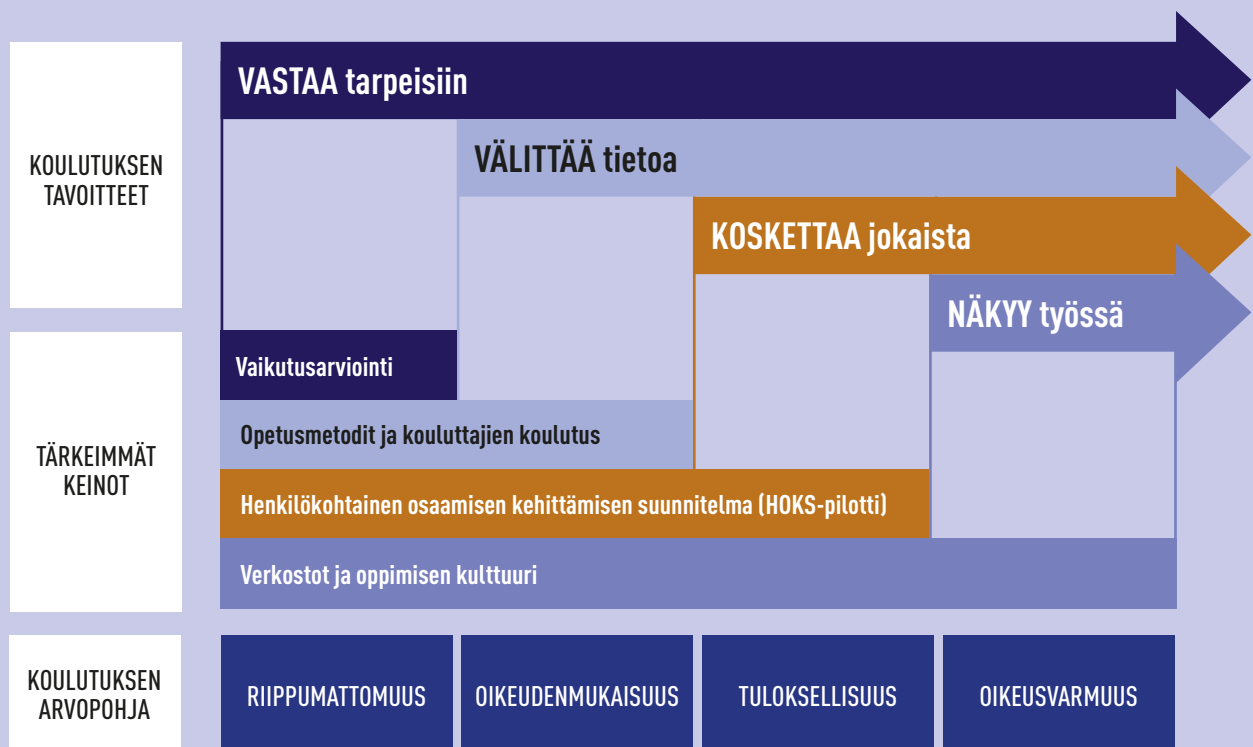


TUOMIOISTUINTEN HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN STRATEGIA

Koulutus vuonna 2024



SISÄLTÖ

1	ARVOT	3
2	NYKYTILAN HAASTEET	4
3	TAVOITTEET	5
4	TOIMENPITEET TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISEKSI	6
	4.1 Koulutussuunnittelu yleisesti	6
	4.2 Henkilöstön osaaminen kehittäminen	9
	4.3 Koulutuksen laadun ja vaikutuksellisuuden arviointi	14
	LIITE 1	15
	LIITE 2	17
	LIITE 3	19



1

ARVOT

ITSENÄISET JA RIIPPUMATTOMAT

tuomioistuimet käyttävät niille perustuslain mukaisesti kuuluvaa tuomiovaltaa. Asianosaisten oikeussuoja sekä perus- ja ihmisoikeudet toteutuvat tuomioistumis- ja laadukkaasti ja varmasti. Oikeudenkäynti on oikeudenmukainen ja tehokas.

TUOMARI KÄYTTÄÄ TUOMIOVALTAA

itsenäisesti ja tässä toiminnassaan häntä sitoo vain laki. Tuomarilla on hyvät tuomarin taidot sekä vahva osaaminen käsittelemiensä asioiden aineellisessa oikeudessa ja prosessioikeudessa. Tuomioistuinten koko henkilöstön korkea ammattitaito ja hyvät vuorovaikutustaidot lisäävät osaltaan kansalaisten luottamusta tuomioistuinten toimintaan.

TUOMARI SITOUTUU tuomioistuinlain ja häntä velvoittavien eettisten periaatteiden mukaisesti ylläpitämään ja kehittämään laintuntemustaan, oikeudellista osaa-

mistaan sekä ammattitaitoaan koko työuransa ajan.

TUOMIOISTUINTEN KOKO henkilöstöllä on oikeus saada perehdytystä uusiin tehtäviin ja muuta ammattitaidon kehittämistä tukevaa koulutusta. Tuomioistuimet tarjoavat henkilöstölle riittävästi koulutusta ja myös todellisen mahdollisuuden osallistua siihen.

TUOMARINKOULUTUSLAUTAKUNNAN

tehtävänä on yhteistyössä tuomioistuinten sekä oikeusministeriön ja 1.1.2020 lukien tuomioistuinviraston kanssa suunnitella ja toteuttaa näitä arvoja vastaavaa, laadukasta ja vaikutuksellista koulutusta, jossa sovelletaan nykyaikaisia ja osallistavia koulutusmenetelmiä.

TUOMARINKOULUTUSLAUTAKUNTA

ymmärtää koulutuksen kokonaisvaltaisena osaamisen kehittämisenä.



2

NYKYTILAN HAASTEET

OIKEUSMINISTERIÖN koulutusyksikön käytettävissä ei ole ollut koulutussuunnitelun tueksi kattavaa tietoa tuomioistuinten henkilöstön koulutustarpeista. Selvää kuitenkin on, että nykyinen koulutustarjonta ei määrältään eikä sisällöltään kata kaikkia koulutustarpeita ja koulutustoiminnan resurssit ovat perusteltuihin odotuksiin nähden riittämättömät. Tuomioistuinten koulutustoimintaan osallistuva henkilöstö suunnittelee ja toteuttaa koulutusta oman työnsä ohella.

TUOMIOISTUINTEN henkilöstöryhmistä suurimmat ovat lainkäyttö- ja kansliahenkilöstö. Tuomioistuinten ydintehtävät ja niiden laatu huomioon ottaen suurin laajalaisen ammatillisen täydennyskoulutuksen tarve on tuomarien ja esittelijöiden henkilöstöryhmällä.

KOULUTUSTA toteutetaan valtakunnallisesti, alueellisesti ja tuomioistuinkohtaisesti. Koulutusaiheiden valintaa, resurssien käyttöä ja kohdentamista ei ole yhdessä koordinoitu.

TUOMIOISTUINTEN toiminnan kansainvälistyminen viime vuosikymmeninä on asettanut henkilöstön täydennyskoulutukselle kasva-neita haasteita. Kansainvälisen koulutuksen kohdentamista henkilöstölle ja hyödyntämistä kansallisessa koulutuksessa ei ole läpi-kotaisin mietitty.

HENKILÖSTÖLLE on käynnistetty uusia perehdyttäviä koulutusohjelmia, mutta henkilöstön suuresta vaihtuvuudesta johtuen perehdytyskoulutusta ei ole ollut kaikilta osin riittävästi tarjolla. Hiljaisen tiedon siirtämisestä kokeneilta tuomareilta ja muulta henkilöstöltä nuoremmille ei ole huolehdittu riittävästi.



3

TAVOITTEET

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN ja uudistuminen on koko henkilökunnan osalta osa normaalia toimintaa. Jokainen henkilöstöön kuuluva saa perehdytyskoulutuksen ja osallistuu sen jälkeen ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen säännöllisesti ja suunnitelmallisesti tuomioistuinten tarpeiden ja omien koulutus- ja kehittymistarpeidensa mukaisesti.

Koulutussuunnittelun keskiöön nostetaan todelliset, tunnistetut **KOULUTUSTARPEET** ja painopiste asetetaan koulutuksen laatuun sekä sen vaikutuksellisuuteen. Koulutustarpeet arvioidaan sekä henkilökunnan että tuomioistuinten tarpeiden näkökulmasta.

KOULUTUSSUUNNITTELUN YHTEYDESSÄ selvitetään se, miltä osin koulutusta tarvitaan perustasolla, syventävällä tasolla tai erikoistumiskoulutuksena ja miltä osin koulutus on tarkoituksenmukaista toteuttaa valtakunnallisesti, alueellisesti tai tuomioistuinkohtaisesti.

Tuomarikoulutus on monitieteellistä, mutta käytännönläheistä koulutusta, jonka tarkoitus on täydentää yliopisto-opintoja sekä välittää tuomareille parhaita ammatillisia käytäntöjä ja arvoja. Tuomarikoulutuksen toteuttamistapaa ja sisältöä valittaessa otetaan huomioon tuomarin riippumattomuus. Muun henkilökunnan koulutuksen sisältöä ja määrää suunniteltaessa otetaan huomioon, että heidän koulutustaustansa voi vaihdella. Koulutuksen tulee tukea **AMMATTIROOLIN KEHITTYMISTÄ**.

Koulutus ja sen suunnittelu mukautetaan tarpeellisilta osin digitalisoituvaan työskentely-ympäristöön. Koulutuksen laatua ja **VAIKUTUKSELLISUUTTA ARVIOIDAAN** luotettavilla menetelmillä sekä heti koulutuksen päätyttyä että jonkin ajan kuluttua sen päättymisen jälkeen.

Puhtaasti tiedotusluonteinen henkilöstölle jaettava informaatio esimerkiksi uudesta, voimaantulevasta lainsäädännöstä ei ole koulutustoimintaa eikä koulutuksen suunnittelu- ja toteuttamisorganisaatiota tule käyttää pelkkään viestintään, joka voidaan toteuttaa vähäisellä suunnittelulla.



4

TOIMENPITEET TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISEKSI

4.1 Koulutussuunnittelu yleisesti

Koulutuksen suunnittelua kehitetään pitkäjänteisemmäksi ja hajautetusti toteutuvan suunnitteluryhmien koherenssiin kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota. Suunnitteluryhmien osaamista parannetaan ja suunnittelutyötä tuetaan kaikin mahdollisin tavoin.

- Perustetaan kullekin koulutustilaisuudelle tai koulutuskokonaisuudelle pysyvät suunnitteluryhmät, joille nimetään vetäjä. Suunnitteluryhmälle toimitetaan tieto saaduista koulutuspalautteista ja kerätyistä koulutustarpeista.
- Panostetaan potentiaalisten kouluttajien rekrytointiin ja kouluttamiseen erikseen nimetyillä osa-alueilla.
- Koulutussuunnittelun tueksi laaditaan toimintaohjeet ja suunnitteluun pitkäjänteisesti osallistuville järjestetään koulutusta muun muassa opetusmenetelmistä.
- Koulutussuunnittelussa suunnitteluryhmät perehtyvät myös kansainväliseen koulutustarjontaan (erityisesti EJTN, ERA ja SEND) sekä päättävät sen hyödyntämistavasta antamalla tarvittaessa niissä etusijan kansallisten kouluttajien kouluttautumiselle.
- Koulutussuunnittelun kehittämiseksi järjestetään vuosittain kauden lopussa tilaisuus, jossa suunnitteluryhmien vetäjät raportoivat koulutuksista saaduista palautteista sekä esittävät tarvittavia jatkokehittämistoimenpiteitä tuomarinkoulutuslautakunnalle.
- Koulutuksen laadun varmistamiseksi suoritetaan tarpeelliseksi katsotuin väliajoin koulutuksen sisällön asiantuntija-arviointi.

Koulutuksen suunnittelussa kiinnitetään entistä enemmän huomiota tuomioistuinten riippumattomuuteen ja tuomareiden puolueettomuuteen. Yhteiskunnassa keskustellaan enenevissä määrin kriittisesti lainkäytön luotettavuudesta ja tuomareiden sidonnaisuuksista. Kansalaisten luottamusta tuomareiden ja sidosryhmien ammattietiikkaan on ylläpidettävä oma-aloitteisesti. Koulutustoiminnan on näyttydyttävä ulkopuolisille riippumattomuutta kunnioittavana ja puolueettomuutta edistävänä.

- Suunnitteluryhmiin rekrytoidaan tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan myös sidosryhmien edustajia siten, että kokoonpano on teemaan mahdollisesti liittyvien eri intressien näkökulmasta tasapainoinen.
- Kouluttajien valinnassa kiinnitetään huomiota paitsi parhaaseen saatavilla olevaan asiantuntijuuteen myös eri sidosryhmien/näkökulmien väliseen tasapainoon.

Tuomioistuimen henkilöstön osaamista, koulutustarpeita ja valmiuksia osallistua koulutustehtäviin (ml. koulutussuunnittelu) kartoitetaan järjestelmällisesti. Jokaiselle tuomioistuinlaitoksen henkilöstöön kuuluvalle pyritään laatimaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (Hoks). Suunnitelmassa kartoitetaan aihepiireittäin nykyiset vahvuudet sekä koulutustarpeet. Hoks toisaalta tukee kouluttautumiselvöllisyyden toteutumista yksittäisen virkamiehen kohdalla ja toisaalta mahdollistaa systemaattisen tiedonkeruun koulutustarpeesta.

- Toteutetaan Hoks-pilotti, jonka perusteella työkalua jalostetaan ja suunnitellaan sen levitys laajamittaiseen käyttöön.

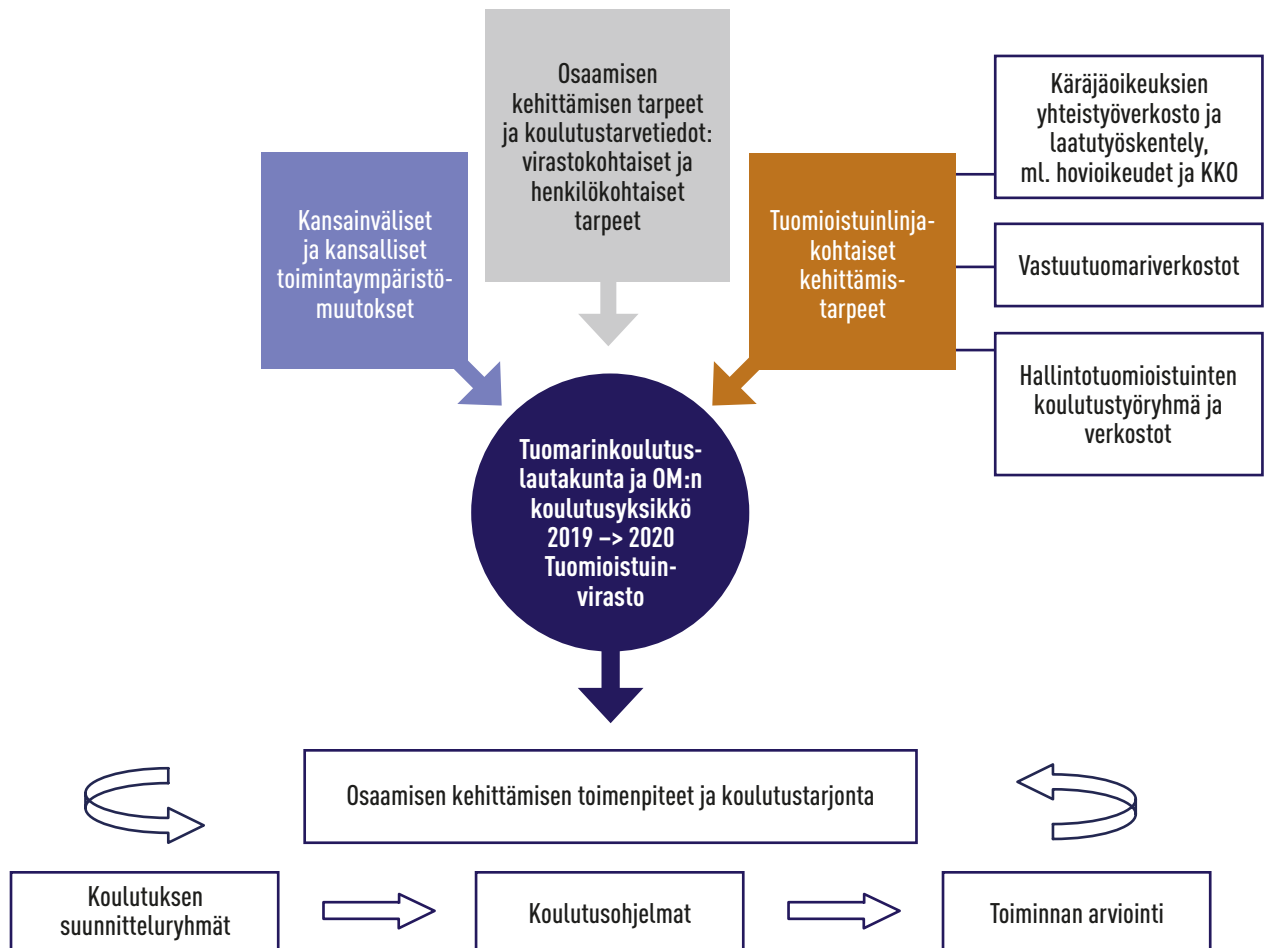
Tuomioistuinten muulle kuin lainoppineelle henkilökunnalle suunnattua koulutustarjontaa lisätään. Koulutuksen tulee vastata ajankohtaisiin ja tuleviin haasteisiin sekä tukea virkamiesten henkilökohtaista osaamisen kehittämistä.

- Kartoitetaan koulutustarpeita niin virasto- kuin henkilöstölähtöisesti, jotta lisätty koulutustarjonta voidaan kohdentaa tarkoituksenmukaisesti.
- Kansliahenkilökunnan kielellisiin tarpeisiin kiinnitetään suunnittelussa erityistä huomiota.
- Kaikki päätoimiset henkilöstöryhmät saatetaan ajan myötä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnittelun (Hoks) piiriin.

Tuomareiden ja muun henkilökunnan kielellisiin valmiuksiin ja ruotsinkielisen koulutuksen saatavuuteen kiinnitetään erityistä huomiota. Tuomarinkoulutuslautakunnalla on Ahvenanmaan itsehallintolaissa säädetty velvollisuus järjestää maakunnassa valtion palveluksessa oleville koulutusta ruotsin kielellä.

- Koulutussuunnitelmia arvioidaan kielellisestä näkökulmasta. Tapauskohtaisesti arvioidaan tarvetta ja mahdollisuuksia järjestää koulutus kokonaan tai osittain ruotsiksi sekä käännettää koulutusmateriaalia tai tulkata koulutusta.
- Koulutukseen sisällytetään ruotsinkielisiä alustuksia sen ollessa aiheen ja saatavilla olevan asiantuntijuuden näkökulmasta hyödyllistä.
- Selvitetään muun kieli-taitoa kehittävän koulutuksen tarve.

Koulutusstrategian tiedolla johtamisen malli



4.2 Henkilöstön osaaminen kehittämisen

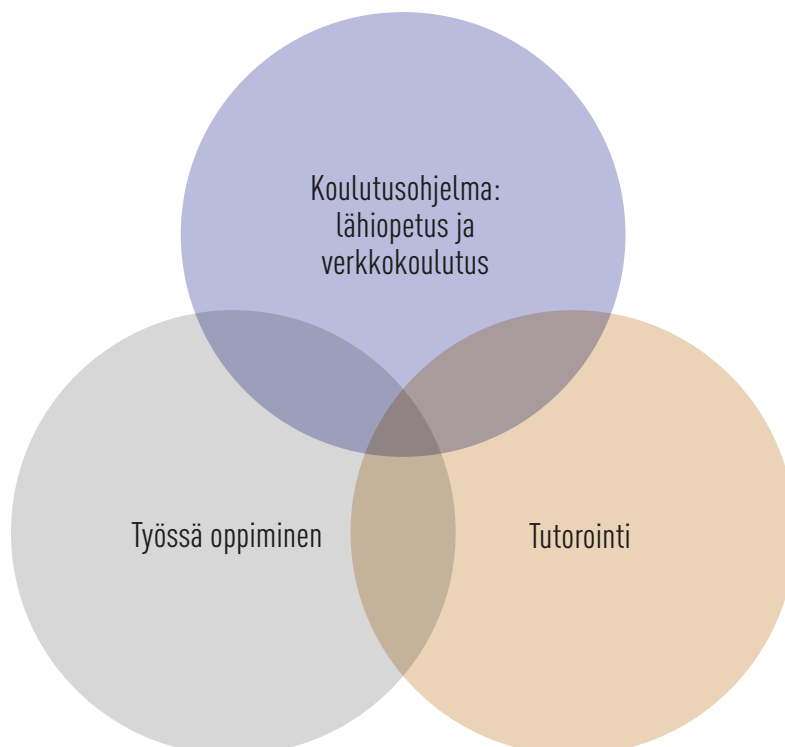
4.2.1 Perehdyttämisohjelmat

TUOMIOISTUINHARJOITTELU

Harjoitteluohjelman tavoitteiden toteutumisen yhdenmukaisuutta parannetaan standardisoimalla sen sisältöä ilman, että virastojen erilaiset tarpeet harjoittelijoiden työpanoksen kohdentamisessa sivuutetaan. Tutortuomareiden asemaa ja roolia selkeytetään ja tuetaan. Tutoreilta saatavien harjoittelija-arvostelujen avulla arvioidaan harjoittelijoiden valintamenettelyn ja harjoitteluohjelman toimivuutta.

- Harjoittelun virasto-kohtaisen suunnittelun ja sen toteutuksen seuraamisen tueksi laaditaan yleisohjeistusta.
- Selvitetään mahdollisuutta määrittellä tutorinrooli ja siihen kuuluvat tehtävät.
- Suunnitellaan tutortuomareille tarkoitettu perehdytys.

Käräjänotaareiden koulutusohjelma



ASESSORIOHJELMA

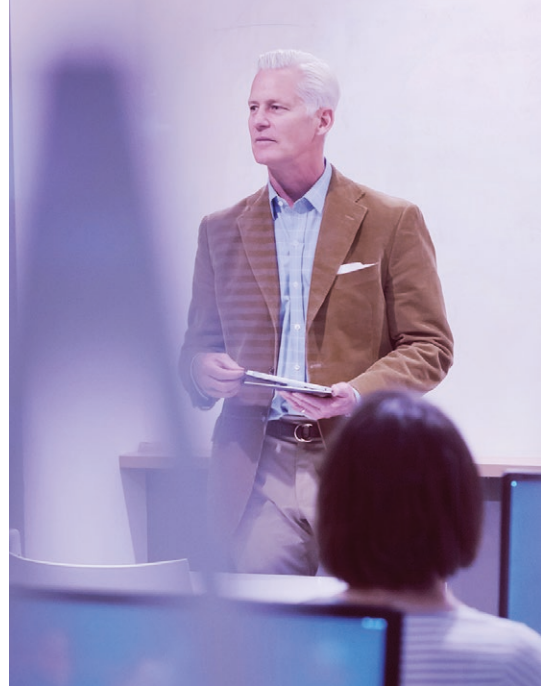
Koulutusohjelma vakiintuminen vahvaksi osaksi ole-
massa olevaa tuomareiden perehdytys- ja täydennys-
koulutusta edellyttää edelleen erityistä huomiota.

- Kerätään palautetta asessoreilta, tutoreilta sekä tuomioistuimilta koulutusohjelman tavoitteiden arvioimiseksi ja kehittämiseksi.
- Seurataan asessorien tutorien rooliin kuuluvien tehtävien edellyttämää työmäärää.
- Kokeillaan koulutusohjelman koulutus-tilaisuuksien avaamista muille tuomioistuinten palvelukseen hiljattain tulleille tuomareille ja esittelijöille osana heidän omaa perehdyttämiskoulutustaan.

Asessoreiden koulutusohjelma

HALLINTO- JA ERITYIS- TUOMIOISTUIMIEN ASESSOREILLE SUUNNATUT OPINNOT	Perehdytyspäivä: Hallintolainkäytön perusteet	Hallintoriidat	Suulliset käsitellyt hallintolainkäytössä	Hallinto- tuomioistuinten syventävä teema: täytäntöönpano- kysymykset	Prosessin- johtoseminaari
		Rikosprosessi: Vetoamisvelvollisuus rikosasiassa			Hallinnollisten sanktioiden erityiskysymykset
HOVIOIKEUKSIEN ASESSOREILLE SUUNNATUT OPINNOT	Perehdytys- tilaisuus: jatkokäsittelylupa	Siviiliproessi: Riita-asian valmistelu	Siviiliproessi: Todistustaakka riita-asioissa	Uusien puheen- johtajien prosessin- johtoseminaari	Laajan rikosasian joutuisa käsittely
			Prosessinjohto todistelun vastaanottamisessa	Sovittelun peruskoulutus	
KAIKILLE YHTEISET OPINNOT	Tuomarin etiikka ja rooli	Tuomion kirjoittaminen ja perusteleminen	Vaihtoehtoiset riidanratkaisumetodit	Eurooppa-oikeus, syventävä osio	Koulutusohjelman päättöseminaari
	Asessoreiden ja tutoreiden aloitusseminaari	Todistusoikeus ja näytönarviointi	Ihmisoikeustuomio- istuimen menetelmät	Asiantuntemustieto ja tuomioistuimet	Vapaasti valittavat opinnot ja kv-teema esim. Themis (yht. 5 pv)
		Yleiset laintulkinta- periaatteet ja oikeuslähteet	Eurooppa-oikeus	Media ja julkisuus tuomarin työssä	
				Oikeudellisen tiedon lukupiiri	
1. opintovuosi			2. opintovuosi		3. opintovuosi

Riippumattomuuteen ja perehdyttämiseen kiinnitetään huomiota



TUOMIOISTUINTEN ULKOPUOLELTA suoraan tuomarin virkaan rekrytoivat uudet tuomarit

- perehdyttäminen toteutetaan henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti räätälöidyn ohjelman perusteella

Perehdyttäminen tuomarin rooliin ja etiikkaan

Tuomarin riippumattomuuteen, ammattietiikkaan ja yhteiskunnalliseen rooliin kiinnitetään perehdytyksissä ja perusosaamisen ylläpidossa erityistä huomiota. Riippumattomat ja myös sellaisiksi koetut tuomioistuimet ovat oikeusvaltion säilymisen kannalta avainasemassa. Riippumattomuutta vaarantaviin kehitystrendeihin vastataan tuomarinkoulutuksessa ennaltaehkäisevästi.

- Selvitetään ja suunnitellaan optimaalinen tapa tukea riippumattomuutta tuomarinkoulutuksen eri vaiheissa ja osa-alueilla
- Järjestetään laajalle osallistujapiirille tarkoitettu, vertaiskeskustelua korostava koulutus aiheesta.

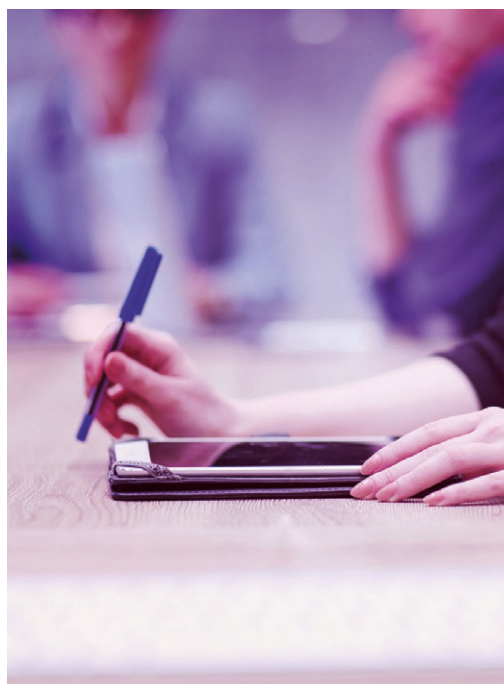
4.2.2 Ammattitaitoa ylläpitävä ja kehittävä koulutus

- Ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävä koulutusta toteutetaan tarvekartoituksen osoittamassa laajuudessa ja vahvistetun koulutus suunnitelman mukaisesti.
- Ammattitaitoa ylläpitävä ja kehittävä koulutustarjonta kootaan koulutuskatalogiin, jonka perusteella kuhunkin henkilöstöryhmään kuuluva voi suunnitella omaa kouluttautumista ja kehittymispolkuun.
- Koulutustilaisuuksista ja -kokonaisuuksista laaditaan tavoitekuvaudet ja nimetään koulutuksen kohde-ryhmä, johon kuuluvilla on etusija koulutuspaikkoja jaettaessa. Koulutuspaikat jaetaan tarveharkinnasta laadittavien periaatteiden mukaisesti. Koulutukselle nimettyyn kohde-ryhmään kuulumattomille voidaan tarjota osallistujapaikkaa vain, jos koulutustilaisuus ei muutoin täyty.

4.2.3 Syventävä koulutus ja erityisosaamisen hyödyntäminen

Syventävien koulutusaiheiden tarpeesta kerätään riittävästi tietoa. Tuomareille tulee virastojen ja maanlaajuisen tarpeen mukaan olla tarjolla mahdollisuuksia syventäviin koulutuspolkuihin.

- Tiettyihin aihepiireihin pyritään muodostamaan yksittäisistä koulutuksista ajan myötä muodostuva kokonaisuus, joka tukee aiheeseen sitoutuneen osallistujan erikoistumista. Huomiota kiinnitetään tällöin myös eri asiaryhmien kokoon tuomioistuimissa.
- Kartoitetaan aktiiviset vastuutuomari-verkostot ja selvitetään niiden toiminnan hyödyntäminen valtakunnallisessa koulutuksessa. Selvitetään tapoja tukea vastuutuomariverkostojen toimintaa.
- Testataan kansainvälisestä koulutuksesta saadun tiedon jalkauttamista kotimaisessa koulutuksessa vastuutuomareiden/erikoistuneiden tuomareiden avulla.



4.2.4 Johtamiskoulutus

Tuomioistuinten johdolle suunnattujen johtamiskoulutusten ja -valmennusten tavoitteena on luoda edellytyksiä hyvälle työyhteisökulttuurille ja -hyvinvoinnille. Johtamiskoulutuksen erityisenä tavoitteena on vuorovaikutteisen ja dialogisen johtamiskulttuurin luominen sekä esimiesten johtajana kehittymisen tukeminen. Koulutus- ja valmennusohjelmat toimivat esimiesverkostoina, joissa rakennetaan yhteistä kuvaa johtamisen suunnasta tulevaisuudessa, johtamistyön sisällöstä arjessa sekä jaetaan ja opitaan muiden kokemuksista.

- Esimiesvalmennuksen painopisteenä säilytetään vuorovaikutustaidot, dialogi ja ihmisten kohtaaminen.
- Osaksi johtamiskoulutusta tuodaan virkamiesoikeudelliset kysymykset, taloudenpito ja Rule of Law -käsitteen piiriin kuuluvat asiat.



4.3 Koulutuksen laadun ja vaikutuksellisuuden arviointi

- Laaditaan suunnitelma ja ohjeistus koulutuksen laadun ja vaikutuksellisuuden arviointia varten.
- Otetaan käyttöön niin kutsutun Kirkpatrickin arviointimallin 1 ja 2 tason mukainen arviointi kaikissa koulutustilaisuuksissa ja -ohjelmissa.
- Suunnitellaan Kirkpatrickin mallin 3 tason mukaisen arvioinnin käyttöön ottamista ja kokeillaan sitä valituissa koulutustilaisuuksissa ja -kokonaisuuksissa.
- Tuetaan tuomioistuinten oppimiskulttuurin kehittämistä koulutuksen vaikutuksellisuuden parantamiseksi.

Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi Kirkpatrickin mallin mukaisesti



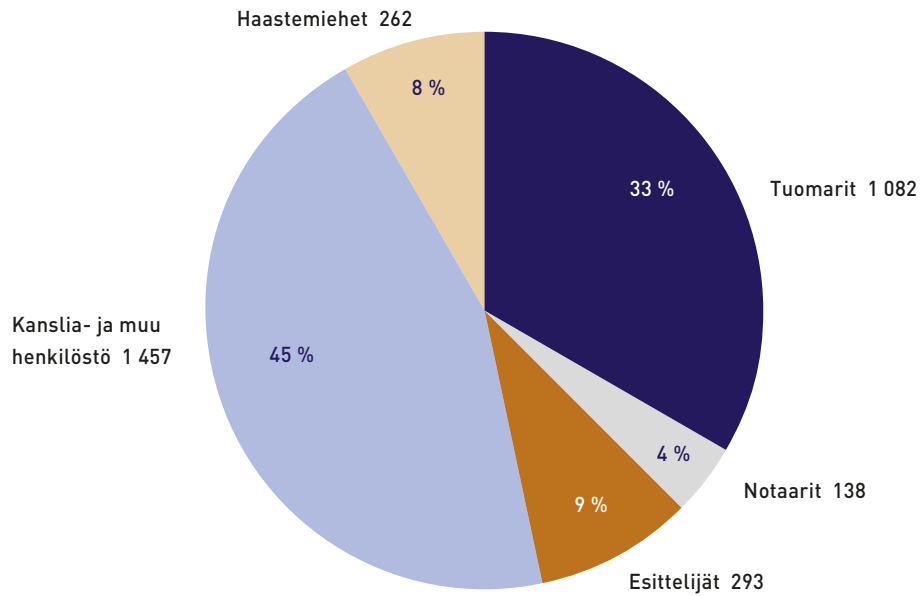
Lisätietoja tuomarikoulutuksen menetelmistä saa EJTN:n käsikirjasta http://www.ejtn.eu/PageFiles/11019/JUST_FI-TRA-00.pdf

Lisätietoa vaikutusten arvioinnin suuntaviivoista saa EJTN:n oppaasta (englanniksi): http://www.ejtn.eu/MRDDocuments/EJTN_JTM_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017_2.pdf

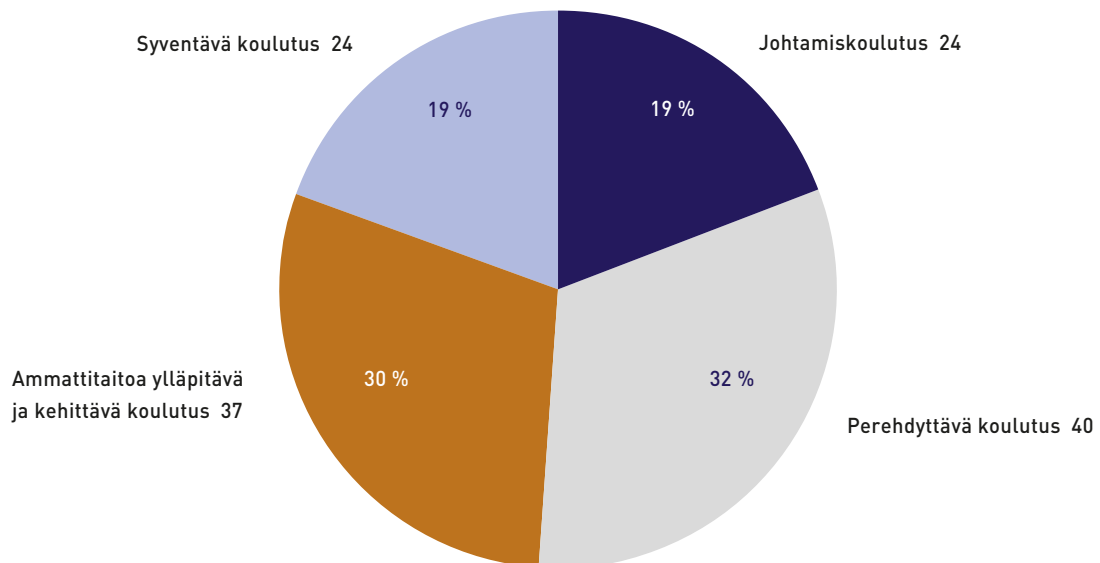
Tuetaan oppimiskulttuurin kehittämistä

LIITE 1

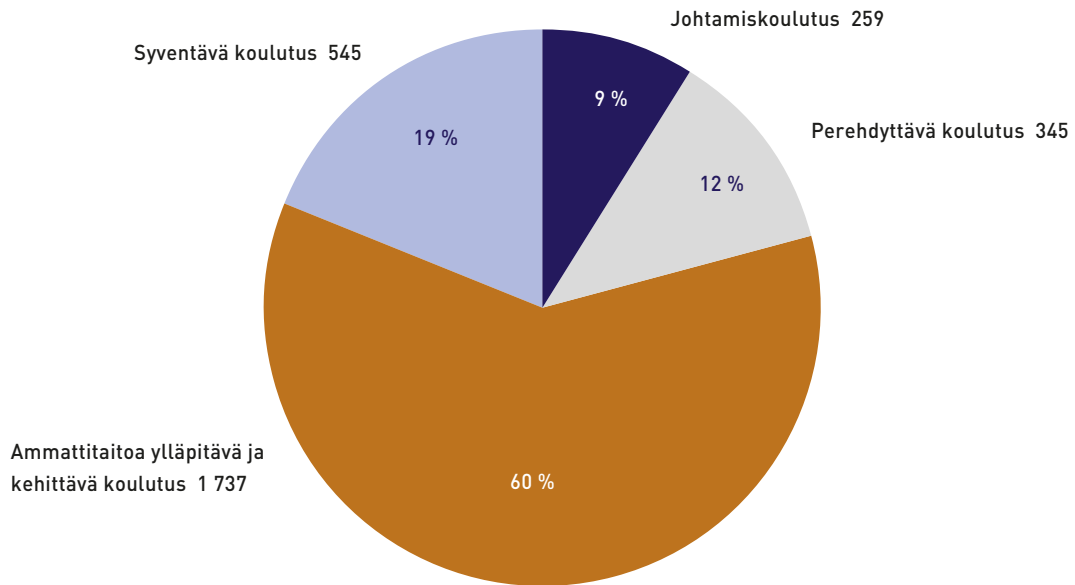
Tuomioistuinten henkilöstön jakauma ammattiryhmittäin vuonna 2019



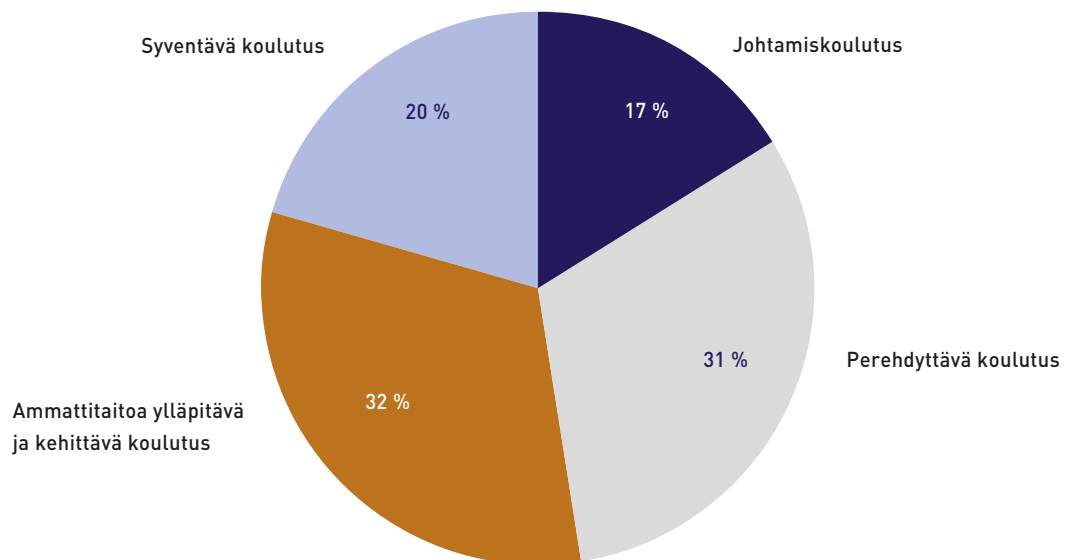
Lainkäyttöhenkilöstölle kohdennettu koulutustarjonta koulutuspäivien mukaan vuonna 2019 (125 päivää)



Lainkäyttöhenkilöstölle kohdennettu koulutustarjonta arvioidun osallistujamäärän mukaan vuonna 2019 (n. 2 900 osallistujaa)



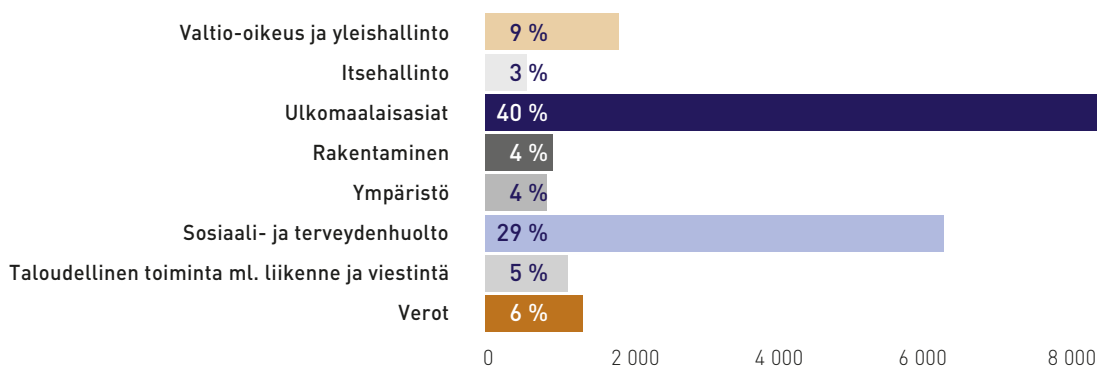
Lainkäyttöhenkilöstölle kohdennettu koulutustarjonnan budjetin mukainen prosenttijakauma



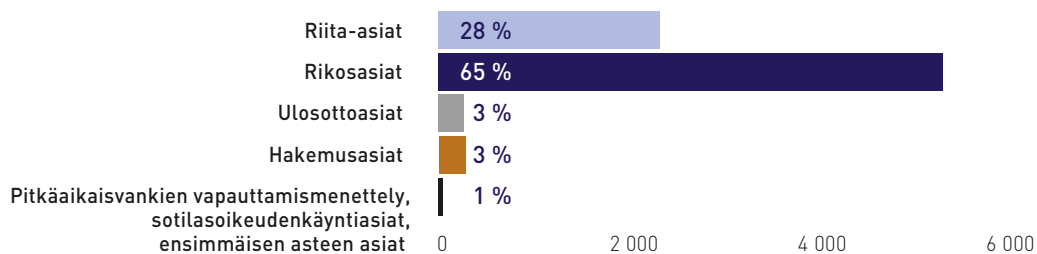
LIITE 2

Tuomioistuinten suurimpien asiaryhmien ratkaistut asiat vuonna 2018

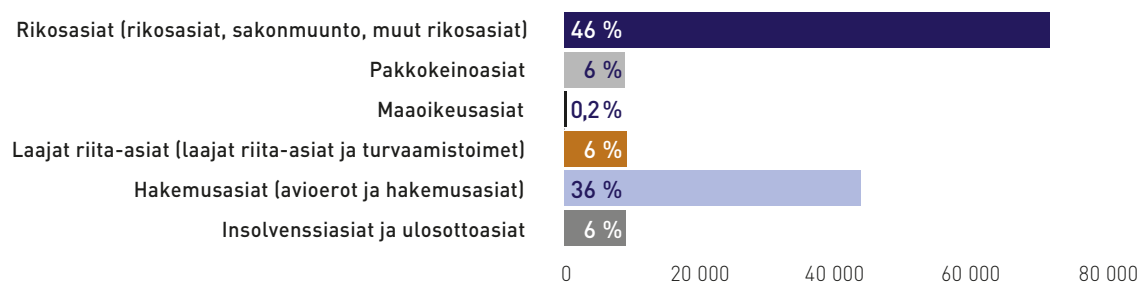
Hallinto-oikeuksissa vuonna 2018 ratkaistujen asioiden määrä
yht. 21 174 kpl



Hovioikeuksissa vuonna 2018 ratkaistujen suurimpien asiaryhmien asiamäärä
yht. 8 177 kpl



Käräjäoikeuksissa vuonna 2018 alla esitettyjen ratkaistujen asioiden määrä
yht. 142 996 kpl



Käräjäoikeuksissa ratkaistiin vuonna 2018 yhteensä 582 924 asiaa, joista summaarisia asioita oli 439 928. Summaarisina vireille tulleet istunnossa ratkaistut asiat on vähennetty ratkaistuista summaarisista asioista ja lisätty laajoihin riita-asioihin.

Riita-asioissa suurimmat asiaryhmät ovat perheoikeudelliset asiat (noin 1 967 asiaa), lapsia koskevaan lainsäädäntöön liittyvät asiat (noin 3 575 asiaa) ja työoikeudelliset asiat (1 089 asiaa).

Rikosasioiden asiaryhmässä suurin määrä asioista koostuu tavanomaisista rikosasioista. Luonteeltaan ja laajuudeltaan poikkeavia rikosasioita, kuten huumausainerikoksia (noin 4 860 asiaa), talousrikoksia (noin 5 280 asiaa) ja seksuaalirikoksia (noin 800 asiaa) on rikosasioista noin 11 000 asiaa yhteensä 71 744 asiasta.

Laadultaan vaikeita asioita, kuten ympäristö- ja terrorismiasioita on erittäin vähän.



LIITE 3

Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia

Koulutus vuonna 2024



Tuomarinkoulutuslautakunta

PL 150, 00171 Helsinki

Domarutbildningsnämnden

PB 150, 00171 Helsingfors

tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi