS

- 23.1 Henkilökohtainen opintosuunnitelma
- 23.2 Koulutuksen räätälöinti

VII KOULUTUKSEN SEURANTAJÄRJESTELMÄ

24 TUOMARIKOULUTUSREKISTERI

25 KOULUTUSJÄRJESTELMÄN LAADUN JATKUVA ARVIOINTI

- 25.1 Tuomioistuinkulttuuriin mukautuva koulutusjärjestelmän laadun arviointi
- 25.2 Laadun kehittämisen painopistealue on tuomarikoulutettavien arviointi

TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN ERITYINEN OSA

I TUOMARIKOULUTETTAVIEN KOULUTUSPÄIVÄT

Tuomarikoulutettavien 1. koulutusjakso
Tuomarikoulutettavien 2. koulutusjakso
Tuomarikoulutettavien 3. koulutusjakso
Tuomarikoulutettavien 4. koulutusjakso
Tuomarikoulutettavien 5. koulutusjakso

II TUTORKOULUTUS

Tutorkoulutuksen 1. koulutuspäivä
Tutorkoulutuksen 2. koulutuspäivä

III ESITTELIJÖIDEN KOULUTUS

Hovi- ja hallinto-oikeuden esittelijöiden sekä kärjäviskaalien tuomarin ammattiin valmentava täydennyskoulutus

Verkkokurssi 1: Tuomarin asema, tuomarin esteellisyys, julkisuus- ja salassapitosäännökset

IV TUOMARIKOULUTUSLAUTAKUNNAN TYÖJÄRJESTYS

LÄHDELUETTELO

LIITTEET: TUTORIN TYÖKALUT

OIKEUSMINISTERIÖLLE

Oikeusministeriö asetti 30.5.2005 ohjausryhmän, jonka tehtäväksi annettiin osallistua ministeriössä valmisteltavan tuomarikoulutusjärjestelmän suunnitteluun ja ohjata suunnittelua tuomari-koulutettavien valinnan, työssäoppimisen, sen ohjaamisen ja

arvioinnin, koulutuksen sisällön ja siinä käytettävien oppimismuotojen kehittämiseksi. Ohjausryhmän tuli yhteistyössä ministeriön oikeushallinto-osaston virkamiesten kanssa valmistella luonnos tuomarikoulutuksen valintajärjestelmäksi, koulutussuunnitelmaksi ja tuomarikoulutuslautakunnan työjärjestykseksi. Oikeusministeriö otti 1.5.2005 päätoimiseksi tuomarikoulutusjärjestelmän koulutussuunnittelijaksi opettajan opinnot suorittaneen hovioikeuden viskaali Marja Mäkilautilan.

Ohjausryhmän puheenjohtajaksi kutsuttiin presidentti Esko Oikarinen Rovaniemen hovioikeudesta ja jäseniksi ylituomari Hannu Renvall Turun hallinto-oikeudesta, laamanni Heikki Nousiainen Vantaan kärjäoikeudesta, kansliapäällikkö Sinikka Tuomi korkeimmasta oikeudesta, määrääkainen hovioikeudenneuvos, kärjätuomari Pekka Pärnänen Itä-Suomen hovioikeudesta, hallinto-oikeustuomari Marjatta Korsbäck Vaasan hallinto-oikeudesta, kärjätuomari Antti Savela Kuusamon kärjäoikeudesta, valtiosyyttäjä Pekka Koponen valtakunnansyyttäjänvirastosta, asianajaja Hilikka Huiskala Suomen Asianajajaliitosta, tutkija, filosofian tohtori Vaula Haavisto Helsingin yliopistosta sekä hallitusneuvos Heikki Liljeroos ja koulutuspäällikkö Jorma Hirvonen oikeusministeriöstä. Mäkilautila on toiminut ohjausryhmän sihteerinä.

Ohjausryhmän määrääjäksi asetettiin 21.6.2006.

Ohjausryhmä on työnsä aikana kuullut rekrytoinnin asiantuntijoina yhteiskuntatieteiden tohtori Eeva-Leena Vaahtiota Kankaanpään työvoimatoimistosta ja psykologi Juha Sandbergia Työterveyslaitoksesta sekä oikeustieteellisen koulutuksen asiantuntijoina oikeustieteen emeritusprofessori Aulis Aarniota, dekaani Jukka Kekkosta Helsingin yliopistosta, professori Ari aarnilehto ja varadekaani Jarmo Tuomistoa Turun yliopistosta sekä professori Juha Karhua ja varadekaani Markus Aartoa Lapin yliopistosta.

Ohjausryhmä on kokoontunut työnsä aikana 14 kertaa.

Saatuun työnsä valmiiksi ohjausryhmä luovuttaa kunnioittavasti mietintönsä oikeusministeriölle.

Helsingissä 13 päivänä kesäkuuta 2006

Esko Oikarinen

Hannu Renvall

Heikki Nousiainen

Sinikka Tuomi

Pekka Pärnänen

Marjatta Korsbäck

Antti Savela

Pekka Koponen

Hilkka Huiskala

Vaula Haavisto

Heikki Liljeroos

Jorma Hirvonen

Marja Mäkilaurila

TIIVISTELMÄ

Mietinnössä on suunnitelma uudeksi tuomarikoulutusjärjestelmäksi. Suunnittelun tavoitteena on ollut luoda moderni koulutusjärjestelmä, jossa otetaan huomioon tämän päivän tarpeet ja olosuhteet ja joka rakentuu nykyaikaisille oppimiskäsityksille.

Suunnitelma perustuu oikeusministeriössä valmisteltavana olevaan lakiin tuomareiden kouluttamisesta. Tässä puitelaissa säädettäisiin tuomarikoulutuksen yleisistä tavoitteista ja koulutukseen valinnan, koulutusjärjestelmän ja koulutettavien arvioinnin yleisistä periaatteista, koulutettavien asemasta, tuomarikoulutusrekisteristä, muutoksenhakuoikeudesta, tuomarikoulutuslautakunnasta sekä lautakunnan ja oikeusministeriön keskinäisen toimivallan jakautumisesta. Nyt valmistuneessa suunnitelmassa on yksityiskohdaisesti hahmoteltu koulutuksen valintajärjestelmä ja valinnan perusteet, koulutusjärjestelmä sekä ohjaus- ja arviointijärjestelmä. Lisäksi siinä on esitetty suunnitelma tutorkoulutuksen sekä tuomareiden ja esittelijöiden täydennyskoulutuksen kehittämiseksi. Mietintöön liittyy myös luonnos tuomarikoulutuslautakunnan työjärjestykseksi.

Tuomariin kohdistuvat ammatilliset vaatimukset ovat viime vuosikymmeninä selvästi muuttuneet ja kasvaneet. Lainkäytön kansainvälistyminen ja perustuslaillistuminen, yleinen oikeudellistuminen, oikeuden nopea muuttuminen, tietoyhteiskunnan kehitys ja tuomioistuimen uuden uudistuminen ovat tuoneet tuomioistuimille ja tuomareille uusia haasteita. Kansalaisten ja yhteiskunnan oikeusturvaodotukset tuomioistuimia kohtaan ovat lisääntyneet. Työn laatuun kiinnitetään yhä enemmän huomiota ja myös tehokkuusvaatimukset ovat huomattavasti kiristymässä.

Hyvän tuomarin profiili on saanut uusia piireitä. Kuten aiemminkin, tuomarin on oltava oikeamielinen ja itsenäinen, kyettävä ratkaisemaan oikeusongelmia ja perustelemaan ratkaisut asianmukaisella ja samalla ymmärrettävällä tavalla. Tämän päivän tuomarin on myös pystyttävä avoimeen vuorovaikutukseen asianosaisten ja sidosryhmien edustajien kanssa.

Suunnitellulla tuomarikoulutuksella pyritään varmistamaan, että tuomareiden osaaminen täyttää mahdollisimman hyvin ympäröivän yhteiskunnan tuomareille asettamat vaatimukset ja odotukset. Uudella koulutusjärjestelmällä pyritään lisäksi edistämään tuomarin uran avaamista myös tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tuomariksi pyrkiville lakimiehille.

Tuomareiden eläköityminen kiihtyy lähivuosina ja uusia tuomareita tarvitaan huomattavasti aikaisempaa enemmän. Tämän vuoksi tuomareiden rekrytointipohjaa on välttämätöntä laajentaa.

Toisin kuin useissa muissa maissa Suomessa ei ole ollut varsinaista tuomarikoulutusjärjestelmää. Tuomarin virkaan on yleensä tultu työskentelemällä hovi- tai hallinto-oikeuden esittelijänä. Esittelijänä toimimista on pidetty tehokkaana työssä oppimisen muotona, sillä esittelijöillä on varsin itsenäinen asema ja he ovat työssään voineet kehittää niitä taitoja ja valmiuksia, joita hyvä tuomari työssään tarvitsee.

Tuomarinimitykset valmistelee tuomarivalintalautakunta. Se päättää itsenäisesti, miten se arvostaa erilaista lakimieskokemusta tai tuomarikoulutuksen suorittamista. Todennäköistä on, että kokeneet ja pätevät tuomioistuinten esittelijät sijoittuvat rinnan tuomarikoulutettujen kanssa lähivuosina avautuviin tuomarin virkoihin. Tuomarikoulutukseen otettavien määrä tulee sen vuoksi olemaan alkuvaiheessa pieni. Siirtymäkausi kestää arviolta vuoteen 2015.

Siirtymäkauden loppupuolella, kun nykyisenlaisia kokeneita ja päteviä esittelijöitä ei enää ole käytettävissä riittävästi, koulutettavien määrää lisätään vähitellen. Jatkossakin tulee säilyttää myös suoraan avoimelta uralta rekrytoinnin mahdollisuus. Tätä edistetään järjestämällä tuomariksi nimitetyille, joka ei

ole suorittanut tuomarikoulutusta tai jolla ei ole aikaisempaa tuomioistuinkokemusta, henkilökohtaisesti räätälöityä tuomarin ammattiin perehdyttävää koulutusta.

Tuomarikoulutuksen valintajärjestelmä on suunniteltu keskitetyksi ja kaksivaiheiseksi. Tuomarikoulutuslautakunta valitsee koulutettavat ensin esivalinnan ja sen jälkeen haastattelujen perusteella. Esivalintapisteytys suosii monipuolisen osaamisen ja ammatillisen kokemuksen hankkineita lakimiehiä. Esivalinnasta selviytyneet hakijat haastatellaan ja heidän joukostaan etsitään henkilökohtaisten ominaisuuksiensa ja motivaationsa perusteella koulutukseen parhaiten soveltuvat. Nykyajan vaatimusten mukaisesti esivalinta on pyritty rakentamaan avoimeksi ja selkeäksi, jotta hakijat pystyisivät arvioimaan mahdollisuutensa menestyä siinä. Esivalintapisteytyksellä tulee todennäköisesti olemaan ohjausvaikutus nuorten tuomariksi haluavien lakimiesten urasuunnitteluun.

Tuomarikoulutuslautakunta päättää erikseen joka vuosi koulutukseen otettavien määrästä oikeusministeriötä kuultuaan.

Koulutusjärjestelmä on rakennettu joustavaksi ja yksilölliset tarpeet huomioon ottavaksi. Koulutettavan aikaisempi työkokemus ja opinnot vaikuttavat koulutusajan pituuteen siten, että koulutusaika vaihtelee yksilöllisesti yhdestä vuodesta kahteen ja puoleen vuoteen. Kullekin koulutettavalle laadittavassa henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa määrätään koulutusajan pituus, kouluttautumispaiikat sekä työssäoppimisjaksojen ja teoriaopintojen ajankohdat. Teoriakoulutusjaksot on pääsääntöisesti sijoitettu ensimmäiseen koulutusvuoteen.

Koulutukseen kuuluu työssäoppimista oikeushallinnon työpaikoissa. Ensimmäisenä harjoittelupaikkana on yleensä hovi- tai hallinto-oikeus. Seuraavana paikkana voi olla esimerkiksi käräjäoikeus, jokin erityistuomioistuin, oikeusaputoimisto, syyttäjänvirasto tai asianajotoimisto.

Kouluttautumispaiikassa koulutettavalla on tutor, joka ohjaa koulutettavaa ja antaa hänelle säännöllisesti palautetta työskentelystä. Tutoreille järjestetään tarvittavaa koulutusta. Työssäoppimisjakson päätteeksi tutorit arvioivat koulutettavien suoriutumista työssään ennalta määriteltyjen arviointiperusteiden mukaisesti.

Koulutettavaa arvioidaan ammatillisen osaamisen, työelämän sosiaalisten taitojen sekä suunnittelu- kehittämis- ja kehittymisvalmiuksien osalta ennakolta kerrottujen kriteereiden mukaisesti. Näitä arviointikriteereitä kehiteltäessä on soveltuvin osin hyödynnetty Rovaniemen hovioikeuspiirin laatuhankeessa kehitettyä lainkäytön laatumittaristoa.

Teoriaopinnoissa koulutettavat keskittyvät lähinnä niin sanottuihin tuomariaineisiin, muun muassa etiikkaan, oikeusteoriaan, ongelmanratkaisuun, todistus oikeuteen, tuomion kirjoittamiseen, viestintään eri muodoissaan ja oikeudelliseen tiedonhakuun.

Koulutuksen valinnaisia loppusuorituksia ovat loppukoe, jossa koulutettava laatii laajan tuomion siviili-, rikos- tai hallintolainkäytön alalta, tai oikeustieteellisen esseen kirjoittaminen tai kehittämishankkeen suunnittelu ja raportointi.

Suunnitellussa tuomarikoulutuksessa lähdetään siitä, että koulutettava rakentaa aktiivisesti omaa tietoaan. Oppiminen pyritään järjestämään sellaiseksi, että koulutettavan aktiiviselle tiedonrakentamiselle jää mahdollisimman paljon tilaa. Aktiivisuutta korostavia oppimismuotoja ovat muun muassa työssäoppiminen ja sen yhteydessä tapahtuva jatkuva oppimispäiväkirjan pitäminen, tutorin kanssa keskusteleminen, ennakkotehtävien ja oppimistehtävien suorittaminen, teoriapäivien aikaiset ryhmätyöt ja lukupiiri-

toiminta sekä parhaiden tuotosten työstäminen henkilökohtaiseksi parhaiden saavutusten kansioksi eli portfolioiksi.

Suunnitelmassa on myös kehitelty koulutusjärjestelmän jatkuvan laadun arvioinnin järjestelmää, jonka avulla koulutusjärjestelmä säilyy valppaana ja siihen liittyviin muutoshasteisiin voidaan nopeasti reagoida.

Kansainvälisenä suuntauksena on, että vastuu tuomareiden koulutuksesta tulisi kuulua riippumattomalle toimielimelle. Tuomarikoulutuslautakunnan perustaminen tukisi siten kansainvälisesti hyväksytyn linjauksen mukaisesti tuomioistuinlaitoksen riippumattomuutta.

Tuomarikoulutusjärjestelmällä parannettaisiin kansalaisten oikeusturvaa, kun tuomioistuimiin saataisiin tuomareita, joilla olisi entistä paremmat valmiudet vastata kansainvälistyvän ja oikeudellistuvan yhteiskunnan haasteisiin ja oikeusturvaodotuksiin. Tuomioistuimiin tulisi myös monipuolisempaa asiantuntemusta, kun tuomareilla olisi keskenään erilaista asiantuntemusta ja työkokemusta. Osaaminen ja asiantuntijuus ovat tänä päivänä yhteistyötä.

TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN YLEINEN OSA

I TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN TAUSTA JA TAVOITTEET

1 TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN TAUSTA

1.1 Tuomarikoulutusjärjestelmän kehittämisen lähtökohdat ja haasteet

Tuomarikoulutusjärjestelmän kehittäminen kuuluu pääministeri Matti Vanhasen hallituksen hallitusohjelmaan ja oikeuspolitiikan strategiaan vuosille 2003-2012. Oikeusministeriössä ryhdyttiin työryhmämietinnön 2004:2 (Tuomarikoulutus) ja siitä saadun palautteen (Lausuntoja ja selvityksiä 2004:18) pohjalta valmistelemaan lakia tuomareiden kouluttamisesta. Lainvalmistelun loppuvaiheessa aloitettiin myös tuomarikoulutusjärjestelmän käytännön suunnittelu, jonka tulokset esitetään tässä mietinnössä.

Tuomarikoulutusjärjestelmän haasteet liittyvät tuomioistuinten toimintaympäristön muutoksiin ja siihen, että tuomariin kohdistuvat ammatilliset vaatimukset ovat muutosten myötä kasvaneet. Lainkäytön kansainvälistyminen ja perustuslaillistuminen, yleinen oikeudellistuminen, oikeuden nopea muuttuminen, tietoyhteiskunnan kehitys ja tuomioistuinmenettelyn voimakas uudistuminen ovat parin viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana tuoneet tuomioistuimille ja tuomareille jatkuvasti uusia haasteita. Kansalaisten ja yhteiskunnan oikeusturvaodotukset tuomioistuimia kohtaan ovat lisääntyneet. Tiedotusvälineiden kasvanut kiinnostus tuomioistuinten toimintaa kohtaan edellyttää tuomioistuimilta uudenlaista avoimuutta ja viestinnällisiä valmiuksia. Viime aikoina näiden jatkuvasti kasvavien laadullisten vaatimusten ohella työn tehokkuudelle asetetut vaatimukset ovat korostuneet. Tärkeä näkökohta on myös se, että seuraavan vuosikymmenen aikana tuomareiden eläkkeelle siirtyminen kiihtyy ja tuomarin virkoja on avautumassa huomattavasti aikaisempaa runsaammin. Avautuviin tuomarin virkoihin halutaan päteviä ja ammattitaitoisia tuomareita.

1.2 Aikaisemmat mietinnöt

Tuomarinuratoimikunnan mietinnössä ”Tuomarit 2000-luvulle” (toimikunnan mietintö 1994:15) kiinnitettiin huomiota niihin vaatimuksiin, joita tuomarilta tänä päivänä voidaan edellyttää.

Tuomaritoimikunnan mietinnössä ”Tuomareiden asema ja nimittäminen” (toimikunnan mietintö 1998:1) pohdittiin tuomareiden nimittämismenettelyä ja kelpoisuusvaatimuksia. Toimikunta päätyi ehdottamaan, että tuomarinuralle aikoville ja jo virassa oleville tuomareille ryhdytään suunnittelemaan erityistä koulutusta.

Tuomarikoulutustoimikunta selvitti mietinnössään ”Pätevöityminen tuomarin ammattiin ja tuomariyhteisön kehitys” (toimikunnan mietintö 2000:5) tuomareiden koulutukselle asetettavia tavoitteita ja sitä, minkä sisältöisellä koulutuksella tavoitteet voitaisiin parhaiten toteuttaa. Mietinnön lopussa on laajahko selvitys siitä, millaista tuomarikoulutus on eräissä muissa Euroopan maissa.

Koulutusjärjestelmän yleistä suunnittelua jatkettiin sen jälkeen vielä kahdessa oikeusministeriön työryhmässä (työryhmämietinnöt 2002:6 ja 2004:2).

Myös Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitea (komiteamietintö 2003:3) otti mietinnössään kantaa tuomarin osaamiseen ja ammattitaitoon liittyviin asioihin.

Komitea piti nykyistä urakehitystä, jossa siirrytään esittelijän tehtävien kautta tuomariksi, tämän päivän vaatimuksiin nähden puutteellisena tapana kehittyä hyväksi tuomariksi ja esitti muutoinkin, muun muassa prosessin läpinäkyvyyden vaatimukseen viitaten, koko esittelijäjärjestelmästä luopumista.¹ Tuomarin ammattiin kohdistuvista vaatimuksista komitea totesi muun muassa seuraavaa: ” Sen lisäksi, että jokaisella tuomarilla on selkeä kokonaiskuva voimassa olevasta oikeusjärjestyksestä, tuomarin tulee olla oikeamielinen ja itsenäinen sekä kyetä ihmisten kohtaamiseen luottamusta herättävästi. Tuomarilta vaaditaan myös, että hän osaa tunnistaa ja analysoida oikeudellisia ongelmia, hankkia oikeudellista tietoa sekä tehdä avoimesti, seikkaperäisesti ja ymmärrettävästi perusteltuja ratkaisuja.”²

1.3 Laki tuomareiden kouluttamisesta

Työryhmämietinnön 2004:2 (Tuomarikoulutus) ja siitä saadun palautteen (Lausuntoja ja selvityksiä 2004:18) pohjalta tuomareiden kouluttamisesta valmisteltu lakiehdotus olisi luonteeltaan puitelaki. Laissa säädettäisiin koulutuksen yleisistä tavoitteista ja koulutukseen valinnan, koulutusjärjestelmän ja koulutettavien arvioinnin yleisistä periaatteista, koulutettavien asemasta, tuomarikoulutusrekisteristä, muutoksenhakuoikeudesta, tuomarikoulutuslautakunnasta sekä lautakunnan ja oikeusministeriön keskinäisen toimivallan jakautumisesta. Selkein muutos toimikuntamietintöön 2000:5 (Pätevytyminen tuomarin ammattiin ja tuomariyhteisön kehitys) verrattuna olisi koulutusjärjestelmän joustavuuden huomattava lisääntyminen siten, että tuomarikoulutettavien aikaisempi työkokemus ja opinnot vaikuttaisivat koulutusajan pituuteen. Koulutusajan pituus tulisi vaihtelevaan yksilöllisesti yhdestä vuodesta kahteen ja puoleen vuoteen. Koulutettavien henkilökohtaisissa opinto-suunnitelmissa määrättäisiin jokaisen kohdalla koulutusajan ja työssäoppimisjaksojen pituus sekä yksilölliset kouluttautumispaidat.³

Koulutukseen valinnan yksityiskohtaiset perusteet, koulutus- ja arviointijärjestelmän tarkempi sisältö ja rakenne samoin kuin käytettävät oppimismuodot laki jättäisi perustettavan tuomarikoulutuslautakunnan tuomarikoulutussuunnitelmassaan tarkemmin yksilöitäviksi.

2 OHJAUSRYHMÄN TOIMEKSIANTO JA TYÖSKENTELY

Oikeusministeriö asetti 30.5.2005 tuomareiden koulutusjärjestelmän suunnittelua varten ohjausryhmän ja palkkasi päätoimiseksi tuomarikoulutusjärjestelmän koulutussuunnittelijaksi hovioikeuden viskaali Marja Mäkilautilan, joka on myös suorittanut opettajan opinnot.

Ohjausryhmän puheenjohtajaksi kutsuttiin Rovaniemen hovioikeuden presidentti Esko Oikarinen ja jäseniksi Turun hallinto-oikeuden ylituomari Hannu Renvall, Vantaan kärjäoikeuden laamanni Heikki Nousiainen, korkeimman oikeuden kansliapäällikkö Sinikka Tuomi, Itä-Suomen hovioikeuden määräaikainen hovioikeudenneuvos, kärjätuomari Pekka Pärnänen, Vaasan hallinto-oikeuden hallinto-oikeustuomari Marjatta Korsbäck, Kuusamon kärjäoikeuden kärjätuomari Antti Savela, valtiotsyöttäjä Pekka Koponen, asianajaja Hilikka Huiskala, tutkija, filosofian tohtori Vaula Haavisto sekä oikeusministeriöstä hallitusneuvos Heikki Liljeroos ja koulutuspäällikkö Jorma Hirvonen. Ohjausryhmän sihteeriksi määrättiin Marja Mäkilautila.

¹ Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietintö (KM 2003:3) s. 341-346.

² KM 2003:3 s. 339.

³ Tuomarikoulutettavien kouluttautumispaidat eivät siten voi olla samaan aikaan samat kaikilla koulutettavilla, kuten toimikuntamietintöä 2000:5 laadittaessa hahmoteltiin.

Ohjausryhmän tehtäväksi annettiin osallistua oikeusministeriössä valmisteltavan tuomarikoulutusjärjestelmän suunnitteluun ja ohjata suunnittelua tuomarikoulutettavien valintajärjestelmän, työssäoppimisen, sen ohjaamisen ja arvioinnin, koulutuksen sisällön ja siinä käytettävien oppimismuotojen kehittämiseksi. Ohjausryhmän tuli 21.6.2006 mennessä yhteistyössä tuomarikoulutuslakia valmistelleiden ministeriön oikeushallinto-osaston virkamiesten kanssa valmistella luonnos tuomarikoulutuksen valintajärjestelmäksi, koulutussuunnitelmaksi ja tuomarikoulutuslautakunnan työjärjestykseksi. Ohjausryhmä on kokoontunut 14 kertaa ja kuullut rekrytoinnin asiantuntijoina yhteiskuntatieteiden tohtori Eeva-Leena Vaahtiota Kankaanpään työvoimatoimistosta ja psykologi Juha Sandbergia Työterveyslaitoksesta sekä oikeustieteellisen koulutuksen asiantuntijoina oikeustieteen emeritusprofessori Aulis Aarniota, dekaani Jukka Kekkosta Helsingin yliopistosta, professori Ari Saarnilehtoa ja varadekaani Jarmo Tuomistoa Turun yliopistosta sekä professori Juha Karhua ja varadekaani Markus Aartoa Lapin yliopistosta.

Koska tuomarikoulutuksen yleisiä suuntaviivoja on jo käsitelty lukuisissa aikaisemmissa mietinnöissä, ohjausryhmä otti alusta alkaen tavoitteekseen konkreettisen koulutussuunnitelman laatimisen. Sen vuoksi esimerkiksi koulutukseen valinnan ja tuomarikoulutettavien arvioinnin järjestelmät on hahmoteltu yksityiskohtaisesti. Koulutuspäivien ohjelmat ja oppimistehtävät on myös hahmoteltu yksityiskohtaisesti. Suunnittelun tässä vaiheessa ne ovat lähinnä esimerkinomaisia ja tulevat yksityiskohdiltaan muovautumaan koulutusjärjestelmää käyttöön otettaessa.

Ohjausryhmän sihteeri Mäkilaurila on työn kuluessa syksyn ja talven 2005-2006 aikana kiertänyt hovi- ja hallinto-oikeuksissa kertomassa ja keskustelemassa suunnitellusta tuomarikoulutusjärjestelmästä.⁴ Aikaisemmista työryhmämietinnöistä annetun lausuntopalautteen perusteella ja muutoinkin oli tiedossa esittelijöiden huoli oman tuomarinuran kehittymisestä uuden tuomarikoulutusjärjestelmän rinnalla. Ohjausryhmä piti tässä tilanteessa tärkeänä lähestyä esittelijä- ja tuomarikuntaa avoimesti suunnittelun ollessa vielä kesken. Tilaisuuksista saatu palaute välitettiin tuomarikoulutussuunnittelun osalta ohjausryhmän ja tuomarikoulutuslain osalta lakia valmistelleiden virkamiesten tietoon.

3 SIIRTYMÄKAUSI

3.1 Siirtymäkauden tilanne

Siirtymäkaudella tarkoitetaan arviolta vuoteen 2015 ulottuvaa noin 10 vuoden ajanjaksoa. Tämän ajanjakson kuluessa tuomareiden eläkkeelle siirtyminen on runsasta. Samaan aikaan hovi- ja hallinto-oikeuksissa pyritään oikeushallinnon henkilöstöstrategian mukaisesti aikaisempaa tuomari-

⁴ Tuomarikoulutukseen liittyviä keskustelutilaisuuksia on pidetty seuraavasti:

- 27.10.2005 Helsingin hovioikeudessa
- 31.10.2005 Helsingin hallinto-oikeudessa
- 14.11.2005 Turun hovioikeudessa (yhteinen tilaisuus hallinto-oikeuden kanssa)
- 25.11.2005 Kouvolan hovioikeudessa (yhteinen tilaisuus hallinto-oikeuden kanssa)
- 16.12.2005 Vaasan hovioikeudessa (yhteinen tilaisuus hovioikeuspiirin tuomioistuinharjoittelijoiden kanssa)
- 16.12.2005 Vaasan hallinto-oikeudessa
- 19.12.2005 Oulun hallinto-oikeudessa
- 5.1.2006 Tampereen kärjäoikeudessa
- 9.1.2006 Itä-Suomen hovioikeudessa (yhteinen tilaisuus hallinto-oikeuden kanssa)
- 11.1.2006 Hämeenlinnan hallinto-oikeudessa
- 28.2.2006 Rovaniemen hovioikeudessa (yhteinen tilaisuus hallinto-oikeuden kanssa).

painotteisempaan menettelyyn, mikä tulee vähentämään esittelijöiden määrää näissä tuomioistuimissa.

Uuden koulutusjärjestelmän alkuvaiheessa tuomarikoulutettavien määrä on syytä pitää pienenä kahdesta syystä. Ensinnäkin koulutusjärjestelmän toimivuus tulisi varmistaa ennen järjestelmän täysimääräistä käyttöönottamista. Toiseksi nykyisten kokeneiden ja pätevien hovi- ja hallinto-oikeuden esittelijöiden arvioidaan saavan suuren osan lähivuosina avautuvista tuomarin viroista ilman, että he suorittaisivat tuomarikoulutuksen.⁵ Hovi- ja hallinto-oikeuden esittelijöitä on noin 300. Tässä tilanteessa tuomarikoulutettavia ei ohjausryhmän käsityksen mukaan ole syytä kouluttaa tarvetta enempää. Sen sijaan siirtymäkauden loppupuolella, kun nykyisenlaisia kokeneita esittelijöitä ei enää ole käytettävissä, koulutettavien määrää olisi syytä lisätä.

Tuomarikoulutusjärjestelmän tarkoituksena ei ole sulkea tuomarin uraa vaan tukea tuomarin uran avautumista. Koulutettavia tulisi sen vuoksi ottaa jatkossakin jonkin verran vähemmän kuin tuomarin virkoja on avautumassa. Tuomariksi voidaan nimittää päteviä, tuomarin kelpoisuusehdot täyttäviä tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisia lakimiehiä, vaikka he eivät olisikaan suorittaneet tuomarikoulutusta. Tällaisille tuomariksi nimitetyille tarjotaan uuden koulutusjärjestelmän myötä henkilökohtaisesti räätälöityä tuomarin tehtäviin orientoivaa ja perehdyttävää koulutusta.⁶ Tämä uusi tuomarikoulutusjärjestelmään kuuluva perehdyttämiskoulutusmahdollisuus on ohjausryhmän käsityksen mukaan omiaan edistämään tuomareiden nimitämistä avoimelta uralta.

3.2 Tuomarikoulutettavien, esittelijöiden ja muiden lakimiesten sijoittuminen tuomarin virkoihin siirtymäkauden aikana

Tuomarinvalintalautakunta päättää itsenäisesti, miten se arvottaa erilaista lakimiestyökokemusta tai tuomarikoulutuksen suorittamista.

Ohjausryhmä arvioi, että siirtymäkauden aikana avautuviin tuomarin virkoihin tullaan pyrkimään ainakin kolmelta eri taholta: tuomioistuinlaitoksen palveluksesta, uuden tuomarikoulutusjärjestelmän kautta sekä suoraan avoimelta uralta. Tuomareiden rekrytointipohjaa saadaan näin laajennettua, mutta samalla käytettyä hyväksi tuomioistuinlaitoksessa jo olevat henkilöstöresurssit.

Siirtymäkauden aikana pyritään tuomarikoulutuksen esivalintapisteytyksen avulla tietoisesti saamaan tuomarikoulutukseen kokeneita lakimiehiä, jotka voisivat osallistua tuomarin virkojen hakemiseen rinnan tuomioistuinlaitoksessa jo työskentelevien kokeneiden esittelijöiden kanssa. Ei ole syytä epäillä, etteikö hyviä arviointeja tuomarikoulutuksessa saanutta kokenutta lakimiestä tulnaisi tuomarinvalinnoissa arvostamaan. Tuomarikoulutuksen käyneellä lakimiehellä, samoin kuin tuomioistuinlaitoksessa työskentelevällä esittelijälläkin, on esittää näyttöä tuomarin ammattissa tarvittavasta osaamisestaan.

3.3 Esittelijöiden koulutus siirtymäkaudella

Kokeneilla esittelijöillä ei ohjausryhmän käsityksen mukaan ole välttämätöntä tarvetta hakeutua tuomarikoulutukseen, vaikkei mikään estäkään heitä halutessaan niin tekemästä. Tuomariksi haluavien esittelijöiden uraa voidaan tukea järjestämällä heille siirtymäkauden aikana täydennyskoulutuksena tuomarin ammattitaitoa kehittävää koulutusta.

⁵ Ks. oikeusministeriön työryhmämietintö 2004:2 (Tuomarikoulutus s. 20), jossa on arvioitu vuosina 2007-2019 eläkkeelle jäävien tuomareiden määriä.

⁶ Ks. tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tuleville tarjottavasta perehdyttämiskoulutuksesta suunnitelman luvussa 23.

Tuomarikoulutukseen hakeutumisen asemesta kokeneiden esittelijöiden kannattaa urasuunnittelussaan ottaa huomioon, että työkokemuksen monipuolisuudellakin saattaa tulevaisuudessa olla aikaisempaa enemmän merkitystä tuomarin virkoja täytettäessä. Määrätietoista tuomarin uralle suuntautuvaa kouluttautumista voisi siten olla myös tuomarin uraa tukevaan henkilökiertoon hakeutuminen oikeushallinnon virastoihin. Tällaisiin henkilökiertojärjestelyihin oikeushallinnon alan työnantaja suhtautuu myönteisesti.

4. TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN JA TÄYDENNYSKOULUTUKSEN YLEISET TAVOITTEET

4.1 Tuomioistuimiin osaavia ja ammattitaitoisia tuomareita

Tuomarikoulutusjärjestelmän ja täydennyskoulutuksen yleisenä tavoitteena on kouluttaa tuomioistuinlaitoksen palvelukseen tuomareita, joilla on korkea ammattitaito ja oikeanlaiset henkilökohtaiset ominaisuudet.

Viime vuosina julkaistuista mietinnöistä ja niistä saadusta palautteesta⁷ ilmenee, että hyvältä tuomarilta vaaditaan nykyisin seuraavanlaisia ominaisuuksia ja valmiuksia:

- ammattieettiset ominaisuudet; esim.oikeamielisyys ja itsenäisyys
- analyyttinen ajattelutapa; kyky hahmottaa oikeusjärjestyksen kokonaisuutta, kyky tunnistaa ja analysoida oikeusongelmia
- kyky perustella ratkaisut oikeudellisesti tarkasti, mutta samalla ymmärrettävästi
- hyvä kirjallinen ja suullinen esitystaito
- hyvä yleissivistys
- monipuolinen juridinen työkokemus
- hyvät tiedot materiaalisesta ja prosessuaalisesta lainsäädännöstä
- hyvät tiedot laintulkintaperiaatteista
- hyvät tiedot oikeuskäytännöstä ja oikeuskirjallisuudesta
- vieraiden kielten taito
- kulttuurien tuntemus
- yhteistyö-, vuorovaikutus-, viestintä- ja neuvottelutaito
- hyvä prosessinjohtotaito
- asiantuntemus; mielellään oma erikoistumisala
- luotettavuus
- korrekti käytös
- kokemus
- ahkeruus
- luovuus
- aloitteellisuus
- tuloksellisuus
- johtamiskyvyt
- sitoutuneisuus työhön
- innostus työhön

⁷ Mm. tuomarinuratoimikunnan mietintö (KM 1994:15), tuomaritoimikunnan mietintö (KM 1998:1), hallituksen esitys tuomareiden nimittämistä koskevaksi laiksi (HE 109/1999 vp.), tuomarikoulutustoimikunnan mietintö (KM 2000:5), tuomareiden pätevyitymistyöryhmän mietintö (oikeusministeriön työryhmämietintö 2002:6) ja tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietintö (KM 2003:3).

Vaatimuksista piirtyy ihannetuomari, jota ei todellisuudessa voi olla olemassa. Kenenkään kohdalla kaikki mainitut ominaisuudet eivät voi täytyä täysimääräisesti. Asiantuntijuuden hahmottaminen edellä mainituin tavoin yksilön taitoina ja osaamisena saattaa tuottaa mahdottomia yksilöön kohdistuvia kouluttautumisen- ja oppimisvaatimuksia.⁸ Asiantuntijuutta pitäisikin tänä päivänä mieluummin lähestyä sellaisesta näkökulmasta, jossa havaitaan, ettei kysymys ole pelkästään yksilöistä, vaan siitä, millaisia toimintamalleja ja millaista työnjakoa työyhteisö pystyy rakentamaan vastatakseen kasvaneisiin haasteisiin. Asiantuntijuus ei siten ole enää pelkästään yksilön, vaan pikemminkin työyhteisön toiminnan ominaisuus.⁹

Tuomarilta edellytetään tänä päivänä selvästi aikaisempaa monipuolisempaa osaamista ja kokeumusta. Tuomareiden nimittämisjärjestelmää uudistettaessa asetettiin yhdeksi tavoitteeksi tuomarin uran avaaminen.¹⁰ Tuomioistuimiin halutaan myös sellaisia lakimiehiä, jotka ovat kehittäneet asiantuntijuuttaan toimimalla erilaisissa tehtävissä muuallakin kuin tuomioistuinlaitoksen palveluksessa. Perustuslakivaliokunnan mietinnössä katsottiin, että yhteiskunnan moniarvoisuuden tulisi paremmin heijastua tuomarikunnassa.¹¹ Tuomarinuran avaaminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei tuomioistuimissa hankittua kokemusta arvostettaisi. Olennaista on se, että tämän päivän tuomarilta edellytetään aikaisempaa laajempaa oikeudellista ja yhteiskunnallista näkökulmaa asioihin.¹²

Tuomareiden kouluttamista koskevan lakiehdotuksen 6 §:n mukaan tuomarikoulutettavien valintaperusteiden tulee mitata hakijoiden oikeudellista ja muuta tuomarin ammatissa tarvittavaa osaamista sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Edellä mainitusta pitkästä luettelosta voidaan supistaa hyvän tuomarin tärkeimmät ominaisuudet. Hyvän tuomarin on oltava oikeamielinen ja itsenäinen. Hänen on osattava hahmottaa oikeusjärjestyksen kokonaisuutta ja samalla kyettävä tunnistamaan ja analysoimaan oikeusongelmia. Tärkeätä on myös osata hankkia ongelmien ratkaisemiseksi tarvittavaa tietoa ja kyetä perustelevaan ratkaisuun oikeudellisesti asianmukaisella tavalla, mutta samalla ymmärrettävästi. Tämän päivän tuomarin on myös pystyttävä avoimeen vuorovaikutukseen asianosaisten, muiden oikeudenkäyntiin osallistuvien ja sidosryhmien edustajien kanssa.¹³

Tuomarikoulutusjärjestelmällä samoin kuin täydennyskoulutuksellakin pyritään varmistamaan, että tuomareiden osaaminen täyttäisi mahdollisimman hyvin ympäröivän yhteiskunnan tuomareille tänä päivänä asettamat vaatimukset ja odotukset niin tuomarin ammatissa tarvittavan ammatillisen osaamisen kuin myös muun osaamisen kohdalla.

4.2 Tuomarikoulutettavan ammatillisen identiteetin kehittyminen

Koulutusjärjestelmää suunniteltaessa on lähdetty siitä, että koulutuksella voidaan kehittää ammatillista osaamista ja osin myös henkilökohtaisia ja ammattieettisiä ominaisuuksia. Hyvällä tuomarilla on oman persoonansa kanssa sopuoinnussa oleva ammatillinen identiteetti. Ammatillinen identiteetti kehittyy dynaamisesti ja prosessimaisesti jatkuvassa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Yksilön omien kokemusten ja valintojen ohella merkityksellisiä ovat muiden

⁸ Launis & Engström, Asiantuntijuus muuttuvassa työyhteisössä s. 66 (Eteläpelto & Tynjälä, Oppiminen ja asiantuntijuus).

⁹ sama s. 75.

¹⁰ Tuomareiden nimittämisjärjestelmälle asetetut tavoitteet eivät kuitenkaan ole kaikilta osin toteutuneet. Ks. KM 2003:3 s.368-370 ja Kallioinen, Tuomareiden nimittämiskäytäntö 2002-2004.

¹¹ Ks. PeVM 10/1998 vp. s. 30 (Perustuslakiehdotuksen 102 §:stä lausuttu).

¹² Ks. Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietintö (KM 2003:3) s. 366-370.

¹³ Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietintö (KM 2003:3) s. 332-334.

ihmisten määritykset ja tulkinnat.¹⁴ Vahvaa ja eettisesti korkeatasoista ammatillista identiteettiä ei pysty omaksumaan hetkessä, vaan sen kehittyminen vaatii runsaasti reflektointia eli kriittistä itsearviointia.

Tuomarin ammattia voi pitää professiona, joka edellyttää alaan kuuluvan tieto-aidon ja kokemuksen lisäksi korkea-asteista koulutusta ja harjaantumista ammattitehtävässä. Professioniin liittyy myös voimakkaana kehittymispyrkimys.¹⁵ Tuomarin ammatissa edellytettävä asiantuntemus on senkaltaista, että se vaatii jatkuvaa kouluttautumista ja itsensä kehittämistä.

Tuomarikoulutusjärjestelmän tarkoituksena on tukea niin nykyisiä kuin tuleviakin tuomarisukupolvia korkeatasoisen ammatillisen identiteetin ja vastuullisen tuomariprofession kehittämisessä.

4.3 Yhteisöllisyyden ja muutosvalmiuden kehittyminen

Nykyaikana osaaminen ja asiantuntijuus ovat yhteistyötä. Asiantuntijan ei tarvitse osata ja tietää kaikkea, vaan olennaista on se, että osaa verkostoitua ja etsiä tietoa sieltä, mistä sitä on löydettävissä. Vaativan tehtävän onnistunut suorittaminen edellyttää tänä päivänä sitä, että osaa monin eri tavoin toimia yhteistyössä toisten kanssa ja kykenee siten hyödyntämään myös toisten osaamista ja heidän kehittämiään ajatuksia.¹⁶ Tuomarin riippumattomuus ja itsenäisyys eivät ole mitenkään ristiriidassa tämän tavoitteen kanssa. Jokainen tuomari toimii tuomitsemistoiminnassaan itsenäisesti ja riippumattomasti. Hän on kuitenkin myös työyhteisönsä ja ammattiyhteisönsä jäsen, jolle verkostoituminen on ammattitaidon kehittymisen kannalta yhtä tärkeää kuin muillekin asiantuntijoille. Sen vuoksi ohjausryhmässä on otettu tuomarikoulutusjärjestelmän yhdeksi tärkeäksi tavoitteeksi koulutettavien yhteisöllisyyden ja verkostoitumisen tukeminen.

Nykyajan työelämälle ovat tyypillisiä nopeat muutokset. Muutoksia tulisi kyetä ennakoimaan ja hallitsemaan joustavasti. Asiantuntijatasoisen työntekijän edellytetään pystyvän jatkuvasti kehittämään omaa työtään ja työympäristöään ja siinä tarkoituksessa tarvittaessa kyseenalaistamaan vakiintuneita työtapoja ja menettelyä. Tältä pohjalta on viime vuosina tuomareiden omassa keskuudessa noussut voimakkaasti esiin tuomioistuintyön laadun järjestelmällisen kehittämisen pyrkimys. Monissa hovioikeuspiireissä ja hallinto-oikeuksissa on käynnistynyt laadun parantamiseen tähtäviä hankkeita. Tuomioistuintyön laadun kehittämistä on siten perusteltua pitää tärkeänä näkökulmana ja tavoitteena jo tuomarikoulutusvaiheessa. Koulutettavat voisivat halutessaan valita lopputyökseen tuomioistuinten laatutyöhön liittyvän kehittämishankkeen suunnittelun.

4.4 Tuomariksi pyrkiville suunnitelmallinen ja avoin kouluttautumismahdollisuus

Tuomarikoulutukseen halutaan saada oikeudellista ja muuta tuomarin ammatissa tarvittavaa osaamistaan kehittäneitä päteviä lakimiehiä.

¹⁴ Filosofian tohtori Sari Pöyhönen on väitöskirjassaan tarkastellut ammatti-identiteetin käsitettä ja sen kehittymistä. Hän on vertaillut neljää teoreettista ammatti-identiteetin tulkintamallia: psykososiaalista, diskursiivista, narratiivista ja dialogista. Vain psykososiaalisessa ammatti-identiteetin tulkinnassa lähdetään siitä, että ammatillinen identiteetti olisi jonkinlainen kehityspsykologian määräämä staattinen, monoliittinen kokonaisuus. Kaikissa muissa lähestymistavoissa ammatti-identiteettiä pidetään dynaamisena ja prosessimaisena ilmiönä, joka jatkuvasti kehittyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

¹⁵Ks. professiokäsitteen pohdintaa Ojanen, Lain lukemista uusissa oppimisympäristöissä? (Pohjois-Suomen tuomarikoulun julkaisu 4/2000).

¹⁶ Hakkarainen & Lonka & Lipponen, Tutkiva oppiminen 2005 s. 16.

Tähän asti tuomareiksi on nimitetty lähes yksinomaan pääosin tuomioistuimissa työkokemuksensa hankkineita lakimiehiä. Tämä johtuu suureksi osaksi siitä, että enemmistö tuomarin virkoihin hakeneista on ollut kokeneita esittelijöitä. Tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tulevien hakijoiden mahdollisuudet menestyä viran täytössä ovat olleet heikot, koska heiltä on puuttunut mahdollisuus esittää näyttöä tuomarin ammatissa tarvittavasta osaamisestaan.¹⁷ Tämä tosiasiallisten mahdollisuuksien vähäisyys on todennäköisesti ollut yksi syy siihen, että monet tuomioistuintaustaa vailla olevat pätevät lakimiehet ovat pidättäytyneet hakemasta tuomarin virkoja.

Uudessa tuomarikoulutusjärjestelmässä koulutus pyritään saattamaan kaikkien lakimiesten tavoiteltavaksi. Tuomarikoulutus siihen liittyvine arviointineen tulee avaamaan yhden selkeän väylän pyrkiä avoimelta lakimiesuralta tuomarinuralle. Tuomarikoulutusjärjestelmän kautta tuomarivalintalautakunta tulee saamaan nykyistä paremmat mahdollisuudet vertailla hakijoiden ansioita. Tuomarikoulutusjärjestelmä on tässä mielessä omiaan edistämään tuomareiden rekrytointipohjan laajentumista.¹⁸

Nykyajan vaatimusten mukaisesti koulutukseen valinta ja koko koulutusjärjestelmän sisältö halutaan rakentaa mahdollisimman avoimeksi ja selkeäksi.

4.5 Suoraan avoimelta uralta nimitetyille tuomareille perehdyttämiskoulutusta ammattitaidon tukemiseksi

Tuomarikoulutukseen osallistuminen ei ole tuomariksi nimittämisen muodollinen edellytys. Tuomariksi voidaan nimittää avoimelta uralta eli tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tuleva lakimies, joka ei ole osallistunut tuomarikoulutukseen, mutta muutoin täyttää tuomarin viran kelpoisuusvaatimukset. Tuomarikoulutusjärjestelmän käyttöönottamisen voidaan olettaa parantavan tuomioistuin kokemusta vailla olevan pätevän lakimiehen rekrytointimahdollisuuksia siinä suhteessa, että tulevaisuudessa tällaiselle tuomariksi nimitetylle voidaan nimityksen jälkeen tarjota ammattiin perehdyttävää teoriakoulutusta ja tutorin ohjaama työssäoppimisjakso. Perehdyttämiskoulutusmahdollisuus on omiaan lisäämään tuomarivalintalautakunnan mahdollisuuksia valita tuomarin virkaa hakevien joukosta sellainen hakija, joka on hakijoista ansioitunein ja sopivin tuomarin tehtävään, mutta jolta puuttuu tuomioistuintyökokemus. Uusi tuomarikoulutusjärjestelmä voi tällä tavoin tukea tuomarivalintajärjestelmälle asetettua vaatimusta avata tuomarin ura muillekin kuin tuomioistuinlaitoksessa jo palveleville.

4.6 Esittelijöille täydennyskoulutusta tuomarin ammatissa tarvittavan ammattitaidon kehittämiseksi

Tuomioistuinlaitoksen palveluksessa olevat esittelijät edustavat sellaista henkilöstövoimavaraa, jota ei ole varaa hukata. Ohjausryhmä katsoo, että esittelijöille tulisi järjestää täydennyskoulutusta tuomarin ammatissa tarvittavien valmiuksien kehittämiseksi. Kuten edellä on jo tuotu esiin, kokeneet ja päteväksi tunnetut esittelijät tulevat todennäköisesti lähivuosina nimitetyiksi tuomarin virkoihin.¹⁹

¹⁷ Kallioinen, Tuomareiden nimittämiskäytäntö 2002-2004.

¹⁸ Tuomareiden rekrytointipohjan laajentamispyrkimyksiin viitataan muun muassa julkaisussa Oikeusministeriön keskeiset tavoitteet 2004 ja lähivuosina. Oikeusministeriö. Toiminta ja hallinto 2004:2.

¹⁹ Tosin hallinto-oikeuksien puolelta on tuotu esiin, että tuomarin viran saaminen hallinto-oikeuksissa saattaisi olla vaikeampaa, koska siellä tuomareiden eläköityminen on hitaampaa eikä hallinto-oikeuksien esittelijöillä ole vastaavaa mahdollisuutta siirtyä käräjätuomareiksi kuin hovioikeuksien esittelijöillä.

4.7 Tuomareiden pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen mahdollisuudet

Tuomareille on jo vuosikymmenten ajan ollut tarjolla oikeusministeriön itse tai yliopistoyhteistyön tuloksena tuottamaa täydennyskoulutusta, johon myös esittelijät ovat voineet osallistua. Täydennyskoulutusjärjestelmää kehitetään edelleen. Yhteiskunnan yleinen oikeudellistumiskehitys edellyttää lisääntyvää tuomareiden erikoistumista ja asettaa uusia haasteita täydennyskoulutusjärjestelmälle. Esimerkiksi nykyistä pitkäkestoisemman täydennyskoulutuksen mahdollisuuksia tarvitaan sellaisilla oikeudenalogoilla, joilla katsotaan olevan selvää ja pitkälle vietyä erikoistumisen tarvetta.

4.8 Pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen ja tuomarikoulutuksen kytkeytyminen yliopistolliseen jatkotutkintoon

Helsingin, Turun ja Lapin yliopistojen oikeustieteelliset tiedekunnat toimivat yhteistyössä järjestäessään niin sanottuja ammatillispainotteisia lisensiaatintutkinnon kursseja omille jatko-opiskelijoilleen. Kurseja on toteutettu opetusministeriön myöntämän erillisrahoituksen turvin. Kurssien suorittamisella on voinut korvata joitakin tieteellisen lisensiaatintutkinnon opintosuorituksia jatkotutkintoa ohjaavan yliopisto-opettajan kanssa tarkemmin sovittavalla tavalla. Eräät näistä kursseista ovat olleet sisällöllisesti kiinnostavia tuomareidenkin kannalta. Erillisrahoituksen jatkuessa kurseja tultaneen suunnittelemaan lisää.

Tuomarikoulutuksen ja tuomareiden pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen varsinaiset tavoitteet ovat muualla kuin lisensiaatintutkinnon suorittamisessa. Ohjausryhmän arvion mukaan tuomareiden ja esittelijöiden täydennyskoulutuksen yleinen houkuttelevuus kuitenkin lisääntyisi, jos opintojen kautta avautuisi mahdollisuus saada jatkokoulutuspisteitä, joita voisi käyttää hyväksien mahdollisissa myöhemmissä yliopistollisissa jatko-opinnoissa. Mikäli tuomareiden ja esittelijöiden pidempikestoista täydennyskoulutusta toteutettaisiin yliopistoyhteistyön kautta, tulisi mahdollisuuksien mukaan pyrkiä siihen, että täydennyskoulutus voisi tuottaa yliopistollisia jatkokoulutuspisteitä. Myös tuomarikoulutuksen osalta jatkokoulutuspisteiden saaminen saattaisi olla mahdollista. Tuomarikoulutusjärjestelmää käyttöön otettaessa asiaa voisi tarkemmin selvittää yliopistojen kanssa.²⁰

5 KOULUTUSJÄRJESTELMÄN VIITEKEHYKSENÄ OLEVA OPPIMISKÄSITYS

5.1 Tuomarikoulutuksessa oppiminen on aktiivista tiedon rakentamista ja työelämän reaalisten ongelmien onnistunutta ratkaisemista

Uudempien oppimiskäsitysten mukaan oppiminen ei ole tiedon passiivista vastaanottamista, vaan oppijan aktiivista kognitiivista toimintaa, jossa hän tulkitsee havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemustensa pohjalta, ja tämän prosessin kuluessa jatkuvasti rakentaa tietoaan. Tuomarikoulutuksen suunnittelussa on muun ohella väljästi hyödynnetty niin sanottua konstruktivistista oppimiskäsitystä.²¹

²⁰ Tällaisista korvaavuuksista on sovittu eräiden hovioikeuspiirien laatuhankeiden yhteydessä järjestettyjen yliopistotasoisten täydennyskoulutuskurssien kohdalla.

²¹ Ks. esim. Tynjälä, Oppiminen tiedon rakentamisena.

Opittavan aineiston työstäminen oppimistehtävien, oikeustapausharjoitusten, lukupiiritoiminnan ja muunkinlaisten yhteisten keskustelujen avulla on omiaan syventämään oppimista. Konstruktivistinen oppimiskäsitys korostaa oppimiselle suotuisten oppimisympäristöjen rakentamista ja opiskelijan omaa aktiivista toimintaa oppimisensa edistämiseksi. Kuitenkaan pelkkä tiedon rakentaminen ei riitä, vaan omaksuttua tietoa on myös pystyttävä käyttämään ammatissa.²² Sen vuoksi tuomarikoulutuksessa on keskeisessä asemassa työssäoppiminen ja työpaikalla tapahtuva aito ongelmanratkaisu.²³ Ongelmien ratkaisu edellyttää kykyä asioiden analysointiin. Ongelmat on saatava käsitteellisesti hallintaan ennen kuin niihin voi löytää toimivia ratkaisuja.

5.2 Oppimisprosessi

Tuomarikoulutuksessa ei ole kysymys yksittäisistä oppimistilanteista, vaan ajallisesti etenevästä, suunnitellusta ja tavoitteellisesta oppimisprosessista. Tuomarikoulutus on nähtävä kehitysprosessiksi, jonka aikana kehitetään tuomarin ammatissa tarvittavaa osaamista ja luodaan omaa tuomarin identiteettiä. Oppimisprosessin prosessuaalisen luonteen hahmottaminen on tärkeää, jotta oppiminen muodostuu koulutettavalle tietoiseksi jatkumoksi.²⁴ Vertauskuvallisesti oppimisprosessin voi nähdä polkuna, jota pitkin taivalletaan. Matkalla kohdataan erilaisia asioita, joihin on reagoitava ja jotka on ratkaistava. Tuomarikoulutettava on oman oppimisensa subjekti ja vaikuttaa voimakkaasti itse oppimiseensa koko ajan. Oppimiseen kuuluu myös paljon yhteisöllisyyttä ja keskusteluja tutorin, työtovereiden, opiskelutovereiden ja kouluttajien kanssa.

Tällainen pitkäkestoinen oppimisprosessi vaatii oppijalta suurta motivaatiota ja itseohjautuvuutta. Koulutusjärjestelmä luo oppimiselle ulkoiset puitteet. Pohjimmaltaan koulutettavan omista ponnisteluista ja aktiivisuudesta riippuu, kuinka laajaa ja syvällistä hänen oppimisensa on.

5.3 Oppimismuodot²⁵

Tuomarikoulutuksessa koulutettava rakentaa tietoaan. Oppiminen pyritään järjestämään sellaiseksi, että koulutettavan omalle aktiivisuudelle jää mahdollisimman paljon tilaa. Oppimistilanteet tukevat koulutettavan oppimisprosessia. Koulutettavan omaa aktiivista roolia korostavia oppimismuotoja ovat muun muassa työssäoppiminen ja sen yhteydessä tapahtuva jatkuva oppimispäiväkirjan pitäminen, tutorin kanssa keskusteleminen, ennakkotehtävien ja oppimistehtävien suorittaminen, lukupiiritoiminta sekä parhaiden tuotosten työstäminen portfolioiksi.²⁶ Oppimismuotona on myös loppukoe, jossa koulutettava laajaa tuomiota laatiessaan saa käyttää hyväkseen kaikkea tarvitsemaansa aineistoa. Oppiminen ja osaaminen eivät ole asioiden ulkoa opettelemista ja muistamista vaan asioiden syvällistä ymmärtämistä.

Tuomarikoulutuksen oppimismuodoissa halutaan korostaa yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyttä pyritään rakentamaan muun muassa työssäoppimisen, tutoroinnin, lukupiiritoiminnan ja koulutuspäivien yhteydessä tapahtuvien keskustelutilaisuuksien sekä erilaisten ryhmätöiden avulla. Tätä kautta tuomarikoulutettavat voivat havaita, että osaaminen ja ammattitaito eivät nykyaikaisessa työyhteisössä välttämättä ole pelkästään yksilön, vaan koko työyhteisön ominaisuuksia. Laadu-

²² Kasvatustieteessä tällä kohdin puhutaan opitun siirtovaikutuksesta eli transferistä.

²³ Ks. työssäoppimisesta suunnitelman kohdassa 10.1.

²⁴ Koli & Silander, Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus s. 56.

²⁵ Oppimismuodoista enemmän luvussa 10.

²⁶ Kasvatustieteessä portfolioilla voidaan pyrkiä erilaisiin tavoitteisiin, joten portfolio voi olla esim. näyteportfolio, arviointiportfolio tai kasvun ja oppimisen prosessiportfolio. Niikko, Portfolio oppimisen avartajana.

kas toiminta tuomioistuimessa on riippuvainen siitä, miten organisaatiossa kyetään hyödyntämään työntekijöiden erilaista osaamista ja ammattitaitoa.

Luento-opetustakin tarvitaan. Sitä pyritään tuomarikoulutuksessa muokkaamaan aikaisempaa vuorovaikutuksellisemmaksi, jolloin yhteisille keskusteluille ja aktiiviselle tiedon rakentamiselle jää enemmän tilaa.

5.4 Arviointijärjestelmä²⁷ on osa oppimisprosessia

Oppijan omaa aktiivista roolia oppimisessa korostetaan myös tuomarikoulutuksen arviointijärjestelmässä.

Tuomarikoulutusjärjestelmän lähtökohtana on, että koulutettavat pyrkivät kehittämään valmiuksiaan ja haluavat tulla hyviksi tuomareiksi. Tällaisen voimakkaan oppimisorientaation kannalta edullisimpia ovat sellaiset arviointimenettelyt, joissa korostuu oppilaiden yksilöllisen edistymisen ja oppimisen seuraaminen, eikä niinkään vertailu opiskelutovereiden suorituksiin.

Tuomarikoulutusjärjestelmässä korostetaan jatkuvan itsearvioinnin merkitystä. Koulutettava itse osallistuu oppimistulostensa arviointiin. Koulutettavan itsearviointi on tärkeä osa hänen oppimistaan. Itsearviointia harjoitetaan oppimispäiväkirjaa apuna käyttäen. Omaa suoritusta arvioidaan säännöllisesti myös tutorin kanssa käytävien ohjauskeskustelujen yhteydessä.

Tuomarikoulutusjärjestelmän yhtenä tavoitteena on tuottaa tietoa tuomarimimityksiä varten. Siksi tarvitaan myös kontrolloivaa ja toisten koulutettavien suorituksiin vertailevaa arviointia.

Tutor arvioi koulutettavan työssäoppimisjakson suoritusta ja kerää arviointinsa tueksi tarvittaessa tietoa kouluttautumiskaikan muilta virkamiehiltä ja sidosryhmien edustajilta. Koulutettavan suoritettua kaikki työssäoppimisjaksonsa kokoontuvat hänen tutorinsa mahdollisuuksien mukaan yhteiseen arviointikeskusteluun ja laativat koulutettavan työssäoppimisesta yhteisen arvioinnin.

Koulutettavan kehittymistä arvioidaan myös hänen kokoamansa portfolion avulla. Portfolio on eräänlainen parhaiden tuotosten kansio, johon sisällytetään opiskelijan valinnan mukaan parhaiten onnistuneita oppimistehtäviä, osioita oppimispäiväkirjasta, loppukoe, oikeustieteellinen essee ja kehittämishankkeen raportti. Portfolio jää tuomarikoulutuslautakuntaan.

6 TUOMARIPROFESSIOON KUULUVAN KESKUSTELUKULTTUURIN EDISTÄMINEN, TUOMIOISTUINTOIMINNAN LAADUN JATKUVA KEHITTÄMINEN JA TUOMARIN AMMATILLINEN IDENTITEETTI

6.1 Yhteisöllisyys ja tuomioistuintoiminnan laadun jatkuva kehittäminen

Oikeusministeriö on *Oikeuspolitiikan strategia ja kehitysnäkymiä vuosiksi 2003-2012* asiakirjassaan asettanut yhdeksi tavoitteeksi tuomarikunnan keskinäisten keskustelujen ja siihen liittyvän laatutyön tukemisen. Ammatillisen keskustelukulttuurin syntyminen on asiantuntijuuden kehittämisen ja tuomioistuintoiminnan laadun kehittämisen kannalta ensiarvoisen tärkeää.

²⁷ Arviointijärjestelmästä enemmän tämän suunnitelman luvussa 15.

Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten laatuhankkeessa asetettiin yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi synnyttää laadunparannushankkeiden tukemiseksi uutta oikeudellista keskustelukulttuuria²⁸ niin tuomareiden omassa keskuudessa kuin myös yhdessä sidosryhmien kanssa.

Oikeudellisten ammattiryhmien kehittynyttä yhteistyötä edistää yhteisten keskustelutilaisuuksien järjestäminen, jolloin omaa ja toisen ammattiryhmän toimintaa voidaan avoimesti arvioida ja sopia tietyistä yhteisistä menettelytavoista.

Tuomarikoulutuksessa pyritään keskustelumyönteisen tuomarikulttuurin synnyttämiseen. Yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutuksellisuutta edistetään työssäoppimisen, tutoroinnin, ryhmätyöskentelyn, lukupiiritoiminnan ja yhteisten keskustelutilaisuuksien kautta. Keskustelutilaisuuksissa voisi olla muun muassa oikeusteoriaan, etiikkaan, tuomioistuintoiminnan laadulliseen kehittämiseen ja ajankohtaisiin teemoihin liittyviä luentoja sekä niiden pohjalta keskustelua. Tervetulleita puheenvuoroja olisivat myös kokeneempien tuomareiden näkemykset ja kertomukset oman uransa eri vaiheista.

Koulutettaville annetaan mahdollisuus osallistua tuomareiden täydennyskoulutustilaisuuksiin ja moniammatillisiin keskustelutilaisuuksiin, joissa on tuomareiden ohella mukana sidosryhmien edustajia. Näin koulutettavat pääsisivät jo koulutusaikanaan kuulemaan käytännön tuomareiden ajankohtaisia kommentteja ja saisivat näkökulmaa oikeusturvan toteutumiseen eri ammattialojen yhteistyön tuloksena.

6.2 Mentorointijärjestelmä tulevaisuudessa

Tuomarikoulutuksen ohjausryhmässä keskusteltiin mahdollisuudesta ottaa mentorointi tuomarikoulutuksen ohjausmuodoksi. Mentoroinnilla tarkoitettaisiin sellaista ohjausta ja tukea, jota osaava, kokenut ja arvostettu tuomari antaisi tuomarikoulutettavalle. Kysymyksessä olisi koko koulutusajan jatkuva tavoitteellinen, kahdenkeskinen vuorovaikutussuhde, jota leimaisi molemminpuolinen avoimuus, luottamus ja sitoutuneisuus.²⁹ Mentori, toisin kuin tutor, olisi kouluttautumispaikkaan nähden ulkopuolinen henkilö eikä hänen tehtäviinsä kuuluisi koulutettavan arviointi.

Mentorina voisi toimia eettisesti korkeatasoinen, kokenut tuomari, joka kykenisi ammatillisesti antoisaan keskusteluohjattavansa kanssa. Mentoroinnissa olisi kysymys kokonaisvaltaisesta ammatillisen ja persoonallisen kasvun ohjaamisesta; tuomarin identiteetin omaksumisesta. Mentorisuhde toisi henkilöllistä jatkuvuutta koulutukseen, sillä sama mentorisuhde jatkuisi koko koulutuksen ajan, vaikka kouluttautumispaikat vaihtuvatkin.

Ohjausryhmä päätti kuitenkin tässä vaiheessa koulutusta keventääkseen luopua erillisestä mentoroinnista. Lisäksi ratkaisuun vaikutti se, että tutorjärjestelmän avulla on mahdollista saavuttaa osittain samoja tavoitteita kuin mentoroinnilla. Asiaan palattaneen myöhemmissä koulutussuunnitelmissa, kun on ensin nähty, miten työssäoppimisjaksojen tutorointi käytännössä onnistuu.

²⁸ Uutta oikeudellista keskustelukulttuuria etsittiin myös vuonna 1993 oikeusministeriön järjestämän laajan alioikeusuudistusta koskevan koulutuskierroksen aikana, kun kihlakunnanoikeudet ja raastuvanoikeudet yhtenäistettiin käräjäoikeuksiksi.

²⁹ Koli & Silander, Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus s. 56.

II TUOMARIKOULUTETTAVAN VALINTA

7 VALINTAJÄRJESTELMÄ

Koulutettavien valintamenettely aloitetaan hakemusten perusteella toimitettavalla esivalinnalla. Esivalintapisteytyksellä karsitaan hakijamäärää siten, että haastatteluvaiheeseen saadaan sopiva määrä henkilöitä, joilla on oikeudellista ja muuta tuomarin ammatissa tarvittavaa osaamista.

Valintamenettelyä jatketaan haastatteluvaiheella, jossa esivalinnasta selviytyneiden hakijoiden joukosta etsitään henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja motivaatioltaan parhaiten koulutukseen soveltuvat.

Yhtenä esivalintapisteytyksen tavoitteena on tukea tuomareiden nimittämisjärjestelmän tavoitteena olevaa tuomarin uran avaamista. Tuomioistuineläytöksessä jo työskentelevien esittelijöiden ja tuomarin sijaisten ohella haastatteluvaiheeseen pyritään saamaan mukaan esimerkiksi syyttäjänä, asianajajana tai hallintoviranomaisessa lakimiehenä toimivia tai toimineita henkilöitä, samoin kuin oikeustieteellisen tutkimuksen edustajia. Esivalinnassa arvostetaan monipuolista lakimiestyökokemusta. Valintajärjestelmää suunniteltaessa on lähdetty siitä, että ammatillisesti monipuolinen työkokemus tai uusiin haasteisiin antautuminen ovat yleensä omiaan edistämään ammatillista kehittymistä.³⁰

Nykyajan vaatimusten mukaisesti esivalinta on pyritty rakentamaan avoimeksi ja selkeäksi, jotta hakijat pystyisivät arvioimaan mahdollisuutensa menestyä siinä. Tärkeää on myös se, että valitsematta jääneet voivat havaita syyn siihen, miksi eivät valinnassa menestyneet.

Esivalintapisteytyksen kaavamaisuudesta mahdollisesti aiheutuvien haittojen torjumiseksi tuomarikoulutuslautakunnalle jätetään harkinnanvarainen mahdollisuus valita enintään 20 prosenttia haastatteluvaiheeseen pääsevistä muutoin kuin esivalintapisteiden perusteella.³¹ Tällaiset harkinnanvaraiset esivalinnat perustellaan.

Esivalintapisteet on ryhmitelty kolmeen koriin. Ensimmäisen korin pisteet kertyvät ylemmistä korkeakoulututkinnoista ja niissä menestymisestä, toisen korin pisteet kertyvät työkokemuksesta ja sen monipuolisuudesta ja kolmannen korin pisteet muunlaisesta toiminnasta, jonka katsotaan edistävän tuomarin ammatissa tarvittavaa osaamista.

³⁰ Ks. Eteläpelto & Tynjälä, *Oppiminen ja asiantuntijuus* s.160. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että huipuluokan asiantuntijaksi kehittyville henkilöille on ollut tyypillistä, että he ovat pyrkineet koko uransa toimimaan oman kompetenssinsa ylärajoilla ja ongelmanratkaisuprosessien kuluessa joutuneet myös ylittämään nämä rajat. Vaikuttaa siltä, että tällaisissa prosesseissa ihminen oppii koko ajan uutta ja voimakkaasti kasvattaa asiantuntemustaan.

³¹ Tätä harkinnanvaraista esivalintaa voitaisiin käyttää muun muassa kielellisten tai maantieteellisten syiden niin vaatiessa.

7.1 Esivalintapisteytys

<u>I kori: Ylemmät korkeakoulututkinnot</u>		
Parhaat arvosanat pakollisissa OTK/OTM –tutkinnon opinnoissa		1-3
- erinomainen vähint. 50 %:ssa pakollisista aineopinnoista	1	
- erinomainen vähint. 75 %:ssa pakollisista aineopinnoista	2	
- erinomainen kaikissa pakollisissa aineopinnoissa	3	
Paras mahdollinen arvosana tutkielmasta		1
Oikeustieteelliset tai niihin suuntautuen suoritettut jatkotutkinnot		4-7
- tohtorin tutkinto	7	
- lisensiaatin tutkinto	4	
Muu ylempi korkeakoulututkinto		3
<u>II kori: Työkokemus</u>		
Tuomioistuinharjoittelu		3
Apulaissyöttäjäkoulutus/syyttäjien perustutkinto		3
Asianajajapätevyys		3
Lakimiestyökokemus 1,5 p./työvuosi enint. 6 v.		0-9
Tuomioistuintyökokemus		1-4
-tuomioistuintyökokemusta vähint. 1 v	1	
-tuomioistuintyökokemusta vähint. 2 v	2	
-tuomioistuintyökokemusta vähint. 3 v	3	
-tuomioistuintyökokemusta vähint. 4 v	4	
Monipuolinen lakimiestyökokemus		1-3
- kahdesta eri lakimiestehtävästä kokemusta	1	
- kolmesta eri lakimiestehtävästä kokemusta	2	
- neljästä eri lakimiestehtävästä	3	
<u>III kori: Muu pätevytyminen</u>		
Muut väh. 35 ov (60 op) korkeakoulutasoiset opinnot		1
Kansainväliseen oikeudelliseen toimintaan osallistuminen (vähint. 6 kk ajan)		1
Jatkotutkintoihin liittymätön oikeustieteellinen julkaisutoiminta		1-3
-oikeustieteellinen artikkeli	1 pist.	
-oikeustieteellinen kirja	2 pist.	
Yleisen kielitutkinnon ylin taso (5-6)		1-3
-1 p./kielikoe		

Oikeustieteellisen perustutkinnon suorittamisesta saa 3 pistettä, jos todistuksessa on joko kaikista pakollisista aineopinnoista tai vähintään kahdestakymmenestä pakollisesta aineopinnoista arvosanana paras mahdollinen arvosana. Jos tällainen erinomainen arvosana on saatu vähintään 75 prosentissa pakollisista aineopinnoista, kertyy tutkinnosta 2 pistettä, ja jos erinomainen on saatu vähintään 50 prosentissa pakollisista aineopinnoista, kertyy siitä 1 piste. Parhaasta mahdollisesta tutkielman arvosanasta saa 1 pisteen.

Oikeustieteellisistä tai oikeustieteisiin suuntautuneista jatkotutkinnoista kertyy pisteitä. Lisensiaatin tutkinnosta saa 4 pistettä ja tohtorin tutkinnosta 7 pistettä.

Muusta ylemmästä korkeakoulututkinnosta saa 3 pistettä.

Tuomioistuinharjoittelun ja apulaissyöttäjäkoulutuksen (vaihtoehtoisesti syyttäjien peruskoulutuksen) suorittamisesta saa 3 pistettä. Asianajajatutkinnon suorittamisesta, jos henkilö tutkinnon suorittamisen jälkeen tai sitä ennen on toiminut oikeudenkäyntiavustajan tehtävissä siten, että se vastaisi asianajajalta vaadittavaa työkokemusta, saa 3 pistettä.

Kaikenlaisesta lakimiestyökokemuksesta kertyy 1,5 pistettä työvuotta kohden. Lakimiestyökokemuspisteitä kertyy kuitenkin vain 6 vuoden ajalta oikeustieteellisen perustutkinnon suorittamisen jälkeen. Maksimipistemäärä lakimiestyökokemuksesta on siten 9 pistettä.

Tuomioistuintyökokemuksesta saa lisäpisteitä. Tuomioistuintyökokemukseksi katsotaan tuomarin, kärjäviskaalin tai tuomioistuimen esittelijän tehtävissä toimiminen. Tuomioistuintyökokemuksesta saa 1 pisteen vuotta kohden, kuitenkin enintään 4 pistettä.

Esivalinnassa annetaan työkokemuksen monipuolisuudesta lisäpisteitä. Tässä vaiheessa, kun monipuolisen työkokemuksen arvostaminen on alalla uutta, monipuolisuuspisteitä kertyy jo 6 kuukauden pituisista työkokemuksista.³² Näin mahdollistetaan se, että tuomariksi haluava henkilö nykyisen työsuhteensa säilyttäen esimerkiksi henkilökiertojärjestelyin pystyy hankkimaan itselleen työkokemusta muilta lakimiesaloilta. Työkokemuksen monipuolisuuden perusteella voi saada 1-3 monipuolisuuspistettä. Jos hakijalla on työkokemusta kahdesta erilaisesta lakimiestehtävästä, molemmista vähintään 6 kuukauden ajalta,³³ saa siitä 1 monipuolisuuspisteen. Jos työkokemusta on kolmesta eri lakimiestehtävästä, kustakin vähintään 6 kuukauden ajalta, saa 2 monipuolisuuspistettä. Jos työkokemusta on neljästä lakimiestehtävästä, kustakin vähintään 6 kuukauden ajalta, saa 3 monipuolisuuspistettä. Tuomioistuinharjoittelua, syyttäjäharjoittelua ja asianajajan pätevyyteen johtavaa työkokemusta yhden vuoden ajalta ei oteta huomioon työkokemuksen monipuolisuuspisteitä laskettaessa.

Muut korkeakoulutasoiset vähintään 35 opintoviikon (nykyisin 60 opintopisteen) laajuiset yliopistotasoiset opinnot tuottavat 1 pisteen.³⁴ Pistettä ei kuitenkaan kerry, jos hakija on suorittanut samalta alalta ylemmän korkeakoulututkinnon tai yliopistollisen jatkotutkinnon ja opinnot sisältyvät tuohon tutkintoon.

Oikeudellista osaamista kehittävät myös lukuisat muut asiat. Summaarinen ja numeerinen esivalinta kuitenkin edellyttää, että toiminnan haasteellisuus ilmenee ulkoisesti havaittavalla ja helposti mitattavissa olevalla tavalla.

Kansainvälinen oikeudellinen toiminta voi olla hyvin monentasoista. Tasoeroihin on summaarisessa esivalinnassa vaikea kiinnittää huomiota. Pisteytyksen lähtökohtana on lähinnä se, että kansainväliseen oikeudelliseen toimintaan osallistuminen osoittaa vähintäänkin aloitteellisuutta, kerryttää kansainvälistä kokemusta ja kielitaitoa. Vähintään 6 kuukauden pituisesta kansainväliseen oikeudelliseen toimintaan osallistumisesta kertyy 1 piste.

³² Monipuolisuuspisteitä laskettaessa otetaan huomioon vähintään 3 kuukauden ajan yhtäjaksoisesti jatkuneet työtehtävät.

³³ Työkokemuksen katsominen monipuoliseksi edellyttää, että kysymys on selvästi erilaisista lakimiestehtävistä. Esimerkiksi kärjävuorokauden tai kärjäviskaalin tehtävä on eri kuin hovioikeuden esittelijän tehtävä; korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden esittelijän tehtävä on eri kuin hovioikeuden tai hallinto-oikeuden esittelijän tehtävä, hovioikeuden esittelijän tehtävä on eri kuin hallinto-oikeuden esittelijän tehtävä. Hovioikeuden esittelijän tai hallinto-oikeuden esittelijän tehtävän ohessa hoidettua hovioikeudenneuvoksen tai hallinto-oikeustuomarin tehtävää ei pidetä eri tehtävänä.

³⁴ Myös LL.M.-tutkinnon suorittaminen tuottaa 1 pisteen.

Julkaisutoiminta tuottaa esivalintapisteitä. Oikeustieteellisestä artikkelista kertyy 1 piste. Oikeustieteellisestä kirjasta kertyy 2 pistettä. Pisteitä kerryttävän julkaisutoiminnan on oltava jatkokutkintoon kuuluviin kirjallisiin töihin nähden erillistä. Oikeustieteellisissä aikakauskirjoissa (kuten Defensor Legis, Lakimies, JFT, Oikeus yms.) julkaistujen artikkeleiden tutkimuksellisuuden suhteen ei synny epäilyksiä. Myös muut julkaisut voivat oikeuttaa esivalinnassa pisteisiin edellyttäen, että artikkelia voidaan pitää oikeustieteellisenä. Esivalintapisteisiin oikeuttavana voidaan pitää myös muissa kuin oikeustieteellisissä aikakauskirjoissa julkaistuja artikkeleita. Esimerkkinä voidaan mainita verotusalan aikakausjulkaisuissa julkaistut artikkelit. Artikkelien esivalintapisteistä päättää tuomarikoulutuslautakunta. Enimmillään julkaisutoiminnasta voi kertyä 3 pistettä.

Myös erittäin hyvästä toisen kotimaisen tai vieraan kielen taidosta saa esivalinnassa pisteitä. Yleisen kielitutkinnon ylimmän tason suorittaminen tuottaa 1 pisteen kieltä kohden. Valtionhallinnon kielitutkinnossa (ks. VNA suomen ja ruotsin kielen taidon osoittamisesta valtioneuvoston 12.6.2003/481) suomenkielisten ruotsin tai ruotsinkielisten suomen kielen osalta saavuttamat erinomaiset arvosanat vastaavat yleisten kielitutkintojen erinomaista taitoa (mainitun asetuksen 3:13-14). Suomen tai ruotsin kielen erinomaisen taidon voi osoittaa myös mainitun asetuksen 3 luvun 15 §:ssä kerrotuin tavoin. Kielitaitopisteet tuottavat enimmillään 3 pistettä.

7.2 Haastatteluvaiheessa etsitään henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja motivaatioltaan koulutettaviksi sopivimmat hakijat

Esivalinnassa parhaat pisteet saaneet hakijat kutsutaan haastatteluun. Haastatteluvaiheeseen otetaan lähtökohtaisesti kaksinkertainen määrä lopullisesti valittuihin verrattuna. Kuitenkin kaikki samalla pistesijalla olevat pääsevät haastatteluvaiheeseen.

Tuomarikoulutuslautakunta haastattelee tarvittaessa asiantuntijoiden avustamana esivalinnasta selviytyneet hakijat. Haastattelussa käytetään apuna haastattelulomakkeita ja arviointilomakkeita.

Haastateltaville esitettävät kysymykset kerätään haastattelulomakkeelle. Arviointilomakkeelle kirjataan arvioitavat ominaisuudet, jotka arvotetaan jokaisen haastateltavan kohdalla asteikolla 1-5. Jokaiselle haastateltavalle esitetään tuomarikoulutuslautakunnan etukäteen päättämät kysymykset.

Paras tulos saavutetaan, jos kaikki haastattelijat osallistuvat kaikkien haastateltavien haastatteluihin. Siten turvataan haastattelujen yhteismitallisuus. Kun haastattelut on suoritettu, käydään tuomarikoulutuslautakunnassa lomakkeiden perusteella³⁵ yhteinen arviointikeskustelu. Esivalinta- ja haastatteluvaiheessa parhaiten selviytyneet hakijat valitaan tuomarikoulutukseen. Tuomarikoulutuslautakunta päättää vuosittain koulutukseen otettavien määrästä oikeusministeriötä kuultuaan.

³⁵ Haastateltavilta pyydetään haastattelutilanteessa valokuvat, jotka haastattelulomakkeisiin liitettynä auttavat haastatteliijoita muistamaan oikeat henkilöt.

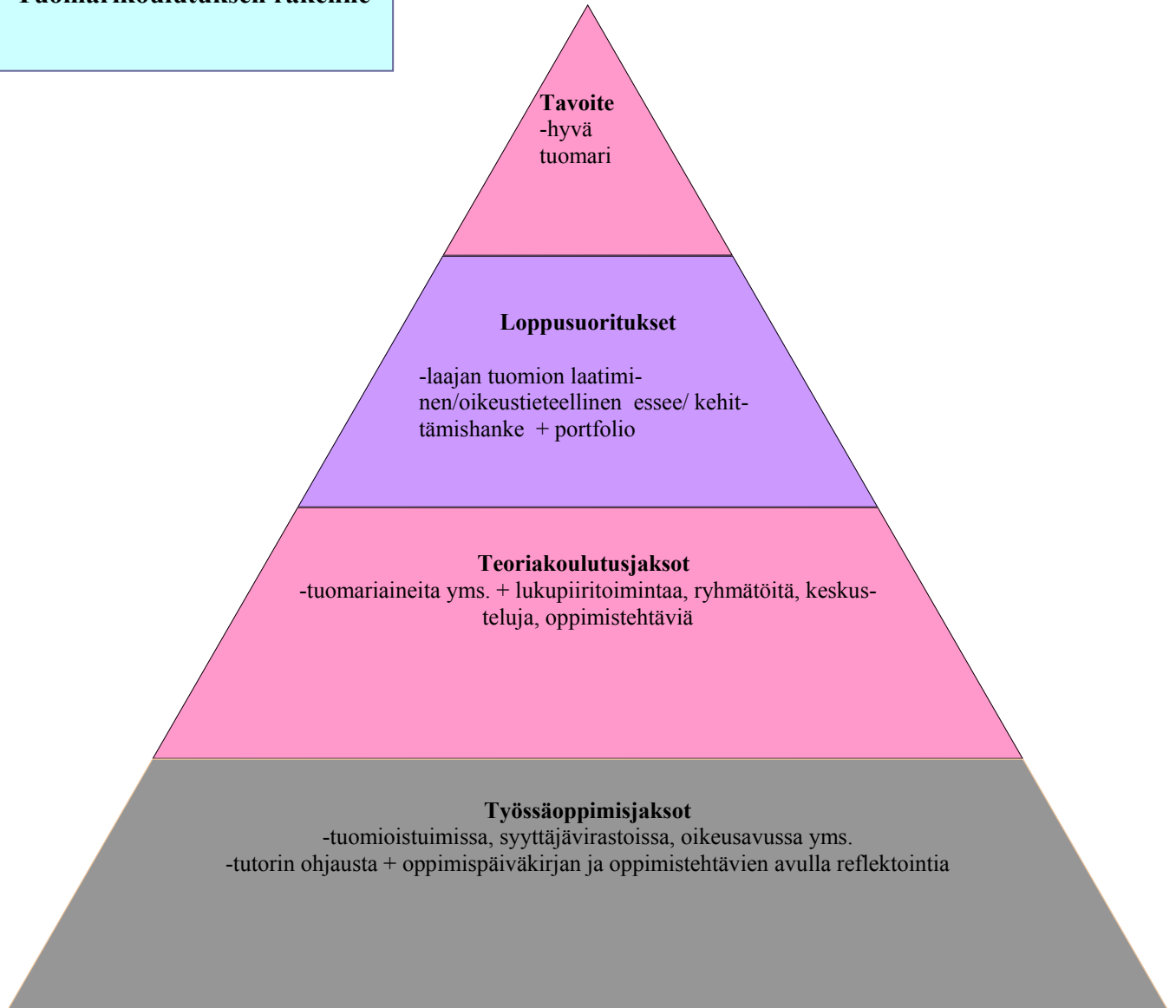
III TUOMARIKOULUTUKSEN OPETUSSUUNNITELMA

8 KOULUTUSJÄRJESTELMÄN RAKENNE

8.1 Tuomarikoulutettavan oppimisprosessin yleinen kehikko

<p>1. Työssäoppimisjaksot Tuomarikoulutettava - suorittaa yksilöllisen, henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa sovitun määrän työssäoppimisjaksoja hovi-, hallinto- ja käräjäoikeuksissa, syyttäjävirstoissa, oikeusaputoimistoissa yms. -käy työtehtäviinsä liittyviä keskusteluja tutorinsa kanssa ja saa tältä säännöllisesti ohjausta ja palautetta toiminnastaan ja ammatillisesta kehittämisestä - pitää työssäoppimisjaksojen aikana oppimispäiväkirjaa, johon kirjaa ajatuksiaan, oivalluksiaan, havaintojaan ja vertailujaan niin oman kuin toistenkin ammatillisen työskentelyn osalta -tekee työssäoppimisjaksoon liittyvät oppimistehtävänsä.</p>
<p>2. Koulutuspäivät Koulutettava osallistuu ensimmäisen opiskeluvuoden työssäoppimisjaksojen aikana 2-3 kuukauden välein 5 päivän pituisille koulutuspäiville, joilla on vuorovaikutuksellista luento-opetusta, yhteisiä keskusteluja ja ryhmätyöskentelyä sekä lukupiiritoimintaa. Koulutettava tekee koulutuspäivien välillä ennakkotehtävänsä ja oppimistehtävänsä ja palauttaa ne tuomarikoulutuslautakuntaan määräpäivään mennessä sekä tarvittaessa muokkaa oppimistehtävänsä saamansa palautteen pohjalta.</p>
<p>3. Vaihtoehtoiset loppusuoritukset Koulutuksen loppusuorituksia ovat -loppukoe -essee -kehittämishanke.</p>
<p>4. Portfolio Koulutuksen päätteeksi koulutettava laatii parhaista tuotoksistaan portfolion.</p>

Tuomarikoulutuksen rakenne



8.2 Tuomarikoulutuksen jaksotus

Koulutettavan opiskeluaika vaihtelee koulutettavanaikaisemmasta kokemuksesta riippuen siten kuin tuomarikoulutuslautakunnan vahvistamassa koulutettavan henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa määrätään. Ammatillisesti kokeneimmat lakimiehet suorittavat tuomarikoulutuksen vuodessa. Koulutusaika on enintään kaksi ja puoli vuotta.³⁶ Suositeltavaa on suorittaa koko kou-

³⁶ Alussa ennen kuin tuomarikoulutuslautakunnan käytäntöä on syntynyt, koulutukseen hakeutuvan saattaa olla vaikea etukäteen tietää, miten pitkää koulutusaikaa tuomarikoulutuslautakunta hänen kohdallaan tulee edellyttämään. Käytännön vakiinnuttua tuomarikoulutuslautakunnan sihteeri pystyy pyydettäessä arvioimaan koulutukseen hakeutuvalla todennäköisen koulutusajan pituuden.

lutus yhtäjaksoisesti. Jos henkilökohtainen koulutusaika on vahvistettu vuotta pidemmäksi ajaksi, vuoden ylittävä osa koulutusajasta on mahdollista suorittaa jaksoittain henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa tarkemmin sovittavalla tavalla. Koulutus on kuitenkin suoritettava loppuun tuomarikoulutuslautakunnan vahvistamassa määräajassa.

Tuomarikoulutukseen kuuluu viisi perusjaksoa. Jaksot ovat muutoin samansisältöisiä, mutta koulutettavien työssäoppimispaikat vaihtelevat yksilöllisesti. Koulutettava saattaa olla samassa työssäoppimispaikassa kahden, kolmen tai jopa neljänkin ensimmäisen perusjakson aikana, sillä työssäoppimisjaksojen pituudet vaihtelevat yksilöllisesti ja määräytyvät henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisesti.³⁷

Ensimmäinen kouluttautumispaiikka on tavallisimmin hovi- tai hallinto-oikeus. Jos ensimmäinen työssäoppimispaikka on ollut hovioikeus, seuraava on todennäköisesti hallinto-oikeus, paitsi siinä tapauksessa, että koulutettavalla on jo aikaisempaa työkokemusta hallinto-oikeudesta. Vastaavasti jos ensimmäinen työssäoppimispaikka on ollut hallinto-oikeus, seuraava on todennäköisesti hovioikeus. Tämän jälkeen työssäoppimispaikkoja voi olla muun muassa vakuutusoidessa, markkinaoikeudessa, työtuomioistuimessa, käräjäoikeudessa, syyttäjänvirastossa tai muussa oikeushallinnon virastossa tai yksityisen työnantajan palveluksessa. Käräjäoikeusjakso pyritään kuitenkin sisällyttämään kaikkien koulutettavien henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan.

Jokaiseen viiteen perusjaksoon kuuluu työssäoppimista kouluttautumispaiikassa tutorin ohjauksessa, oppimispäiväkirjan laatimista, viikon mittainen teoriakoulutusjakso mahdollisine ennakoitavineen ja oppimistehtävineen, osallistuminen keskustelutilaisuuksiin sekä aktiivinen osallistuminen lukupiiritoimintaan.

Perusjaksoihin kuuluvia teoriakoulutusjaksoja on syyskuussa, marraskuussa, tammikuussa, maaliskuussa ja kesäkuussa. Perusjaksot I-V suoritetaan ensimmäisen opiskeluvuoden aikana, jolloin kaikki teoriakoulutusjaksot tulevat suoritetuiksi. Ensimmäinen opiskeluvuosi tulee suorittaa yhtäjaksoisesti. Opintovapaalaki antaa koulutettaville mahdollisuuden saada vakituisesta työstään vapaata opintojen suorittamista varten.

Vaihtoehtoisia loppusuorituksia ovat open books-tentti tai oikeustieteellinen essee tai kehittämishanke. Kaikki koulutettavat kokoavat opintojensa päätteeksi portfolion parhaista suorituksistaan. Ammatillisesti kokeneimmat koulutettavat voivat suorittaa ensimmäisen opintovuoden aikana kaikki työssäoppimisjaksot sekä myös koulutukseen kuuluvat loppusuoritukset. Halutessaan koulutettava voi kuitenkin laatia loppusuoritukset myöhemmin omalla ajallaan.

Ne, joiden koulutusaika on henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa vahvistettu yli vuoden pituiseksi, suorittavat viiden perusjakson lisäksi vielä puolesta vuodesta puoleentoista vuoteen kestävä lisäjakson, johon kuuluu tarkemmin sovittavia työssäoppimisjaksoja sekä sopivia kursseja esimerkiksi yleisestä tuomareiden, ulosottomiesten, oikeusavustajien, asianajajien tai syyttäjien täydennyskoulustarjonnasta. Lisäjakson suorittavat tekevät loppusuoritukset pääsääntöisesti lisäjakson viimeisellä työssäoppimisjaksolla.

³⁷ Henkilökohtainen opintosuunnitelma määräytyy koulutettavan aikaisemman työkokemuksen ja opintojen perusteella.

Tuomarikoulutuksen jaksotus

I jakso n. 2 kk	II jakso n. 2 kk	III jakso n. 3 kk	IV jakso n. 3 kk	V jakso n. 2 kk	Lisäjakso ½v-1½ v erikseen sovittuun aikaan	Loppu- suorituk- set .
työssä- oppimista tutorin ohjauksessa + oppimis- päiväkirja	työssä- oppimista tutorin ohjauksessa + oppimis- päiväkirja	työssä- oppimista tutorin ohjauksessa + oppimis- päiväkirja	työssä- oppimista tutorin ohjauksessa + oppimis- päiväkirja	työssä- oppimista tutorin ohjauksessa + oppimis- päiväkirja	työssä- oppimista tutorin oh- jauksessa erikseen sovituin tavoin	loppukoe tai oikeustie- teellinen essee tai hanke- raportti + portfolio valmiiksi
koulutus- päivät + ryhmätyöt (caset) + keskustelut + lukupiiri	koulutus- päivät + ryhmätyöt (caset) + keskustelut + lukupiiri	koulutus- päivät + ryhmätyöt (caset) + keskustelut + lukupiiri	koulutus- päivät + ryhmätyöt (caset) + keskustelut + lukupiiri	koulutus- päivät + ryhmätyöt (caset) + keskustelut + lukupiiri	erikseen sovittavia koulutus päiviä	
oppimis- tehtävä	oppimis- tehtävä	oppimis- tehtävä	oppimis- tehtävä	oppimis- tehtävä		

Tuomarikoulutuksen rakenne jaksoina I-V + lisäjakso + loppusuoritukset

8.3 Loppusuoritukset

Tuomarikoulutuksen loppukoe on aineistokoe, jossa tarvittava materiaali saa olla käsillä. Koetehtäväksi annetaan koulutettavan oman valinnan mukaisesti laajan tuomion laatiminen riita-, rikos- tai hallintolainkäyttöasiassa koetehtävästä ilmenevien tietojen pohjalta. Koulutettava saa ottaa loppukokeeseen mukaansa kaiken sen aineiston, mitä arvelee kokeessa tarvitsevansa. Kokeella mitataan koulutettavan kykyä hahmottaa oikeustapaus juridisesti relevantilla tavalla sekä kirjoittaa siitä hyvä ja selkeä tuomio.

Oikeustieteellisessä esseessä valitaan muutama teema tarkastelun kohteeksi. Rakenteellisesti hyvän esseen laatimiseksi on hyödyllistä hahmotella ennen kirjoittamistyöhön ryhtymistä esseen runko esimerkiksi käsittekartan tai luettelon muotoon. Esseen johdanto-osassa kuvaillaan esseen aihe tai ongelma, luodaan lyhyesti taustaa aiheen käsittelylle ja valitaan tarkastelunäkökulma. Esseen varsinaisen käsittelyosan rakenne riippuu valitusta näkökulmasta. Rakenne voi perustua vertailuun, pääväitteiden esittelyyn, kuvailuun tai kommentointiin. Käsittelyosassa on hyvä käyttää konkreettisia esimerkkejä havainnollistamaan tekstiä.

Kehittämishanke on käytännöllisempi lopputyö sellaisille koulutettaville, joille on syntynyt tuomioistuintoiminnan kehittämiseen tai koulutusjärjestelmään tai muuhun tuomarin ammatin kannalta tärkeään aihealueeseen liittyviä käytännöllisiä ajatuksia ja parannusehdotuksia. Kehittämishankkeella pyritään jonkin asiantilan parantamiseen ja käytännöllisten ratkaisujen löytämiseen. Kehittämishanke ja sen raportointi poikkeaa useissa kohdin tieteellisestä tutkimuksesta. Käytännöllisiä ja toimivia ratkaisuja haettaessa ei välttämättä pyritä uuden tiedon tuottamiseen. Usein kehittämishankkeeseen liittyy jossakin toisessa toimintaympäristössä kehitettyjen hyvien käytäntöjen käyttöönotto uudessa toimintaympäristössä. Tällainen siirtäminen ei yleensä onnistu suoraan, vaan saattaa edellyttää uuden toimintaympäristön luonteen huomioon ottamista ja sen mukaisia modifikaatioita. Kehittämishankkeissa tieteellistä kirjallisuutta ja teorioita käytetään yleensä vain kohteen ymmärtämisen muodostamisessa. Toisin kuin tieteellisessä tutkimuksessa teorioita ei siis pyritä kehittämään eteenpäin. Kehittämishankkeissa tiedonhankinnan menettelytavat ovat hyvin tarkoituksenmukaisia. Kehittämishankkeelle on olennaista, että sen tuloksia voidaan hyödyntää käytännössä. Kehittämishankkeen tulokset raportoidaan huolellisesti. Raportissa selostetaan se prosessi, jonka tuloksena aikaansaannokset syntyivät.

Koulutettava kokoaa opintojensa lopuksi portfolion eli kansion parhaista suorituksistaan. Portfolioon liitetään loppusuoritukset. Lisäksi siihen liitetään koulutettavan valinnan mukaisesti hänen parhaat oppimistehtävänsä, ainakin yksi editoitu osio hänen oppimispäiväkirjastaan sekä tutoreiden antamat arviot koulutettavan työssäoppimisjaksoilta. Tuomarikoulutuslautakunta säilyttää koulutettavien portfoliot. Portfolio toimitetaan pyydettyä tuomarivalintalautakuntaan siinä vaiheessa, kun koulutettava hakee tuomarin virkaa.

8.4 Parhaat oikeustieteelliset esseen ja kehittämishankkeet julkaistavaksi

Koulutettavien motivaatiota voisi edistää se, että parhaat esseen ja kehittämishankeraportit julkaistaisiin perustettavassa tuomarikoulutuslautakunnan omassa julkaisusarjassa.

9 HENKILÖKOHTAINEN OPINTOSUUNNITELMA

9.1 Korvaavuuksista neuvotteleminen

Tuomarikoulutuksen opetussuunnitelma rakennetaan siten, että koulutettavien ammatillinen osaaminen ja kokemus sekä opinnot otetaan huomioon jokaisen henkilökohtaista opintosuunnitelmaa³⁸ vahvistettaessa.

Kaikki koulutettavat suorittavat perusjaksoihin I-V kuuluvat osiot, elleivät ole joltain osin saaneet korvaavuuuspäätöstä tuomarikoulutuslautakunnalta. Tuomarikoulutuslautakunnan myöntämä korvaavuuuspäätös vapauttaa koulutettavan suorittamasta sellaista, minkä hänen voidaan perustellusti uskoa jo hallitsevan. Jos koulutettava on esimerkiksi esittelijän täydennyskoulutuksen yhteydessä suorittanut tuomarikoulutukseen kuuluvan jakson, hänen ei tarvitse sitä suorittaa uudelleen. Myös tietyltä oikeudenalalta jatko-opintoja suorittanut voidaan vapauttaa teoriaopinnoista tältä osin. Aina vapautusta opinnoista ei kuitenkaan ole syytä myöntää. Johonkin oikeudenaan paremmin perehtynyttä tuomarikoulutettavaa voidaan käyttää jakson aikana kouluttajana tai ryhmätöiden tai keskustelujen vetäjänä. Koulutettavan oma osaaminen syventyy toisia opettaessa ja ohjatessa.

Koulutettava selvittää korvaavuuushakemuksensa perusteet viimeistään neuvotellessaan tuomarikoulutuslautakunnan kanssa henkilökohtaisesta opintosuunnitelmastaan.

9.2 Henkilökohtaisesta opintosuunnitelmasta neuvotteleminen

Henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS) avulla koulutettavan koulutussuunnitelmaa voidaan henkilökohtaistaa vastaamaan paremmin hänen yksilöllisiä oppimistarpeitaan. Henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa määrätään jokaisen koulutettavan kohdalla koulutusajan pituus, harjoittelujaksot, niiden suorittamisen aika ja paikka sekä teoriaopintojen asiakokonaisuudet. Henkilökohtaisesta opintosuunnitelmasta pyritään keskustelemaan koulutettavan kanssa mahdollisimman pian sen jälkeen, kun tulokset tuomarikoulutukseen valituista on julkaistu. Kouluttautumispaikan³⁹ suhteen voi esittää toivomuksia, mutta mitään ehdotonta oikeutta tietyn kouluttautumispaikan saamiseen ei ole.

Henkilökohtaista opintosuunnitelmaa varten käytävän keskustelun valmistelemiseksi koulutettava laatii muutaman sivun pituisen selostuksen nykyisestä ja tuomarin uran kannalta tärkeimmistä aikaisemmista työsektoreistaan ja toimenkuvistaan, koulutuksestaan ja osaamisestaan, kehitymis- ja kouluttautumishaasteistaan ja siitä, millaisia toiveita ja tavoitteita hänellä on alkavan tuomarikoulutuksen suhteen.

9.3 Henkilökohtaisen opintosuunnitelman vahvistaminen ja sen muuttaminen

Tuomarikoulutuslautakunta vahvistaa koulutettavien henkilökohtaiset opintosuunnitelmat ja niiden muutokset. Opintosuunnitelmaa joudutaan harjoittelupaikkatilanteen mukaan toisinaan muuttamaan. Myös koulutettavan elämäntilanteen muutoksista voi aiheutua tarvetta opintosuun-

³⁸ Tässä tuomarikoulutussuunnitelmassa käytetään termiä ”henkilökohtainen opinto-suunnitelma,” joka on tavallinen koulutuskäytännössä. Mainitun termin yleinen lyhenne on HOPS. Valmisteilla olevassa laissa sen sijaan käytetään tällä kohdilla termiä ”henkilökohtainen opinto-ohjelma”. Termeillä tarkoitetaan samaa asiaa.

³⁹ Valmisteilla olevassa laissa puhutaan harjoittelupaikoista. Tässä koulutussuunnitelmassa käytetään mieluummin termiä kouluttautumispaikka. Sinänsä termeillä tarkoitetaan samaa.

nitelman muuttamiseen. Pienemmät opintosuunnitelman muutokset vahvistaa tuomarikoulutuslautakunnan sihteeri.

10 TUOMARIKOULUTUKSEN OPPIMISMUODOT

10.1 Työssäoppiminen

Kognitiivinen oppipoikamalli

Työssäoppimisen kohdalla esikuvana on perinteisten käsityöammattien oppipoikamalli. Alkuvaiheessa koulutettava pääasiallisesti havainnoi kokeneen ammattilaisen työtä ja harjoittelee erilaisia taitoja tämän opastuksella ja tuella. Kun koulutettavan taidot kehittyvät, hänen itsenäinen työskentelynsä lisääntyy ja ohjaajan rooli vähenee. Vaikka oppipoikamalli on alun perin kehittynyt käytännön ammatillisten taitojen koulutukseen, siitä on kehitetty sovelluksia myös ajattelu- ja ongelmanratkaisutaitojen opettamiseen. Esimerkiksi lääkärien koulutuksessa mallia on sovellettu jo pitkään. Tällaisen kognitiivisen oppipoikamallin tarkoituksena on opettaa oppilaille sellaisia kognitiivisia prosesseja, joita asiantuntijat käyttävät työskennellessään monimutkaisten ongelmien parissa. Asiantuntijoiden käyttämät sisäiset kognitiiviset strategiat ja ongelmanratkaisuprosessit pyritään saamaan työssäoppimisjakson aikana koulutettaville näkyviksi ja havainnollisiksi samalla tavoin kuin käsityöammattien erilaiset työprosessit perinteisessä oppipoikakoulutuksessa.⁴⁰

Työssäoppimisjaksojen aikana opittavaa asiantuntijatieta on kirjallisuudessa jaoteltu käsitteelliseen, faktuaaliseen ja proseduraaliseen tietoon. Käsitteellinen tieto sisältää kyseisen alan käsitteet ja teoriat. Faktuaalinen tieto sisältää alan faktoina pidettävän perustiedon. Proseduraalinen tieto sisältää alan erilaiset työskentelymenetelmät. Näiden lisäksi tarvitaan paljon strategista tietoa, jonka avulla asiantuntija pystyy käyttämään työssään käsitteellistä, faktuaalista ja proseduraalista tietoaan. Tällainen strateginen tieto sisältää asiantuntijan ongelmanratkaisustrategiat ja ne strategiat, joiden avulla hän ohjaa ongelmanratkaisuprosessejaan. Strateginen tieto on usein niin sanottua hiljaista tietoa (tacit knowledge), jollaista ei normaalisti yritetäkään pukea sanoiksi, eikä sitä aina edes tiedosteta.⁴¹ Ihanteellisessa oppimisympäristössä kaikkien edellä kuvattujen asiantuntijatiedon elementtien tulisi olla läsnä ja oppimisen kohteena.

Tuomioistuinkulttuuriin sosiaalistuminen

Työssäoppimiseen liittyy aina myös sosiaalistumista kyseiseen ammattikulttuuriin. Osallistuesaan työyhteisön ja opiskeltavan ammattikunnan toimintaan oppipoika omaksuu samalla sen jäsenten arvoja, asenteita, uskomuksia, normeja ja toimintatapoja. Tuomarikoulutuksessa on tavoitteena, että koulutettava omaksuu tuomioistuinten parhaita toimintatapoja. Sen vuoksi koulutettavan tulisi kouluttautumispaikassaan seurata useiden lakimiesten työskentelyä esimerkiksi heidän työparinaan toimien, ja tietoisesti oppimispäiväkirjaansa kirjoittaessaan ja työssäoppimisjaksoon liittyviä oppimistehtäviään tehdessään pohtia ja arvioida havaitsemiaan erilaisia työskentelytapoja ja toimintavaihtoehtoja. Aina ei ole kysymys siitä, että jokin menettelytapa olisi toista parempi tai huonompi. Eri tuomareilla on vain erilaisia työskentelytapoja. Koulutettava voi tuomareiden työtä tarkkaillessaan miettiä, minkälaiset työskentelytavat omalla kohdalla tuntuisivat

⁴⁰ Tynjälä, Oppiminen tiedon rakentamisena s. 134.

⁴¹ Tynjälä, Oppiminen tiedon rakentamisena s. 138-139.

sopivimmilta. Omaa ja toisten ammatillisia toimintatapoja vertaillaessaan koulutettava käyttää havainnointinsa apuna niin sanottuja tutorin työkaluja eli kuvauksia erinomaisesti toimivasta tuomarista, esittelijästä, syyttäjistä, asianajajasta ja oikeudenkäyntiavustajasta.⁴² Samoja kuvauksia myös tutor tulee käyttämään apunaan antaessaan loppuarviointinsa koulutettavan työssäoppimisjaksosta.

Tuomioistuintyön laadun kehittäminen ja muutosvalmius

Tuomarikoulutuksessa korostetaan tuomioistuinkulttuuriin sopeutumisen lisäksi myöskin valmiutta nähdä kulttuurin muutostarpeita. Sen vuoksi kriittisen näkökulman omaksuminen työssäoppimisjaksoilla on tarpeen. Vakiintuneisiin työtapoihin pitäytyminen tulee tarvittaessa kyseenalaistaa.

Nykyajalle ovat tyypillisiä nopeat työelämässä tapahtuvat muutokset, joita asiantuntijatasoisen työntekijän odotetaan ennakoivan ja joustavasti hallitsevan. Asiantuntijan edellytetään pyrkivän jatkuvasti kehittämään omaa työtään ja työympäristöään. Viime vuosina useissa tuomioistuimissa on lähdetty määrätietoisesti kehittämään lainkäytön ja laajemminkin tuomioistuintoiminnan laatua.⁴³ Laatuajattelussa pyritään siihen, että oikeudenkäynnit entistä paremmin täyttäisivät oikeudenmukaisuuden kriteerit ja että ratkaisut olisivat perusteltuja ja oikeita.

Tuomioistuintyön laadun jatkuva kehittäminen ja siihen liittyvä toimintatapojen uudelleen arviointi on otettu myös tuomarikoulutuksen näkökulmaksi ja tavoitteeksi. Koulutettavia rohkaistaan oppimispäiväkirjassaan ja työssäoppimisjaksoon kuuluvissa oppimistehtävissään pohtimaan tuomarin ammatilliseen toimintaan ja tuomioistuimen toimintaan liittyviä asioita sekä tekemään erilaisia vertailuja ja analyysejä käyttäen apunaan annettua lähdeaineistoa ja kuvauksia esimerkiksi toimivista lainkäyttöhenkilöistä. Koulutettavan kehittämishankkeeksi sopii hyvin jokin käynnissä oleviin laatuhankeisiin nivoutuva aihe. Laatuajattelu otetaan esiin myös koulutuspäivillä.

⁴² Kuvauksia esimerkillisesti toimivista ammattilaisista on tämän suunnitelman liitteenä. Rovaniemen hovioikeuspiirissä laadittu lainkäytön laatumittaristo voi myöskin toimia apuvälineenä. Sen avulla koulutettava voi tehdä havaintoja niin omasta kuin muidenkin ammatillisesta toiminnasta kehittyäkseen hyväksi tuomariksi. Tuomarikoulutuslautakunta voi myös suositella muuta kirjallisuutta havainnoinnin tueksi.

⁴³ Ks. esim. Mäkinen, Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten lainkäytön laadunparannushanke - tuomarien aktiivista toimintaa oikeudenhoidon tason nostamiseksi (Defensor Legis 1/2004).

Tuomarikoulutettavan työssäoppimisjakson oppimispolku

<p>Koulutettava -laatii tutorin kanssa kirjallisen työssäoppimissuunnitelman (TOPS) -tutustuu ensimmäisinä päivinä kouluttautumisaikansa ja sen henkilöstön työnkuviin haastattelujen avulla</p>
<p>-selvittää viraston prosessin etenemisen asian kirjaamisesta sen ulosantamiseen -tutustuu viraston kansliatyöhön, asiakirjaliikenteeseen ja tietojärjestelmiin työskentelemällä jonkin aikaa viraston kansliassa</p>
<p>-tutustuu viraston mahdolliseen perehdyttämiskansioon/ esittelijän oppaaseen yms. -lukee oppaassa yms. mainitun keskeisen lainsäädännön ja muun asiakirja-aineiston</p>
<p>-seuraa tutortuomarin/tutorsyyttäjän/tutoroikeusavustajan työtä toimien tutorinsa työparina jonkin aikaa -seuraa muutamien muidenkin tuomareiden/syyttäjien/oikeusavustajien työtä toimien näiden työparina jonkin aikaa</p>
<p>-harjoittelee tutorinsa ja muiden ohjauksessa yhteenvedojen, syytteiden, muistioiden tai tuomioiden laatimista -etsii aineistoa tutorin tai muun ohjaajansa päätöksenteon tueksi -valmistelunsa jälkeen selostaa esittelymenettelyyn verrattavalla tavalla ajateltavissa olevia toimenpiteitä ja ratkaisuehdotuksiaan -seuraa tutorinsa/ohjaajansa toimintaa istunnoissa -hovi- ja hallinto-oikeuksissa esittelee ratkaisukokoonpanolle aluksi tutorin ohjauksessa ja myöhemmin yhä itsenäisemmin esiteltäväkseen saamiaan asioita</p>
<p>-osallistuu tutorin kanssa säännöllisesti pidettäviin ohjauskeskusteluihin, joissa tutor ottaa kantaa koulutettavan viime aikojen toimintaan ja ammatilliseen kehittymiseen</p>
<p>-alkaa toimia vähitellen yhä itsenäisemmin; tutor seuraa alussa koulutettavan toimintaa, etenkin esittelyä ja istuntosalityöskentelyä tiiviisti ja antaa sille täyden tukensa, jota tutor vähentää asteittain koulutettavan osaamisen ja itsenäisyyden kehittyessä - ratkaisee asioita omalla vastuullaan.</p>

Kun työssäoppimisjakso kouluttautumisaikassa päättyy, koulutettava laatii tuomarikoulutuslautakunnalle kokemuksistaan lyhyen harjoittelukertomuksen, josta ilmenee:

- työssäoppimisjakson aika ja paikka
- hoidettu virka
- tutorin nimi
- kuvaus siitä, mitä on jakson aikana tehnyt ja oppinut
- arviointi saadun ohjauksen laadusta.

Harjoittelukertomus liitetään myös portfolioon.

10.2 Oppimispäiväkirjatyöskentely

Oppimispäiväkirjan avulla on tarkoitus pohtia omaa ja toisten toimintaa, lisätä tietoisuuttaan oppimisestaan, hahmottaa asioiden yhteyksiä esiin tulleiden käsitteiden, periaatteiden sekä omien kokemusten ja tietojen välillä. Oppimispäiväkirjan avulla voi ylittää omaa aikaisempaa ajatteluaan, löytää uusia näkökulmia asioihin ja toimintatapoihin sekä oppia tarkastelemaan myös virheitään. Oppimispäiväkirja on henkilökohtainen työväline eikä sitä ole tarkoitus sellaisenaan luovuttaa kenenkään luettavaksi.

Koulutettava tarkastelee työssäoppimisjaksojensa kuluessa oppimispäiväkirjansa avulla oppimiskokemuksiaan. Oppimispäiväkirjaan tallennetaan tärkeitä oivalluksia, vertailuja, itsearviointia ja omia tavoitteenasetteluja. Uusi työssäoppimisjakso aloitetaan aina pohtimalla, millaisia tietoja tai aikaisempia kokemuksia asiasta on. Tällä tavalla tietoisuuden tasolle nostetut omat ajatukset edistävät uuden tiedon kytkeytymistä aikaisempiin käsityksiin. Työskentelytapa mahdollistaa käsitysten muuttumisen, jos uuden tiedon valossa osoittautuukin tarpeelliseksi tarkistaa omia vanhoja näkökantojaan.

Kun koulutettava kirjaa oppimispäiväkirjaansa havaintojaan toisten työskentelystä, hän voi käyttää havainnoinnin apuvälineenä suositeltua kirjallisuutta sekä tämän suunnitelman liitteenä olevia tutorin työkaluja eli kuvauksia siitä, miten kyseisen alan esimerkillisesti toimiva toimija toimii. Havainnoinnissa ei pureuduta tarpeeksi syvälle, jos havainnoinnin lopputulos jää perustelemattomiksi arvioinneiksi siitä, että joku henkilö toimii ”hyvin” ja toinen ”huonosti”. Ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeää on oppia havainnoimaan ja ymmärtämään yksityiskohtaisesti, mikä tekee toiminnasta hyvää tai huonoa. Havainnoidessaan toisten työtä koulutettava havaitsee myös sen, että työskentelytapojen eroja ei aina voi arvottaa hyvä-huono-asteikolla. On olemassa erilaisia persoonallisista eroista johtuvia työskentelytapoja, jotka sopivat erilaisille tuomareille. Koulutettavalla on tilaisuus erilaisia työskentelytapoja vertailemalla pohtia, millainen työskentelytyyli itselle parhaiten sopisi.⁴⁴

Oppimispäiväkirjatyöskentelyyn liittyy paljon reflektointia. Tällä tarkoitetaan itsetiedostusta eli sitä, että tulee tietoiseksi havainnoistaan, ajattelustaan ja toiminnastaan ja osaa suhtautua niihin kriittisesti. Kirjoittaminen saattaa omaa ajattelua näkyväksi ja tuo sen siten itsetarkastelun ohiteeksi. Itsetiedostus on asiantuntijuuden kehityksen kannalta olennaisen tärkeää. Itsetiedostukseen voi liittyä parhaan toimintatavan valintaa, mutta se voi olla myös jälkikäteen tehtyä asioiden uudelleen arviointia. Oman toiminnan puutteet on opittava näkemään, jotta voisi jatkossa yltää parempaan suoritukseen.

Oppimispäiväkirjaa voi toteuttaa monin eri tavoin. Perinteisen kirjoittamisen ohella oppimispäiväkirjaan voi kerätä lehtileikkeitä tai oikeustapauksia, joita pohtii kirjoituksessaan.

Oppimispäiväkirjan pitämisen todentamiseksi koulutettava työstää koulutuksensa päätteeksi jonkin edustavan osion oppimispäiväkirjastaan tuomarikoulutuslautakunnalle toimittamaansa portfolioon.⁴⁵ Toinen keino voisi olla se, että koulutettavat pareittain vaihtaisivat oppimispäiväkirjaan ja kommentoisivat niitä toisilleen.

10.3 Lukupiiritoiminta

Tuomarikoulutukseen kuuluu lukupiiritoimintaa. Yleinen lukupiirin toimintatapa on sellainen, jossa joku lukupiiriläinen tekee kirjasta tiivistelmän muille osanottajille ja jakaa sen muutamia päiviä ennen kokoontumista. Alustaja esittelee lukupiirissä kirjan keskeisiä ajatuksia tai keskei-

⁴⁴ Sidosryhmien edustajien taholta on toisaalta valittu sitä, että tuomareiden työskentelytyyleissä on nykyisin liian suuria eroja, mistä aiheutuu häiritsevää käsittelyä asioiden kannalta.

⁴⁵ Tässä vaiheessa tekstiä saattaa olla syytä ”editoida” siten, ettei siitä ilmene henkilöiden nimiä tai muita tunnistamiseen liittyviä yksityiskohtia.

sen rakenteen. Alustaja avaa kirjan teemoja havainnollisesti ja pyrkii innostamaan lukupiiriläisiä kriittiseenkin keskusteluun. Keskustelun tarkoitus on syventää ja työstää kirjan teemoja niin, että ne tulevat ymmärretyiksi. Keskustelun kuluessa lukupiiriläiset problematisoivat ja haastavat kirjassa esitettyjä kannanottoja. Näin voi kehittyä uusiakin ajatuksia ja näkökulmia asioihin. Tällainen yhteinen keskustelu on usein omiaan syventämään ymmärtämistä ja edistämään asioiden mieleen jäämistä.

Lukupiiritoimintaa harjoitetaan pääasiassa koulutuspäivien yhteydessä muiden koulutettavien kanssa. Mikäli kouluttautumispaikkakunnalla toimii hovi- tai hallinto-oikeuden esittelijöiden ja tuomareiden lukupiiri, koulutettava voi liittyä siihen.

Jokainen lukupiiriläinen toimii vuorollaan kokouksen sihteerinä ja kirjaa pöytäkirjaan keskustelun aiheen, osallistujat ja kokoontumisen kestoajan sekä keskustelun yleisen kulun. Oman kirjalustuksensa tai toisen kirjalustuksen pohjalta laatimansa keskusteluraportin koulutettava voi halutessaan liittää portfolioonsa.

10.4 Oppimistehtävät

Aikuinen oppija rakentaa itse aktiivisesti tietoaan aikaisemmin omaksumaansa tietorakennetta hyödyntäen. Oppiminen, joka rakentuu oppimistehtävien tekemiselle, antaa oppijalle luento-opetusta paremman tilaisuuden tiedon omakohtaiseen rakentamiseen. Oppimistehtävää tehdessään opiskelijalla on tilaisuus rauhassa pohtia asioita eri puolilta, jolloin hän usein oppii asian luento-opetusta aidommalla ja kestävämmällä tavalla.⁴⁶

Koulutettaville jaetaan oppimistehtävä jokaisen koulutuspäiväjakson aikana. Lisäksi kahteen ensimmäiseen työssäoppimisjaksoon kuuluu havainnointioppimistehtäviä, joissa kirjallisuuden tarjoamin työkaluin tarkastellaan työssäoppimispaikan oikeudenkäyntitilanteita ja analysoidaan tuomareiden työskentely- ja vuorovaikutustyyliä. Ainakin yksi koulutuspäivien oppimistehtävä käsittää rakenteellisesti hallitun tuomion laatimisen sekä siitä annettavan vertais- ja asiantuntijapalautteen. Oppimistehtävä voi käsittää myös jonkin annetun oikeudellisen ongelman pohtimista eri näkökannoilta oikeuslähteitä hyväksi käyttäen.

Oppimistehtävät tarkastaa pääsääntöisesti tuomarikoulutuslautakunnan päättämä asiantuntija.

10.5 Portfolio⁴⁷

Portfolio on eräänlainen parhaiden oppimistuotosten kansio. Portfolio voi olla näyteportfolio, jonne on kerätty parhaita työnäytteitä. Se voi olla kasvun ja oppimisen prosessiportfolio, jolloin

⁴⁶ Tämän suunnitelman lopussa esiintyvät oppimistehtävät ovat alustavia luonnostelmia. Kun koulutusjärjestelmä otetaan käyttöön, oppimistehtävät suunnitellaan erikseen kouluttajien kanssa.

⁴⁷ Portfolio voidaan suomentaa käyttötarkoituksesta riippuen ansiokansioksi, kasvunkansioksi, oppimissalkuksi, arviointikansioksi, työkansioksi ja työnäytekansioksi. Näistä nimityksistä ilmenee, että portfolio voidaan mieltää oppimismuodoksi, mutta sitä voidaan käyttää myös arvioinnin keinona.

sinne on kerätty tekijänsä kasvun ja oppimisen prosessia kuvaavaa aineistoa, joka osoittaa myös työskentelyprosessin kulun. Portfolio voi olla myös arviointiportfolio, jolloin sitä käytetään arvioinnin välineenä. Tuomarikoulutuksessa portfolio on sekä oppimismuoto että arvioinnin väline.⁴⁸

Portfolion kokoaminen ja työstäminen on oppimistehtävä. Portfoliota kootessaan koulutettavalla on tilaisuus käydä läpi omaa oppimisprosessiaan ja huomata konkreettisesti, että opiskelun tuloksellisuus on pitkälti riippuvainen hänen omasta työstään ja ponnisteluistaan sekä tarkoituksenmukaisten työskentelystrategioiden käytöstä. Koulutettava sisällyttää portfolioonsa kuvauksen omasta oppimisprosessistaan (kaikki kouluttautumispaiikat mainiten), esittelee portfolioon sisällyttämänsä työt ja valinnaisten töiden kohdalla myös niiden valintaperusteen, arvioi omaa onnistumistaan, osaamisensa vahvoja ja heikompia puolia sekä suunnittelee opiskelunsa jatkotavoitteita. Samoja asioita koulutettava on oletettavasti pohtinut jo työssäoppimisjaksojen aikana oppimispäiväkirjassaan.⁴⁹ Portfolioraportissa oppimisen ja ammatillisen kehittymisen tulokset esitetään kiteytyneemmässä muodossa.

10.6 Ennakkotehtävät, luennot ja simulaatiot

Tuomarikoulutusjärjestelmään kuuluu myös luento-opetusta. Ensimmäisen koulutusvuoden aikana on viisi viiden päivän pituista koulutusjaksoa, joihin sisältyy asiantuntijatasen luentoja. Luennot pyritään toteuttamaan mahdollisimman vuorovaikutuksellisina. Syvällisempää oppimista tapahtuu tehokkaimmin silloin kun asioista keskustellaan ja opiskeltavaa aihetta työtetään monipuolisesti. Pelkästään luentojen kuuntelu ei ole minkään aihealueen kohdalla riittävä oppimismuoto.

Vuorovaikutuksellisten luentojen onnistuminen edellyttää usein ennakkotehtävien huolellista suorittamista. Koulutettaville annetaan ennakkotehtäviä, jotka orientoivat luentojen aihealueisiin ja herättävät heissä kysymyksiä. Ennakkotehtävä voi olla esimerkiksi tieteellisen artikkelin tai oikeustapauksen lukeminen ennen luentoja taikka verkkokeskusteluun osallistuminen luetun artikkelin tai muun ennakkomateriaalin pohjalta. Ennakkotehtäväksi voidaan antaa myös käytännössä esiintyneen oikeustapauksen tuominen koulutuspäiville. Tällöin siihen saattaa liittyä ymmärtämistä helpottavan tiivistelmän laatiminen. Koulutettavien työpaikoiltaan tuomia oikeustapauksia käytetään muutenkin koulutuspäivillä vuorovaikutuksellisten luentojen ja keskustelujen materiaalina.

Koulutuspäivillä tulisi myös mahdollisuuksien mukaan pyrkiä järjestämään simulaatioharjoituksia, jolloin asioita opittaisiin tekemällä eikä pelkästään niistä puhumalla. Esimerkiksi hankalia prosessuaalisia tilanteita olisi syytä opetella mahdollisimman autenttisia tilanteita jäljitellen. Simulaatioharjoitusten jälkeen asiantuntija ja yleisönä olleet muut koulutettavat arvioisivat osanottajien suorituksia ja keskustelisivat siinä yhteydessä muistakin esiin nousseista ajatuksista.

⁴⁸ Autenttiselle arvioinnille on tyypillistä, että arviointitehtävät ovat samoja kuin opiskelutehtävät eikä arviointiväline siten ole opiskelutehtävistä irrallinen. (Arviointi 6/96, Opetushallitus; Linnakylä & Kuparin, Autenttinen arviointi...)

⁴⁹ Oppimispäiväkirja on henkilökohtainen. Sitä ei sellaisenaan luovuteta arvioitavaksi, vaan se jää koulutettavalle itselleen.

10.7 Ryhmätyöskentely ja keskustelut

Osa koulutuspäivistä on varattu ryhmätyöskentelyä ja keskustelua sekä lukupiiritoimintaa varten. Asiantuntijaopettaja ja/ tai tutorit suunnittelevat koulutuspäivien teemoihin liittyvät ryhmätyöt tai keskustelunaiheet. Tutorit ohjaavat koulutettavia ryhmätöiden tekemisessä ja tarjoavat tukeaan. Päivän päätteeksi ryhmätyöt puretaan ja niistä keskustellaan.

Koulutettavat ovat usein itsekin jonkin alan asiantuntijoita, joten osaamista on paljon koulutettavienkin puolella. Tätä osaamispotentiaalia on syytä pyrkiä hyödyntämään yhteiseen käyttöön. Näin ollen on mahdollista, että koulutettavista valitaan esimerkiksi kaksi kerrallaan suunnittelemaan ryhmätöitä tai alustamaan keskusteluja tulevien koulutuspäivien aihealueilta. Esimerkiksi asianajo-, syyttäjä- tai liike-elämätaustaisilla koulutettavilla samoin kuin hallintoviranomaistauksittaisilla tai oikeustieteellisen jatkotutkinnon suorittaneilla koulutettavilla voi olla vahva oma osaamisalue ja siten joidenkin teoriaopetusaiheiden kohdalla paljonkin annettavaa.

Yhteisöllisen oppimisen ideaan kuuluu vertaisoppiminen. Tuomarikoulutettavien tapaisten asiantuntijakoulutettavien kohdalla lukupiiritoiminta ja koulutettavien keskinäiset keskustelut ja ryhmätyöskentely saattavat tuottaa erinomaisia oppimiskokemuksia.

11 TEORIAOPINNOT

11.1 Yleistä teoriaopinnoista

Tuomarikoulutus suunnitelmalla laadittaessa on hyödynnetty Pohjois-Suomen tuomarikouluksi⁵⁰ kutsutun täydennyskoulutusohjelman yhteydessä syntyneitä yhteistä käsityksiä tuomareille tärkeistä oppiaineista. Pohjois-Suomen tuomarikoulussa tuomareille opetettiin aineellisoikeudellisten oppiaineiden lisäksi runsaasti muunkinlaisia oppiaineita, esimerkiksi etiikkaa, oikeusteoriaa, puhe- ja kirjoitusviestintää, todistusoikeutta ja oikeudellista tiedonhakuja.⁵¹ Tällaisia aihekokonaisuuksia on tapana nimittää tuomariaineiksi.⁵² Rajanveto tuomariaineiden ja aineellisoikeudellisten aihekokonaisuuksien välillä on jossain määrin epätarkka. Tarkempaan erotteluun ei tässä yhteydessä ole syytä mennä. Sen havaitseminen riittää, että tuomarikoulutuksessa ei ole pidetty keskeisenä asiana yksistään aineellisen oikeuden opiskelua. Lait muuttuvat, mutta tietyt tuomarin toiminnan kannalta tärkeät perusasiat pysyvät. Niiden kautta löytyy se perusta, jolle tuomarin ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus rakentuvat.

Ensimmäisten koulutuspäivien aikana käydään yhdessä läpi tuomarikoulutusohjelma, siinä käytettävät oppimismuodot ja arviointitavat. Ensimmäisten koulutuspäivien aiheisiin kuuluu myös kouluttautumispaikkoihin ja niiden ajankohtaisiin haasteisiin orientoiva luentosarja, jonka tutorit pitävät. Tässä kohdissa on tarkoitus tuoda koulutettavien näkyviin erilaiset työmenetelmien kehittämiseen ja tuomioistuintoiminnan laadun kehittämiseen liittyvät ajankohtaiset pyrkimykset.

Muut opintokokonaisuudet ovat enimmäkseen tuomariaineita, mutta mukana on myös eräitä laaja-alaisia aihekokonaisuuksia, joissa ongelmia tarkastellaan muustakin kuin oikeustieteellisestä näkökulmasta. Nämä aiheet liittyvät esimerkiksi lapsen etuun, todisteluun tai oikeuden tehokkuuteen ja saatavuuteen.

⁵⁰ Pohjois-Suomen tuomarikoulu oli Pohjois-Suomen tuomioistuimissa työskenteleville tuomareille ja kansliahenkilökunnalle tarkoitettu kolmen vuoden pituinen, vuosille 1999-2002 ajoittunut täydennyskoulutusohjelma, joka toteutettiin yhteistyössä Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunnan kanssa. Ks. Oikarinen, Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten laatuhanke osoittaneet uuden keskustelukulttuurin tarpeellisuuden –laatu työtä koko oikeudenhoidon ketjussa s. 59-63 (Defensor Legis 1/2004).

⁵¹ Pohjois-Suomen tuomarikoulun julkaisussa 2/1999 s. 3-7 Ahti Saarenpää painottaa sitä, että nopeasti muuttuvassa informaatioyhteiskunnassa tuomari tarvitsee yhä parempaa tieteellistä ja yhteiskunnallista yleissivistystä ja laaja-alaista koulutusta. Tuomarikoulutuksen perusrakenteeseen tulee kuulua kaikille yhteisiä opintoja muun muassa etiikasta, oikeudellisesta viestinnästä ja tiedonhausta.

⁵² Pohjois-Suomen tuomarikoulun julkaisussa 1/1999 s. 19-20 Erkki Rintala mainitsee tuomariaineina seuraavat:

- oikeuslähdeoppi ja laintulkintaperiaatteet
- juridinen argumentaatio
- prosessinjohto
- todistajan psykologia
- asian ratkaisemiseen ja tuomion kirjoittamiseen liittyvät taidot
- tuomarin asema, oikeudet ja velvollisuudet kansainvälisten sopimusten ja julistusten pohjalta
- ennakkopäätösoppi
- oikeudellinen tiedonhaku
- riittävä kielitaito.

Loppusuorituksiksi valitun oikeustieteellisen esseen aihe on tarkoitus valita siltä oikeuden alalta, johon koulutettava haluaa erityisesti syventyä. Samoin loppukokeessa on mahdollisuus valita vaihtoehtoisesti siviili-, rikos- tai hallintolainkäyttöön liittyvän tuomion laatiminen.

Vaikka tässä koulutus suunnitelmassa on jonkin verran hahmoteltu teoriaopintojen tarkempaa sisältöä, tarkoitus on kuitenkin, että koulutusjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä teoriaopintojen yksityiskohtainen sisältö tarkistetaan yhdessä tuomarikoulutuslautakunnan ja kouluttajien kanssa. Osa opinnoista toteutetaan yliopistoyhteistyönä.

Tuomarikoulutuksen teoriaopintoja pyritään mahdollisuuksien mukaan suhteuttamaan todelliseen oikeudelliseen elämään oikeustapausten avulla. Vuosittain valitaan muutama oikeustapausta, joita opettajat hyödyntävät tuomalla esiin sen, miten näissä mallioikeustapauksissa näkyvät ne ulottuvuudet, joihin tuomarikoulutuksessa kiinnitetään huomiota; tuomarin esteellisyys, asianmukainen prosessinjohto, julkisuus- ja salassapitosäännökset jne.

Joka vuosi joitakin tuomarikoulutuksen opintojaksoja tai niiden osia tulisi pitää ruotsin ja englannin kielellä.

11.2 Aihekokonaisuudet ja niiden yleiset tavoitteet

Tuomarin oikeudellisen ja eettisen työskentelyn kehys

Työssäoppimisvirkojen tehtäväkuvaus ja toiminnan ajankohtaiset haasteet

Tavoitteena on antaa hyvä yleiskuva työssäoppimisvirkoihin kuuluvista tehtävistä ja työssäoppimisviraston ajankohtaisista haasteista.

Tuomarin asema ja esteellisyys

Tavoitteena on valottaa tuomarin asemaa suhteessa tuomioistuinten riippumattomuuteen sekä tarkastella tuomarin yleistä ja erityistä kelpoisuutta, nimittämisjärjestelmää ja virkamiesoikeudellista asemaa. Opintojen aikana käsitellään tuomarin asemaa, oikeuksia ja velvollisuuksia koskevia kansainvälisiä sopimuksia ja julistuksia sekä kansallista lainsäädäntöä.

Julkisuus ja salassapito tuomarin työssä

Oikeudenkäynnin julkisuus on tärkeä oikeusturvan ja demokratian toteutumisen edellytys. Riippumattomat tuomioistuimet ovat demokraattisen kontrollin ja valvonnan alaisina vain silloin, kun oikeudenkäynti on julkinen ja tuomioistuimet perustelevat avoimesti ratkaisunsa. Opintojakson aikana tarkastellaan oikeudenkäynnin julkisuuden tavoitteita, vaikutuksia ja muotoja, julkisuusperiaatteen normipohjaa ja julkisuusperiaatteesta poikkeamisen tilanteita sekä oikeudenkäyntiasiakirjojen ja diaaritietojen julkisuuden ja siitä poikkeamisen tilanteita.

Julkisuusperiaate saattaa joutua ristiriitaan yksityiselämän ja henkilötietojen suojan sekä yksityis- ja perhe-elämän kunnioitusta turvaavien perustuslain ja ihmisoikeussopimusten määräysten kanssa. Opintojen aikana pohditaan usein vaikeita kysymyksiä siitä, millä tavoin julkisuusperiaatteen toteutumista rajoittavat sen kanssa ristiriidassa olevat perusoikeudet ja oikeusperiaatteet ja millä tavalla tuomari yksittäistä julkisuusyksityisyyttä ratkaistessaan voi edistää eri suuntiin vaikuttavien perusoikeuksien samanaikaista toteutumista.

Perus- ja ihmisoikeudet sekä etiikka tuomarin työssä

Jakson aikana tarkastellaan perus- ja ihmisoikeuksien lähtökohtia ja sitä, miten perus- ja ihmisoikeudet vaikuttavat tuomarin ja tuomioistuimen työskentelyyn.

Perusoikeudet on vahvistettu Suomen perustuslaissa ja ihmisoikeudet Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Sisällöllisesti on usein kysymys pitkälti samoista perustavaa laatua olevista oikeuksista. Perus- ja ihmisoikeudet kuuluvat kansalaisuudesta riippumatta kaikille ihmisille yhdenvertaisesti. Eräisiin poliittisiin osallistumisoikeuksiin, esimerkiksi äänioikeuteen valtiolisissa vaaleissa, samoin kuin ehdottomaan maahantulo- ja oleskeluoikeuteen liittyy kuitenkin kansalaisuusrajoitus.

Perustuslain 106 §:n mukaan tuomioistuimen on annettava etusija perustuslain säännökselle, jos lain säännös olisi ilmeisessä ristiriidassa perustuslain kanssa. Tämän perustuslain niin sanotun syrjäyttävän vaikutuksen ohella tuomioistuimen on kiinnitettävä huomiota perustuslain ja ihmisoikeussopimusten säännösten tulkintavaikutukseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että tavallisia lakeja ja niitä alemmanasteisia säädöksiä on viranomaisissa ja tuomioistuimissa tulkittava perusoikeus- ja ihmisoikeusmyönteisellä tavalla. Perustuslaeilla ja ihmisoikeussopimusten säännöksillä voi olla myös subjektiivisen oikeuden perustavia vaikutuksia, jolloin yksilöt voivat omissa nimissään vaatia tuomioistuimessa oikeuden toteuttamista. Suora perustuslakiin tai ihmisoikeuteen vetoaminen saattaa tulla kysymykseen esimerkiksi lainaukkotilanteessa.

Etiikan opiskelussa tavoitteena on oikeudenmukaisuuden merkityksen ymmärtäminen ja sen tiedostaminen, ettei lain, oikeuden ja oikeudenmukaisuuden suhde ole aina ongelmaton.

Vaikeissa laintulkintatilanteissa tuomari joutuu itse luomaan oikeutta. Tällaisissa kiperissä ratkaisutilanteissa tuomarilla ei aina ole muuta vaihtoehtoa kuin punnita seurausten arvoa ja asettaa ne oikeudenmukaiseen suhteeseen keskenään. Arvostuksensa tuomari tekee omaksumansa oikeudenmukaisuuskäsityksen perusteella. Demokraattisessa yhteiskunnassa tuomari on kansalaisille vastuussa siitä, että hänen tuomitsemistoimintansa on sopusoinnussa kansalaisten perusteltujen oikeusturvaodotusten kanssa. Ratkaisujen on lisäksi oltava ennustettavia ja oikeudenmukaisia. Oikeudellisen järjestelmän uskottavuutta mitataan nimenomaan oikeudenmukaisuudella.⁵³ Ennustettavuuden ja oikeudenmukaisuuden vaatimuksista voi aiheutua ristiriitatilanteita, jotka tuomarin on ratkaistava.

Oikeudellisen ratkaisun laatiminen

Opintojakson tavoitteena on kiinnittää huomiota niihin seikkoihin, jotka edistävät rakenteeltaan hyvien ja esitystavaltaan selkeiden tuomioiden laatimista.

⁵³ Aarnio, Laki, oikeus ja oikeudenmukaisuus s. 9-37 (Pohjois-Suomen tuomarikoulun julkaisuja 2/1999).

Tuomion rakenteeseen kuuluu otsikkotietojen ja kertoelman jälkeen perusteluosa, jossa perustellaan niin näyttö- kuin oikeuskysymyksetkin sovellettuine oikeusohjeineen. Lisäksi tuomioon kuuluu tuomiolauselmaosa, jossa tuomion lopputulos lausutaan julki.

Hyvän tuomion kirjoittaminen voi onnistua vain, jos oikeudenkäyntiaineisto on jäsennetty huolellisesti. Oikeudenkäyntiaineistosta on pelkistettävä esiin oikeudellisesti relevantti tapahtumainkulkku. Jäsentämiseen kuuluu oikeustositseikkojen ja niihin liittyvien oikeusseuraamusten sekä aputositseikkojen, todisteiden ja todistustositseikkojen oikeaan osunut hahmottaminen.⁵⁴

Tuomio rakennetaan selkeäksi ja johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. Tuomion kieliasun on oltava moitteeton.

Oikeudenkäyntiaineiston jäsentämistä ja hyvin rakennetun tuomion laatimista opetellaan eri tavoin. Koulutettavat harjoittelevat yhteenvedojen ja tuomioiden kirjoittamista tutoreiden ja muiden tuomareiden johdolla koko koulutuksensa ajan. Oppimistehtäviin liittyy tuomion laatimiseen liittyvää harjoittelua ja se on teemana heti ensimmäisten koulutuspäivien luentojaksoilla ja pienryhmäopetuksessa. Koulutuksen lopuksi koulutettava laatii, jos hän on loppusuoritukseen valinnut⁵⁵ loppukokeen, annetun aineiston pohjalta laajan tuomion, jonka laatimisessa saa käyttää apunaan kaikkea haluamaansa materiaalia. Koulutettava saa valita, kirjoittaako hän tuomionsa rikos-, siviili- vai hallinto-lainkäytön alalta.

Tuomarin ratkaisuharkinta

Tavoitteena on perehtyä oikeudellisen ongelman tunnistamiseen, oikeuslähteiden asianmukaiseen käyttämiseen sekä ratkaisun argumentoimiseen oikeudellisesti hyväksyttävällä tavalla.

Tänä päivänä asianmukaiseen ratkaisuun päätyminen on huomattavasti vaikeampaa kuin aikaisemmin. Lainsäädäntöön on tullut runsaasti yleislausekkeita, kohtuullistamisnormeja ja avoimia säännöksiä. Oikeuslähteinä on otettava huomioon myös kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista ja perustuslaista ilmenevät oikeusperiaatteet. Asianmukaiseen ratkaisuun ei aina voi päätyä loogisesti vain oikeuslähteiden hierarkiaa apunaan käyttäen.

Toisin kuin rutiinijutuissa niin sanotuissa kiperissä oikeusjutuissa oikeusteoriasta on paljon hyötyä. Oikeusteoriasta saadut näkökulmat auttavat jäsentämään oikeudellista pulmaa ja saattavat avata kiperään ongelmaan asianmukaiseen lopputulokseen vievän reitin. Teoriat auttavat ymmärtämään oikeudenalan systematiikkaa ja mahdollistavat tältä suunnalta saatavan tulkinnallisen

⁵⁴ Laukkanen, Selvä ja täsmällinen tuomio. Oikeusministeriön julkaisu 2002:2 s. 53-59.

⁵⁵ Valinnaisia loppusuorituksia ovat loppukokeen ohella oikeustieteellisen esseen kirjoittaminen tai kehittämishankkeen suunnittelu ja raportointi.

tuen.⁵⁶ Tuomarin vastuu tuomioistuimen ratkaisusta on ensisijaisesti perusteluvastuuta. Tuomarin on kyettävä perustelemaan ratkaisunsa oikeudellisesti hyväksyttävällä tavalla.

Oikeusteorian opiskelu on tänä päivänä tuomarille ensiarvoisen tärkeää. Opintoihin sisältyy yleiseen oikeusteoriaan, oikeudelliseen tulkintaan ja oikeuslähteisiin liittyviä asiantuntijaluentoja.

Oikeudellinen informaatio

Tavoitteena on ohjata oikeudellisen tiedon tehokkaaseen hankintaan ja tiedon lähteiden kriittiseen arviointiin.

Opintojen aikana opetellaan hakemaan myös vieraskielistä tuomioistuimiin, tuomarin asemaan, aineelliseen oikeuteen ja oikeustapauksiin liittyvää tietoa ja opiskellaan tässä yhteydessä jonkin verran vieraskielistä tuomarin ammatissa tarvittavaa terminologiaa.

Oikeudenkäyntimenettely eri prosessilajeissa

Asianmukaisella oikeudenkäyntimenettelyllä on tärkeä merkitys aineellisen oikeuden toteutumisessa. Useiden tutkimusten mukaan sillä on merkitystä myös kansalaisten kokemuksellisen oikeudenmukaisuuden varmistamisessa. Tämä näkökulma on voimakkaasti esillä koko tuomarikoulutuksen ajan.

Koulutuksen aikana tutustutaan kaikkiin lainkäytön lajeihin niin teoriassa kuin myös käytännössä, sillä koulutus on luonteeltaan yleistä tuomarikoulutusta ja pyrkii siten tuomareiden kouluttamiseen niin yleisiin kuin hallintotuomioistuimiinkin. Kaikilla koulutettavilla on viimeistään koulutuksen suoritettuaan kokemusta rikos-, siviili- ja hallintolainkäytön alalta. Prosessioikeuden teoriajaksoilla tarkastellaan analyttisesti prosessilajien erojen vaikutusta tuomarin työhön.

Todistelu ja asiantuntijuuden hyväksikäyttö oikeudenkäynnissä

Tavoitteena on tutustua todistajanpsykologisiin tutkimustuloksiin sekä pohtia prosessuaalisesti ja käyttäytymistieteellisesti asianmukaista menettelyä todistajia ja asiantuntijoita kuultaessa. Opintojen aikana pohditaan myös näytön arviointiin liittyviä kysymyksiä, näytön riittävyttä ja todistustaakan jakoa. Varsinaisen todistelun lisäksi teemana on myös asiantuntijuuden hyväksikäyttö oikeudenkäynnissä.

Opintojaksoon kuuluvan todistajanpsykologian luennon avulla perehdytään todistajanpsykologisiin tutkimustuloksiin, jotka koskevat havainnointia, muistia ja tiedostamista sekä muita tekijöitä, joilla voi olla vaikutusta todistajan kertomuksen luotettavuuden arvioinnissa. Jakson tavoitteena on kiinnittää huomiota niihin näkökohtiin, joiden avulla henkilötodistelun luotettavuutta voidaan parantaa.

⁵⁶ Wikström, Teoreettinen tuomari- mitä hyötyä metodista ja teoriasta s. 55 (Juhlajulkaisu Rovaniemen hovioikeus 25 v. Lapin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta).

Vuorovaikutustaidot ja tuomioistuinten ulospäin suuntautuva viestintä

Tavoitteena on kehittää puhe- ja ryhmäviestinnän, oikeussaliviestinnän, asiakkaan kohtaamisen sekä neuvottelun ja sovittelun taitoja. Tavoitteena on myös tiedostaa tuomioistuinten ulospäin suuntautuvan viestinnän merkitys ja oppia, millaista hyvän ulospäin suuntautuvan tuomioistuinviestinnän tulisi olla.

Nykyaikainen oikeudenkäynti edellyttää tuomareilta aktiivista ja tasapuolista prosessinjohtoa sekä valmiuksia välittömästi jäsentää suullisesti esitettyä oikeudenkäyntiaineistoa materiaalsen oikeuden edellyttämällä tavalla. Riita-asian oikeudenkäynnissä tuomarin on aktiivisesti pyrittävä edistämään sovintoratkaisun syntymistä. Oikeudenkäynnistä erillisessä tuomioistuinsovittelussa taas tuomarin tulisi edistää sellaista ilmapiiriä, jossa asianosaiset itse löytäisivät ongelmaansa sopivan ratkaisun. Tuomiota suullisesti julistettaessa sen tulisi vakuuttaa kuulijansa ja olla ymmärrettävä. Kaikki tällainen toiminta edellyttää tuomarilta hyviä kommunikointi- ja vuorovaikutustaitoja sekä neuvottelukykyä.

Koulutuksen aikana erilaisia prosessuaalisia tilanteita harjoitellaan mahdollisimman paljon autenttisia olosuhteita muistuttavissa simuloinneissa, joita mahdollisuuksien mukaan videokuvataan ja analysoidaan yhdessä jälkeinpäin.

Koulutukseen kuuluu myös sovittelu- ja neuvottelutaidon kurssi, ulospäin suuntautuvan viestinnän kurssi sekä asiakkaan kohtaamisen kurssi.

Oikeuden saatavuus, laatu ja tehokkuus

Oikeudenkäynnin kustannukset, oikeusapu ja oikeusturvavakuutus

Opintojakson aikana tarkastellaan oikeudenkäyntikuluasioita riita-, rikos- ja hallintolainkäyttöasioiden näkökulmista. Tässä tarkoituksessa käydään läpi kuluvastuun yleisiä lähtökohtia samoin kuin niistä eri tilanteissa tehtäviä poikkeuksia. Kuluratkaisua tarkastellaan niin pääasian kuin muutoksenhaunkin osalta. Lisäksi pohditaan niitä keinoja, joiden avulla tuomari voi vaikuttaa siihen, että oikeudenkäynnistä aiheutuisi siihen osallistuville mahdollisimman vähän kustannuksia.

Opintojakson aikana perehdytään myös oikeusapujärjestelmään eli oikeusavun saamisen edellytyksiin, rajoituksiin, sisältöön, korvauksista päättämiseen, oikeusavun lakkaamiseen ja oikeusapuasioita koskevaan muutoksenhakuun sekä oikeusturvavakuutuksen ja oikeusavun keskinäiseen suhteeseen.

Turvaamistoimet ja pakkokeinot

Turvaamistoimet ovat kiiretilanteen vaatimia ennakkotoimia silloin, kun normaaliprosessi ja sitä seuraava täytäntöönpanotoimi antaisivat liian hitaasti turvaa oikeussuhteen osapuolelle verrattuna vastapuolen taholta uhkaavaan haittariskiin.

Oikeudenkäynnin tavoitteiden toteuttaminen saattaa asianosaisten tai muiden toiminnan tai passiivisuuden johdosta toisinaan vaarantua. Rikosprosessuaalisiin pakkokeinoihin voidaan joutua turvautumaan rikosprosessin tavoitteiden toteutumiseksi. Tällöin vastaaja saatetaan joutua vangitsemaan, ettei hän pääsisi häiritsemään rikosprosessin kulkua esimerkiksi uhkailemalla todistajia tai pakenemalla ulkomaille. Myös rikosshyödyn takaisinsaamisen turvaaminen aiheuttaa tarvetta turvaamiskeinojen käyttöön. Siviiliprosessissa ja hallintolainkäytössä henkilö voidaan tarvittaessa pakottaa asiakirjan tai esineen esittämismuuttamiseksi. Myös rikosprosessissa tällaiseen editiovelvollisuuteen voi olla tarvetta. Kaikissa prosessilajeissa henkilö voidaan prosessin tavoitteiden toteuttamiseksi tarvittaessa pakottaa läsnäoloon oikeuden istunnossa.

Jakson aikana käydään läpi oikeudenkäymiskaaren, oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetussa laissa ja hallintolainkäyttölaissa olevia säännöksiä editiovelvollisuudesta sekä todistajiin, asiantuntijoihin ja asianosaisiin käytettävissä olevista pakkokeinoista. Jakson aikana opiskellaan myös oikeudenkäymiskaaren 7 luvussa säännellyt takavarikko ja yleisturvaamistoimi sekä pakkokeinoissa säännellyt vapautteen, henkilöön, varallisuuteen, omaisuuteen ja yksityisyyden suojaan kohdistuvat pakkokeinot sekä viestintäpakkokeinot. Opintojen aikana kuullaan pakkokeinoihin ja turvaamistoimiin perehtyneitä tuomareita, ulosottomiehiä ja poliisimiehiä.

Lapsen edun toteutuminen

Lapsen edun käsite on avoin erilaisille arvostuksille ja tulkinnoille ja jättää siten tuomarille paljon yksittäistapauksellista harkinnanvaraa. Tätä harkinnanvaraa tuomarin olisi osattava käyttää viisaasti ja oikein.

Lapsen etuun kuuluu lapsen kuuleminen oikeudenkäynnissä, tapahtui se sitten suoraan tai välillisesti sosiaaliviranomaisten kautta. Usein lasta kuullaan psykiatrin tai psykologin toimesta. Rikosasioissa poliisimieskin voi esitutkinnassa jututtaa lasta. Mikäli lasta kuullaan suoraan oikeudenkäynnissä, kuuleminen on suoritettava erityisen hienovaraisesti. Yleisten tuomioistuinten puolella lapsen huoltoa, asumista, tapaamisoikeutta tai niiden täytäntöönpanoa koskeva päätöksenteko ei aina ole helppoa kokeneellekaan tuomarille. Hallintotuomioistuinten puolella lapsen huostaanottoon sekä alaikäisen maahanmuuttoon ja perheiden yhdistämistilanteisiin liittyy vaikeita punnintatilanteita. Kaikissa näissä lasta koskevissa tilanteissa on yleensä kysymys valinnasta käytettävissä olevien ratkaisuvaihtoehtojen välillä. Tilanne saattaa olla sellainen, ettei hyviä vaihtoehtoja ole olemassakaan. Keskeisenä kysymyksenä valintaa tehtäessä on se, mikä vaihtoehto olisi lapsen edun kannalta paras. Jos lapsi on rikosasiassa asianomistajana arkaluontoisessa ja vaikeasti selvitettävässä asiassa, hänen etunsa toteutumiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Opintokokonaisuuden aikana kuullaan yliopistoluennoitsijoiden ohella lapsioikeuden asiantuntijoita ja lapsioikeuteen erikoistuneita tuomareita. Lapsen etuun liittyvässä opintokokonaisuudessa

on mahdollista yhdistää yleisten tuomioistuinten ja hallinto-oikeuksien näkökulmat tuomarikoulutukseen.

Vahingonkorvaus

Vahingonkorvausasioilla on usein keskeinen merkitys oikeudenkäynneissä. Vahingonkorvausoikeuden päivittäminen halutaan sen vuoksi varmistaa teoriakoulutuksen aikana. Vahingonkorvausoikeuden systematiikalle on ominaista se, ettei se kovin helposti aukene pelkästään lakia lukemalla. Opintojakson aikana käydään läpi sopimusperusteisen ja sopimuksen ulkoisen vahingonkorvausvastuun erottelu, minkä jälkeen keskitytään erityisesti sopimuksenulkoisen vastuun tilanteisiin. Käsiteltäviin asioihin kuuluu muun muassa tuottamusvastuu, isännän vastuu, ankara vastuu, syy-yhteysvaatimus ja korvattavat vahingot. Vahingonkorvausoikeutta tarkastellaan ja analysoidaan tuoreiden oikeustapausten avulla. Vahingonkorvausoikeuden opiskelussa on mahdollista yhdistää yleisten tuomioistuinten ja hallinto-oikeuksien näkökulmat tuomarikoulutukseen.

Syventävä opintojakso tuomareiden täydennyskoulutuskurssilla

Koulutusajan lyhydestä johtuen tuomarikoulutuksen aikana ei ole mahdollisuutta syvällisesti erikoistua johonkin oikeudenalaan.

Koulutettava laatii oikeustieteellisen esseensä siltä oikeudenalalta, jonka kokee omaksi painopistealueekseen. Myös loppukokeessa tällainen painotus näkyy siinä, valitseeko koulutettava laajan tuomion laatimisen siviili-, rikos- vaiko hallintolainkäytön alalta.

Jokainen koulutettava osallistuu opintojensa aikana ainakin yhdelle tuomareiden parin päivän pituiselle täydennyskoulutuskurssille ja siten syventää osaamistaan vaihtoehtoisesti hallintolainkäytön, siviili- tai rikosoikeuden alalta.

Tuomarikoulutuksen opintokokonaisuudet ja oppiaineet

Koodi	TUOMARIKOULUTUKSEN OPINTOKOKONAIUUDET JA OPIIAINEET	op	KOULUTUSJAKSO
T 1	TUOMARIN OIKEUDELLISEN, YHTEISKUNNALLISEN JA EETTISEN TYÖSKENTELYN KEHYS		
T110	Työsäoppimisvirkojen tehtäväkuvaus ja toiminnan ajankohtaiset haasteet		
T 120	Tuomarin asema ja esteellisyys		
T 130	Julkisuus ja salassapito tuomarin työssä		
T 140	Perus- ja ihmisoikeudet sekä etiikka tuomarin työssä		
T 2	OIKEUDELLISEN RATKAISUN LAATIMINEN		
T 210	Hyvän ja rakenteellisesti selkeän tuomion laatiminen 1		
T 220	Hyvän ja rakenteellisesti selkeän tuomion laatiminen 2		
T 230	Hyvän ja rakenteellisesti selkeän tuomion laatiminen 3		
T 3	TUOMARIN RATKAISUHARKINTA		
T 310	Oikeusteoriaa		
T 320	Oikeuslähteet ja oikeudellinen tulkinta tuomarin työssä		
T 4	OIKEUDELLINEN INFORMAATIO		
T 410	Tehokas tuomioistuintyössä tarvittava oikeudellisen tiedon hankinta ja lähteiden kriittinen arviointi		
T 5	OIKEUDENKÄYNTIMENETTELY ERI PROSESSILAJEISSA		
T 6	TODISTELUN JA ASiantuntijuuden HYVÄSIKÄYTTÖ OIKEUDENKÄYNNISSÄ		
T 610	Näytön arvioinnin ongelmat		
T 620	Asiantuntijuuden hyväksikäyttö yleisissä tuomioistuimissa ja hallinto-oikeuksissa		
VL 1	VUOROVAIKUTUSTAITOT JA TUOMIOISTUINTEN ULOSPÄIN SUUNTAUTUVA VIESTINTÄ		
	OIKEUDEN SAATAVUUS, LAATU JA TE-		

SLT 1	HOKKUUS		
SLT 10	Oikeudenkäynnin kustannukset, oikeusapu ja oikeusturvavakuutus		
SLT 40	Turvaamistoimet ja pakkokeinot		
L 1	LAPSEN EDUN TOTEUTUMINEN		
A 1	AINEELLISTA OIKEUTTA		
A 10	Vahingonkorvausoikeutta tuoreiden oikeustaustausten valossa		
A 20	Tuomareiden täydennyskoulutuskurssille osallistuminen		
Y 1	OPINNÄYTETYÖT		
Y 10	Loppukoe		
Y 20	Oikeustieteellinen essee		
Y 30	Kehittämishanke		
Y 40	Portfolio		
H 1	TYÖSSÄOPPIMISJAKSOT OIKEUSHALLINNON VIRASTOISSA		

12 KOULUTTAUTUMISPAIKAT

12.1 Vakituiset kouluttautumispaikat eräissä hovi- ja hallinto-oikeuksissa sekä suurissa käräjäoikeuksissa

Kouluttautumispaikoissa tapahtuvan työssäoppimisen tavoitteena on tuomarin ammattiin perehtyminen ja tuomarin ammatti-identiteetin omaksuminen kokemuksen, saadun ohjauksen ja oman toiminnan kriittisen arvioinnin kautta. Myös tuomioistuintoiminnan laadun kehittämisen näkökulma on työssäoppimisjaksoilla koko ajan mukana.

Useimpien koulutettavien kohdalla ensimmäinen työssäoppimisjakso on hovi- tai hallinto-oikeudessa. Kouluttautumispaikkaa ei voi valita, sillä kouluttautumispaikoista sovitaan oikeusministeriön ja kyseisen viraston keskinäisissä tulosneuvotteluissa jo edellisen vuoden syksyllä seuraavaa vuotta varten. Myös tutoreiden kouluttaminen tehtäviinsä edellyttää, että kouluttautumispaikat on tuomarikoulutuslautakunnan toimesta valittu.

Ensimmäistä seuraavien kouluttautumispaikkojen kohdalla tuomarikoulutuslautakunnan on mahdollista jossain määrin enemmän huomioida koulutettavien omia toivomuksia.

12.2 Muut kouluttautumispaiikat oikeushallinnon alan virastoissa

Kouluttautumispaiikkoja ovat hovi-, hallinto- ja kärjäoikeuksien lisäksi muun muassa vakuutus-oikeus, työtuomioistuin, oikeusaputoimistot, syyttäjänvirastot ja ulosottovirastot. Oikeusministeriö neuvottelee kouluttautumispaiikkojen päälliköiden kanssa koulutettavien nimittämisestä, palkkaukseen myönnettävistä määrärahoista ja muista käytännön järjestelyistä sen jälkeen, kun tuomarikoulutettavat on valittu ja tuomarikoulutuslautakunnassa tiedetään, millaisia kouluttautumispaiikkoja koulutettavat aikaisemman kokemuksensa ja asuinpaikkojensa perusteella tarvitsevat. Erikseen neuvoteltuihin⁵⁷ kouluttautumispaiikkoihin koulutettavat siirtyvät yleensä vasta opintojen aloittamista seuraavan vuoden helmikuussa tai syyskuussa.

Kouluttautumispaiikkana oleva virasto nimeää tutorin ja sitoutuu tukemaan koulutettavan työssäoppimista ja koulutussuunnitelmaan kuuluvien opintojen suorittamista.

12.3 Työssäoppimisjakso yksityisen työnantajan palveluksessa

Koulutettava voi suorittaa työssäoppimisjakson myös yksityisen työnantajan palveluksessa, jos tuomarikoulutuslautakunta katsoo sen edistävän koulutettavan kehittymistä tuomariksi. Kouluttautumispaiikkana voi tällöin olla esimerkiksi asianajotoimisto.

Tällaisessa tapauksessa tuomarikoulutuslautakunta neuvottelee ja sopii käytännön järjestelyistä työnantajan kanssa. Yksityinen työnantaja maksaa koulutettavan palkkakulut ja työn suorittamiseen liittyvät matka- ym. kulut. Työnantajan on nimettävä koulutettavalle tutor ja sitouduttava tukemaan koulutettavan työssäoppimista ja koulutussuunnitelmaan kuuluvien opintojen suorittamista.

Koulutuslautakunta maksaa yksityisen työnantajan palveluksessa olevan koulutettavan matkakulut koulutuspäiville.

12.4 Muu kouluttautumispaiikka

Kouluttautumispaiikkana voi olla myös muu kuin edellä mainittu virasto tai yksityinen työnantaja, jos työnantaja ja tuomarikoulutuslautakunta niin sopivat. Tällainen muu kouluttautumispaiikka voi olla esimerkiksi oikeusministeriön oikeushallinto-osasto, valtakunnansyyttäjänvirasto, tuomarikoulutuslautakunta, EY-tuomioistuin tai Euroopan ihmisoikeustuomioistuin.

12.5 Alkukoulutuspaikat

⁵⁷ Oikeusministeriö ja asianomainen virasto sopivat tuomarikoulutettavan työpaikasta tulosneuvottelujen yhteydessä seuraavaa vuotta varten.

Koulutettavien alkukoulutuspaikkoina toimivat hovi-, hallinto- ja käräjäoikeudet. Näistä koulutuspaikoista sovitaan oikeusministeriön kanssa vuosittain tulosneuvottelujen yhteydessä.

Vakituisia kouluttautumismurkoja on enemmän kuin koulutusjärjestelmää käynnistettäessä aiotaan ottaa koulutettavia. Tutorien kouluttaminen edellyttää, että ensimmäiset kouluttautumismurkat ovat valmiina jo ennen kuin tiedetään tarkalleen, miltä alueelta koulutettavia on. Hovi- ja hallinto-oikeuspaikkakunnilla on vakituiset tutorit, jotka saavat koulutusta tehtävään ryhtyessään ja kokoontuvat säännöllisesti vuosittain suunnittelemaan työssäoppimis- ja arviointijärjestelmää. Jos jotain koulutusvirkaa ei tarvita jonain ajanjaksona koulutettavan käyttöön, virasto saa mahdollisesti täyttää sen oikeusministeriön kanssa neuvoteltuaan, enintään vuodeksi kerrallaan.

13 TUTORIT TUOMARIKOULUTETTAVIEN TUKENA

13.1 Tutoreiden valinta

Koulutettavalla on jokaisessa kouluttautumismurkassa tukenaan oma tutortuomari/tutorioikeusavustaja/tutorasianajaja/tutorsyyttäjä. Viraston päällikkö kartoittaa tutoriksi sopivia henkilöitä yksikössään ja nimeää heistä koulutettavan tutorin yhdessä tuomarikoulutuslautakunnan kanssa.⁵⁸ Tutoriksi pyritään valitsemaan sellaisia lakimiehiä, joilla on tehtävään sopivat henkilökohtaiset ominaisuudet. Hyvän ammatillisen osaamisen lisäksi koulutus- ja kehitysmuronteisuus sekä oikeudenmukaisuus ja itsenäisyys ovat tärkeitä tutorin ominaisuuksia. Myös hyvät vuorovaikutustaidot ovat tehtävässä eduksi. Tuomarikoulutuslautakunta vahvistaa tutorin valinnan.

Ohjausryhmä katsoo, että tutorin tehtävän vaativuus, vastuullisuus ja työllistävyys huomioon ottaen tehtävästä tulee maksaa asianmukainen korvaus. Tutorin suorittama ohjaus ja arviointi on koko tuomarikoulutusjärjestelmän kivijalka. Ilman motivoituneita tutoreita koulutuksen laadukkuus kärsii.

13.2 Tutorin tehtävät

Tutorin tehtävänä on koulutettavan ohjaus. Ohjausta ovat kaikki ne keinot, joilla voidaan edistää koulutettavan oppimisprosessia. Tutor vaikuttaa toiminnallaan koulutettavan oppimisympäristön muodostumiseen.⁵⁹ Hän rakentaa ohjauksen välineeksi toimivan vuorovaikutussuhteen koulutettavansa kanssa, pohtii ja toteuttaa ohjauksen keinoja sekä antaa palautetta ja arvioi koulutettavan toimintaa ja ammatillista kehittymistä.⁶⁰

Tutorin vastuulla on viraston muun henkilökunnan ohella perehdyttää koulutettava viraston tehtäviin. Ei ole tarkoitus, että koulutettava työskentelisi ainoastaan tutorinsa kanssa avustamalla ja

⁵⁸ Tutoreiden tehtäviä selostetaan tarkemmin tutorkoulutuksen opetussuunnitelmassa, joka on tämän suunnitelman luvuissa 17-18. Suunnitelman erityisessä osassa on tutoreiden koulutuspäivien ohjelma.

⁵⁹ Oppimisympäristöä voidaan tarkastella ulkoisena ja/tai sisäisenä oppimisympäristönä. Ulkoinen oppimisympäristö viittaa paikkaan, tilaan, yhteisöön ja toimintatapoihin, joiden on tarkoitus edistää oppimista.

⁶⁰ Ks. Koli, Oppimisprosessin ohjaus uusissa oppimisympäristöissä s. 159 (Kotila, Ammattikorkeakoulupedagogiikka).

seuraamalla tämän valmistelu- ja ratkaisutoimintaa. Työssäoppimisjakson alussa koulutettavan on tarkoitus tutustua eri henkilöiden työskentelytyyleihin ja tehdä niistä oppimispäiväkirjassaan vertailuja ja arviointeja.

Tutor huolehtii siitä, että koulutettavalla on alusta alkaen mahdollisuus osallistua viraston varsinaiseen toimintaan ja saada työstään asiantuntevaa palautetta ennen kuin alkaa toimia itsenäisemmin.

Tutor käy koulutettavan kanssa säännöllisesti arviointikeskusteluja, joissa tutor ottaa kantaa koulutettavan toimintaan ja ammatissa kehittymiseen. Tutorin tehtäviin kuuluu myös koulutettavan työssäoppimisjakson loppuarvioinnin laatiminen siten kuin tämän suunnitelman 15 luvussa tarkemmin esitetään.⁶¹

Tutoreille järjestetään koulutusta, jossa heidät perehdytetään tuomarikoulutuksen tavoitteisiin, tuomarikoulutuksen sisältöön, käytettäviin oppimismuotoihin sekä siihen, millä tavoin aikuinen ihminen oppii. Tutorit koulutetaan myös työnohjaukseen ja työssäoppimisjaksojen arviointiin. Vuosittain tutoreilla on omat neuvottelupäivät, joilla keskustellaan koulutettavien ohjaamiseen ja arvioimiseen liittyvistä asioista sekä kuullaan asiantuntijaluentoja.

⁶¹ Arvioinnin apuna käytetään kuvauksia esimerkiksi toimivista ammattilaisista sekä arviointilomakkeita, joiden sisällön jatkuvassa kehittämisessä tutorit ovat mukana.

14 TUOMARIKOULUTETTAVIEN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOJEN TAVOITTEET

14.1 Tavoitteet määrittävät kuinka tuomarikoulutettavan on työssään suoriuduttava

Työssäoppimisjaksojen arvioinnin tavoitteet määritellään etukäteen. Nämä tavoitteet liittyvät ammatilliseen osaamiseen, työelämän sosiaalisiin taitoihin sekä suunnittelu-, kehittämis- ja kehitymisvalmiuksiin.

Työssäoppimisjakson tavoitteet ja arvioinnin kriteerit ilmaisevat, kuinka koulutettavan olisi työssään suoriuduttava. Ne kuvataan samalla tavoin kuin ammattilaisen hyvää ammattitaitoaakin pitäisi kuvata. Arvioinnin on koulutettavan kohdalla oltava jonkin verran lievempää kuin ammatissa jo toimivan kohdalla.

Koulutettavalla tulee työssäoppimisjaksolle lähtiessään olla selkeä käsitys siitä, millä tavoin hänen odotetaan työssäoppimisjakson aikana kehittyvän ja miten häntä tullaan arvioimaan. Arviointi ohjaa opiskelijan tavoitteiden asettamista ja opiskeluorientaatiota. Arvioinnin kriteerien tulee ohjata koulutettavaa oppimiseen ja edistää asiantuntijuuden kehitymisprosessia.⁶²

1. Koulutettavan ammatillista osaamista tarkastellaan seuraavista näkökulmista:

- ammatin kannalta keskeisten menettelytapojen hallinta
- käsiteltäviin asioihin valmistautuminen ja perehtyminen
- olennaisten seikkojen hahmottaminen laajan materiaalin joukosta
- ammatin kannalta tärkeiden asiakirjojen laatiminen selkeästi ja hyvin
- tarkkuus ja huolellisuus
- tehokkuus.

2. Työelämän sosiaalisten taitojen osaamista tarkastellaan seuraavista näkökulmista:

- myönteisen ja toimivan suhteen luominen asianosaisten ja yhteistyötahojen kanssa
- kannustava ja yhteistyötä edistävä toiminta työyhteisössä
- toiminnan eettinen korkeatasoisuus
- toiminta yllättävissä tilanteissa
- oma-aloitteisuus ja itsenäisyys
- vastuuntuntoinen suhtautuminen työhön.

⁶² Lindblom-Yläne & Nevgi, Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja s. 253-256.

3. Suunnittelu-, kehittämis- ja kehittämisvalmiuksia tarkastellaan seuraavista näkökulmista:

- sopeutuminen muutoksiin
- oman työn ja työtapojen kehittäminen
- kyky kriittiseen itsearviointiin
- työyhteisön toimintatapojen suunnittelu ja kehittäminen
- lainkäytön tai tuomioistuintoiminnan laadun kehittäminen.

Nopeat muutokset ovat tyypillisiä nykyajan työelämälle. Työntekijän tulee kyetä sopeutumaan muutoksiin ja kehittämään muutostilanteissa työtään ja työtapojaan. Jokaisen asiantuntijaksi haluavan on ammatilliseen kehittämiseen pyrkiessään kyettävä kriittisesti arvioimaan omaa ja kollegojensa työsuoritusta. Kriittistä itsearviointia kutsutaan usein reflektoinniksi. Tuomarikoulutuksessa painotetaan itsearvioinnin oppimisen merkitystä. Tutorin tehtävänä on seurata tuomarikoulutettavan itsearviointikykyjen kehittymistä ja arvioitava niitäkin loppuarvioinnissaan.

Oman alansa asiantuntijatason saavuttaneen henkilön edellytetään pystyvän laajemminkin työnsä ja työyhteisönsä toimintatapojen suunnitteluun ja kehittämiseen. Koulutettava ei kuitenkaan ole vielä asiantuntija. Hänen kohdallaan tällaista omaa työtä laajemmalle ulottuvaa suunnittelu- ja kehittämistoimintaa ei voida olettaa. Ihmisillä on kuitenkin erilaisia kykyjä ja taipumuksia, joten tuomarikoulutuksen vaihtoehdokseksi loppusuorituksiksi on otettu kehittämishankkeen suunnittelu ja raportointi. Tällaiseen toimintaan kykenevä ja siitä kiinnostunut koulutettava voisi osallistua esimerkiksi tuomioistuimen laatuhankeeseen ja saada sen yhteydessä suunnitellakseen jonkin pienemmän laatuhankeeseen osaprojektin. Hän voi myös suunnitella oman laatuhankeisiin liittymättömän pienemmän kehittämishankkeen. Tällaisesta projektista laadittu raportti kelpaa vaihtoehdokseksi loppusuorituksiksi ja antaa viitteitä koulutettavan kehittämisvalmiuksista.

14.2 Käräjäoikeudessa suoritettuna työssäoppimisjakson ammatillisen osaamisen tavoitteet

Jokaisen koulutettavan kohdalla pyritään siihen, että hänen viimeinen työssäoppimisjaksonsa olisi käräjäoikeudessa käräjäviskaalin tehtävissä kansliassa ja istunnoissa.

Käräjäviskaalin tehtäviin liittyy tuomarin työtä. Tuomarin työssä olennaista on hahmottaa ja jäsentää esitetystä oikeudenkäyntiaineistosta oikeudelliset ongelmat, löytää niihin oikeudellisesti hyväksyttävä ratkaisu ja perustella ratkaisunsa tarkasti mutta samalla ymmärrettävästi ja selvästi. Lisäksi tuomarin tulee johtaa oikeudenkäyntiä prosessioikeuden tärkeiden periaatteiden mukaisesti, kohdella oikeudenkäyntiin osallisia ja yleisöä asiallisesti ja kohteliaasti sekä olla etukäteen perehtynyt asian tosiasiapuoleen ja siihen liittyviin oikeudellisiin ongelmiin. Kaikesta tästä muodostuu tuomarin ammatillinen osaaminen.⁶³

Koska jokaisen koulutettavan kohdalla toteutetaan ainakin yksi kouluttautumisjakso käräjäoikeudessa ja koska se on toistaiseksi ainoa kouluttautumisjakso, jossa koulutettava käytännössä

⁶³ Ks. Lainkäytön laadun arviointi tuomioistuimissa. Arvioinnin lähtökohdat ja laatumittaristo. Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten lainkäytön laatuhanke 2006.

toimii tuomarin tehtävissä, jäljempänä tarkastellaan niitä kriteereitä, joilla tuomarin ammatillista osaamista voidaan arvioida.⁶⁴ Näitä arviointikriteereitä voidaan soveltuvin osin käyttää hyväksi arvioitaessa koulutettavan toimintaa kärjäviskaalina kärjäoikeudessa.⁶⁵

Oikeudenkäynti menettelynä

Oikeudenkäyntimenettelyn avulla toteutetaan aineellista oikeutta. Nykyajattelun mukaan oikeudenkäyntimenettelyllä on myös itseisarvoa. Tämä tarkoittaa sitä, että aineellisesti oikeaan lopputulokseen tulee päätyä oikeudenmukaisessa ja lisäksi myös sellaiseksi koetussa oikeudenkäynnissä. Lukuisat menettelyllistä oikeudenmukaisuutta selvittäneet tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmiset muodostavat käsityksensä oikeudenkäynnin oikeudenmukaisuudesta ensi sijassa menettelyn rehtiuden ja tasapuolisuuden perusteella. Oikeudenkäyntimenettelyn laadun arviointi on sen vuoksi tärkeää.

Tuomarin ammatillisen taidon arvioimiseen liittyviä laatukriteereitä ovat:

- a. Oikeudenkäyntimenettelyn tulee tapahtua avoimesti ja peittelemättömästi suhteessa asianosaisiin. Tuomarin on huolehdittava siitä, että asianosaisilla on jatkuvasti tieto siitä, missä vaiheessa asian käsittely on ja miten asian käsittely tulee etenemään.
- b. Tuomarin riippumattomuus ja asiakohtainen puolueettomuus on tuomioistuintoiminnan keskeisiä lähtökohtia. Tuomarin on huolehdittava siitä, ettei hänen prosessinjohtonsa vaarana luottamusta tuomioistuimen riippumattomuuteen ja puolueettomuuteen.
- c. Oikeudenkäynnin järjestämisessä on pyrittävä mahdollisimman tarkoituksenmukaiseen menettelyyn. Tuomarin on huolehdittava siitä, että oikeudenkäynti toteutetaan kulloinkin käsiteltävänä olevan asian edellyttämällä tavalla ja perusteellisuudella ja että oikeudenkäyntiajankohdasta neuvotellaan ja sovitaan asianosaisten ja heidän avustajiensa kanssa.
- d. Riita-asiassa, jossa sovinto on sallittu, tuomioistuimen on pyrittävä saamaan asianosaiset sopimaan asia. Katsoessaan sen sovinnon edistämiseksi aiheelliseksi tuomioistuimen on myös tehtävä asianosaisille ehdotuksensa asian sovinnolliseksi ratkaisuksi. Sovinto on asianosaisten kannalta kustannuksiltaan edullisin vaihtoehto ja se myös edistää osapuolten suhteiden säilymistä ja heidän sitoutumistaan oikeudenkäynnin lopputulokseen. Tuomarin tulee pitää sovintomahdollisuuksia esillä koko oikeudenkäynnin ajan ja selvittää asianosaisille sovinnon etuja ja hyötyjä suhteessa asian ratkaisemiseen tuomiolla. Asianosaisia ei kuitenkaan saa painostaa sovintoon.
- e. Tuomarin on huolehdittava siitä, että hänen muodollinen ja materiaallinen prosessinjohtonsa on tehokasta ja aktiivista. Oikeudenkäynnin tulee jäsentyä ja vaiheistua jänteväksi kokonaisuudeksi. Tuomarin on kyselyoikeuttaan käyttäen huolehdittava siitä, että asia tulee perusteellisesti käsitellyksi ottaen kuitenkin huomioon riita- ja rikosasioiden erot tässä suhteessa. Prosessinjohtoon keinoin on myös saatava asianosaiset korjaamaan ilmeiset erehdykset, joista voisi koitua heille oikeudenmenetyksiä.
- f. Tuomarin on pyrittävä järjestämään ja toteuttamaan oikeudenkäynti siten, että siitä koituu asianosaisille ja muille mahdollisimman vähän kustannuksia sekä vaivannäköä. Oikeudenkäyn-

⁶⁴ Työssäoppimisjaksoja hovi- ja hallinto-oikeuden esittelijän sekä oikeudenkäyntiavustajan ja asianajajan tehtävissä arvioidaan tämän suunnitelman liitteenä olevien esimerkillisten toimijoiden kuvausten avulla.

⁶⁵ Tuomareiden kouluttamisesta annettavan lakiehdotuksen mukaan koulutettavan toimivalta viranomaistehtävissä määräytyy kyseistä tehtävää koskevien säännösten mukaan. Ohjausryhmän käsityksen mukaan näitä toimivalta-säännöksiä jouduttaneen tarkistamaan tuomarikoulutettavien osalta.

nin tulee valmistelussa ja pääkäsittelyssä edetä tehokkaasti. Tarpeettomat vaiheet tulee karsia, jotta oikeudenkäyntikulut eivät aiheettomasti nousisi. Nykyaikaista tekniikkaa tulee hyödyntää aina, kun se on mahdollista.

g. Tuomioistuimen ratkaisulle on ominaista, että se syntyy tuomioistuimen ja oikeudenkäyntiin osallistuvien välisessä vuorovaikutuksessa. Tuomarin on huolehdittava siitä, että tämä vuoropuhelu onnistuu. Kuulemisen lisäksi on huolehdittava siitä, että asianosainen kokee tulleen aidosti kuulluksi.

Vuorovaikutus oikeudenkäyntiin osallistuvien ja yleisön kanssa

Oikeudenkäyntiä voidaan myös tarkastella tuomarin ja oikeudenkäyntiin osallistuvien välisenä vuorovaikutustilanteena, joka on asianosaiselle usein ainutkertainen kokemus. Luottamuksen syntyminen tuomioistuinta kohtaan edellyttää, että oikeudenkäyntiin osallistuvia kohdellaan asiallisesti.

Oikeudenkäyntiin osallistuvien ja yleisön kohtelussa on erityisesti huomioitava seuraavat seikat:

- a. Tuomari ei saa kohdella oikeudenkäyntiin osallistuvia tuomioistuintoiminnan persoonattomina kohteina, vaan ajattelevina ja tuntevina yksilöinä. Esimerkiksi katsekontakti puhujaan on tämän vuoksi tärkeää.
- b. Tuomarin tulee huolehtia siitä, että oikeudenkäyntiin osallistuville annetaan kaikki tarpeellinen tieto oikeudenkäynnistä.

Asiaan perehtyneisyys

Tuomarin on valmistauduttava valmisteluistuntoihin ja pääkäsittelyihin asianmukaisesti.

Olennaisten asioiden hahmottaminen

Tuomarin on osattava hahmottaa ja jäsentää oikeudenkäyntiaineistosta oikeudellisesti merkitykselliset asiat.

Hyvä ja selkeä tuomio

Tuomion rakenteeseen kuuluu otsikkotietojen ja kertoelman jälkeen perusteluosa, jossa perustellaan niin näyttö- kuin oikeuskysymyksetkin sovellettuine oikeusohjeineen. Lisäksi tuomioon kuuluu tuomiolauselmaosa, jossa varsinainen tuomio lausutaan julki.

Hyvän tuomion kirjoittaminen voi onnistua vain oikeudenkäyntiaineiston huolellisen jäsentämisen kautta. Haastehakemuksesta, vastauksesta ja asianosaisten lausumista on pelkistettävä esiin

ne oikeudellisesti relevantit seikat, joihin vaatimukset perustuvat. Jäsentämiseen kuuluu oikeus-tosiseikkojen ja niihin liittyvien oikeusseuraamusten sekä aputosiseikkojen, todisteiden ja todis-tustosiseikkojen oikeaan osunut hahmottaminen.⁶⁶

Tärkeää on myös se, että oikeuslähteitä on käytetty asianmukaisesti ja ratkaisu on perusteltu va-kuuttavasti. Tuomio on rakennettava selkeäksi ja johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. Tuomion kieliasun on oltava moitteeton.

15 TYÖSSÄOPPIMISJAKSOJEN JA OPINTOSUORITUSTEN ARVIOINNISTA

Perinteisessä arvioinnissa lähtökohtana on tietojen ja taitojen mitattavuus, kvantifioitavuus ja tilastollinen käsiteltävyys. Tällaista arviointia voidaan kuitenkin kritisoida sen vuoksi, ettei se ota riittävästi huomioon oppijan omien tietorakenteiden kehittymistä ja hänen aktiivisuuttaan oppi-misprosessissa. Tarvitaan myös laadullista arviointia, jonka avulla voidaan enemmän kiinnittää huomiota oppijan yksilöllisyyteen ja hänen ammatilliseen kehittymiseensä. Tuomarikoulutukses-sa laadullista arviointia edustaa tutoreiden koulutettavan työsuorituksesta antama henkilökohtai-nen palaute ja arviointi, koulutettavan itsearviointi ja tuomarikoulutuslautakunnan suorittama portfolioarviointi.

15.1 Työssäoppimisen arvioinnista

Tutorin tulee loppuarvioinnissaan arvioida koulutettavan työssäoppimista ennalta asetettuja arvi-ointikriteereitä hyödyntäen. Työssäoppimisjaksojen arviointi on vaativa ja vastuullinen tehtävä, johon tutorit koulutetaan. Arvioinnilla on toteava, motivoiva, ohjaava, kehittävä, kontrolloiva ja ennustava tehtävä. Myös tuomarikoulutuksessa arviointiin liittyvät kaikki nämä osatekijät. Kun koulutusjärjestelmän tavoitteena on tuottaa tuomioistuinlaitoksen palvelukseen hyviä tuomareita, loppuarvioinnissa korostuvat arvioinnin kaksi viimeksi mainittua tehtävää.

Tutorin suorittama jatkuva arviointi

Työssäoppimisjakson arviointi on jatkuvaa. Tutorin ja koulutettavan käymien ohjauskeskustelu-jen tavoitteena on vahvistaa koulutettavan itsenäisyyttä, aloitteellisuutta ja yhteistyökykyä. Pa-lautteen antamisessa pyritään vuorovaikutuksellisuuteen ja siihen, että koulutettavassa saadaan aikaan reflektointia oman oppimisen pohdintaa. Parhaimmillaan arviointi innostaa ja motivoi sekä tarjoaa työkaluja ammatilliseen kehittymiseen. Koulutettavan ja tutorin välille syntyvä luot-tamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa motivoivan palautteenannon.

Ohjauksessa on otettava rehellisesti kantaa siihenkin, mikä on ollut vähemmän onnistunutta. Kri-tiikkiä annetaan ohjattavaa kunnioittavalla ja kannustavalla tavalla.

⁶⁶ Laukkanen, Selvä ja täsmällinen tuomio. Oikeusministeriön julkaisu 2002:2 s. 53-59.

Tutorin loppuarvio koulutettavan työssäoppimisjaksosta

Työssäoppimisjakson päätteeksi tutor pyytää tarvittaessa tietoja koulutettavasta hänen ympärillään työskennelleiltä henkilöiltä ja ryhmiltä. Omassa arvioinnissaan tutor käyttää näitä tietoja hyväkseen.

Ennen lopullista arviointiaan tutorin tulee esitellä koulutettavalle tämän työstä saamansa arvioinnit ja kertoa, millaiseen arviointiin tutor itse on päätyvänsä. Tämä keskustelu sisältyy koulutettavan kanssa harjoittelujakson päätteeksi käytävään loppukeskusteluun.

Mikäli koulutettava on suorittanut useampia harjoittelujaksoja, häntä eri paikoissa ohjanneiden tutoreiden tulee käydä yhteinen neuvottelu viimeisen työssäoppimisjakson päätyttyä. Keskustelun tuloksena laaditaan yhteinen arviointi koulutettavasta ja toimitetaan se tuomarikoulutuslautakunnalle.

Koulutettavan itsearviointi työssäoppimisjaksosta

Kun tuomarikoulutusjärjestelmässä oppiminen ymmärretään koulutettavan omakohtaiseksi aktiiviseksi tiedon rakentamiseksi, on tärkeää kannustaa oppijaa itseohjautuvuuteen ja oman toimintansa kriittiseen arvioimiseen. Koulutettavan työssäoppimisjakson arviointi ei siten voi olla vain ohjaajan asia, vaan koulutettavan tulee itsekkin oppia arvioimaan omaa toimintaansa ja omaa oppimistaan. Itsearvioinnin opetteleminen kehittää reflektiivisiä taitoja, joita ilman minkään alan asiantuntijaksi ei voi kehittyä. Oma toimintaansa ja omia lähtökohtiaan tulee oppia tarkastelemaan ikään kuin osaksi ulkoa päin, jolloin niitä voi kyseenalaistaa ja kehittää. Menettelytapojaan ja asenteitaan voi tarkastelun päätteeksi joutua muuttamaan huomattavassa määrin. Koulutettavan on opittava analysoimaan ja perustelevaan työtapojaan ja olemaan kriittinen itseään ja työssä tuotoksia kohtaan.

Työssäoppimisjakson aikana itsearviointia opetellaan oppimispäiväkirjan avulla. Myös tutorin kanssa käytävissä keskusteluissa koulutettavan tulisi osoittaa pystyvänsä kriittiseen itsearviointiin.⁶⁷ Itsearviointi tulee eteen myös portfolioa koottaessa. Portfolion alkuun tulevassa raportissaan koulutettava muun muassa kuvailee ja pohtii oppimisprosessiaan ja sen onnistumista, osaamisensa vahvoja ja vielä kehittymässä olevia puolia sekä yleistä edistymistään.⁶⁸

15.2 Oppimistehtävien arviointi

Oppimistehtävät⁶⁹ pohjautuvat annettuun kirjallisuuteen, lainsäädäntöön ja koulutuspäivien luentoihin. Oppimistehtävän arvioinnissa keskeinen kriteeri on se, miten vastauksessa on hyödynnet-

⁶⁷ Kyky kriittiseen itsearviointiin kuuluu *Suunnittelu-, kehitys- ja kehittämisvalmiudet* -nimisen arviointikriteeristön alle työssäoppimisjakson loppuarvostelussa. Ks. suunnitelman kohdassa 14.1.

⁶⁸ Portfolion alkuun tuleva raportti käsittelee niin työssäoppimisjaksoja kuin teoriaopintojakin. Ks. portfolioarvioinnista suunnitelman kohdassa 15.3.

⁶⁹ Ks. oppimistehtävistä suunnitelman kohdassa 10.4.

ty annettua aineistoa ja onnistuttu löytämään olennaiset asiat. Tehtävän jäsentelyyn ja kieleen kiinnitetään myös huomiota.

Oppimistehtävä voidaan palauttaa työstettäväksi, jos vastauksen teoriaosuus on niukka tai vastaus koostuu pelkästään kirjoittajan omista mielipiteistä, vastaus koostuu pelkästään lain sisällön referoinnista/ kirjoissa esitetyistä teorioista, ja soveltaminen/ oma pohdiskelu puuttuu, keskeisiä käsitteitä ei ole määritelty, vastaus on kokonaisuutena suppea, jonkin keskeisen teeman käsittely puuttuu vaikka työ on muilta osin ansiokas tai vastaus on jäsentymätön, sekava tai liian pitkä.

Oppimistehtävien arviointi kuuluu pääsääntöisesti tuomarikoulutuslautakunnan nimeämälle asiantuntijalle.

15.3 Loppukokeen, oikeustieteellisen esseen, kehittämishankkeen ja portfolion arviointi

Koulutuksen loppusuorituksia⁷⁰ ovat loppukoe, oikeustieteellinen essee ja kehittämishanke. Koulutuksen päätteeksi koulutettava kokoaa loppusuorituksestaan ja muista parhaista tuotoksistaan.

Loppukoetta eli laajaa tuomiota arvioitaessa tarkastetaan, että oikeudellisesti relevantit seikat on ymmärretty eli oikeustositseikkojen ja niihin liittyvien oikeusseuraamusten sekä todisteiden hahmottaminen on onnistunut, oikeuslähteitä on käytetty asianmukaisesti ja ratkaisu on perusteltu vakuuttavasti. Tuomion rakenteeseen, selkeyteen, johdonmukaisuuteen ja kieleen kiinnitetään erityistä huomiota.

Oikeustieteellistä esseetä arvioitaessa kiinnitetään huomiota tekstin koheesioon ja jäsentelyyn, kielelliseen laatuun sekä näkökulman ja käsittelyn tuoreuteen.

Kehittämishanketta arvioidaan lopputulosten toimivuuden ja raportin laadukkuuden perusteella.⁷¹

Portfolion alkuun laaditaan raportti eli kuvaus omasta opiskeluprosessista sekä itsearvio opiskeluprosessin onnistumisesta, omista vahvoista ja heikoista puolista. Tässä yhteydessä on suositeltavaa pohtia myös omia ammatillisia jatkotavoitteitaan. Raportin lopuksi esitellään portfolioon liitetyt loppusuoritus ja parhaat työt sekä perustellaan valinnaisten näytteiden osalta niiden valintaperusteet. Ainakin yksi oppimispäiväkirjan osio liitetään portfolioon. Portfoliota arvioitaessa kiinnitetään huomiota siihen, miten sen raportoinnissa, kokoamisessa ja sisällössä on onnistuttu.

15.4 Arvosteluasteikko

Arvostelussa käytetään, ellei jonkin suorituksen osalta ole ennakolta toisin ilmoitettu, 5-portaista asteikkoa: 5 (kiitettävä), 4-3 (hyvä), 2-1 (tyytyttävä) ja 0 (hylätty).⁷²

⁷⁰ Ks. loppusuoritukset suunnitelman kohdassa 8.3.

⁷¹ Ks. loppusuoritukset suunnitelman kohdassa 8.3.

Käräjäoikeusjakson ammatillisen osaamisen arviointi

Arviointi	Kiitettävä (5)	Hyvä (4-3)	Tyydyttävä (2-1)
Ammatillinen osaaminen	<p>Oikeudenkäyntimenettely on kokonaisuudessaan korkeatasoista.</p> <p>Oikeudenkäyntiin osallistuvien ja yleisön kohtelu on vuorovaikutuksellista, kohteliasta ja asiallista.</p> <p>Asiaan perehtyneisyys on esimerkillistä.</p> <p>Kykenee taitavasti hahmottamaan ja jäsentämään oikeudellisesti merkitykselliset asiat.</p> <p>Tuomiot ovat asiallisesti, rakenteellisesti ja kielellisesti esimerkillisiä.</p>	<p>Oikeudenkäyntimenettely on sujuvaa.</p> <p>Oikeudenkäyntiin osallistuvien ja yleisön kohtelu on asiallista.</p> <p>On yleensä perehtynyt asiaan.</p> <p>Kykenee hahmottamaan ja jäsentämään oikeudellisesti merkitykselliset asiat.</p> <p>Tuomiot ovat asiallisesti, rakenteellisesti ja kielellisesti hallittuja.</p>	<p>Oikeudenkäyntimenettelyn hallinta vaatii vielä harjoittelua.</p> <p>Oikeudenkäyntiin osallistuvien ja yleisön kohtelussa on puutteita.</p> <p>Asiaan perehtyneisyydessä on puutteita.</p> <p>Epäonnistuu toisinaan oikeudellisesti merkityksellisten asioiden hahmottamisessa.</p> <p>Tuomioissa on asiallisesti, rakenteellisesti tai kielellisesti puutteita.</p>

⁷² Ulkomailla on usein havaittu, että tuomarikoulutuksen yhteydessä tutoreiden tuntuu usein vaikealta antaa heikkoja arvosanoja. Kun viisiportaisessa arvosteluasteikossa arvosana 5 viittaa erinomaiseen suoritukseen, tulisi lähteä siitä, ettei tätä ylintä arvosanaa kovin helposti annettaisi, ellei suoritus todella ole poikkeuksellisen erinomainen. Arvosanat 3 ja 4 osoittavat laadullisesti hyvää toimintaa siten, että 4 on jo lähempänä kiitettävää toimintaa. Arvosanat 1 ja 2 osoittavat tyydyttävää toimintaa siten, että 2 on jo lähempänä hyvää. Rajatapauksissa tulisi käyttää plus tai miinus - etumerkkiä mieluummin kuin liian korkean tai liian matalan numeroarvosanan antamista.

Työelämän sosiaalisten taitojen arviointi

Arviointi	Kiitettävä (5)	Hyvä (4-3)	Tyydyttävä (2-1)
Tuomarin sosiaaliset taidot	<p>Osaa luoda myönteisen ja toimivan suhteen asianosaisten ja muiden yhteistyötahojen kanssa.</p> <p>Toimii työyhteisössä kannustavasti ja yhteistyötä edistävästi.</p> <p>Osaa toimia esimerkillisesti yllättävissäkin tilanteissa.</p> <p>On oma-aloitteinen ja itsenäinen.</p> <p>Suhtautuu työhönsä esimerkillisen vastuuntuntoisesti.</p>	<p>Kykenee toimimaan yhteistyössä asianosaisten ja yhteistyötahojen kanssa.</p> <p>Toimii työyhteisössä avoimesti ja yhteistyötä edistävästi.</p> <p>Selviytyy melko hyvin yllättävistäkin tilanteista.</p> <p>On melko oma-aloitteinen ja itsenäinen.</p> <p>Suhtautuu työhönsä vastuuntuntoisesti.</p>	<p>Yhteistyötaidot ovat kehittymässä.</p> <p>Kaipaa rohkaisemista vuorovaikutustilanteissa.</p> <p>Selviytyy kohtalaisesti yllättävistä tilanteista.</p> <p>Tarvitsee vielä tukea eikä ole valmis itsenäiseen vastuunottoon.</p> <p>Vastuullisuus on kehittymässä.</p>

15.5 Muita arvioinnin apuvälineitä

Esittelijänä, apulaissyöttäjänä, oikeusavustajana tai asianajajana suoritetun työssäoppimisjakson tavoitteet ilmenevät näiden ammattien kuvauksista.⁷³ Näiden työssäoppimisjaksojen arviointia helpottamaan on suunnitelman liitteeksi kerätty kuvauksia eräistä esimerkillisesti toimivista ammattilaisista.

⁷³ Ks. tämän suunnitelman liitteet.

IV TUOMARIKOULUTETTAVAN ASEMA JA OIKEUSTURVA

16 KOULUTETTAVAN ASEMA, OIKAISUPYYNTÖMENETTELY JA VALITUSOIKEUS

16.1 Koulutuksen suorittaminen ja sen enimmäisaika

Annettavan tuomarikoulutuslain mukaan tuomarikoulutus kestää koulutettavan henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisesti, työkokemuksesta ja opinnoista riippuen, yhdestä vuodesta kahteen ja puoleen vuoteen. Tässä mietinnössä⁷⁴ on lähdetty siitä, että ensimmäinen opiskeluvuosi on kaikille samana vuonna aloittaneille koulutettaville yhteistä koulutusaikaa, johon sisältyy yksi tai kaksi työssäoppimisjaksoa ja 2-3 kuukauden välein toistuvia koulutuspäiväjaksoja. Ensimmäisen vuoden jälkeen, yhteisten koulutuspäiväjaksojen päätyttyä, koulutuksen voi suorittaa joustavammin henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa tarkemmin sovituin tavoin.

Mikäli koulutettava haluaa muuttaa henkilökohtaista opintosuunnitelmaansa yksittäisen työssäoppimisjakson ajankohdan tai pituuden osalta, muutoksista olisi sovittava viimeistään elokuussa seuraavaa vuotta varten, jotta harjoittelupaikat saataisiin järjestettyä oikeusministeriön avustuksella.

Koulutus on kokonaisuudessaan suoritettava tuomarikoulutuslautakunnan asettamassa määräajassa, ellei lautakunta poikkeuksellisista syistä myönnä pidennystä tähän määräaikaan.

16.2 Suoritetusta tuomarikoulutuksesta todistus

Tuomarikoulutuslautakunta antaa suoritetusta tuomarikoulutuksesta todistuksen, josta ilmenee koulutuksen yksilöllinen sisältö ja koulutettavan suorituksistaan saamat arvioinnit.

16.3 Tuomarikoulutettavan asema ja toimivaltuudet

Koulutettava on harjoittelun ajan virka- tai työsopimussuhteessa ja häneen sovelletaan, mitä virka- ja työsuhteessa olevan osalta säädetään. Koulutettavan toimivalta määräytyy kyseistä tehtävää koskevien säännösten mukaisesti.⁷⁵

16.4 Koulutettavan palkka

Työnantaja maksaa koulutettavalle palkkaatyössäoppimisjakson ajalta. Koulutettavan palkan tulisi vastata vähintään hovi- ja hallinto-oikeuden esittelijän palkkaa.⁷⁶

⁷⁴ Ks. koulutusjärjestelmän rakenne suunnitelman kohdissa 8.1 ja 8.2.

⁷⁵ Ks. tuomareiden kouluttamisesta annettava puitelaki ja sen perustelut.

Koulutettavan työpanoksen on arvioitu kattavan noin 66-75 % hänen palkkauskuluistaan. Sen vuoksi koulutautumispaikkoina toimiville virastoille tulisi ohjausryhmän käsityksen mukaan erikseen korvata noin 25- 33 % koulutettavien palkkauskuluista. Asiasta tulisi sopia vuosittain tulosneuvottelujen yhteydessä. Tämän vuoksi ja myös siksi, että tutoreille voitaisiin maksaa työstään asianmukainen korvaus, tuomarikoulutusjärjestelmä tarvitsisi ohjausryhmän käsityksen mukaan oman rahoituksensa budjettikehykseen.

16.5 Oikaisupyyntömenettely ja muutoksenhaku

Tuomarikoulutuslautakunnan päätökseen taikka harjoittelupaikan tai teoriaopintojen järjestäjän antamaan arviointiin tyytymätön voi vaatia päätökseen oikaisua tuomarikoulutuslautakunnalta. Koulutettavan oikeusturvan kannalta merkittävimpiä päätöksiä olisivat tuomarikoulutukseen valintaa, henkilökohtaisen opintosuunnitelman vahvistamista ja opinto-oikeuden menettämistä koskevat ratkaisut.

Kirjallinen oikaisuvaatimus on toimitettava tuomarikoulutuslautakunnalle 14 päivän kuluessa valintaa koskevien tulosten julkistamisesta taikka päätöksen tai arvioinnin tiedoksisaamisesta.

Arvioinnin osalta tuomarikoulutuslautakunta voi, jos arviointi on ilmeisesti virheellinen, velvoittaa harjoittelupaikan tai koulutuksen järjestäjän toimittamaan uuden arvioinnin.

Tuomarikoulutuslautakunnan oikaisuvaatimukseen antamaan päätökseen haetaan muutosta Turun hallinto-oikeudelta siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Arvioinnin osalta päätökseen ei kuitenkaan saa hakea muutosta. Turun hallinto-oikeuden oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen ei saa hakea valittamalla muutosta.

⁷⁶ Tuomarikoulutukseen hakeutumisen suurimpana motiivina tulee todennäköisesti olemaan halu saada uusi ammatillinen mahdollisuus.

V TUTORKOULUTUKSEN OPETUSSUUNNITELMA

17 TUTOREIDEN TEHTÄVÄT

Tuomarikoulutuksen tutor on koulutettavan työssäoppimisjakson työpaikkaohjaaja. Hänen tehtävänsä on toteuttaa työssäoppimista opetussuunnitelman mukaisesti, ohjata, tukea, antaa palautetta ja kannustaa koulutettavaa työssäoppimisen aikana sekä antaa loppuarviointi jakson päätteeksi. Tutor toimii tuomarikoulutuslautakunnan ja työssäoppimispaikan välisenä yhdyshenkilönä.

18 TUTORKOULUTUKSEN TAVOITTEET JA SISÄLLÖT

Tutoreiden koulutusohjelman tavoitteena on perehdyttää tutorit:

- tuomarikoulutuksen yleisiin tavoitteisiin, koulutuksen sisältöön ja siinä käytettäviin oppimismuotoihin
- aikuisen oppijan tapaan oppia
- työssäoppimisen toteuttamiseen
- koulutettavien ohjaamiseen ja palautteen antamiseen
- koulutettavien loppuarviointiin.

Tutorkoulutusta järjestetään ennen tuomarikoulutuksen alkamista. Tutorit kokoontuvat vuosittain neuvottelupäiville, joilla suunnitellaan yhdessä tuomarikoulutuslautakunnan edustajien kanssa tuomarikoulutusjärjestelmän kehittämistä ja seuraavan koulutusvuoden tuomarikoulutusta.

18.1 Tuomarikoulutuksen tavoitteisiin, sisältöön ja oppimismuotoihin sekä henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimiseen perehdyttäminen

Tutorit perehdytetään tuomarikoulutusjärjestelmään siten, että he tuntevat yksityiskohtaisesti tuomarikoulutuksen tavoitteet, työssäoppimisjaksojen tavoitteet, tuomarikoulutuksessa käytettävät oppimismuodot ja teoriakoulutuksen sisällöt. Myös oppimistehtävät ja lukupiirityöskentely tulevat tutuiksi.

Lisäksi tutor perehtyy henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisperiaatteisiin.

18.2 Tutorin valmistautuminen tuomarikoulutettavan työssäoppimisen toteuttamiseen

Tutor suunnittelee oman tutorkoulutuksensa aikana, millä tavoin hän tulee tehtävässään edistämään koulutettavansa työssäoppimista. Tutor selvittää koulutettavan työssäoppimisjakson tavoitteet ja suunnittelee ne käytännön toimet, joilla työssäoppiminen hänen työpaikallaan toteutetaan. Osana tuomarikoulutettavan henkilökohtaista opintosuunnitelmaa on työssäoppimisen suunnitelma (TOPS), jonka tutor oman koulutuksensa aikana laatii yhteistyössä virastonsa päällikön kanssa ja jonka tutor esittelee koulutettavalle työssäoppimisjakson alussa. TOPS:n tavoitteena on löytää yksittäisen työpaikan olosuhteisiin parhaiten sopiva työssäoppimisen malli.⁷⁷

18.3 Tutorin valmistautuminen ohjaajan rooliin

*Yleistä työpaikkaohjauksesta*⁷⁸

Ohjaamiseen liittyy keskeisesti ajatus, että ohjattavan elämässä on meneillään jokin prosessi, jonka edistämiseen ohjaaja osallistuu.⁷⁹ Olennaista kaikessa ohjauksessa on ajan, huomion ja kunnioituksen antaminen ohjattavalle. Koulutuskontekstissa ohjauksella tarkoitetaan opiskelijan oppimisen edistämistä erilaisin keinoin.⁸⁰ Ohjaaja rakentaa oppimisympäristöä, hyvää vuorovaikutussuhdetta, pohtii keinoja oppijan oppimisen edistämiseksi, tekee oppimisprosessia näkyväksi oppijalle, antaa oppijalle palautetta sekä arvioi oppimista ja sen tuloksia.⁸¹

Jokaisessa ammatissa on taitoja, jotka opitaan parhaiten asiantuntijan ohjauksessa ja hänen toimintaansa seuraamalla. Asiantuntijuuteen liittyy niin sanotun hiljaisen tiedon osaamista. Tällä tarkoitetaan sellaista vuosien varrella kehittyntä osaamista, jota ei löydä kirjoista ja jota ei aina kyetä sanallistamaan. Kokemuksensa perusteella asiantuntija vain tietää, miten tulee toimia hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi. Koulutautumisjaksoilla tällaista hiljaista tietoa koetetaan saada esille. Ohjaaja pyrkii selittämään, miksi hän menettelee tietyissä tilanteissa tietyllä tavoin. Koulutettavankin tulisi olla aktiivinen sekä yrittää kyselemällä ja havainnoimalla saada selville menettelytavan valintaan vaikuttavia syitä.

Tuomarikoulutuksen työssäoppimisjaksojen ohjaamisessa on kysymys koulutettavan tuomarin ammattiin liittyvän ammatillisen osaamisen edistämisestä ja ammatillisen identiteetin kehittämisestä.

⁷⁷ Yleinen tuomarikoulutettavan työssäoppimisen malli on kuvattu suunnitelman luvussa 10. Kohdassa 10.1 on esitetty taulukko, jossa on työssäoppimispolun kuvaus.

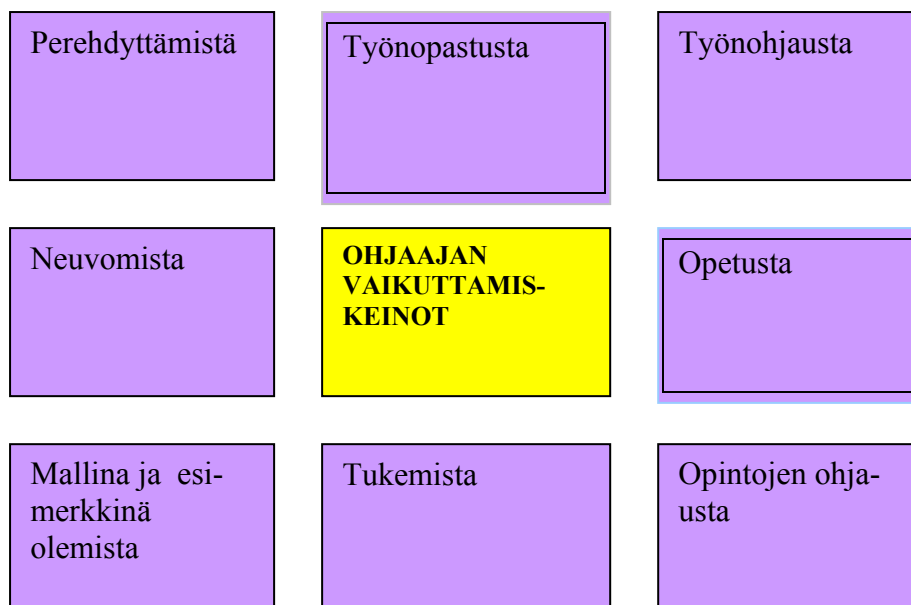
⁷⁸ Koko tämä ja seuraava osio perustuu pitkälti teokseen Mykrä, Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä.

⁷⁹ Vehviläinen, Ohjaus vuorovaikutuksena s. 18.

⁸⁰ Koli, Oppimisprosessin ohjaus uusissa oppimisympäristöissä s. 153 (Kotila, Ammattikorkeakoulupedagogiikka).

⁸¹ sama s. 159-161.

Ohjaajan toimintaroolit



Ohjauksen kommunikaatiomenetelmänä käytetään dialogia.⁸² Vaikuttamisen tapoja ovat muun muassa perehdyttäminen, työnopeustus, työnohjaus, neuvominen, opetus, mallina ja esimerkkinä oleminen, tukeminen ja opintojen ohjaus.

Oppimisen ohjaaminen edellyttää, että ohjaajan ja ohjattavan välillä vallitsee luottamuksellinen ohjaussuhde. Tämän rakentamiseksi koulutautumisjakso aloitetaan yhteisellä aloituskeskustelulla. Aloituskustelun aikana käydään läpi koulutettavan työssäoppimisen suunnitelma (TOPS) ja sovitaan ohjaukseen liittyvistä käytännön asioista.

Ohjaajan toimintarooleista

Ohjaussuhteessa tutorin tulee kohdella koulutettavaa tasavertaisesti. Tutorin on nähtävä itsensä tukijana, opastajana ja rinnalla kulkijana, jonka tehtävänä on edistää työssäoppijan oppimista ja hänen ammatillista kehitystään.

Koulutettava voi aluksi uudessa työyhteisössä olla epävarma ja tutorista riippuvainen. Tällöin hän tarvitsee jonkin verran auktoritatiivisempaa ohjausta, jossa tutor kertoo ja näyttää, miten tehdään ja milloin tehdään. Koulutettavan kokemuksen ja itseluottamuksen kasvaessa ohjaaja siirtyy auktoriteetistä motivoijan rooliin. Motivoinnana hän selittää tehtävien taustaa ja merkitystä sekä ohjaa tiiviisti koulutettavaa, mutta samalla rohkaisee tätä toimimaan yhä itsenäisemmin. Vuorovaikutuksen tulee tässä vaiheessa olla kaksisuuntaista ja koulutettavan aktiivisuutta korostavaa.

⁸² Koli & Silander, Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus s. 41-43.

Kun koulutettava alkaa toimia itseohjautuvasti, ohjaajan rooli muuttuu ensin avustajan ja lopulta konsultin rooliksi. Itseohjautuvuus tarkoittaa koulutettavan kykyä omaehtoiseen työskentelyyn. Itseohjautuvalle henkilölle on ominaista se, että hän työskentelee suunnitelmallisesti ja kykenee arvioimaan omaa toimintaansa sekä ottamaan vastaan palautetta. Hän on myös joustava ja avoin uusille kokemuksille sekä rohkenee kyseenalaistavaan suhtautumiseen ja toimintaan.

Koulutettavan tulisi saada työskennellä myös muiden työyhteisön osaajien kuin tutorinsa kanssa ja oppia näiltäkin. On kuitenkin tärkeää, että koulutettava voi edelleenkin säännöllisesti keskustella oman tutorinsa kanssa kokemuksistaan.

Ohjauskeskusteluista

Säännöllisesti pidettävissä ohjauskeskusteluissa arvioidaan koulutettavan suorituksia. Näissä keskusteluissa koulutettavan itsearvioinnin merkitystä oman ammatillisen kehittymisen välineenä tulee korostaa. Asiantuntijaksi kehittyminen vaatii kaikissa ammateissa sitä, että henkilö on valmis ja kykenevä itse arvioimaan omaa toimintaansa, tuotoksiaan ja näkemyksiään myös kriittisesti.

Tavallisin ohjauksen keino on dialogi ohjattavan kanssa. Ohjaaja käyttää dialogissa erilaisia ohjauslauseita. Ohjauslauseita suunnitellessaan ohjaaja miettii, mikä ilmaisu ja sananvalinta johtaisi vaikuttavimpaan ja parhaiten tavoitteen mukaiseen tulokseen. Usein on todettu, että vaikuttavimman tulokseen päästään ohjaamalla oppijaa erilaisilla aktivoivilla kysymyksillä, jolloin oppija saa itse rakentaa ratkaisut ja toimintaohjeensa.

18.4 Tutorin perehtyminen tuomarikoulutettavan arviointiin

Työssäoppimisen arviointi⁸³ on vaativa tehtävä, johon tutorit koulutetaan. Tutoreilla on myös tutoreiden neuvottelupäivillä mahdollisuus vaikuttaa koulutettavien arviointitapojen kehittämiseen.

Koulutettavan arvioinnin tulee olla jatkuvaa ja ennalta asetettuihin tavoitteisiin pyrkivää. Arviointia suoritetaan joka päivä keskusteltaessa töiden sujumisesta. Ohjauskeskusteluissa palautteen antaminen on yksi vakituisista keskustelunaiheista.

Työssäoppimisen aikana arviointi on enimmäkseen ohjaavaa ja kannustavaa. Työssäoppimisen päätteeksi suoritettun arvioinnin tehtävänä on tuottaa tietoa koulutettavan osaamisen tasosta koulutettavalle itselleen ja tuomarikoulutuslautakunnalle. Luotettavan ja yhdenmukaisen arvioinnin varmistamiseksi tutorit saavat säännöllistä koulutusta tuomarikoulutuksen tavoitteista ja arvioinnin suorittamisesta.

⁸³ Ks. tuomarikoulutettavien arvioinnista suunnitelman luvussa 15.

VI TUOMAREIDEN JA ESITTELIJÖIDEN TÄYDENNYSKOULUTUS

19 TÄYDENNYSKOULUTUKSESTA JA SEN KEHITTÄMISESTÄ

19.1 Yleistä

Oikeusministeriö on jo vuosikymmenten ajan järjestänyt tuomareille ja esittelijöille itse toteutettua tai yliopistoyhteistyöhön perustuvaa täydennyskoulutusta. Koska toimiva täydennyskoulutusjärjestelmä on jo olemassa, tässä mietinnössä ei ole syytä suunnitella täydennyskoulutusta yksityiskohtaisesti, vaan ainoastaan tarkastella täydennyskoulutukseen ja sen kehittämiseen tulevaisuudessa liittyviä yleisempiä näkökohtia. Perustettava tuomarikoulutuslautakunta tulee jatkossa kehittämään täydennyskoulutusjärjestelmää yhteistyössä tuomioistuinten lainkäyttöhenkilöstöä edustavien suunnittelutyöryhmien ja oikeusministeriön koulutusyksikön kanssa taloudellisten resurssien sallimissa rajoissa.

19.2 Koulutustarpeen selvittämisestä

Lainkäyttöhenkilöstön koulutustarpeen määrittelyssä on kysymys siitä, että kyetään näkemään, millaisia taitoja lainkäyttöhenkilöstö työssään tänä päivänä tarvitsee, ja osataan ennakoida, millaisia taitoja se tulee tulevaisuudessa tarvitsemaan. Koulutustarvetta selvitetään yhteistyössä tuomioistuinten lainkäyttöhenkilöstöä edustavien suunnittelu- ja taustaryhmien kanssa.

19.3 Täydennyskoulutuksen ja siinä käytettävien oppimismuotojen kehittamisestä

Oikeusministeriö järjestää tuomareille koulutusta muun muassa prosessioikeudessa ja prosessinjohtotaidoissa, oikeuspsykologiassa, viestinnässä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidoissa, julkisuus- ja tiedotuskysymyksissä, rikos-, siviili- ja kansainvälisessä oikeudessa sekä hallinto-oikeuksien eri tehtäväalueiden mukaisilla oikeuden aloilla, kuten vero-, ympäristö-, rakennus-, kunnallis- ja sosiaali-oikeudessa. Oikeudellisten ja muiden tuomarin työtä tukevien aiheiden rinnalla tuotetaan johtamis- ja kielikoulutusta sekä tietotekniikkakoulutusta.

Oikeusministeriö voi jatkossakin totuttuun tapaansa järjestää, tuomarikoulutuslautakunnan kanssa neuvoteltuaan, täydennyskoulutusta laajoissa lainmuutostilanteissa. Tällaiset koulutustilaisuudet joudutaan, niin kuin tähänkin saakka, toteuttamaan niin sanottuina suurten salien tilaisuuksina.

Täydennyskoulutus vastaa kunkin tuomarin ajankohtaiseen koulutustarpeeseen. Tuomareiden perinteisistä täydennyskoulutuskursseista voi rakentaa opintopolkuja, joita edeten on mahdollista

kehittää osaamistaan esimerkiksi prosessinjohtollisten valmiuksien, talousrikosasioiden, hallintolainkäyttöasioiden tai kansainvälisiin ulottuvuuksiin liittyvien asioiden kohdalla.⁸⁴ Tällaisia opintopolkuja voitaisiin taloudellisten resurssien salliessa kehittää lisääkin. Opintopolkuja olisi aihetta selkeästi terävöittää kiinnittämällä niihin vuosittaisissa koulutus suunnitelmissa huomiota nimenomaan tällaisina kokonaisuuksina. Vuosittaisessa koulutus suunnitelmassa voisi todeta, miten opintopolku jatkuu seuraavana vuonna. Opintopolkuun voisi liittyä opintojaksojen välillä lukemista ohjaavia opintokirjeitä, etätehtäviä ja jälkikäteisiä oppimistehtäviä. Yhtenäisen opintopolun hahmottaminen koulutus suunnitelmasta olisi tärkeää, jotta omaa painopistealuettaan kehittävä tuomari ja esittelijä voisivat paremmin suunnitella erikoistumistaan ja esimiehensä kanssa käymässään kehityskeskustelussa sopia siihen liittyvistä käytännön järjestelyistä.

Vakiintuneet oikeusministeriön järjestämät lyhytkestoiset täydennyskoulutus kurssit jatkuisivat entiseen tapaan. Kurssien valikoimaa voitaisiin jatkossa kehittää siihen suuntaan, että niihin sisältyisi myös sellaisia aihekokonaisuuksia, joita tuomarikoulutettavillakin on, esimerkiksi etiikkaa ja oikeusteoriaa, jolloin tuomarikoulutettavien sekä tuomareiden ja esittelijöiden koulutusta voitaisiin toteuttaa joiltakin osin yhteisissä koulutus tilaisuuksissa.⁸⁵ Tästä aiheutuisi kustannussäästöjä ja koulutuksellisia etuja, kun erilaisen taustan ja kokemuksen omaavat lakimiehet pääsivät keskustelemaan yhdessä koulutuksen aihealueeseen liittyvistä kysymyksistä.

Lyhytkestoisiin täydennyskoulutus kursseihin voitaisiin entistä useammin harkita sisällytettävän ennakotehtäviä. Ennakotehtävänä voisi olla kurssin aiheeseen liittyvän oikeustapauksen tuominen kurssille ja tiivistelmän laatiminen sen juridisesti keskeisestä sisällöstä. Kurssille pääsy tulisi pääsääntöisesti evätä niiltä ilmoittautuneilta, joilta ennakotehtävä on jäänyt suorittamatta. Myös kurssin jälkeen tulisi olla oppimistehtävä, sillä kurssimateriaaliin palaaminen ja sen käyminen ajatuksella läpi vielä kurssin jälkeenkin on oppimisen syventämisen kannalta tärkeää. Oppimistehtävänä voisi olla esimerkiksi kurssin annin välittäminen omalla työpaikalla pidettävässä tuomarien kokouksessa. Tällaisella oppimistehtävällä olisi syvällisen oppimisen kannalta merkitystä. Pidempikestoista kurseista annettaisiin kurssilaisille todistukset edellyttäen, että kurssin jälkeisten oppimistehtävien tekeminen on asianmukaisesti todennettu.⁸⁶

Täydennyskoulutus kurssien osanottajamäärää on perinteisesti rajoitettu siinä tarkoituksessa, että kurssin aiheeseen liittyvä kollegiaalinen keskustelu on mahdollista. Interaktiivisuuteen tulisi edelleenkin pyrkiä ja sitä tulisi entisestään lisätä. Opittavasta asiasta keskusteleminen on omiaan syventämään oppimista. Keskustelukulttuuria edistäisi sekin edellä hahmoteltu ajatus, että kurs-

⁸⁴ Oikeudenkäyntimenettelyn opintopolku: prosessinjohtoseminaarit, oikeuspsykologia, tuomioistuinsovittelu, viestintä, esiintymistaidot ja julkisuus.

Talousrikosoikeuden opintopolku: kirjanpito, verorikokset, velallisen rikokset, yritystalous ja organisoitu rikollisuus.

Kansainvälisen oikeuden opintopolku: ihmisoikeudet, EU-oikeus, eurooppalainen oikeudellinen yhteistyö ja kansainvälinen yhteistyö.

Vero- ja elinkeino-oikeuden opintopolku: veroprosessi, tuloverotus, kirjanpito, yritystalous ja arvonlisäverotus.

⁸⁵ Tällaisessa tuomarikoulutuksen ja täydennyskoulutuksen linkityksessä on kuitenkin huomattava se seikka, että tuomarikoulutuksessa opittavien asioiden määrään ei kaikkien aineiden osalta ole tarkoitus olla kattavan perusteellinen, sillä tuomarin uran alkukoulutuksessa olennaisempaa on keskeisen sisällön hyvä oppiminen. Tuomarikoulutuksessa on sen vuoksi aina jätävä riittävästi aikaa opittavan aiheen syventämiseen, mikä tapahtuu aktiivisin toimin eli keskusteluin tai erilaisten työstämistehtävien avulla.

⁸⁶ Todentaminen tapahtuisi esimerkiksi siten, että esimies ilmoittaisi sähköpostitse, että kurssin käynyt on pitänyt työpaikallaan keskustelutilaisuuden kurssin annista.

sille osallistujat toisivat mukanaan kurssin aihepiiriin liittyviä käytännön oikeustapauksia. Eri-laisten keskusteluun aktivoivien keinojen käyttämistä ja ryhmätöiden tekemistä tulisi jatkuvasti pitää mukana. Asioiden kaikenlainen työstäminen on omiaan syventämään oppimista. Tehokas oppiminen edellyttää opiskelijalta omaa ponnistelua ja tiedon aktiivista rakentamista.

19.4 Kouluttajakokoukset terävöittämään kurssien pedagogista antia

Hyvän koulutuksen suunnitteluun kuuluu suunnittelijoiden ja kurssin kouluttajien keskeinen tapaamistilaisuus, jolloin kouluttajat saisivat tietää, mitä kukin heistä ottaisi omalla osuudellaan esiin. Tässä yhteydessä voitaisiin myös sopia, millaisia aktivointikeinoja kukin kouluttaja omalla osuudellaan toteuttaisi. Kouluttajien huomiota tulisi tällöin kiinnittää siihen, että aina ei ole tarpeen, että kurssilla käydään läpi mahdollisimman paljon asioita. Oppimisen kannalta on monesti suositeltavampaa käydä huolellisesti läpi joitain tärkeitä näkökohtia ja synnyttää niistä keskustelua. Kouluttajilla tulisi olla suunnitelma siitä, mikä on kurssin keskeinen sisältö, joka käydään joka tapauksessa läpi, ja mikä osuus käydään läpi ainoastaan siinä tapauksessa, että keskustelua ei ole syntynyt ja ylimääräistä aikaa on siten jäänyt jäljelle.

20 AMMATILLISESTA KASVUSTA

Vaatimukset tuomarin ammattitaitoa kohtaan ovat viime vuosina selvästi kasvaneet. Tuomarit ja tuomarin tehtäviin pyrkivät esittelijät joutuvat väistämättä vastaamaan muuttuneisiin haasteisiin ja jatkuvasti kehittämään asiantuntemustaan.

Nopeat ja yllättävät muutokset työtehtävissä ovat tänä päivänä tavanomaisia kaikkialla työelämässä. Ihminen, joka on sitoutunut työhönsä ja jatkuvaan ammatilliseen oppimiseen, on avoin uudelle informaatiolle ja pyrkii kehittämään ammatillista osaamistaan työelämän vaatimusten mukaisesti.⁸⁷ Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan jatkuvaa oppimisprosessia, jossa työntekijä hankkii niitä tietoja, taitoja ja kykyjä, joita hyödyntämällä hän voi vastata muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin.⁸⁸

20.1 Henkilökohtaiset opinto- ja urasuunnitelmat käyttöön osana kehityskeskusteluja

Nykyaikaiseen henkilöstöstrategiaan kuuluvat työntekijöiden henkilökohtaiset opinto- ja urasuunnitelmat. Kunkin työntekijän henkilökohtainen opinto- ja urasuunnitelma käsitellään yleensä hänen ja esimiehen välisessä vuosittain toistuvassa kehityskeskustelussa. Kehityskeskustelun aikana keskustellaan työntekijän koulutus- ja erikoistumistavoista ja suunnitellaan, miten virasto voisi niitä tukea.

Suunnitelmasta käytetään yleensä kirjainlyhennystä HOPS. Se on sekä omien opintojen että työuran suunnittelun väline. Sitä käytetään myös oppimisjärjestelyjen tukena.⁸⁹ Työelämän tarpeista lähtevä HOPS auttaa työntekijää ottamaan haltuunsa oman asiantuntijuutensa ja uransa kehittämisen. HOPS:n päivittämisprosessin tulisi kestää koko aktiivisen opiskelu- ja työelämän

⁸⁷ Ruohotie, Oppiminen ja ammatillinen kasvu s. 9.

⁸⁸ Ruohotie, Oppiminen ja ammatillinen kasvu s. 9.

⁸⁹ Esim. tuomarikoulutettavien henkilökohtaiset opintosuunnitelmat lähtevät tällaisesta tarpeesta.

ajan. Suunnitelma auttaa tiedostamaan ammattitaidossa mahdollisesti olevia puutteita ja kehittämään omaa asiantuntijuuttaan ajan vaatimusten mukaisesti.

Tuomariksi haluava esittelijä joutuu pohtimaan, miten hän voisi parhaiten edistää tuomarin virkaan pääsyään. Myös tuomarit joutuvat ammattitaitonsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi miettimään henkilökohtaisissa opintosuunnitelmissaan koulutustarpeitaan ja erikoistumistoiveitaan.

Suunnitelmaa tehdessään voi edetä seuraavien askelten avulla:

- Kirjaa aikaisempi työkokemuksesi.
- Kirjaa koulutuksesi ja muu erityisosaamisesi.
- Totea vahvuutesi.
- Totea, millaisia vaatimuksia työelämä tänä päivänä asettaa niissä tehtävissä, joissa olet ja joihin pyrit.
- Pohdi, mitä sinun pitäisi/kannattaisi tehdä ammattitaitosi kehittämiseksi.
- Pohdi muutoinkin toiveitasi ja näkemyksiäsi työtulevaisuuden suhteen.
- Pohdi, millaisiin toimenpiteisiin nykyinen elämäntilanteesi antaa mahdollisuuksia.
- Tee suunnitelma, jonka avulla voit edetä kohti asettamiasi tavoitteita.
- Tarkista suunnitelmaasi aika ajoin.

20.2 Henkilökiertoa oikeushallinnon virastoissa

Työkokemuksen monipuolisuus saattaa lähivuosina saada kasvavaa merkitystä tuomarinvirkoja täytettäessä.

Vartenotettavana täydennyskoulutuksen muotona voidaan pitää henkilökiertoa toiseen oikeushallinnon virastoon. Henkilökierto on keino monipuolistaa ammatillista osaamistaan ja asiantuntemustaan. Valtion työmarkkinalaitoksessa on henkilökiertojärjestelyiden edistämiseksi laadittu vuonna 2001 *Henkilökierto-opas*, johon voi tutustua osoitteessa:

www.vm.fi/tiedostot/pdf/fi/36358.pdf

Oikeushallinnon intranetissä Ilonassa on Oikeusavun osiossa myös henkilöstöpankki, johon voi ilmoittautua henkilökiertoon halukkaaksi.⁹⁰

Yleisenä henkilöstöpoliittisena periaatteena on, että työnantaja on vastuussa henkilöstönsä työllistymiskyvystä eli työmarkkinakelpoisuuden säilymisestä. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilökunnalle on koko työ- tai virkasuhteen ajan annettava mahdollisuus kehittää ammatillista osaamistaan ja ammattitaitoaan niin, että henkilöstö pystyy kaikissa tilanteissa työllistymään omassa ammatissaan uudelleen. Varsinkin esittelijän kohdalla tämä on tärkeää, koska hän on pyrkimässä urallaan eteenpäin kohti tuomarin virkaa. Esittelijän on siten virkasuhteen aikana saatava säilyttää ja uusintaa tuomarin ammattiin tarvittavaa osaamistaan ajan vaatimuksia vastaavasti. Henkilökierto on lakimiesten työkokemuksen monipuolistamisessa vartenotettava keino, joka voi hyödyttää virkamiehen lisäksi myös virastoja hyvien käytäntöjen leviämisessä.⁹¹

⁹⁰ Henkilökiertoa on joissakin oikeushallinnon virastoissa alettu jo organisoida. Turun hallinto-oikeus ja Turun hovioikeus ovat olleet tässä asiassa edelläkävijöitä. Turussa on syksyllä 2005 alkanut henkilökiertokokeilu. Myös Helsingissä ja Kuopiossa on ryhdytty toteuttamaan henkilökiertoa ”Turun mallin” mukaisesti paikallisten hallinto- ja hovioikeuksien kesken.

⁹¹ Oikeusministeriön kansliapäällikkö Kirsti Rissanen on muistuttanut, että oikeushallinnon, kuten muunkin valtionhallinnon piirissä, tulisi aktivoitua henkilökiertojärjestelyihin. Ks. oikeushallinnon virastoille 19.5.2005 lähetetty tiedote.

20.3 Pohjoismainen ja kansainvälinen virkamiesvaihto

Ammatillista pätevöitymistä voi edistää myös pohjoismaisiin tai muihin eurooppalaisiin tuomioistuimiin suuntautunut henkilövaihto. Pohjoismainen virkamiesvaihto tarjoaa hyödyllisiä mahdollisuuksia ammattitaidon kehittämiseen. Pohjoismaisesta virkamiesvaihdosta on lähempiä tietoja osoitteessa:

<http://www.cimo.fi/Resource.phx/cimo/kv-harjoittelu/virkamies/pohjoismainen.htx>

Pohjoismaisen ministerineuvoston myöntämät stipendit ovat haettavissa syyskesällä, jolloin oikeusministeriö tiedottaa hakumenettelystä.

Euroopan unionin piirissä on hiljattain syntynyt vaihto-ohjelma, jonka tavoitteena on mahdollistaa tuomareiden tutustumisvierailuja eri Euroopan maiden tuomioistuinjärjestelmiin. Vaihto-ohjelma toteutetaan Euroopan unionin rahoituksella ja eurooppalaisen tuomarikoulutusverkoston (European Judicial Training Network) puitteissa. Suomessa vaihtoa ohjaa ja koordinoi oikeusministeriö. Ammatillisesti itseään kehittävän tuomarin kannalta eurooppalaisiin tuomioistuimiin tutustuminen voi olla antoisa kokemus.

20.4 Omaehtoista lukupiiritoimintaa työpaikoilla

Ammatillisen kehittymisen kannalta keskeistä on myös oman alansa uusimman kirjallisuuden seuraaminen, jota voisi edesauttaa ja helpottaa lukupiiritoiminnalla. Lukupiirin perustamiseen ja sen käynnissä pitämiseen työpaikalla tarvitaan muutama aktiivinen henkilö.

Yleinen lukupiirin toimintatapa on sellainen, että yksi lukupiiriläinen valmistelee kirjasta esityksen ja jakaa siitä ennen tapaamista muille tiivistelmän tai muuta materiaalia. Esityksen valmistellut lukupiiriläinen alustaa lukupiirin kokouksessa kirjan keskeisistä ajatuksista tai keskeisestä rakenteesta. Sen jälkeen on tarkoitus keskustelun avulla syventää ja työstää kirjan teemoja niin, että ne jäävät paremmin mieleen ja niistä saa mahdollisesti kehiteltyä uusiakin ajatuksia ja teemoja.

21 ESITTELIJÖIDEN TUOMARIN AMMATTIIN VALMENTAVA KOULUTUS

Esittelijöille tulisi järjestää alueellisia, vuosittain toistuvia koulutuspäiviä tuomarikoulutuksen aihealueilta. Esittelijöiden suuresta määrästä johtuen myös verkkopohjaista opetusta⁹² voitaisiin kehittää. Verkkokurssien avulla ne esittelijät, joilla olisi suuri motivaatio valmistautua tuomarin ammattiin, voisivat joustavasti töidensä ohella kehittää ammattitaitoaan.

⁹² Tämän suunnitelman erityiseen osaan on hahmoteltu verkkokurssin käsikirjoitus esittelijöiden koulutusta varten.

22 TUOMAREIDEN ERIKOISTUMISEEN LIITTYVÄ KOULUTUS

Tuomareiden erikoistumisesta on kirjoitettu laajemmin Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietinnössä (KM 2003:3), jossa on pohdittu erikoistumisen tarpeellisuutta, sen vaikutuksia ja toteuttamistapoja. Monessa viimeaikaisessa puheenvuorossa tuomareiden erikoistumisen tarve on noussut näkyvästi esille. Tuomioistuinten kanssa työskentelevät asianajajat ja syyttäjät ovat yhä useammin erikoistuneet jollekin oikeuden alalle.⁹³ Toisaalta tuomioistuinlaitoksen piirissä korostetaan sitä näkökohtaa, että tuomareilla tulisi säilyä yleiskompetenssi ratkaista kaikkia tuomioistuimeen tulevia asioita. Tuomareiden ominta erikoisosaamista on ratkaisuharkinta, mihin liittyy olennaisena osana taito punnita ja painottaa asiassa esiin tuotuja vastakkaisia näkökohtia ja intressejä keskenään. Tuomarit ovat ennen kaikkea ratkaisutoiminnan asiantuntijoita.

Viime vuosina isoissa kärjäoikeuksissa on otettu käyttöön riita-, rikos- ja mahdollisesti myös insolvenssiasioiden osastot, joissa tuomari toimii muutaman vuoden kerrallaan. On myös kehitetty malleja, joissa erikoistumista on viety tätäkin pidemmälle. Tuomareilla saattaa olla omana painopistealueenaan esimerkiksi talousrikokset, huumausainerikokset, seksuaalirikokset, insolvenssiasiat, ulosottoasiat, perhe-, perintö- ja lapsiasiat, yhtiö-oikeuteen ja yritystoimintaan liittyvät asiat tai työoikeudelliset asiat.

Hallinto-oikeuksissa erikoistuminen tiettyyn asiaryhmään on perinteisesti ollut tavallista. Erikoistumisen haittavaikutuksia, muun muassa tuomarin uran yksipuolistumista, on pyritty vähentämään kehittämällä erikoistumisjärjestelmää siten, että jokaisella tuomarilla on vastuualueenaan useamman oikeusalan juttuja. Tässä tarkoituksessa hallinto-oikeuksissa juttuja jaetaan niin, että esimerkiksi yksi jaosto käsittelee vero- ja elinkeinoasioita, toinen jaosto sosiaali- ja terveysasioita sekä ulkomaalaisasioita ja kolmas jaosto rakennus-, ympäristö- ja kunnallisasioita. Uran yksipuolistumista torjutaan myös suunnitelmallisen tehtäväkierron avulla esimerkiksi niin, että joka vuosi jokaisen jaoston yksi jäsen ja esittelijä siirtyy toiselle jaostolle.⁹⁴

Omaan erikoistumisalaansa kouluttautuminen ja erikoistumisalansa tietojen jatkuva päivittäminen on pitkäjänteistä toimintaa. Eräissä hovioikeuksissa esittelijät ja tuomarit ovat muun muassa laatuhankeiden innostamina ilmoittautuneet oikeustieteelliseen tiedekuntaan jatko-opiskelijoiksi. Oikeustieteellisten tiedekuntien kurssitarjonta on laadukasta ja sitä kannattaa hyödyntää, vaikka oman tutkimustyön valmistuminen tulisikin tapahtumaan hitaalla aikataululla. Erikoistumisalaansa voi syventää ja päivittää suorittamalla jatko-opiskelijana erikoistumisalansa tenttejä ja osallistamalla seminaaritulaisuuksiin.⁹⁵ Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan jatko-opiskelijaksi ilmoittautumisesta on kattavat tiedot osoitteessa:

http://www.helsinki.fi/oik/tdk/opiskelu/jatko_opiskelu/index.htm

⁹³ Esim. syyttäjien painopistealoina ovat: talousrikokset ja järjestäytynyt rikollisuus, henkilöön kohdistuvat tietotekniikka – ja sananvapausrikokset, työ-, virka- ja korruptiorikokset, ympäristö- ja luonnonvararikokset sekä kansainväliset asiat, prosessioikeus ja rikoslain yleinen osa.

⁹⁴ Ks. Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietintö (KM 2003:3) s. 338.

⁹⁵ Opintovapaalaki (273/1979) mahdollistaa opintovapaalle jäämisen jatkotutkiminnon suorittamista varten. Taloudellista tukea tällaiseen opiskeluun on mahdollista saada aikuiskoulutustuesta annetun lain (1276/2000) nojalla aikuiskoulutustukena. Aikuiskoulutustuesta saa tarkempia tietoja osoitteesta:

<http://www.koulutusrahasto.fi/index2.htm>

Turun ja Lapin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan osalta on lisätietoja saadakseen otettava yhteyttä oikeustieteellisten tiedekuntien opintotoimistoihin. Oikeustieteeseen suuntautuneen jatkokotutuksen voi suorittaa myös muissa yliopistoissa.

Parhailtaan ollaan yliopistojen piirissä suunnittelemassa kaikille lakimiehille avoimia yliopistotasoisia pitkäkestoisia kursseja, joita voi käyttää jatko-opintojensa osasuorituksena. Näille markkinahintaisille kursseille osallistuminen voi myös edistää joidenkin tuomareiden erikoistumista.

Pitkäkestoisia täydennyskoulutuskursseja jouduttaneen tulevaisuudessa toteuttamaan omin voimin. Niiden tulisi tukea tuomareiden ja esittelijöiden erikoistumista sellaisille oikeudentaloille, joissa tuomioistuimet ja niiden sidosryhmät katsovat olevan erikoistumisen tarvetta.⁹⁶ Pitkäkestoisien kurssien tavoitteena olisi myös tukea samaan oikeudentalaan erikoistuvien verkostoitumista.

Pitkäkestoista täydennyskoulutusta voitaisiin kehittää nykyisin jo aluillaan olevista oikeusministeriön koulutusyksikön suunnittelemista opintopoluista. Kurseja voisi toteuttaa osaksi monimuoto-opiskeluna hyödyntäen myös verkko-opetuksen mahdollisuuksia. Kurseilla tarvittaisiin myös lähiopetusjaksoja samaan oikeudentalaan erikoistuvien tuomareiden ja esittelijöiden verkostoitumisen edistämiseksi. Verkostoon kuuluvat lakimiehet voisivat keskustella asiantuntevassa ympäristössä vaikeista oikeudentalaan kuuluvista periaatteellisista kysymyksistä ja saada toisiltaan tällä tavoin ammatillista tukea. Tällainen verkostoituminen olisi omiaan nostamaan lainkäyttötoiminnan laatua.

Erikoistumista tukevaa kurssitarjontaa voisi olla mielekästä suunnitella yhteistyössä valtakunnansyyttäjänviraston kanssa. Tällaisia yhteistyöhön sopivia erikoistumisaloja olisivat esimerkiksi talousrikosasiat, huumausaineasiat ja ympäristörikosasiat. Talousrikosasioissa on jo entuudestaan ollut yhteistyötä.

Pitkäkestoiseen täydennyskoulutuskurssiin tulisi sisällyttää oppimistehtäviä. Mikäli oppimistehtävä olisi kirjoitustehtävä, motivoinnin kannalta voisi olla suotuisaa saada parhaat kirjoitukset julkaistuksi tuomarikoulutuksen julkaisusarjassa.

Pitkäkestoiselle täydennyskoulutuskurssille osallistumisella saattaa olla vaikutusta urakehitykseen. Tuomioistuimen päällikön tehtävänä on huolehtia siitä, että koulutukseen pääsy perustuu

⁹⁶ Ruotsissa erikoistumisen tarvetta on havaittu olevan erityisesti lapsiin (lasten huoltoon, tapaamisoikeuteen, huostaanottoon, lapsiin kohdistuviin rikoksiin ja nuorten tekemiin rikoksiin liittyen) sekä seksuaaliseen väkivaltaan ja perheväkivaltaan liittyvissä asioissa ja toisaalta myös taloudelliseen rikollisuuteen, elinkeinoelämään, kuljetus- ja työoikeuteen, immateriaalioikeuksiin sekä yritystoimintaan ja konkursseihin liittyvissä asioissa. Tämän vuoksi siellä on harkittu kokeilua, jossa nämä asiat jaettaisiin *Humanavdelningille* ja *Ekonomisk avdelningille*. Etuna olisi se, että tuomarit eivät kadottaisi tuntumaansa toiseen prosessilajiin. Osastojen henkilökunta saisi ennen osastojakoa räätälöityä koulutusta. (*Specialisering, En förstudie i samarbete med Sveriges Domareförbund, DV-rapport 2003:3*)

oikeudenmukaisiin ja tarkastelunkestäviin kriteereihin, jotka on suunniteltu yhdessä koko lainkäyttöhenkilöstön kanssa.

23 AVOIMELTA URALTA NIMITETTYJEN TUOMAREIDEN PEREHDYTTÄMISKOULUTUS

23.1 Henkilökohtainen opintosuunnitelma

Tuomarikoulutuslautakunta huolehtii siitä, että tuomariksi nimitetylle, joka ei ole suorittanut tuomarikoulutusta tai jolla ei ole aikaisempaa tuomarikokemusta, järjestetään tuomarin ammattiin perehdyttävää koulutusta. Tuomariksi nimitetyn kanssa laadittaisiin henkilökohtainen opintosuunnitelma, jonka mukaisesti tuomariksi nimitetty ryhtyisi kehittämään tuomarin tehtävissä tarvittavaa osaamistaan.

23.2 Koulutuksen räätälöinti

Tuomioistuinuran ulkopuolelta nimitetyn perehdyttämiskoulutus räätälöidään nimitetyn tarpeiden mukaan. Perehdyttämiskoulutukseen voisi kuulua esimerkiksi yksi tai useampi harjoittelujakso tutorin ohjauksessa. Lisäksi siihen voisi kuulua tuomarikoulutuksen tai tuomareiden pitkäkestoisen täydennyskoulutuskurssin koulutusjaksoille osallistumista tai ajankohtaista täydennyskoulutusta.

VI KOULUTUKSEN SEURANTAJÄRJESTELMÄ

24 TUOMARIKOULUTUSREKISTERI

Tuomarikoulutuksen alkuvaiheessa tuomarikoulutuslaissa tarkoitettuna tuomarikoulutusrekisterinä voisi olla tuomarikoulutettavien henkilökohtaiset portfoliot, joihin on koottu jokaisen koulutettavan kohdalla loppusuoritus ja siitä annettu arviointi, tutoreiden työssäoppimisjaksoista antamat arvioinnit sekä koulutettavan itsensä valitsemat parhaat tuotokset koulutusajaltaan.

Koulutettava kokoaa opintojensa päätteeksi portfolionsa siten kuin tämän koulutussuunnitelman kohdassa 10.5 on selostettu.

Portfoliot säilytetään tuomarikoulutuslautakunnassa, mistä ne voidaan tuomarin viran hakutilanteessa pyydettyäessä toimittaa tuomarinvalintalautakunnan käytettäväksi.

25 KOULUTUSJÄRJESTELMÄN LAADUN JATKUVA ARVIOINTI

25.1 Tuomioistuinkulttuuriin mukautuva koulutusjärjestelmän laadun arviointi

Tuomarikoulutusjärjestelmän kehittämiseksi tuomarikoulutuslautakunnan tulisi säännöllisesti arvioida toteutetun koulutuksen laatua. Sitä varten tässä suunnitelmassa on hahmoteltu koulutuksen laadunarviointijärjestelmä.

Jokaiselta koulutuspäiväjaksolta kerätään laadullista kurssipalautetta kurssin oppimista edistävästä ja ehkäisevistä asioista sekä kurssin kehittämideoista. Tuomarikoulutuslautakunnan sihteeri esittelee palauteyhteenvedon tuomarikoulutuslautakunnan kokouksissa. Kurssipalautetta hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan jo opintovuoden aikana.

Tuomarikoulutuksen opintovuoden viimeisillä koulutuspäivillä kesäkuussa käydään vuosittain avointa arviointikeskustelua koko koulutusjärjestelmän sisällöstä. Keskustelun herättämiseksi käytetään tarvittaessa erilaisia aktivointikeinoja. Arviointikeskusteluun kutsutaan mukaan tutoreita ja kouluttautumipaikkojen päälliköitä, jotta keskusteluun saadaan mukaan aitoa työelämäpalautetta. Tuomarikoulutuslautakunnan sihteeri laatii arviointikeskustelusta muistion ja esittelee sen tuomarikoulutuslautakunnalle.

Tuomarikoulutuslautakunta laatii vuosittain oman arvionsa tuomarikoulutuksen ja tutorkoulutuksen opetuksen ja oppimisen tilasta.

Tuomarikoulutuslautakunnan vuosittaisessa arviossa tarkastellaan:	
-	koulutettavien kouluttautumiskaksoja ja muita opintosuorituksia
-	koulutussuunnitelmaa ja koulutuksen rakennetta
-	opetusmuotoja
-	tutortoimintaa
-	oppimateriaalia
-	opetuksen laatua sekä kurssipalautejärjestelmän ja muun palautejärjestelmän kehittämistä
-	yhteistyötä sidosryhmien koulutusjärjestelmien kanssa
-	opetusteknologian käyttöä ja kehittämistä
-	koulutettavien keskeyttämistä, valmistumista ja pääsyä tuomarin uralle
-	työelämäyhteyksien kehittämistä koulutuksen kehittämisessä
-	kouluttajien yhteistyötä koulutuksen toteutuksessa
-	kansainvälistymisen hyödyntämistä opetusjärjestelyissä.

Arviossa pohditaan koulutusjärjestelmän ongelmia, tulevaa kehittämistä ja toiminnan erityispiirteitä. Raportin tulisi valmistua hyvissä ajoin ennen seuraavan koulutussuunnitelman hyväksymistä, jotta parannusta vaativat seikat saataisiin mahdollisimman nopeasti toteutettua.

25.2 Laadun kehittämisen painopistealue on tuomarikoulutettavien arviointi

Koulutusjärjestelmän kaikkien osa-alueiden laadun jatkuva kehittäminen on tärkeää. Tuomari-koulutettavien arviointi on oikeusturvanäkökohdat huomioon ottaen koulutusjärjestelmän se osa-alue, jonka aina tulee täyttää korkeat laatuvaatimukset.

Hyvän arvioinnin peruskriteerit ovat validius, reliaabelius ja eettisyys. Validius liittyy siihen, mittaako arviointimenettely sitä ilmiötä, mitä sen on tarkoitus mitata.⁹⁷ Koulutettavan työskente-lyän arvioinnissa validius viittaa siihen, missä määrin käytetyt asteikkokuvaukset tai muut pistey-tystavat mittaavat niitä tuomarin ammatillisia ja muita taitoja, mitä niiden oletetaan mittaavan. Reliaabelius liittyy tulosten toistettavuuteen eli siihen kuinka johdonmukaista ja yhdenmukaista arviointi on. Koulutettavan opintojen arvioinnissa reliaabeliutta tarkasteltaessa ollaan kiinnostu-neita siitä, kuinka johdonmukaista yksittäisen tutorin tai opettajan arviointi on, ja toisaalta siitä, kuinka yhdenmukaista se on verrattuna muiden tutoreiden ja opettajien suorittamaan arviointiin. Arvioinnin eettisyys edellyttää, että sekä validius että reliaabelius nojaavat eettisesti hyväksyttä-viin periaatteisiin ja että myös koulutettavien näkökulma otetaan arvioinnissa asianmukaisesti huomioon.⁹⁸

Arviointi on aina jossain määrin arvosidonnaista ja subjektiivista, siitäkin huolimatta, että arvi-ointi perustuu arvioijalle annettuun arviointiasteikkoon ja siihen liittyviin tasokuvauksiin. Sen vuoksi on tärkeää säännöllisesti tutkia tutoreiden arviointikäyttäytymistä ja sitä päätöksenteko-prosessia, joka johtaa arvion antamiseen koulutettavan työsuorituksesta. Tutkimuksessa voitai-siin tehdä yhteistyötä yliopistojen kanssa.

Arvioijakoulutus on yksi tehokkaimmista keinoista vaikuttaa arvioijien keskinäiseen yhdenmu-kaisuuteen ja arvioijien sisäiseen johdonmukaisuuteen. Arvioijakoulutus on sitä tehokkaampaa, mitä monipuolisemmin se pureutuu arvioijalähtöisten virheiden lähteisiin. Arvioinnin kehittämi-nessä on tärkeää, että arvioijien työtä seurataan jatkuvasti ja koulutusta räätälöidään sen mukaan, millaisista arvioijalähtöisistä virheistä analyysit raportoivat. Tehokkaaseen arvioijakoulutukseen kuuluu myös palautteen saaminen ja arviointiprosessista keskusteleminen muiden arvioijien kanssa. Arvioijakoulutuksen on oltava jatkuvaa.⁹⁹

⁹⁷ Pöyhönen, Tutkimuksen tekeminen (luentorunko).

www.lut.fi/kati/courses/tietojohtaminen/90662K/2006/Tutkimuksen%20tekeminen%

⁹⁸ Esim. teoksessa The American Educational Research Association, American Psychological Association and the National Council on Measurement in Education: Standards for Educational and Psychological Testing 1999.

⁹⁹ Tarnanen, Arvioija valokeilassa s. 72-73.

TUOMARIKOULUTUSJÄRJESTELMÄN ERITYINEN OSA¹⁰⁰

I TUOMARIKOULUTETTAVIEN KOULUTUSPÄIVÄT

Tuomarikoulutettavien 1. koulutusjakso (5 x 5 päivää)

Aihekokonaisuudet:

- Orientaatio
- Työssäoppimispaikat ja niiden ajankohtaiset haasteet
- Tuomarin oikeudellisen, eettisen ja yhteiskunnallisen työskentelyn kehys I-III
- Oikeudellisen ratkaisun laatiminen I

Orientoivaa kirjallisuutta:

- Kallioinen, H. 2005. *Tuomareiden nimittämiskäytäntö 2002-2004.*
- Oikeudenkäynnin julkisuus yleisissä tuomioistuimissa. Oikeusministeriön työryhmämietintö 2005:7.
- Oikeudenkäynnin julkisuus hallintotuomioistuimissa. Oikeusministeriön työryhmämietintöjä 2005:6.
- Wallin & Konstari. 2000. *Julkisuus- ja salassapitolainsäädäntö.*
- Pellonpää, M. 2005. *Euroopan ihmisoikeussopimus.*
- Nieminen, L (toim.). 1999. *Perusoikeudet Suomessa.*
- Hallberg, P. ym. 1999. *Perusoikeudet, oikeuden perusteokset (WSOY).*
- Lappalainen, J. ym. 2003. *Prosessioikeus, oikeuden perusteokset (WSOY).*
- Jokela, A. 2004. *Oikeudenkäynti III.*
- Siitari-Vanne, E.2005. *Hallintolainkäytön tehostaminen-tutkimus hallintolainkäyttöjärjestelmän organisaatio- ja prosessisäännösten kehittämistarpeista.*
- Laukkanen, S. 2002. *Selvä ja täsmällinen tuomio. Selvitys käräjäoikeuden tuomion kirjoittamisesta. Oikeusministeriön julkaisu 2002:2.*
- Virolainen & Martikainen. 2003. *Pro & contra.*

¹⁰⁰ Erityisen osan suunnitelma on alustava. Se kehittyy ja muotoutuu ajan mittaan.

1. päivä klo 9-18

Orientaatio/ Tuomarin oikeudellisen, eettisen ja yhteiskunnallisen työskentelyn kehys I

- Tuomarikoulutuslautakunnan puheenjohtajan tervehdys, aamukahvit
- Tuomarikoulutuslautakunnan hyväksymään koulutussuunnitelmaan ja oppimismuotoihin perehtyminen (tuomarikoulutuslautakunnan sihteeri)
- Aamukahvi
- Tuomarikoulutettavat ja läsnä olevat tutorit esittelevät itsensä, kertovat ammatillisista taustoistaan ja siitä, mitä odottavat koulutukselta/tutorin tehtävältä
- Lounas
- Tuomarin asemasta (tutor/muu tuomari/ yliopiston opettaja luennoi)
 - tuomioistuinten riippumattomuus
 - kansainväliset julistukset ja suositukset
 - tuomarin yleinen kelpoisuus
 - tuomarin nimittämisjärjestelmä
 - tuomarin virkamiesoikeudellinen asema
- Päiväkahvi
- Jakaannutaan ryhmiin keskustelemaan tuomioistuinten riippumattomuudesta ja tuomarin nimittämisjärjestelmästä (aiheet täsmennetään myöhemmin)
- Ryhmät esittelevät yhteenvedon keskustelustaan
- Valmisteltu puheenvuoro ajankohtaisesta tuomioistuintalaitosta koskevasta aiheesta; keskustelua aiheesta ensin ryhmissä ja sitten yhteisesti

2. päivä klo 9-18

Työssäoppimispaikat ja niiden ajankohtaiset haasteet

- Käräjäoikeuden toiminnan esittely (tutor/muu tuomari)
- Aamukahvi
- Hallinto-oikeuden toiminnan esittely (tutor/muu tuomari)
- Lounas
- Hovioikeuden toiminnan esittely (tutor/muu tuomari)
- Korkeimman oikeuden toiminnan esittely (tutor/ muu tuomari)
- Päiväkahvi
- Syyttäjälaitoksen toiminnan esittely (tutor/ muu syyttäjä)
- Oikeusavun ja asianajotoiminnan esittely (tutor/ oikeusavustaja/ asianajaja)
- Ulosotto toiminnan esittely (tutor/ muu ulosottomies)
- Jakaannutaan ryhmiin ja keskustellaan esitysten pohjalta (aiheet täsmennetään myöhemmin); ryhmät esittävät yhteenvedon keskustelustaan

3. päivä klo 9-18**Tuomarin oikeudellisen, eettisen ja yhteiskunnallisen työskentelyn kehys II**

- Julkisuuslainsäädäntö, salassapitosäännökset ja yksityiselämän suoja (tutor/muu tuomari/ yliopiston opettaja luennoi)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Tuomarin esteellisyys (tutor/muu tuomari/ yliopiston opettaja luennoi)
- Lounas
- Jakaudutaan ryhmiin ja ratkaistaan tuomarin esteellisyyteen, julkisuus- ja salassapitosäännöksiin liittyvät oikeustapaukset (tutor/ yliopistonopettaja kiertää ryhmissä ja tarjoaa tukeaan)
- Päiväkahvi
- Ryhmät esittelevät tapauksensa, keskustelua, opettaja koottaa keskeiset asiat tapausten pohjalta
- Lukupiiri-iltapäivä

4. päivä klo 9-18**Tuomarin oikeudellisen, eettisen ja yhteiskunnallisen työskentelyn kehys III**

- Perus- ja ihmisoikeudet (yliopiston opettaja luennoi)
- Aamukahvi
- Eettisyys ja oikeudenmukaisuus tuomarin työssä (yliopiston opettaja luennoi)
- Lounas
- Jakaannutaan ryhmiin ja ratkaistaan perus- ja ihmisoikeuksiin ja etiikkaan liittyvät oikeustapaukset (tutor/opettaja kiertää ryhmissä ja tarjoaa tukeaan)
- Päiväkahvi
- Edellinen aihe jatkuu, ryhmätöitä puretaan ja niistä keskustellaan

5. päivä klo 9-16

Oikeudellisen ratkaisun laatiminen I

- Hyvän ja selkeän tuomion laatiminen (tuomari/ yliopiston opettaja luennoi)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Lounas
- Jakaannutaan ryhmiin tarkastelemaan esimerkkejä vähemmän onnistuneesti rakennetuista tuomioista (tutor/opettaja kiertää ryhmissä tarjoten tukeaan)
- Päiväkahvi
- Ryhmät esittelevät tutkimiansa tuomioiden rakenteelliset heikkoudet
- Jakaannutaan ryhmiin tarkastelemaan esimerkkejä muutamista paremmin laadituista tuomioista (tutor/opettaja kiertää ryhmissä tarjoten tukeaan)
- Ryhmät esittelevät tutkimiansa tuomioiden rakenteellisesti hyvät puolet
- Opettaja kokoaa rakenteellisesti hyvän tuomion ominaisuudet
- Ensimmäisen oppimistehtävän jakaminen ja selittäminen

1. koulutuspäiväjakson oppimistehtävät

- Kaksi opiskelijaa valmistelee toisen perusjakson koulutuspäiville oikeuslähdeoppiin tai oikeudelliseen ratkaisutoimintaan liittyvän alustuksen ja opponoinnin oikeusteoriaa koskevan kirjallisuuden pohjalta. (Oikeusteoriaan liittyvä lukupiirialustus.)

- Kaksi koulutettavaa valitsee kumpikin oikeustieteellisen kirjan, josta valmistelee alustuksen seuraavan koulutusjakson lukupiiripäivälle. Lukupiiritoimintaa varten annetaan suositeltavien kirjojen luettelo.

- Kaikki koulutettavat laativat annetun oikeudenkäyntiaineiston pohjalta yhteenvedon asianosaisten vaatimuksista, niiden perusteista, todisteista ja siitä, mitä kullakin todisteella aiotaan näyttää toteen. Yhteenvedot lähetetään sähköpostitse opettajalle ja kaikille koulutettaville ennen seuraavaa koulutuspäiväjaksoa. Niitä tarkastellaan ja arvioidaan yhdessä.

- Kaikki koulutettavat analysoivat saamansa kirjallisuuden pohjalta kolmen eri puheenjohtajan työskentelyä. Mitä vuorovaikutustyyliä he edustavat? Mitä heikkouksia/vahvuuksia tyyleissä ilmenee?

Tuomarikoulutettavien 2. koulutusjakso

Aihokokonaisuudet:

- Oikeudellisen ratkaisun laatiminen II ja III
- Tuomarin ratkaisuharkinta I
- Oikeudellinen informaatio
- Vahingonkorvaus
- Lukupiiripäivä

Orientoivaa kirjallisuutta:

- *Aarnio, A.1989. Laintulkinnan teoria.*
- Tolonen, H. 2003. Oikeuslähdeoppi.*
- Tuori, K. 2000. Kriittinen oikeuspositivismi.*
- *Alexy, R. A theory of legal argumentation.*
- *Siltala, R. 2001. Johdatus oikeusteoriaan.*
- *Karhu, J. Perusoikeudet ja oikeuslähdeoppi (LM 5/2003 s. 789-807)*
- *Nuotio, K. Oikeuslähteet ja yleiset opit (LM 7-8/2004 s. 1267-1291)*
- *Pöyhönen, J.2000. Uusi varallisuus oikeus*
- *Laukkanen, S. Selvä ja täsmällinen tuomio. Selvitys käräjäoikeuden tuomion kirjoittamisesta. Oikeusministeriön julkaisu 2002:2*
- Virolainen & Martikainen. 2003. Pro& contra.*
- *Heikkinen, V. (toim.). 2002. Virkapukuinen kieli.*
- Heikkinen & Hiidenmaa & Tiililä. 2000. Teksti työnä, virka kielenä.*
- Bernitzs U. (toim.). 2000. Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder.*
- Routamo & Ståhlberg. 2000. Suomen vahingonkorvausoikeus.*
- Hemmo, M. 1998. Sopimus ja delikti.*
- Hemmo, M. 2002. Vahingonkorvausoikeuden oppikirja.*

6. päivä klo 9-18

Oikeudellisen ratkaisun laatiminen II

- Ensimmäisen oppimistehtävän eli tuomion yhteenveto-osaa koskevan oppimistehtävän purkaminen (tuomari/ yliopiston opettaja)
- Aamukahvi
- Annetaan ryhmissä vertaispalautetta oppimistehtävien johdosta (tutor/opettaja kiertää ryhmissä kuuntelemassa ja kommentoimassa)
- Hyvän ja selkeän tuomion laatiminen, jatko-osa (tuomari/ yliopiston opettaja)
- Lounas
- Edellinen aihe jatkuu.
- Uuden oppimistehtävän antaminen ja selittäminen
- Päiväkahvi
- Lukupiiri-iltapäivä: lukupiirialustukset oikeuslähdeopista ja oikeudellisesta ratkaisutoiminnasta, keskustelua

7. päivä klo 9-18

Tuomarin ratkaisuharkinta I**Oikeudellisen ratkaisun laatiminen III**

- Mitä oikeus on? (yliopiston opettaja)
- Aamukahvi
- Oikeudellisen ratkaisun teoria (yliopiston opettaja)
- Opettaja esittelee oikeustapauksen, jonka voi perustellusti eri tulkintateorioiden perusteella ratkaista useammalla kuin yhdellä tavalla
- Lounas
- Jakaannutaan ryhmiin; kullekin ryhmälle annetaan edellä kerrotusta oikeustapauksesta tulkinta, jonka ryhmä perustelee
- Päiväkahvi
- Ryhmätyön purkamista ja keskustelua
- Opettaja kokoaa ryhmätöiden tulokset

8. päivä klo 9-18

Oikeudellinen informaatio

- Oikeudellinen informaatio (yliopiston opettaja/ tutor)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Lounas
- Haetaan atk-luokassa kotimaista ja vieraskielistä tuomioistuimiin, tuomarin asemaan, aineelliseen oikeuteen, oikeustapauksiin ja lähdekirjallisuuteen liittyvää tietoa (Edetään tutoreiden jatkuvasti päivittämän listan mukaan)
- Valmistellaan pareittain lyhyet esitykset löydetyn vieraskielisen aineiston pohjalta
- Päiväkahvi
- Ryhmätöiden purkoa ja sen yhteydessä keskustelua oikeudellisesta tiedonhankinnasta, tiedon luotettavuudesta sekä eteen tulleista vieraskielisistä termeistä
- Opettaja kokoaa keskeiset asiat

9. päivä klo 9-18

Vahingonkorvausoikeutta

- Vahingonkorvausoikeutta (yliopiston opettaja)
- Aamukahvi
- Korvattavat vahingot (muutaman oikeustapauksen avulla tarkasteltuna)
- Tarkastellaan erilaisia sopimuksenulkoisen vastuun (ja myös rajatapausten) tilanteita siten, että käydään yhdessä läpi kutakin tapausta havainnollisesti kuvaava tuore oikeustapaus (tuottamusvastuu, isännän vastuu, ankara vastuu ja sosiaalisten riskien oikeudenmukaisen jakamisen ongelma, syy-yhteysvaatimus)
- Lounas
- Vahingonkorvaus julkisen vallan käytön yhteydessä
- Jakaudutaan ryhmiin ja ratkaistaan opettajan jakamia vahingonkorvausoikeudellisia oikeustapauksia
- Päiväkahvi
- Ryhmätöiden tekeminen jatkuu (tutor/opettaja kiertävät ryhmissä ja tarjoavat tukeaan)
- Ryhmät esittelevät tapauksensa
- Keskustelua

10. päivä klo 9-16**Lukupiiripäivä**

- Hyvää virkakieltä (asiantuntijaluento)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Lukupiirit keskustelevat kahdesta valitsemastaan oikeustieteellisestä kirjasta etukäteen jaettujen alustusten pohjalta ja laativat keskustelun jälkeen raportit käymästään keskustelusta
- Lounas
- Lukupiirien alustajat esittävät alustuksensa kaikille
- Päiväkahvi
- Edellinen aihe jatkuu

2. koulutuspäiväjakson oppimistehtävät

- Laaditaan referaatti Laukkasen tai Virolaisen & Martikaisen kirjasta.
- Laaditaan siviili- tai hallinto-oikeuden alalta selkeä, huolellisesti perusteltu ja rakennettu tuomio opettajan antaman laajan fakta-aineiston pohjalta
- Kaksi koulutettavaa valitsee kumpikin oikeustieteellisen kirjan, josta valmistelee alustuksen seuraavan koulutusjakson lukupiiripäivälle. Lukupiiritoimintaa varten annetaan suositeltavien kirjojen luettelo.
- Haastatellaan kolmea tuomaria heidän päätöksentekoprosessistaan ja laaditaan kuvaus heidän ratkaisupoluistaan.

Tuomarikoulutettavien 3. koulutusjakso**Aihekokonaisuudet:**

- Oikeudellisen ratkaisun laatiminen IV
- Oikeudenkäyntimenettely eri prosessilajeissa I-IV
- Todistelun ja asiantuntijuuden hyväksikäyttö oikeudenkäynnissä

Orientoivaa kirjallisuutta:

- Lappalainen, J. 2003. *Prosessioikeus, oikeuden perusteokset (WSOY)*.
- Jokela, A. 2004. *Oikeudenkäynti III*.
- Jokela, A. 2005. *Oikeudenkäynti I*.
- Jokela, A. 1998. *Uusi hovioikeusmenettely*.
- Frände, D. 1999. *Finsk straffprocessrätt I*.
- Virolainen & Pölönen. 2003. *Rikosprosessin perusteet*.
- Hallberg & Ignatius & Kanninen. 2004. *Hallintolainkäyttölaki*.
- Mäenpää. *Hallintoprosessioikeus*.
- Saraviita. 2004. *Hallintolaki ja hallintolainkäyttölaki hallinto-oikeudellisten oikeustapausten ratkaisemisessa*.
- Halila, L. 2004. *Access to court ja valituskiellon käyttöedellytykset kansallisessa hallintoprosessissa. (Juhlakirjassa Pekka Hallberg 1944-2004.)*
- Haapasalo & Kiesiläinen & Niemi-Kiesiläinen. 2000. *Todistajanpsykologia ja todistajan kuulumistelu*.
- Klami, H. 2000. *Todistusratkaisu*.
- Klami & Rahikainen & Sorvettula. 1987. *Todistusharkinta ja todistustaakka*.
- Halila, H. 1955. *Todistustaakan jaosta*
- Jonkka, J. 1993. *Todistusharkinta*.
- Pölönen, P. 2003. *Henkilötodistelu rikosprosessissa*.
- Ervasti, K. 2005. *Sovittelu tuomioistuimessa*.

11. päivä klo 9-18

Oikeudenkäyntimenettely eri prosessilajeissa I**Oikeudellisen ratkaisun laatiminen IV**

- Johdatusta hallintolainkäyttöön (yliopiston opettaja tai tuomari)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Johdatusta siviiliprosessiin (yliopiston opettaja tai tuomari)
- Lounas
- Edellinen aihe jatkuu
- Päiväkahvi
- Johdatusta rikosprosessiin (yliopiston opettaja tai syyttäjä)
- Toisen oppimistehtävän eli siviili- tai hallintolainkäytön alalta olevan tuomion käsitteleminen (tuomari tai yliopiston opettaja)
- Kahdessa ryhmässä vertaispalautetta oppimistehtävän johdosta (tutor/opettaja kiertää ryhmissä kuuntelemassa ja kommentoimassa)

12. päivä klo 9-18

Oikeudenkäyntimenettely eri prosessilajeissa II

- Kanne ja vastine siviiliprosessissa (yliopiston opettaja)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Syyte rikosprosessissa
- Lounas
- Jakaannutaan ryhmiin ja ratkaistaan kanteenmuutoskieltoon, syytteenmuutoskieltoon, vaihtoehtoisin syytteisiin ja syytesidonnaisuuteen liittyviä oikeustapauksia (tutor/opettaja kiertää ryhmissä tarjoten tukeaan)
- Ryhmät esittelevät tapauksensa
- Päiväkahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Lukupiiri-iltapäivä

13. päivä klo 9-18

Oikeudenkäyntimenettely eri prosessilajeissa III

- Siviiliasian käsittely käräjäoikeudessa (yliopiston opettaja/tuomari)
- Aamukahvi
- Edellisen aiheen käsittely jatkuu
- Rikosasian käsittely käräjäoikeudessa (yliopiston opettaja/tuomari)
- Lounas
- Edellinen aihe jatkuu
- Jakaannutaan ryhmiin ratkaisemaan oikeustapauksia (tutor/opettaja kiertää ryhmissä ja tarjoaa tukeaan)
- Päiväkahvi
- Ryhmätyöt jatkuvat

- Ryhmät esittävät oikeustapauksensa ja siinä tekemänsä ratkaisut
- Lukupiiri-iltapäivä

14. päivä klo 9-18

Oikeudenkäyntimenettely eri prosessilajeissa IV

- Oikeudenkäynti hallintotuomioistuimessa (yliopiston opettaja/tuomari)
- Aamukahvi
- Edellisen aiheen käsittely jatkuu
- Lounas
- Muutoksenhaku hovioikeudessa (yliopiston opettaja/tuomari)
- Päiväkahvi
- Edellisen aiheen käsittely jatkuu
- Jakaannutaan ryhmiin käsittelemään muutoksenhakuun liittyviä oikeustapauksia
- Ryhmät esittelevät tapauksensa

15. päivä klo 9-18

Todistelun ja asiantuntijuuden hyväksikäyttö oikeudenkäynnissä

- Todistajan kertomuksen luotettavuuden arvioinnista (psykologi)
- Aamukahvi
- Edellisen aiheen käsittely jatkuu
- Näytön arviointi, näytön riittävyys ja todistustaakan jako (yliopiston opettaja)
- Lounas
- Jakaannutaan ryhmiin käsittelemään näytön arviointiin, riittävyyteen ja todistustaakan jakoon liittyviä tapauksia (opettaja kiertää ryhmissä antamassa tukeaan)
- Päiväkahvi
- Ryhmät kertovat tapauksestaan ja tekemistään ratkaisuksista
- Opettaja kokoaa keskeiset kohdat tapauksista
- Asiantuntijuuden hyväksikäyttö oikeudenkäynnissä (tuomari/tutor luennoi)

3. koulutuspäiväjakson oppimistehtävät

- Kaikki koulutettavat laativat annetun aineiston pohjalta huolellisesti perustellun näyttöratkaisun.

- Kaksi koulutettavaa valitsee kumpikin oikeustieteellisen kirjan, josta valmistelee alustuksen seuraavan koulutusjakson lukupiiripäivälle. Lukupiiritoimintaa varten annetaan suositeltavien kirjojen luettelo.

- Luetaan Kaijus Ervastian kirja Tuomioistuinsovittelu ja seuraavilla koulutuspäivillä käsiteltävät sovittelun alkukokoukseen liittyvät lasten huoltojuttujen oikeustapaukset. Omat roolit suunnitellaan ja opetellaan hyvin.

Tuomarikoulutettavien 4. koulutusjakso

Aihekokonaisuudet

-Vuorovaikutustaidot

- vaihtoehtoinen konfliktinratkaisu ja sovittelu; näkökulmana vuorovaikutustaidot
- puhe- ja ryhmäviestintä, oikeussaliviestintä, ulkoinen viestintä
vaikean asiakkaan kohtaaminen
- koetun oikeudenmukaisuuden tunne prosessissa

Orientoivaa kirjallisuutta:

-Ervasti, K. 2004. *Käräjäoikeuksien sovintomenettely*.

-Ervasti, K. 2005. *Tuomioistuinsovittelu*.

-Moore, C. 2003. *The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict*.

-Smith. & Malandro. *Courtroom Communication Strategies*.

-Välikoski, T-R.1999. *Oikeussaliviestinnän piirteitä (Vierikko & Tolonen, toim. Retoriikan pohuilla. Taiteiden tutkimuksen laitos. Viestintä, sarja A:42. Turun yliopisto)*.

- Välikoski, T-R. *Viestintätaidot korostuvat suullisessa istuntokäsittelyssä. (Lakimies 6/2000) (Perustuu julkaisuun: Todistajana rikosoikeudenkäynnissä. Selvitys rikosoikeudenkäynnin viestinnällisestä luonteesta todistajan näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Puheopin laitos. Raportteja 1/2000.)*

-Välikoski, T-R. *Oikeussali osapuolien välisen viestinnän ympäristönä. (Laukkanen & Välikoski, toim. Vokologiaa, puheviestintää ja muuta puheentutkimusta-Juhlakirja Timo Leinolle. s. 113-125. Tampereen yliopisto. Puheopin laitos. Raportteja 2/2001).*

-Syyttäjän uudet haasteet. *Syyttäjä ja rikosasian suullinen käsittely. (Valtakunnansyyttäjänviraston julkaisusarja nro 4. 2004).*

-Jyväskylän yliopiston kielikeskuksen puheviestinnän verkkomateriaali: <http://kielikompassi.jyu.fi> (sieltä etenet seuraavasti: opiskelijan oma tila/opetus/puheviestintä/tietomajakka) *Lue tietomajakasta perusteet, esiintyminen ja ryhmäviestintä.*

- Jyväskylän yliopisto Viestintätieteiden laitos *Verkkotuotanto Oppimateriaalit Ryhmäviestinnän verkko-opetusmateriaali.*

-Hakkarainen & Hyvärinen. *Puheviestintää oppimaan.*

16. päivä klo 9-18

Vuorovaikutustaidot/ sovittelun näkökulma

- Yleistä vaihtoehtoisesta konfliktinratkaisusta ja sovittelusta (asiantuntija luennoi)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Tuomioistuinliitännäisestä sovittelusta
- Lounas
- Jakaannutaan ryhmiin keskustelemaan
 - millaisia henkilökohtaisia ja menettelyllisiä taitoja hyvältä sovittelijalta vaaditaan
 - millaisissa tilanteissa sovittelumenettelyä tulisi/ ei tulisi käyttää (eettiset näkökohdat mukaan)
- Päiväkahvi
- Ryhmät esittävät yhteenvedot käymistään keskusteluista
- Luennoitsija kokoaa teemat
- Millaista sovittelumenettelyn kulku käytännössä voisi olla? (johonkin sovittelun lajiin käytännössä perehtynyt asiantuntija luennoi)
 - alustavat keskustelut ja valmistelut
 - ensimmäinen yhteisistunto: sovittelijan alkupuheenvuoro, osapuolten avauspuheenvuorot
 - tunnusteluvaiheet
 - neuvotteluvaiheet
 - päätösvaiheet

17. päivä klo 9-18

Vuorovaikutustaidot/ sovittelun näkökulma

- Millaisia puheviestintä- ja vuorovaikutustaitoja sovittelijan työ vaatii (puheviestinnän asiantuntija luennoi)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Suunnitellaan kahdessa ryhmässä sovittelutilaisuuden ensimmäistä yhteisistuntoa etukäteen jaettujen materiaalien pohjalta (esim. lapsen huoltoriita; etätehtävänä jokaisen on tullut alustavasti suunnitella oma roolinsa)
 - sovittelijan alkupuheenvuoro
 - osapuolten avauspuheenvuorot
 - sovittelija selvittää huolellisesti osapuolten väliset riitakysymykset, heidän tarpeensa ja intressinsä asiassa ja sen jälkeen selostaa ne suullisesti eli sanallistaa konfliktin (kuitenkin asian luonteeseen kuuluvalla varovaisuudella ja diplomaattisuudella) sellaisena kuin tilanne hänelle ensimmäisen yhteisen sovittelutilaisuuden pohjalta näyttäytyy
- Sovittelutilaisuuden ensimmäisen yhteisistunnon videointi
- Lounas

- Videointi jatkuu
- Viestintäkouluttaja ja tuomioistuinsovitteluun perehtynyt tuomari/asiantuntija antavat videointien katselun yhteydessä palautetta ”sovittelijoiden” viestinnällisestä ja neuvottelullisesta toiminnasta sekä heidän loppuyhteenvetoistaan
- Päiväkahvi
- Jakaannutaan ryhmiin; keskustellaan annetusta viestintään ja sovitteluun liittyvästä aiheesta (myös eettiset näkökohdat mukana); yhteenveto keskustelun tuloksista

18. päivä klo 9-18

Vuorovaikutustaidot/ viestintä, hankala asiakas

- Verbaalinen ja non-verbaalinen viestintä (puheviestinnän asiantuntija)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Hankalan asiakkaan kohtaaminen (puheviestinnän tai muun humanistisen tieteen asiantuntija luennoi)
- Lounas
- Edellinen aihe jatkuu
- Jakaannutaan ryhmiin, suunnitellaan opettajan ja tutorin antaman aineiston pohjalta kussakin ryhmässä kaksi hankalan asiakkaan kohtaamistilannetta ja keskustellaan niistä viestinnän, etiikan ja tuomioistuimen arvovallan kannalta
 - opettajan antamassa tilanteessa hahmotellaan viestinnällisesti suositeltava menettelytapa asiakkaan hoitamiseksi
 - tutorin antamassa tilanteessa pohditaan, mitä prosessuaalisia keinoja asiakkaaseen voisi/ olisi syytä käyttää
- Päiväkahvi
- Ryhmät esittelevät keskustelunsa tulokset
- Opettaja ja tutor kommentoivat ja kokoavat tilanteisiin liittyvät näkökohdat
- Lukupiiri-iltapäivä

19. päivä klo 9-18

Vuorovaikutustaidot/ oikeussaliviestintä, koettu oikeudenmukaisuus ja tuomioistuintoiminnan laadun kehittäminen

- Oikeussaliviestinnän erityispiirteitä (puheviestinnän asiantuntija luennoi)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu

- Koetun oikeudenmukaisuuden tunne prosessissa (puheviestinnän tai muun humanistisen tieteen asiantuntija luennoi)
- Lounas
- Tuomioistuintoiminnan laadun kehittäminen (tuomari luennoi)
- Jakaannutaan ryhmiin; keskustellaan annetuista aiheista
- Päiväkahvi
- Ryhmät esittelevät keskustelunsa yhteenvedon; yhteinen keskustelu jatkuu
- Lukupiiri-iltapäivä

20. päivä klo 9-18

Vuorovaikutus/ ulkoinen viestintä

- Viestinnän ja julkisuuden yhteiskunnallinen merkitys (asiantuntija/toimittaja luennoi)
- Aamukahvi
- Median kohtaaminen (toimittaja luennoi)
 - toimittajan työskentelytavat ja periaatteet
- Jakaannutaan ryhmiin ja keskustellaan annetusta aiheesta; keskustelun tulokset esitellään
- Yhteistä keskustelua aiheesta
- Lounas
- Miten toimitaan isossa kansainvälisesti kiinnostavassa jutussa? (KKO:n tiedottaja luennoi)
- Ajankohtainen oikeudenkäyntiin liittyvän viestinnän tilanne (tuomari ja toimittaja luennoivat yhdessä)
- Päiväkahvi
- Tuomioistuinten viestintätoiminta (tutor/ muu tuomari luennoi)
 - tuomioistuimen viestintäsuunnitelma
 - julkinen seloste
- Lukupiiri-iltapäivä

4. koulutuspäiväjakson oppimistehtävät

- Kaikki koulutettavat laativat annetun aineiston pohjalta lehdistötiedotteen tai julkisen selosteen. Arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota tekstien ymmärrettävyyteen ja selkeyteen.

- Tutustutaan Rovaniemen hovioikeuspiirin lainkäytön laatuhankeessa laadittuun mittaristoon *Lainkäytön laadun mittaaminen tuomioistuimessa*. Pohditaan, miten lainkäytön laadun parantaminen ja lainkäyttöhenkilöstön viestinnällisten valmiuksien kehittyminen liittyvät toisiinsa. Kirjoitetaan 3-5 sivun pituinen essee aiheesta.

- Kaksi koulutettavaa valitsee kumpikin oikeustieteellisen kirjan ja valmistelee siitä alustuksen seuraavan koulutusjakson lukupiiripäivälle. Lukupiiritoimintaa varten annetaan suositeltavien kirjojen luettelo.

Tuomarikoulutettavien 5. koulutuspäiväjakso

Aihokokonaisuudet:

- Oikeuden saatavuus, laatu ja tehokkuus
- Lapsen edun toteutuminen
- Turvaamistoimet ja pakkokeinot

Orientoivaa kirjallisuutta:

- Litmala, M. (toim.) Oikeusolot 2004, katsaus oikeudellisten instituutioiden toimintaan ja oikeuden saatavuuteen. (Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos)*
- Kallioinen, H. 2004. Muutoksenhakijoiden kokemuksia siviiliprosessista. (Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos)*
- Haavisto, V. 2002. Court Work in Transition. An Activity-Theoretical Study of Changing Work Practices in a Finnish District Court.*
- Lappalainen & Frände & Rautio. 2003. Oikeudenkäynnin kustannukset. (Lappalainen, toim. Prosessioikeus, oikeuden perusteokset, WSOY.)*
- *Gottberg, E. 2005. Oikeudenkäyntikuluista lapsia koskevissa asioissa. (Elektroninen aineisto Edilex- tietokannassa)*
- *Ervasti, K. 2005. Riidat kärjäoikeuksissa: empiirinen tutkimus riita-asioista ja oikeudenkäyntikuluista (Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos)*
- *Männistö. Oikeudenkäyntikulut kannustimena: taloustieteellinen analyysi oikeudenkäyntikuluja korvausvelvollisuuden vaikutuksista. (LM 1/2005 s. 79-97)*
- *Oikeusavun ja oikeusturvavakuutuksen yhteensovittamistyöryhmä. 2002. Oikeusavun käsikirja.*
- *Oikeudenkäyntien kokonaisuuden lyhentämistä ja laajojen asioiden käsittelyn kehittämistä selvittäneen työryhmän mietintö (tulossa)*
- *Videoyhteyksien käytön yleistymisen lisää kansainvälisten oikeustapausten määrää. (OHOI 3/2005)*
- *Lainkäytön laadun mittaaminen tuomioistuimessa. Ehdotus mittaamisen lähtökohdiksi ja mittaristoksi. (Rovaniemen hovioikeuspiirin lainkäytön laatuhanke, huhtikuu 2005)*
- *Helminen & Lehtola & Virolainen. 2005. Esitutkinta- ja pakkokeino.*
- *Niemi- Kiesiläinen. J. 2003. Esitutkinta ja pakkokeinot. (Lappalainen, J. toim, Prosessioikeus, oikeuden perusteokset, WSOY)*
- *Mäenpää, M. Lapsen etu ja osallistumisoikeudet hallinto-oikeuden huostaanotto-prosessissa. (LM 6-7/2001 s. 1135-1142)*
- *Taskinen, S. 2001. Lapsen etu erotilanteissa. Opas sosiaalitoimelle.*
- *Helin, M. Eurooppalaiset lapsikaappaus-säännökset. (DL 4/ 2004 s. 642-652)*
- *Kemppainen. Kansainvälisiin lapsikaappauksiin ja tapaamisoikeuksiin liittyvistä kysymyksistä. (DL 4/2004 s. 674-685)*
- *Kurki-Suonio. Kotimaiset ja kansainväliset riidat lapsen huollosta (DL 5/2000 s. 748-761)*
- *Litmala, M. (toim.) 2002. Lapsen asema erossa.*
- *Kaisto & Oulasmaa. 1994. Lapsen elatus: elatusavun vahvistaminen ja muuttaminen.*

21. päivä klo 9-18**Oikeuden saatavuus, laatu ja tehokkuus**

- Luottamus oikeuslaitokseen (tutkija luennoi)
 - yleisön käsitykset
 - oikeudenkäyntiin osallistuneiden kokemukset
- Aamukahvi
- Lainkäyttö ja oikeuden saatavuus (tutkija luennoi)
 - yleisten tuomioistuinten ongelmat
 - hallintotuomioistuinten ongelmat
- Lounas
- Oikeudenkäynnin kustannukset (yliopiston opettaja/tuomari/ asianajaja luennoi)
 - oikeudenkäyntikulusäännökset
 - alioikeudessa
 - hallinto-oikeudessa
 - muutoksenhakuasteessa
 - oikeusapujärjestelmä
 - suhde oikeusturvavakuutukseen
- Päiväkahvi
- Jakaannutaan ryhmiin ratkaisemaan oikeudenkäyntikuluihin liittyviä oikeustapauksia (tutor antaa tukea)
- Esitellään oikeudenkäyntikuluratkaisut
- Keskustellaan oikeudenkäyntikuluista
- Oikeudenkäynnin joutuisuus (tutorit luennoivat)
 - lainkäyttötoiminnan rutiinien ja työmenetelmien kehittäminen
 - nykyaikaisen teknologian hyväksikäyttö

22. päivä klo 9-18

Lapsen edun toteutuminen: Yleiset ja hallintotuomioistuimet

- Lapsen etu yleisissä tuomioistuimissa (sosiaalialan edustaja ja tuomari)
 - huolto-, tapaamisoikeus- ja täytäntöönpanoriidat
 - monikulttuuristen perheiden tilanne
 - sosiaalilautakunnan selvitys
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Jakaannutaan ryhmiin ja keskustellaan annetuista huolto- ja tapaamisriitatilanteista
- Lounas
- Esitellään keskustelun tuloksia
- Lapsen etu hallintotuomioistuimissa (sosiaalialan edustaja ja tuomari)
 - huostaanotto
 - turvapaikanhaku
- Päiväkahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Lapsen kuuleminen (yliopiston opettaja ja psykologi)
 - lapsen perus- ja ihmisoikeus tulla kuulluksi
 - lapsen mielipiteen muodostuminen
 - lapsen mielipiteen merkitys
 - lapsen kuuleminen sosiaaliviranomaisen toimesta
 - lapsen kuuleminen poliisin toimesta
 - lapsen kuuleminen oikeudessa
- Lukupiiri-iltapäivä

23. päivä klo 9-18

Lapsen edun toteutuminen: Kansainväliset lapsikaappausopimukset, lapsen elatus

- Eurooppalaiset lapsikaappaus säännökset (yliopiston opettaja luennoi)
- Aamukahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Jakaannutaan ryhmiin ja keskustellaan lapsikaappaustilanteiden juridisista ja eettisistä ulottuvuuksista (aihe täsmennetään)
- Lounas
- Esitellään keskustelun tulokset, keskustelua, opettajan yhteenveto
- Lapsen elatus (yliopiston opettaja/tuomari luennoi)
- Päiväkahvi
- Jakaannutaan ryhmiin ja ratkaistaan lapsen elatustapaus
- Esitellään ryhmätyön tulokset; opettaja kommentoi
- Lukupiiri-iltapäivä

24. päivä klo 9-18

Turvaamistoimet ja pakkokeinot tuomioistuimessa

- Tavoitteet (tuomari)
 - näytön hankkiminen ja turvaaminen
 - prosessin turvaaminen
 - taloudellisen hyödyn menettämisen turvaaminen
- Aamukahvi
- Prosessia turvaavat pakkokeinot (tuomari)
- Lounas
- Muut tuomioistuimen pakkokeinot ja turvaamistoimet (tuomari)
- Päiväkahvi
- Edellinen aihe jatkuu
- Määräajat pakkokeinoasioissa (tuomari)
- Kurssin päätösillanvietto

25. päivä klo 10-12

Kurssin loppu

- Tuomarikoulutuslautakunnan puheenjohtajan puhe
- Aamukahvi
- Jakaannutaan ryhmiin ja arvioidaan kurssin sisältöä
- Esitetään arvioinnin tulokset yhteiseen keskusteluun
- Todistukset tuomarikoulutuksen koulutuspäivien suorittamisesta

II Tutorkoulutus

Tutorkoulutuksen 1. koulutuspäivä

Avaus ja orientaatio

- Tuomarikoulutuslautakunnan puheenjohtajan puhe
- Esittäytymiskierros
- Tuomarikoulutuksen yleiset tavoitteet
- Aamukahvi

Tuomarikoulutuksesta

- Tuomarikoulutuksen rakenne, sisältö ja siinä käytettävät oppimismuodot (tuomarikoulutuslautakunnan sihteeri)

Ohjauksesta ja aikuisen oppijan tavasta oppia (asiantuntija)

- Oppimiskäsitykset oppimisen ohjaamisen taustalla
- Oppimisen edistäminen ohjaamalla ja palautteen avulla
- Lounas
- **Työssäoppimisjakson sisällöstä** (tuomarikoulutuslautakunnan sihteeri)
- Päiväkahvi
- **Ohjaajan rooli ja tehtävät työssä oppimisen ohjaamisessa** (asiantuntija)
- **Ryhmätyötehtävä: ”Oman organisaation toimintaympäristö”**

Tutorkoulutuksen 2. koulutuspäivä

- **Ryhmätöiden purku: ”Oman organisaation toimintaympäristö”**
- Aamukahvi
- **Työssäoppimisjakson tavoitteet** (tuomarikoulutuslautakunnan sihteeri ja asiantuntija)
 - Tutorin työkalut
 - Osaamisprofiilin soveltaminen ohjaajan toimintaympäristöön arvioinnin pohjaksi
- Lounas
- **Palautteen antaminen ja haastavat ohjaustilanteet** (asiantuntija)
- Päiväkahvi
- **Tuomarikoulutettavan työssäoppimisjakson loppuarviointi** (asiantuntija ja tutor)

III ESITTELIJÖIDEN KOULUTUS

Esittelijöiden koulutusta voisi toteuttaa alueellisin koulutuspäivin hovi- ja hallinto-oikeuspaikkakunnilla. Esittelijöille voisi kehittää myös verkkokursseihin perustuvan tuomarin ammattiin valmentavan pitkäkestoisen kurssin, johon kuuluisi useita eri verkkokursseja. Tähän koulutussuunnitelman osaan on hahmoteltu yhden verkkokurssin sisältöä ja toteutustapaa. Verkkokurssien kohdalla voisi olla yliopistoyhteistyötä, mutta siihen kannattaisi kytkeä myös tutorit mukaan intensiivijaksoille keskustelemaan kurssilaisten kanssa. Näin intensiivikeskustelut muodostuisivat useissa tapauksissa käytännöllisemmiksi kuin pelkästään yliopisto-opettajan ollessa ohjaajana.

Hovi- ja hallinto-oikeuden esittelijöiden sekä kärjäviskaalien tuomarin ammattiin valmentava täydennyskoulutus

Verkkokurssi 1: Tuomarin asema, tuomarin esteellisyys, julkisuus- ja salassapitosäännökset

Kurssin kuvaus

Kurssi on ensimmäinen osa esittelijöille ja kärjäviskaaleille tarkoitettua tuomarin ammattiin valmentavaa koulutusta. Kurssilla perehdytään tuomarin aseman eri puoliin, tuomarin esteellisyyteen ja oikeudenkäynnin julkisuuteen. Kurssimateriaali on osin englanninkielistä, joten kurssia suorittaessa on myös hyvä mahdollisuus päivittää juridista englannin kielen sanavarastoaan.

Kenelle kurssi on tarkoitettu?

Kurssille voivat hakea kaikki hovi- ja hallinto-oikeuden esittelijät sekä kärjäoikeuksien kärjäviskaalit. Opiskelijalla täytyy olla valmiudet käyttää tietokonetta ja Internetiä sekä ymmärtää englanninkielistä juridista tekstiä. Kurssille otetaan 30 ensiksi ilmoittautunutta vaatimukset täyttävää opiskelijaa.

Kurssin järjestäjästä ja ajankohdasta

Kurssi alkaa syksyllä **xxx** oikeusministeriön (tai perustetun tuomarikoulutuslautakunnan) ja jonkin oikeustieteellisen tiedekunnan yhteistyönä taikka kokonaan omana tuotteena, mikäli saadaan hankittua oma verkkokurssialusta. Mikäli kurssia kohtaan on enemmän kiinnostusta, järjestetään uusi kurssi keväällä **xxxx**.

Käytetty verkko-opetuksen malli ja strategia

- puolistrukturoitu malli, jossa materiaali- ja tehtäväkeskeistä oppimista yksilötuotoksineen
- asiantuntija ja kaksi asiantuntevaa ohjaajaa mukana loppukeskustelussa, jossa annetaan palautetta opiskelijoiden suorituksista yleisesti sekä vastataan opiskelijoiden keskustelun aikana tekemiin kommentteihin

- opiskelijoiden keskinäistä vuorovaikutuksellisuutta siten, että loppukeskustelu toteutetaan neljän päivän mittaisena verkkointensiivinä, johon kaikkien edellytetään osallistuvan ja antavan oman aktiivisen panoksensa

Koulutuksellinen oppimiskehys

- Kurssin tavoitteet
- Opiskelun kulku
- Materiaalit
- Aikataulut
- Oppimistehtävät
- Loppukeskustelu
- Opiskelijoiden arviointi
- Ohjaajan/opettajan rooli
- Kurssista annettava palaute

Kurssin tavoitteet

Tuomarin asema

Kurssilla tarkastellaan tuomarin asemaa suhteessa tuomioistuinten riippumattomuuteen, tuomarin yleistä kelpoisuutta, nimittämisjärjestelmää ja virkamiesoikeudellista asemaa. Opintojen aikana käsitellään niin tuomarin asemaa, oikeuksia ja velvollisuuksia koskevia kansainvälisiä sopimuksia ja julistuksia kuin myös kansallista lainsäädäntöä.

Esteellisyysäännökset

Kurssilla tarkastellaan tuomarin erityistä kelpoisuutta eli esteettömyyttä oikeudenkäymiskäärän 13 luvun säännösten ja esteellisyyttä koskevan kansallisen ja kansainvälisen oikeuskäytännön mukaan. Opintojakson aikana käydään läpi lainkohdassa nimenomaan luetellut tuomarin jäävit. Sen lisäksi käydään läpi myös muut sellaiset tilanteet, joissa oikeuskäytännössä tai kirjallisuudessa on päädytty katsomaan esteellisyyden olevan olemassa. Esteellisyys voi syntyä asianosaisten ja yleisön luottamuksen suojaamiseksi, vaikkei mitään nimenomaista jäävi-perustetta olisikaan käsillä.

Julkisuus- ja salassapitosäännökset

Kurssilla tarkastellaan oikeudenkäynnin julkisuuden funktioita ja muotoja, normipohjaa sekä julkisuudesta poikkeamisen tilanteita, sekä vastaavia seikkoja oikeudenkäyntiasiakirjojen kannalta. Aihekokonaisuutta opiskeltaessa joudutaan pohtimaan vaikeita kysymyksiä siitä, millä tavoin julkisuusperiaatteen toteuttamista rajoittavat sen kanssa ristiriidassa olevat perusoikeudet ja oikeusperiaatteet.

Jakson aikana käsitellään myös oikeudenkäynnin julkisuutta koskevan lainsäädännön ajankohtaisia muutoshankkeita.

Tuomarin virkavastuu

Tuomareiden riippumattomuus ei merkitse, että tuomarit olisivat lain yläpuolella. Tuomareilla on ankara virkavastuu, joka perustuu perustuslain 118 §:ään. Vastuu voi ilmetä niin rikosoikeudellisena (rikoslain 40 luvun säännökset) kuin vahingonkorvausoikeudellisenakin (vahingonkorvauslain 4 luku verrattuna 3 luvun säännöksiin). Jakson aikana pohditaan tuomarin virkavastuun ulottuvuuksia.

Opiskelun kulku

Materiaalit kohdasta aukeaa linkkejä aihealueeseen liittyviin kansainvälisiin sopimuksiin, julistuksiin ja muihin asiakirjoihin. Siellä mainitaan myös aihealueeseen liittyvää kirjallisuutta, kansallisia lainkohtia sekä kansallisia ja kansainvälisiä oikeustapauksia, joihin opiskelijoiden edellytetään omatoimisesti tutustuvan. Materiaaleista on syytä tehdä helposti silmäiltävät muistiinpanot tai ajatuskartat, joiden avulla asiat voi vaivattomasti palauttaa mieleensä loppukeskustelua varten, jossa jokaiselta edellytetään aktiivista panosta.

Aikataulut kohdassa kerrotaan mihin mennessä yksilölliset oppimistehtävät on suoritettava, miten ja milloin ilmoitetaan oppimistehtävien hyväksymisestä sekä miten ja milloin kurssin loppukeskustelu toteutetaan.

Oppimistehtävät kohdassa selostetaan oppimistehtävät ja neuvotaan miten ne liitetään verkkokurssialustaan.

Oppimistehtävien suorittamisen jälkeen, aikataulussa kerrottuna ajankohtana, on loppukeskustelu, joka toteutetaan asiantuntija- ja vuorovaikutuskeskeisesti joko lähiopetuksena tai verkkointensiivinä.

Arviointi kohdassa kerrotaan, miten kurssin suorittaminen arvioidaan ja millaista arviointias- teikkaa kurssilla käytetään.

Opettajan ja ohjaajan/ohjaajien rooli kohdassa kerrotaan, miten kurssin toteuttamisessa käytetään asiantuntijan ja ohjaajan/ohjaajien työpanosta esim. neuvojen antamisen, oppimistehtävien tarkastamisen ja loppukeskustelun suhteen. Kohdassa kerrotaan myös opettajan ja ohjaajien nimet.

Kurssista annettava palaute kohdassa pyydetään kurssin suorittaneita antamaan vapaamuotoista palautetta kurssista sen jatkokehittämistä silmällä pitäen.

Materiaalit

- the United Nations Basic Principles on the Independence of the Judiciary
- European Charter on the statute for judges
- the Recommendation of the Committee of the Ministers of the Council of Europe No. R (94) 12 on the independence, efficiency and role of judges
- Lappalainen, J. ym., Prosessioikeus, Oikeuden perusteokset (WSOY 2003) soveltuvin osin
- Wallin & Konstari: Julkisuus- ja salassapitolainsäädäntö (2000)
- Oikeudenkäynnin julkisuus yleisissä tuomioistuimissa, Oikeusministeriön työryhmämietintö 2005:7

- Oikeudenkäynnin julkisuus hallintotuomioistuimissa, Oikeusministeriön työryhmämietintöjä 2005:6

-julkisuus-, salassapito- ja esteellisyysäännöksiin liittyvät suomalaiset oikeustapaukset vuodesta 1993 lähtien

-opettajan ilmoittamat Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen esteellisyysäännöksistä antamat ratkaisut

-Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750 (Ty 103)

-Laki tuomareiden nimittämisestä (Pr 411)

-Tuomareiden nimittämiskäytäntö 2002-2004 (Kallioinen, H. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos)

-Tuomarinvastuun toteuttamismuotojen kehittäminen, Oikeusministeriön työryhmämietintö 2005:16

Aikataulut ja ohjeet

-Oppimistehtävät liitetään Oppimistehtävät kohtaan viimeistään **xxxxxx**.

-Loppukeskustelu viikolla **xx** tiistaista perjantaihin **xxxxxxx**.

Oppimistehtävät

-(Opettaja suunnittelee oppimistehtävät ottaessaan kurssin suorittamisen vastaan. Oppimistehtävistä osa on oikeustapauksia. Osa on materiaaleihin liittyviä esseetehtäviä. Oppimistehtävät ilmoitetaan kurssialustalla.)

Loppukeskustelu

Loppukeskustelu toteutetaan vuorovaikutuksellisenä neljän päivän pituisena verkkointensiivijaksona, jonka aikana syvennetään oppimista aihealueelta. Keskustelualueella on jokaisesta aihealueesta keskustelukysymys. Jokainen opiskelija laatii jokaisesta keskustelukysymyksestä oman puheenvuoronsa sekä kommentoi jokaisella keskustelualueella vähintään yhtä puheenvuoroa tai kommenttia. Tässä kohdin on hyvin toivottavaa, että myös opiskelijat toisivat yhteiseen tietoon hyödyllisiä linkkejä, kirjallisuutta, oikeustapauksia yms. tietoa aihealueelta. Yhteistä osaamista rakennetaan vuorovaikutuksen avulla.

Opiskelijoiden arviointi

Opiskelijoiden oppimistehtävät arvioidaan hyväksyty/hylätty arvioinnilla. Myös loppukeskustelu arvioidaan hyväksyty/hylätty arvioinnilla. Hyväksytystä kurssin suorittamisesta annetaan todistus.

Opettajan ja ohjaajan rooli

Loppukeskustelun aikana opettaja kertoo yleisiä havaintojaan oppimistehtävistä ja vastaa opiskelijoiden keskustelun kuluessa tekemiin kysymyksiin ja kommentteihin. Mukana intensiivijaksolla on myös opettajaa avustava tutorohjaaja. Opettajan ja ohjaajan rooli jakaantuu siten, että ohjaaja seuraa keskustelua opettajaa tiiviimmin ja siirtää opettajan vastattavaksi tai kommentoitavaksi sellaisia keskustelupolkuja, joissa opettajan läsnäolo näyttäisi selvästi toivottavalta.

Kurssista annettava palaute

Kurssin jatkuvan kehittämisen kannalta on toivottavaa, että opiskelijat kurssin suoritettuaan antaisivat palautetta kurssista.

IV TUOMARIKOULUTUSLAUTAKUNNAN TYÖJÄRJESTYS

1 § *Kokoonpano*

Lautakunnan kokoonpano säädetään laissa tuomareiden kouluttamisesta.

2 § *Päätösvaltaisuus*

Tuomarikoulutuslautakunta on päätösvaltainen, kun läsnä on puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja ja neljä muuta jäsentä. Puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan lisäksi läsnä tulee olla vähintään kaksi tuomaria. Äänestyksessä voittaa mielipide, jota jäsenten enemmistö on kannattanut. Äänten mennessä tasan puheenjohtajan ääni ratkaisee.

3 § *Kokoukset*

Lautakunta kokoontuu tarvittaessa puheenjohtajansa kutsusta.

Kokouskutsu liitteinen on toimitettava lautakunnan jäsenille vähintään viikkoa ennen kokousta.

Lautakunta voi tarvittaessa perustaa työryhmiä sekä käyttää eri alojen asiantuntijoita apunaan.

4 § *Tehtävät*

Lautakunta

- päättää koulutuksen hakumenettelystä ja ilmoittaa julkisesti koulutuksen haettavaksi
- päättää koulutukseen valinnan perusteista, valintamenettelystä ja valitsee koulutettavat keskitetysti
- päättää vuosittain koulutukseen otettavien määrästä niissä puitteissa, jotka oikeusministeriö ilmoittaa
- vahvistaa vuosittain tuomarikoulutuksen opetussuunnitelman sekä tuomareiden ja lainkäyttöhenkilöstön täydennyskoulutuksen koulutussuunnitelman
- vahvistaa vuosittain tutorkoulutuksen opetussuunnitelman, ellei oikeusministeriön kanssa toisin sovita
- osallistuu yhdessä työnantajan kanssa tutoreiden nimeämiseen
- vahvistaa koulutettavien henkilökohtaiset opinto-ohjelmat (henkilökohtaiset opintosuunnitelmat) ennen koulutuksen alkamista
- esittää oikeusministeriölle harjoittelupaikat
- esittää määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitettävät asianomaisille viranomaisille tai yksityiselle työnantajalle
- suunnittelee ja järjestää tarvittaessa koulutusta
- tekee koulutusta koskevia aloitteita ja ehdotuksia
- suunnittelee ja kehittää koulutettavien arviointijärjestelmää
- päättää hyväksytäänkö tarjottu kirjoitus tuomarikoulutuksen julkaisusarjassa julkaistavaksi
- päättää teoriaopinnoista aiheutuvien matkakustannusten korvausperusteista
- päättää opinto-oikeuden menettämisestä ja lisäajan myöntämisestä opintojen loppuun saattamiseksi kuultuaan koulutettavaa
- antaa todistuksen tuomarikoulutuksen suorittamisesta

- huolehtii tuomarin ammattiin perehdyttävän koulutuksen järjestämisestä sellaiselle tuomariksi nimitetylle, joka ei ole saanut tuomarikoulutusta tai jolla ei ole aiempaa tuomioistuinkokemusta
- seuraa tuomioistuinharjoittelun toimeenpanoa ja sisältöä sekä tekee asiaa koskevia ehdotuksia ja aloitteita
- seuraa lainkäyttöhenkilöstön täydennyskoulutustarvetta ja koulutukseen osallistumista
- pitää tuomarien kouluttamisesta annetussa laissa tarkemmin määriteltyä tuomarikoulutusrekisteriä
- nimittää sihteerin tuomarikoulutuslautakunnalle
- myöntää virkavapauden lautakunnan sihteerille

5 §

Henkilöstö

Lautakunnalla on sihteeri sekä tarvittaessa muuta henkilöstöä.

Sihteeri ottaa muun henkilöstön.

6 §

Sihteerin tehtävät

Sihteeri toimii lautakunnan muun henkilöstön esimiehenä ja myöntää virkavapauden muulle henkilöstölle.

Sihteeri valmistelee ja esittelee lautakunnassa esillä olevat asiat sekä huolehtii lautakunnan toiminnan käytännöllisestä järjestämisestä.

Sihteeri on säännöllisesti yhteydessä harjoittelupaikkoihin ja seuraa niissä suoritettavien työssäoppimisjaksojen koulutuksellisuutta ja työssäoppimisjaksojen, teoriakoulutusjaksojen ja koulutettavien arvioinnin kehittämistarpeita.

Sihteeri huolehtii koulutusjärjestelmän laadun jatkuvan arvioinnin ja kehittämisen kannalta tarpeellisista käytännön toimista koulutussuunnitelmassa tarkemmin hahmotelluin tavoin.

Sihteeri suorittaa koulutettavien tehtävien alustavan tarkastamisen lautakunnan erikseen määäämissä rajoissa.

LÄHDELUETTELO

Aarnio, A. Laki, oikeus ja oikeudenmukaisuus. (Pohjois-Suomen tuomarikoulun julkaisu 2/1999).

Haavisto, V. 2002. Court work in transition. An activity –theoretical study of changing work practices in a Finnish District Court.

Hakkarainen & Lonka & Lipponen. 2005. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjänä.

Kallioinen, H. 2005. Tuomareiden nimittämiskäytäntö 2002-2004. (Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos)

Koli & Silander. 2005. Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus.

Koli, H. Oppimisprosessin ohjaus uusissa oppimisympäristöissä. (Ammattikorkeakoulupedagogiikka, toim. Hannu Kotila.)

Laatu ja tuloksellisuus tuomioistuimessa. Tuomioistuinten tulosohjaustyöryhmän mietintö 17.12.1998.

Lainkäytön laadun arviointi tuomioistuimessa. Arvioinnin lähtökohdat ja laatumittaristo. Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten lainkäytön laatuhanke. 2006.

Launis & Engeström. 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työyhteisössä. (Eteläpelto & Tynjälä, toim., Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia.)

Laukkanen, S. Selvä ja täsmällinen tuomio. Oikeusministeriön julkaisu 2002:2.

Linnakylä & Kupari. Autenttinen arviointi. Teoksessa Arviointi 6/96. Opetushallitus.

Lindblom-Yläne & Nevgi. 2004. Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja.

Mykrä, T. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä.

Mäkinen, H. Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten laatuhankeet. Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten lainkäytön laadunparannushanke- tuomarien aktiivista toimintaa oikeudenhoidon tason nostamiseksi. (Defensor Legis 1/2004)

Niikko, A. Portfolio oppimisen avartajana.

Oikarinen, E. Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten laatuhankeet. Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten laatuhankeet osoittaneet uuden keskustelukulttuurin tarpeellisuuden- laatu työtä koko oikeudenhoidon ketjussa. (Defensor Legis 1/2004)

Ojanen, M. Lain lukemista uusissa oppimisympäristöissä? (Pohjois-Suomen tuomarikoulu, julkaisu 4/2000).

Oikeusministeriön keskeiset tavoitteet 2004 ja lähivuosina. Toiminta ja hallinto 2004:2.

Pätevytyminen tuomarin ammattiin ja tuomariyhteisön kehitys. Tuomarikoulutustoimikunnan mietintö 2000:5.

Pöyhönen, S. 2003. Suomen kielen opettajien ammatti-identiteetti.

Rintala, E. Pohjois-Suomen tuomarikoulun julkaisu 1/1999.

Rissanen, K. Hurdan kvalificeringsutbildning för domare? (Tidskrift, utgiven av Juridiska Föreningen i Finland, häfte 6/2001).

Ruohotie, P. Oppiminen ja ammatillinen kasvu.

Saarenpää, A. Esipuhe. Pohjois-Suomen tuomarikoulun julkaisu 2/1999. Specialisering. En förstudie i samarbete med Sveriges Domareförbund. DV-rapport 2003:3.

Tarnanen, M. 2002. Arvioija valokeilassa. Tuomareiden asema ja nimittäminen. Tuomaritoimikunnan mietintö 1998:1.

Tuomarikoulutus. Oikeusministeriön työryhmämietintö 2004:2.

Tuomariksi pätevytyminen. Oikeusministeriön työryhmämietintö 2002:6.

Tuomarit 2000- luvulle. Tuomarinuratoimikunnan mietintö 1994:15.

Tuomioistuinharjoittelun kehittämistyöryhmän mietintö. 2005. Suomen Lakimiesliitto.

Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietintö. KM 2003:3.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena.

Vahtio, E. 2002. Rekrytointi, ikä ja ageismi.

Wikström, K. Teoreettinen tuomari- mitä hyötyä metodista ja teoriasta. (Juhlajulkaisu Rovaniemen hovioikeus 25 v. Pohjois-Suomen tuomarikoulu, julkaisuja 1/2005.)

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena.

LIIKTEET

TUTORIN TYÖKALUT

Tutorin työkaluilla tarkoitetaan kuvauksia esimerkillisesti toimivista ammattilaisista. Tässä vaiheessa ohjausryhmän pyynnöstä on hahmoteltu kuvaukset esimerkillisesti toimivista hovi- ja hallinto-oikeuden esittelijöistä sekä asianajajista.

Hovioikeuden esittelijä (kuvaus on ohjausryhmän pyynnöstä laadittu Rovaniemen hovioikeudessa)

Ammatillinen osaaminen:

- hyvä perehtyneisyys voimassaolevaan materiaaliseen ja prosessuaaliseen lainsäädäntöön
- hyvät tiedot laintulkintaperiaatteista
- kyky hyödyntää oikeudellista lähdemateriaalia sen kaikissa muodoissa
- kyky hahmottaa oikeusjärjestelmää kokonaisuutena ja kunkin oikeudenalan systematiikkaa
- kyky tunnistaa ja analysoida valmisteltavana olevan asian ratkaisemisen kannalta merkitykselliset oikeudelliset ongelmat
- työnsuunnittelun hallinta: valmisteltavien juttujen kiireellisyysjärjestyksen huomioon ottaminen, pyrkimys sekä esittelyyn että pääkäsittelyyn menevien juttujen tasapuoliseen ja tehokkaaseen valmisteluun, ratkaistujen juttujen taltioiden joutuisa käsitteleminen
- kattava valmistelu: oikeudellisen aineiston kokoaminen asian ratkaisemisen pohjaksi kunkin jutun edellyttämässä laajuudessa
- oikeudellisten ongelmien selkeä ja johdonmukainen esittäminen ja analysointi laaditussa muistiossa
- kyky laatia hovioikeuden tuomion luonnos sellaiseen muotoon, että siitä ilmenevät ne oikeudellisesti relevantit seikat, joihin asianosaiset ovat vedonneet sekä tuomioistuimen oikeudellisesti perusteltu ratkaisu esitettyihin vaatimuksiin
- asian ratkaisemisen kannalta merkityksellisten faktojen ja relevantin oikeuskäytännön sekä muun oikeudellisen aineiston kattava esittäminen jutun esittelyssä
- harjaantuminen selkeiden ja johdonmukaisten ratkaisuperustelujen kirjoittamiseen jäsenten ratkaisuneuvottelujen pohjalta
- huolellisuus juttujen julkipanokuntoon saattamisessa: siitä huolehtiminen, että taltio vastaa sisällöltään ratkaisuluonnosta ja ettei taltiossa ole kirjoitusvirheitä eikä sisäisiä epäjohdonmukaisuuksia. Myös liitepääatöksen, tuomiolauselmailmoituksen ja maksatuslomakkeiden oikeellisuuden tarkastaminen
- huolellisuus julkimenneen jutun asianmukaisessa arkistointikuntoon saattamisessa, muun muassa salaisten asiakirjojen huomioon ottaminen.

Muut henkilökohtaiset ominaisuudet

- yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot suhteessa työtovereihin sekä asianosaisiin ja muihin sidosryhmiin; erityisesti kyky välittömään, luontevaan ja sujuvaan yhteistyöhön valmistelusta vastaavan jäsenen kanssa (organisatorinen osaaminen)
- kyky joustavasti irrottautua omasta työjärjestyksestä esimerkiksi kiireellisen jutun vuoksi
- rehellisyys
- sitoutuneisuus työhön
- hyvä suullinen ja kirjallinen esitystaito
- ahkeruus
- asianmukainen käytös
- monipuolinen juridinen työkokemus
- yleissivistys
- vieraiden kielten taito.

Hallinto-oikeuden esittelijä (kuvaus on ohjausryhmän pyynnöstä laadittu Vaasan ja Turun hallinto-oikeudessa)

Ammatillinen osaaminen

1. Asian oikeudellinen hahmottaminen. Valituksenalaisen päätöksen tehnyt viranomainen koostuu yleensä muista kuin lakimieskoulutuksen saaneista henkilöistä. Kun valituksenkin on monesti laatinut maallikko, hallinto-oikeuden esittelijä saattaa olla ensimmäinen juristi, jonka käsien läpi asia käy. Asiakirja-aineisto voi olla puutteellista ja sekavaa. Esittelijän on osattava seuloa aineistosta esiin oikeudellisesti merkitykselliset seikat ja luotava asialle juridinen kehys. Oleellista on huomata myös muutoksenhakutuomioistuimen liikkumavaran rajallisuus: valituksen sisältö rajaa tutkittavan asian.

2. Asian kiireellisyyden tunnistaminen. Monet asiat ovat jo lain säännöksen nojalla kiireellisesti käsiteltäviä. Muussakin asiassa asian laatu voi tehdä sen kiireelliseksi, esimerkiksi kytkökset muihin vireillä oleviin asioihin tai selvä tutkimattajättämisperuste.

3. Kuulemisten hoitaminen ja muu asian valmistelu. Asiaryhmästä riippuen vastineiden ja lausuntojen hankkiminen voi olla joko hallinto-oikeuden tai päätöksen tehneen viranomaisen tehtävänä. Kummassakin tapauksessa vastuu siitä, että kuulemiset on riittävällä tavalla suoritettu, on hallinto-oikeudella, käytännössä asian esittelijällä. Esittelijän tulee muutoinkin ottaa jokainen vireilletullut, hänen vastualueeseensa kuuluva asia heti haltuun ja huolehtia prosessin johdon ja valmistelun etenemisestä niin, että asia tulee joutuisasti ja johdonmukaisesti ratkaisunvalmiiksi ja esittelyyn.

4. Selvittämisvelvollisuus. Hallintolainkäyttölain mukaan valitusviranomaisen on huolehdittava siitä, että asia tulee selvitettyksi, ja tarvittaessa osoitettava asianosaiselle tai päätöksen tehneelle hallintoviranomaiselle, mitä lisäselvitystä asiassa tulee esittää. Valitusviranomaisen on hankittava viran puolesta selvitystä siinä laajuudessa kuin käsittelyn tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja asian laatu sitä vaativat.

Esittelijä joutuu arvioimaan, sisältyykö asiakirjoihin riittävät selvitykset vai onko pyydettävä lisää selvitystä valittajalta tai esimerkiksi muilta viranomaisilta suoraan. On myös osattava arvioida, edellyttääkö selvityksen hankkiminen valittajalta merkittävää taloudellista panostusta (esim. ympäristölupa-asiassa meluselvityksen teettäminen), jolloin päätös on syytä jättää ratkaisukokoonpanon tehtäväksi.

Jos selvitystä hankitaan pitämällä suullinen käsittely tai katselmus, käytännön järjestelyt ovat esittelijän vastuulla.

5. Yhteydenpito asianosaisiin, asiakaspalvelu ja tiedottaminen. Käytännössä hallinto-oikeuden yhteydenpito asianosaisiin ja muihin tahoihin kanavoituu esittelijän kautta. Esittelijä vastaa tiedusteluihin asian käsittelyn vaiheista ja ai-

kataulusta ja neuvottelee tarvittaessa asianosaisten oikeusavustajan kanssa esimerkiksi suullisen käsittelyn ajankohdasta ja todistajien kutsumenettelystä ym. tai ohjaa asiasta huolehtivaa kansliahenkilöstöä. Asiakaspalvelussa esittelijän on tiedostettava tuomioistuimen rooli asianosaisten tarvitsemien oikeusturvapalvelujen tuottajana. Esittelijä huolehtii oma-aloitteisesti siitä, että hän on asianosaisten ja työtovereiden tavoitettavissa. Asianosaisten ja yleisön yhteydenottoihin suhtaudutaan tiedotusmyönteisesti ja niihin vastataan siinä laajuudessa kuin oikeudenmukaisen ja tasapuolisen oikeudenkäynnin turvaaminen mahdollistaa. Päätöksentekovaiheessa esittelijän tehtävänä on osaltaan arvioida tarve tiedottaa päätöksestä joko oikeustapausrekisteri FLOTin kautta tai lehdistötiedotteen välityksin. Tiedottamisen jälkeen asiasta mahdollisesti tehtäviin kysymyksiin vastaa ensisijaisesti asian esittelijä, joka tuntee asian parhaiten ja yksityiskohtaisimmin.

6. Oikeudellisten informaatiolähteiden käytön hallitseminen. Kirjallisuuden ja sähköisten tiedostojen tuntemus ja tekniikka niiden hallitsemiseksi kuuluvat esittelijän perustaitoihin.

7. Päätösehdotuksen laatiminen. Istunnossa tapahtuvan päätöksenteon pohjaksi esittelijä jakaa jäsenille etukäteen päätösehdotuksensa, joka on kokonaan tai ainakin pääosin valmis luonnos annettavasta päätöksestä, sekä tarvittaessa **esittelymuistion** asioista, jotka ovat vaatineet laajempaa tutkimista.

Hallinto-oikeuden päätöksen johdanto-osa sisältää tunnistetiedot, selostuksen valituksenalaisesta päätöksestä, vaatimukset perusteluineen, vastineet, lausunnot, vastaselitykset, tiedot mahdollisesta uudesta selvityksestä ja kuulemisista sen johdosta. Kirjelmät ja lausunnot on kiteytettävä lyhyeen ja ytimekkääseen muotoon.

Päätösoosan kirjoittaminen edellyttää ongelmien hahmottamis- ja analysointikykyä ja vaihtoehtoisten ratkaisumallien pohdintaa, jossa punainen lanka ei kuitenkaan saa kadota: pohdinnan tuloksena on oltava ratkaisu perusteluineen.

8. Asian esittely istunnossa. Esittelijä perehtyy ennen istuntoa asian esikierrossa esitettyihin jäsenten kommentteihin ja arvioi niiden merkityksen suhteessa omaan päätösesitykseensä. Esittelijä hankkii jäsenten mahdollisesti tarpeelliseksi katsoman lisävalmisteluaineiston ja arvioi sen merkityksen asian ratkaisemiseen. Esittelijä esittelee asian istunnossa tiivistetysti, johdonmukaisesti ja keskitetysti painottaen erityisesti niitä seikkoja, joiden kohdalla esikierrossa on jäsenten taholta esitetty päätösehdotuksesta poikkeavia näkemyksiä. Esittelijä valmistautuu esittämään oikeudellisen arvion myös sellaisiin näkemyksiin, jotka ovat hänen omasta kannastaan poikkeavia.

9. Selkeä kielenkäyttö ja oikeakielisyys.

10. Tarkkuus ja huolellisuus. Tuomioistuinten päätösten tulee luonnollisesti olla faktatiedoiltaan oikeita ja asiakirjojen ja lausumien oikein referoituja. Hallintolaki sisältää yleiset määräykset hallintoasian käsittelystä hallintoviranomaisessa ja hallintolainkäyttölaki puolestaan yleiset menettelyä hallinto-

oikeudessa koskevat säännökset. Näiden ohella on tunnettava ne lukuisat menettelytapasäännökset, jotka sisältyvät kuhunkin sovellettavaan aineelliseen lakiin, koskien esimerkiksi valitusten toimittamista, kuulemista, päätöksen antamista, nähtävilläoloa, kuulutuksia, valituskieltoja, valitusluvanvaraisuutta.

11. Kielitaito. Kotimaisten kielten hallitsemisen ohella muukin kielitaito on tullut entistä tarpeellisemmaksi oikeuden kansainvälistymisen johdosta. Maahanmuuttajien kasvava määrä näkyy paitsi varsinaisten ulkomaalaisasioiden lisääntymisenä myös sosiaalilainsäädännön alaan kuuluvissa asiaryhmissä ja edellyttää vieraan kulttuurin kohtaamisen taitoa.

Henkilökohtaiset ominaisuudet

1. Asennoituminen työhön: innostus, sitoutuminen, vastuullisuus. Aito kiinnostus työhön, vastuullinen asenne työskentelyssä oikean lopputuloksen saavuttamiseksi ja oma-aloitteinen alan kehityksen seuraaminen luovat edellytykset ammattieettisesti korkeatasoiselle tuomarintyölle. Samalla ne muokkaavat työyhteisön ilmapiiriä innostavammaksi.

2. Hyvä arvostelukyky.

3. Itsenäinen mielipiteenmuodostus.

4. Taito työskennellä kollegiossa. Työ edellyttää kykyä ja malttia kuunnella omasta poikkeaviakin näkökantoja, perustella omaa kantaansa ja tarvittaessa uudelleen arvioida oman näkemyksen oikeellisuutta. Ajankäyttöä rajoittaa sopeutuminen muiden osallisten ajankäyttötarpeisiin: valmistelu vie aikansa, mutta muillekin on varattava riittävästi aikaa paneutua asiaan.

Asianajaja (kuvauksen on ohjausryhmän pyynnöstä laatinut asianajaja Hilkka Huiskala)

Asianajajalain 1 §:n mukaan asianajaja on se, joka on maan yleisen asianajajayhdistyksen jäsenenä merkitty asianajajaluetteloon.

Suomessa asianajajien toiminnan sääntelyn perustana ovat asianajajista annettu laki ja sen nojalla vahvistetut Suomen Asianajajaliito säännöt. Lisäksi on huomattava asianajajista annetun lain 5 §, jonka mukaan asianajajan on kaikessa toiminnassaan noudatettava hyvää asianajajatapaa. Hyvän asianajajatavan sisältöä ei ole lainsäädännössä säännelty vaan sen määrittäminen on Suomen Asianajajaliiton säännöissä jätetty asianajajaliiton tehtäväksi. Tällä perusteella Suomen Asianajajaliiton valtuuskunta on vahvistanut asianajajien noudatettavaksi useita erilaisia sääntöjä ja määräyksiä. Tällaisia ovat mm. hyvää asianajajatapaa koskevat ohjeet, markkinointiohje, asianajopalkkioiden määräytymisperusteet ja vastuuvakuutusohje.

Asianajajan riippumattomuus

Yksittäisen asianajajan on oltava riippumaton. Jäseneksi ei voida hyväksyä henkilöä, joka on valtion tai kunnan virassa tai toimessa taikka muussa virkasuhteeseen perustuvassa palveluksessa, ellei siihen erityisestä syystä ole liiton hallituksessa suostuttu. Asianajajaksi ei voida myöskään hyväksyä henkilöä, joka on sellaisessa toisessa palveluksessa tai harjoittaa muuta asianajotoimintaa, jonka voidaan olettaa vaikuttavan haitallisesti hänen itsenäisyyteensä asianajajana. Hyvää asianajajatapaa koskevissa ohjeissa on useita määräyksiä, jotka painottavat asianajajan riippumattomuutta. Asianajajan on hoidettava päämiehensä asiaa parhaan kykynsä mukaan lakia ja hyvää asianajajatapaa noudattaen, eikä hän saa antaa minkäänlaisten sivuvaikutteiden vaikuttaa toimintaansa.

Asianajajan ja asiakkaan välinen luottamussuhde

Luottamussuhteen perussäännöksenä ovat asianajajalain ja oikeudenkäymiskaaren säännökset asianajajan sekä oikeudenkäyntiasiamiehen ja –avustajan salassapitovelvollisuudesta sekä oikeudenkäymiskaareissa säädetty velvollisuus kieltäytyä todistamasta. Myös asianajajaliiton säännöissä ja hyvää asianajotapaa koskevissa ohjeissa on asianajajalle annettu vaitiolovelvollisuus niistä tiedoista, joita hän päämieheltään on saanut asianajotoimeksiantoa hoitaessaan.

Hyvää asianajajatapaa koskevissa ohjeissa on lisäksi useita asianajajan toimintaa sääteleviä määräyksiä, joiden perusteena on asianajajan ja asiakkaan välinen luottamussuhde. Asianajaja veloitetaan olemaan päämiehelleen uskollinen ja lojaali ja asianajajaa käsketään välttämään intressiristiriitilanteita. Asianajajien asemaan osana oikeudenhoitoa viitataan asianajajaliiton sääntöjen 2 §:ssä, jonka mukaan liiton tarkoituksena on toimia siten, että liiton jäsenet muodostavat hyvää oikeudenhoitoa palvelevan asianajajakunnan. Samaa tarkoituserää palvelevat ne hyvää asianajajatapaa koskevat määräykset, jotka koskevat asianajajan suhdetta tuomioistuimiin ja muihin viranomaisiin.

Asiakkaan kuluttajansuojasta huolehtiminen on huomioitu jo asianajajalain 5 §:ssä, jonka mukaan asianajajan on rehellisesti ja tunnollisesti täytettävä hänelle uskotut tehtävät. Kuluttajansuojaa edistävät myös monet hyvää asianajajatapaa koskevat määräykset ja erityisesti asianajajan velvollisuus hankkia asianajajaliiton ohjeiden mukainen vastuuvakuutus asiakkaalle mahdollises-

ti aiheutettujen vahinkojen korvaamiseksi. Kuluttajansuojaa palvelevat erityisesti asianajajalaissa säädetty valvontamenettely ja palkkioriiita-asioiden suositusmenettely.

Asianajajaliiton velvollisuus vahvistaa ammattieettisiä sääntöjä, valvoa niiden noudattamista, sekä huolehtia kurinpidollisten menettelyjen hoitamisesta on säännelty asianajajalaissa ja liiton säännöissä samoin kuin velvollisuus huolehtia asianajajien ammattitaidon kehittämisestä. Asianajajien on vuosittain koulutauduttava 18 tunnin ajan. Täydennyskoulutusvelvollisuuden täyttymistä valvotaan liiton toimesta.

Salassapito

Asianajaja tai hänen apulaisensa ei saa luvattomasti ilmaista sellaista yksityisen tai perheen salaisuutta taikka liike- tai ammatillisalaisuutta, josta hän tehtävässään on saanut tiedon. Rangaistus salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslaissa, ellei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta. Sen lisäksi, mitä laissa säädetystä vaitiolovelvollisuudesta johtuu, asianajaja on velvollinen pitämään omana tietonaan kaiken, mitä hän asiakassuhteensa nojalla on saanut tietää päämiehestä ja tämän oloista. Asianajajan on valvottava, että hänen toimistonsa henkilökunta noudattaa samanlaista vaitiolovelvollisuutta.

Asianajotehtävän vastaanottaminen

Asianajajan vallassa on päättää, ottaako hän hoitaakseen asianajotehtävän vai ei. Milloin asianajaja ei tahdo ottaa hänelle tarjottua tehtävää, on hänen siitä viipymättä ilmoitettava toimeksiantajalle. Syytä kieltäytymiseen asianajaja ei ole velvollinen ilmaisemaan. Toimeksiannon saamisesta tai hankkimisesta asianajaja ei saa antaa eikä luvata kenellekään osaa palkkiostaan tai muuta hyvitystä.

Milloin on olemassa erityinen seikka, jonka voidaan arvella vaikuttavan asianajajan kykyyn sivuvaikutteista vapaana valvoa toimeksiantajan etua, on asianajajan, joka tietoisena tällaisesta seikasta harkitsee voivansa ottaa tehtävän suorittaakseen, kuitenkin viipymättä ilmoitettava seikasta toimeksiantajalle.

Tehtävän torjuminen

Asianajaja on velvollinen torjumaan toimeksiannon jos hänellä itsellään tai hänen avustajallaan tai asianajajalla, joka on hänen työnantajansa tai yhtiökumppaninsa taikka jonka kanssa hänellä muutoin on yhteinen toimisto, on samassa asiassa tai muussa asiassa, joka liittyy toimeksiantoon, henkilökohtaista taikka taloudellista etua, joka on ristiriidassa toimeksiantajana edun kanssa, tahi jos asianajaja tai joku mainituista työtovereista on aikaisemmin neuvotellut vastapuolen kanssa taikka muutoin avustanut vastapuolta samassa tai muussa asiassa, jossa tietoon tulleilla seikoilla saattaa olla merkitystä tarjotun tehtävän hoitamiselle. Asianajajan on muutoinkin torjuttava tehtävä, jos on olemassa jokin seikka, joka ilmeisesti estää asianajajaa vapaana sivuvaikutteista tai asian edellyttämällä joutuisuudella ja tarmolla valvomasta toimeksiantajan etuja. Sen estämättä, mitä edellä on sanottu, asianajaja saa avustaa sopimuksen teossa kahta tai useampaa henkilöä, milloin kaikki pyytävät häntä antamaan apuaan. Tällaisessa tapauksessa asianajaja on velvollinen ottamaan huomioon kaikkien toimeksiantajien edut yhtäläisesti eikä hänellä ole lupaa avustaa ketään heistä asiasta myöhemmin ehkä syntyvässä riidassa.

Asianajotehtävän hoitaminen

Asianajajan on oltava päämiehelleen uskollinen ja lojaali sekä rehellisesti ja tunnollisesti täytettävä hänelle uskotut tehtävät sekä kaikessa toiminnassaan noudatettava hyvää asianajajatapaa. Asianajaja ei saa sallia omien etujensa, asian aiheuttaman rasituksen tai siihen liittyvien kiusallisten seikkojen, asianosaisten yhteiskunnallisen aseman, kansalaisuuden, rodun, sukupuolen, poliittisen tai uskonnollisen vakaumuksen taikka muiden tällaisten seikkojen vaikuttaa asianajotehtävän hoitamiseen.

Tapaohjeet korostavat, että asianajajan on huolellisesti perehdyttävä hänelle uskottuun asiaan ja noudatettava mitä oikeudenkäymiskaassa ja laissa muutoin on säädetty. Hänen on hoidettava asiaa tunnollisesti ja joutuisasti. Jos vireille tullut asia sovitaan, asianajajan on annettava siitä tieto viivytyksettä tuomioistuimelle sekä ilmoitettava tuomioistuimelle muustakin seikasta, jolla saattaa olla merkitystä menettelyn kulkuun.

Ilman erityistä aihetta asianajaja ei ole velvollinen tarkistamaan päämiehensä hänelle antamia tietoja. Asianajaja ei saa antaa tuomioistuimelle tietensä paikkansa pitämättömiä ilmoituksia eikä kiistää, minkä tietää todeksi. Asianajaja ei saa myötävaikuttaa todisteiden salaamiseen taikka vääristelemiseen. Asianajaja ei kuitenkaan ole velvollinen eikä vastoin päämiehensä tahtoa oikeutettu esittämään todistetta tai siihen vetoamaan taikka antamaan tietoja, jotka ovat hänen päämiehelleen vahingoksi paitsi milloin hänet siihen velvoitetaan todistamista tai esiinantovelvollisuutta koskevien säännösten nojalla.

Asianajajan tulee esiintyä asiallisesti ja moitteettomasti sekä niin hyvin tehtäviä suorittaessaan kuin muutenkin välttää kaikkea mikä saattaa alentaa asianajajakunnan arvoa ja vähentää luottamusta asianajajakuntaan.

Asianajaja on annettava sopivin tavoin tietoja päämiehelleen tehtävän täyttämiseen liittyvistä seikoista. Näitä koskeviin tiedusteluihin on vastattava asianmukaisesti ja viivytyksettä. Asianajajan on annettava hoidettavanaan olevassa asiasta tehdystä viranomaisen ratkaisusta viipymättä tieto päämiehelle. Elleivät asian kiireellisyys tai muut painavat syyt estä, on asianajajan alistettava päämiehensä oikeutta koskevat tärkeät toimenpiteet, niin kuin sovinnon ehtojen hyväksyminen, päämiehen harkittavaksi ja ratkaistavaksi.

Ennen oikeudellisiin toimenpiteisiin ryhtymistä asianajajan on ilmoitettava vastapuolelle päämiehensä vaatimuksista ja varattava vastapuolelle kohtuullinen harkinta-aika ja tilaisuus asian sovinnollisiin selvityksiin. Vain jos toimenpiteitten siirtäminen saattaa aiheuttaa päämiehelle oikeudenmenetyksen tai muuta vahinkoa saa asianajaja ilman edeltävää ilmoitusta ryhtyä päämiehen edun vaatimiin tarpeellisiin toimiin. Asianajaja ei saa vastapuolen suostumuksetta oikeudenkäynnissä vedota tämän tekemään sovintotarjoukseen.

Asianajajan, joka edustaa tai avustaa päämiestään neuvotteluissa vailla omaa edustajaa tai avustajaa olevan vastapuolen kanssa, on milloin olosuhteet niin vaativat, huomautettava vastapuolelle, että asianajajan tehtäviin ei kuulu vastapuolen etujen valvominen, sekä neuvottava tätä käyttämään omaa asianajajaa tai kysymään asianajajansa neuvoa.

Tehtävästä luopuminen

Jo aloittamastaan tehtävän hoidosta asianajaja on velvollinen luopumaan, jos sen vastaanottamisen jälkeen ilmaantuu seikka, joka olisi ollut esteenä tehtävän vastaanottamiselle.

Asianajaja on niin ikään velvollinen luopumaan tehtävästä, jos laillinen este tai siihen verrattava este estää tehtävän täyttämisen. Samoin jos päämies tahtoo asianajajan menettelevän vastoin lakia tai hyvää asianajotapaa eikä huomautuksesta huolimatta luovu vaatimuksestaan. Jos päämies hävittää tai väärentää todisteita, toimii vilpillisesti tai antaa tietoja, jotka asianajajan tietämän mukaan ovat vääriä ja kieltäytyy niitä oikaisemasta, on asianajaja myöskin velvollinen luopumaan tehtävästä.

Päämiehen luvatta asianajaja ei kuitenkaan saa luopua tehtävää täyttämästä, paitsi milloin hän on velvollinen siitä luopumaan edellä esitetyn mukaisesti taikka milloin siihen muutoin on Tapaohjeissa mainittu erityinen syy.

Kun asianajaja luopuu tehtävää hoitamasta, on hänen mikäli mahdollista, vältettävä menettelytapaa, joka saattaa vahingoittaa asiakkaan etua ja asianajajan on varattava asiakkaalle kohtuullinen aika kääntyä toisen asianajajan puoleen. Tehtävästä luopumistilanteessa asianajajan on ilmoitettava päämiehelleen luopumisen aihe ja asiakkaan vaatiessa kirjallisesti vahvistettava luopuminen ja aihe siihen. Milloin asianajaja luopuu valvomasta päämiehen puhevaltaa tuomioistuimessa, on noudatettava oikeudenkäymiskaaren säännöksiä.

Kun toimeksianto on hoidettu tai on muuten päättynyt, on päämiehelle kuuluvat asiakirjat hänelle viivytyksettä annettava, paitsi milloin asianajajalla on lain mukaan oikeus pitää asiakirjat hallussaan saamisensa vakuutena. Pidätysoikeuteen ei ole kuitenkaan lupa vedota, jos oikeuteen nojautuminen olisi ilmeisen kohtuutonta.

Tilintekovelvollisuus

Asianajaja on velvollinen aina antamaan viipymättä toimeksiannon päättyessä lopputilityksen toimeksiannoissa, joissa on saanut haltuunsa päämiehen varoja. Tilitys tehdään antamalla asiakkaalle tilityslaskelma, joka on päivättävä antamispäivälle. Tilityslaskelman tulee olla avoin, selvä ja hyvin eritelty. Asiakasvarojen hoidosta on annettu erillinen ohjesääntö. Mikäli tilityslaskelma osoittaa päämiehellä olevan saatavaa asianajajalta, on asianajajan viipymättä suoritettava asiakkaalleen laskelman osoittama määrä eikä suorituksen esteenä saa olla se, että päämies sitä ennen hyväksyy tilityksen. Asianajajan ei ole lupa sopimuksin tai varauksin vapauttaa itseään tilintekovelvollisuudesta.

Asianajajan laskutus

Asianajajan palkkion tulee olla kohtuullinen sekä vahvistettujen palkkionmäärittämisperusteiden mukainen. Jos päämies ei pidä laskua hyväksyttävänä, on asianajajan annettava päämiehelleen tieto siitä, miten tämä voi saattaa palkkiota koskevan erimielisyyden asianajajaliiton suosituksen hankkimiseen.

Milloin päämiehellä saattaa olla oikeus julkiseen oikeusapuun taikka oikeusturvaetuen vakuutus- sopimuksen perusteella, on asianajajan annettava päämiehelle tieto tällaisesta mahdollisuudesta.

Asianajajan tulee oikeudessa vaatia, että vastapuoli velvoitettaisiin korvaamaan päämiehen oikeudenkäyntikulut, sekä annettava niistä tarpeellinen selvitys.

Asianajajan käytös

Asianajaja ei saa asiaa ajaessaan sopimattomasti painostaa vastapuolta. Näin ollen luvatonta on mm. asiattoman ilmoituksen tekeminen poliisi- tai syyttäviviranomaiselle tai muulle viranomaiselle tai sellaisella uhkaaminen, uhkaaminen vastapuolta häpäisevien tietojen levittämällä lehdistöä, radiota, televisiota tai muuta tiedotusvälinettä käyttäen sekä vetoaminen pätevältä syyttävivullisiin sekä sellaisella uhkaaminen. Asianajaja ei saa johtaa vastapuolta harhaan antamalla tälle tosiseikoista tai oikeussäädösten sisällöstä tietensä vääriä ilmoituksia. Asianajaja ei saa tuomioistuimelle tai muulle viranomaiselle esittää näyttöä sellaisista seikoista, jotka ovat omaansa saattamaansa vastapuolen halveksimisen alaiseksi eikä esittää tätä loukkaavia tai väheksyviä lausumia, ellei se ole välttämätöntä asian hoitamiseksi tai muuten päämiehen etujen valvomiseksi. Asianajajan on muutoinkin pidättäydyttävä toimenpiteistä tai lausumista jotka ovat omiaan tarpeettomasti loukkaamaan tai ärsyttämään vastapuolta.

Asianajaja ei saa pyrkiä sopimattomasti vaikuttamaan todistajaan, mutta hänellä on lupa etukäteen tiedustella myös vastapuolen todistajaksi nimeämältä henkilöltä, mitä tämä tietää asiasta.

Asianajajan on osoitettava tuomioistuimelle tuomiovallan käyttäjänä kuuluvaa arvonantoa eikä hän saa pyrkiä vaikuttamaan tuomarin ratkaisuun epäasiallisin keinoin. Tämä on soveltuvin osin voimassa myös asianajajan suhtautumisessa muihin viranomaisiin.

Asianajaja ei saa ennen asian ratkaisemista epäasiallisesti julkisuuteen vedoten pyrkiä luomaan päämiehensä asialle otollista mielialaa.

Hakiessaan muutosta asianajaja ei saa käyttää ratkaisun tehneestä tuomioistuimesta vähättelevää sanontatapaa eikä julkisesti tai muutoinkaan saattaa tuomioistuimen työtä tai ratkaisua epäasiallisen arvostuksen kohteeksi.

Sarjan aiemmat julkaisut vuonna 2006

1. Kuluttajavalituslautakunnan toimivallan laajentaminen ja ryhmävalitusmenettely
2. Kansallinen päätöksenteko sotilaalliseen kriisinhallintaan osallistumisesta
Perustuslain muuttamista selvittäneen työryhmän mietintö
3. Tulliselvitysrikoksia koskeva lainsäädäntö
4. Ehdotus laiksi ryhmäkanteesta
5. Yrityssaneerausta koskevan lainsäädännön tarkistaminen
6. Todistajien tukipalvelut
7. Maaseutuelinkeinojen valituslautakunnassa käsiteltävien asioiden siirtäminen hallinto-oikeuksiin. Välimietintö
8. Rikoksista kansainvälistä oikeutta vastaan
9. Asunto-osakeyhtiölakityöryhmän mietintö
10. Lapsen elatusavun suuruuden arvioiminen