



TAMPEREEN  
YLIOPISTO

**VERKOSTOISTA VOIMAA PEDAGOGISEEN  
JOHTAMISEEN – LAATUA JA TYÖHYVINVOINTIA  
VARHAISKASVATUKSEEN  
– loppuraportti**

EEVA HUJALA JA ELINA FONSEN

*Kasvatustieteiden yksikkö*

*Tampereen yliopisto*

*2012*

# Sisällys

I HANKKEEN TAUSTA JA TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	2
1.1 Johtajuus (työ)hyvinvointia edistämässä .....	2
1.2 Kehittämistoiminnasta .....	2
1.3 Työhallinnalla uupumisen sijaan työnimua .....	4
1.4 Verkostoituminen voimaannuttaa .....	4
II HANKKEEN KUVAUS JA TAVOITTEET	6
2.1 Hankkeen tavoitteet .....	6
2.2 Hankkeen rakenne .....	7
2.3 Hankkeen toteutus .....	9
III TULOKSIA	11
3.1 Varhaiskasvatuksen laatu .....	11
Varhaiskasvatuksen laadunarviointimalli .....	11
Varhaiskasvatuksen laadunarviointi hankkeessa.....	13
3.2 Johtajuus ja työhyvinvointi .....	18
Johtajuuden ja työhyvinvoinnin mittari.....	18
Johtajuuden ja työhyvinvoinnin arviointi hankkeessa.....	18
3.3 Palautetta ja johtopäätöksiä.....	24
Lähteet .....	25
Liite 1 Kehittämistyö Valkeakoskella.....	27
Liite 2 Verkoistoista voimaa ja laatua arkeen varhaiskasvatuksessa Rantakylässä .....	29
Liite 3 Raahen kaupungin varhaiskasvatuspalvelut/ Kehittämishankkeen loppuraportti.....	132
Liite 4 Kangasalan kunnan Vatialan päiväkodin kehittämistehtävä.....	135
Liite 5 Akaan päivähoidon menestystarina.....	137

# I Hankkeen tausta ja teoreettiset lähtökohdat

## 1.1 Johtajuus (työ)hyvinvointia edistämässä

Hyvin johdetussa varhaiskasvatuksessa laatu näkyy lapsen hyvinvointina ja lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnittelun toteutumisena arjen käytännöissä. Pedagogisen johtajuuden kehittämisellä tuotetaan lasten hyvinvoinnin edistämisen lisäksi myös työhyvinvointia johtajille ja henkilöstölle. Kehittämistyöllä edistetään työyhteisössä myönteistä oppimista. Työn hallinnan tunne on tutkimusten mukaan yksi keskeinen työhyvinvoinnin tekijä (ks. Juuti 2002; Salojärvi 2006). Osaamisen johtamisella on tässä keskeinen osuus ja varhaiskasvatuksessa se kulminoituu pedagogiseen johtamiseen. Johtajuutta tarkastellaan tässä tutkimuksessa laajasti, myös henkilöstön vastuuna laadukkaan pedagogiikan toteutumisesta. Johtajuuden rakenteita tarkastelemalla luodaan aikaa pedagogisen keskustelulle ja toiminnan jatkuvalla reflektoinnille ja kehittämiselle.

Jaetun johtajuuden ajattelutavan mukaisesti pedagoginen johtajuus asettuu kaikkien yhteiseksi vastuuksi laadukkaasta toiminnasta yksikössä. Pedagoginen johtaminen fokusoituu päiväkotien johtajilla ihmisten ja toiminnan johtamiseen. Johtajat vastaavat pedagogisen näkökulman toteutumisesta kaikessa johtamistoiminnassa. Yksi johtajan pedagogisen johtajuuden työkalu sisällöllisen laadun takaamisessa on yksikön varhaiskasvatussuunnitelma-prosessi. Henkilöstöllä pedagoginen johtajuus on perustehtävän laadukasta toteuttamista ja lapsen arvostavaa kohtaamista. Lapsikohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat ovat tässä tärkeä työväline, samoin kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa. (Fonsén 2009.)

Harrist, Thompson & Norris (2007) korostavat johtajan keskeistä roolia kaikkien eri organisaationtasojen välisen tiedonvaihdon ja kommunikaation ylläpitäjänä. Osana pedagogista johtajuutta johtajien tulee viedä uusinta varhaiskasvatuksen tutkimustietoa sekä kasvattajille että virkamiesjohdolle ja poliittisille päättäjille päätöksenteon tueksi. Laadunarvioinnilla ja varhaiskasvatustieteellisessä ohjauksessa tapahtuvalla kehittämishankkeella tuotetaan arvokasta tietoa varhaiskasvatuksen arjesta ja sen sisällöllisestä laadusta ja tavoitetilasta päättäjienkin tiedoksi.

Monissa kunnissa varhaiskasvatuksen uudelleen organisointi on ajankohtaista, johtajuuden rakenteita tarkastellaan ja kunnat uusintavat johtamisjärjestelmänsä. Ponteva (2010) kuvaa tutkimuksensa perusteella esimiehen voivan omalla johtamistyyllillään vaikuttaa siihen, kokevatko työntekijät samaistuvansa organisaatioon vai kokevatko he vieraantuvansa organisaatiosta. Aidolla osallistamisella voidaan muutosprosessien aikana tukea henkilöstön kiinnittymistä työhön ja samaistumista organisaatioon sekä kokemaan sen tavoitteet omikseen.

## 1.2 Kehittämistoiminnasta

Laadunarvioinnin tuloksiin pohjautuva kehittämissuunnitelma ja sen toteuttamisen prosessi ovat osoittautuneet yksiköiden johtajille tärkeiksi pedagogisen johtamisen työvälineiksi tutkijoiden aikaisemmissa hankkeissa. Aikaisemmat tutkimukset ja selvitykset osoittavat niin ikään (esim. Hujala, Heikka & Fonsén 2009; Portell & Malin 2007), että systemaattista varhaiskasvatuksen sisällöllistä laadunarviointia ja kehittämistoimintaa kaivataan suomalaiseen varhaiskasvatukseen. Kehittämällä laadunarviointi- ja kehittämismenetelmää projektiluonteisesta ”kertaluonteisesta” kehittämisestä työtavaksi, saadaan kehitettyä pedagogista johtamista systemaattisemmaksi työotteeksi varhaiskasvatustyön johtamisessa. Seppänen-Järvelän (2009) mukaan

kehittävä työote on perustehtävän jatkuvaa refleksiivistä tarkastelua ja kehittämistoiminnan ylläpitämistä. Johtajuuden tasolla tarkasteltuna kehittämistoimintaprosessin johtaminen on strategista osaamisen johtamista.

Kehittämistoiminnan menetelmillä on Toikko & Rantasen (2009) mukaan tavoitteena tuottaa osallistavaa ja tutkimuksellisuutta edistävää kehittämisprosessia. Kehittämistoiminnassa on oleellista tutkittavien aktiivisen subjektin ymmärtäminen. Osallistajat ovat itse aktiivisia kehittäjiä ja toimijoita, eivät vain tutkimuksen kohteita. Yhteisöllisyys on yksi keskeisiä elementtejä kehittämistoiminnassa ja toimintatutkimuksessa. Toimintatutkimuksella tuotetaan tietoa toiminnasta ja toiminnan muutoksesta. Tärkeää tietoa tuotetaan pureutumalla muutoksen toteutumiseen tai siihen miksi muutos ei toteudu. Tällä on mahdollista tuottaa tietoa sellaisista organisaation rakenteellisista ominaisuuksista, joita ei ilman muutospyrkimystä saada näkyville.

Kehittämishankkeiden tuottamat tulokset varhaiskasvatuksen laadulle ja työhyvinvoinnille varhaiskasvatussyksiköissä ovat olleet kannustavia ja niistä saadusta opista tämän hankkeen tutkijaryhmä on kehittänyt edelleen nykyisen hankkeen tavoitteita ja sisältöä. Nykyisen kehittämishankkeen tausta sijoittuu vuonna 2005 alkaneeseen kuntien kanssa tehtävään kehittämisyhteistyöhön. *”Kasvatus- ja opetusalan johtajuus”*-hanke vuosina 2006–2008 tarkasteli päivähoiton perustehtävästä käytävää johtamispuhetta ja arvioi johtamisen luonnetta, roolia ja vastuualueita eri johtajuuden tasoilla 14 suomalaisessa kunnassa. Kyseinen hanke pureutui varhaiskasvatuksen ajankohtaiseen hallinnonalan muutokseen ja sen tuomiin haasteisiin. Ensimmäinen Työsuojelurahaston tuella toteutettu vuosina 2008–2009 toiminut *”Johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu”* – hanke pureutui työhyvinvoinnin ja varhaiskasvatuksen laadun yhteisvaikutuksiin ja kysymyksiin 12 kunnassa. Hankkeella tuotettiin arvokasta tietoa varhaiskasvatuksen laadun ja henkilöstön työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä ja saatiin vahvistusta pedagogisen johtamisen tarpeelle varhaiskasvatussyksiköissä. (Hujala & Fonsén 2009.)

Vuoden 2009 alusta alkaneella *Työyhteisön pedagoginen kehittäminen työhyvinvoinnin perustana päivähoitossa* - kehittämishankkeella on tuotu Hattulassa ja Janakalassa onnistuneesti lapsikohtaiseen varhaiskasvatuksen suunnitteluun uusia työkaluja. Lasten ja vanhempien osallisuutta toiminnan suunnittelussa on saatu tuotua systemaattisesti käytäntöön. Kehityshankkeessa mukana olevat yksiköt ovat osallistuneet kehittämistoimintaan yhteistoiminnallisesti Tampereen yliopiston asiantuntijatahon ja toisten varhaiskasvatussyksiköiden kanssa. Dialogisessa prosessissa on voimaannutettu yksiköiden esimiehiä ja henkilöstöä pedagogiikan vahvistamisessa ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Henkilöstö ja esimiehet ovat saaneet vertaistukea toisiltaan ja hyviä käytänteitä on viety kuntien koko varhaiskasvatuksen organisaatioiden käyttöön. Henkilöstö kertoo pedagogisten taitojensa vahvistuneen, lapsituntemuksensa parantuneen ja kanssakäymisen sen myötä myös vanhempien kanssa parantuneen. Ilmapiiri työyhteisöissä on tullut keskustelevämmäksi ja kasvatuserittely yhtenäistynyt. Hanke on voimaannuttanut ammatillisen osaamisen osalta sekä henkilöstä että esimiehiä ja tukenut verkostoitumista kuntien välillä.

Kehittämistoiminnalla ja toimintatutkimuksella tuotetaan kasvattajayhteisön toimintaan ja tavoitteisiin yhteistä linjausta. Pedagogisen keskustelun ja suunnittelun kautta vahvistetaan kasvattajayhteisön vuorovaikutusta. Avoimella ja keskustelevalle, kaikkien osallisuutta arvostavalle suunnittelulle tuotetaan hyvän työilmapiirin edellytyksiä (Hämäläinen & Lantta 2008). Laadunarvioinnilla tuotetaan peili, jonka kautta toimijat pystyvät tarkastelemaan toimintaansa. Vataja (2009) korostaa, että reflektion tueksi tarvitaan jotain ”kättä pidempää” kuin vain oman työn pohtiminen. Arjen käytänteet ja urautuneet tavat toimia eivät avaudu itsestään toimijoille. Arvioinnissa on oleellista kiinnittää huomiota menetelmän valintaan. Se on parhaimmillaan tieteellisesti perusteltua ja mittari rakentuu varhaiskasvatustieteeseen.

### 1.3 Työhallinnalla uupumisen sijaan työnimua

Hämäläinen ja Lantta (2008) pitävät keskeisenä työn hallintaa edistävänä tekijänä työn sisällöllistä arviointia ja siitä lähtevää kehittämisen tarpeiden tunnistamista. Juutin (2002) ja Salojärven (2006) mukaan ihmisten työhyvinvoinnin yhtenä perusedellytyksenä on ajantasainen osaaminen ja siitä syntyvä työn hallinnan tunne. Oman osaamisen riittämättömyys organisaation vaatimustasoon nähden tuottaa henkilöstölle työstressiä. Työssä koettua stressiä voidaan madaltaa tukemalla osaamista ja työhallinnan tunnetta.

Jaetun johtajuuden kulttuuri nostaa työn vaatimustasoa ja henkilöstön vastuuta työn laadusta. Kuitenkin pedagogisen tietämyksen määrä varhaiskasvatuksen työyhteisöissä on vähentynyt henkilöstön kelpoisuusehtojen muutosten myötä. Salojärven (2006) mukaan johtajien vastuulla on varmistaa henkilöstön ajantasainen osaaminen esimerkiksi täydennyskoulutuksella, oppimista tukevalla ilmapiirillä ja osaamisen jakamisella työyhteisössä. Osaamisen kehittäminen toimii toissijaisesti myös luottamuksen tunnetta lisäävänä tekijänä. Henkilöstö kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä, jonka osaamiseen halutaan laittaa resursseja. Tämä herättää työntekijöissä luottamusta siihen, että heidän osaamistaan tullaan tarvitsemaan myös tulevaisuudessa. Myös johtajan työhön kohdistuu suuria osaamispaineita. Johtajien tulisi hallita varhaiskasvatussuunnitteluprosessien ohjaaminen, joka sisältää Nummenmaan, Karilan, Joensuun ja Rönnholmin (2007) mukaan yhteisöllisen työssäoppimisen prosessin. Tämä asettaa suuren haasteen myös johtajien osaamiselle ja työhyvinvoinnille.

Työuupumisen välttämiseksi työhyvinvointiin on syytä kiinnittää erityistä huomiota jatkuvasti muuttuvassa ja vaatimuksiltaan kovenevassa työelämässä. Erityisesti nyt taloudellisen laskusuhdanteen aikana taloudelliset resurssit ovat niukentuneet kuntasektorin organisaatioissa. Entistä pienemmillä henkilöstö- ja toimintaresursseilla vaaditaan henkilöstön suoriutuvan entistä vaativimmista työolosuhteista, joita ovat esimerkiksi ylitäytetyt lapsiryhmät ja perheiden kasaantuvat ongelmat. Sisällölliseen laatuun panostamalla tuotetaan henkisiä resursseja, joilla voidaan kompensoida ulkoisia paineita.

Kun työn vaatimustaso ja kuormittavuus ylittävät henkilöstön suoriutumiskyvyn, johtaa se pahimmassa tapauksessa pitkittyessään työstressiin ja työuupumiseen. Työntekijälle saattaa kehittyä uupumuksen seurauksena kielteinen minäkäsitys ja kielteinen asenne työtä ja muita ihmisiä kohtaan. Työntekijä voi reagoida stressiin ja kuormittuneisuuteen etäännyttämällä psykologisesti työstään, jolloin hänen asenteissaan ja käyttäytymisessään alkaa esiintyä muutoksia. Äärimmillään tämä johtaa asiakkaiden esineellistämiseen ja välinpitämättömyyteen heidän tunteitaan kohtaan, ns. depersonalisaatioon. Kinnusen ja Hätisen (2005) mukaan hoitohenkilöstöllä on erittäin suuri vaara työuupumukseen. Kasvatustyöyhteisöissä on äärimmäisen tärkeää suojata työntekijöitä työuupumisen uhalta. Varhaiskasvatuksen keskeinen tavoite on turvata lasten hyvinvointi. Yksi tärkeimmistä välineistä kasvatustoiminnassa on kasvattajien lasta arvostava ja lapsen etuun tähtäävä työote. Panostamalla työn hallittavuuteen ja mielekkyyteen ja sitä kautta ehkäisemällä uupumiskierrettä, päästään vaikuttamaan ennalta ehkäisevästi.

Työnimi on käsite, jolla kuvataan positiivista työhyvinvoinnin käsitettä. Hakanen (2004) esittää työnimen koostuvan kolmesta keskenään yhteydessä olevasta prosessista, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Näiden todettiin olevan negatiivisessa yhteydessä stressiin sekä eläke- ja eroajatuksiin. Työn mielekkyyden kumpuaa hyvin tehdystä työstä ja kyvystä sekä mahdollisuudesta asettaa tavoitteita, jotka ovat saavutettavissa. Tiukkenevassa kuntataloudessa mahdollisuudet työnimiin tuotetaan työn sisällölliseen laatuun panostamalla.

### 1.4 Verkostoituminen voimaannuttaa

Varhaiskasvatuksen johtajat kaipaavat tuekseen kollegiaalista tukea. Verkostoitumista hankkeessa tuettiin kuntien sisällä johtajien omissa konsultaatio- ja koulutustilaisuuksissa. Verkostoitumalla laajemmin myös kuntien kesken tuotetaan kollegiaalisia verkostoja, joissa vertaistuen keinoin päästään jakamaan johtajuuden haasteita

ja tuotetaan yhdessä ratkaisumalleja haasteisiin. Verkostoitumista voidaan pitää tehokkaana mentoroinnin areenana, jossa hyvät käytänteet saadaan kiertoon. Verkostoitumisen tueksi voidaan luoda esimerkiksi benchmarkkausta ja mentorointia käyttävät yhteistyöryhmät dialogisessa prosessissa hankekuntien edustajien kanssa.

Mentoroinnilla tuotettiin Leskelän (2005) tutkimuksessa laaja-alaista hyötyä aktoreille. Mentorinti tuotti aktoreille käsitysten uudistumista, voimaantumista ja siitä koettiin olevan hyötyä urakehitykselle. Leskelä kuvaa aikaisempien tutkimustulosten tukevan mentoroinnin hyödyllisyyttä aktorille ja aktorin organisaatiolle. Aktorien on todettu kokevan mentoroinnin seurauksena mm. ammatillisuuden kasvua, ammattitaidon lisääntymistä, työssä viihtymisen nousua ja vuorovaikutustaitojen kehittymistä. Aktorien organisaatioissa on todettu mm. sitoutumisen lisääntymistä, työviihtyvyyden paranemista, työpaikkojen vaihtuvuuden vähenemistä ja oppivan organisaatiotavan omaksumista. Myös mentorit ovat kokeneet hyödyllisenä omien vuorovaikutus- ja johtamistaitojensa kasvun, uuden innostavan työntekijän tuoman tuoreen näkökulman työhön ja sen sisältöön sekä oman työtyytyväisyyden ja työssä saadun arvostuksen kasvun.

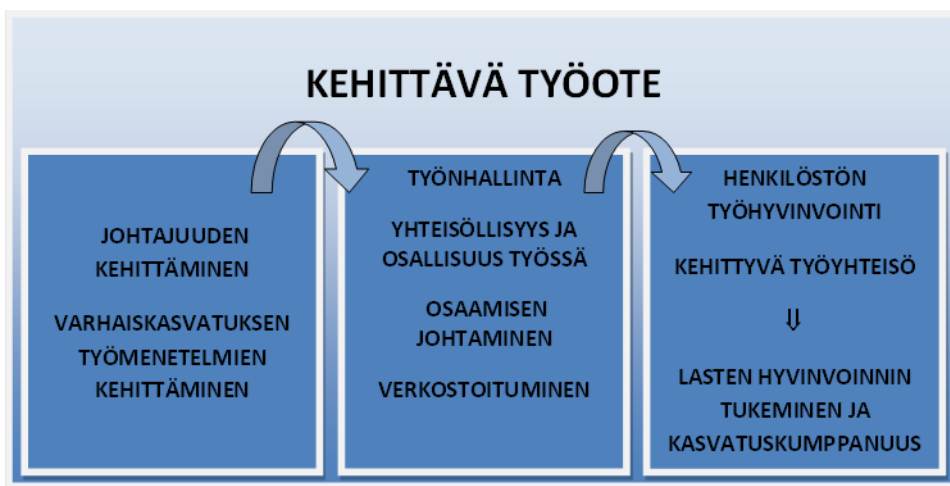
## II Hankkeen kuvaus ja tavoitteet

Hanke on Tampereen yliopiston kasvatustieteiden yksikön ja kuntien (Akaan, Hämeenkyrön, Kangasalan, Mikkelin, Raahan ja Valkeakosken sekä Ylöjärvi erillisopimuksella) varhaiskasvatuksen pedagogisen johtamisen kehittämiseen tähtäävä kehittämishanke. Toteutusajankohta oli 1.8.2010 -30.6.2012. Hankkeen rahoitus toteutui Työsuojelurahaston kehittämisavustuksella ja kuntien osuudella.

### 2.1 Hankkeen tavoitteet

Hankkeen päätavoitteena on tuottaa työyhteisön kaikkia jäseniä osallistava kehittävä työote, joka tukee työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Tavoitteena on edistää työyhteisön myönteistä oppimista, lisätä yhteistyötä ja kokemusten vaihtoa yksiköiden sisällä ja välillä sekä kuntien kesken. Tavoitteena on kehittämistyöllä lisätä yhteistä pedagogista keskustelua ja yhteiseen päämäärään pyrkimystä työn tavoitteiden suhteen, mikä toimii luottamusta, vastuullisuutta ja sitoutumista edistävästi.

Lisäksi tavoitteena on lisätä sitoutumista työn kehittämiseen ja työyhteisöön. Hankkeen tavoitteena on lisätä henkilöstön ja johtajien työhyvinvointia lisäämällä työn hallinnan tunnetta vahvistamalla varhaispedagogiikan menetelmien hallintaa.



Kuvio 1. Kehittävä työote

Kehittämishankkeen tavoitteena on koko kasvatusorganisaation kaikkien toimijoiden hyvinvoinnin lisääminen (kuviot 1). Johtajuuden kehittäminen tukee sekä työntekijöiden että lasten hyvinvointia, mutta myös johtajien hyvinvointia lisätessään koko työyhteisössä työnimunan tunnetta. Vanhempien osallistaminen arviointiin ja suunnitteluun lisää kasvattajien ja vanhempien välistä vuorovaikutusta ja ymmärrystä.

Työn syklisen kokonaisuuden on todettu Viitalan (2009) mukaan lisäävän työn kokemista mielekkääksi. Työn rakenteen syklisen kokonaisuuden koostuu suunnittelusta, toteutuksesta sekä arvioinnista ja uudelleenorganisoinnista. Osaamisen johtaminen on yksi keskeisiä johtajuuden tehtäviä, ja esimiehen työnhallinnan tunnetta pyritään tukemaan tämän tehtäväalueen rakenteellisen haltuunoton kautta. Kehittämisprojektien on todettu tuottavan käytännön tasolla tuntuva toimintamallien, prosessien ja

rakenteiden tai vastaavien asioiden kehittymistä, mikäli kehittämissuunnitelmiin paneudutaan aidosti ja panostetaan riittävästi aikaa. Projektien avulla tuotetaan kehittämiskohteena olevan asian lisäksi myös laajemmin taitoja hallita projektityöskentelyä, kehitetään yhteistyötaitoja sekä lisätään yleisiä kehittämisvalmiuksia.

Hankkeen tavoitteena on johtamisen ja uusien työmenetelmien avulla lisätä henkilöstön osaamista, jaksamista, työyhteisön toimivuutta ja hyvinvointia monitahoisten työympäristön muutosten ja kasvaneiden osaamisen vaateiden alla. Yhteisöllinen kehittäminen ja yhteiset toimintamallit työssä yhtenäistävät ja lisäävät varhaispedagogista osaamista eri koulutustaustaisten ja eri työntekijäsukupolvien keskuudessa. Samankaltaiset toimintatavat tuovat jatkuvuutta työkokemukseltaan eri-ikäisten työntekijöiden toimintatapoihin, mikä lisää lasten näkökulmasta varhaiskasvatusympäristön ennakoitavuutta ja turvallisuutta. Tämä tuo lisää mahdollisuuksia myös työn erilaisiin organisoitintapoihin, kuten esimerkiksi henkilöstön työnkiertoon ja sijaistamiseen.

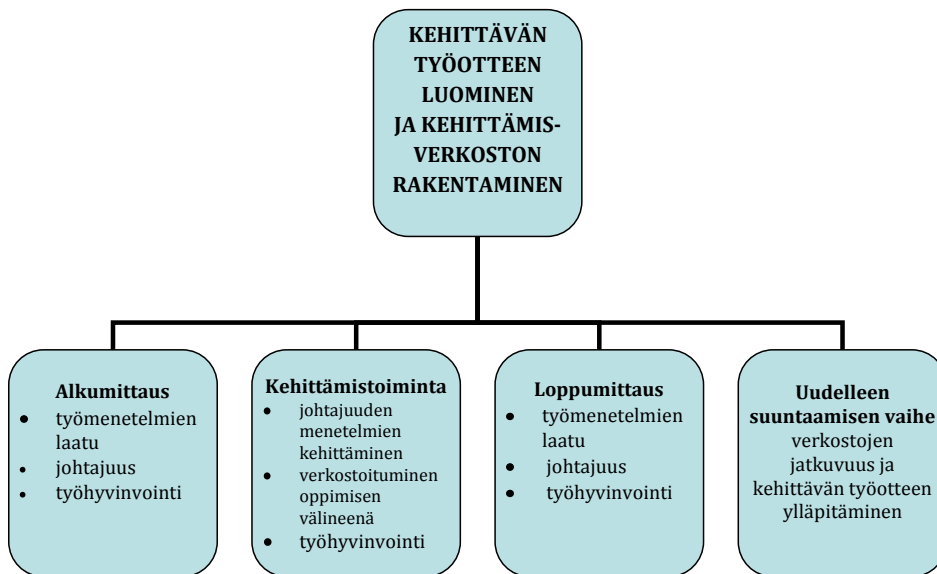
Hankkeen aikana henkilöstön ja johtajien osaamista tuettiin yliopiston tarjoamalla koulutus- ja kehittämistoiminnalla. Nykyisen taloudellisen tilanteen vallitessa ei voida odottaa taloudellisia lisäresursseja kasvaviin paineisiin varhaiskasvatuksen kentällä. Keskeistä on kehittää toiminnan sisältöä sellaiseksi, että sisällöllisesti laadukkaalla toiminnalla voidaan vastata ajan mukanaan tuomiin haasteisiin. Viitala (2009) toteaaakin postmodernin ajan piirteiden mukaisen yhteiskunnassa ilmenevän jatkuvan uudelleen muotoutumisen ja rinnakkaisten, jopa ristikkäisten kehityskulkujen ja monimutkaisten asioiden välisten riippuvuussuhteiden heijastuvan vahvasti myös henkilöstöjohtamiseen. Tällöin tavoitteeksi voidaan asettaa tilannekohtaisten hyvien tasapainotilojen löytäminen ihannetilojen tavoittelun sijaan. Hankkeen tavoitteena olikin pedagogista johtajuutta tukemalla tuottaa käytännöntason tilanteisiin rakenteellisia ratkaisuja, joilla voidaan saada aikaan laadukasta lapsikohtaista varhaiskasvatusta. Tavoitteena oli edistää kuntien välistä yhteistyötä. Yliopiston taholta verkostoyhteistyötä ja oppimista tuettiin yhteisissä hanketapaamisissa ja luomalla intressipohjaisia itseohjautuvia verkostoja, kuten vuorohoidon johtajien verkosto ja perhepäivähoidon ohjaajien verkosto ja XL-talojen verkosto. Verkostoitumalla pyrittiin saattamaan samankaltaisten kehittämishaasteiden kanssa painivat kunnat yhteistyöhön keskenään.

## 2.2 Hankkeen rakenne

Hankkeen päätavoite oli rakentaa pitkäkestoista kehittävää työotetta varhaiskasvatusyksiköihin pedagogisen johtajuuden ja varhaiskasvatuksen laatutyön haltuunoton kautta. Rakenteellisesti hanke voidaan jakaa neljään osaan (kuviokuva 2):

- 1) Alkumittaus
- 2) Kehittämissuunnitelma ja kehittämistoiminta
- 3) Uusintamittaus ja kehittämistoiminnan arviointi ja päivitys
- 4) Uudelleen suuntaamisen vaihe, verkostojen ja kehittävän työotteen jatkuvuuden luominen





Kuvio 2. Hankkeen rakenne

### Alkumittaus ja kehittämissuunnitelma

Hankkeen aluksi suoritettavassa mittauksessa (kuvio 1) varhaiskasvatuksen laatu, johtajuus ja työhyvinvointi muodostavat arviointikokonaisuuden.

Varhaiskasvatuksen laatua arvioidaan puite-, välillisten, prosessitekijöiden ja sisällöllisen orientaation sekä vaikuttavuustekijöiden osalta. Taustateoria pohjautuu Päivähoidon laadun arviointimalliin (Hujala, Parrila, Lindberg, Nivala, Tauriainen & Vartiainen 1999; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005; Hujala & Fonsén 2010b). Varhaiskasvatuksen laatua arvioidaan lapsikohtaisesti henkilöstön ja vanhempien toimesta. Kehittämisen kohteiden ja vahvuuksien ohella pääsemme näin analysoimaan myös vanhempien ja henkilöstön näkemyksissä ilmenevien mahdollisten erojen syitä.

Mittauksen toinen osio käsittelee johtajuuden, erityisesti pedagogisen johtajuuden ja työhyvinvoinnin laatua. Mittari on rakennettu varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2005), pedagogisen johtajuuden tarkasteluun varhaiskasvatuksen kontekstissa ja jaetun johtajuuden haasteisiin. Taustateoria mukailee viimeaikaista tutkimusta työhyvinvoinnin osatekijöistä. Aikaisempien hankkeidemme aineistojen osalta olemme todenneet tilastollisin testein työhyvinvoinnin arvion ennustavuusasteen varhaiskasvatuksen laadun arviolle olevan lähes 50 %.

Tutkimus toteutettiin sähköisen e-lomakkeen avulla ja tilastolliset analyysit tehtiin SPSS for Windows – ohjelmalla. Aineisto vietiin kuntiin yksikkökohtaiseen tarkasteluun. Vertailukohtana käytettiin koko Suomen laajuista, noin 14 000 havainnon verrokkiaineistoa.

Arviointitutkimuksen avulla on mahdollista päästä henkilöstön omien arviointien kautta työhyvinvoinnin osatekijöiden tarkempaan analyysiin juuri kyseisen varhaiskasvatusyksikön näkökulmasta. Arvioinnin pohjalta yksiköissä laadittiin pedagogista johtajuutta, varhaiskasvatuksen laatua ja työhyvinvointia edistävä, kontekstissa ilmenneisiin kehittämisen kohteisiin kohdennettu kehittämissuunnitelma ja kehittämis toiminta.

### Kehittämis toiminta

Ajallisesti pitkäkestoisin ja monitahoisin vaihe oli kehittämistoiminnan vaihe. Siihen kuului yksiköiden kehittämiskohteiden esiin nostaminen mittaustulosten reflektoinnin avulla ja kehittämissuunnitelmien ja kehittämistyön esittäminen kuntakohtaisissa tapaamisissa projektikoordinaattorin ohjauksessa. Kehittämistoiminnan kuluessa Tampereen yliopisto tarjosi koulutusta alansa asiantuntijoiden avustuksella todettujen kehittämistarpeiden mukaan. Johtajien kanssa tehtiin konsultaation kautta suunnittelua pedagogisen johtajuuden organisoinnille. Konsultaatiossa pohdittiin mittaukseen perustuvaa analysointia ja ideoitiin dialogisesti yhdessä interventiota kehittämisen kohteina todettuihin asioihin.

#### Uusintamittaus ja kehittämissuunnitelman arviointi ja päivitys

Kehittämistoiminnan jälkeen kehittämishankkeen vaikuttavuutta tutkittiin uusintamittauksella, jossa tarkastelun kohteena olivat jälleen varhaiskasvatuksen laatu ja johtajuus sekä työhyvinvointi. Tulosten pohjalta arvioimme toteutettua kehittämistoimintaa. Kehittämistoiminnan sykliä pyritään ylläpitämään hankkeen päättymisen jälkeen tuottamalla reflektiivinen kehittämistoiminnan suunnitelma. Tavoitteena on tuottaa kehittävästä työotteesta pysyvämpää muutosta organisaation toimintatavaksi. Luotujen verkostojen pysyvyyttä tuetaan luomalla käytänteitä, joilla on jatkuvuutta myös hankkeen päättymisen jälkeen.

## 2.3 Hankkeen toteutus

Hankkeen alussa koottiin johtoryhmä, joka tuki hanketta ja jonka kanssa hankkeen etenemissuunnitelmaa tarkennettiin dialogisessa prosessissa. Johtoryhmä kokoontui puolivuositain.

Varhaiskasvatuksen ja johtajuuden ja työhyvinvoinnin mittaukset suoritettiin ensimmäisen kerran lokamarraskuussa 2010. Varhaiskasvatuksen laadunarviointitulokset vietiin kuntiin 2011 tammi-helmikuussa ja johtajuus ja työhyvinvointi osion tulokset maaliskuussa 2011. Varhaiskasvatuksen laadunarviointituloksissa tarkasteltiin varhaiskasvatuksen laadun vahvuuksia ja kehittämiskohteita sekä vanhempien että henkilöstön arvioimana. Näiden pohjalta yksiköt ja tiimit laativat kehittämissuunnitelmansa. Kehittämissuunnitelmien ja kehittämistoiminnan käynnistämisen konsultointia tapahtui kevään ja kesän 2011 kuluessa. Johtajuuden ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmat laadittiin henkilöstön antamien laadunarviointitulosten pohjalta. Kehittämissuunnitelmiin pohjautuvaa konsultaatiota vietiin kuntiin pyyntöjen pohjalta tammi-helmikuun aikana 2012. Uusintamittaukset sekä varhaiskasvatuksen laadusta että johtajuudesta ja työhyvinvoinnista suoritettiin helmi-maaliskuussa 2012 ja mittaustulokset vietiin kuntiin toukokuussa 2012. Tuloksissa tarkasteltiin varhaiskasvatuksen laadun vahvuuksia ja kehittämiskohteita sekä vanhempien että henkilöstön arvioimana sekä alku ja loppumittausten avulla arvioitiin hankkeen vaikuttavuutta laatuun.

Kunnista osallistuttiin runsain joukoin myös Tampereen yliopiston keväällä 2011 ja keväällä 2012 järjestämiin valtakunnallisiin Varhaiskasvatuksen johtajuusfoorumeihin. Kangasala toimi konferenssin iltajuhlan isäntänä keväällä 2012. Kevään 2013 Varhaiskasvatuksen johtajuusfoorumissa on tarkoituksena julkaista tuloksia Elina Fonsénin tutkimuksesta Pedagogisesta johtajuudesta, johon hän on kerännyt aineistoa hankkeen aikana. Hankkeeseen osallistuneet kunnat kutsutaan foorumiin esittelemään myös onnistuneita johtajuusratkaisuja ja kehittämistoimia varhaiskasvatuksessa.

Koulutuksia hankkeen aikana järjestettiin seuraavasti:

- Strategisen johtamisen seminaari 22.9.2010 (4 h)  
Hankekuntien edustajat esittelivät omia johtajuusratkaisujaan
- Pedagoginen johtajuus 23.9.2010 (6 h)  
Luennoitsijana Johanna Heikka
- Laadunarviointikoulutus ja mittauksen organisointi (5 h)

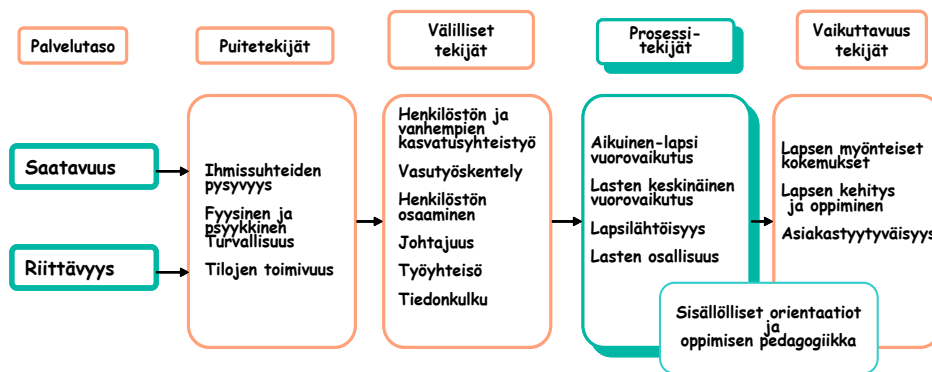
- luennoitsijana Elina Fonsén (Tampereella 6.10.2010/Mikkelissä 5.10.2010/Raahessa 7.10.2010)
- Lasten osallisuus 17.2.2011 (7 h)  
luennoitsijana Leena Turja,
  - Lukupiirikoulutus 16.8.2012 (3 h)  
luennoitsijana Elina Fonsén: Lukupiiri teoksesta Heikka, Hujala & Turja. 2009. Arvioinnista opiksi. Havainnointi, arviointi ja suunnittelu varhaispedagogiikassa
  - Hankkeen koulutuspäivä 6.10.2011 (7 h)
    - Sari Kuusela Valta ja vuorovaikutus johtajuudessa
    - Eeva Hujala Pedagogisen johtajuuden uusia linjauksia
  - Eväitä esimiestyöhön 7.2.2012 (7 h)
    - Elina Fonsén: Pedagoginen johtajuus – teoriaa ja kentän kertomaa
    - Piia Roos: Johtajuus ja pedagogisen kehittämisen kysymyksiä – lähtökohtana lapsennäkökulma
    - Marja-Liisa Akselin: Strateginen johtaminen menestymisen ennustajana
    - Elina Fonsén ja Eeva Hujala: Kuntien verkostoitumisen käynnistäminen

# III Tuloksia

## 3.1 Varhaiskasvatuksen laatu

### Varhaiskasvatuksen laadunarviointimalli

Suomalaisessa varhaiskasvatuksen laadututkimuksessa on seurattu varhaiskasvatuksen laatua ja sen osatekijöitä päivähoitossa 2000 -luvun alusta alkaen. Tutkimuksessa käytetty mittari perustuu kuviossa 3 esitettyyn päivähoiton laadunarviointimalliin.



Kuvio 3. Varhaiskasvatuksen laadunarviointimalli (Hujala-Huttunen 1995; Hujala ym. 1998; Hujala & Fonsén 2010b)

Mallin rakentamisen taustalla on näkemys siitä, että teoria- ja tutkimustieto antavat ymmärrystä laadukkaasta lapsuudesta ja varhaiskasvatuksesta ja tämän pohjalta auttavat kehittämään laadukkaita kasvatuskäytäntöjä. Laadunarviointitutkimusta on tehty sen näkemyksen pohjalta, että varhaiskasvatuksen laatuajattelua ohjaavat samat teoreettiset lähtökohdat kuin käytännön kasvatustoimintaan. Keskeisinä teoreettisena perustana mallin rakentamisessa on ollut Bronfenbrennerin (1979) ekologiseen psykologiaan perustuva kasvun kontekstuaalinen näkökulma sekä konstruktivistinen oppimiskäsitys (Hujala ym. 1999). Näiden lähestymisotteiden pohjalta on tehty aikaisempien laadututkimusten analyysit ja määritelty päivähoiton *laatutekijät* (Hujala-Huttunen 1995). Laatutekijöiden keskinäisten suhteiden pohjalta on muodostettu varhaiskasvatuksen laadunarviointimalli. Malli rakentuu neljän näkökulmiltaan erilaisen laatutekijän varaan. Mallin mukaan on eroteltavissa päivähoiton puitetekijät, välilliset tekijät, kasvatustekijät ja vaikutustekijät. Näiden lähtökohtana on lakisääteinen vaatimus päivähoitopalvelujen riittävydestä ja saatavuudesta. Mallissa esiteltävien laatutekijöiden oletetaan olevan toisistaan riippuvia siten, että laadukkaiden vaikutusten edellytyksenä on laadukas prosessi, joka ohjautuu välillisistä tekijöistä ja on viime kädessä enemmän tai vähemmän puitetekijöiden säätelämä. Mallin "lukeminen" alkaa palvelutasosta ja etenee vaikuttavuustekijöihin. Kaikkia laatutekijöitä voidaan tarkastella erikseen, mutta yhdessä nämä teoriaperusteisesti eritellyt laatutekijät muodostavat kokonaisvaltaisen laadunarvioinnin kehiksen.

Alkuperäistä mittaria (Hujala-Huttunen 1995) on kehitetty Laadunarviointi päivähoitossa projektissa vuosina 1997–2000 (Hujala, Parrila, Lindberg, Nivala, Tauriainen & Vartiainen 1999). Mittarin kehittelyn lähtökohta on ollut pedagoginen, tähdäten kasvatustilanteiden systemaattiseen arviointiin, joka aikaisemmissa laadututkimuksissa oli ollut vähemmän painottunut (Hujala, Puroila, Parrila-Haapakoski & Nivala 1998). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005) ja Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteiden (2000) ilmestymisen jälkeen mallia päivitettiin tuomalla siihen oppimisen ja oppimisen pedagogiikan (Hujala 2002) ja opettamisen sisällölliset näkökulmat. Laadunarviointimallin päivityksellä pyrittiin vastaamaan asiakirjojen asettamiin haasteisiin. Uudessa mallissa varhaiskasvatuksen sisällöllisiin orientaatioihin liittyvät kysymykset on erotettu prosessitekijöistä omaksi laadutekijäksi (Hujala & Fonsén 2010). Päivitetty malli vastaa entistä paremmin vasun linjaamaa suomalaisen päivähoiton luonnetta.

Mittarin rakentamisen yhteydessä kullekin varhaiskasvatuksen laadutekijälle muodostettiin laadukriteerit, joiden pohjalta asiantuntija- ja asiakasarviointeihin nojaten laadittiin käytäntöön soveltuvat kysymykset. Kaikkiaan laadumittarissa on 46 kysymystä. Käytännössä arvioinnin suorittaminen perustuu neljään eri tietolähteeseen: 1) päivähoitopaikan kirjallisiin dokumentteihin, 2) henkilöstön ja lasten välisen vuorovaikutuksen havainnoiteihin, 3) lapselta saatua tietoa ja 4) keskusteluihin henkilöstön kanssa. Tässä laadunarvioinnissa lasten haastatteluihin ja havainnoiteihin perustuva lasten näkökulma laatuun tuodaan esiin vanhempien ja henkilöstön arviointien kautta.

Mittarissa varhaiskasvatuksen *puitetekijät* mittaavat edellytyksiä laadukkaaseen kasvatukseen toteuttamiselle. Puitetekijät säätelevät toiminnan fyysisiä ja psyykkisiä edellytyksiä. Mittarissa esitetään väittämiä esimerkiksi ”*päivähoitotilat mahdollistavat sekä ryhmätoiminnot että rauhallisen yksinolon*”, joita vastaajan tulee arvioida varhaiskasvatuksen käytännöstä saamansa näkemyksen pohjalta.

*Välilliset tekijät* ohjaavat nimensä mukaisesti varhaiskasvatuksen laatua välillisesti. Ne mittaavat kasvatustilanteiden ohjaamiseen ja henkilöstön osaamisen varmistamiseen liittyviä tekijöitä, kuten ”*vanhemmat ja henkilöstö ovat yhdessä laatineet lapsen varhaiskasvatussuunnitelman/esiopetuksen suunnitelman*”. *Prosessitekijöiden* avulla arvioidaan kasvatustilanteiden toteutumisen ja lapsen ja kasvattajan välisen vuorovaikutuksen laatua. Yhtenä väittämänä on muun muassa ”*lasten aloitteet ja itsenäiset ratkaisut huomioidaan päivähoitotilanteissa/esiopetuksessa*”. Sisällöllisten orientaatioiden muuttujilla mitataan matemaattisten, kielellisten ja luonnontieteellisten sisältöalueiden toteuttamista ja vaikuttavuutta. Opettajien arvioimana sisällölliset orientaatiot mittaavat oppimisen pedagogiikkaa, toisin sanoen siitä, miten opettajat opettavat pieniä lapsia. Vanhemmat puolestaan arvioivat sisällöllisiä orientaatioita vaikuttavuuden näkökulmasta. He arvioivat sitä, mitä lapset ovat oppineet.

Käyttäjän näkökulmasta varhaiskasvatuksen laatua voidaan tutkia *vaikuttavuustekijöitä* tarkastelemalla. Vaikuttavuustekijöiden kysymykset kartoittavat lapsen ja vanhempien tyytyväisyyttä sekä varhaiskasvatuksen koettua laatua ja vaikuttavuutta. Kysymysesimerkinä ”*lapsi on nauttinut ja osallistunut mielellään kädentaitoja sisältäviin (esim. ompelu, askartelu ja puutyöt) luoviin toimintoihin*”.

Mittaria on kehitetty yhteistyössä kentän toimijoiden kanssa. Mittarin muokkaus on tapahtunut sekä uuden tutkimustiedon että päivähoitotilanteiden muutoshaasteiden pohjalta kuunnellen sekä päivähoitotilanteiden asiantuntijoiden että käyttäjien ääntä (Hujala, Korhonen, Akselin & Korhonen 2009). Toikko ja Rantanen (2009) muistuttavatkin kompleksisen yhteiskunnallisen toimintaympäristön vaativan jatkuvaa toimintatapojen kriittistä tarkastelua. Muuttuvat toimintaympäristöt ja perustehtävän kriittinen reflektiivinen tarkastelu asettavat laadunarvioinnin mittarille vaatimuksen vastata vallitsevan kontekstin; ajan ja paikan haasteisiin. (Luvun teksti on alkuperäisenä artikkelista: Hujala & Fonsén 2011. Varhaiskasvatuksen laadunarviointi ja pedagoginen kehittäminen. Teoksessa Hujala & Turja (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja)

## Varhaiskasvatuksen laadunarviointi hankkeessa

Alkumittauksessa loka-marraskuussa 2010 lapsia oli arvioitavissa varhaiskasvatuksen yksiköissä 5901.

Vanhempien vastauksia palautui 3100 ja vastausprosentiksi muodostui 53 %. Henkilöstön vastauksia palautui 5415 ja vastausprosentti oli 92 %. Loppumittauksessa helmi-maaliskuussa 2012 oli arvioitavissa varhaiskasvatussyksiköissä 6218 lasta. Vanhempien vastauksia tuli 2756, jolloin vastausprosentiksi jäi 44 % ja henkilöstön osalta vastauksia palautui 5966, jolloin vastausprosentiksi muodostui 96 %.

Varhaiskasvatuksen laadun alkua- ja loppumittauksen välistä eroa summamuuttujittain tarkasteltiin epäparametriselle aineistolle soveltuvalla Mann-Whitney U-testillä, koska vastaukset eivät osoittautuneet Kolmogorov-Smirnovan testillä normaalisti jakautuneiksi. Mann-Whitney U-testi osoitti kaikkien summamuuttujien alkua- ja loppumittauksen välisen eron olevan erittäin merkitsevän ( $p < 0.001$ ). Tulos osoittaa kehittämishankkeen nostaneen varhaiskasvatuksen laatua kaikkien mitattujen summamuuttujien osalta.

Taulukko 1. Varhaiskasvatuksen laatu-arvio hankkeen alkua- ja loppumittauksessa summamuuttujittain

VARHAISKASVATUKSEN LAATU	ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann-Whitney U	p.
	ka	hajonta	ka	hajonta		
<b>PUITETEKIJÄT</b>	<b>4,13</b>	0,56	<b>4,19</b>	0,55	33940135	0,000
<b>VÄLILLISET TEKIJÄT</b>	<b>4,44</b>	0,62	<b>4,58</b>	0,51	31066751	0,000
<b>PROSESSITEKIJÄT</b>	<b>4,32</b>	0,42	<b>4,40</b>	0,41	31459855	0,000
<b>ORIENTAATIOT PEDAGOGIIKKA</b>	<b>3,86</b>	0,72	<b>3,97</b>	0,70	32437662	0,000
<b>VAIKUTTAVUUSTEKIJÄT</b>	<b>4,25</b>	0,54	<b>4,33</b>	0,52	32857727	0,000
<b>KOKONAISLAATU</b>	<b>4,20</b>	0,40	<b>4,29</b>	0,39	31068970	0,000
	n=8525		n=8448			

Varhaiskasvatuksen kokonaislaatu-arvioon on laskettu kaikkien kysymysten keskiarvot. Taulukosta 1 käy ilmi, että kokonaislaatu-arvio oli alkumittauksessa 4,20 ja kohosi loppumittauksessa arvioon 4,29. Vahvinta tasoa varhaiskasvatuksen laadussa loppumittauksessa edustaa välilliset tekijät, jonka saama arvio nousi alkumittauksen 4,44:stä loppumittauksen lukemaan 4,58. Vahvaa laatutasoa osoittaa myös prosessitekijöiden arviotulos, alkumittauksen lukema 4,32 nousi lukuun 4,40 loppumittauksessa. Myös vaikuttavuustekijöiden kohdalla (alkumittaus 4,25 ja loppumittaus 4,33) laatu on arvioitu korkealle tasolle. Hieman matalamman laatu-arvion saa puitetekijät (alkumittaus 4,13 ja loppumittaus 4,19) ja varhaiskasvatuksen laadun matalimman arvioinnin saa sisällölliset orientaatiot ja oppimisen pedagogiikka (alkumittaus 3,86 ja loppumittaus 3,97).

Varhaiskasvatuksen laadun puitetekijöiden kohdalla (taulukko 2) huomataan, että tyytyväisyys päivähoitopaikan järjestämiseen loppumittauksessa (4,82) on yhtä korkealla kuin alkumittauksen aikaankin (4,81). Myöskään tyytyväisyydessä ulkotilojen turvallisuuteen ei ole tapahtunut oleellista muutosta (alkumittaus 4,08 ja loppumittaus 4,07). Kysymyksissä vara- ja sijaisjärjestelmän toimivuudesta on tapahtunut kehitystä positiiviseen suuntaan ja ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä alkumittauksen (3,85) ja loppumittauksen (3,92) välillä. Laatu-arvio on kuitenkin edelleen tässä matalahko. Samoin on väittämässä "Tilat mahdollistavat sekä

ryhmätoiminnot että rauhallisen yksinolon”, laatuarvion noustessa alkumittauksen arvioinnista 3,68 loppumittauksen arviointiin 3,78. Sisätilojen osalta laatuarvio on hyvää tasoa, jota se on ollut jo alkumittauksessa (4,28) josta se nousee edelleen loppumittauksessa (4,35).

Taulukko 2. Varhaiskasvatuksen puitetekijöiden laatuarvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

PUITETEKIJÄT	ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann-Whitney U	p.
	ka	hajonta	ka	hajonta		
1 Päivähoitopaikka saatu toiveiden mukaisesti	<b>4,81</b>	0,85	<b>4,82</b>	0,83	33491351	0,461
2 Varahoito- tai sijaisjärjestelmä toimiva	<b>3,85</b>	0,93	<b>3,92</b>	0,91	34107858	0,000
3 Sisätilat turvalliset lapselle	<b>4,28</b>	0,73	<b>4,35</b>	0,68	34207338	0,000
4 Ulkotilat turvalliset lapselle	<b>4,08</b>	0,80	<b>4,07</b>	0,84	35476851	0,666
5 Tilat mahdollistavat sekä ryhmätoiminnot että rauhallisen yksinolon	<b>3,68</b>	1,00	<b>3,78</b>	1,00	33223769	0,000
	n	8525		8448		

Taulukosta 3 voidaan nähdä, että varhaiskasvatuksen välillisten tekijöiden saamat arvioinnit ovat kauttaaltaan erittäin hyvää tasoa ja kaikkien kysymysten osalta on kehitys jatkunut myönteisenä, alku- ja loppumittausten välisten erojen ollessa tilastollisesti erittäin merkitsevät. Lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman prosessiin ollaan erittäin tyytyväisiä samoin henkilöstön ammatillisuuteen, työilmapiiriin ja johtajuuteen varhaiskasvatuksessa. Alkumittauksessa lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman arviointi yhdessä vanhempien ja henkilöstön kesken on saanut matalan arvioinnin 3,79. Tämä johtunee kuitenkin alkumittauksen ajankohdan sijoittumisesta syyslukukaudelle, jolloin lapsivasuja ei ollut vielä ehditty arvioimaan. Loppumittauksessa arviointitulokset tässä on kohonnut tulokseen 4,00.

Taulukko 3. Varhaiskasvatuksen välillisten tekijöiden laatu-arvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

VÄLILLISET TEKIJÄT	ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann-Whitney U	p.
	ka	hajonta	ka	hajonta		
6 Esitteessä kerrotaan kasvatuseriaa	<b>4,52</b>	1,30	<b>4,74</b>	0,98	32396563	0,000
7 Ammattitaitoista ja lasten kasvattamiseen sitoutunutta	<b>4,62</b>	0,55	<b>4,65</b>	0,55	34521313	0,000
8 Ilmapiiiri on hyvä	<b>4,51</b>	0,61	<b>4,56</b>	0,60	33823243	0,000
9 Yhdessä sovitut toimintaperiaatteet	<b>4,66</b>	1,12	<b>4,83</b>	0,81	33838770	0,000
10 Yhdessä laadittu lapsenvasu/ops	<b>4,46</b>	1,37	<b>4,70</b>	1,05	33091478	0,000
11 Suunnitelmaan kirjattu lapsen kiinnostuksen kohteet	<b>4,49</b>	1,33	<b>4,72</b>	1,01	33104398	0,000
12 Suunnitelmassa pohdittu lapsen oppimista	<b>4,55</b>	1,26	<b>4,77</b>	0,94	33223364	0,000
13 Suunnitelman toteutumista yhdessä arvioitu	<b>3,79</b>	1,84	<b>4,00</b>	1,73	32983446	0,000
14 Vaikuttaako työyhteisön ilmapiiiri päivähoitopaikassa hyvältä	<b>4,60</b>	0,55	<b>4,64</b>	0,54	34214140	0,000
15 Toimiiko päivähoitopaikan sisäinen viestintä ja tiedonkulku lasta ja kasvatustoimintaa koskevilla asioilla	<b>4,46</b>	0,60	<b>4,51</b>	0,58	33594778	0,000
16 Päivähoitopaikan johtajuus vaikuttaa toimivalta	<b>4,22</b>	0,72	<b>4,28</b>	0,72	33753865	0,000
	n	8525		8448		

Erittäin positiivinen loppumittauksen arviointitulokset näkyvät taulukossa 4 varhaiskasvatuksen laadun prosessitekijöiden kohdalla. Kaikkien kysyttyjen asioiden osalta on alku- ja loppumittauksen välinen ero tilastollisesti erittäin merkitsevä. Laatu on erittäin hyvää kauttaaltaan lapsen kohtaamiseen ja huomiointiin liittyvissä asioissa. Mahdollisuutta pitkäkestoiseen leikkiin (3,57) ja osallistumista arki ja työtehtäviin (3,73) voidaan pitää kuitenkin vielä kehittämisen kohteina niiden loppumittauksessa saamien arvioiden perusteella.



Taulukko 4. Varhaiskasvatuksen prosessitekijöiden laatu-arvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

PROSESSITEKIJÄT		ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann-Whitney U	p.
		ka	hajonta	ka	hajonta		
17	Haettaessa kerrotaan lapsen päivästä	<b>4,46</b>	0,70	<b>4,54</b>	0,66	33382771	0,000
18	Lapsi vastaanotetaan ja hyvästellään henkilökohtaisesti	<b>4,70</b>	0,55	<b>4,74</b>	0,52	33981072	0,000
19	Leikki toteutuu päivähoiton arjessa	<b>4,52</b>	0,58	<b>4,58</b>	0,56	33737770	0,000
20	Liikunnallisuus toteutuu päivähoiton arjessa	<b>4,29</b>	0,67	<b>4,37</b>	0,67	33249524	0,000
21	Kysymyksiin ja pohdintoihin vastataan lasten arjessa	<b>4,29</b>	0,65	<b>4,38</b>	0,64	32355456	0,000
22	Leikkimateriaalit lasten itsensä saatavilla	<b>4,32</b>	0,65	<b>4,38</b>	0,65	33601163	0,000
23	Aloitteet ja itsenäiset ratkaisut huomioidaan päivähoitossa	<b>4,02</b>	0,71	<b>4,14</b>	0,69	31938105	0,000
24	Pidetään sylissä, hellitään ja huomioidaan henkilökohtaisesti	<b>4,26</b>	0,71	<b>4,33</b>	0,70	33056579	0,000
25	Kehutaan yrittämisestä. Lapset saavat onnistumisen elämyksiä ja iloa oppimisesta	<b>4,52</b>	0,56	<b>4,60</b>	0,54	32445378	0,000
26	Erilaiset tunteet hyväksytään; autetaan kestämaan pettymyksiä, lohdutetaan surussa ja iloitaan yhd	<b>4,50</b>	0,57	<b>4,58</b>	0,56	32680517	0,000
27	Autetaan ratkaisemaan ristiriitatilanteita	<b>4,43</b>	0,60	<b>4,47</b>	0,62	33356963	0,000
28	Aikuinen auttaa lasta lapsen omien leikki- ja toimintaideoiden toteuttamisessa	<b>4,20</b>	0,67	<b>4,25</b>	0,67	33085392	0,000
29	Lapset osallistuvat arkitoimintoihin ja työtehtäviin	<b>3,63</b>	0,89	<b>3,73</b>	0,91	32639361	0,000
30	Päiväjärjestys mahdollistaa pitkäkestoisen leikin	<b>3,36</b>	1,01	<b>3,57</b>	0,97	30182577	0,000
31	Lapset hyväksytään sellaisina kuin he ovat	<b>4,62</b>	0,57	<b>4,70</b>	0,53	32737883	0,000
32	Yksilöllisyyttä ja perheiden erilaisuutta kunnioitetaan ja ne otetaan huomioon toiminnassa	<b>4,50</b>	0,62	<b>4,60</b>	0,59	31964616	0,000
33	Lapsella on päivähoitossa kavereita	<b>4,52</b>	0,65	<b>4,59</b>	0,63	33203234	0,000
34	Lapsen kaverisuhteita tuetaan tarvittaessa	<b>4,53</b>	0,60	<b>4,62</b>	0,57	31939714	0,000
		n	8525		8448		

Taulukossa 5 on eritelty varhaiskasvatuksen laadun matalinta tasoa summamuuttujana edustava sisällölliset orientaatiot ja oppimisen pedagogiikka kysymyksittäin. Kehittämishankkeen aikana positiivista kehitystä tapahtui kielellisten ja matemaattisten taitojen oppimisen ja opettamisen suhteen tilastollisesti erittäin merkitsevällä arviontulosten erolla. Kielellisten taitojen osalta alkumittauksen 3,99 arviosta nousua tapahtui loppumittauksen arviointiin 4,19 ja matemaattisten taitojen osalta alkumittauksen 3,74 arviosta loppumittauksen tulokseen 4,00. Loppumittauksessa arviointitulokset jäivät edelleen mataliksi luontoon ja luonnonilmiöihin tutustumisen (3,91) ja retkeilyn lähiympäristöön (3,77) kohdalla.

Taulukko 5. Varhaiskasvatuksen sisällöllisten orientaatioiden laatuarvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

SISÄLLÖLLISET ORIENTAATIOT		ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann-Whitney U	p.
		ka	hajonta	ka	hajonta		
35	Kielelliset taidot	<b>3,99</b>	0,89	<b>4,19</b>	0,80	31257962	0,000
36	Matemaattiset asiat	<b>3,74</b>	0,96	<b>4,00</b>	0,88	29638504	0,000
37	Luonto ja luonnonilmiöt	<b>3,89</b>	0,84	<b>3,91</b>	0,87	34846475	0,052
38	Retket lähiympäristöön	<b>3,81</b>	0,98	<b>3,77</b>	0,99	34585443	0,004
		n	8525		8448		

Varhaiskasvatuksen laadun vaikuttavuustekijöiden kohdalla näkyy kehittämishankkeen aikana tapahtunut positiivinen kehitys. Kaikkien mitattujen asioiden kohdalla laatu on noussut ja alku- ja loppumittauksen välinen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä, poikkeuksena lapsen osallistuminen ja nauttiminen musiikillisiin toimintoihin. Loppumittauksen arviointien perusteella vaikuttavuustekijöiden vahvaa laatua edustaa väittämät ”Lapsi tulee mielellään päivähoitoon” (4,50), ”Lapset ovat innostuneita, iloisia ja tyytyväisiä elämäänsä päivähoitossa” (4,51) ja ”Päivähoidon toiminta vastaa lapsen ja perheen näkemyksiä ja toiveita” (4,44).

Taulukko 6. Varhaiskasvatuksen vaikuttavuustekijöiden laatuarvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

VAIKUTTAVUUSTEKIJÄT		ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann-Whitney U	p.
		ka	hajonta	ka	hajonta		
39	Lapset ovat innostuneita, iloisia sekä tyytyväisiä elämäänsä päivähoitossa	<b>4,44</b>	0,62	<b>4,51</b>	0,61	33429095	0,000
40	Päivähoidon toiminta vastaa lapsen ja perheen näkemyksiä ja toiveita	<b>4,36</b>	0,63	<b>4,44</b>	0,63	32607241	0,000
41	Lapsi tulee mielellään päivähoitoon	<b>4,44</b>	0,68	<b>4,50</b>	0,66	33353200	0,000
42	Musiikki (esim. soittaminen, laulut)	<b>4,24</b>	0,81	<b>4,27</b>	0,80	34717025	0,007
43	Kuvataide (esim. piirtäminen, maalaaminen)	<b>4,20</b>	0,84	<b>4,28</b>	0,80	33608794	0,000
44	Sadut, lastenkirjallisuus ja näy	<b>4,14</b>	0,81	<b>4,23</b>	0,78	33243742	0,000
45	Kädentaidot (esim. ompelu, askartelu)	<b>3,97</b>	0,97	<b>4,09</b>	0,92	32954313	0,000
46	Liikunnalliset toiminnot (esim. pelit, voimistelu, erilaiset urheilulajit)	<b>4,23</b>	0,86	<b>4,33</b>	0,81	33229100	0,000
		n	8525		8448		

## 3.2 Johtajuus ja työhyvinvointi

### Johtajuuden ja työhyvinvoinnin mittari

Johtajuuden ja työhyvinvoinnin mittari tuotettiin 2008 alkaneeseen hankkeeseen Johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu (Hujala & Fonsén 2009). Sitä käytettiin vuosina 2009–2010 toteutetussa hankkeessa Työyhteisön pedagoginen kehittäminen työhyvinvoinnin perustana nykyisessä muodossaan alku- ja loppumittauksin (Hujala & Fonsén 2010a). Mittari on teoreettisesti rakennettu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisin (2005), pedagogisen johtajuuden tarkasteluun varhaiskasvatuksen kontekstissa (Fonsén 2009) ja päivähoidon laadun arviointimalliin (Hujala-Huttunen & Tauriainen 1995; Hujala, Parrila, Lindberg, Nivala, Tauriainen & Vartiainen 1999) sekä jaetun johtajuuden haasteisiin (Hujala & Heikka 2008) ja tutkimukseen työhyvinvoinnin osatekijöistä (mm. Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007; Mäkipeska & Niemelä 2005; Mettiäinen 2005; Välikoski 2008; Hämäläinen & Lantta 2008).

Johtajuuden ja työhyvinvoinnin laatumittauksen muuttujat järjestettiin aineiston analysoinnin yhteydessä teema-alueisiin, näin saatiin tiivistettyä keskeistä informaatiota nopeasti luettavaan muotoon. Teema-alueina ovat pedagogien johtajuus, työhyvinvoinnin tuki, tiedonkulku ja viestintä, ilmapiiri, johtajuuden jakaminen ja alaistaidot sekä johtajuuden ja työhyvinvoinnin kannalta muut keskeiset laatutekijät.

Pedagogisen johtajuuden kysymykset mittaavat johtajan toimintaan ja varhaiskasvatussuunnitelman toteuttamiseen liittyviä asioita. Pedagogisen johtamisen kohdalla kartoitetaan, onko työyhteisössä luotu yhteiset käytänteet pedagogiselle keskustelulle ja pidetäänkö näistä käytänteistä kiinni koko työyhteisön sekä yksittäisten tiimien tasolla. Työhyvinvointia tukevat toimet ovat henkilöstöjohtamiseen liittyviä kysymyksiä, jotka ovat usein riippuvaisia johtajan toiminnasta. Näitä ovat mm. kehityskeskustelut, työnohjaus ja johtajan tuki ongelmatilanteissa.

Tiedonkulun ja viestinnän teema-alueen kysymykset liittyvät sekä organisaation sisäiseen tiedonkulkuun ja viestintään että koko varhaiskasvatusorganisaation eri tasojen väliseen tiedonkulkuun. Työyhteisön ilmapiiriin liittyvät kysymykset kartoittavat henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta, työyhteisön ilmapiiriä ja henkilöstön kokemusta työssä onnistumisesta ja tunnetta työn merkityksellisyydestä. Johtajuuden jakaminen ja alaistaidot teema-alueella on kysymyksiä, jotka mittaavat henkilöstön omaa vastuullisuutta työyhteisön toimivuuden edistämiseksi eli ns. alaistaitoja sekä johtajuuden ja vastuun jakamista henkilöstölle.

Viimeinen teema-alue ”laatutekijät ” koostuu kysymyksistä, jotka mittaavat varhaiskasvatusorganisaation rakenteellista tukea työhyvinvoinnille. Ryhmäkoko ja koostumus, johtajuuden ja organisaation rakenteen tuki pedagogiselle toiminnalle sekä yhteistyön käytänteet yhteistyökumppaneihin ovat siinä arvioinnin kohteena.

### Johtajuuden ja työhyvinvoinnin arviointi hankkeessa

Johtajuuden ja työhyvinvoinnin mittaukseen osallistui hankkeessa mukana olevien seitsemän kunnan varhaiskasvatussyksiköiden kasvatushenkilöstö. Tiedonkeruu toteutettiin e-lomakkeen avulla. Alkumittauksessa loka-marraskuussa 2010 henkilöstöä oli hankkeessa mukana 1178, vastauksia palautui 865 ja vastausprosentiksi muodostui 73 %. Loppumittauksen ajankohta oli helmi-maaliskuussa 2012 ja henkilöstöä oli tuolloin mukana hankkeessa 1251, vastauksia palautui 830 ja vastausprosentiksi muodostui 66 %. Vastausvaihtoehdot ovat 5-portaisella asteikolla, jossa vaihtoehto 1 edustaa matalinta laatutasoa ja 5 korkeinta laatutasoa. Tulokset esitetään keskiarvoina kysymyksittäin, summamuuttujittain sekä kaikista kysymyksistä muodostetun kokonaiskeskiarvon avulla.

Taulukko 7. Johtajuus ja työhyvinvoinnin laatuarvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa summamuuttujittain

JOHTAJUUS JA TYÖHYVINVOINTI	ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann-Whitney U	p.
	ka	hajonta	ka	hajonta		
<b>PEDAGOGINEN JOHTAJUUS</b>	4,11	0,57	4,25	0,50	312472	0,000
<b>TYÖHYVINVOINNIN TUKI</b>	3,75	0,63	3,91	0,64	307559	0,000
<b>TIEDONKULKU</b>	3,86	0,60	3,93	0,62	335185	0,005
<b>ILMAPIIRI</b>	4,27	0,53	4,34	0,51	333551	0,003
<b>JOHTAJUUDEN JAKAMINEN</b>	3,75	0,61	3,88	0,63	314096	0,000
<b>LAATUTEKIJÄT</b>	3,87	0,57	3,96	0,58	327349	0,000
<b>Kokonaislaatu</b>	<b>3,94</b>	<b>0,48</b>	<b>4,05</b>	<b>0,49</b>	<b>315450</b>	<b>0,000</b>
<b>n=</b>	865		830			

Johtajuuden ja työhyvinvoinnin alku- ja loppumittausten välistä eroa tarkasteltiin epäparametriselle aineistolle soveltuvalla Mann-Whitney U-testillä, koska vastaukset eivät osoittautuneet Kolmogorov-Smirnovan testillä normaalisti jakautuneiksi. Taulukko 7 osoittaa, että Mann-Whitney U-testin perusteella summamuuttujien tiedonkulku ja Ilmapiiri alku- ja loppumittauksen välisen erot ovat tilastollisesti merkitsevän ( $p < 0.01$ ). Alku- ja loppumittauksen välinen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevän ( $p < 0.001$ ) kokonaislaadussa, pedagogisessa johtajuudessa, johtajuuden jakamisessa ja laatutekijöiden osalta. Tulos osoittaa kehittämissankkeen nostaneen varhaiskasvatussyksiköiden johtajuuden ja työhyvinvoinnin laatua.

Kokonaisarvio johtajuudesta ja työhyvinvoinnista nousi alkumittauksen arviointituloksesta 3,94 loppumittauksessa tulokseen 4,05. Johtajuus ja työhyvinvointi arvioinnista vahvinta laatutasoa edustavat työyhteisön ilmapiiri ja pedagogien johtajuus. Alkumittauksen arvioinnista ilmapiirin saama lukema 4,27 nousi loppumittauksessa tulokseen 4,34 ja pedagogisen johtajuuden alkumittauksen arvio 4,11 nousi loppumittauksessa arviointitulokseen 4,25.

Kun tarkastellaan loppumittauksen arviointituloksia, eniten kehittämistä näyttäisi olevan johtajuuden jakamisen ja alaistaitojen osalta sen saman arviointituloksen 3,88 perusteella. Myös työhyvinvointi (3,91) ja tiedonkulku (3,93) näyttävät summamuuttujien kohdalla edelleen hiukan matalina loppumittauksessa, vaikkakin niiden arviointitulos on noussut alkumittauksen lukemista.

Pedagogista johtajuutta käsittelevissä kysymyksissä 1–12 laatu nousi kaikkien kysymysten osalta ja arviointitulosten erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä suurimmassa osassa kysymyksiä (taulukko 8).

Taulukko 8. Pedagogisen johtajuuden laatu-arvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

PEDAGOGINEN JOHTAJUUS		ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS			
		ka	hajonta	ka	hajonta	Mann-Whitney U	p.
1.	Työyhteisössä on yhteinen sopimus yhteisen pedagogisen keskustelun toteuttamiselle ja käytännöille	<b>4,53</b>	1,29	<b>4,73</b>	1,00	330528	0,000
2.	Ryhmäkohtaiselle suunnittelulle on yhteisesti sovitut käytännöt	<b>4,75</b>	0,98	<b>4,90</b>	0,62	336452	0,000
3.	Päivähoitokasvatuksen pedagogisista menetelmistä keskustellaan työyhteisön yhteisissä keskusteluissa	<b>3,78</b>	0,78	<b>3,91</b>	0,76	324594	0,000
4.	Yhteisen pedagogisen keskustelun käytännöt toteutuvat työyhteisössä sovitun mukaisesti	<b>3,93</b>	0,69	<b>4,03</b>	0,67	331914	0,009
5.	Ryhmäkohtaiset palaverit toteutuvat sovitun mukaisesti	<b>4,27</b>	0,81	<b>4,36</b>	0,72	337043	0,030
6.	Varhaiskasvatuksen perustehtävää on määritelty yhteisessä keskustelussa	<b>4,04</b>	0,76	<b>4,18</b>	0,71	322222	0,000
7.	Pedagoginen johtajuus toteutuu johtajan toiminnassa	<b>3,85</b>	0,87	<b>4,02</b>	0,84	316789	0,000
8.	Johtaja on tietoinen ja kiinnostunut ryhmämme pedagogisesta toiminnasta	<b>3,90</b>	0,89	<b>4,06</b>	0,88	317810	0,000
9.	Varhaiskasvatussuunnitelma toimii käytännön pedagogiikkaa ohjaavana asiakirjana	<b>4,20</b>	0,72	<b>4,25</b>	0,70	342697	0,155
10.	Lapsikohtaiset vasut määrittelevät ja ohjeistavat käytännön pedagogiikkaa	<b>4,21</b>	0,73	<b>4,29</b>	0,68	337133	0,046
11.	Työyhteisö arvioi varhaiskasvatustoimintaa ja kehittää sitä arvioinnin pohjalta	<b>3,85</b>	0,79	<b>4,05</b>	0,76	309506	0,000
12.	Yhdessä työstetyt toiminta-ajatukset ja arvot näkyvät pedagogisessa toiminnassa	<b>4,10</b>	0,75	<b>4,23</b>	0,68	324290	0,000
		<b>n=</b>	865		830		

Pedagogisen keskustelun käytännöt ja ryhmäkohtaisen suunnittelun käytännöt saivat jo alkumittauksessa molemmat korkean arviointituloksen 4,53 ja 4,75. Näitä käytänteitä kehitettiin edelleen kehittämishankkeen aikana ja loppumittauksen arviointitulokset ylsivät lukuihin 4,73 ja 4,90. Hyvään laatutasoon kohosi arviointi yhdessä työstettyjen arvojen ja toiminta-ajatusten näkyemisestä pedagogisessa toiminnassa. Siinä alkumittauksen luvuista 4,10 nousiin lukuun 4,23. Varhaiskasvatuksen perustehtävän määrittely yhteisessä keskustelussa nousi myös mittauksessa vahvaan laatutasoon, arviointituloksen ollessa alkumittauksessa 4,04 ja loppumittauksessa 4,18.

Työhyvinvointia tukevia toimia koskettavat kysymykset (taulukko 9) saivat loppumittauksessa kakkien kysymysten osalta korkeamman arvioinnin kuin alkumittauksessa. Tilastollisesti erittäin merkitsevää oli työnohjauksen, kehityskeskustelujen ja lisä- ja täydennyskoulutusten saatavuuden ja toteutumisen lisääntyminen. Työnohjauksen saatavuuden arviointi tulos jää kuitenkin edelleen heikolle tasolle loppumittauksessa (3,25). Kehityskeskustelujen toteutuminen näyttää loppumittauksessa sen sijaan vahvana laadultaan (4,25). Vahvaan laatutasoon nousee myös johtajan tuki ongelmatilanteissa (4,20).

Taulukko 9. Työhyvinvoinnin tuen laatu-arvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

TYÖHYVINVOINNIN TUKI	ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann- Whitney U	p.
	ka	hajonta	ka	hajonta		
13 Henkilöstöllä on mahdollisuus saada työnohjausta	<b>3,05</b>	1,11	<b>3,26</b>	1,05	314022	0,000
14 Kehityskeskustelut toteutuvat tarvittavasti	<b>4,03</b>	0,91	<b>4,25</b>	0,82	310837	0,000
15 Osallistuminen lisä- ja täydennyskoulutukseen	<b>3,78</b>	0,86	<b>3,96</b>	0,87	316806	0,000
16 Työskentelyolosuhteet, kuten ergonomiset	<b>3,68</b>	0,84	<b>3,78</b>	0,81	335901	0,011
17 Johtaja tukee henkilöstöä ongelmatilanteissa	<b>4,07</b>	0,87	<b>4,20</b>	0,86	329102	0,001
18 Johtaja arvioi ja kehittää arvioinnin pohjalta	<b>3,89</b>	0,89	<b>4,02</b>	0,89	327703	0,002
	n=	865		830		

Tiedonkulkua ja viestintää mittaavat kysymykset (taulukko 10) kohoavat hieman, mutta tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan kysymyksen kohdalla, joka mittaa työyhteisön ja päivähoiton ylemmän johdon sekä hallinnon välillä toimivan tiedonkulun käytäntöjä. Arviointitulokset jäävät tästä silti loppumittauksessakin hyvin matalalle tasolle (3,68). Parasta laatutasoa edustaa kysymys työyhteisön tietoisuudesta sen tärkeimpien tehtävien ja toimenkuvien osalta. Tässä ei oleellista muutosta mitausten välillä tapahtunut (4,24 ja 4,26).

Taulukko 10. Tiedonkulun ja viestinnän johtajuuden laatu-arvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

TIEDONKULKU JA VIESTINTÄ	ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann- Whitney U	p.
	ka	hajonta	ka	hajonta		
19 Tiedonkulku työyhteisössä on toimivaa, avointa ja tasapuolista	<b>3,79</b>	0,79	<b>3,85</b>	0,78	347521	0,104
20 Tietoa päivähoiton koko kuntaorganisaation ajankohtaisista asioista on kaikkien saatavilla	<b>3,86</b>	0,76	<b>3,94</b>	0,77	338169	0,015
21 Työyhteisön ja päivähoiton ylemmän johdon ja hallinnon välillä on toimiva tiedonkulun käytäntö	<b>3,55</b>	0,81	<b>3,68</b>	0,79	328905	0,001
22 Työyhteisön tärkeimmät tehtävät ja toimenkuvat ovat kaikkien tiedossa	<b>4,24</b>	0,71	<b>4,26</b>	0,74	353006	0,383
	n=	865		830		

Taulukosta 11 voidaan nähdä, että johtajuus ja työhyvinvointimittauksen vahvinta laatutasoa edustaa kokonaisuutena työyhteisön ilmapiiriä arvioivat kysymykset. Korkeimmat arviointitulokset löytyvät kysymyksistä, jotka myös kohosivat alkumittauksen arvioinneista tilastollisesti merkitsevästi. Nämä ovat työssä koettu onnistuminen (alkumittaus 4,26 ja loppumittaus 4,37) sekä työn kokeminen merkitykselliseksi (alkumittaus 4,51 ja loppumittaus 4,61)

Taulukko 11. Ilmapiirin ja vuorovaikutuksen laatu-arvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

	ILMAPIIRI JA VUOROVAIKUTUS	ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann-Whitney U	p.
		ka	hajonta	ka	hajonta		
23	Työyhteisön ilmapiiri on hyväksyvä ja avoin	<b>4,21</b>	0,72	<b>4,26</b>	0,74	348160	0,104
24	Henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus on asiallista ja toista arvostavaa	<b>4,21</b>	0,72	<b>4,24</b>	0,69	354417	0,390
25	Koen onnistuvani työssäni	<b>4,26</b>	0,63	<b>4,37</b>	0,59	333491	0,001
26	Koen työni merkitykselliseksi	<b>4,51</b>	0,64	<b>4,61</b>	0,60	334671	0,001
27	Voin vaikuttaa omaa työtäni koskevilla asioissa	<b>4,14</b>	0,75	<b>4,22</b>	0,75	341588	0,026
		n= 865		830			

Taulukko 12 osoittaa, että johtajuuden jakaminen ja ns. alaitaidot ovat selkein kehittämisen kohde arviointituloksen perusteella. Kehittymistä tapahtui kuitenkin tilastollisesti erittäin merkitsevästi henkilöstön arvioinneissa oman toimintansa osalta esimies-alaisuuden edistämiseksi sekä työyhteisön toiminnan arvioinnin ja kehittämisen suhteen. Myös tilastollisesti merkitsevää oli johtamisvastuun ja pedagogiikan kehittämistä vastaavien jakamisesta tapahtunut arviointituloksen nousu. Silti erityisen vahvaa laatu-arvoa voidaan tuloksen perusteella katsoa olevan ainoastaan kysymyksen ”henkilöstö edistää omalla toiminnallaan työyhteisön yhteisiä päämääriä” saama arviointituloksella 4,17 loppumittauksessa tämän osion kohdalla.

Taulukko 12. Johtajuuden jakamisen ja alaitaitojen laatu-arvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

	JOHTAJUUDEN JAKAMINEN	ALKUMITTAUS		LOPPUMITTAUS		Mann-Whitney U	p.
		ka	hajonta	ka	hajonta		
28	Henkilöstöllä on päätösvaltaa työyhteisöä koskevilla asioilla	<b>3,89</b>	0,76	<b>3,96</b>	0,77	343601	0,073
29	Henkilöstölle on annettu osallisuutta johtamistehtävistä/ johtajuutta on jaettu	<b>3,32</b>	0,95	<b>3,47</b>	0,93	323323	0,001
30	Pedagogiikan kehittämistä vastaavien on jaettu työyhteisössä	<b>3,65</b>	0,88	<b>3,78</b>	0,87	320238	0,001
31	Henkilöstö edistää omalla toiminnallaan työyhteisön yhteisiä päämääriä	<b>4,07</b>	0,68	<b>4,17</b>	0,70	327409	0,002
32	Henkilöstö edistää toiminnallaan esimies-alaisuuden toimivuutta	<b>3,89</b>	0,73	<b>4,06</b>	0,71	312640	0,000
33	Henkilöstö arvioi työyhteisön toimivuutta ja kehittää sitä arvioinnin pohjalta	<b>3,68</b>	0,83	<b>3,84</b>	0,83	317851	0,000
		n= 865		830			

Laatutekijät (taulukko 13) käsittelevät niitä kysymyksiä, joilla arvioidaan olevan vaikutusta sekä varhaiskasvatukseen laatuun että henkilöstön työhyvinvointiin. Tilastollisesti erittäin merkitsevä nousu tapahtui kysymysten kohdalla ”Johtajuus tukee pedagogisesti laadukkaan arjen toteutumista” ja Päivähoito-organisaation rakenne tukee pedagogisesti laadukkaan toiminnan toteutumista. (loppumittauksessa näistä annettiin arvionnit

3,96 ja 3,79). Erityisen matalaksi henkilöstö arvioi lapsiryhmien koon ja koostumuksen sekä alkumittauksessa 3,57 että loppumittauksessa 4,60. Myöskään päivähoidon fyysinen ympäristö ei saa henkilöstöltä korkeaa arviointia. Alkumittauksen arviointiulos 3,75 on loppumittauksessa lähes yhtä matala 3,77. Selkeä vahvuus tässä osiossa on henkilöstön kiinnostus ammatilliseseen kehittymiseen, jossa myös tapahtui tilastollisesti merkitsevää kehitystä alkutuloksen arvioinnista 4,19 loppumittauksen tulokseen 4,28.

Taulukko 13. Työhyvinvointiin vaikuttavien laatutekijöiden laatu-arvio hankkeen alku- ja loppumittauksessa

	LAATUTEKIJÄT	ALKUMITTAUS				Mann-Whitney U	p.
		ka	hajonta	ka	hajonta		
34	Lapsiryhmän koko	<b>3,57</b>	0,99	<b>3,60</b>	0,99	356655	0,583
35	Fyysinen ympäristö	<b>3,75</b>	0,90	<b>3,77</b>	0,89	358265	0,666
36	Ihmissuhteiden pysyvyys	<b>3,81</b>	0,90	<b>3,87</b>	0,88	346441	0,135
37	Johtajuus tukee	<b>3,76</b>	0,88	<b>3,96</b>	0,87	313407	0,000
38	Organisaation rakenne	<b>3,57</b>	0,90	<b>3,79</b>	0,86	306078	0,000
39	Yhteistyön käytännöt vanhempien kanssa	<b>4,28</b>	0,60	<b>4,33</b>	0,58	344192	0,062
40	Yhteistyön käytännöt yhteistyökumppaneiden kanssa	<b>4,01</b>	0,74	<b>4,08</b>	0,72	342692	0,072
41	Henkilöstö kiinnostunut ammatillisesta kehittämisestä	<b>4,19</b>	0,68	<b>4,28</b>	0,65	337668	0,009
		n=	865		830		



### 3.3 Palautetta ja johtopäätöksiä

Kehittämishankkeen tavoitteena oli henkilöstön ja johtajan jaksamista ja työhyvinvointia tukevan kehittävän työotteen luominen ennen kaikkea pedagogista johtajuutta voimistamalla. Pedagogisen johtajuuden samaa laatuarvio nousikin sekä summamuuttujana että erityisesti pedagogisen keskustelun käytäntöjen osalta. Myös varhaiskasvatuksen laatu nousi pedagogisen johtajuuden vahvistumisen siivittämänä. Kehittämishanketta voidaan siis pitää onnistuneena tavoitteiden saavuttamisen suhteen.

Palautekyselyssä päiväkodin johtajat kertoivat ajattelunsa syventyneen pedagogisen johtajuuden osalta. Se merkitys ja tärkeys olivat kirkastuneet. Pedagogisen johtajuuden ei enää haluta jäävän muita tehtäviä vähäisemmiksi.

*”Muuttui todella paljon tiedostavammaksi ja syvensi pedagogisen johtajuuden sisältöjä ja ylipäättään sen pohtimisen tärkeyttä”.*

*”Ajatus pedagogisen johtamisen tärkeydestä on tullut todeksi. Asiasta on puhuttu aikaisemminkin, mutta kehittämishankkeen myötä se ei enää jää muiden asioiden jalkoihin vaan pysyy tärkeimpänä kohteena”*

Jaetun pedagogisen johtajuuden ajatus oli kirkastunut monelle. Ajatus siitä, että pedagoginen johtajuus kuuluu kaikille, sekä ryhmien lastentarhanopettajille että myös kaikille tiimin jäsenille oli vahvistunut useilla johtajilla.

*”Ajattelen nykyään varmaankin enemmän pedagogista johtajuutta laajempänä käsitteenä kuin aikaisemmin....Myöskin niin, että jokainen on vastuullinen toimija eikä ”vapaamatkustajia” ole. Kaikkien on toimittava laadukkaan varhaiskasvatuksen saavuttamiseksi.*

Oli myös vastaajia, jotka kokivat, että hankkeen myötä ei muutosta tapahtunut heidän ajatuksissaan pedagogisesta johtajuudesta. Ajatukset kuitenkin olivat muuttuneet esimerkiksi sisällöllisen laadun kannalta oleelliseen lapsinäkökulman huomioimiseen.

*”Ei muuttunut juurikaan. Ehkä pieni oivallus tapahtui siinä, että varhaiskasvatusta pitäisi vielä enemmän pyrkiä tarkastelemaan lapsen näkökulmasta. Viime vuodet on menty kovin paljon perheen ja kasvatuskumppanuuden ehdoilla, mikä monesti käytännössä = huoltajien ehdoilla.”*

Kvantitatiiviset tulokset osoittavat samaa pedagogisen laadun vahvistumista, kuin mitä kvalitatiivisen aineiston perusteella voidaan päätellä. Pedagogisen johtajuuden vahvistaminen toimii tuloksen perusteella myös pedagogisen laadun vahvistajana. Tulosten perusteella voidaan päätellä sekä varhaiskasvatuksen laadun, johtajuuden että työhyvinvoinnin vahvistuneen kehittämishankkeen myötä. Voimme todeta hankkeen onnistuneen saavuttamaan sille asetetut tavoitteet ja toivomme kehittävän työotteen jäävän elämään jatkossakin kuntien varhaiskasvatukseen.

## Lähteet

- Bronfenbrenner, U. 1979. The Ecology of Human Development. Cambridge: Harvard University Press.
- Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. 2002. Opetushallitus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Fonsén, E. 2009. Pedagoginen johtajuus – Varhaiskasvatustyön johtamisen punainen lanka. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Pro gradu -tutkielma.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos
- Harrist, A., Thompson, S. & Norris, D. 2007. Defining quality child care: Multiple Stakeholder Perspectives. Early education and development. 18 (2), 305–336.
- Hujala, E. 2002. uudistuva esiopetus.Oulu : Varhaiskasvatus 90.
- Hujala, E. & Fonsén, E. 2009. Loppuraportti. Johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu –projekti. Tampereen yliopisto. Varhaiskasvatuksen yksikkö.  
<http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2008/108041Loppuraportti.pdf>
- Hujala, E. & Fonsén, E. 2010a. Työyhteisön pedagogien kehittäminen työhyvinvoinnin perustana päivähoidossa – projektin loppuraportti. Tampereen yliopisto. Varhaiskasvatuksen yksikkö.  
[http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-2611.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-2611.pdf)
- Hujala, E. & Fonsén, E. 2010b. Varhaiskasvatuksen laadun vahvuudet ja kehittämiskohteet. Lastentarhaopettaja 2/2010. 8–10.
- Hujala, E. & Fonsén, E. 2011. Varhaiskasvatuksen laadun arviointi ja pedagoginen kehittäminen. Teoksessa E. Hujala & L.Turja (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.312–327.
- Hujala, E., Heikka, J. & Fonsén, E. 2009. Varhaiskasvatuksen johtajuus kuntien opetustoimessa ja sosiaalitoimessa. Kasvatus- ja opetusalan johtajuus – projekti. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö
- Hujala, E., Korhonen, M., Akselin, M-L. & Korhonen, A. 2009. Laadukas johtajuus päiväkodeista varhaiskasvatuskeskuksiin. Hämeenlinna: Hämeenlinnan kaupunki.
- Hujala, E. Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopisto. Varhaiskasvatuskeskus.
- Hujala, E., Puroila, A. M., Parrila-Haapakoski, S. & Nivala, V. 1998. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatus 90.
- Hujala-Huttunen, E. 1995. Varhaiskasvatuksen laadun arviointi. Teoksessa: E. Hujala-Huttunen & E. Estola (toim.) Näkökulmia varhaiskasvatukseen. Oulun lastentarhanopettajaopiston julkaisuja. Oulu.
- Hämäläinen, T. & Lantta, K. 2008. Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Pro gradu -tutkimus. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Juuti, P. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Aavarantasarja. Jyväskylä: Työturvallisuuskeskus ja PS-kustannus.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi ammatillisen aikuisopiskelijan tukena. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Tampereen yliopistopaino Juveness Print.
- Nummenmaa, A-R., Karila, K., Joensuu, M. ja Rönholm, R. 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Kehittämistrategiana ongelmaperustainen työssäoppiminen. Tampere: Tampere University Press
- Ponteva, K. 2010. Yksilö organisaatiomuutoksen syövereissä. Työelämän tutkimus 1/2010. Työelämän tutkimusyhdistys ry. 66–70.

- Portel, T. & Malin, M. 2007. Taustaa varhaiskasvatuksen laatukatsaukselle. Helsinki: Stakes  
[http://www.stakes.fi/FI/Julkaisut/verkkajulkaisut/tyopapereita07/VT9\\_2007.htm](http://www.stakes.fi/FI/Julkaisut/verkkajulkaisut/tyopapereita07/VT9_2007.htm)
- Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.
- Seppänen-Järvelä, R. 2009. Kehittämisen johtaminen ja organisoiminen. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & K. Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Vastapaino.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES, Oppaita 56. Toinen tarkistettu painos (alkuperäinen 2003).
- Vataja, K. 2009. Arvioiva työote – kehittämisen peruslähtökohta. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & K. Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille. Jyväskylä: PS-kustannus.

## Liite 1

### Kehittämistyö Valkeakoskella, Päiväkodinjohtaja Terhi Sahala

Laatumittausten perusteella Valkeakosken varhaiskasvatuksessa valittiin kaksi kehittämishanketta, joista ensimmäinen **”Varhaiskasvatustyö näkyväksi”** keskittyi varhaiskasvatuksen sisällöllisten orientaatioiden avaamiseen ja lapsen päivän näkyväksi tekemiseen ja toinen, **”Johtamisen kehittämishanke”**, varhaiskasvatuksen hallinnollisen ja pedagogisen johtamisjärjestelmän vahvistamiseen ja selkiyttämiseen.

Pedagogiikan kehittämishanke: Varhaiskasvatustyö näkyväksi

#### Hankkeen puitteissa on toteutettu mm:

- Toiminnallinen perheilta, jossa toimintapisteitä eri sisällöllisten orientaatioiden puitteissa.
- Sisällölliset orientaatiot esillä vasu-keskusteluissa
- ”Minä-vihko” tai ”Lapsen kansio” kodin ja päiväkodin välillä
- Verkkoveräjän käyttö tiedottamiskanavana ja toiminnan dokumentointipaikkana
- Viikkotiedotteiden ja kk-tiedotteiden sisällön tarkistaminen (Mikä on oleellista kerrottavaa?)
- Valkotaulut, digitaaliset kuvakehykset eteisissä toimintaa kuvaamaan
- Ryhmän toiminnan dokumentointikansio
- Kukin lapsi vuorollaan ”Viikon Valloittajana”, jonka avulla avattu valokuvien ja lyhyin sanallisin kuvauksin lapsen päivää viikon ajalta
- Ryhmän päivän videointi ja esittäminen vanhempainillassa samalla varhaiskasvatussuunnitelmaa avaten
- Esiopetuslapsen perheisiin on päätöksen yhteydessä lähetetty esittelylehtinen, jossa esiopetuksen sisältöalueet on avattu arjen tavoitteiksi ja tekemisiksi
- ”KEHRÄ” –henkilöstön kehittämistyöryhmät päiväkodin sisällä sisältöalueittain tavoitteena osaamisen jakaminen
- Leikkiympäristöjen kehittäminen
- Pienryhmätoimintaan panostaminen
- Laatutyöryhmä: aiheena talokohtainen vasutyö ja pedagogisen keskustelun vahvistaminen työyhteisössä
- Päiväohjelman tarkistaminen pitkäkestoisen leikin ja toiminnan mahdollistamiseksi
- Työyhteisön pedagoginen vuosikello
- Myönteisen vuorovaikutuksen toimintamallin kehittäminen

#### Koetut tulokset:

Laadun loppumittauksen perusteella voitiin todeta, että monilla, sinänsä pieniltä tuntuvilla toimilla, on ollut vaikutusta. Vanhemmat kokivat olevansa paremmin tietoisia siitä, mitä päiväkodissa ja esiopetuksessa tapahtuu ja siitä, millaisen varhaiskasvatuksen piirissä lapsi päivähoidossa on. Myös henkilökunta on saanut mahdollisuuden pohtia tarkemmin sitä, mikä työssä on oleellista. Lapsinäkökulma ja lapsen osallisuus on tullut otetuksi paremmin huomioon varhaiskasvatusta suunniteltaessa ja arvioitaessa.

## Johtamisen kehittämishanke, Valkeakosken varhaiskasvatuspalvelut

### **Kehittämistyön tavoitteet:**

- Varhaiskasvatuksen hallinnollisen ja pedagogisen johtamistyön vahvistaminen, selkiyttäminen ja jakaminen nykyistä paremmin.
- Johtamisen varajärjestelyjen aukottomuuden varmistaminen silloin, kun varsinainen johtaja on virkavapaana.
- Päiväkodinjohtajien jaksamisen tukeminen jaetun johtajuuden avulla.
- Varajohtajien ja vastuulastentarhanopettajien tehtäväkuvan selkiyttäminen ja yhtenäistäminen.
- Nykyistä toimivampi ja vakaampi johtamisorganisaatio
- Päiväkodinjohtajat ja jaksavat työssään ja työ on jatkossakin houkutteleva.

### **Toteutus:**

Hankkeen puitteissa päiväkodinjohtajilla ja varhaiskasvatuspäälliköllä on ollut 1,5 kehittämispäivää, jossa ulkopuolisen konsultin avulla on avattu nykyistä johtamisorganisaatiota sekä pohdittu sen toimivuutta ja kehittämistarpeita. Hanketta on työstitetty myös varhaiskasvatuksen johtoryhmän muissa kokouksissa.

### **Koetut tulokset:**

Hankkeen konkreettisena tuloksena syntyi yksi muutos päivähoiton aluejaossa sekä perhepäivähoidon ja kerhotoiminnan tulosyksikön johtamistyön varahenkilöjärjestelmä. Myös muita tulevaisuuden järjestelyjä visioitiin ja hahmoteltiin. Kehittämistyö kuitenkin keskeytyi keväällä 2012 varhaiskasvatuspäällikön yllättävän irtisanoutumisen myötä. Osallistujat kokevat kuitenkin, että hankkeesta on ollut hyötyä tulevaisuutta ajatellen.



LIITE 2 VERKOSTOISTA VOIMAA JA LAATUA ARKEEN VARHAISKASVATUKSESSA  
RANTAKYLÄSSÄ  
2010-2012

MIKKELIN KAUPUNKI

Tämä on kertomus päiväkodin ja varhaiskasvatuksen kehittämistyöstä ”Verkostoista voimaa pedagogiseen johtajuuteen- laatua ja työhyvinvointia varhaiskasvatukseen”- hankkeen aikana Mikkeliissä 2010-2012. Tässä on muistioita, ohjelmia, suunnitelmia ja tiivistelmiä usean eri kirjoittajan kirjoittamana. Kaikki Rantakylän päiväkodin ja Orikon Helmen työntekijät ovat olleet mukana toteutuksessa kukin omalla osaamisellaan ja osallisuudellaan. Olen samalla tehnyt JET-tutkintoa, joka on kulkenut käsi kädessä tämän hankkeen kanssa. Itse olen vastannut aikataulusta, työntekijöiden haastamisesta kehittämiseen, tekstien yhteen kokoamisesta sekä vanhemmille tiedottamisesta. Tästä tulee hieno juttu!

Kaikki kehitystehtävät ovat löytyneet syksyllä 2010 tehdyssä laadunarvioinnissa, joka toteutettiin Mikkelin päivähoitossa Eeva Hujalan ja kumppaneiden kehittämällä laadunarviointimenetelmällä Tampereen Yliopiston toimesta. Sähköinen asiakaskysely onnistui odotusten mukaisesti ja vastausprosentti oli 80. Aiemmin meillä oli 100 %, mutta laskua oli tiedossa, koska paperisia lomakkeita tarjottiin vasta viime kädessä. Johtajuuden arvioinnissa vastausprosentti oli 100. Tulokset olivat edellisiä kyselyitä mukaillen pääosin positiivisia, vaikka tällä kertaa vastattiin nimettömänä.

Huhtikuussa 2011 järjestettiin yhteiset iltamat, jossa käsiteltiin sisällöllisiä orientaatioita sekä jokaisen tiimin omia kehitystehtäviä. Iltamat koettiin alkusäikähdyksen jälkeen mukavaksi ja toimivaksi yhteistyömuodoksi arkea kehitettäessä. Tiimien kehitystehtäviä on tarkoitus seurata iltamien merkeissä samalla kokoonpanolla tulevalle toimintakaudella syksyllä ja keväällä. Kehitystehtävät on sitten mahdollista ottaa käyttöön myös muissa ryhmissä, ryhmien niin halutessa. Jaettua johtajuutta käsiteltiin päiväkodeissa pitkin kevättä 2011 viikkopalaverissa ja tiimeissä. Keskusteluista syntyivät tehtävät ja vastuut niin johtajalle, varajohtajalle kuin työntekijällekin. Luonnosta päivitetään tuloskorttien ja vasun kanssa vuosittain. Huomattiin, kuinka tärkeää on tiedonkulku talon sisällä ja sisältä, jotta kaikki tietävät missä mennään ja mitä tehdään. Kuinka tärkeää on kertoa mielipiteensä, jotta voi tulla kuulluksi. Työntekijöiden kehityskeskustelut olivat tukemassa omalta osaltaan johtajuuden kehittymistä yksiköissä, koska oli monessa eri vaiheessa kulkevia työntekijöitä, ja kaikkia asioita ei voinut avata yhteisissä palaverissa.

Johtajuuden kehittäminen oli toimintakaudella 2012 tiimien ohjaamista, sisäisen tiedottamisen avaamista ja kehittämistä vielä toimivammaksi sekä tiimien kehittämistehtävien mahdollistamista. Jaettu pedagoginen johtajuus oli osalle päivänselvää, ja osalle se kirkastui matkan varrella; toki muutamat vielä haikailevat entiseen hyvään aikaan. Lukupiirin tekeminen yhdessä oli uutta ja opitun vieminen arkeen jatkuu yhä, missä lapsen osallisuus nousi tärkeäksi asiaksi. Uusintamittaus näytti, kuinka kaikkien panos näkyi tuloksissa. Päiväkodin työntekijät ovat antautuneet tehtävään täysin rinnoin ja tekevät jokainen parhaansa. Kaikkien panos on tärkeä, vaikkakin jokaisen ”korsi” on erilainen. Siitä se rakentuu - parempi huominen!

Satu Tirronen

Päiväkodin johtaja

JOHDANTO

AIKAJANA PROJEKTILLE

KEHITYSSUUNNITELMA VUODELLE 2011

RANTAKYLÄN PÄIVÄKOTI

ORIKON HELMI

YHTEISTEN KEHITYSTEHTÄVIEN VALINTAAN JOHTANEET KOHDAT

SISÄLLÖLLISET ORIENTAATIO - ILMAT

MUISTIO ILMAMISTA

KEHITTÄMISTEHTÄVÄT TIIMEITTÄIN, VÄLIARVIOT JA PÄÄTÖSSANAT.

KOULUN KANSSA TEHTÄVÄN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN/ESIKOT

KEHITYSTEHTÄVÄ/KUULUMISTEN KERRONTA/KULLEROT

PITKÄKESTOINEN LEIKKI JA SEN KEHITTÄMINEN/ORVOKIT

”PYRITÄÄN HAVAINNOIMAAN LASTA JA TARKEMMIN, JA SITÄ KAUTTA TOTEUTTAMAAN YKSILÖLLISEMPÄÄ HOITOA, KASVATUSTA JA OPETUSTA”/HELMET

ALOITUSKESKUSTELU VANHEMPIEN KANSSA/SIMPUKAT

JOHTAJAN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

VARAJOHTAJAN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

TYÖNTEKIJÄN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

JOHTAJUUDEN KEHITTYMISESTÄ PROJEKTIN JÄLKEEN

PÄIVÄKOTIEN OMAT SUUNNITTELU/KEHITTÄMISILLAT

RANTAKYLÄN PÄIVÄKODIN TIEDOTTAMINEN

ORIKON HELMEN TIEDOTTAMINEN

SISÄLLÖLLISET ORIENTAATIOILTAMAT SYKSY 2011

ESIOPETUSSUUNNITELMAN UUDISTUKSET

LUKUPIIRI: KIRJASTA ARVIOINNIN KAUTTA OPIKSI

LAPSIKOHTAINEN PEDAGOGIIKKA

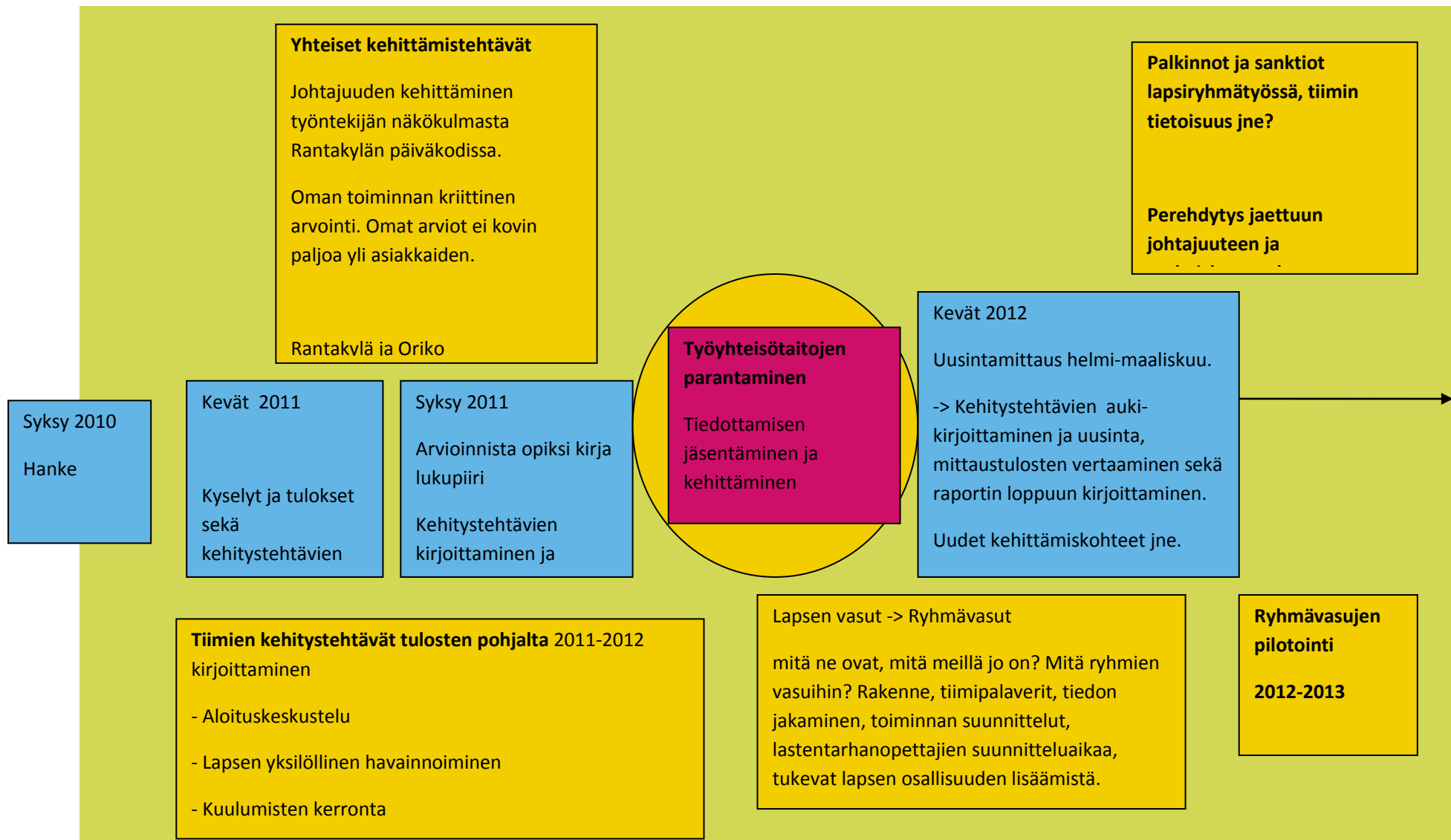
LUKUPIIRISTÄ NOUSSEITA JA YHDESSÄ MIETITTÄVIÄ ASIOITA

KEVÄÄN 2012 ILMAMIEN OHJELMA

ILTAMIEN MUISTIO

TIIVISTETTYSTI AJATUKSIA HANKEESTA





## KEHITYSSUUNNITELMA VUODELLE 2011

Pidämme tänä keväänä **Sisällölliset orientaatiot - iltamat**, jossa mietimme yhdessä, kuinka ja miten saamme vanhemmat tietoisemmiksi Sisällöllisistä Orientaatioista yksikössämme.

Iltamat Orikon Helmessä ke 6.4.2011 klo 17.00- 19.00.

- Välineenä tulevat olemaan syksyllä 2012 esim. Lapsen vasukeskustelut

Välitehtävinä iltamissa:

Kuulumisten kerronta vanhemmille sekä arki- ja työtehtäviin osallistuminen

JOKAINEN TIIMI ON VALINNUKSEKSI YHDEN KEHITTÄMISPISTEEN, JOSTA TEKEE SUUNNITELMAN JA LÄHTEE TOTEUTTAMAAN SITÄ OMISTA RYHMÄN TULOISTA.

### Rantakylän päiväkoti

#### KOKO TALO

- Sisällölliset Orientaatiot
- Johtajuusrakenteen auki purkaminen yhdessä ja kehittämissuhteet, jotta jaettu johtajuus tulee kaikille sisäistetyksi.
- Aikataulu - Viikkopalaverissa tämän kevään aikana.

#### ESIKOT - Koulun kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen ja laajentaminen edelleen

Esimerkiksi ekaluokkalaisten kanssa yhteistä pajatoimintaa, vierailuja puolin ja toisin ym.

#### KULLEROT – Lasten kuulumisten kerronta

#### ORVOKIT- Pitkäkestoinen leikki ja sen kehittäminen

### Orikon Helmi

#### KOKO TALO

- **Sisällölliset orientaatiot**
- Kuulumisten kerronta
- Arki sekä työtehtävät.

- **SIMPUKAT**

**Aloituskeskustelut** (kasvatuskumppanuuden kehittäminen keskustellen)

- **HELMET**

Pyritään **havainnoimaan** lasta tarkemmin, ja sitä kautta toteuttamaan **yksilöllisempi hoito**, kasvatusta ja opetusta.

## VAHVUUDET JA KESKIARVOT

**Rantakylän päiväkodissa** välilliset tekijät nousevat vahvimaksi henkilöstön (4,53) ja vanhempien (4,64) arvioimana. Sekä vanhemmat että henkilökunta arvioivat erinomaiseksi esitteessä olevat kasvatuskäytännöt (5,0). Henkilökunta arvioi myös yhdessä sovitut kasvatuskäytännöt, lapsen vasun/opsin yhteistyössä, lapsen kiinnostuksen kohteet lapsivasussa ja lapsen oppimisen lapsivasussa erinomaisiksi (5,00). Vanhemmat kokevat kaiken kiitettäväksi, erityisesti esiin nousevat yhdessä sovitut toimintaperiaatteet, lapsen kiinnostuksen kohteet ja lapsen oppiminen vasussa.

Prosessitekijöissä vahvimaksi ja kiitettäväksi koetaan vanhempien arvioimana: lapsella on kavereita (4,65), leikki toteutuu arjessa (4,54), perheiden yksilöllisyys huomioidaan (4,35) ja liikunnallisuus toteutuu päivähoiton arjessa (4,43). Henkilöstön arvioimana parhaaksi ja kiitettäväksi koetaan: lapset hyväksytään sellaisena kuin he ovat (4,93), lapsi vastaanotetaan henkilökohtaisesti (4,89) ja onnistumista tuetaan (4,82).

Vanhemmat arvioivat henkilökohtaisen huomioimisen hyväksi (3,96). Hyvään prosessitekijöissä jää sekä vanhempien että työntekijöiden arvioimana arki- ja työtehtäviin osallistuminen sekä pitkäkestoisen leikin mahdollistaminen.

Vaikuttavuustekijät ovat kaikki kiitettäviä henkilökunnan ja vanhempien arvioimana. Vanhemmat kokevat parhaaksi seuraavat kysymykset – Vastaa odotuksia (4,57), lapsi tulee mielellään päivähoitoon (4,54) ja lapset ovat tyytyväisiä (4,52). Henkilökunnan arvioimana kiitettäväksi lapset ovat tyytyväisiä (4,68), lapsi tulee mielellään päivähoitoon (4,53) vastaa odotuksia (4,42). Hienoa, lähes erinomaista, hyvä hyvä!

Puitetekijöissä paikkatoive on erinomaisella tasolla henkilöstön ja vanhempien arvioimana. Muut tekijät jäävät henkilöstön arvioimana hyvään, ulkotilojen turvallisuus jopa huonoon (2,56).

Kokonaislaatu Rantakylän päiväkodissa on vanhempien arvioimana 4,26 ja henkilöstön 4,24, koko Suomessa arviot jäävät tämän alle.

**Orikon Helmessä** välilliset tekijät nousevat erittäin vahvaksi henkilöstön (4,89) ja vanhempien (4,76) arvioimana. Vanhemmat ja henkilökunta arvioivat kasvatuskäytännöt esitteessä, yhdessä sovitut toimintaperiaatteet, lapsen vasu/ops yhteistyössä, lapsen kiinnostuksen kohteet vasussa ja lapsen oppiminen vasussa erinomaiseksi (5,0). Hienoa hienoa hienoa!

Henkilökunta kokee vielä kysymyksen -Lapsen vasua arvioitu yhdessä erinomaiseksi(5,0), mutta vanhemmat antavat kiitettävän arvion (4,79).

Työyhteisön ammattitaito ja ilmapiiri saavat vanhemmilta kiitettävän (4,63) ja henkilökunnalta vähän korkeamman arvion. Tämän mukaan asiat ovat erittäin hyvin.

Prosessitekiäjissä vanhemmat kokevat, että lapsella on kavereita (4,79), leikki toteutuu kiitettävästi arjessa (4,74), lapsen kuulumiset kerrotaan (4,68), samoin onnistumista tuetaan, hyväksytään tunteet, autetaan ratkomaan ristiriitoja (4,63). Työntekijät arvioivat vastaanottavansa lapset henkilökohtaisesti (4,90), lapsen kuulumiset kerrotaan (4,87), henkilökohtainen huomiointi, onnistumista tuetaan, lapset hyväksytään sellaisina kuin he ovat, perheiden yksilöllisyys otetaan huomioon on myös kiitettävää (4,77). Hyvä hyvä !

Vaikuttavuustekijät ovat kaikki kiitettäviä vanhempien arvioimana, korkeimman arvioin henkilökunnan ja työntekijöiden arvioimana saa - On nauttinut musiikista (4,63). Henkilökunnan oma arvio on nauttinut kirjallisuudesta jää hyväksi (3,77), muut vaikuttavuustekijät ovat vahvaa kiitettävää. Hyvä hyvä!

Puitetekijöissä sekä vanhemmat että henkilökunta kokevat, että paikkatoive on toteutunut erinomaisesti (5.0) Vanhemmat antavat toimiville tiloille arvion hyvä (3,63) muut puitetekijät nousevat kiitettävään. Henkilökunta antaa tilojen toimivuudelle koko kyselyn kehoimman arvion (3,0) samoin sijaisjärjestelyt jäävät Orikon Helmessä henkilöstön arvioimana hyvään (3.1).

Orikon Helmen kokonaislaatu vanhempien arvioimana on kiitettävä (4,35), ja parempi kuin Mikkelissä (4,24) ja koko Suomessa (4,22). Henkilökunnan arvioimana kokonaislaatu on kiitettävää Orikolla(4,22), Mikkelissä (4,26) ja Suomessa(4,21).

#### **YHTEISTEN KEHITYSTEHTÄVIEN VALINTAAN JOHTANEET KOHDAT**

Päiväkotien erot ovat mielenkiintoisia. Rantakylän päiväkodissa henkilökunta antaa koko kyselyn alhaisimman arvion toimivasta johtajuudesta (2,86) Orikon Helmi antaa samasta kohdasta lähes erinomaisen (4,84). Vanhemmat antavat kummassakin päiväkodissa toimivasta johtajuudesta kiitettävän arvion Rantakylän päiväkodissa (4,27) ja Orikon Helmessä (4,32).

Sekä vanhemmat että henkilöstö kokevat sisällölliset orientaatiot Orikon Helmessä pääosin hyväksi. Rantakylän päiväkodissa henkilöstö kokee sisällölliset orientaatiot kiitettäväksi ja vanhemmat hyväksi.

## Sisällölliset orientaatiot - Iltamat

keskiviikkona klo 17–19 Orikon Helmessä!

### Ohjelma

17.00-17.20 salaatti ja patonkia sekä kuulumisia

17.20-17.35 Yleistä Sisällöllisistä orientaatioista (Satu)

17.35-17.45 Aloituskeskustelut Simpukat vastuhenkilö Heidi

kasvatuskumppanuuden kehittäminen keskustellen vanhempien kanssa.

17.45-17.55 Koulun kanssa tehtävän yhteistyön kehittämien ja laajentaminen edelleen Esikot vastuhenkilö Jaana

17.55- 18.25 Ryhmätyöt (3 ryhmää)

Näkökulmana, kuinka tietämyksemme sisällöllisistä orientaatioista kasvaa.

Valitkaa sihteeri. Sihteerin tehtävä kirjata keskustelut paperille ja kirjoittaa ne puhtaaksi 21.4.2011 mennessä. Sihteeri lähettää koonnin sähköpostiini satu.tirronen@mikkeli.fi. Satu tekee keskusteluista koonnit ja lisää raporttiin.

### Ryhmissä keskustellaan

1. Lapsen vasukeskustelut  
Miten valmistaudun jne. sisällölliset orientaatiot mitä niistä?
2. Kuulumisten kerronta  
Mitä kerron, miten kerron, kuinka tiedän esim. aamupäivästä, dokumentointi
3. Arki ja työtehtävät päivähoidossa  
Tänä päivänä 2011 - mitä ne ovat ja kuinka kerron niistä vanhemmille?
4. Mitä muita välineitä meillä on?  
Blogit, videot, valokuvat jne.

Vanhempainilta, toiminnalliset illat ja muu yhteistyö perheiden kanssa.

18.30 -18.50 Ryhmätöiden purku

18.50-19.00 Satun loppukoonti ja

ohjeistus tulevaan!

I ryhmä Jaana P, Hannele, Tarja, Sirpa, Mari

II ryhmä Heidi, Saija, Katri, Jaana K, Kirsi

III ryhmä Suvi, Maria, Arja, Päivi, Raila



AIKATAULU ON KUNNIANHIMOINEN

Yritetään yhdessä pysyä siinä!

## SISÄLLÖLLISET ORIENTAATIOIT - ILTAMAT 6.4.2011

### YLEISTÄ SISÄLLÖLLISTÄ ORIENTAATIOISTA/ SATU

Mitä tulee mieleen sanasta orientaatio? Päivähoidossa käytetään sanaa orientaatio, sana on laajempi kuin esim. oppiaine koulussa. Orientaatio on niiden välineiden ja valmiuksien hankkimisen aloittamista, joiden avulla lapsi vähitellen pystyy perehtymään, ymmärtämään ja kokemaan ympäröivän maailman monimuotoisia ilmiöitä. Esiopetuksessa puhutaan sisältöalueista.

Päivähoidossa on keskusteltu paljon arvoista ja mietitty, mitkä ovat yhteiset arvot. On tärkeää tunnistaa omat arvot. Arvot ja asenteet vaikuttavat paljon lapsen päivään.

Toimintaympäristöillä on suuri merkitys. Me olemme kasvattajia, jotka niitä ympäristöjä muokkaavat. Kieli on kommunikaation väline kaikissa orientaatioissa ja on tärkeää, että hoito-, kasvatus- ja opetustilanteissa käytetään mahdollisimman hyvää kieltä.

On tärkeää, että me itse oivallamme, mitä orientaatio tarkoittaa ja sisältää. Näin pystymme ”markkinoimaan” aihetta mahdollisimman hyvin mm. vanhemmille.

Simpukka-ryhmän kehitystehtäväksi valikoitui aloituskeskustelu. Ryhmässä mietittiin yhdessä, mitä orientaatiot ovat ja miten ne voivat toteutua 0-3-vuotiaiden ryhmässä? Suurin työ oli avata orientaatiot itselleen. Heräsin kysymys, missä tilanteessa orientaatioita voidaan ”avata” vanhemmille? Ryhmä päätyi aloituskeskusteluun, jossa on hyvä kertoa vanhemmille orientaatioista ja siitä, miten se toteutuu ryhmässä.

Ryhmä keräsi paperille ylös ne asiat, mitkä ovat tärkeitä puhua ja kertoa vanhemmille aloituskeskustelussa. Yhdessä mietityt asiat helpottavat keskustelun kulkua ja auttavat ottamaan asioita puheeksi. Kun alussa napakasti kerrotaan hankalat asiat, se helpottaa jatkossa työntekoa. Keskustelussa on myös tarkoitus vastuuttaa vanhempia antamalla heille muistiinpanovälineet.

## KOULUN KANSSA TEHTÄVÄN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN JA LAAJENTAMINEN EDELLEEN / JAANA

Vanhempien ja henkilökunnan antamat pisteet poikkesivat yhden pisteen verran. Tämä antaa vinkkiä siitä, että sisällöllisistä orientaatioista on hyvä tehdä kehittämistehtävä. Vanhemmilta oli tullut myös toiveita koulun ja esiopetuksen yhteistyön lisääntymisestä.

Keväällä järjestettiin kouluun lähtevien vanhempien vanhempainilta, jossa paikalla oli koululta erityisopettaja, kuraattori, päivähoitosta KELTO sekä päivähoidon henkilökuntaa. Ilta oli antoisa ja vanhemmilta tuli hyvää palautetta illasta. Ilta vastasi moniin kysymyksiin.

Tarkoituksena on järjestää ensi keväänä samanlainen vanhempainilta, mutta kehittäen hieman edelleen. Tarkoituksena on kutsua ekaluokkalaisen vanhempi kertomaan ensimmäisen kouluvuoden kokemuksista.

Ryhmälle heräsi myös ajatus siitä, olisiko tällainen ilta hyvä järjestää myös esikouluun siirtyvien lasten vanhemmille.

Kyselyssä oli tullut palautetta myös retkistä, niitä vanhemmat toivoivat lisää. Suunnitelmissa onkin lähteä joka kuukausi yhtenä perjantaina retkelle kotikaupunkiin Mikkeliin sekä päiväkodin lähiympäristöön.

Haaveena olisi myös, että tuleville ekaluokkalaisille ja ensimmäisen luokan oppilaille voisi järjestää pieniä toimintatuokioita. Toiminta voisi olla ”kummitoimintaa” esiopetuksen ja koulun välillä.

Myös iltapäiväkerhotoimintaa voisi yhdistää esiopetuksen kanssa. Eskarilaiset voisivat käydä tutustumassa iltapäiväkerhossa ja iltapäiväkerhotoiminta vierailulla esiopetuksessa.

Tuleville eskarilaisten vanhemmille on tarkoitus kertoa kehittämistehtävästä.

RYHMISSÄ KESKUSTELUA SEURAAVISTA AIHEISTA:

1. LAPSEN VASUKESKUSTELUT
  - päivän kuvittaminen valokuvilla
2. KUULUMISTEN KERRONTA
3. ARKI JA TYÖTEHTÄVÄT PÄIVÄHOIDOSSA
4. MITÄ MUITA VÄLINEITÄ MEILLÄ ON

- videopätkiä blogiin
- toiminnalliset illat, ilta päiväkodissa

Ryhmätöiden sihteerit kirjoittavat yhteenvedon keskusteluista.

- SIMPUKKA-RYHMÄN TEKEMÄN KEHITTÄMISTEHTÄVÄN LIITE



## ALOITAVAN LAPSEN KESKUSTELULOMAKE VANHEMPIEN TÄYTTÄMÄNÄ KESKUSTELUUN!

Varaa ennen keskustelua mukaan

- talon Vasu
- tervetuloa päivähoitoon –esite (tark. onko lähetetty postitse)
- Päivähoitomaksu-kaavake ( tark. onko lähetetty postitse)
- käyntikortti
- muistiinpanovälineet vanhemmille

## ON TÄRKEÄÄ ETTÄ KAIKILLE VANHEMMILLE KERROTAAN SAMAT ASIAT!

### 1. Henkilökunnan esittely

### 2. Kasvatuskumppanuus

- tutustuu ensimmäisenä vanhempiin ja sitten lapseen/lapsiin.
- merkitys korostuu hoidon alussa
- kumppani tuo lapsen ”sisälle” lapsiryhmään
- pitää kasvat keskustelut
- lasta hoitavat myös muut aikuiset ja viestit kulkevat kaikkien kautta

### 3. Vanhempien kuvaus lapsesta

### 4. Kuvaus lapsiryhmästä

### 5. Perushoito + päivärtymi

- hoitoon tulo** (ääri vuorot)
- käsienpesu (desinfiointi)
- jätetään reippaasti
- **aamupala** 8.00-8.30 ( sisällys + peruutus ennen 8.00 + allergiat? nokkamuki? tuttipullo? haarukka?)
- **leikki ja toiminta** (vastualueet, viikkoperiodit, kaikki eivät tee kaikkea (pienryhmät, yksilöllisyys), aukaistaan sisällölliset orientaatiot).
- **ulkoilu** n. 9.30- 10.45 (nimikointi, varavaatteet, vaippakäytäntö, kurahousut ja niiden pesu, pihäsäännöt + portti, takapihan käyttö).
- **Päiväruoka** n. 11.00 (Rantakylän koulu, pastillit, ruuan maistelu)
- **Päivälepo** (omat tottumukset ; unikaveri? sänky? silittely? valaistus? levon pituus?).  
Nukutetaan vaippasillaan, aina aikuinen läsnä, ei pakkoherätellä ).
- **Välipala** n. 14.00- (sisällys)
- **Vapaa leikki**
- **Ulkoilu** (n. 15.00- , kakkarumpa, vastuu vanhemmille hakiessa, myös pesu).

- **Kotiinlähtö** (kännykkä ulkona, myöh. haku, hakija vaihtuu, ei alaikäiset, kiinnimeno klo 17; hoitajien oma elämä ☒)

## 6. Muut asiat

- sairastumiset (peruutus, ei särkylääkettä(vain reseptilääkkeet esim. astma ja silmätulehdus), kuumeeton päivä. Tautikohtaisesti tiedottaminen ja ohjeistus vanhemmille ulko-ovessa (myös vesirokko).
- Postikori+ lokeroiden laputus
- Ovi-info (retket, tapahtumat, epidemiat yms.)
- Blogi (vanhempien sähköpostiosoitteet)
- Toimintasuunnitelma, SÄILYTTÄKÄÄ!
- Hoitopäivän pituus? Vanhempien vapaa= lapsen vapaa. Loma-ajat (päivystys, varatut päivät-kysely: kesä- syys- joului- ja hiihtolomat)
- Yhteistyötahojen esittelyt(neuvola, kelto, puheterapeutti)
- Vanhempien vastuut
  1. Portti
  2. Lapsen säänmukainen vaatetus + varavaatteet + vaipat
  3. Hoitoon tullessa ja lähtiessä ehdottomasti kontakti työntekijään!
  4. Vastuu lapsesta siirtyy vanhemmalle hakiessa. Kurahousujen pesu, mahd. vaipan vaihto, portin aukaiseminen(ei nosteta yli ja vain aikuinen avaa ja sulkee portin).
  5. Lapsen lokerikon ajan tasalla pitäminen + tyhjennys
  6. Postikori + ovi-info
  7. Kertominen omalle kasvatuskumppanille perheessä tapahtuneista muutoksista, jotka saattavat vaikuttaa lapsen käytökseen.
  8. Molemminpuolinen rehellisyys
- Otetaan vastaan vanhemmilta uusia ideoita ja palautetta ☒

# RYHMÄTYÖT

Ryhmäkeskustelussa Marian, Suvin, Päivin, Railan ja Arjan esiin tulleita ajatuksia:

## 1. LAPSEN VASUKESKUSTELUT

- ei varsinaisesti olla avattu vanhemmille

- tulee esille lapsen kautta: miten lapsi on osallistunut päiväkodin eri toimintoihin,

tavoitteita ja arviointia läpikäyden joidenkin sisällöllisten orientaatioiden kautta, muttei välttämättä oteta esille kaikkiin orientaatioihin osallistumista (suppeaa)

- vasukeskustelu on hyvä tilaisuus kertoa ja avata sisällöllisiä orientaatioita oman lapsen kohdalla ja siten valottaa asiaa

- osataanko kertoa em. asioita?? esim. ” Matti on kovasti kiinnostunut ötököistä ja tutki niitä tänäänkin ulkoilun aikana” (=luonnontieteellinen orientaatio)

- vanhemmille käsite sisällöllinen orientaatio on vieras. Onhan se meille kasvatushenkilöstöllekin! Joten keskustelemme Rantakylän päiväkodissa vanhempien kanssa pajatoiminnasta

## 2. KUULUMISTEN KERRONTA

- Orikon Helmessä on käytössä ”päivälista”, jossa on ryhmän lasten nimet. Siihen kirjataan aamulla vanhempien tärkeät viestit, ja ”aamuvuorolaiset” kirjaavat lapsen kuulumisia. Lista on iltapäivällä mukana pihalla, ja tarvittaessa ”iltavuorolainen” kirjaa siihen vanhemmilta tulleet asiat seuraavaa aamua varten. Samalla lapsilistaan merkataan näppärästi päiväkodista haettu lapsi.

- jokainen on kokenut tilanteita, ettei osaa kertoa lapsen päivästä juuri mitään

- vanhemmat ovat kiireisiä vastaanottamaan kuulumisia

- on haasteellista ja vaikeaa havainnoida lasta suuressa lapsiryhmässä ja sitten kertoa, miten päivä on sujunut

- ryhmissä on aina lapsia, joilla kaikki sujuu tasaisen kivasti päivästä toiseen. Mitä siis kerron vanhemmille? ”Taas on päivä pulkassa”. Siksi olisi hyvä tietää, miten tällaisella lapsella on mennyt sisällöllisten orientaatioiden parissa.

- entäs kun pihalle saapuu viisi vanhempaa yhtäikaa ja pitäisi kertoa jokaiselle kuulumisia. Kyllä tulee riittämättömyyden tunne.

- ikävämät asiat halutaan kertoa vain lapsen omille vanhemmille, eikä niin, että vierellä on muita vanhempia kuuntelemassa. Samalla pitäisi vielä valvoa liutaa pihalla touhuavia lapsia.....haasteellista!!!

### 3. ARKI JA TYÖTEHTÄVÄT PÄIVÄHOIDOSSA

Mitä se on:

- vaatteiden viikkaus

- pukeminen, riisuminen, ruokailu, käsien pesu....

- pyykkipoika rukkasiin ja sitten lapsi vie kuivauskaappiin

- jokainen laittaa kenkensä järjestykseen eteiseen

- astioiden vieminen ruokailun jälkeen astianpesukoneeseen tai muuhun sovittuun paikkaan

- maitopurkkien, leipäkorien poisvieminen

- ”apu-opena” toimiminen helpoissa pienissä tehtävissä, kuten lasten kutsuminen syömään, aamupiirissä avustaminen....

- tämä on omatoimisuuden oppimista parhaimmillaan

- yritetään saada lapsi itse ajattelemaan ja toimimaan kysymällä, mitä tehdään seuraavaksi

- tarvitseeko vanhemmille kertoa, että arki- ja työtehtävät ovat tarkkaan suunniteltuja toimintoja, vai riittääkö, että se on vain luontevaa arkipäivän toimintaa

- käytimme myös termiä ”työkasvatus”

- vanhempien tiedoksi vanhempainilloissa tai vasukeskustelussa. Pajaesitteessä?

### 4. MITÄ MUITA VÄLINEITÄ MEILLÄ ON?

- blogit ja niissä tekstiä ja kuvia

- vanhempainillat, joissa kerrotaan sisällöllisistä orientaatioista

- käsite ”vanhempainilta” on tylsä ja kuivalta tuntuva, ja voi olla, etteivät vanhemmat innostu sen takia tulemaan. Millaista iltaa mainostamalla saadaan vanhemmat paremmin koolle?

- idea: järjestetään vanhemmille tutustumisilta, jossa saa kierrellä eri pajapisteissä
- vanhemmille/perheille järjestetään sisällöllisiin orientaatioihin liittyviä toiminnallisia iltoja (taidenäyttelyt lasten taiteesta, musiikkiesitykset, juhlat, kinkarit, talvi- tai muu liikuntatapahtuma))

RYHMÄTYÖ: Ryhmä I (Jaana, Hannele, Tarja, Sirpa, Mari)

#### 1. LAPSEN VASUKESKUSTELUT

- Päiväkodissa toiminta kokonaisvaltaista; yhdellä toimintahetkellä toteutuu montaa eri orientaatiota.
- Päivittäisten kuulumisten vaihdon yhteydessä kerrotaan, mikä orientaatio on toteutunut ja miten.
- Avataan sisällöllisiä orientaatioita vanhemmille esim. eskarien tai 3-5.v vanhempainilloissa (kysellään vanhemmilta, mitä sis. orientaatiot heidän mielestään ovat).

#### 2. KUULUMISTEN KERRONTA

- Jokaisena päivänä jotakin kerrottavaa, toivottavasti henkilökohtaista
- Huom. Eskariryhmissä vanhempien odotukset erilaiset. Halu tietää esim. edistymisestä eskaritaidoissa, pienten ryhmissä tieto esim. onko syönyt hyvin.

Iltavuorolaisille viestilappu:

- Ketä lapsia paikalla
- Aamupäivän tapahtumat
- Vanhempien viestit ylös
- Lasta tullessa hakemaan annetaan ensin rauhallinen hetki vanhemmalle kohdata lapsensa.

#### 3. ARKI JA TYÖTEHTÄVÄT PÄIVÄHOIDOSSA

- Lelujen siivous, pelien raivaaminen
- Eskarit: omasta tyynystä ja peitosta huolehtiminen
- Omien vaatteiden paikoilleen laitto lokeroihin ja kengät paikoilleen.
- Pöytien pyyhinnässä avustaminen ja omien astioiden korjaus.

#### 4. MITÄ MUITA VÄLINEITÄ MEILLÄ ON?

- videopätkiä blogiin.

RYHMÄ II: Heidi, Saija, Katri, Kirsi, Jaana K

### 1. LAPSEN VASUKESKUSTELUT

- aloituskeskustelu lapsen aloittaessa päivähoidossa, myöhemmät kasvatuskumppanuuskeskustelut
- Työntekijä havainnoi lasta ja kokoaa tietoja ylös (arkitilanteiden sujuminen, tavoitteiden toteutuminen jne.) keskustellen lapsen asioista myös ryhmän muiden aikuisten kanssa (tiimipalaverit). Kelton ym. yhteistyötahojen kanssa tehtävä yhteistyö tarvittaessa.
- Sisällölliset orientaatiot tulevat arjen lomassa, ei tarvita varta vasten järjestettyjä tuokioita. Vanhemmat eivät välttämättä tiedä, että leikin varjolla opitaan niin paljon. Havahduimme itse samaan.

### 2. KUULUMISTEN KERRONTA

- Hyväksi käytännöksi todettu lapsilista, johon laitetaan päivän mittaan ylös kuulumisia lapsen päivästä. Myös raporttivihko on tärkeä tiedottamisen väline.
- Aamu- ja iltavuorolaisten on keskusteltava ja vaihdettava kuulumisia. Ei saa olla niin kiire, ettei ehdi! Tieto on saatettava myös äärivuorojen tekijöille, jotta vanhemmat saavat tietoa lapsen päivästä, vaikkei oman ryhmän aikuinen olisikaan enää vuorossa. Vanhemmat odottavat saavansa tietoa, ja heillä on oikeus siihen.
- Työntekijöiden on otettava asia tietoiseksi pyrkimykseksi, opeteltava uusi toimintatapa.

### 3. ARKI JA TYÖTEHTÄVÄT PÄIVÄHOIDOSSA

- Vanhemmat eivät välttämättä tiedä, mitä lapset päiväkodissa päivän mittaan tekevät.
- Hyväksi on todettu arjen tilanteiden esittäminen valokuvin esimerkiksi vanhempainillassa. Päivän toiminnot tulevat tällä tavoin konkreettisiksi vanhemmille. Päivän kulun ja tilannekuvia voisi laittaa esille myös seinälle, blogiin tai koota kansioon.

### 4. MITÄ MUITA VÄLINEITÄ MEILLÄ ON?

- Syksyn vanhempainilta on tosi informatiivinen. Myöhemmin voisi olla toinen, vapaamuotoisempi ilta kivan toiminnan merkeissä
- Ulkoilu- ym. tapahtumiin ja toiminnallisiin iltoihin perheet lähtevät hyvin mukaan
- Valokuvat kertomaan arjesta päiväkodissa
- Lasten kansiot esille, vanhempien saataville
- Ryhmän blogi (ja lasten henkilökohtaiset blogit?)

## KEHITTÄMISTEHTÄVÄT TIIMEITTÄIN

Tässä osiossa tiimit kuvaavat kehitystehtävien valintaan johtavia asioita sekä arvioivat kehitystehtävien toteutumista arjessa laadunarviointien välillä vuonna 2011. Samaan aikaan yhdistettiin lukupiirikirjan antia omaan tiimitehtävään leikkimielisesti nimikkeellä ”tiimitentti”. Viimeisimmän laadunarvion 2012 jälkeen mikä muuttui tulosten näkökulmasta ja kuinka jatketaan.

### *Rantakylän Esikko-ryhmän kehittämistehtävä: Koulun kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen ja laajentaminen edelleen.*

#### 1. Miten päädyimme kyseiseen aiheeseen?

Esikko-ryhmän vanhempien ja henkilökunnan antamat arviot sisällöllisistä orientaatioista poikkesivat kokonaisen yhden prosenttiyksikön (1%) verran toisistaan, ollen vanhempien arvioimana 3,93 ja henkilöstön arvioimana 4,39. Jo tämä suuri ero oli omalta osaltaan ”liikkeelle paneva voima” tähän kehittämistehtävään.

Sisällöllisten orientaatioiden alla vanhemmat olivat arvioineet

- **matemaattiset taidot** (eo:n arkielämän tilanteissa harjoitellaan leikinomaisesti matematiikkaa; numeroita, vertaamista ja päättelystä) 4,00 ja

- **luonto ja luonnonilmiöt** (eo:n arkielämän tilanteissa tutustutaan luontoon ja luonnonilmiöihin) 4.05  
**hyviksi/kiitettäväksi.**

Vanhempien arvioinnissa taas

- **kielelliset taidot** (kielen kehitystä tuetaan eo:ssa) 3.86 ja

- **retket** (eo:ssa tutustutaan lähiympäristöön mm. retkillä) 3,81 olivat **tydyttävää tasoa.**

Henkilöstön antamat lukemat olivat kielellisissä, matemaattisissa ja retkiasioissa 5,00 sekä luonto ja luonnonilmiöissä 4,71.

Toinen seikka, jonka katsoimme olevan tärkeä ottaa mukaan tähän kehittämistehtävään, oli monen **vanhemman avovastauksissa esille tullut toive koulun kanssa tehtävän yhteistyön lisäämisestä ja erilaisten toimintamuotojen kehittämisestä edelleen**, jotta lapselle pystyttäisiin takaamaan mahdollisimman sujuva siirtyminen päiväkodin esikoulusta kouluun. Samoin **vanhemmat toivoivat enemmän retkiä ja tutustumiskäyntejä mm. kulttuurin pariin.**

(Muut vanhempien arvioinnit hankkeessa olivat yli 4:n tasoa, paitsi pitkäkestoinen leikki 3,62, toimivat tilat 3,76 sekä ulkotilan turvallisuus 3,95.)

Mitä konkreettista aiomme suunnitella/toteuttaa kehittämistehtävän tiimoilta?

**Koulun kanssa tehtävää yhteistyötä on jo tänä keväänä laajennettu kouluun lähtevien lasten vanhemmille järjestettävän vanhempainillan myötä.**

Tässä vanhempainillassa olivat koululta erityisopettaja ja kuraattori, iltapäiväkerhosta ohjaaja ja meiltä päivähoidon puolelta kelto sekä esiopetusryhmän henkilökunta. Vanhemmat saivat ryhmissä pohtia kysymyksiä vierailleille asiantuntijoille. Me henkilökuntaan kuuluvat olimme pöytäryhmissä sihteereinä ja samalla hieman ohjeistamassa vanhempia kysymysten laadintaan. Monet ovat laittamassa ensimmäistä lastaan kouluun ja ovat vanhempina ”*ihan pihalla*” koko lapsensa koulun aloituksesta. Kelto kokosi kysymykset yhteen, ja asiantuntijat vastailivat niihin. Keskustelu oli hedelmällistä ja innokasta. Ilta oli todellinen menestys! Myös ne vanhemmat, jotka hieman empien olivat iltaan tulossa, kertoivat sen olleen antoisa ja tarpeellinen.

Ensi keväänä järjestetään samanlainen vanhempainilta. Tähän kutsutaan joku tämän kevään illassa istunut vanhempi kertomaan oman silloin jo ekaluokkalaisten vanhempana kokemuksia lapsensa kouluun lähdöstä ja siellä olemisesta.

Samantyyppinen vanhempainilta ei olisi mikään huono asia tulevien esikoululaistenkaan vanhemmille. Saataisiin samalla kertaa tehtyä eräänlainen ”joukkotutustuminen” vanhemmille jo ennen syksyä, eikä tarvitsisi puhua samoista asioista 24 eri kertaa. Lasten ja vanhempien nykyisiä tutustumiskäytäntöjä ei tietenkään unohdetaisi.

**Esikoululaisten tutustuttaminen kotikaupunkiin, koulun ympäristöön ja koulun toimintoihin.**

Mikkelin kaupungin esiopetussuunnitelmassa on maininta esikoululaisten **Kotikaupunki tutuksi-teemasta**. Voisimme aloittaa kotikaupunkiimme tutustumisen systemaattisesti jo syksyn alusta alkaen, esimerkiksi kerran kuukaudessa vietettävän **kaupunkiretkipäivän** tiimoilta. Teemme tutustumissuunnitelman joka kuukaudelle alkaen syyskuusta. Sulanmaan kuukausina tutustuisimme enemmän Mikkelin ”ulkotiloihin” (esimerkiksi Naisvuori, Urpola, Urheilupuisto, satama, tori ja Kenkävero). Talvi-kuukausina kävisimme esimerkiksi taidemuseossa, kaupungin kirjastossa, jäähallissa, Rantakeitaassa uiden ja jumpaten, konserttitalossa ja teatterissa.

Esikoulun ja lähikoulun ympäristöön esikoululaiset tutustuisivat **omilla retkillään**. Koulun pururataan voidaan tutustua sekä lenkkeillen että hiihtäen vuodenajan mukaan. **Ekaluokkalaisten kanssa toteutettavat yhteiset taide- ja liikuntapajat joko koululla tai eskarissa** voitaisiin toteuttaa pienryhmissä, jolloin kaikki pääsisivät varmasti tekemisen makuun. Eräänlaista **kummi-toimintaa** kiinnostaisi myös ekaluokkalaisten kanssa kehittää.



Kummit voisivat käydä eskarissa tai kirjoitella eskareille esimerkiksi sähköpostin välityksellä (päiväkodin postiin – onko mahdollista?) kuulumisia koulusta ja samalla kysellä, mitä parhaillaan on meneillään eskarissa Pikkumetsässä jne.

Myös iltapäivätoiminta voitaisiin niveltää mukaan tähän kehittämistehtävään. Ekaluokkalaiset voisivat käydä eskarissa kyläilemässä ja kertomassa kuulumisiaan myös iltapäiväkerhon ohjaajan kanssa.

Tämän kehittämistehtävän onnistuminen riippuu jonkun verran alkuopettajien innostuksesta tehdä kanssamme yhteistyötä. Tähän emme juurikaan voi vaikuttaa, mutta pienellä vaivalla saisimme mielestämme paljon hyvää ja toivottavasti kaunista aikaa.

Vanhemmat saavat tästä kehittämistehtävästä tiedon ja kokemuksen, että esikoulu ja alkuopetus ovat tiiviissä yhteistyössä. Heille tuodaan tieto tämän yhteistyön tärkeydestä lastensa parhaaksi.

## ESIKOIDEN KEHITYSTEHTÄVÄ – ARVIO

### SISÄLLÖLLISET ORIENTAATIOT

Sisällöllinen orientaatio terminä ei avaudu helposti vanhemmille. Syynä tähän on se, että ei tiedetä, mitä sisällöllinen orientaatio tarkoittaa tai mitä se sisältää. Toisaalta vanhemmille ovat tuttuja arkisemmat termit esim. toimintatuokiot.

Ensisijaisesti vanhemmat saavat tietoa sisällöllisten orientaatioiden tavoitteista ja menetelmistä varhaiskasvatussuunnitelmasta, toimintakausisuunnitelmista sekä kuukausi- ja viikkotiedotteista. Päivittäisestä toiminnasta pyritään kertomaan vanhemmille yhdessä lapsien kanssa hakutilanteessa.

Syksyllä ensimmäisessä vanhempainillassa kerrottiin esikoululaisten pajatoiminnasta: mitä ne pitävät sisällään ja miten ne liittyvät sisäisiin orientaatioihin. Vaikutelman mukaan vanhemmat ymmärsivät nämä asiat hyvin.

Viikolla 7 järjestämme Esikoulun avoimien ovien viikon. Vanhemmat pääsevät vierailemaan eskarin arjessa ja seuraamaan, millaista toimintaa oman lapsen päivään kuuluu.

Pyrkimyksenä olisi suunnitella sisällölliset orientaatiot sellaisiksi, että lapset innostuisivat niistä ja pitäisivät niitä mielekkäinä, huomioiden ryhmän lasten erilaisuudet. Tämä onnistuu, kun toimintaa ei suunnitella liian tiukaksi ja kirjasadonnaiseksi. Kuitenkin, koska oppimateriaalimme on Pikkumetsä, emme ole voineet tehdä toiminnastamme liian vapaamuotoista. Tästä syystä ei lasten toiveita ole pystytty tarpeeksi kuuntelemaan ja toteuttamaan. Pikkumetsän esiopetusmateriaali tarjoaa hyvät ”eväät” opettajan näkökulmasta, mutta lapsilähtöisyyden ajatus ei toteudu.

Jatkossa joudutaan seuraamaan kehitystä, jotta tiedetään, ovatko vanhemmat sisäistäneet aikaisempaa paremmin sisällöllisen orientaation termin ja merkityksen. Vanhemmille keväällä 2012 tehtävän kyselyn avulla pyritään saamaan selville tapahtunut muutos prosentteina. Jotta sisällöllisten orientaatioiden keskiarvo saadaan selville, arviointiin on otettava mukaan matemaattiset taidot, luonto ja luonnonilmiöt, kielelliset taidot ja retket. Arviointi antaa käsityksen siitä, ovatko toimenpiteet olleet riittävät, vai vieläkö sisällöllisiä orientaatioita pitää aukaista vanhemmille lisää.

## KOULUN KANSSA TEHTÄVÄN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

ESIKOULULAISTEN TUTUSTUMINEN KOTIKAUPUNKIIN, KOULUN YMPÄRISTÖÖN JA KOULUN TOIMINTOIHIN

Koulun ja päiväkodin välinen yhteistyö painottuu Rantakylän päiväkodin esikouluryhmässä kevätkaudelle.

Vastaavasti syyskaudella meillä oli toimintaa seurakunnan iltapäiväkerhon kanssa; yhteinen Joulupolku ja Joulun salaisuus – tapahtuma. Kevätkaudella tehdään yhteinen Pääsiäistapahtuma ip-kerhon kanssa.

Perustana koulun ja päivähoidon väliselle yhteistyölle on pyrkimys antaa koko perheelle turvallinen siirtymä päivähoidosta kouluun. Myönteiset kokemukset sekä positiivinen ja kannustava ilmapiiri vahvistavat lapsen minäkuvaa ja itsevarmuutta. Kun perhe saa ajoissa vastauksen mieltä vaivaaviin kysymyksiin, helpotetaan koulumaailmaan siirtymistä. On hyvä myös miettiä yhdessä, mitä voimme vielä tehdä kevään aikana, jotta lapsen sosiaalinen toimintakyky ja itsenäisyys lisääntyisivät.

Tähän mennessä koulun kanssa tehty yhteistyö on ollut lastentarhanopettajien vierailuja koulussa, joko kokouksissa tai oppitunneilla. Suurempi tapahtuma oli Rantakylän päiväkodilla (ke 25.1.2012) järjestetty esikoululaisten vanhempainilta. Vanhempainiltaan osallistui kelto Marja Heikkinen, Rantakylän yhtenäiskoulun erityisopettaja Anne Tuukkanen, koulun kuraattori Karoliina Rötö, seurakunnan iltapäiväkerhonohjaaja Ritva Keituri, ykkösluokkalaisen lapsen äiti sekä esiopetusryhmän henkilökunta ja päiväkodin johtaja.

Vanhempainillassa oli suuri osanotto, vanhempia oli todella paljon. Tästä voi jo vetää sen johtopäätöksen, että tällaisen tapahtuman järjestäminen koetaan hyväksi. Vanhemmat saivat ryhmässä pohtia kysymyksiä vieraileville asiantuntijoille. Tarkoituksena oli, että vanhemmat ajattelisivat kouluun liittyviä asioita oman lapsensa näkökulmasta. Illasta saatu palaute on ollut hyvin positiivinen.

Kevään aikana ykkösluokkalaiset vierailevat opettajansa kanssa eskarilaisten luona päiväkodissa.

Ykkösluokkalaiset tuovat mukanaan kuvia koulusta ja esikoululaiset saavat kysellä oppilailta koulunkäynnistä. Esikoululaiset miettivät tätä vierailua varten etukäteen kysymyksiä, joita he sitten esittävät. Myös tulevat ensimmäisen luokan opettajat käyvät esittäytymässä omalla vuorollaan päiväkodissa. Opettajien vierailu mahdollistaa sen, että lapset pääsevät tutustumaan tuleviin opettajiinsa etukäteen. Myös opettajat näkevät tulevat oppilaansa.

Myöhemmin keväällä esikoululaiset käyvät koululla tutustumispäivänä. Silloin lapset näkevät tulevan luokkansa ja tulevat luokkakaverinsa. Tavoitteena olisi myös päästä leikkimään koulun pihalle, ensin pelkästään esikoululaiset keskenään, myöhemmin koululaisten kanssa välitunnin aikana.

Siirtopalaverit pidetään kevään aikana. Lastentarhanopettajat yhdessä vanhempien kanssa täyttävät siirtotiedot, jotka annetaan koululle. Tässä vaiheessa vanhemmat voivat mm. ehdottaa, kenen kaverin kanssa haluaa oman lapsensa samalle luokalle. Tiedot käydään läpi koulun rehtorin, erityisopettajan sekä lastentarhanopettajien

välisessä palaverissa. Erityisesti tehostetun tuen piirissä olevalle lapselle ja hänen perheelleen on tärkeää, että yhdessä mietitään tarvittavien tukitoimien jatkuminen ja tarpeellisuus koulumaailmassa. Lapselle täytyy taata myös mahdollisuus päästä pienryhmäopetukseen, jos sellaiseen esiintyy tarvetta. Tämä vaatii yhteistyötä joka taholta lapsen parasta ajatellen.

Suunnitelmissa olleet ekaluokkalaisten kanssa toteutettavat yhteiset taide- ja liikuntapajat joko koululla tai eskarissa eivät toteudu. Myöskään kummitoiminta ei ole lähtenyt käyntiin. Tällaisissa uusissa toimintatavoissa olisi hyvin tärkeää, että kaikki osapuolet sitoutuisivat suunnittelemaan, kehittämään ja toteuttamaan toimintaa, jotta se mahdollistuisi. Alkuopettajat eivät olleet tällä kertaa halukkaita tämän suuntaisen toiminnan kehittämiseen.

Kerran kuukaudessa vietettävä kaupunkiretkipäivä ei ole myöskään sellaisenaan toteutunut. Syksyn aikana on kuitenkin käyty lähialueen leikkipuistoissa ja lähimetsissä. Retkitunnelmaan on päästy mökkivierailulla. Kulttuurikameli on tarjonnut esikoululaisille hienon elokuvaelämyksen elokuvateatteri Ritzissä. Nähty elokuva oli nimeltään Savannijengi. Erilaisuutta käsiteltiin syksyllä ja aiheeseen liitettiin vierailijan käynti esikoulussa. Vierailija oli pyörätuoliaikuinen, joka harrasti ratsastusta, laskuvarjohyppäämistä ja laskettelua. Hän osaltaan näytti lapsille, että omia haaveita ja toiveita voi toteuttaa, vaikka omassa elämässä olisi suuriakin rajoitteita.

Tammikuussa saimme päiväkodille toisenkin vieraan. Esikouluryhmässä on reumaa sairastava lapsi, jonka tukitoimet ovat aiheuttaneet lasten keskuudessa ihmetystä. Tästä syystä kutsuimme vierailulle eskarilaisen fysioterapeutin ja sairaanhoitajan. He kertoivat lapsille, mitä reuma tarkoittaa ja miten sitä hoidetaan. Lapset saivat esittää vierailijoille mieltään askarruttavia kysymyksiä.

Karilan mäki tuli tutuksi liukureiden kanssa. Kohta suuntaamme sinne myös suksilla. Lasten toiveena on päästä hiihtämään kunnon laduille. Tammikuussa eräänä aiheena oli avaruus. Avaruus on kiinnostanut lapsia todella paljon. Osittain tästäkin syystä päätimme toteuttaa iltaeskarin ja lähteä vierailemaan Mikkelin tähtitorniin ennen hiihtolomaa. Meitä opastaa tähtitornissa Mikkelin Ursaan kuuluva Jani Lauanne. Jokainen lapsi pääsee katselemaan kaukoputkella, taivaalta voikin tähtien lisäksi nähdä kapean kuun sirpin, Venuksen ja Jupiterin.

Keväälle jää vielä paljon nähtävää; tori, satama ja Naisvuori yritetään toteuttaa!

## KEHITYSTEHTÄVÄ/ KUULUMISTEN KERRONTA/ KULLEROT

Pohdimme menetelmiä, miten toteuttaa tätä asiaa sekä haasteita, mitä kyseinen asia tuo tullessaan. Tuloksena saimme kokoon:

- raporttivihko eteiseen käyttöön aamuun ja iltaan

- aamulla vastaanottamassa lasta vaihtaen kuulumisia puolin ja toisin
- eteistilanteen rauhoittaminen tilanteiden mukaan
- aamupalan aloittaminen ei ”minuutin päälle” – joustovara (antaa aikaa kuulumisien vaihtoon)
- raporttivihkon käyttö yleensäkin aktiivisemmaksi
  - suunnitellaan päivän kuulumislista
  - aamuvuorolainen huolehtii aamupäivästä
  - iltavuorolainen huolehtii iltapäivästä
  - nukuttaja lepotuokiosta
  - muita asioita kirjataan sen mukaan, kuka huomaa ja havainnoi
- iltapäivällä pihalla olijat hakeutuvat vanhempia vastaanottamaan ja kertomaan päivän kulusta ”haistellen vanhempien halua jutustella”
- positiivinen, realistinen, talonpoikaisjärkinen ote kuulumisten kerrontaan, ammatillisuutta unohtamatta
- kasvatuskumppani kertoo ja hoitaa tärkeimmät asiat vanhempien kanssa
- kasvatuskumppanuspostia vanhemmille vuoden vaihteessa (pieni kooste syksyn kulusta kirjallisena) tai mahdollisesti
- jokaiselle lapselle vihko, johon kirjataan havaintoja lapsen leikistä ja muusta toiminnasta (vihko olisi vanhempien nähtävissä esim. oman kansion välissä)

Haasteena tulee olemaan

- toiminnan suunnittelu (aikaa kirjaamiseen, dokumentointiin)
- työvuorojen vaikutus toteutukseen
- suunnittelu ja hionta, jotta hyödyttäisiin parhaalla mahdollisella tavalla
- erilaiset muut käytännön ”vaikeudet” (esim. monta vanhempaa yhtä aikaa hakemassa)

# KULLEROT TIIMITENTTI

Marja , Arja , Saija , Hannele

Kuulumisten kertominen

## 1. Kuulumisten kerronnan vaikutus lapsen käsitykseen itsestä?

- positiivinen palaute: itsetunnon vahvistaminen
- negatiivinen palaute: asia on pitänyt käsitellä jo päivällä päiväkodissa, ja on kerrottu, että asiasta kerrotaan vanhemmillekin
- lapsi koee itsensä tärkeäksi, hänen käytöksellään on väliä
- lapsi tulee tietoiseksi itsestään arvokkaana ja ainutlaatuisena yksilönä.

Käsitys omasta oppimisesta?

Kehuminen: innostaa lasta

Positiivisen minäkuvan rakentumisessa?

Minäkuva selvenee, kun lapsi huomaa, että hänen asioistaan puhutaan. Painotettaessa positiivisia asioita, ei niinkään suorittamista, lapsen itsetunto kehittyy.

## 2. Lapsen osallisuus kuulumisten kerronnassa arkitilanteissa?

Lapsi harvemmin on mukana kuulumisten kertomisen aikana. Joskus lapsi otetaan mukaan tilanteeseen, jos on tapahtunut jokin tietty positiivinen/negatiivinen juttu. Tällaisissa tilanteissa lapsi saa itse kertoa tapahtuman tai asian, jos siihen pystyy. Kun lapsi otetaan mukaan kuulumisten kertomiseen, hänen ajattelutaitonsa ja oman toimintansa tiedostaminen ja pohtiminen kehittyy.

Tilanteen mukaan kuulumiset kerrotaan siten, ettei lapsen ja vanhemman kohtaaminen kärsi. Yritetään panostaa siihen, että lapsen ja vanhemman välinen kohtaaminen hoitopäivän jälkeen olisi ensin. Vasta sen jälkeen kerrotaan kuulumiset, tai sitten jo ennen kuin lapsi on huomannut vanhemman tulemisen. Tärkeimpänä pidetään lapsen pääsemistä vanhempansa luo ilman ”häiriötekijöitä”.

## RAPORTTI KEHITYSTEHTÄVÄSTÄ

Kehitystehtävän kanssa on toimittu päivittäin. Seuraavassa on listattu aiottuja toimenpiteitä ja lisäksi kerrotaan, miten ne ovat edenneet:

- raporttivihko eteiseen käyttöön aamuun ja iltaan
  - ➔ Todettiin, ettei se ole toimiva. Siihen ei ehdi kirjoittaa, eikä sitä muista kukaan lukea

- aamulla vastaanottamassa lasta vaihtaen kuulumisia puolin ja toisin sekä eteistilanteen rauhoittaminen tilanteen mukaan. Tähän vielä liittyen, ettei aamupalaa aloiteta ”minuutin päälle”, vaan joutaen tilanteen mukaan
  - ➔ Näiden kohdalla todettiin, että on toimittu näin ja se on tuntunut toimivalta käytännöltä. Tämän mahdollistaa vielä paremmin se, että muutimme hieman työvuoroja: kun ennen toinen tuli kahdeksaan töihin, tuleekin tämä keskivuorolainen jo 7.45 töihin. Lähes kaikki lapset tulevat hoitoon viimeistään kahdeksaksi, joten aamut olisivat aikamoista sutinaa, jos siinä olisi vain yksi hoitaja töissä. Kun nyt on kaksi 7.45 lähtien, voi toinen olla jo tulleiden lasten kanssa ryhmätiloissa ja toinen ”päivystää” eteiseen tulijoita.
  
- Raporttivihkon käyttö aktiivisemmaksi, suunnitellaan päivän kuulumiset–lista (aamuvuorolainen huolehtii aamusta, iltavuorolainen iltapäivästä, nukuttaja lepohetkestä, muita asioita sen mukaan, kuka huomaa tai havainnoi)
  - ➔ Olemme ottaneet käyttöön paperin, johon aamuvuorolainen kirjaa lasten nimet sitä mukaa, kun he tulevat hoitoon. Nimen perässä on tilaa, johon päivän kuulumiset kirjataan. Raporttivihkoon kirjataan ainakin ne asiat, jotka eivät ole välttämättä ajankohtaisia juuri sillä hetkellä (esim. tulevat vapaapäivät jne.)
  
- Iltapäivällä pihalla olijat hakeutuvat vanhempia vastaanottamaan ja kertomaan päivän kuulumiset, ”haistellen vanhempien halua jutustella”.
  - ➔ Tämä on oikeastaan ollut aina käytössä, mutta edelleen aktiivisesti hakeudutaan vanhempia vastaan, kun he tulevat pihalle.
  
- Positiivinen, realistinen, talonpoikaisjärkinen ote kuulumisten kerrontaan, unohtamatta ammatillisuutta. Kasvatuskumppani kertoo ja hoitaa tärkeimmät asiat vanhempien kanssa
  - ➔ Olemme pyrkinneet tähän. Joidenkin vanhempien kanssa on sovittu, ettei kerrota kaikkea päivästä. Tämä niiden lasten kohdalla, joilla on usein hankaluuksia leikkiä toisten lasten kanssa tai muuten sopeutua ryhmän käytäntöihin ja sääntöihin. Heidän jaksamisensa saattaa olla koetuksella jo muutenkin, ja sitä vaikeuttaa edelleen, jos lapsesta kuulee päivittäin paljon jotain negatiivista. Olemme sopineet, että päivittäin kerrotaan positiiviset asiat ja jos jotain tavallisuudesta poikkeavaa on tapahtunut. Kasvatuskeskusteluissa käydään asioita perusteellisemmin läpi.
  
- Kasvatuskumppanuspostia perheille vuoden vaihteessa (kooste syksyn kulusta) tai mahdollisesti lapselle vihko, johon kirjataan havaintoja lapsen leikistä ja muusta toiminnasta
  - ➔ Emme ole laittaneet postia perheille. Olemme ottaneet kuvia lapsista ja laittaneet niitä lasten kansioihin sekä kirjoittaneet kuulumisia ja havaintoja kuvien yhteyteen. Näitä kansioitansa lapset ovat saaneet näyttää vanhemmilleen. Kansioissa on lisäksi lasten töitä.
  - ➔ Pohdimme vielä vihkon käyttöönottoa. Tämä voisi olla toimiva käytäntö, jotta osa-aikaeläkeläisten olisi helpompi olla selvillä siitä, missä kunkin lapsen kohdalla mennään, varsinkin omien kasvatuskumppanuslasten kohdalla

Summa summarum: Olemme keskittyneet siis enemmän siihen, mitä meillä on kerrottavana vanhemmille. Tulevaisuudessa meidän täytyy pohtia enemmän sitä, miten lapsen osallisuutta

voitaisiin lisätä ja miten kertominen tehdään. Nämä molemmat ovat asioita, jotka kehittyvät käytännössä pikku hiljaa.

### LUONNOS KUULUMISTENKERRONTALOMAKKEESTA

Pajassa tehtyä: pvm				
NIMI	HOITOAIKA	Ruoka: ap lounas vp	UNET	PÄIVÄN TUNNELMAT (ILOT/SURUT) ONNISTUMISET, MUISTUTETTAVAT
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	
	-	maistui ei maistunut -	ei/kyllä h/min	



# KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

## Pitkäkestoinen leikki ja sen kehittäminen

Rantakylän Päiväkoti, Orvokit, Maria ja Jaana

Päivähoidon laadun arvioinnin kyselyssä pitkäkestoinen leikki sai päiväkodissamme alhaiset pisteet sekä vanhemmilta että kasvatushenkilöstöltä, joten on paikallaan arvioida ja kehittää pitkäkestoista leikkiä Orvokien ryhmässä.

Pitkäkestoinen leikki on luovaa leikkiä (roolileikki, rakentelu, nukketeatteri ja draama).

Ihanteellista olisi, että lapset itse saisivat määrätä leikin teeman, sisällön, toiminnan ja jakaa roolit, solmia keskinäiset suhteensa ja valita leikkikaverit sekä leikkimateriaalin.

### **Haasteita:**

- Ryhmällä on käytössä pienet tilat. Leikit on aina siivottava pois seuraavan toiminnan tieltä, eikä leikkejä voi siksi jatkaa myöhemmin.
- Ovatko leikkutila ja välineet innostavia, houkuttelevatko ne lapsia leikkimään?
- Lasten leikkitaidot? Hypätään leikistä toiseen vähän väliä...Leikkitaitoja tulee opettaa tänä päivänä
- Leikki mielletään helposti päiväohjelman täyteenä eikä suunniteltuna osana päivän ohjelmaa
- Aikuisen sitoutuminen ohjaamaan lapsia leikkiin ja oma "heittäytyminen" leikin maailmaan: siis osallisuus, jotta lapset oppivat leikkimään ja saavat leikit hyvin käyntiin
- Leikin ohjaus yhtä tärkeää (ellei vielä tärkeämpää kuin pajojen ohjaus?) kuin muutkin toiminnot lasten kanssa

### **Mitä ideoita ja ajatuksia heräsi:**

- Otetaan käyttöön kello (munakello tms.) joka kertoo lapsille leikin keston
  - auttaa lapsia pysymään samassa leikissä pidemmän aikaa
  - kertoo lapsille, milloin on aika lopettaa leikki
- Leikki-ideat voisivat olla laajempia, sama leikki voisi jatkua ulkona jne... miten?
- Aikuisen oltava enemmän lasten kanssa suunnittelemassa ja laittamassa leikkejä alulle, luomassa puitteita hyvälle leikille.
- Sama leikkitorukka leikkisi pidemmän aikaa, esim. koko päivän? Silloin voisi leikki-ideakin laajentua lasten keskuudessa.
- Leikkitorukka mietitään: ketkä lapset leikkivät yhdessä, jotta se sujuu ja kaikki pääsevät leikin ideaan sisälle
- Pidempiaikainen leikki-teema, esim. viikko ja leikkipäivä joka päivä
- Roolileikit: kauppa-, koti-, ravintola-, eläinleikit: aikuiset rakentavat yhdessä lasten kanssa
- Rakentelu: onko lapsilla mahdollisuus yhdistää eri rakennusmateriaaleja
- Voisiko olla **leikkipaja**, joka on yhtä tärkeä paja kuin muutkin? Kirjattaisiin vasuun
- pitkäkestoinen leikki tapahtuu yleensä iltapäivällä, ja silloinkin on aikuisten jakettava ohjata lapsia leikkiin, eikä ajatella niin, että päivän tärkeimmät toiminnot on ohjattu jo aamupäivällä. Helposti aikuiset puuhaavat jotain muuta.

## Miten pitkäkestoista leikkiä kehitetään Orvokeilla 2011-2012?

1. Hankitaan uusia leikkivälineitä täydentäen entisiä leikkimateriaaleja mahdollisuuksien mukaan (Tevellan lahjakortti)
2. Aikuinen sitoutuu leikin ohjaukseen; antaa myös uutta ainesta leikin kehittelyyn, tarvittaessa osallistuu leikkiin ja sen ohjaukseen
3. Munakello käyttöön: esim. ensin 15 minuuttia ja sen jälkeen ”hitain askelin” asteittainen ajan lisäys. Tarkoituksena on, että lapset keskittyvät ja pysyvät tuon ajan leikissä, sovitulla leikkialueella sekä leikki-ideassa
4. Viikko-ohjelmaan kirjataan, minä päivänä on luovaa leikkiä (aikuinen aktiivisesti mukana). Orvokeilla se on perjantai, jolloin ei ole hiljaisuuden pajaa. Aamu- ja iltapäivätoiminta on leikkiä.
5. Kerran kahdessa kuukaudessa on kokonainen leikkiviikko = leikkipaja. Tällä viikolla luova leikki on pääasiana, ja roolileikkipaikat rakennetaan ja sijoitetaan siten, että niitä ei tarvitse purkaa välillä. Viikkoon voidaan sisällyttää myös sääntöleikkejä, joita ovat mm. ohjatut perinneleikit, liikuntaleikit, laulu- ja lattialeikit ja didaktiset leikit ja pelit.
6. Ennen leikkiä Orvokeiden leikkialueet mietitään: keittiö, olohuone(keskilattia, nurkkaus) ja nukkari. Leikkialueita rajataan tuoleilla ja pöydillä.
7. Lelujen (leikkivälinekokonaisuuksien) vaihto eri ryhmien välillä, esim. junarata, prinsessalegot, ritarilinna, nukketalo, roolivaatteet
8. Edellä mainitut ideat ja ajatukset palautetaan pitkin vuotta mieleen

## Pitkäkestoinen leikki ja sen kehittäminen 1.6.2012

Laadun arvioinnin uusintamittauksen mukaan ”pitkäkestoinen leikki ja sen kehittäminen” sai enemmän pisteitä kuin ensimmäisellä mittauksella.

Tästä voi päätellä, että pitkäkestoinen leikki on tullut näkyvämmäksi vanhemmille. Myös ryhmän kasvattajat ovat onnistuneet ja panostaneet leikin kehittämiseen ja sisäistäneet leikin yhdeksi tärkeäksi toiminnaksi varhaiskasvatuksessa.

Lasten keskittyminen leikkiin on kasvanut, joskin aikuisen apua tarvitaan edelleen.

Toivotaan, että pitkäkestoinen leikki on mahdollista jatkossakin eikä vain tämän projektin aikana.

# ”PYRITÄÄN HAVAINNOIMAAN LASTA TARKEMMIN JA SITÄ KAUTTA TOTEUTTAMAAN YKSILÖLLISEMPÄÄ HOITOA, KASVATUSTA JA OPETUSTA”

## Helmet ORIKON HELMI

### 1. MITÄ HALUAT / MIKÄ ON TAVOITTEESI?

Haluamme toteuttaa päivähoitoa, jossa lapsen yksilöllisyys tulee huomioitua mahdollisimman hyvin.

### 2. MITEN AIOT PÄÄSTÄ SIIHEN?

Etsimällä uusia työtapoja, joissa tulee huomioitua kaikki lapset. Vahvistetaan kasvatuskumppanuutta, näin kaikkia lapsia tulisi huomioitua paremmin.

### 3. MIKÄ ON NYKYINEN TILANNE?

Koetaan riittämättömyyttä, koska ryhmässä paljon erityistä tukea tarvitsevia lapsia, ja näin muiden lasten havainnointi ja yksilöllinen huomiointi mielestämme vähäistä.

### 4. MITÄ TARVITAAN?

Lisäresursseja henkilökuntaan.

Lasten havainnointiin vielä enemmän suunnitelmallisuutta.



### 5. MITEN AIOT TOIMIA?

Ryhdyimme järjestämään ryhmässä aarrearkkutuokioita. Kyseisen tuokion pitää kasvatuskumppani omille kasvatuskumppanilapsilleen.

Joka viikko kaksi lasta on vuorollaan viikon Helmi-henkilö (ti-ke ja to-pe). Näin lapsi saa erityistä huomiota ryhmässä.

### 6. MISTÄ SAAT APUA?

Tiimistä, asiaa suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä.

### 7. ONKO TÄLLÄ HETKELLÄ ONGELMAA? MILLAINEN?

Henkilökunnalla tunne, ettei ole aikaa ja resursseja havainnoida kaikkia lapsia tasapuolisesti. Lapsen havainnointi on kirjattu myös tuloskorttiimme, joten se on nähty yhdeksi tärkeimmistä asioista työssämme.

### 8. ONKO TULLUT UUSIA AJATUKSIA? NÄKÖKULMIA?

Kyllä, kävimme vilkasta ja mielenkiintoista keskustelua aiheesta. Mietintä poiki kaksi konkreettista työtapaa, joita lähdetään toteuttamaan ensi syksynä. Niiden kautta toivomme, että jokainen lapsi saisi vielä enemmän yksilöllistä havainnointia ja huomiota.

Tarja, Katri ja Suvi                      Orikon Helmi / Helmet 3-6-vuotiaat

Aloitimme syksyllä 2011 ryhmässä valitsemaan lapsista kahdeksi päiväksi kerrallaan päivän Helmen.

Ajattelimme, että yksi päivä on liian lyhyt aika lapsen erityiseen huomioimiseen ja viikko taas liian pitkä aika lapselle odottaa omaa vuoroaan. Päivät ovat olleet ti-ke ja to-pe, maanantait olemme pyhittäneet leikkimiseen.

Tiedotimme perheitä uudesta työtavasta ja kerroimme heille kehitystehtävästämme. Perheet ottivat innolla vastaan uuden työtavamme. Joku vanhemmista kysyikin heti, milloin on oman lapsen vuoro olla päivän Helmi.

Päivän Helmi on paljastettu aamupiirissä. Lapsen kuva on ollut simpukan sisällä, pienessä rasiassa. Sieltä kuva on siirretty näkyville, jotta kaikki tietävät kuka on päivän Helmi. Lapset ja aikuiset ovat kyselleet päivän Helmeltä aamupiirissä erilaisia kysymyksiä (mikä on lempiruokasi?) ja hän on saanut olla apurina päivän eri työtehtävissä. Päivän Helmi on saanut tuoda myös kaksi kirjaa, joita olemme lukeneet eri tilanteissa. Eteisen syntymäpäivälistasta vanhemmat pystyvät katsomaan, kuka on päivän Helmi.

Itse koemme, että päivän Helmi on ollut kiva uusi työtapa. Lapset nauttivat siitä, että saavat kahden päivän ajan ”erityishuomiota”. Myös jokainen meistä kasvatushenkilöistä kokee huomioineensa kyseistä lasta erityisesti hänen päivinään. Tuolloin mietimme: kuinka tämä lapsi viihtyy päiväkodissa, mitkä ovat hänen vahvuutensa, missä hän tarvitsee tukea. Pyrimme keskustelemaan pienen hetken kyseisestä lapsesta ja näin vaihdamme myös ajatuksia ja huomioita. ”Herkullisimpia” ovat olleet keskustelut aamupiirissä päivän Helmestä, sillä tuolloin on nähnyt, miten kauniisti lapset osaavatkaan toisistaan puhua.

Olemme myös aloittaneet ”Aarrearkku” tuokiot. Tuokiossa aikuinen on omien kasvatuskumppanuuslastensa kanssa. Kasvatuskumppanuus on erityisen tärkeää hoidon alkaessa, mutta mielestämme se on hyvä säilyttää koko hoidon ajan. Kasvatuskumppani käy kaikki keskustelut vanhempien kanssa, joten loogista on pitää kasvatuskumppanuus myös näkyvillä päiväkodin arjessa. Näin aikuinen saa mahdollisuuden viettää hetken ”omien lastensa” kanssa ja samalla havainnoida ja huomioida heitä. Samalla lapsella on mahdollisuus olla pienessä ryhmässä, jossa ei välttämättä olekaan se oma paras kaveri. Aarrearkkutuokiolla olemme lukeneet kirjoja, jutelleet ja pelailleet. Hetki on ollut tärkeä sekä lapsille että aikuisille. Olemme kokeneet nämä hetket mielekkäiksi ja myös tärkeiksi hetkiksi lasten havainnointiin ja huomioimiseen.

Vanhemmilla on tärkein rooli lapsen kokonaisvaltaisessa havainnoinnissa. Päivittäin vaihdamme vanhempien kanssa kuulumisia, joissa kerromme lapsen päivästä ja niistä asioista, joita olemme lapsessa havainnoineet. Pelkästään meidän havainnointimme ei kuitenkaan riitä, jotta lapsesta saadaan

kokonaisvaltainen kuva (lapsen hoito, mahd. tuen tarve olisi mahdollisimman ”oikeaa”). Kun kehitystehtävässä kysyttiin vanhemman osallisuutta havainnoinnissa, havahtuimme siihen, että olemme miettineet havainnointia pelkästään yksipuolisesti ja vähemmälle huomiolle on jäänyt juuri vanhempien osuus.

Tulevaksi tavoitteeksi asetimmekin sen, että jokainen kasvatuskumppanuuskeskustelu aloitetaan kertomalla siitä, miten tärkeää on, että istumme yhdessä vanhempien kanssa ja vaihdamme havainnoiteja lapsesta sekä kuinka erityisen tärkeää on päivittäinen kuulumisten vaihto.

Hyvä havainnointi on lapsen etu. Aikuisen tulee osata suhteuttaa havainnoinnin tavoitteet ja käytettävissä olevat resurssit. Haastavin asia on havainnointien kirjaaminen; milloin sille on aikaa? Oikeastaan meidän työmme on jatkuvaa lapsen havainnointia, se ei ole irrallinen asia.

## LOPPUMITTAUS KEVÄT 2012 ORIKON HELMI/ Helmet tiimi

Orikon Helmen Helmet -tiimin kehitystehtäväksi nousi lapsen havainnointi ja yksilöllinen huomiointi. Kehittääksemme näitä alueita työskentelyssämme kehittelimme muutaman uuden työtavan: ”Päivän Helmi” sekä ”Kasvatuskumppanin Aarrearkkutuokio”. Kehitystehtävän aikana havahduimme siihen, että lapsen hyvään havainnointiin tarvitaan myös hyvää yhteistyötä vanhempien kanssa. Pelkästään oma havainnointimme ei riitä siihen, että lapsesta saadaan kokonaisvaltainen ”kuva”. Näin myös kasvatuskumppanuus nousi osaksi kehitystehtäväämme.

Tarkastellessamme laadunarviointimittauksen tuloksia, niistä nousee esille se, että me henkilökunta näemme kehittyneemme kuulumisten kertomisessa ja lapsen huomioinnissa hakutilanteissa (4.85->4.95). Kuitenkaan tämä ei näy vielä vanhempien tuloksissa. Siksi näiden asioiden osalta kehitystehtävämme jatkuu edelleen. (4.7->4.5 ja 4.5->4.4)

Erikoista tuloksissa on se, että henkilökunta arvioi lapsen henkilökohtaisen huomioinnin heikommaksi mitä alkumittauksessa (4.65->4.27). Tämä on mielestämme hieman ristiriitaista. Voiko tulokseen vaikuttaa esim. se, että tiimissä olivat eri henkilöt alkumittausta ja loppumittausta tehtäessä, koska koemme kuitenkin onnistuneemme tässä osiossa?

Avoimista vastauksista nousee hyvin esille se, että vanhemmat arvostavat kasvatuskumppanuutta ja se on koettu hyväksi. Vanhemmat kokevat myös, että lasten murheita kuunnellaan.

Henkilökunta kokee säännölliset keskustelut tärkeiksi, ja myös kasvatuskumppanuus lisää vanhempien sekä henkilökunnan välistä luottamusta ja avoimuutta.

Loppumittauksen jälkeen työ jatkuu edelleen kehitystehtävän parissa. Tarkoituksenamme on myös tarkastella raporttia niin, että poimimme sieltä jälleen uudet alueet, joihin painotamme tulevana vuosina. Koemme olevamme tyytyväisiä tuloksiin, tasomme ja laatumme on kaiken kaikkiaan erittäin hyvää.

# TIIMITEHTÄVÄ SIMPUKKA-RYHMÄLLE HELMIKUU 2012

## **Simpukat kehitystehtävä: Aloituskeskustelut vanhempien kanssa**

Totesimme, että kaikki ovat käyttäneet aloituskeskustelulomaketta vanhempien kanssa

käytävissä keskusteluissa. Lomakkeista on ollut hyötyä, jotta kaikki puhuvat samoista asioista ja kaikki oleellinen tulee kerrottua. Työntekijöillä on varmempi olo, kun asiat on kirjattu ylös ja yhtenäisen linjauksen pitäminen on helpompaa. Lomakkeisto tehtiin Simpukka-ryhmän tarpeisiin, mutta talon kaikkien ryhmien on helppo käyttää lomaketta, muokaten sitä lapsen kehityksen ja ikätason mukaiseksi.

Totesimme, että haasteellisten vanhempien kanssa on erityisen tärkeää pitää kiinni yhteisestä linjauksesta. Yhteisen linjauksen pohja luodaan jo alkukeskusteluissa, ja jokainen työntekijä voi näin ollen olla perusasioiden suhteen varmemmin mielin, kun lomaketta on käytetty.

Aloituskeskustelussa voidaan myös selventää ja muistuttaa asioista, jotka ovat vanhempien vastuulla: ilmoitukset lapsen sairastuessa, portin aukaisu, vaatetuksen asianmukaisuus ja tiedonkulku asioissa, jotka saattavat vaikuttaa lapsen hoitopäivään ym.

Tutkiessamme päivitysmielessä aloituskeskustelulomaketta, huomasimme muutaman asian, jotka kannattaa lisätä lomakkeeseen. Lasta tuotaessa hoitoon autolla ajon kiertosuunta (koskettaa vain meidän päiväkotia) ja seuraavien kasvatuskeskusteluiden ajankohdat.

## **Lapsen osallisuus keskusteluissa**

Lapsen osallisuutta keskusteluihin emme koe tarpeellisenä lasten iän ja kehitystason huomioon ottaen. Keskusteluihin osallistuminen voi olla järkevää kouluiässä ja aikaisintaan eskarilaisten kohdalla. Koemme, että nämä keskustelut ovat tärkeitä sekä vanhemmille että työntekijöille, ja ovat näin ollen tärkeitä lapsen hyvän hoitopolun luomiselle. Uskomme, että lasten ikätason huomioiden heillä ei ole vielä valmiuksia keskittyä, kuunnella ja odottaa vanhempiaan, jolloin myös vanhempien keskittyminen häiriintyy. Moni tärkeä asia jää myös vaillinaiseksi tai kokonaan puhumatta lapsen läsnäolon vuoksi.

Lasten osallisuus on tärkeä ja toivottava asia, mutta ei vielä tässä vaiheessa ja tilanteessa. Päiväkotien arjessa on paljon tilanteita, joissa lapsia pystytään huomioimaan henkilökohtaisesti ja lapsen ja vanhempien toiveita kunnioittaen. Nämä tilanteet voivat monesti olla paljon luonnollisempia ja hedelmällisempiä lasten ja aikuisten välisiä vuorovaikutustilanteita.

## SIMPUKKA-RYHMÄN TULOSTEN ANALYSOINTI

Simpukka-ryhmässä sisällölliset orientaatiot nousi kehitettävien/parannettavien listalle. Oman tiimin kanssa tulimme siihen tulokseen, että vanhempien kanssa käytävässä aloituskeskustelussa on paras hetki avata esim. sisällölliset orientaatiot ja muut käytänteet. Aloituskeskustelu on hyvä, vastavuoroinen tiedonkulkutapahtuma vanhempien ja työntekijöiden kesken, joka samalla vahvistaa kasvatuskumppanuutta. Kehitystehtäväksemme muodostui aloituskeskustelulomakkeen luominen.

Aloituskeskustelulomakkeella on ollut suuri merkitys meille työntekijöille. Se on ollut äärimmäisen hyvä muistilista ja varmistanut sen, että kaikille vanhemmille tulee kerrottua samat asiat. (tasaveroisuus). Myös yhteisen linjauksen pitäminen on ollut helpompaa, ja vanhempien vastuut tulee kerrottua kaikki yhtä aikaa.

Lomakkeen valmistuttua oma talo otti sen heti käyttöön, ja se on ollut helppo ja hyvä työväline. Lomaketta pystyy muokkaamaan pienillä muutoksilla eri ryhmille sopivaksi, ja se on helppo päivittää.

**Uusintamittauksen tuloksissa lähes kaikki sisällöllisen orientaation alle kuuluvat asiat nousivat.**

Kielelliset taidot	3.56.....4.00
Matemaattiset asiat	2.75.....3.54
Luonto ja luonnonilmiöt	3.44.....3.69
Retket	3.56.....3.46

Vaikka tulokset ovat vielä alle 4, koemme ne kuitenkin hyvinä, ottaen huomioon ryhmämme ikärakenteen. (0-3v.) Vanhempien avovastauksista nousee myös esiin, että aloituskeskustelu-lomaketta on käytetty onnistuneesti.

”Lapseni tarpeet on huomioitu erittäin hyvin erityisesti päivähoiton alkaessa, mikä auttoi sopeutumista valtavasti.”

Tuloksia katsellessa huomaa, että välilliset tekijät, prosessitekijät ja vaikuttavuustekijät ovat hiukan laskeneet. Kovasti mietityttää, että mistä se voi johtua! Olisikin ensiarvoisen tärkeää huolehtia, että jo hyvänä olevat osa-alueet eivät laskisi. Syksyllä on pohdittava yhdessä ajan kanssa, mitkä tekijät ovat voineet aiheuttaa laskua tuloksissa. On kuitenkin muistettava, että lasku on pientä ja tulokset ovat edelleenkin hyvät. Noususuhdanne olisi kuitenkin parempi suunta!

Palautetta sen verran, että tarkempi analyysi jäi hiukan ontuvaksi, koska emme ole ehtineet keskustella asioista yhdessä tiimin kanssa saati edes katsella tuloksia kunnolla.



## RANTAKYLÄN PÄIVÄKODIN, ORIKON HELMEN JA PÄIVÄHOIDON

### VARAJOHTAJANA TOIMIVAN SADUN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

### SEKÄ TYÖNTEKIJÄN JA VARAJOHTAJAN TEHTÄVÄT JA VASTUUT PÄIVÄKODEISSA

#### 50% Päiväkodinjohtajana toimiminen

- Kokonaisvastuu
- Tulokortit ja Vasut
  - linjaavat yhteisiä kaupungin, päivähoidon ja päiväkodin sopimuksia ja käytäntöjä. Kvtessiä unohtamatta.
- Jaettu johtajuus selkeä ja määritelty
- Sijaisten ja henkilöstön valinnat
- Sijoituspäätökset ja lasten valinnat (n. 90 lasta) (modulityötä)
- Työntekijöiden kuuleminen/ kuulumiset - päiväkotien ilmapiiri!
- Vanhempien ja lasten kohtaaminen, mitä perheille kuuluu?
- Tiedottaminen yksikkö<->moduli<->YTR
- Tiedottaminen asiakkaille päiväkodin asioista.
- Yhteistyökuvioista vastaaminen: moniammatillinen yhteistyö, srk, koulu, erityispäivähoito
- Yksikkövasu ja tulokorttien päivitysvastuu ja näkyminen arjessa.
- Kehityskeskustelut: tiimi/syksy - henk.koht/kevät
- HR lomakkeet - hyväksyntä
  - Lomien suunnittelusta vastaaminen ja hyväksyntä (ves, lora, vuosiloma)
  - Sairaslomien hyväksyntä ja sairauslomatodistusten asianmukainen säilyttäminen.
- Rondo hyväksyntä
- Sap-seuranta, raportointi
- Budjetin laatiminen ja siinä pysyminen – vastuu
- Päiväkodin laadunvalvonta, tutki, arvioi, kehitä!
- Kuukausivaihdetyöt (käyttö-, täyttöaste + muut)
- Turvallisuussuunnittelu ja pelastussuunnitelman seuranta ja päivitys vuosittain yhteistyössä henkilöstön kanssa.
- Puollot koulutuksiin
- Tapaturmailmoitukset henkilökunnasta vakuutusyhtiöön

#### Rantakylän päiväkotit

- 59 paikkaa ja 3 ryhmää
- 10 työntekijää
- Fyysisesti paikalla Rantakylän päiväkodilla keskiviikkoisin

#### Orikon Helmi

- 33 paikkaa ja 2 ryhmää
- 8 työntekijää
- Fyysisesti paikalla Orikon Helmessä torstaisin

#### 50 % Päivähoidon sisäiset projektit ja Pirjolta tulevat tehtävät

- Pirjon sijaistaminen
- Verkostoista voimaa pedagogiseen johtajuuteen – laatua ja työhyvinvointia varhaiskasvatukseen – ohjausryhmän jäsen ja yhdyshenkilö.
- Iss palaverit päivähoidon edustaja
- Pro-Consonan tukiryhmän päävastuullinen (sähköinen hakemus, sähköinen arkistointi)
- Tilaryhmä Vilttihattu, Rantakylän alueen uusi tilaohjelmatyöryhmä
- Jet- koulutus kehittämistehtävät
- Päivähoidon rakennetyöryhmä (joka kolmas viikko)
- Päivähoidon strategia- ja toimenpidetyöryhmä (n. kerran kuussa)
- YTR (ma) 3 kertaa vuodessa ja modulipalaverit (ti) (n. 15 vuodessa)
- Aluevarpu (2 kertaa vuodessa)
- Kokonaisvastuu Vasutyöstä, kunnan varhaiskasvatussuunnitelman vetäjä, yksikkövasutyöryhmän vetäjä (Haukivuori), lapsen varhaiskasvatustyöryhmän vetäjä
- Lukuisat kaupungin Infot esimiehille

VIKKOTYÖAIKA 38,25

	MAANATAI	TIISTAI	KESKIVIIKKO	TORSTAI	PERJANTAI
8-10	PH-TOIMISTOLLA POSTIA PUHELUITA MUISTIOIDEN KIRJOITAMISIA INFO	PH-TOIMISTOLLA RAKENNE TYÖRYHMÄ	RANTAKYLÄN PÄIVÄKODILLA RYHMIEN KUULUMISKIERROS KAHVI SAIRASLOMIEN HYVÄKSYNTÄ	ORIKON HELMESSÄ RYHMIEN KUULUMISKIERROS KAHVI SAIRASLOMIEN HYVÄKSYNTÄ VANHEMPIEN KOHTAAMINEN	PH-TOIMISTOLLA PRO-SONSONA JONOTILANNE SIJOITUSPÄÄTÖKSIÄ PUHELUITA PERHEILLE MUISTIOIDEN KIRJOITAMISTA
10-12	RONDOA PÄIVÄHOIDON JONOT PRO –CONCONA ESITYSLISTOJEN TEKOA LOUNAS	S-POSTIA PUHELUITA LOUNAS	TALON SISÄISIÄ ASIOITA LOUNAS LAPSIRYHMISSÄ	TALON SISÄISIÄ ASIOITA LOUNAS LAPSIRYHMISSÄ	TOIMENPIDE TYÖRYHMÄ LOUNAS
12-14	TYÖRYHMÄ	MODULI	VIKKIS TIEODTTAMISTA KAHVIT	VIKKIS TIEDOTTAMISTA KAHVIT	SAP, HR, RONDO PERJANTAI KAHVI
14-16	SAP, HR, RONDO	MODULI	TALON JUOKSEVIA ASIOITA	TALON JUOKSEVIA ASIOITA	TILATYÖRYHMÄ

ILTAPALAVERI KESKIVIKKONA 16-19.00 Orikolla.



## VARAJOHTAJAN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

1. Johtajan sijaistaminen (lomat, sairauslomat)
  - Kokonaisvastuu toiminnasta yhteistyössä alueella olevien johtajien kanssa.
  - Käy esim. modulikokouksessa, varpukokouksessa.
2. Työvuorojen teko ja päivitys
3. Johtajan oikeana kätenä oleminen
  - Yhdessä sijoituspäätöksiä, lapsiryhmien järjestämistä...
  - Näkyvämpi rooli talossa. Oikeus ja velvollisuus puuttua ”viime kädessä” pedagogisesti ”heikosti” hoidettuihin tilanteisiin arjessa. Tiedottaminen yhdessä työntekijän kanssa johtajalle.
4. Päivittäisjohtaminen
  - Työvuoromuutokset
  - Viestittäminen talon sisällä ja talon sisältä.
  - Ped. johtaminen arjessa
  - Avaa päiväkodille tulevat kaupungin kirjeet
  - Sähköpostin siivous/tiedottaminen/päivittäinen lukeminen
  - Linjaa asioita tai pyytää ottamaan yhteyttä johtajaan.

Tiedotteiden teko

Rondo asiatarkastus (Hannele, Suvi, Tarja)

Kiinteistöön liittyvät ilmoitukset (kaikki)

ISS- palautteet



## TYÖNTEKIJÄN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

- **Esiopetus- ja Varhaiskasvatussuunnitelmien** (kunta, yksikkö, lapsen), toimenkuvien ja tuloskorttien päivitys ja toteutus arjessa. Nämä asiakirjat ovat pedagogisen johtamisen asiakirjoja.
- **Kasvatuskumppanuus** ja sen tuomat tehtävät
- Viikkopalaveriin, tiimipalaveriin ja iltapalaveriin **aktiivinen osallistuminen**.
  - **Esityslistat**, jotta kaikki tietävät, mitä asioita on tarkoitus käsitellä.
  - Selkeä aika: monelta alkaa ja monelta loppuu esim. viikkopalaveri 12.30-13.45.
- Keskusteluun osallistuminen ja viikkopalaverissa asioiden esille tuonti.
  - kiireelliset asiat esim. sähköpostilla tai soittamalla.
- Lomien suunnittelu tiimissä. Lomien hakeminen sähköisesti yhteisesti sovittuihin pelisääntöihin nojaten. Vain ves- paperiversiona.
- Oman sähköpostin lukeminen ja tiedottaminen s- postin kautta.( Ei sotuja, nimiä.)
  - Talon postia lukiessa tulosta toimiston pöydälle postit, jotka kaikkien pitää tietää.
- **Tuloskorttien ja Vasujen mukaan toimiminen** (kuntavasut, yksikkövasut ja lapsivasut)
- **Lasten varhaiskasvatus- ja esiopetus suunnitelmat sekä kuntoutussuunnitelmat sitovat toimimaan niihin kirjoitettujen asioiden mukaan. Tiedota muita, jotta muutkin osaavat toimia, ja ole aktiivinen, kun niitä laaditaan, ettei tule utopioita.**
- **Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen:** puhun hyvää työtoverista, johtajasta, vanhemmista ja yleensä päivähoitosta. Jos jokin asia ei toimi, niin nostan sen rakentavasti ja toista kunnioittavasti esille asianomaisen kanssa. Jos asia ei muutu, otan sen esille tiimissä, johtajan kanssa jne. En valmistelee asioita selän takana vaan avoimesti, ja huolehdin riittävästä tiedottamisesta.
- **Ilmoitusvelvollisuus** sairastuessa työpaikalle ja johtajalle.
- **Pelastussuunnitelman lukeminen** ja omasta työturvallisuudesta huolehtiminen. Terveystä huolehtiminen ja ”suojien” käyttö sekä oikeat työasennot ja niistä huolehtiminen. Terveystä ja hyvästä elämäntavasta huolehtiminen vapaa-ajalla.
- Ilmoitusvelvollisuus esimiehelle epäkohdista työmaalla.
- Valmistautuminen kehityskeskusteluun
- Asiatarkastus :**Maria** , Hannele, Jaana P. **Suvi**, Tarja
- Hankintojen suunnitelmallisuus (esim. soittimille hankintasuunnitelma ja tieto johtajalle kesäkuussa euroista, mitä seuraavan vuoden soitinhankinnat maksavat ja miksi ne pitää hankkia.)
- **Yhdessä sovittuihin työryhmiin osallistuminen talon ulkopuolella.**
- **Yhteisten sopimusten noudattaminen.** Jos sopimus ei tunnu enää hyvältä, niin sopimuksen esille otto ja uudelleen keskustelu ja päivitys.

- **Ymmärrystä, että aina ei saa mitä haluaa.** Oma toive esim. lomista ei voi mennä talon hyvän toiminnan edelle. Joustavuus ja yhteisesti luoduissa sopimuksissa pysyminen.
- Opiskelijoiden ohjaus
- **Koulutustarjonnan seuraaminen** ja koulutuksiin hakeminen, koulutushakemus koulutustyöryhmään ja puollon pyytäminen johtajalta. Innostu koulutuksista ja hae!
- **Käy kuittaamassa työvuorolistaan työajat kohdalleen ja huolehdi, että lisätyöt tulevat otettua ajallaan pois. Lisätyöt eivät saa kerääntyä. Ota yhteys varajohtajaan, jos alkaa kerääntyä.**
- Viikkopalaverissa **sovitut asiat, mm. vastuualueista huolehtiminen**, ja jos ei kerkiä/pysty huolehtimaan, niin pyytää apua ja tiedottaa, mitä on jäänyt hoitamatta, jotta muilla on mahdollisuus hoitaa tilanne.
- Oman sähköpostin lukeminen!
- Toimenkuvien päivittäminen syksyllä tiimissä.
- Lasten tapaturmailmoitus! Tapaturmailmoituksen teko, mitä tapahtui! Kysy apua johtajalta tai varajohtajalta. Tulosta talon kappale ennen lähetystä.

## **Muistilista johtajalle, varajohtajalle ja työntekijälle!**

- Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin, **muista vaikuttaa rakentavasti!**
- Kukaan muu ei päättä itseäsi koskevista asioista, mutta **ole aktiivinen ja huolehdi, että kerrot mielipiteesi ja kantasi selkeästi työtoverille, johtajalle, tiimissä tai palaverissa.**
- **Yhteisesti sovitut asiat ovat aina kompromisseja, joten kun jokin päätös on keskustelujen jälkeen tehty, anna työrauha ja toimi sopimusten mukaan, älä jää "vatkaamaan asiaa".** Hyvä ilmapiiri!
- **Ymmärrystä, että aina ei saa mitä haluaa.**

## SATUN AJATUKSIA TEHTÄVISTÄ JA VASTUISTA, VALLASTA JA VALLATTOMUUDESTA PROJEKTIN AIKANA

### Valon soturin käsikirja – Paulo Coelhoa sekä Ropoa lainaten

Pelissäännöt työssä ja elämässä ovat samat, olitpa esimies tai työntekijä. Käytöksen kultaiset säännöt ja sydämen sivistys ovat toiselle helpompaa kuin toiselle, ja myös kulttuuriset erot voivat vaikuttaa valtavasti vuorovaikutukseen. Usein sama ihminen on kumpaakin, toiselle esimies ja toiselle työntekijä.

**Vastuu, valta ja luottamus.** Sen menettää niin helposti – luottamuksen, ja sen uudelleen rakentamiseen menee aikaa, puolin ja toisin. Haaste on siinä, lähteekö leikkiin uudestaan, jos edellisellä kerralla epäonnistui. Valtaa on aina; jos se ei ole johtajalla, niin kenellä sitten? Vastuuta voi jakaa. Parhaimmillaan jaettu vastuu innostaa työyhteisöä parempaan, mutta vastuiden pitää olla selkeästi määritelty, ja työntekijän halukas kantamaan vastuuta. Johtajalla on silti lopullinen vastuu aina ja kaikesta!

Juridisesti työntekijä, asiakas, on aina oikeassa, kunnes toisin todistetaan. Joten hyvään esimiestyöhön kuuluu jumalainen käytös ja täydellinen tietämys aiheesta kuin aiheesta.

Jaetusta johtajuudesta on monia näkemyksiä, mutta Ropon ym.(2006, 19-20) näkemyksen mukaan jaettu johtajuus on yhteiseksi tekemisen prosessi. Työyhteisössä jaetaan tehtäviä ja vastuita, kohdataan ihminen kehollisena ja historiallisena olentona. Hänen ihanteensa, arvonsa. Luottamuksensa, vallanhalunsa, sukupuolensa ja aikakäsityksensä tulevat mukaan prosessiin. Silloin pyritään johtamisen jakamiseen. Yhteiseksi tekeminen tarkoittaa, että jaetaan kokonaisuuksia ja vaihdetaan ajatuksia. Tällöin kuunnellaan ja kerrotaan siitä, minkälaisia tulkintoja itsellä ja muilla on työyhteisön arjen sujumisesta. Tämänkaltaisessa prosessissa jaetaan kokemuksia, tietoa, tietämättömyyttä, arvostusta ja luottamusta, ja tavoitteena on joidenkin näkökantojen, ajattelutapojen ja tulkintojen yhteiseksi tekeminen. Jaettu johtajuus vaatii myös alaisilta muutosta ja halukkuutta vallan ja vastuun kantamiseen. Jaettu johtajuus tapahtuu vuorovaikutuksessa johtajan itsensä ja johtamiseen liittyvien suhteiden välillä.

Johtajan täytyy tunnistaa oma heikkoutensa ja keskeneräisyytensä, jotta hän voi olla työntekijän luottamuksen arvoinen ja häneltä uskaltaa ottaa vastuullisia tehtäviä. Avoimuus puolin ja toisin. Voiko valtaa näin ollen myös jakaa? Johtajalla on aina valtaa, esim. antaako hän vastuullisia tehtäviä työntekijälle, uskooko työntekijän selviytyvän niistä, varsinkin kun on tunnettu kauan ja matkalle on tullut myös pettymyksiä puolin ja toisin.

## JOHTAJUUDEN KEHITTYMISESTÄ PROJEKTIN JÄLKEEN

Valitsin kehittämiskohteeksi toimivan johtajuuden Rantakylän päiväkodissa työntekijän näkökulmasta. Orikon Helmi toteutti samaa ohjelmaa rinnalla. Vertaisryhmänä toimiminen yhteisissä keskusteluissa auttoi minua näkemään paremmin monia esim. työyhteisötaitojen kehittämiskohteita ja selvensi asioita, joita minun oli välillä vaikea nähdä, enkä kuullut keskusteluja joita käytiin esim. tiimeissä. Samoin kehityskeskusteluissa pääsin pureutumaan hyvinkin syvälle siihen, miksi joku ryhmä koki johtajuusasiat niin heikkoina. Kysyttäessä alhaiset arviot eivät johtuneet minusta persoonana, sillä minusta pidettiin. Mutta se, mikä johtajuudessa oli niin hankalaa, alkoi aueta Rantakylän päiväkodissa työntekijän näkökulmasta.

Johtajana huomasin, että jos työntekijän oma pedagoginen johtajuus oli hukassa tai hän ei hahmottanut, mitä työ tänä päivänä olemassa olevilla resursseilla vaati tekijältään, eikä ehkä osannut kysyä neuvoja, niin oli helppo laittaa turhautumista, syyllisyyttä ja riittämättömyyttä johtajuuden piikkiin. Tuli ulkoisia syitä, esimerkiksi se, että olin vain päivän fyysisesti paikalla, tilat olivat ongelmalliset, sisäilma huono...oma riittämättömyyden tunne ajoi etsimään syyllistä johtamisesta tai ulkoisista tekijöistä, ja kun rupesin selvittämään ja kyselemään asioita yksi kerrallaan, ne alkoivat jäsentyä ihmisten mielessä, mikä toi hyvää oloa ja ilmapiiri keveni. Syyllisyyden taakka, jota minulle johtajana sälytettiin, alkoi rakoilla. Taakka jota en tiennyt ehkä olevan olemassakaan. Minua esimerkiksi odotettiin joka päivä fyysisesti taloon, joku työntekijä halusi, että olisin paikalla joka päivä. Jos ja kun oli asiaa, voisi heti kysyä. Koska olin paikalla päivän viikossa, hän antoi johtajuudesta arvion 2, koko tiimi antoi, koska hän opettajana perusteli tiimiläisille sen tällä lailla. Toinen koki, että iltapäivisin pitäisi olla pukemassa lapsia ulos hänen kanssaan. Yksi ajatteli, että johtajana en saanut riittävästi avustajia taloon enkä piharemonttia etenemään, sisäilmatutkimukset eivät olleet riittäviä jne.. Yhteisen ehkä jähmeänkin ja joltain osin vaativankin keskustelun jälkeen keskusteluissa alkoi näkyä vastuunottoa omasta pedagogisesta jaetusta johtajuudesta. Sen määrittelemiseen meni kaksi vuotta, mutta se kannatti. Rantakylän päiväkodissa toimiva johtajuus nousi, 2,86.-> 4,02. Moni työntekijä sai apua myös työterveyshuollosta esim. perusteellisella terveyden kartoituksella ja kuntoutukseen ohjauksella. Löytyi mm. iän ja genetiikan mukanaan tuomia perussairauksia. Ryhmävasun (pilotointi alkamassa) oletan olevan nyt ryhmän opettajille työväline, jolla he ohjaavat ja ylläpitävät tiimipalavereissa pedagogista keskustelua, koska itse en osallistu tiimien palavereihin kuin silloin tällöin.

Päiväkotien erot olivat mielenkiintoisia. Rantakylän päiväkodissa henkilökunta antoi koko kyselyn alhaisimman arvoin toimivasta johtajuudesta (2,86), Orikon Helmi antaa samasta kohdasta lähes erinomaisen (4,84) vuonna 2011. Vanhemmat antavat kummassakin päiväkodissa toimivasta johtajuudesta kiitettävän arvion, Rantakylän päiväkodissa 4,27 ja Orikon Helmessä 4,32. Loppumittauksessa Rantakylän päiväkodin vanhempien antama arvio vielä nousi (4,32) ja Orikolla päinvastoin vähän laski (4,02). Näihin arvioihin vaikuttaa paljon se, kuinka monta perhettä on aloittamassa varhaisen puuttumisen/välittämisen polkua, eli heidän kanssaan on aloitettu

keskustelut lapsen pulmista ja tuen tarpeesta. Useimmat vanhemmat kokevat ensi kertaa näistä asioista puhumisen kiusallisena ja kieltävät asioita, ja etsivät ulkopuolisia syitä esim. liian vähäisistä resursseista.

Jokainen Valon Soturi on pelännyt käydä taisteluun

Jokainen Valon Soturi on joskus pettänyt ja valehdellut.

Jokainen Valon Soturi on kulkenut tietä, joka ei ole ollut hänen tiensä.

Jokainen Valon Soturi on ajatellut, ettei ole Valon Soturi.

Jokainen Valon Soturi on epäonnistunut henkisissä velvoitteissaan.

Jokainen Valon Soturi on sanonut kyllä ja halunnut sanoa ei.

Jokainen Valon Soturi on haavoittanut rakastamaansa ihmistä.

Sen vuoksi hän on Valon Soturi, siksi että hän on kokenut tuon kaiken, eikä ole menettänyt toivoaan tulla paremmaksi.



Olipa oma rooli työyhteisössä mikä tahansa, niin aina on toivoa tulla paremmaksi yhdessä!



## PÄIVÄKOTIEN OMAT SUUNNITTELU-/KEHITTÄMISILLAT

Rantakylän päiväkodin koko talon oma suunnitteluilta 21.9.2011 klo 17.00-19.00

Orikon Helmen koko talon oma suunnitteluilta to 22.9.2011 klo 17.00-19.00

1. Tiimin kehitystehtävän eteneminen ja esittely muille n. 15 min/tiimi. ( 1 tunti)
2. Tiedottaminen talon sisällä ja sen arviointi (n. 20 min.)
3. Työvuorot? Mitä haluatte, voitte ehdottaa?
4. Asiakkailta tullutta

## RANTAKYLÄN PÄIVÄKODIN

### MIKÄ HYVIN

- Paja, jota saa vetää koko talolle-tulee kaikki lapset tutuiksi.
- Yhteiset reissut vapaa-ajalla. Rentouttavat kellarit jne.
- Vapaaehtoisein tapahtumiin halutaan tulla, koetaan tärkeiksi.
- Osataan lukea s-postia.

### Hyvä työkaveri

- hyvä työkaveri tukee
- tiedottaa avoimesti
- asiallinen suhtautuminen ja ymmärtää erikoistilanteita ja tukee niissä.
- Tiedottaessa myös huumoria sopivasti, ei kuitenkaan mennä huumorin taakse vaikeissa tilanteissa.

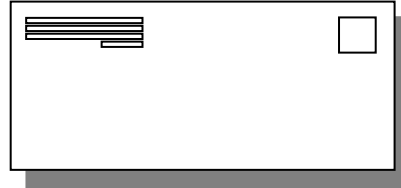
### Muistivihkot/Viestivihko/Palaverivihkot

- ryhmän tiedotusväline, luetaan töihin tullessa ja pidetään ajan tasalla.

### Säännölliset viikko-/tiimipalaverit

- palaverissa koko talon asiat
- kaikki paikalla, ei muita palavereja samaan aikaan.
- leparissa/lomilla olijat lukevat vihkoon.
- palaveriaika 12.30-13.45.
  
- Ulosmenojärjestys selkiintynyt, mutta vielä parannettavaa.

## TIEDOTTAMINEN



### KIPUPISTEITÄ

- **Säällä kuin säällä ulkona,** milloin voidaan olla sisällä iltpäivällä?
- **Kuka ottaa lapsia ulkona vastaan-** voiko lähettää pieniä?
- **Yhteistä aikaa vähän- ei ehdi tutustua kaikkiin työntekijöihin** "kiireenkö takia?"

### MISSÄ PARANNETTAVAA

#### Sähköinen tiedottaminen

#### Asiakkaat perheet

- ei nimiä, ei sotuja

#### työntekijöiden kesken

- vapaa-ajan menot ajat ja päivät kaikille tiedoksi.

### Muista lukea/merkitä toimiston kalenteria/in

- merkitse kalenteriin omat poissaolot
- kahvihuoneen varaus
- vierailut lasten koteihin

### Muiden ryhmien "erityiset" taipumukset, että

osaisi suhtautua tilanteisiin. Sisäinen tiedottaminen, tänään ei toiminut leikit, joten lapset eri paikoissa leikkimässä.

### Pyydä ja tarjoa apua, älä oleta

**Kirjoita** tärkeät esim. puhelimesta tulleet peruutukset **ryhmän viestivihkoon**. Laita puumerkki, niin voi tarvittaessa kysyä enemmän.

### Muistetaan lukea viesti/muisti/palaverivihkoa.

## ORIKON HELMEN TIEDOTTAMINEN TIIMIEN VÄLILLÄ

### Palaveritoiminnot

- viikkis 1/vko
- tiimipalaverit 2/kk

Yhteisesti sovitut asiat pitävät

Tiimityöskentely toimii

Aamukuulumisten vaihto keskivuorolle

### Yhteinen

- kieli
- arvot



Talossa hyvä yhteishenki-> me-henki

Aika hyvin tuetaan toisiamme, pyritään pysymään linjassa siinä, mitä toinen on aloittanut esim. suhteessa vanhempiin.

### Palaverivihko

- sihteeri kirjaa kaikki asiat
- sihteeri kysyy, jos on epäselvää mitä kirjaa mistäkin asiasta
- yleistä keskustelua voi kirjoittaa esim. ranskalaisin viivoin
- LUE VIHKO

### KIPUPISTEITÄ



Perheiden kuulumiset, joilla lapsia molemmissa ryhmissä: tiedonkulku ryhmien välillä.

Aika ja paikka luonnollisille tilannetiedottamisille

Kaupungin johtamiskäytännöt on ja ei ole- riippuu kuka kysyy

Aikaa tiedottamiseen

Arvot, kasvatuskäytännöt- > milloin lupa poiketa linjoista -> onko selvät!

Vanhempien osallisuus ja avoimuus suhteessa olemassa oleviin tapoihin

### MIKÄ TAI MISSÄ PARANETTAVAA

Samat asiat usealta eri hoitajalta -> ”vanh. kyllästymisen”. -> kysy siis, oletko saanut jo tämän päivän terveiset.

PIHAVALVONTA / EI PIHAKOKOUKSIA

Yksi työntekijä kerrallaan kertomaan vanhemmille kuulumisia, muut muiden talon lasten kanssa.

Tavallisten asioiden kertominen toisille (mistä on juteltu vanhempien kanssa) unohtuu matkan varrelle. Mikä oleellista, ei kaikkea tarvitse tietää.

Ryhmien yhteistyö, yhteiset jutut (piparit ja glögit Suville)

Toisen ryhmän lasten kuulumiset ääri vuorokaudella



PÄIVÄKOTIEN YHTEISET  
SISÄLLÖLLISET ORIENTAATIO - ILMAT  
RANTAKYLÄN PÄIVÄKODISSA 23.11.2011

klo 17.00-19.00

(16.45-)

17.00. Iltapalasta

17.10. Marja kertoo esiopetusuudistuksesta

ja sen vaikutuksista meille.

17.25. Lukupiiriesittelyt (Jokaisen ryhmän oman osuuden esittely

muille n. 6-10 minuuttia per ryhmä.) Lukupiiritiivistelmä/koonti jaetaan myöhemmin kaikille.

18.30. Tiimien kehitystehtävien esittely (noin 5 min/ryhmä)

18.55. Yhteenveto ja jatkoista sopiminen

19.00. Kotiin



# ESIOPETUSSUUNNITELMAN UUDISTUKSET

Uudistuksen suurimmat kohdat:

- Kolmiportaisuus tuentasoissa ja oppilashuolenpito
- tarkennettu valtakunnallisesta opetussuunnitelmasta.

Tuen kolmiportaisuus:

- Uudistuksen lähtökohta tuli huomiosta, että Suomessa on hyvin paljon erityisopetukseen siirrettyjä lapsia verrattuna muihin maihin → Syntyi kysymyksiä siitä, onko heitä?
- Siirtojen perusteet hyvin erilaisia

→ LAPSELLA ON OIKEUS SAADA TUKEA, MUTTA SE EI TARKOITA, ETTÄ HÄN AUTOMAATTISESTI KUULUISI ERITYISEN TUEN PIIRIIN.

## UUSI JAKO TUENTARJONNAN PIIRISSÄ:

- 1) Yleinen tuki
- 2) Tehostettu tuki
- 3) Erityinen tuki

Opettajan pedagoginen arvio ja vastuu korostuvat uudistuksen myötä paljon enemmän

→ lähtökohtana opettajan oman ammattitaidon ja lasta koskevien näkökulmien merkitys.

Koulun ja varhaiskasvatuksen dokumentointia on samankaltaistettu: lomakkeet tehty sisällöiltään toistensa kaltaisiksi → Auttaa tiedonsiirrossa ja selkeyttää sitä.

## TUKITOIMIEN TARKEMMAT MÄÄRITELMÄT

### 1) YLEINEN TUKEA (vain esiopetus)

- Esiopetukseen liittyvä
- Lapsen on saatava tukea heti, kun tuen tarve ilmenee
- Tarvitseeko lapsi avustajaa?
- Tarvitaanko eriyttämistä?
- Mitä arjessa voidaan antaa enemmän?

### 2) TEHOSTETTU TUKEA

- Jos yleinen tuki ei riitä, ryhdytään miettimään tehostetun tuen vaihtoehtoja  
→ opettaja alullepanija.
- Opettaja ryhtyy tekemään pedagogista arviota yhteistyössä päiväkodin työpiirin kanssa. Opettaja ei ole yksin, vaan mukana ovat kaikki lapsen ympärillä toimivat aikuiset (kelto, johtaja, lapsiryhmän aikuiset).
- Keskustellaan yhdessä:
  - Havainnointi
  - Tuen tarpeet
  - Mikä auttaisi lasta?

**Lakimuutos:** Lasta ei enää voida siirtää tehostettuun tukeen ennen kuin on kuultu moniammatillisen työryhmän näkemyksiä lapsesta.

- Opettajalla vastuu koota palaveritiimi, johon osallistuu ammattilaisia lapsen ympäriltä (vanhemmat, psykologi, puheterapeutti yms.)
- Palaverissa keskustellaan moniammatillisesta näkökulmasta, tarvitseeko lapsi tehostettua tukea
- Myös lapsen omaa ääntä kuunneltava → lapsen oma ääni esiopetussuunnitelmassa

**Jos tehostetun tuen tarpeeseen päädytään:**

- Esiopetussuunnitelmaan liitetään pedagoginen arvio +**tehostetun tuen järjestä.**, jossa keskeiset tavoitteet, tukitoimet yms. Uutena kohtana: kodin tuki lapselle.
- Lapsi on tehostetussa tuessa niin kauan, kunnes toisin määritellään.
- Tehostettu tuki siirtyy koulun puolelle, missä koulu sitten arvioi, tarvitseeko tukitoimia jatkaa → tiedonsiirtopalaverit.
- Jopa yleisen tuen lapsien asioista voidaan käydä tiedonsiirtopalaveri, jos se katsotaan aiheelliseksi.

Koulun lykkäys ei välttämättä ole merkki tehostetun tuen tarpeesta.

### 3) ERITYINEN TUKI

- Aloitetaan samalla tavalla kuin tehostetussa tuessa havainnoimalla lapsen tuen tarpeita:
  - Mikä ei toimi?
  - Mikä ei riitä?
  - Mitä pitäisi olla lisää?
- Mutta toimeenpanijavastuu siirtyy opettajalta keltolle: Keltto kokoaa tiedot ja valmistelee asian moniammatilliseen tiimiin.
- **Vanhempien kuuleminen:** vanhemmat kirjoittavat erityisen tuen päätöstä varten dokumentin.
- Mukana koulupuolen edustajat (jos esim. syytä harkita lapsen pienluokkaan siirtämistä).
- Erityisen tuen piiriin eivät kuulu kuin pidennetyn oppivelvollisuuden lapset, joita ovat muun muassa:
  - Dysfaattiset
  - autistiset
  - liikuntavammaisat
  - sokeat
  - kuurot
  - kehitysvammaiset

Monessa tapauksessa erityisen tuen päätös tehty jo ennen esikoulua → erityisen tuen piirissä lapselle tehdään HOJKS.

## HOJKS

- Laadimisesta vastaa opettaja: on pedagoginen asiakirja, jossa mietitään käytännön arkea, ei hallinnollinen asiakirja
- Erityisen tuen lapsien koulupolku on jo valmiiksi suunniteltu, jolloin ei välttämättä tarvita pedagogista selvitystä.
- Kun lapselle ryhdytään miettimään toimenpiteitä vanhempien kanssa, on tärkeä dokumentoida puhutut/sovitut asiat.
  - Kun edetään lapsen polussa, dokumenteista on helppo tarkistaa polun eteneminen
  - Dokumenttien havainnot ja tiedot siirretään eteenpäin tiedonsiirtopalaverissa
  - HOJKS jää päiväkotiin arkistoitavaksi

## ERITYISHUOMIO: Kevään 5-vuotiaat

Lasta ei voida siirtää tehostettuun tukeen (vaikka paikalla olisi moniammatillinen työryhmä) valmiiksi ennen esiopetuksen alkua

→ silti on tärkeää koota havaintoja ja huomioita lapsesta siirrettäväksi eteenpäin.

## KÄYTÄNNÖN NURJAT PUOLET:

**Laki:** Kaikki mahdolliset tukitoimet kunnan käytössä, erityisopetus

**Todellisuus:** Mikkelissä ei ole erityistä oppilashuolentöryhmää, vaan oppilashuolenpito koostuu lapsen ympärille koostuvasta piiristä.

## OPPILASHUOLENPIDON TAVOITTEET:

- 1) Terve ja turvallinen toimintaympäristö
- 2) Yhteisöllisyys
- 3) Arjen huolenpito
- 4) Yhteiset toimintatavat
- 5) Erityinen tuki ja hoito
- 6) Yksilöllisyys

→ **Tavoitteena:** Lapsella

mahdollisimman hyvä olla.



# LUKUPIIRI: KIRJASTA ARVIOINNIN KAUTTA OIPIKSI

Sirpa / Rantakylän päiväkoti

Suvi /Orikon Helmi

## LAPSIKOHTAISEN PEDAGOGIIKAN ARVIOINTI

**Lapsikohtaisen pedagogiikan lähtökohtana on varhaiskasvatussuunnitelma.**

Sekä varhaiskasvatuksessa että esiopetuksessa opettajan tulee tukea oppimista ja ohjata lasta samalla itse tiedostamaan omaa ajatteluaan, toimintaansa ja ympäristön ilmiöitä sekä vähitellen omaa oppimistaan. Tavoitteena on, että lapsi voi itse vaikuttaa omiin suorituksiinsa ja oppimiseen. Lapsen työskentely perustuu leikinomaiseen toimintaan, vertaisryhmällä ja vuorovaikutuksella on suuri rooli.

**Arvioinnissa eivät ole keskeisintä oppimisaavutukset vaan oppiminen prosessina.**

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa varhaiskasvatus on määritelty lapsen elämänpiirissä tapahtuvaksi kasvatukselliseksi vuorovaikutukseksi. Tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus muodostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Vanhempien ja henkilökunnan yhteistyö on suunnitelmallista ja tavoitteellista, ja se perustuu varhaiskasvatuksen antamaan tietoon lapsen kasvusta ja kehityksestä.

Orientaatiot antavat kehyksen siihen, millaisia kokemuksia ja tilanteita aikuisen tulee lapselle tarjota. Kieli läpäisee kaikki orientaatiot. Orientaatioiden ensisijainen tavoite on sellaisten valmiuksien omaksuminen, joiden avulla lapsi pystyy vähitellen perehtymään, ymmärtämään ja kokemaan ympäröivän maailman ilmiöitä.

Esittelemme kaavion, jonka avulla opettaja voi hahmottaa arvioinnissa, suunnittelussa ja suunnitelman toteuttamisessa olennaiset asiat.

## KIELI, HYVINVOINTI, SUHTAUTUMINEN TOISIIN JA ITSEENSÄ, ITSEOHJAUTUVUUS

Malli/kaavio lähtee liikkeelle kielestä, joka on perustavanlaatuisena edellytyksenä kaikelle toiminnalle ja ajattelulle. Varhaispedagogiikan suunnittelussa lapsen suhtautuminen toisiin sekä itseensä eli lapsen sosiaaliset taidot, ohjattavuus ja lapsen tunne-elämän tasapaino ja muu hyvinvointi ovat tärkeitä ottaa huomioon.



## **LEIKKI, TUTKIMINEN, LIIKKUMINEN, LUOVA ILMAISU**

Lapsen luontaiset tavat toimia: leikki, tutkiminen, liikkuminen ja luova ilmaisu. Nämä vahvistavat lapsen hyvinvointia ja käsityksiä itsestään sekä lisäävät lapsen osallistumismahdollisuuksia.

## **LAPSELLE OMINAINEN TAPA TOIMIA**

Lapsen ominainen tapa toimia otetaan huomioon toimintaa suunniteltaessa, ja ne ohjaavat kasvattajien tapaa toimia lasten kanssa.

## **LAPSEN KIINNOSTUS SISÄLLÖLLISIIN ORIENTAATIOIHIN**

Havainnoimalla lasten toiminnan sisällöllistä orientoitumista opettajat saavat käsitystä lasten mielenkiinnon kohteista, ja voivat edelleen suunnitella toiminnan sisältöjä.

## **OPPIMISEN ILO...**

Varhaispedagogiikan päämääränä on oppimisen ilo, hyvinvoinnin kokemukset sekä lapsen sosiaalisen toimintakyvyn ja itsenäisyyden lisääntyminen.

**LAPSEN VASU:** laaditaan yhteistyössä vanhempien ja opettajan kanssa

**RYHMÄN PEDAGOGISEN TOIMINNAN SUUNNITELMAT:** Lapsikohtaisiin suunnitelmiin perustuen laaditaan lapsiryhmän tarkentuvat suunnitelmat.

**PEDAGOGIIKAN ARVIOINTI LAPSIKOHTAISESTI:** yhdessä vanhempien kanssa.

Lapsikohtaisen pedagogiikan havainnointi alkaa lapsihavainnoinnista, jonka avulla opettaja voi käyttää kirjassa esitettyä opettajan dokumentointi-lomaketta.

## KIELI

Kieli läpäisee kaikki toiminnan alueet ja sisällölliset orientaatiot. Kielen merkitys on keskeinen lapsen kasvu- ja oppimisprosessissa. Lapsi tarvitsee kieltä toiminnassaan ja kieli kehittyy leikkimisen, liikkumisen ja tutkimisen sekä taiteellisen kokemisen ilmaisemisen kautta.

Kasvattajan tehtävänä on rohkaista lasta vuorovaikutukseen ja sitä kautta vahvistaa lapsen myönteistä minäkuvaa ja itsetuntoa. Puhuessaan lapsi ilmaisee omalla tavallaan minuuttaan, kokemuksiaan, tiedontarvetta ja tunteitaan.

Kielellisten taitojen seuraaminen on tärkeä alue varhaiskasvatuksessa, koska kielelliset kehitysviiveet sekä oppimisvaikeudet ovat yleisimpiä diagnooseja erityisen tuen tarpeiden taustalla.

Kieli on muutakin kuin puhuttu kieli. Siihen liittyy myös nonverbaalista viestintää puhetta säestävänä, tukevana ja joskus myös korvaavana muotona.

Lapsen kieli kehittyy kommunikatiivisessa vuorovaikutuksessa. Hyvässä kielellisessä ympäristössä lapsi tuntee voivansa ilmaista itseään turvallisessa ilmapiirissä saaden vastakaikua aloitteilleen ja kokien tulevana ymmärretyksi. Ympäristö motivoi lasta ilmaisemaan itseään.

Opettajan ja vanhempien tulee kiinnittää huomionsa lasta ja hänen kielellistä ja sosiaalista ympäristöään arvioidessaan sekä suunnitellessaan kielen omaksumista tukevaa pedagogista toimintaa ja toimintaympäristöä.

- puheen vastaanotto, ymmärtäminen ja tuotto: äänet, perussanasto, kielioppi
- puhe motorisena toimintana
- havaintotoiminnot, tarkkaavaisuus, muistitoiminnot
- kielellinen tietoisuus, orientaation laajeneminen puhutusta kirjoitettuun muotoon
- puheen sisäistyminen, kieli ajattelun välineenä
- tarinan kuuntelu- ja –kerrontataidot sekä leikkitaidot ja kielen muu luova ja sosiaalinen käyttö

Poimimme nämä alueet lukualueestamme. Koimme, että alueen keskeisin asia oli lapsikohtaisen pedagogiikan arviointikaavio, jonka avulla opettaja/kasvattaja voi toteuttaa kokonaisvaltaista varhaiskasvatusta, lapsen tarpeita kuunnellen. Kaavio on erittäin hyvä työkalu.

Kaavion lisäksi nostimme vielä esille kielen merkityksen lapsen kasvussa, kehityksessä ja oppimisessa.

# LAPSEN VARHAISKASVATUKSEN SUUNNITTELULOMAKE JA LAPSIKOHTAISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN LAPSIRYHMÄN PEDAGOGIIKASSA

Heidi ja Jaana

## KESKEINEN SANOMA

Luvussa 2.4 paneuduttiin lapsen varhaiskasvatuksen suunnittelulomakkeeseen ja lapsikohtaisten tavoitteiden toteuttamiseen lapsiryhmän pedagogiikassa. Keskeisiä ajatuksia ovat:

Varhaiskasvatustoimintaa ohjaavat ja linjaavat valtakunnalliset varhaiskasvatuksen ja esiopetussuunnitelman perusteet. Valtakunnallinen suunnitelma tarkentuu edelleen kunta- ja päiväkotikohtaisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa sekä päiväkotiryhmien omissa suunnitelmissa, joissa kuvaus toiminnan tavoitteista, sisällöistä ja keinoista on jo hyvin konkreettista. Ryhmän oma pedagoginen suunnitelma voi jakautua tarpeen mukaan vielä pienempiin, pienryhmätason suunnitelmiin. Lisäksi jokaiselle lapselle laaditaan oma henkilökohtainen suunnitelma. Niin ryhmän kuin lastenkin yksilölliset suunnitelmat muuttuvat ja tarkentuvat koko ajan arvioinnin myötä.

Valmista, kaikkia ryhmän lapsia palvelevaa suunnitelmaa ja toteutustapaa lienee mahdotonta saada aikaan. Pienryhmätoiminnan avulla toiminta voidaan saada vastaamaan lasten yksilöllisiä tarpeita ja intressejä. Tehtävät ja toiminnot voidaan myös suunnitella päämääriltään avoimemmiksi, jolloin lapsilla on mahdollisuus käyttää erilaisia toimintatapoja omien taitojensa ja ymmärryksensä mukaan. Yksi eri sisältöaluetta integroiva, ja tätä kautta jokaiselle jotakin tarjoava toimintamalli on teematyöskentely (Reggio Emilia –pedagogiikka). Tärkeää on myös kasvatushenkilöstön joustavuus ja lasten ottaminen mukaan toiminnan suunnitteluun.

Oppimisen ilo rakentuu lapselle turvallisesta ilmapiiristä, mahdollisuudesta tehdä aloitteita ja valintoja sekä ilmaista ajatuksiaan. Lapset tulisi siis nähdä aktiivisina toimijoina ja ottaa mukaan toiminnan suunnitteluun. Kaikki ei saisi tulla ”ylhäältäpäin”. Lapsen asennoitumista toimintaa ja ympäristöä kohtaan tulee tarkkailla jatkuvasti.

Lapsen varhaiskasvatuksen suunnitteluun osallistuvat lapsen vanhemmat ja opettaja / kasvatuskumppani. Varhaiskasvattaja kirjaa ylös havaintojaan lapsesta ja arvioi tilannetta jatkuvasti yhdistäen sen ja vanhemmilta saatavan tiedon.

Toiminta varhaiskasvatuksessa pyritään suunnittelemaan sellaiseksi, että siinä yhdistyvät kasvatusyhteistyössä sovitut tavoitteet kasvatukselle ja opetukselle, lapselle ominaiset tavat toimia ja oppia, lapsen kiinnostuksen

kohteet eri sisältöalueilla sekä kielellinen kehitys. Näkökulma suunnitelmaa tehtäessä on tulevaisuudessa ja keskeistä on ajatus lähikehityksen vyöhykkeestä.

Kirjassa esitellyt liitteet antavat yhden esimerkin lomakkeista, jotka toimivat työvälineinä lapsen vasua tehdessä. Samansisältöiset, ellei laajemmatkin, ovat käytössä meillä tällä hetkellä.

Varhaiskasvatuksella on kolme tärkeää päämäärää: lapsen hyvinvointi, sosiaalinen kasvu ja itsenäisyyden lisääntyminen. Näitä päämääriä tulee arvioida jatkuvasti.

Varhaiskasvatuksen ensisijaisena tavoitteena on edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia, johon kuuluvat fyysinen, sosiaalinen, psyykinen ja emotionaalinen hyvinvointi. Hyvinvoiva lapsi nauttii yhdessäolosta muiden kanssa, kokee iloa, on kiinnostunut ympäristöstään, suuntautuu leikkiin, oppimiseen ja arjen toimiin.

Hyvinvoinnin edistämiseksi lapsen terveyttä ja toimintakykyä vaalitaan ja perustarpeista huolehditaan. Lapsen täytyy saada kokea, että hän on hyväksytty ja arvostettu ja häntä kuunnellaan. Turvalliset, pysyvät ihmissuhteet ovat niin ikään hyvinvoinnin perusta.

Sosiaalisen kasvun päämääränä on toisten huomioon ottaminen, toisista välittäminen ja myönteinen suhtautuminen itsen, toisiin ihmisiin, erilaisiin kulttuureihin ja ympäristöihin. Päiväkotiryhmässä lasten keskinäiset suhteet ja taito kohdata toisia kehittyvät. Tärkeää on yhteisöllisyyden ja ryhmään kuulumisen kokemus.

Itsenäisyyden lisääntyminen käsittää lapsen kyvyn huolehtia itsestään ja tehdä kehitystasonsa mukaisia valintoja ja päätöksiä itsenäisesti. Keskeistä on oppimaan oppimisen oma-aloitteisuuden ja itseluottamuksen tukeminen.

## **KYTKENNÄT OMAAN TYÖHÖN**

Omaa työtä eskariryhmässä koskettaa tällä hetkellä erityisesti ajatus siitä, että toimintaa pitäisi soveltaa ja räätälöidä sopivammaksi osalle lapsiryhmää. Liikkumavaraa pitäisi antaa enemmän ja tavoitteet ja lopputulokset voisivat vaihdella. Kaikkien lasten kanssa ei voi käyttää samoja menetelmiä, vaan on otettava huomioon lapselle ominainen tapa toimia ja oppia. Lapset pitäisi myös ottaa enemmän mukaan toiminnan suunnitteluun, jotta toiminta olisi lapsille mielekästä. Herää kuitenkin kysymys, missä määrin resurssit riittävät eriytetyn toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen.

Reggio Emilia-pedagogiikan kaltaista teema/projektityöskentelyä kannattaisi hyödyntää lapsiryhmässä enemmän. Keskeistä olisi valitun teeman tarkastelu monipuolisesti eri orientaatioiden näkökulmasta ja toimintamuotoja soveltaen. Teematyöskentelyn myötä asioista tulisi selkeämpiä ja laajempia kokonaisuuksia, ja lasten mielenkiinto pysyisi yllä, kun he huomasivat samojen asioiden löytyvän eri tilanteista. Samalla lapset pääsisivät oman kiinnostuksen ja taipumuksensa mukaan kiinni asiaan, siinä missä toinen saa eniten irti

tekemällä käsin, toinen saavuttaa saman liikkumalla. Teematyöskentely antaisi siis jokaiselle jotakin ja tukisi yksilöllistä huomioimista.

Nykyisellään teematyöskentely toteutuu mielestämme melko löysästi ja teemat ovat laajoja. Toiminnalle on määritelty jokin aihe, mutta käytännössä toiminnot saattavat jäädä irrallisiksi. Esikouluryhmässä mennään melko tiukasti Pikkumetsä-materiaalin mukaan, joten se asettaa haasteensa teematyöskentelyn onnistumiselle. Toisaalta kuitenkin esimerkiksi taide- ja luontopajat on mahdollista suunnitella tukemaan toisiaan. Teematyöskentelyn ideaan voisi alkaa pureutua ottamalla alkuun pienempiä projekteja.

## **VARHAISKASVATUSTIEDE LAPSIKOHTAISEN PEDAGOGIIKAN ARVIOINNIN TAUSTALLA**

Mari ja Maria

### **KESKEINEN SANOMA**

VARHAISKASVATUS on prosessi, lapsen oppimisen prosessi, joka koostuu seuraavasta kokonaisuudesta:

Kasvatuksen keskiössä olevalle lapselle laaditaan kasvun ja oppimisen tavoitteet opettajan, lapsen ja vanhempien kanssa yhdessä. Tärkeää on huomioida lapsen ja kasvuympäristön erottamattomuus ja riippuvuus toisistaan sekä kulttuuri, jossa lapsi elää ja toimii (=kontekstuaalisuus).

Vanhempien ja kasvattajan kasvatusnäkemys, lapsen näkökulma ja VASU ovat taustalla oppimisen pedagogiikassa, jossa tärkeät tekijät ovat: lapsilähtöisyys, lapsi aktiivisena toimijana ja oppijana sekä lapsen, vanhempien ja kasvattajan yhteistyö ja vuorovaikutus (kasvattajan perhelähtöinen rooli) ja opettaja oppimisympäristön rakentajana, oppimisen ohjaajana sekä tukijana. Sisältöalueet, orientaatiot opettaja liittää käsitykseensä lapsen oppimisesta. Oppimisen ja sen ohjaamisen periaatteet kulkevat orientaatioiden edellä.

Keskeisin perusta oppimiselle ja kasvulle ovat VERTAISRYHMÄ, LEIKKI ja OPPIMISYMPÄRISTÖ ja sen mahdollistamat AKTIVITEETIT

Oppiminen edellyttää, että opittavat asiat liittyvät lapsen kokemusmaailmaan ja tulevat siten lapselle merkitykselliseksi.

OPPIMISEN PÄÄMÄÄRÄ ON ASIOIDEN YMMÄRTÄMINEN JA OPPIMAAN OPPIMISEN TAITOJEN OMAKSUMINEN.

Kasvattajan tehtävä on lapsen oppimisen edistäminen!!

Tähän prosessiin kuuluu jatkuva ARVIOINTI ja HAVAINNOINTI

- Arviointi on kasvatuksen ja opettamisen työväline.

PEDAGOGISEN ARVIOINNIN NÄKÖKULMIA:

Lapsen yksilöllisyys, kasvuympäristö, kulttuurinen tausta, elämäntilanne, temperamentti, persoonallisuus ja minäkäsitys vaikuttavat oppimiseen

lapsiryhmän toiminnan arviointi (yhteisöllinen, lapsiryhmän oppiminen)

kasvattajan oman toiminnan arviointi lapsen itsearviointi. Jotta lapsi tulee tietoiseksi oppimisestaan, se edellyttää lapsen omaa arviointia toiminnastaan lapsiryhmän itsearviointi

oppimisen arviointi on vuorovaikutuksellinen neuvottelutilanne arvioinnin tulee kohdistua oppimistapahtumaan, Ei suoritukseen tai tekemisen tuotokseen varhaiskasvatuksessa lapselle ei aseteta sisältökohtaisia oppimistavoitteita, joita voitaisiin käyttää kriteereinä arvioitaessa lasta. Ei siis täsmällisiä oppimistavoitteita kuten koulussa! arvioidaan lapsen kasvu- ja oppimisprosessin edistymisistä lapsi omaksuu perustietoja ja –taitoja sekä valmiuksia oppimisen eri alueilta ikänsä ja edellytyksensä mukaisesti. Lasten arviointi testien avulla ei kerro lapsen oppimisprosessista, valmiuksista. Voivat täydentää muuta arviointia.

Arviointi ja havainnointi ovat jatkuvia prosesseja: lapsikohtaisen suunnitelman päivittäminen lapsen oppimisen ja kehittymisen edistyessä. Oppimisen ajan tasalla pidetty VASU ja esiopetuksen suunnitelma tuo kasvatukseen ja oppimiseen jatkuvuutta. Jos arviointi on vain syksyllä ja keväällä, lapsen suunnitelma ei tue lapsikohtaista suunnittelua vuoden kuluessa lähikasvatuksen vyöhyke = kehityksen alue, jossa kasvattajan tuen avulla lapsi itsenäisesti oppii suoriutumaan toiminnastaan oman kehityksensä mukaisesti ( esim. kuivaksi opettelu, saksilla leikkaaminen)

Kytkenät omaan työhön

-arviointi ja havainnointi on jatkuvaa

-kasvatuskumppanuus, perhelähtöisyys

## **VASU**

Suunniteltaessa lapsiryhmälle aihekokonaisuuksia tulee antaa tilaa myös lasten omille ideoille ja mielenkiinnon kohteille kotivierailut, isovanhempien aamupalat, sisarusten iltapäivät ja muut yhteiset toiminnot perheiden kanssa kasvattajan omat tavat toimia tarkastelun kohteeksi (totuttujen käytäntöjen ja rutiinien kyseenalaistaminen)

## IHMETYKSEN AIHEET

- Mistä löytyy aikaa lapsikohtaisen suunnitelman yhteiselle arvioinnille useammin kuin syksyllä/kevällä?
- Näkykö lapsilähtöisyys arjessa - vai opettajakeskeisyys?
- Lapsen ja lapsiryhmän mukana olo arvioinnissa jää pinnalliseksi. onko lapsen puheenvuoro –lomake riittävä?
- Esikoulukirjat: sulkee pois projektityöskentelyn, jossa opetussuunnitelman sisältöalueet liitetään lapsia kiinnostavan aiheen ympärille (Pikkumetsä?)
- Tiimissä pitäisi olla jatkuvaa lapsiryhmän toiminnan ja suunnitelman toteutuksen arviointia. Lapselle on oma vasu, ryhmälle voisi olla oma vasu
- Arvioinko omaa työtäni, tiimin työtä yhdessä työkavereiden kanssa
- Lasten suorituksia ja tekemisen tuotoksia arvioidaan liikaa. Tulisi muistaa oppimisprosessin arviointi.



## **ARVIOINTI JA SEN MERKITYS**

Raila , Elina ja Katri

### **ARVIOINTI TUKEE LAPSEN OPPIMISTA JA KEHITYSTÄ**

- Turvaa lapsen oppimisen jatkumon
- Tukee lasta oppimisessa
- Auttaa kasvattajaa havaitsemaan lapsen erityisen tai tehostetun tuen tarpeet
- Auttaa seuraamaan lapsen taitojen kehittymistä → Siksi tärkeää, että arviointi on säännöllistä ja jatkuvaa
- Jos jatkuvaa arviointia ei tehdä, syksyn ja kevään arvioinnit eivät ole läheskään riittävät

### **MAHDOLLISTAA LAPSILÄHTÖISEN SUUNNITTELUN VARHAISKASVATUKSESSA**

Opetussuunnitelma kehittyy:

- Havainnot auttavat hahmottamaan, missä ovat lapsen vahvuudet ja heikkoudet.
- Jatkuvan arvioinnin ja havainnoinnin avulla on selkeämpää huomata, missä lapsen taidot kehittyvät → opetussuunnitelma kehittyy, kun huomataan, ettei tukitoimia enää tarvita.

### **ANTAA TIETOA TOIMINNAN KEHITTÄMISTARPEISTA**

- Kehittää opettajan toimintaa ja varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa.
- Kun lapseen ei enää toimi teoreettisen tietopohjansa varassa vaan myös kokemuksellisen tiedon pohjalta. Tämä ”mututuntuma” on syntynyt nimenomaan kanssakäymisessä kyseisen lapsen kanssa.
- Valtakunnallinen perussuunnitelma on viitekehys, jossa vuorovaikutus toteutuu.
- Valtakunnallinen ja paikallinen opetussuunnitelma antaa lähtökohdat yksilöllisen opetuksen ja kasvatuksen toteutumiselle.
- Tieto lisääntyy, kun teoreettisen tiedon rinnalle karttuu kokemuksellista tietoa.

### **TUKEE VANHEMPIEN KANSSA TAPAHTUVAA YHTEISTYÖTÄ**

- Mahdollistaa yhteiset tavoitteet kodin ja päiväkodin välillä.
- Auttaa vanhempia toimimaan yhteisten päämäärien suuntaisesti.
- Vastuunnuttaa vanhempia huolehtimaan lapsensa tarpeista.
- Vanhemmat tärkeä osa yhteistä kasvatustehtävää.
- Kasvatuksessa on otettava huomioon lapsen perhetaustat ja perheen omat lähtökohdat.



## KYTKÖKSET OMAAN TYÖHÖN

- Artikkelit tiivistä kokoon asiat, jotka ovat hajanaisena tietona omassa päässä → hyvä yhteenveto
- Artikkelit toi esiin asioita ja oivalluksia, joita on itsekin tullut ajatelleeksi joko enemmän tai vähemmän tietoisesti. Se myös vei ajatukset itsetutkiskeluun siitä, miten itse toimii arviointitilanteissa, lankeako artikkelin mainitsemiin ”sudenkuoppiin” ja olisiko joissain omissa toimintamenetelmissä kehittämisen varaa.
- Arviointi on aina läsnä työssämme jatkuvana prosessina. Dokumentointia tehdään tavalla tai toisella jatkuvasti.
- Arviointi on kasvatustoimintamme selkäranka, sillä ”Mitä me näemme, sen mukaan me toimimme”.
- Arviointi – ja sen tärkeys - tulee esille etenkin lasten vanhempien kanssa käytyjen keskustelujen aikana.
- Kun lapsen arviointi tapahtuu tiimissä monesta näkökulmasta (yksilöt katsovat asioita eri tavalla, huomioivat eri asioita yms.), meille karttuu lapsesta monipuolinen tietopohja. Sen avulla olemme paljon varustautuneempia toimimaan ja suunnittelemaan toimintaamme työyhteisönä, jossa jokainen päiväkodin henkilö tukee lapsen kasvua.
- Lapsen arviointia rikastuttavat kaikki lasta koskevat keskustelut niin vanhempien kuin työkavereidenkin kanssa.
- Yhteistä aikaa on joskus niin niukasti, että se vaikeuttaa keskusteluiden/havaintojen/arvioiden jakamista.
- Arviointien erilaisuuteen vaikuttavia tekijöitä: persoona, kulttuuri, arvot...

## IHMETYKSEN AIHEET

- Miten arvioida erityistukea tarvitsevan lapsen jokapäiväistä toimintaa, kun itsellään ei ole erityisopettajan koulutusta tai muita valmiuksia erityislasten arviointiin?
- Jos vain syksyllä ja keväällä tehdään ”suurarviointi” lapsen valmiuksista, onko se riittävä?
- Jos keväällä huomataan, ettei lapsi ole lähellä valmiuksia, joita häneltä odotetaan, on ehkä liian myöhäistä tukitoimille.
- Ratkaisuksi väliarviointi: Tapahtuu syksyn ja kevään välissä. Summataan lapsen kehitys ja kohdistetaan huomio puutteisiin, jotka vielä nousevat esiin.
- Lisäarviointien ainut ongelma: Jaksamisen ja ajan riittämisen ongelma.

## OPETTAJAN ARVIOINNISSA KÄYTTÄMÄT LÄHESTYMISTAVAT JA MENETELMÄT

Arvioinnin erilaiset lähestymistavat perustuvat arvioijien omaksumiin erilaisiin oppimis- ja tiedonkäsitteisiin ja käsitteisiin arvioinnin merkityksestä varhaiskasvatuksessa.

Arvioinnin suunnittelu edellyttää erilaisten arviointitapojen ja menetelmien filosofisten perusteiden tuntemusta. Arviointia koskevien päätösten tulee pohjautua näkemyksiin oppimisesta ja kehityksestä sekä tietoon yksittäisestä lapsesta.

Lapsikohtainen pedagogiikan arviointimalli:

Filosofiset perusteet pohjautuvat konstruktiviseen oppimis- ja tiedonkäsitteeseen: Konstruktivinen lähestymistapa arvioinnissa tarkoittaa sitä, että ymmärretään ja otetaan huomioon lapsen kasvun, oppimisen ja toiminnan kytkeytymistä lapsen toimintaympäristöön ja arjen todellisuuteen (konteksti). Siinä ymmärretään sekä huomioidaan myöskin oppimisen prosessiluonteisuus perustuu luonnollisessa toimintaympäristössä tapahtuvaan epämuodollisten menetelmien soveltamiseen arvioinnissa. Havainnoinnin kohteena ovat lapsen toiminta, toimintaympäristö, lapsen toiminnan tarkoitus ja merkitys. Sopii ympäristöön, jossa on mahdollisuus itseohjautuvaan toimintaan. Havainnoidaan ja analysoidaan opetussuunnitelman tavoitteiden valossa esiopetuksen opetussuunnitelman perusteiden mukaan jatkuvasti opettajan ja lapsen vuorovaikutuksessa työskentelyn ja oppimisprosessin edetessä.

Arvioinnin toteuttaminen ja arviointimenetelmien valinta:

- Arvioinnissa tietoa olisi hyvä kerätä monin eri menetelmin (huomioidaan lapsen ikä, kieli, kulttuuri ja muut yksilölliset ominaisuudet).

- Tulee perustua kasvatuksen ja opetuksen taustalla oleviin oppimiskäsitteisiin ja arvoihin.

- Erilaisia opetussuunnitelma- ja arvomalleja tuottavat erilaiset filosofiat, tavoitteet, pedagogiset toimintatavat, ikäryhmät ja ympäristö.

- Perustuu valtakunnallisessa vasussa ja kussakin yksikössä paikallisesti määriteltyihin varhaiskasvatuksen tehtäviin, tavoitteisiin ja oppimiskäsitteeseen, ja toteutuu lapsen kasvun suunnittelun kautta.

- Hyvä arviointimenetelmä antaa tarpeellista tietoa lapsen oppimisesta ja kehityksestä sekä oppimisympäristön tehokkuudesta ja sopivuudesta lapselle.

Epämuodolliset arviointimenetelmät (autenttinen arviointi):

- Palvelevat hyvin varhaiskasvatuksessa, jossa ne ovat ensisijainen arvioinnin muoto, sekä esiopetuksessa.
- Havainnointia, dokumentointia sekä lasten tuotosten analysointia.
- Erityistä tukea tarvitsevien lasten kartoitukseen ja diagnosointiin tueksi myös muodollisempia arviointimenetelmiä
- Sopii kontekstuaaliseen lähestymistapaan (huomioi oppimisen lasten omana tiedonrakentamisen prosessina, joka on riippuvainen sosiaalisesta ympäristöstään ja vuorovaikutuksesta. Se pyrkii lasten välisen ideoiden vaihtamisen ja yhteisen merkityksen rakentumiseen.)

Keskeiset menetelmät lapsen toiminnan arviointiin:

### **Havainnointi**

- Varhaiskasvatuksessa pääasiällisin menetelmä.
- Paras keino saada tietoa lapsen tai lapsiryhmän oppimisesta.
- Opettaja kiinnostunein niistä prosesseista, joita lapsi käyttää tiedon hankkimiseen (miten tieto hankittu?)
- Ei häiritse lapsiryhmän toimintaa (toiminta, vuorovaikutus).
- Suuri merkitys lapsen omaehtoisessa oppimisessa sekä oppimisprosessien edistymisessä.

### **Arvioiva havainnointi**

- Sisältää jatkuvaa arviointia ja havainnointia (kohdistuu lapsen toimintaan ja kokemuksiin).
- Seurataan lapsen oppimista, jotta opitaan ymmärtämään, kuinka lapset toimivat ja ajattelevat, sekä havainnoidaan, mitä lapsi jo osaa ja missä tarvitsee ohjausta. (Toimintojen katselua, kuuntelua ja dokumentointia. Lasten keskustelujen, tunteiden, vuorovaikutuksen ja epäonnistumisten seuraamista.)
- Tietoa lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta kerätään systemaattisesti ja tallennetaan säännöllisin väliajoin.
- Tallenteet hyödynnetään opetuksen suunnittelussa ja vanhempien kanssa käytävissä keskusteluissa.
- Opettajalla tulee olla suunnitelma siitä, kuinka toteuttaa havainnointia sekä suunnitelma siitä, kuinka hyödyntää saatua havaintotietoa työssään.

### **Havaintojen dokumentointi**

- Tarkoitetaan erilaisia arviointitiedon kirjaamis- ja tallentamismenetelmiä.

- Dokumentoinnin vähyys on suurimpia puutteita arvioinnin toteutumisessa, ja näin ollen este havainnoinnin merkityksen toteutumiselle pedagogiikassa.
- Ilman dokumentteja ja niihin pohjautuvia keskusteluja ja suunnittelua opetus perustuu opettajan "mututuntumaan".
- Dokumentoinnissa kerätään ja yhdistellään monia erilaisia dokumentteja, jotka yhdessä mahdollistavat oppimisen reflektion ja tulkinnan (asioita peilataan aikaisempaan kokemusmaailmaan). Vaihtelevilla dokumenteilla saadaan täsmällisempi kuva lapsesta ja lapsiryhmästä sekä heidän oppimisestaan.
- Havainnointien muistiinpanot, lasten tuotokset, valokuvat, äänitteet, videot, kertomukset tärkeistä tapahtumista, testit, tarkistuslistat, kirjeet ja raportit valitaan ja järjestellään siten, että ne osoittavat lapsen oppimisen edistymisen (huomioidaan eri tapojen hyödyt ja haitat).
- Dokumentoinnin avulla tulee voida analysoida lapsen ja aikuisen sekä lasten välistä vuorovaikutusta.
- Tulee voida osoittaa, mitä lapset oppivat aktiivisen tutkimisen avulla ja vuorovaikutuksessa aikuisen, toisen lapsen ja materiaalin kanssa. Tämä auttaa oppimisympäristön ja toiminnan suunnittelussa.
- Mahdollistaa havainnoista keskustelemisen toisen opettajan kanssa, mikä tuo tulkintaan varmuutta ja uusia näkökulmia.

### **Otantatavat**

- Aikaotannassa opettaja seuraa yksittäistä lasta tai pienryhmää tietyn ajan (esim. 15 minuuttia), kirjaa havaintonsa ja siirtää huomionsa seuraavaan lapseen tai pienryhmään.
- Tapahtumaotannassa opettaja seuraa lasta tai pienryhmää pidemmän ajan ja kirjaa ylös havaintonsa, mikäli arvioinnin kannalta tärkeitä tapahtumia ilmenee.
- Tilanteissa tehdyt nopeat muistiinpanot puhtaaksikirjoitetaan mahdollisimman pian.
- Tilannekuvauksia käytetään, kun huomio kohdistetaan meneillään olevaan toimintaan tietyllä hetkellä ja tallennetaan eri keinoin.
- Apuna esim. tilan pohjakarttaan tehdyt merkinnät, valokuvat ja sanalliset merkinnät.
- Voidaan tehdä sovituin väliajoin riippumatta siitä, mitä asiaa havainnoinnilla arvioidaan.
- Käytetty esim. tilojen ja leikkimahdollisuuksien käytön arvioinnissa.

### **Narratiivit (Anekdootit/Päiväkirjamerkinnät)**

- Lapsen toiminnasta tehdyt havainnot tietyssä tapahtumassa dokumentoidaan lyhyin kertomuksin.

- Havainnoissa kirjataan ylös lapsen toiminnan lisäksi myös lapsen toimintaympäristön tapahtumat, joista myöhemmin tehdään oppimisen analyysi ja suunnitellaan toimintaa eteenpäin.
- Havainnoinnin perustana Opettajan dokumentointi-lomake tai Lapsen vasu ja siihen kirjatut asiat.
- Lapsen omaan vihkoon voi kuvata esim. lapsen edistymistä, tietyn opetussuunnitelman tavoitteen saavuttamista, lapselle haasteellisia tapahtumia ja toimintoja, lapsen kiinnostuksen kohteita tai toimintaa sisällöllisten orientaatioiden alueella.

#### Videointi ja äänitallenteet

- Vuorovaikutuksen analysointi ryhmässä.
- Opettajan ja lasten välisen vuorovaikutuksen analysointi.
- Havaintojen tallentamiseen voidaan käyttää aika- ja tapahtumaotannan menetelmiä.
- Äänitallenteita voidaan käyttää jälkikäteen tehtävien analyysien materiaaleina (kielellinen kehitys ja vuorovaikutustaidot).
- Nauhoitustilanteesta voidaan tehdä leikki.

#### Arviointiasteikot ja tarkastuslistat

- Tarkistuslistojen avulla arvioidaan, onko tietty käyttäytymismuoto tai ominaisuus havaittavissa (vastausvaihtoehdot: kyllä/ei).
- Arviointiasteikot pyrkivät ilmaisemaan, missä määrin tai miten voimakkaasti kyseinen asia ilmenee (numeroin).
- Heikkoutena se, etteivät huomioi lapsen toimintaa eivätkä ympäristön ja lapsen toiminnan välistä yhteyttä.
- Sopivat muiden menetelmien täydentäjiksi (etenkin erityistä tukea tarvitsevat lapset).

#### Piirroksat ja kuviot havainnoinnissa

- Havaintojen kuvaus ja analyysin esittäminen kuvioiden avulla antaa nopean kokonaiskuvan arvioinnin tuloksesta.
- Tapoja:

#### *Jäljittäminen*

- Seurataan yhden tai muutaman lapsen liikkumista rajatulla alueella tietyn ajanjakson ajan.
- Havaintojen kirjaamiseen käytetään ko. tilan pohjakarttaa sekä sovittuja symboleja kuvaamaan lapsia, vuorovaikutusta, liikkumista sekä ajankulua.
- Sama arviointi voidaan uusina tietyn ajanjakson kuluttua (muutos?)

### *Sosiogrammi*

- Kuvataan sosiaalisia kontakteja yksittäisen lapsen ja muiden lasten välillä tai vuorovaikutussuhteita (esim. ystävyssuhteet).
- Koko ryhmän suhteiden kuvaukseen sopivat käsitekarttaa muistuttavat kuviot vuorovaikutusnuolineen.
- Yksittäisen lapsen suhteita muihin voidaan kuvata sisäkkäisten ympyräkehien avulla, jolloin keskellä on lapsi itse jne. (Kertovat vain senhetkisen tilanteen ryhmästä.)

### *Pylväskuviot ja piirakkakuviot*

- Voidaan kuvata vaihtoehtoisten toimintatapojen esiintymisen määrää suhteessa toisiinsa.
- Piirakan sektorit voidaan jakaa esim. sen mukaan, miten pitkään lapsi havainnointiaikana on osallistunut erityyppisiin leikkeihin.
- Opettaja määrää sanallisen kuvauksen määrästä kuvatessaan toimintaa.
- Suoran havainnoinnin (opettaja) lisäksi voidaan käyttää nk. epäsuoraa havainnointia (vanhempien haastattelu heidän havainnoistaan).
- Myös toiset lapset (lapsiryhmässä vierailevat kouluikäiset harjoittelijat) voivat tehdä havaintojaan ja kertoa niistä opettajalle.

## LAPSEN OSALLISUUS ARVIOINNISSA JA SUUNNITTELUSSA

Suunnittelu ja siihen liittyvä pedagogiikan arviointi on nähtävä prosessina, johon aikuiset ja lapset osallistuvat yhdessä. Lapsen osallisuus arvioinnissa ja suunnittelussa tuodaan esille varhaiskasvatusta ohjaavissa asiakirjoissa. Vanhempien ja lasten suorittama arviointi nähdään osana varhaiskasvatuksen jatkuvaa kehittämistä.

### Yhteiskunnallinen tarkastelukulma

Esille nousee moderni lapsuuskäsitys, jossa korostetaan lasten pätevyyttä toimijoina ja tasa-arvoisina yhteiskunnan jäseninä (YK:n Lapsen oikeuksien sopimus).

Asiaa tutkittaessa on todettu heikoimmin toteutuvan lapsen yksilöllisen huomioimisen tarpeet ja lapsen vaikutusmahdollisuudet ja tasa-arvoinen asema aikuisen kanssa. Toimintakulttuurissa korostuu aikuisen valta ja vähäinen vuorovaikutus lapsen ja aikuisen välillä. Lapsen päätäntävalta rajoittuu usein vapaan leikin tilanteisiin.

### Opettajien ja kasvattajien oman ammatillisen kehittymisen näkökulma

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa todetaan lasten kanssa keskustelemisen ja lasten kuuntelemisen ja havainnoimisen avaavan kanavan lapsen ajatteluun ja maailmaan. Aikuinen pysähtyy tarkastelemaan omaa toimintaansa ja sen perustana olevia ajatusmalleja ja uskomuksia. Näin mahdollistuu erilaisen näkökulman saaminen omaan toimintaan ja ajattelullisen ristiriidan syntyminen. Aito kuunteleminen ja pysähtyminen voi ohjata kasvattajaa pohtimaan omaa toimintaansa ja löytämään uusia oivalluksia työhön ja näkemään lapsen tasavertaisempänä toimijana ja neuvottelijana.

### Pedagoginen tarkastelukulma

Lapsen kuulemista ja osallisuuden vahvistamista perustellaan moderniin oppimiskäsityksiin perustuvilla näkemyksillä. Kasvattajan tulee ottaa selvää siitä, miten lapsi ajattelee, mistä hän on kiinnostunut ja miten hän toimii vuorovaikutustilanteissa fyysisen ja sosiaalisen ympäristön kanssa. Näin mahdollistuu yksilöllisesti suunniteltu toiminta ja onnistumisen kokemusten lisääntyessä lapsen myönteinen minäkäsitys vahvistuu ja oppimiselle otollinen vire kasvaa.

Lapsen osallisuus ja itsearviointi kehittää myös metakognitiivisia ajattelutaitoja, eli oman ajattelun ja toiminnan tiedostamista ja pohtimista. On kuitenkin tärkeää, ettei lapselta edellytetä liian varhain vaativaa itsensä arvioimista. Metakognitiiviset taidot alkavat kehittyä vasta esiopetusikässä iän ja kognitiivisten kokemusten myötä. Lapsen omaa arviointia tulee käyttää itsetunnon vahvistamiseen, keskittyen positiivisiin asioihin, ei niinkään suorittamiseen.

Omien arvioiden, toiveiden ja ideoiden esittämisen yhteydessä lapset oppivat kuuntelemaan myös muiden näkemyksiä ja neuvottelemaan kaikille sopivista ratkaisuista. Näin tuetaan itseilmaisuu-, kuuntelu-, ja neuvottelutaitojen kehittymistä ja toisen ihmisen näkökulman ymmärtämistä eli nk. mielen teorian kehittymistä.

Aikuiset toimivat usein reaktiivisesti lasten kuulemisessa, eli he reagoivat vasta, kun lapsi tekee aloitteen. Haasteena on lisätä aktiivista ja proaktiivista kuulemistä. Aikuiset pyytävät oma-aloitteisesti lapsia ideoimaan toimintaa etukäteen tai meneillään olevassa tilanteessa tai lapset arvioivat jälkikäteen toimintaa. Mahdollisuutta vaikuttaa tulee tarjota kaikille lapsille, riippumatta heidän ilmaisukyvystään.

Käytäntöjä omaan työhön lasten osallisuuden lisäämiseksi arvioinnissa ja suunnittelussa

- keskustelut (vapaasti etenevät parhaita) ja lasten narratiivit ja sadutus
- keskustelunomainen haastattelu
- video- ja äänitallenteet, leikkien kirjaaminen ja niiden läpikäyminen lapsen suostumuksella
- aikuisen tai muiden lasten tekemä havainnointi ja tulkinta

Lasten ajattelua ja ilmaisua tukevia keinoja

- ajallinen ja tilaan liittyvä läheisyys
- keskustelun ja arvioinnin liittyminen lapsen maailmaan; kuvat, valokuvat, yksilö-, tai pienryhmähaastattelut
- lapsen itseilmaisun tukeminen ja virittäminen; kuvakortit, kehyskertomukset, käsinuket, lauseen aloitukset, unelma-, mielikuvitus-, ja haavetehtävät
- portfoliot, kasvunkansiot; lapsi valitsee ja arvottaa työnsä

Lapsen oman arvioinnin toteutus

Arvioinnissa tärkeää on kuunteleminen ja keskusteleminen. Tuetaan lapsen omaa pohdintaa toiminnastaan, kasvustaan ja kiinnostuksen kohteistaan. Lapsi tulee tietoiseksi itsestään arvokkaana ja ainutlaatuisena yksilönä, ja oppii tunnistamaan omia tunteitaan, ajatuksiaan ja kokemuksiaan ja ilmaisemaan niitä. kts. lapsen oman arvioinnin perusrunko

Ihmetyksen aiheet:

- Miten päiväkodin arjessa näkyy lapsen osallisuus suunnittelussa, toiminnassa ja arvioinnissa?
- Toiminta on aikuisjohteista, paitsi vapaa leikki
- Kuinka voisimme lisätä lapsen osuutta toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa eri ikäisillä lapsilla?
- Missä iässä itsearviointia voi toteuttaa alle kouluikäisillä lapsilla ja millä tavoin?



# KASVATUSKUMPPANUUS, LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

## Ryhmä 7: Päivi ja Hannele

**Vanhemmat kumppaneina kasvatuksen ja opetuksen suunnittelussa ja arvioinnissa.**

A)

Yhdessä vanhempien kanssa tehty arviointi ja suunnittelu tekevät lapsen kasvatuksen tavoitteista yhteisiä, ja samalla sitouttavat vanhempia tukemaan oppimista ja kehitystä yhteisesti sovittujen päämäärien mukaisesti. Vanhempien valmiudet tähän vaihtelevat: osa kokee sen tärkeäksi, osa antaisi vastuun kokonaan opettajalle. Suurin osa kuitenkin osallistuu aktiivisesti.

Lapsen kasvatusyhteistyö-lomake:

Lomake annetaan syksyllä perheille kotiin, ja he täyttävät sen ennen kasvatust keskustelua yhdessä lapsensa kanssa. Lasta rohkaistaan kertomaan mielipiteensä ja ilmaisemaan toiveensa päiväkodin toiminnasta. Lapsen "ääni" halutaan näkyväksi.

### **Lomakkeen sisältö:**

I Lapsi yksilönä

- kiinnostukset + vahvuudet
- tuen tarpeet
- mistä pitää/mistä ei pidä
- miten kasvattajan toivotaan suhtautuvan lapseen
- toiveet, miten paljon lapsi voi päättää omasta toiminnastaan ja minkä verran tähän pitäisi aikuisten vaikuttaa

II Lapsen hyvinvointi, lapsen itsenäisyyteen ja sosiaalisuuteen kasvu

- vanhempien toiveet (lapsensa kanssa keskusteltuaan) hyvinvoinnin ja sosiaalisen kasvun edistämiseksi päivähoitossa -> kasvatust keskustelussa ne joko hyväksytään tai sovitaan uudet

III Lapselle ominainen tapa toimia ja lapsen kielellinen kehitys

- vanhempi kirjaa havaintonsa ja lapsen kiinnostuksen mm. loruiluun ja satuihin.
- lisäksi ehdotuksia siitä, miten hänen lapsensa kielenkehitystä voitaisiin tukea

#### IV Varhaiskasvatuksen sisällölliset orientaatiot

- orientaatiot sisältöineen antavat vanhemmille tietoa siitä, mitä päivähoitossa tehdään. He voivat kirjata lapsen kiinnostukset ja toiveet näiden suhteen -> auttaa kehittämään päiväkotitoimintaa.
- kysytään, saako opettaja pyytää asiantuntija-apua lapsen asioissa
- kasvatuskeskustelussa (syksyllä ja keväällä) mukana ovat lapsi, vanhemmat ja opettaja/-t, ja kaikki allekirjoittavat keskustelun tuloksen. Näiden keskustelujen jälkeen pidetään koko ryhmää koskeva linjapalaveri.

#### Arvioinnin luotettavuus ja eettisyys

Arvioinnissa ei koskaan päästä absoluuttiseen totuuteen, mutta luotettavuuteen kuitenkin pyritään. Luotettavuuteen vaikuttavat:

- Kattavuus: arviointi suoritetaan läpi kaikkien toimintojen ja eri menetelmin. Jos arviointi ei huomioi kaikkia osa-alueita, se voi johtaa lapsen kykyjen aliarvioimiseen.
- Aika: Arviointia pitää toteuttaa pitkällä aikavälillä (viikkoja, kuukausia), jotta saadaan kuva koko prosessista.
- Yhteistyö: Havaintojen tulkinta tehdään yhdessä toisten opettajien, vanhempien ja lasten kanssa.
- Voima: Arvioinnin tulee antaa ohjeita muutokseen. Sen perusteella suunnitellaan tulevaa toimintaa ja kehitetään opetusta, jotta sille asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa. Tarkoituksena on tukea ja edistää lapsen oppimista. Arvioinnissa on tärkeää, että arvioija (opettaja) pääsee mahdollisimman lähelle lasta (lasten maailma, luottamuksellisuus).

Arvioinnin pitää perustua mahdollisimman paljon huoltajilta ja lapselta itseltään saatavaan tietoon ja heidän näkökulmiinsa. Perheillä on oikeus päättää, millaista tietoa lapsesta ja perheestä kootaan ja millaisin menettelyin. Heiltä pitää pyytää tietoinen suostumus (oltava tietoinen arvioinnin tarkoituksesta, menettelyistä ja mahdollisista seurauksista -> ottaa itse vastuun päätöksestään) ja antaa miettimisaikaa. Tähän pitäisi ottaa myös lapset mukaan siten, että aikuinen selittää arviointiprosessia lapselle ymmärrettävällä tavalla. Arvioinnin aikana lapsella ja lapsen huoltajalla on oikeus keskeyttää se tai olla vastaamatta ilman selittelyjä.

Arviointia suunniteltaessa tulee tarkkaan punnita sen haitat ja hyödyt:

- koottavan tiedon tulee hyödyttää lasta
- arviointimenetelmät häiritsevät lasta mahdollisimman vähän (ettei tule stressiä omasta osaamisesta, huolta omasta selviytymisestä, ettei tule nöyryytetyksi tulemisen tunteita tai itsearvostuksen heikkenemistä)
- arviointihetken ja -paikan tulee olla rauhallinen ja inspiroiva
- ei painostamista tai johdattelua

- kaikki kerätty ”raakamateriaali” pitää säilyttää turvassa ulkopuolisilta -> näiden pohjalta tehtävä lapsikohtainen suunnitelma tulee olla kaikkien lapsen kanssa työskentelevien kasvattajien käytössä
- lapsen päätöstä kunnioitetaan, jos hän haluaa viedä kotiin esim. joitain tuotoksiaan tai portfoliokansionsa
- raportoitaessa arviointia pitää ottaa huomioon yhdenvertaisesti myös lasten ja heidän huoltajiensa näkökulmat. Raportoinnin pitää valaa uskoa ja toivoa tulevaisuuteen

B)

Meillä on käytössä hieman erilainen lomake. Tämä lomake oli monipuolisempi ja tarkempi. Sen täyttäminen vaatii enemmän panostamista huoltajilta ja sen täyttämiseen otetaan lapsi mukaan. Lomakkeeseen pystyy kirjaamaan vapaammin ja monisanaisemmin lapsen liittyviä asioita. Erilaista on myös se, että vanhempia pyydetään miettimään lapsen kielen kehitystä sekä sitä, millaisesta luovan toiminnan ja ilmaisun muodoista lapsi pitää/ei pidä ja miksi. Sisällölliset orientaatiot avautuvat perheille ihan eri tavalla kuin meidän lomakkeessa.

C)

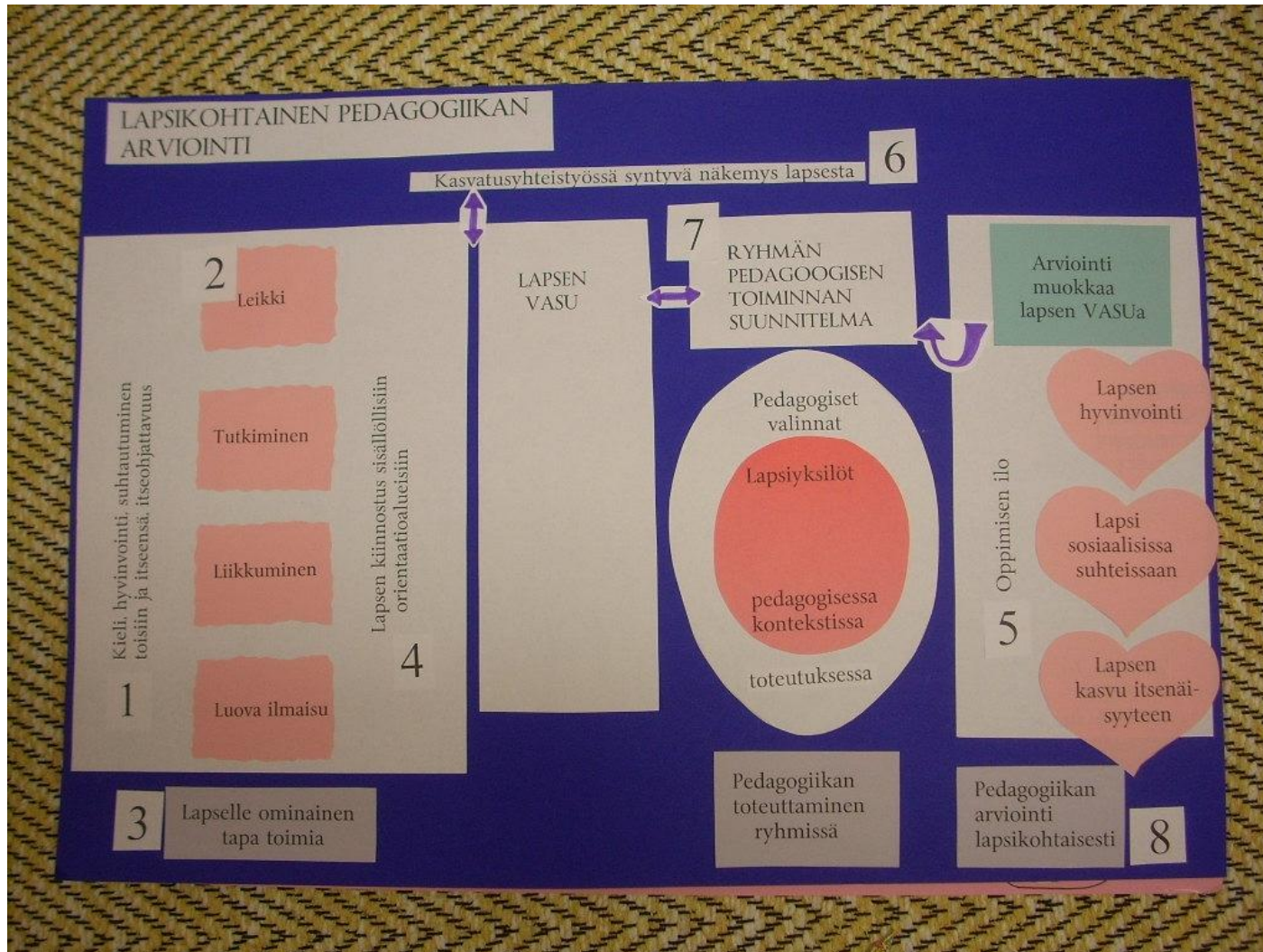
Monipuolisempi lomake antaa päiväkotihenkilöstölle enemmän tietoa lapsesta sekä perheen/lapsen toiveista. Toisaalta mietimme, että pystymmekö vastaamaan heidän toiveisiinsa ja missä määrin. Pohdimme esim. miten pystymme käytännössä toteuttamaan sen, että toiset perheet haluavat kaikilla lapsilla olevan samat säännöt ja toiset taas toivovat lapsikohtaisia sopimuksia. Tähän ei ainakaan nykyisillä resursseilla pystyttäisi.

Miten vanhemmat jaksaisivat/viitsisivät täyttää tätä lomaketta? Se vaatii vanhemmilta paneutumista ja viitseliäisyyttä, koska kysymykset ovat perusteellisia.

Tekstissä ei mainittu käyntejä lasten koteihin, vaikka otsikkona oli ”Vanhemmat kumppaneina kasvatuksen ja opetuksen suunnittelussa ja arvioinnissa”. Jäimme miettimään, eikö niitä enää suositellakaan.

Kirjan tekijät suosittelivat, että vanhempien kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen pidetään ryhmäkohtainen linjapalaveri. Siinä kootaan käytyjä keskusteluja, keskustellaan lasten kasvatuksesta ja sovitaan yhteiset linjat käytännössä sekä mahdolliset lapsikohtaiset poikkeamat. Jäimme miettimään, saako lapsista kuitenkin keskustella ryhmän sisällä ja miten paljon?





Keskiset menetelmät  
lapsen toiminnan arviointiin:

ARVIOIVA  
HAVAINNOINTI

- sisältää jatkuvaa arviointia ja havainnointia
- seurataan lapsen oppimista..
- Tietoa lapsen kasusta, kehityksestä, oppimisesta kerätään systemaattisesti ja tallennetaan säännöllisin väliajoin

HAVAINNOINTI

- varhaiskasvatuksessa pääasiallisin menetelmä
- Paras keino saada tietoa lapsen tai lapsiryhmän oppimisesta

HAVAINTOJEN  
DOKUMENTOINTI

- Dokumentoinnin vähyys on suurimpia puutteita arvioinnin toteutamisessa
- Ilman dokumentteja + keskusteluja opetus perustuu opettajan muistuttamaan
- Dokumentoinnin avulla tulee uusia arvioita lasten ja aikuisten välisestä vuorovaikutuksesta

OTANTATAVAAT

- Aikabanta:  
opettaja seuraa lasta esim. 15min ja kirjaa havainnot
- Tapattumabanta  
huomio kohdistetaan merkille jääneeseen toimintaan ja tallennetaan asi keinoin

LAPSIKOHTAINEN  
PEDAOGGILKAIN  
ARVIOINTI - MALLI:

- sopii ympäristöön, jossa on mahdollisuus itseohjautuvaan toimintaan.
- Havainnoidaan ja analysoidaan opetussummittelun tavoitteiden valossa

ARVIOINNIN  
TOTEUTTAMISEN  
JÄ ARVIOINTIMENETELMIEN  
VALINTA:

- arvioinnissa tietoa olisi hyvä kerätä monin eri menetelmin
- Tukea parasta kasvatusta ja opetuksen tenstalla oleihin oppimiskäsitteisiin ja arvioihin

OPETTAJAN  
ARVIOINNIN  
KÄYTTÄMÄT  
LÄHESTYMISTAVAT  
JÄ  
MENETELMÄT

EPÄMUODOLLISET  
ARVIOINTIMENETELMÄT

- Palvelevat hyvin varhaiskasvatuksessa.
- Havainnointia, dokumentointia
- Erityistä tntea taruitten lasten kartoitukseen ja diagnosoimhin tntesi

NARRATIIVIT

- Lapsen toiminnasta tehdyt havainnot tietyssä tapauksessa dokumentoidaan lyhyin krtomuesin
- Havainnoinnin perustana lapsen vuaku ja siihen liittyvät asiat

VIDEOINTI JA  
ÄÄNITALLENTTEET

- ARVIOINTIASEKOT JA TARKASTUSLISTAT
- PIIRROKSET JA KUUIOT
- JÄLJITTÄMINEN
- SOSIOGRAMMI
- PIVÄSEKUIOT ..

# LUKUPIIRISTÄ NOUSSEITA JA YHDESSÄ MIETITTÄVIÄ ASIOITA



## RANTAKYLÄN PÄIVÄKODISSA JA ORIKON HELMESSÄ

### Lapsen vasut ja esiopsit

- Vasuja tekevät meillä kasvatuskumppanit yhdessä vanhempien kanssa.
- Esiopetus suunnitelmaa eskariopettajat vanhempien kanssa, kuunnellen ryhmän muiden kasvattajien kanssa näkemyksiä.
- Tarvittaessa kelto jne.
- Väliarvio: onko tarpeen ja mahdollinen?
- 5-10 päivää kuussa sopimus ja keskustelujen tiheys
- Vanhempien ensisijainen vastuu lapsen kasvusta, kehityksestä ja hoidosta.

### Ryhmävasut, niiden arviointi ja linjapalaverit

- Millainen olisi ryhmävasu?
- Mitä linjapalaverissa puhutaan, miten erilainen kuin tiimipalaveri?

### Teematyöskentely

- Orikon Helmi, miten näkyy? Miten haluttaisiin näkyvän?
- Rantakylän päiväkodin pajat rakennettu tukemaan teemoja, projekteja jne.
- Miten pajat toimisivat paremmin tästä näkökulmasta?
- Vapaus ja valinta: kaikkien lasten kanssa ei tarvitse tehdä kaikkea, mutta rajaus ja valinnat avointa sekä suunniteltua.
- Lapsilähtöisyys- suunnitelmat/valinnat lapsesta lähtöisin. Keskusteluja lasten kanssa lasten valitsemista aiheista. **Kielen kehitys.**

### Suunnittelu aika opettajat ja hoitajat (7.12.2011 klo 10.00 Ratsikan opet)

- Lapsen osallisuus suunnitteluun haastaa nykyisen open työajan käytön
- Suunnittelu aikaa lasten kanssa suunnitteluun, samoin linjapalaveriin
- Minkä verran oikeasti voi suunnitella enää yksin? Kaikki liittyy kaikkeen ja hirveä pitkälle tehtyjä suunnitelmia ei voi tehdä yksin - osallisuus haastaa?
- Iltapalaverit kaikille "samanarvoista" työaika?

### Arviointi ja havainnointi

- Arviointi turvaa lapsen oppimisen jatkumon
- Havainnoinnin tarkoitus on oppia ymmärtämään, miten lapset toimivat ja ajattelevat.
- Arvioivan havainnoinnin tarkoitus on ymmärtää, mitä lapsi osaa ja mihin hän tarvitsee aikuisen ohjausta.
- Havainnointi on jatkuvaa, tiedonkeruu systemaattista ja tietoa tallennetaan säännöllisen väliajoin.  
**Dokumentointi**, muistiinpanot, lasten tuotokset, valokuvat, äänitteet ja videot, kertomukset, testit, tarkastuslistat, kirjeet ja raportit

### Vierailut lasten koteihin (Moduliin 13.12.2011)

- Voiko olla useammin lapsen kasvaessa, muuttaessa, lapsen elämäntilanteen muuttuessa (sisar syntyy). Kasvatuskumppanien kanta?

**Vasulomakkeen kehittäminen -> millaisia terveisiä työryhmään?**

- Sisällölliset orientaatiot
- Lapsen kielen kehitys
- Luovan toiminnan ja ilmaisun muodot

## **TIIMITENTIT RYHMIIN**

ORVOKIT

### **PITKÄKESTOINEN LEIKKI JA SEN KEHITTÄMINEN**

- LEIKIN POSITIIVISET VAIKUTUKSET OPPIMISEEN JA MINÄKUVAN RAKENTUMISEEN.
- LAPSEN OSALLISUUDEN LISÄÄMINEN PITKÄKESTOISESSA LEIKISSÄ JA SEN KEHITTÄMISESSÄ ORVOKEILLA.

KULLEROT

- KUULUMISTEN KERRONNAN VAIKUTUS LAPSEN KÄSITYKSEEN ITSESTÄ, OMASTA OPPIMISESTA JA POSITIIVISEN MINÄKUVAN RAKENTUMISESTA?
- LAPSEN OSALLISUUS KUULUMISTEN KERRONNASSA ARKITILANTEISSA?

ESIKOT

### **KOULUN KANSSA TEHTÄVÄN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN**

- NIVELVAIHEEN VAIKUTUS LAPSEN POSITIIVISEN MINÄKUVAN KEHITTÄMISEEN. ONNISTUNEEN NIVELVAIHEEN RAKENTAMINEN PÄIVÄKODIN JA KOULUN VÄLILLE?

### **ESIKOULULAISTEN TUTUSTUTTAMINEN KOTIKAUPUNKIIN, KOULUN YMPÄRISTÖÖN JA KOULUN TILOIHIN**

- LAPSEN OSALLISUUS PROSESSISSA?

HELMET

### **PYRITÄÄN HAVAINNOIMAAN LASTA TARKEMMIN JA SITÄ KAUTTA TOTEUTTAMAAN YKSILÖLLISEMPÄÄ HOITOA, KASVATUSTA JA OPETUSTA**

- KONKREETTISET TILANTEET ARJESSA HAVAINNOINNILLE JA VANHEMMAN OSALLISUUS HAVAINNOINNISSA?
- HAVAINNOINTI: AIKASYÖPPÖ vai LASTEN ETU JA MILLÄ TAVALLA?

SIMPUKAT

### **ALOITUSKESKUSTELU VANHEMPIEN KANSSA**

- ALOITUSKESKUSTELUN VAIKUTUS PERHEIDEN KANSSA KÄYTÄVIIN KESKUSTELUIHIN TULEVAISUUDESSA JA HAASTEELLISISSA TILANTEISSA?
- LAPSEN OSALLISUUS KESKUSTELUISSA?

## ILTAMIEN OHJELMA 15.2.2012 klo 17.00-19.00

### ORIKON HELMESSÄ

17.00 ILTAPALAA JA KESKUSTELUA

17.15 TIIMIEN KEHITYSTEHTÄVÄT JA NIIDEN VAIHEET

SIMPUKAT

HELMET

KULLEROT

ORVOKIT

ESIOPETUS

KAHVITTELUA

18.15 TAMPEREEN HANKKEEN KEHITYSTEHTÄVÄT KOKONAISUUTENA – AIKAJANA

RAPSAKE KIERTÄÄ

18.30 AJANKOHTAISIA ASIOITA

SIVISTYSTOIMEEN SIIRTYMINEN

PÄIVÄHOIDON KOORDINAATTORIT

KASVATUKUMPPANUUS

RUOKA-PUHTAUSPALVELUT

MUUTA

SIHTEERINÄ ORIKON HELMI- HEIDI

SAA HIIHTÄÄ JA KOVAA MUKAVAA ILTAA...

.....TAASKO LÄHDETÄÄN?





# MUISTIO

Rantakylän päiväkodin ja Orikon Helmen yhteisen illan satoa 15.2.2012 Orikon Helmessä klo 17-19.15.

Tiimien kehitystehtävät ja niiden vaiheet

Ajatuksia ja mietteitä yhteisestä keskustelusta:

Simpukat: Aloituskeskustelulomake

- mietittiin pääpisteinä ja saa kaiken huomion
- lapsen osallisuutta aloituskeskusteluihin mutta todettiin, että ei hyvä idea tämän ikäisten lasten kanssa.
- vanhempien ja kasvatuskumppanin välinen asia
- kotivierailu tilanteena sellainen jossa lapsi luonnollisesti osallisena ja

Helmet: Lapsen havainnointi

- korostettiin työntekijöiden ja vanhempien yhteisen havainnoinnin tärkeyttä, vanhempien oman lastensa erikoistuntemus
- pelättiin olevan aikasyöppö mutta onnekseen ei, ainoastaan kirjaamiselle varattava aikaa
- dokumentointiin kaivattiin uusia ja toimivia ideoita
- lapsilistan tärkeys, listan oltava sellainen, johon mahtuu kirjoittamaan päivän kuulumisia. Päivystyksessä ehdoton!
- toimintatuokioissa olisi hyvä olla kaksi aikuista jolloin toinen pystyisi keskittymään ohjaamiseen ja toinen havainnoimaan lapsia ja kirjaamaan huomioita ylös
- avoimien ovien viikko, vanhemmat voivat tulla seuraamaan toimintaa ja lapsensa ryhmässä olemista. Miten työntekijät kokevat ajatuksen ja voisiko siitä tulla työtapa esim. 1x toimintakauden aikana?

Kullerot: Kuulumisten kerronta

- vanhempien halussa ja mielenkiinnossa kuulla kuulumisia suuria eroja
- asiat pitäisi kirjata heti ylös, että ne eivät unohdu
- kuinka huolehdit kuulumisten kerronnan sitten, kun vanhempia paljon yhtä aikaa hakemassa lapsia, maltaako kaikki odottaa vuoroansa, yksi aikuinen ei saa viedä kohtuuttoman paljon aikaa työntekijältä....joskus työntekijän irrottauduttava ja mentävä kertomaan kuulumiset myös muille!

Orvokit: Pitkäkestoinen leikki

- houkuttelevan leikkiympäristön rakentaminen
- leikkikulttuurin muuttuminen, onko perinteiset koti-, auto-, kauppa , sairaala ym. leikit enää nykypäivän lapsille mielekkäitä?
- millä keinoilla lapsi saadaan imaistua leikkiin mukaan, kun ei kiinnosta mikään?
- huomattiin kuinka tärkeitä ja mieluisia ulkoleikit ovat lapsille
- leikit sekaisin- päivä, koko talo käytössä ja lapset kiertää eri leikkipisteissä
- arvotaan leikkikaverit
- mahdollistetaan leikin jatkuminen seuraavanakin päivänä, lisätään uusia elementtejä
- aikuiset mukana leikissä (heittäytyminen)

Esiopetus: Päiväkodin ja koulun välisen yhteistyön kehittäminen

- yhteisen ajan ja mielekkään toiminnan järjestäminen haasteellista
- vanhempainilta oli menestys!

Valitettavasti aika loppui tässä vaiheessa!!!!

Satun puheenvuoro

Aikajana jaettiin ja käytiin läpi, mitä on tapahtunut Verkostoista voimaa-hankkeen aikana. Hanke alkoi 2010 syksyllä laadunarviointimittauksella, alimmista keskiarvoista tuli talojen kehitystehtävät ja tiimien kehitystehtävät kevät 2011. Tulokortit määrittelevät laatumme numeroksi 4 ja siihen pyritään.

Pidettiin lukupiiriä syksy 2011 ja mietittiin työyhteisötaitojen tärkeyttä ja esim. tiedottamisen tärkeys nousi monesta eri näkökulmasta. Keväällä 2012 oli ryhmätentti lukupiirikirjasta arvioinnista opiksi, johon tiimit vastasivat oman kehitystehtävän kautta. Materiaalista kerätään raportti, joka on Rantakylän ja Orikon Helmen kehitystarinaa vuosilta 2010–2013, ja jossa jokainen työntekijä on ollut osallisena ja omalla panoksellaan mukana. Kehitystarina jatkuu uusintamittauksen jälkeen, joko samoilla tai uusilla kehitystehtävillä. Se, mikä tänään toimii hyvin, voi olla huomenna jo mahdoton toteuttaa, ja siksi on tärkeää kehittää toimintaa jatkumona olemassa olevilla resursseilla olemassa olevissa tiloissa, lapsiryhmän koostumuksen ja osaamisen lähtökohdista käsin, omaa koulutusta lisäämällä ja omaa toimintaa muuttamalla yhdessä asiakkaiden kanssa.

Seuraavaan kertaan jäävät keskustelut: sivistystoimeen siirtyminen, kasvatuskumppanuusko ei toimi? päivähoiton koordinaattorit, ruoka ja puhtauspalvelut.

Loppupuheenvuorot illan annista:

- ennen oli hyvin ja nyt on hyvin

- iltatyöt ei aina niin mieleisiä, mutta aina niistä jää jotain uutta ja positiivista kotiin vietäväksi
- hyödyllinen ilta, arkipäiviin vinkkejä
- yhteisiä asioita, jotka koskettavat kaikkia ryhmästä riippumatta
- Illan tärkein anti: Vertaistukea ja keskustelua alan ihmisten kesken
- Kiitos hienosta työstä kaikille, valtava määrä työtä paremman arjen puolesta. Satu



# TIIVISTETYSTI AJATUKSIA HANKKEESTA

## PEDAGOGINEN JOHTAJUUS, JOHTAJA, JOHTO

Pedagoginen johtajuus on työntekijöiden, vanhempien ja lasten toiveiden ja tarpeiden toteutumista päivähoiton arjessa osallisuuden kautta siten, että yhdessä määritellyt ja avatut arvot, varhaiskasvatussuunnitelmat (4 tasoa) ja tulokortit näkyvät toiminnassa. Kaikki työntekijät tietävät perustehtävänsä, se on selkeästi määritelty. Kaikki osaavat jaetun johtajuuden pelisäännöt, jotka on avattu keskustellen ja yhteisesti ymmärtäen. Talon pedagoginen johtajuus on summa siitä, kuinka jokainen sen jäsen saa työssä näkyviin oman pedagogisen osaamisensa ja osaa johtaa itseään suhteessa olemassa oleviin yhteisiin pelisääntöihin.

Johtajan tehtävänä on johtaa tarinoita...pieniä polkuja, joita syntyy matkan varrella vähän sinne tänne, koota niistä kokonaisuus, jonka jokainen voi nähdä. Jokaisen työntekijän on nähtävä omat jalanjälkensä, tiiminsä, ja kasvatuskumppanuusperheiden jne. tulee nähdä, että kaikki liittyy kaikkeen ja kaikella on ollut tarkoitus. Oppia matkan varrella uutta. Kokea kasvun ihme!

## OIVALLUKSIA MATKALTA - JOHTAJAN NÄKÖKULMA

- Kehittyminen alkaa itsestä
  - Minäkö pedagoginen johtaja? Jokainen työntekijä on pedagoginen johtaja itselleen.
  - Pedagoginen johtajuus kaikkien vastuulla. Vastuunotto itsestä, omista puheista ja teoista. Avoimuutta ja palautteen antoa/ottoa työyhteisössä.
- Oivaltaminen yhteiset- tiimit
  - Tiimin sisäiset käytännöt suhteessa talon linjaan, asiakkaiden toiveisiin ja lapsen parhaaseen.
  - Työyhteisötaitojen parantaminen – arkitiedottaminen
  - Yhteinen keskustelu, yhteinen ymmärrys-> kehittyminen
- Johtaja johtaa prosessia
  - Johtaja palastelee, paljastelee, pelastelee. Pitää isot ohjat kädessään, antaa siimaa riittävästi tiukoissa väännöissä.
  - Aikaa työntekijälle kasvaa ja kehittyä kasvoja menettämättä <- suojaa työntekijää asiakkailta ja työyhteisöltä tulevilta liioilta paineilta.
  - Huolehtii dokumentoinnista ja kehityksen kuvaamisesta.

Päivän kunto - näillä mennään!

### **HANKKEEN PLUSSAT - TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMA**

- Hyvä tehdä yhteistyötä oman henkilökunnan ja toisen päiväkodin kanssa ja saada uusia ajatuksia työhön.
- Hyviä tärkeitä juttuja
- Monenlaista pohdittavaa, paljon asiaa plussasta miinukseen
- Tärkeitä päiväkodin arkeen liittyviä juttuja on pohdittu koko työyhteisön kanssa ja ne on kirjattu
- Kasvatuksellisia ja pedagogisia keskusteluja on ollut enemmän tämän hankkeen myötä
- Nyt keskustellaan lapsilähtöisyydestä
- Ajatuksia herätti – omien työtapojen tarkastelua / arviointia
- Ajatustenvaihto / keskustelut toisten kanssa rikastavana tekijänä
- Uusia näkökulmia ja välineitä työhön
- Lupa keskittyä olennaiseen ryhmään
- Sai uusia erilaisia toimintatapoja / -malleja
- Oman työn pohdiskelua: kykenemmekö olennaiseen työhömmе. Mikä on oikeasti tärkeää, minkä voi jättää kokonaan pois. Miten saisimme työmme näkyvämmäksi vanhemmille: nykyään päiväkotі on paljon muutakin kuin säilytyspaikka lapsille, toisaalta vanhemmilla on suuria odotuksia. Miten kykenemme nykyisillä resursseilla vastaamaan tähän? Miten päiväkodin laadukas työ saataisiin näkyväksi vanhemmille ja päättäjille?
- Saimme vaihtaa ajatuksia ja selkeyttää työtehtäviä koko talossa

### **HANKKEEN MIINUKSET - TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMA**

- Työllistävä!
- Vaatii voimavaroja itseltä
- Tuleeko kuitenkaan muutoksia arkeen, jäävätkö ehdotelmat ja suunnitelmat vain paperille
- Vie paljon aikaa varsinaiselta työskentelyltä lapsiryhmässä
- Hankkeen alku oli sekava, ei ollut kokonaiskuvaa siitä, mitä hanke tulee pitämään sisällään
- Hanke tuntui osin raskaalta ja työläältä toteuttaa työn ohessa ja toi paljon ylimääräistä hommaa
- Teetti paljon työtä, ajan sovittaminen toisten kanssa oli haastavaa
- Liian tiivis aikataulu, vei liikaa aikaa päivähoidon perustyöstä (lukupiiri, kehitystehtävät)

- En osaa sanoa, mikä minussa muuttui
- Oma työmäärä lisääntyi omassa työssä esim. kehitystehtävän myötä

### **AIKA PUHUTUTTAA: AJAN HAASTEET VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ**

- **Lapset**, joilla ei lomaa, vanhemman oikeus harrastuksiin jne.
- **Perheet** jotka töissä 24/7 (työkeskeisyys ei perhekeskeisyys)
- Liian ohjelmoitu elämä-> **kasvurauha?**
  - Herätys-> päivähoito-> harrastukset> lennossa syöminen -> nukkuminen?
- Kun koti ei olekaan lapsen paras paikka -> työyhteisön asenne - olemmeko **perhetyöntekijöitä?**

### **LAPSEN OIKEUS OMAAN VANHEMPAAN - hämärtyy**

- Jatkuvasti muuttuva työ ja olennaisen löytäminen varhaiskasvatustyössä – työaika rajallinen.
  - Työaika suhteessa hankkeisiin, muihin päivähoiton töihin kuin lapsiryhmätöihin, päivähoiton aukioloaikaan, resursseihin.
  - Pysynkö mukana, pystynkö/haluanko kehittyä - paluuta vanhaan ei ole.
  - Asenne?
    - Onko puolikas vesilasi lähes tyhjä vai lähes täynnä, puolillaan vettä vai ilmaa.
  - Olenko tämän hetken varhaiskasvatustyöhön sopiva työntekijä – tiimin tai yksikön vaihto, työnkierto, alan vaihto?
- Laadukas varhaiskasvatus on läsnä olevaa, lasta ja perhettä kuulevaa, avointa vuorovaikutusta, tiimityötä, varhaiskasvatussuunnitelmiin tukeutuvaa ja erilaisuutta hyväksyvää.

## Liite 3 Raahen kaupungin varhaiskasvatuspalvelut/ Kehittämishankkeen loppuraportti, elokuu 2012

### Varhaiskasvatuksen puu

Värikäs, juuriltaan elinvoimainen, rungoltaan vahva ja lehvästöltään runsas puu kasvaa meren rannalla historiallisesti arvokkaan kulttuurin ja innovatiivisen teknologian välissä.

Puu vahvistuu auringon säteiden valosta ja lämmöstä. Vahva puu auttaa edistämään lasten ja perheiden hyvinvointia ja lasten hyvinvointi edistää puun elinvoimaisuutta ja perheiden tyytyväisyyttä = positiivinen kierre.

### Juuret

Puu saa voimaa vahvoista juurista: valtakunnalliset säädökset sekä Raahen kaupungin varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat. Runko saa voimaa myös jatkuvan parantamisen kulttuurista, kouluttautumisesta sekä moniammatillisista yhteistyöverkostoista.

### Runko

Vahvan rungon puulle luo Raahen kaupungin organisaatio. Kaupunginjohtaja, kaupunginvaltuusto ja -hallitus, opetuslautakunta, sivistyspalvelukeskuksen johtaja sekä nykyhetkessä toimiva ja tulevaisuuteen katsova varhaiskasvatuksen johtaja mahdollistavat puun elinvoimaisuuden.

### Lehvästö

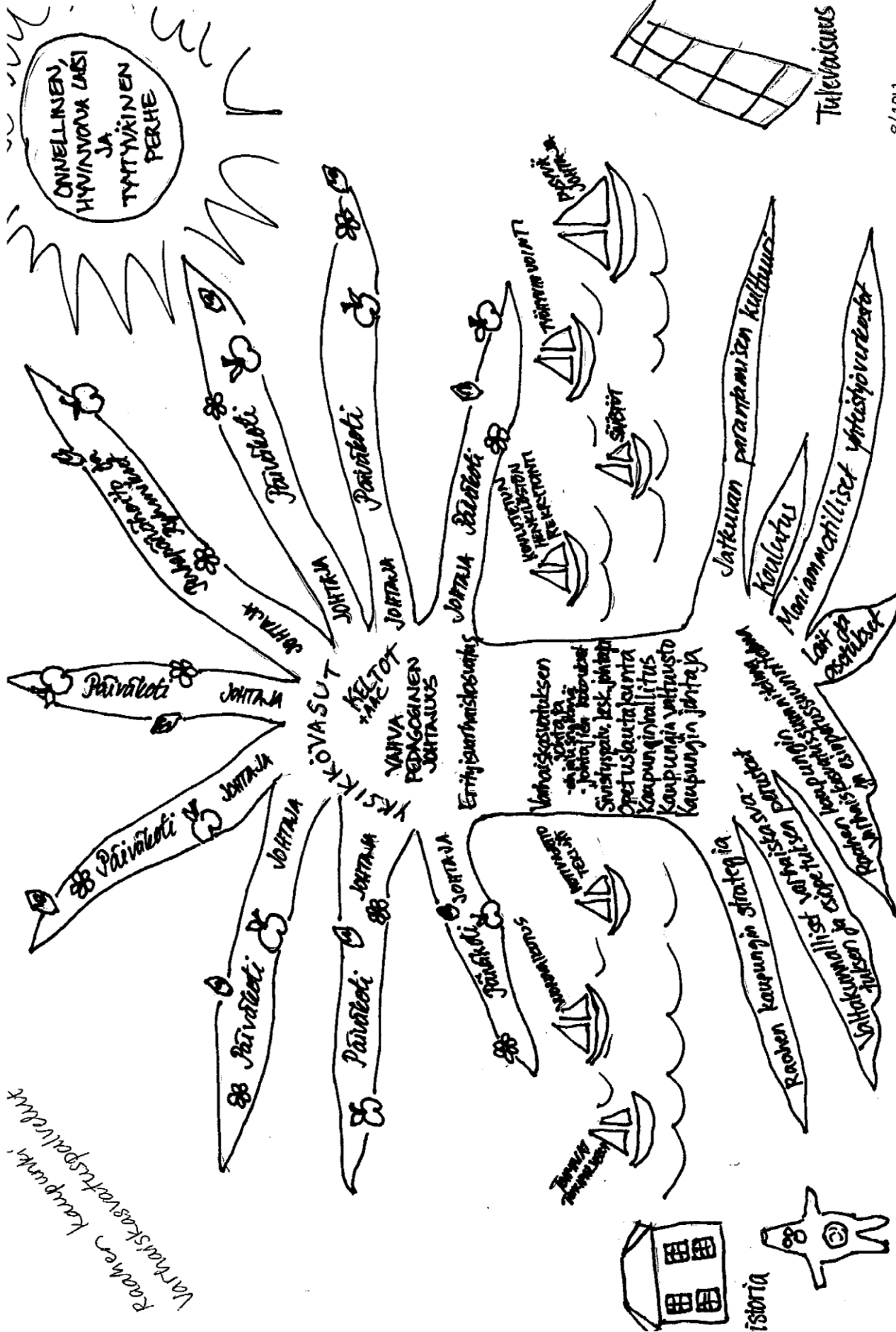
Lehvästö muodostuu vahvoista oksista, jotka kuvastavat varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien työkenttää. Oksilla kasvaa moniammatillinen, eri ammattillisessa kehitysvaiheessa työskentelevä henkilöstö.

Oksille elinvoimaa antavat toimivat tiimit ja palaverikäytännöt, yhteistyötahot sekä johtajuus. Tuulessa heiluva vehreä oksa motivoi ja antaa voimaa johtajuuteen. Lisäksi se tukee pedagogista johtajuutta innostaen ja motivoiden kehittämään yksikköä jatkuvan parantamisen periaatteella yhdessä henkilöstön ja perheiden kanssa

### Meri

Meri kuvastaa jatkuvaa muutosta. Aallot tuovat mukanaan haasteita johtajuudelle. Raahelaisessa varhaiskasvatuksessa vahvana ankkurina aallokossakin on johtajaverkosto ja varhaiskasvatuksen johtajan tuki sekä halu kehittää kaupunkimme varhaiskasvatusta

*Kaikki edellä kuvatut asiat tukevat pedagogista johtajuutta ja sen kehittämistä*



Raheen kaupunki  
Vanhaiskassa- ja palveluskeskus



## **Liite 4 KANGASALAN KUNNAN VATIALAN PÄIVÄKODIN KEHITTÄMISTEHTÄVÄ**

*Päiväkodinjohtaja Mari Järvenpää*

Tampereen yliopiston teettämän kyselyn perusteella Vatialan päiväkodin kehittämiskohteet nousivat oikeastaan henkilöstön vastauksista. Vanhempien antama palaute tietenkin huomioitiin kehittämistehtävää pohtiessamme. Kehittämisen alueiksi nousivat vanhempien ja henkilökunnan vastauksissa kielellisten taitojen kehittyminen ja matemaattisten asioiden oppiminen. Henkilökunta nosti esille näiden lisäksi lasten omien leikki-ideoiden ja aloitteellisuuden tukeminen, pienten arjen työtehtävien tekemisen mahdollisuuden, kuvataiteesta, musiikista, kirjallisuudesta ja kädentaidoista nauttimisen. Vatialan päiväkodin kehittämistehtäviksi pedagoginen ryhmämme otti kaksi kokonaisuutta; Lapsen hyvä päivä ja osallisuus sekä suunnittelun uusi vuosisuunnitelma. Henkilökunnalle suunnatun Johtajuus ja työhyvinvointi - kyselyn perusteella kehittämisalueiksi nostimme pedagogisen johtajuuden jakamisen.

### **Lapsen hyvä päivä ja osallisuus**

Mitä sitten teimme, jotta lapsi kokisi päiväkotipäivän olevan hyvä? Päätimme vahvistaa pienryhmäpedagogiikan toteutumista tiimeissä. Pienryhmissä lapset saavat vaikuttaa toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Niissä on myös mahdollista ottaa entistä paremmin huomioon lasten mielenkiinnonkohteet suunnittelussa. Pienryhmissä lapset saavat vaikuttaa leikin valintaan. Päätimme panostaa lasten havainnointiin ja heidän kuulemiseensa. Toiminnansuunnittelussa pyrittiin joustavuuteen. Pienryhmissä lapsille mahdollistui arjen työtehtäviin osallistuminen. Lapset otettiin myös mukaan hankintojen suunnitteluun.

### **Suunnittelun uusi vuosisuunnitelma**

Päiväkodissamme on ollut jo aikaisemmin käytössä suunnittelun vuosisuunnitelma. Nyt lisäsimme siihen kyselyyn pohjaten osa-alueina kielen, matematiikan, kädentaidot, musiikin, luonto- ja ympäristökasvatuksen tukemaan henkilöstön työtä ja auttamaan monipuolisen ja laadukkaan toiminnan suunnittelussa.

### **Pedagogisen johtajuuden jakaminen**

Päätimme selkiyttää päiväkodissamme jo toimivan pedagogisen työryhmän tehtäväkuvaa ja tehdä sen jäsenten roolia aikaisempaa aktiivisemmaksi. Päiväkotimme ns. vasuvastaavien roolia vahvistettiin, jotta heille tulisi mahdolliseksi antaa oman työpanoksensa yksikkömme varhaiskasvatussuunnitelman päivistytyöhön ja henkilöstön perehdytykseen. Päiväkodinjohtajan tehostin säännöllisiä käyntejä tiimeissä ryhmien toimintaa seuraamassa tai osallistumalla tiimipalaveriin. Nämä tilanteet loivat mahdollisuuden palautteen antamiseen toiminnasta. Uudistimme päiväkotimme tiimisopimuksia vastaamaan tarvetta. Niissä näkyy nyt tiimin linjaukset, tehtävät, palaverien asialista ja vastuunjaot sekä päivitetyt tavoitteet, jotka nostetaan lasten varhaiskasvatussuunnitelmista ja havainnoista

### **Miten onnistuimme?**

Kevään 2012 vanhempien antama palaute oli edellistä arviointia kriittisempää. Henkilöstön osalta tulokset taas nousivat. Vuosisuunnitelman tehostus ja käyttö oli tuonut laatua ja monipuolisempaa toimintaa lapsille. Koemme, että he ovat saaneet entistä enemmän nauttia musiikista, kuvataiteista, kirjallisuudesta ja kädentaidoista. Pienryhmäpedagogiikka on antanut entistä enemmän osallisuuden kokemuksia ja on tukenut lasten aloitteellisuutta. Kuitenkin kehitettävää jäi niin vanhempien kuin henkilöstönkin mielestä. Edelleen tulee kiinnittää huomiota matemaattisten asioiden oppimiseen, luonto- ja ympäristökasvatukseen sekä kädentaitojen toteutumiseen. Olemmekin sopineet päiväkodin pedagogisessa ryhmässä ensi toimintavuoden painopisteiksi sisällölliset orientaatiot, lapselle ominainen tapa toimia ja oppimiskäsityksen tarkastelu. Näitä alueita vahvistamme yhteisissä illoissa käytännönharjoitteilla, yhdessä pohtimalla ja siten teemme lasten arjesta vielä monipuolisempaa ja laadukkaampaa.

Pedagogisen johtajuuden jakamisen osalta tulokset paranivat. Henkilökunnan mielestä pedagogiset keskustelujen käytännöt ovat yksikössämme vahvistuneet hankeen myötä. Päiväkotimme pedagoginen ryhmän on ohjeistanut keskusteluja. Pedagogista kehittämisvastuuta on jaettu enemmän kuin ennen. Työntekijät kertoivat kokevansa työnsä todella merkitykselliseksi. He kokevat voivansa vaikuttaa paremmin työtä koskeviin asioihin ja heillä on niihin päätösvaltaa. Henkilöstö kokee edistävänsä yhteisiä päämääriä omalla toiminnallaan entistä enemmän. Päiväkodinjohtajan koettiin tukevan vahvasti pedagogisesti laadukkaan arjen toteutumista sekä auttavan ongelmatilanteissa.

### Miten eteenpäin?

Nyt on aika katsoa tulevaan. Kehittämistyö jatkuu. Saamiemme tulosten pohjalta yksikkömme on nostanut kehittämisen kohteiksi yksikkömme varhaiskasvatussuunnitelman ja esiopetuksen opetussuunnitelma yhdistämisen yhdeksi kokonaisuudeksi. Tiimisopimuksen päivityksen myötä nousi esille ryhmän toimintasuunnitelmien luonne ja kysymys siitä, miten lasten varhaiskasvatussuunnitelmien tulisi ohjata ryhmien suunnittelua. Päiväkodinjohtajana haluan edelleen tehostaa ryhmissä käyntejäni ja omaa osuuttani pedagogisessa ohjauksessa. Päiväkotimme pedagogisen ryhmän toimintaa haluamme kehittää vielä enemmän vuorovaikutukselliseen suuntaan.

## Kasvava kangasalalainen

- Pienestä linnusta  
uljas kotka  
oksalle ylimmälle -

Lapsen kasvua ja oppimista edistävä  
turvallinen ja monipuolinen  
varhaiskasvatus ja opetus  
kesäpäivän pitäjässä.



## LIITE 5 AKAAN PÄIVÄHOIDON MENESTYSTARINA

Kirsi Kurkinen, aluevastaava



”hymyilevä aikuinen, hymyilevä lapsi”

Akaan kaupunki on käynyt läpi kaksi kuntaliitosta viiden vuoden aikana. Organisaatiot ovat muuttuneet ja päivähoiton organisaatio sen mukana. Hankkeeseen mukaan lähdetessä Akaan päivähoitossa oli alueperusteinen organisaatiomalli, joka koostui kolmesta päivähoitoalueesta. Päivähoito Akaassa kuuluu perusturvatoimeen ja päivähoiton tehtäväalueen johtajana on päivähoitonjohtaja. Alueilla esimiehinä toimivat aluevastaavat, joille kuului alueensa yksiköiden(3-4 yksikköä) henkilöstö-, talous- ja pedagoginen johtaminen. Päiväkodeissa jollekin lastentarhanopettajista oli määritelty vastaavan lastentarhanopettajan tehtävät. Hänellä ei ollut esimiesasemaa, vaan hän toimi enemmänkin asioiden kokoajana ja ”linkkinä” esimieheen. Hankkeen aikana toteutui toinen kuntaliitos, jolloin päivähoitoalueita tuli 4. Neljännelle aluevastaavalle siirtyi perhepäivähoiton kokonaisuus.

Verkostosta voimaa pedagogiseen johtamiseen - laatua ja työhyvinvointia varhaiskasvatukseen hankkeeseen mukaan lähteminen antoi mahdollisuuden paneutua vihdoin tarkastelemaan Akaan päivähoiton johtajuuden rakenteita ja siten myös päivähoiton laatua. Hankkeen mittaukselliset tulokset antoivat arvokasta tietoa päivähoiton laadusta sekä nostivat esille kehittämisen kohteita.

Hankekyselyn alkumittauksessa ilmeni, että päivähoiton laatu Akaassa oli valtakunnallisesti vertaillen erinomaisella tasolla. Akaan päivähoitolla on selkeä visio, joka ohjaa työtämme keskeisten perustehtävien äärelle, ja jonka mukaista toimintaa kaikilta päivähoitossa työssäolevilta edellytetään ja siihen tietoisesti ohjataan.

Tuloksissa kuitenkin johtajuus ja johtajuuden jakaminen, jäivät alle maan keskitason. Vastauksista ilmeni, että henkilöstö ei kokenut päivähoito-organisaatio rakenteen kovinkaan vahvasti tukevan laadukkaan päivähoiton toteutumista (Akaa 3,40, Suomi 3,57), eikä henkilöstölle annettu osallisuutta johtamisessa (Akaa 3,18, Suomi 3,32).

Kehityskeskusteluissa oli tullut esille yksiköiden, etenkin isojen yksiköiden, vastaavien lastentarhanopettajien väsyminen ja motivaation lasku. He kokivat, ettei omassa lapsiryhmässä työskentelylle jäänyt riittävästi aikaa. He kokivat, että heillä ei ollut päätösvaltaa, vaikka kylläkin vastuita. Raskaaksi koettiin myös se, että päiväkodissa henkilöstö tukeutui hyvin paljon vastaavaan lastentarhanopettajaan. Vastaava lastentarhanopettaja oli eräänlainen ”kaikkietävä äiti”, jonka puoleen oli helppo kääntyä ja sysätä vastuuta.

## Akaan päivähoidon kehittämiskohteet

Akaan kehittämiskohteeksi valitsimme jaetun johtajuuden uudessa organisaatiomallissa. Yksiköiden kehittämiskohteiksi valikoituivat alkumittauksesta esiin nousseet, arjen pedagogiikkaan liittyvät kohteet, kuten pitkäkestoinen leikki ja sisällölliset orientaatiot.

Tavoitteemme hankkeessa olivat:

- esimiestyöhön liittyvän johtajuuden rakenteiden selkiinntäminen
- lisätä henkilöstön osallisuutta johtamisessa, tiimityö ja vastuiden selkiyttäminen
- yhteisen ymmärryksen lisääminen pedagogisen johtajuuden merkityksestä
- yksiköitten kehittämisprojekteilla sisällön kehittäminen ja yksikkövasujen päivittäminen
- toiminnan arvioinnin lisääminen

## Johtajien toimenpiteitä tavoitteiden toteutumiseksi

Akaan johtoryhmä, johon kuuluvat aluevastaavat ja päivähoitojohtaja, päätyivät pitkällisen harkinnan ja useiden perusturvajohtajan kanssakäytyjen keskustelujen jälkeen siihen, että vastaavan lastentarhanopettajan tehtävät poistuvat. Tätä päätöstä edelsi myös se, että tehtävänkuvat käytiin läpi yhteistyössä vastaavien kanssa. Aluevastaavan tehtävänkuvat tarkennettiin, ja käytiin läpi mitä tehtäviä vastaavilta mahdollisesti siirtyy aluevastaaville. Yllätys oli, että varsinaisesti mitään hallinnollisia tehtäviä ei vastaavilla ollut, jotka olisivat lisänneet aluevastaavan töitä. Vastaavat kuitenkin kokivat, että heillä meni aikaa paljon vastaavan tehtäviin ja ”paperitöihin”. Henkilöstöjaosto hyväksyi tehtävänmuutokset 1.10.2011.

Syksyllä uuden kauden alussa aluevastaavat järjestivät alueidensa henkilökunnalle startti-illan jossa käytiin läpi uutta mallia. Startissa pohdittiin myös pedagogista johtajuutta ja, mitä se tarkoittaa esimiehen, lastentarhanopettajan päivähoitajan työssä.

Vastaavien lastentarhanopettajien roolia tiimin vetäjänä ja pedagogiikan vastuuhenkilönä vahvistettiin tietoisesti kuten myös tiimityötä. Kaikille opettajille hankittiin sähköpostit, joiden avulla aluevastaavan oli helppo viestittää asioita tiimien vetäjille ja heidän kauttaan tarvittaessa kaikille työntekijöille. Alkuvaiheessa pidettiin myös alueen opettajien kokoontumisia, joissa voitiin käydä läpi muutosta saada vertaistukea.

Koko henkilöstölle järjestettiin yhteinen koulutustilaisuus, jossa teemoina oli työhyvinvointi, jaettu johtajuus sekä lasten ja henkilöstön osallisuus.

Yhteiseksi tärkeäksi teemaksi tämän kehittämishankkeen yhteyteen nostettiin myös työyhteisötaidot. Työyhteisötaidoista järjestettiin yhteinen koulutus esimiehille ja työntekijöille.

Esimiehet panostivat myös tiimien toimivuutta lisääviin toimenpiteisiin, kuten tiimisopimusten tekoon, kehityskeskusteluihin. Uusia kehityskeskustelumenetelmiä, kuten liikunnallinen kehityskeskustelu otettiin käyttöön ja päivähoitoon kehitettiin oma, paremmin palveleva kehityskeskustelulomake. Esimies osallistui myös aktiivisemmin tiimipalaveriin.

Yksikköjen kehittämistehtävät haastoivat koko henkilöstöä ottamaan yhdessä vastuuta sisällöllisestä kehittämisestä. Akaan yksiköissä suurin osa keskittyi sisällöllisiin orientaatioihin ja pitkäkestoisien leikin kehittämiseen. Yksiköissä toteutettiin monia luovia tapoja tehdä vanhemmille näkyväksi sisällölliset orientaatiot. Tällaisia tapoja oli esim., näyttelyt, draaman keinot, puuhaillat, videot ja jopa joulujuhlat.

Esimiehen rooli kehittämissuhteissa oli toimia yhteisen keskustelun ylläpitäjänä, innoittajana ja mahdollistajana. Yksiköiden kehittämistehtävien kautta työntekijät tulivat osalliseksi arjen pedagogiikan kehittämiseen.

Akaassa, me esimiehet olemme nähneet tärkeäksi tehtäväksemme luoda tavoitteita, tähdätä tulevaisuuteen sekä palauttaa tarvittaessa toiminta työnytimeen. Meidän organisaatiomallissa johtajien tulee olla lähellä arkea ja laskeutua ainakin ajoittain hakemaan viisautta lattiatasolta lasten keskeltä.

Kehittämishankkeissa paljon aikaa vei rakenteiden ja niiden toimivuuden parantaminen. Rakenteet haluttiin sellaisiksi, jotta pedagoginen vastuu jakaantuisi kaikille. Kehittämistyötä helpotti se, että tavoitteet ja visiot olivat selkeät ja kaikkien tiedossa. Tärkeää oli saada syntymään työyhteisöön tunne, että kaikki ovat vastuussa laadukkaasti toiminnan toteutumisesta. Kehittämiskohteet saivatkin aikaan yhteistä pohdintaa, johon myös lasten vanhemmat pääsivät osallisiksi eri tavoin eri yksiköissä.

Akaan menestystarinapohjana ovat hyvä visio ja lapsilähtöisen toiminnan kehittämisen perinteet sekä esimiesten erilaiset vahvuudet ja osaaminen, jonka pohjalle tämä ladullinen ja työhyvinvointia lisäävä kehittämishanke oli hyvä rakentaa. Johtamisen rakenteisiin keskittyvä näkökulma antoi uudenlaista kehittämisen suuntaa. Loppumittauksissa ilmeni, että organisaation rakenteita muuttamalla ja väliportaita poistamalla saatiin johtajuuden ja työhyvinvoinnin kokonaisarvioita kohoamaan 3,91>4,04. Pedagoginen johtajuus arvio kohosi 4,18>4,24. Johtajuuden jakaminen 3,69>3,91. Erityisen ylpeitä olemme siitä tuloksesta, että henkilöstö kokee saaneensa enemmän osallisuutta johtamistehtävässä ja johtajuutta on jaettu. Tässä tulos oli noussut 3,18>4,0. Tuloksien valossa pedagoginen johtajuus käsitteenä oli Akaan päivähoidossa laskeutunut lähemmäksi lattiaa. Se ei ollut pelkästään enää johtajien ominaisuus. Olimme päässeet hyvään vauhtiin kohti tavoitteen mukaista suuntaa.

Kehittäminen Akaassa jatkuu. Tavoitteena on edelleen vahvistaa pedagogista johtajuutta ja siirtää pedagogista keskustelua esimiehiltä lastentarhanopettajille ja tiimeille. Tähän liittyy syksyllä järjestettävä koulutus opettajille nk. ”tsemppipäivä”. Arjessa lapsen osallisuuden ja leikin kehittäminen jatkuu ja siihen liittyen havainnointi, dokumentointi ja arviointi. Johtajien on syytä jatkossa paneutua miettimään ja kehittämään toimivaa sijaistajajärjestelmää.