

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2018

Nelly Frelander

PEDAGOGINEN JOHTAUUS LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖNKUVASSA

– nykytila ja kehittämistarpeet

Nelly Frelander

PEDAGOGINEN JOHTAJUUS LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖNKUVASSA

- nykytila ja kehittämistarpeet

Varhaiskasvatuksessa tavoitteellisen pedagogisen työn merkitys on kasvanut ja sen johdosta pedagogisen johtajuuden osuus lastentarhanopettajan työssä on tullut yhä merkittävämmäksi osaksi työnkuvaa. Pedagoginen johtajuus läpäisee koko organisaatorakenteen ja jokaisella ammattiryhmällä on oma roolinsa pedagogisessa johtajuudessa.

Lastentarhanopettajan pedagogiseen johtajuuteen liittyy vahvasti ryhmäkohtaisen toiminnan johtaminen, tärkeä osa sitä työtä on oman ryhmän tiimityöskentelyn johtaminen. Lisäksi lastentarhanopettajalla on tärkeä rooli ja vastuu pedagogisen toiminnan kehittämistyössä erityisesti oman ryhmän, mutta myös koko yksikön tasolla. Tässä työssä kartoitetaan nimenomaan tuota ryhmän tasolla tapahtuvaa pedagogista johtajuutta, johon kuuluu ryhmän pedagogiikan johtaminen.

Jotta ryhmä- ja yksilötasolla pystytään vastaamaan varhaiskasvatuksen pedagogisiin vaatimuksiin, on ryhmäkohtaisen tiimityöskentelyn oltava toimivaa. Ilman sujuvaa tiimityöskentelyä ja avointa keskustelua, on hyvin vaikea kehittää toimintaa vastaamaan sille asetettuja pedagogisia vaatimuksia.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 on työtä valtakunnallisesti ohjaava asiakirja, se edellyttää monipuolista ja tavoitteellista pedagogiikkaa. Ajankohtainen lainsäädäntö ohjaa päivittäistä työtä ja siihen on tullut muutoksia tämän opinnäytetyön viimeistelyvaiheessa. Lakimuutokset eivät vaikuta työn varsinaiseen sisältöön, ainoastaan työnimikkeet ovat uuden lain myötä muuttuneet eriksi, kuin mitä ne ovat tässä opinnäytetyössä.

Tutkimuskysymys on ”Miten päiväkodeissa lapsiryhmissä työskentelevät lastentarhanopettajat kokevat oman pedagogisen johtajuutensa päivittäisessä työssään, miten sitä toteutetaan ja mihin kehittämistyössä tulisi kiinnittää huomiota?”.

Kartoitus on toteutettu määrällisenä tutkimuksena, jota täydensi laadulliset avoimet kysymykset. Kartoitus toteutettiin paperisena kyselynä, joka jaettiin kaikille Paraisten kaupungin kunnallisen varhaiskasvatuksen lastentarhanopettajille. Siitä nousi esille monia vahvuuksia, mutta myös kehittämistarpeita.

ASIASANAT:

Varhaiskasvatus, pedagoginen johtajuus, lastentarhanopettaja, tiimityöskentely & osallisuus.

Nelly Frelander

PEDAGOGICAL LEADERSHIP IN THE PERSPECTIVE OF AN EARLY CHILDHOOD EDUCATION TEACHER

- present state and development needs

The pedagogical demands on early childhood education have increased and therefore the importance of pedagogical leadership in early childhood teachers work role have grown. Pedagogical leadership can be seen on every level of the organisation. All different professions within early childhood education have their own roles in the pedagogical leadership.

Early childhood education teachers are responsible of the pedagogical work on group level and of the development of it. One important aspect of pedagogical leadership is teamwork and the functionality of it. These theses are about pedagogical leadership in the level of one early childhood education group, where there in Finland usually works one early childhood teacher, one or more practical nurses and sometimes even an assistant. Without open discussion and functioning teamwork, it is very hard to develop the pedagogical work as demanded by legislation and the national curriculum.

The curriculum of early childhood education in Finland is from year 2016, it demands versatile and goal-directed pedagogical work, therefore it sets hard demands on pedagogical leadership. The law of early childhood education in Finland was renewed during the return of these thesis. These theses are written according to the older law, as the new one was not accepted until the end of the thesis process. According to the new legislation some of the professions in early childhood education in Finland have new names, but the thesis are still very up to date even though the legislation has been changed during the writing process.

The research question is "How do early childhood education teachers who works in a child group experience their own role in pedagogical leadership, how is it fulfilled and what should be taken in consideration in future development work?"

The survey was done as quantitative research, supplemented by qualitative open questions. It was done on paper, not online. The survey was directly given out to all early childhood education centres in the city of Parainen, within them to all the early childhood education teachers. Do to the survey, there were pointed out both strengths and development needs.

KEYWORDS:

Early childhood education, pedagogical leadership, early childhood education teacher, team work & participation.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ	8
3 VARHAISKASVATUS JA PARAISTEN KAUPUNKI	9
3.1 Varhaiskasvatus yhä vahvemman pedagogisen osaamisen edellyttäjänä	9
3.2 Parainen varhaiskasvatuspalveluita tuottavana saaristokaupunkina	11
3.3 Varhaiskasvatuksen erityispiirteet saariston päiväkodeissa	12
4 LASTENTARHANOPETTAJAN PEDAGOGINEN JOHTAJUUS	16
4.1 Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa	16
4.2 Tiimityöskentely	20
4.3 Osallisuuden huomioiminen pedagogisessa suunnittelussa	24
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
5.1 Teoriakatsaus tutkimusmetodiin	29
5.2 Tutkimuksen eettinen pohdinta ja riskianalyysi	31
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	34
6.1 Vastausprosentti	34
6.2 Pedagogiseen johtajuuteen saatava tuki	34
6.3 Kokemuksia päivittäisestä työstä ja sen reflektoinnista	38
6.4 Tulosten raportointi toimeksiantajalle	40
7 YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	42
7.1 Yhteenveto ja johtopäätökset	42
7.2 Pohdinta	44
LÄHTEET	46

LIITTEET

- Liite 1. Kyselylomake
- Liite 2. Tulosten esitys
- Liite 3. Toimeksiantajan palaute

KUVAT

Kuva 1. Opinnäytetyön aikataulu.	29
Kuva 2. Swot -analyysi.....	33
Kuva 3. Word Cloud, työtä tukevat asiat.	38

TAULUKOT

Taulukko 1. Pedagogiseen johtajuuteen saatava tuki.	34
Taulukko 2. Tiimityöskentely ja työn kehittäminen.....	36
Taulukko 3. Osallisuus.....	37

1 JOHDANTO

Oma kiinnostukseni pedagogiseen johtajuuden ja sen ulottuvuuksiin antoi alun opinnäytetyön aiheelle. Halusin tarkastella asiaa lastentarhanopettajien näkökulmasta ja nimenomaan lastentarhanopettajien omaa vastuuta pedagogisessa johtajuudessa. Sitä on tutkittu melko vähän, vaikka se on hyvin ajankohtainen aihe.

Keskustelin asiasta Paraisten kaupungin varhaiskasvatuspäällikön kanssa ja hän innostui aiheesta kovin ja kannusti tutkimaan asiaa tarkemmin. Työ on tehty toimeksiantona Paraisten kaupungille ja sen tuloksia käytetään Paraisten kaupungin varhaiskasvatuksen pedagogisen johtamisen kehittämistyössä. Tulosten hyödyntäminen aloitettiin heti niiden esittelyn jälkeen, ennen opinnäytetyöraportin lopullista palautusta.

Tämän hetkinen keskustelu lastentarhanopettajien palkoista luo oman tarpeensa kartoittaa lastentarhanopettajien vastuuta ja työn vaativuutta. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry kirjoittaa (2017,7), että sosiaalialan palkoista heikoiten ovat nousseet lastentarhanopettajien sekä lastensuojelun- ja vammaistyön ohjaajien palkat. Talentian mukaan (2017, 7) juuri näiden ammattiryhmien palkkakehityksen tukemiseen tulisi tulevaisuudessa erityisesti panostaa.

Opinnäytetyö tukee omalta osaltaan tätä keskustelua, nostamalla esille lastentarhanopettajien kokonaisvastuun ryhmän toiminnasta ja sille asetetuista vaatimuksista. Opinnäytetyöni kautta saadaan tuotua julki lastentarhanopettajien työnkuvien monipuolisuutta ja vastuun laajuutta. Lastentarhanopettajien työn vaativuuteen vaikuttaa pedagogiikan kokonaisuuden ymmärtäminen, se on koko lapsiryhmän tiimin kaiken toiminnan kattava kokonaisuus. Työtä ohjaavat asiakirjat edellyttävät yhä monipuolisempaa ja tavoitteellisempaa toimintaa.

Heikka ja Waniganayake pohtivat (2011, 507) sitä, miten varhaiskasvatuksen henkilökunnan roolit ovat Suomessa muutoksen kohteena ja sitä miten tärkeää lastentarhanopettajien osallistuminen tähän muutokseen olisi. Tulevaisuudessa lastentarhanopettajien itsenäinen vastuu lasten ja heidän vanhempiensa kanssa tehtävässä työssä lisääntyy. He pohtivat sitä, missä määrin lastentarhanopettajat ja muu henkilökunta ovat muutoksessa aktiivisina toimijoina vai ovatko he lähinnä muutoksen kohteina.

Opinnäytetyöni vastaa osaltaan tähän haasteeseen, tuomalla esille lastentarhanopettajien omat näkemykset heidän omasta roolistaan ryhmän pedagogisina johtajina. Se saattaa toivottavasti myös herätellä osaa henkilökunnasta miettimään, miten laajasta kokonaisuudesta pedagogisessa johtajuudessa onkaan kyse.

Uusi varhaiskasvatustalaki ja uudet varhaiskasvatuksen henkilökunnan nimikkeet astuivat voimaan tämän opinnäytetyön viimeistelyvaiheessa. Pidättäydyn vanhojen nimikkeiden käytössä, joita olen käyttänyt myös kartoitusta tehdessä. En koe uusien nimikkeiden vaikuttavan työn sisältöön tavalla, joka edellyttäisi niiden vaihtoa enää tässä vaiheessa opinnäytetyöprosessia.

Nimikkeiden vaihtaminen nyt, heikentäisi työn yhtenäisyyttä ja saattaisi peräti väärentää osaa vastuksista, jos kartoituksessa ja itse tekstissä käytettäisiin eri nimikkeitä. Käsittelem varhaiskasvatusta sen lainsäädännön mukaan, joka oli voimassa opinnäytetyötä tehdessä, viimeistelyvaiheessa tekstin muuttaminen saattaisi vaikuttaa sekin negatiivisesti viitekehyksen ja kartoituksen yhtenäisyyteen. Uusi lainsäädäntö ei merkittävästi vaikuta tämän työn sisältöön, vaan se tekee opinnäytetyöstä entistäkin ajankohtaisemman.

2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Teen opinnäytetyöni toimeksiantona Paraisten kaupungille, se toteutetaan kaikissa kunnan päiväkodeissa. Tutkimuskysymykseni on ”Miten päiväkodeissa lapsiryhmissä työskentelevät lastentarhanopettajat kokevat oman pedagogisen johtajuutensa päivittäisessä työssään, miten sitä toteutetaan ja mihin kehittämistyössä tulisi kiinnittää huomiota?”. Keskeiset käsitteet ovat varhaiskasvatus, pedagoginen johtajuus, lastentarhanopettaja, tiimityöskentely ja osallisuus.

Opinnäytetyöni käsittelee pedagogista johtajuutta lastentarhanopettajan näkökulmasta päivittäisessä työssä. Selvitän kyselyn avulla, miten lastentarhanopettajat kokevat oman pedagogisen johtajuutensa ja mihin tulisi kiinnittää huomiota tulevaisuuden kehittämistyössä. Kartoitan mitkä ovat heidän omat kokemuksensa itsestään oman lapsiryhmänsä pedagogisina johtajina, miten tiimityöskentely toimii ja miten lasten ja huoltajien osallisuus huomioidaan.

Haluan selvittää, mitkä asiat tukevat lastentarhanopettajien pedagogista johtajuutta ja mitkä asiat luovat sille haasteita. Koko opinnäytetyöni tarkoitus on kautta linjan nostaa esille lastentarhanopettajien ääntä ja tuoda sitä julki. Samaa linjaa noudattaen olen luvussa 3.3. haastatellut kahta saaristossa työskentelevää päiväkodinjohtajaa saariston erityispiirteistä varhaiskasvatukselle. He työskentelevät johtajan tehtävien lisäksi omien ryhmänsä lastentarhanopettajina.

3 VARHAISKASVATUS JA PARAISTEN KAUPUNKI

3.1 Varhaiskasvatus yhä vahvemman pedagogisen osaamisen edellyttäjänä

Varhaiskasvatuslaissa on säädetty muun muassa lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen ja siitä, miten varhaiskasvatusta on mahdollista järjestää. Varhaiskasvatus on hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuus, sen on oltava suunnitelmallista toimintaa ja siinä on painotettava toiminnan pedagogisuutta. Varhaiskasvatuslakia tulee noudattaa aina kun varhaiskasvatusta tuotetaan, oli tuottaja sitten kunta, kuntayhtymä tai jokin muu palvelun tuottaja. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 1 §.)

Varhaiskasvatus on kasvatuksen, hoidon ja opetuksen kokonaisuus, jossa painopiste on pedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa (Opetushallitus 2016, 20). Varhaiskasvatus on lasten yhdenvertaisuutta, kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä edistävä yhteiskunnallinen palvelu (Opetushallitus 2016, 14). Päiväkotien lisäksi varhaiskasvatusta annetaan perhepäivähoidossa tai se voidaan järjestää esimerkiksi leikki- tai kerhotoimintana (Opetushallitus 2016, 16).

Suomi on sitoutunut noudattamaan Yhdistyneiden kansakuntien lapsen oikeuksien sopimusta vuonna 1991. Syrjimättömyys (§ 2), lapsen edun huomioiminen (§ 3), oikeus elämään ja kehittymiseen (§ 6) ja lapsen näkemysten kunnioittaminen (§ 12) ovat lapsen oikeuksien sopimuksen neljä pääperiaatetta. Sopimus on laadittu vuonna 1989 ja se on kaikista YK:n ihmisoikeussopimuksista maailmanlaajuisesti kaikkein laajimmin ratifioitu sopimus. (UNICEF 2018.) Myös varhaiskasvatukseen on noudatettava kyseistä sopimusta ja sen periaatteita. Se on ikään kuin kattosopimus, jonka alla ovat varhaiskasvatuslaki, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja muut määräävät lait ja asetukset.

Varhaiskasvatuslaissa tavoitteiksi on määritelty, että toiminnan tulee tukea lapsen iän ja kehityksen mukaista kasvua, kehitystä ja hyvinvointia. Sen tulee tukea elinikäistä oppimista ja koulutuksellista tasa-arvoa, sekä tunnistaa yksilölliset tuen tarpeet ja tarvittaessa tukea on tarjottava monialaisen yhteistyön avulla. Toiminnan tulee olla liikkumiseen, taiteisiin, leikkiin ja kulttuuriperintöön liittyvää pedagogista toimintaa. Varhaiskasvatukseen on tarjottava lapsen oppimista tukeva turvallinen toimintaympäristö. Vuorovaikutussuhteiden, niin lasten kuin henkilöstön välillä, on oltava mahdollisimman pysyvät. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 2 a §.)

Varhaiskasvatuksessa tulee mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset ja tukea lapsen omaa osallisuutta toiminnassa, sekä häntä koskevissa päätöksissä. Kaikessa on noudatettava lasta kunnioittavaa toimintatapaa. Lapsen lisäksi toiminnassa on huomioitava hänen huoltajansa ja yhdessä heidän kanssaan tukea lapsen kokonaisvaltaista kasvua ja hyvinvointia. Huoltajia tulee tukea heidän omassa kasvatustehtävässään. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 2 a §.)

Varhasikasvatussuunnitelman perusteet 2016 on opetushallituksen laatima määräys, joka tuli voimaan 18.10.2016 ja on voimassa toistaiseksi. Se pohjaa varhaiskasvatuslakiin 36/1973 muutoksineen. Kaikki kunnat, kuntayhtymät ja muut palveluntuottajat ovat velvollisia noudattamaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteita. (Opetushallitus 2016, määräys).

Varhaiskasvatuksen oppimiskäsityksen pohjalla on käsitys siitä, että lapset oppivat, kehittyvät ja kasvavat vuorovaikutuksessa lähiympäristön ja sen ihmisten kanssa. Lapsi itse on oman oppimisensa aktiivinen toimija. Oppimisessa yhdistyvät kokonaisvaltaisesti aistihavainnot, tunteet, keholliset kokemukset ja ajatukset, joiden kautta tietojen ja taitojen opettelu tapahtuu muun muassa ympäristöä tarkkaillen. Oppimista tapahtuu liikkuen, leikkien ja tutkien, sekä muun muassa itseä ilmaisten esimerkiksi taiteen keinoin. (Opetushallitus 2016, 19-20.) Oppimiskäsitys määrittelee suurelta osin sen millaista pedagogiikkaa arjessa toteutetaan (Ahonen 2017, 33).

Tämän oppimiskäsityksen tulee olla varhaiskasvatuksen opetuksen pohjana, jonka tavoitteena on luoda lapsille puitteet oppia uusia asioita itsestään, toisista ihmisistä ja ympäröivästä maailmasta. Tämän tulee tapahtua hyödyntäen heidän uteliaisuudestaan kumpuavaa tutkimisen halua. (Opetushallitus 2016, 21.)

Lapsen oppimista ja kehitystä on perinteisesti tarkasteltu kahtena toisistaan irrallisena asiana, mutta ne liittyvät kuitenkin tiiviisti toisiinsa. Lapsi oppii kaiken aikaa ja lapsen kehityksen voisi ajatella olevan lapsen oma oppimisen polku. (Hujala & Turja 2017, 19.)

Varhaiskasvatuksessa tulee oppia ilon kautta. Varhaiskasvattajien pedagogista ymmärrystä on taito osata arjessa pysähtyä lasten kanssa ihmettelemään ja pohtimaan asioita ja ilmiöitä, ymmärtää miten arkiset asioiden ihmettelyt liittyvät lasten oivalluksiin. Kasvattajan tehtävä on mahdollistaa ja kannustaa lapsia kytkemään näitä oivalluksia osaksi suurempaa kokonaisuutta. Lapsille tulisi antaa mahdollisuus harjoitella omia ongelmanratkaisutaitojaan oivaltamalla ratkaisuja itse. (Ahonen 2017, 35.)

3.2 Parainen varhaiskasvatuspalveluita tuottavana saaristokaupunkina

Parainen on Turun eteläpuolella sijaitseva saaristokunta, johon kuuluu suuri osa Saaristomerestä. Sisäsaariston suuremmilla saarilla on kaupunki- ja maaseutumiljöötä ja ulko-saaristo on suureksi osaksi karuja luotoja ja avomerta. Vuonna 2009 Parainen, Nauvo, Korppoo, Houtskari ja Iniö yhdistettiin Länsi-Turunmaan kaupungiksi, joka vuonna 2012 otti nimen Paraisten kaupunki. Yhdistymisen myötä uuden kaupungin asukasmäärä on noin 15 500 henkilöä. (Parainen 2018a.)

Parainen on kaksikielinen kunta, vajaa 60 % asukkaista ovat ruotsinkielisiä, noin 40 % suomenkielisiä ja loput muun kielissä. Suomen kaupungeista Paraisilla on eniten saaristossa asuvia asukkaita ja Paraisilla on lukuisia siltoja ja losseja, joiden avulla on mahdollista liikkua saarten välillä. Parainen on yksi suomen suurimmista mökkikunnista. (Parainen 2018b.)

Kuten kaikkialla Suomessa, myös Paraisten varhaiskasvatussuunnitelma pohjaa valtakunnallisiin Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin, joiden pohjalta kaupunki on laatinut oman varhaiskasvatussuunnitelmansa. (Parainen 2018c.)

Paraisten kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman laadinnasta on vastannut varhaiskasvatuspäälliköstä ja varhaiskasvatuksen esimiehistä koostuva työryhmä. Työtä on tehty moniammatillisten tapaamisten avulla, kielirajat ylittäen ja henkilökunta mukaan ottaen. Lapsille ja huoltajille on annettu mahdollisuus vaikuttaa muun muassa kyselyn kautta. (Parainen 2018c.)

Paraisilla varhaiskasvatusta annetaan päiväkodeissa, perhepäivähoidossa, ryhmäperhepäivähoidossa ja ohjatussa puisto toiminnassa. Päiväkodeista kaksi on Folkhälsanin omistamia ja loput kunnan omia, Paraisten kaupunki ostaa ostopalveluina varhaiskasvatuspalveluita Folkhälsanin päiväkodeista. (Parainen 2017d.) Nauvossa, Korppoossa, Houtskarissa ja Iniössä on kussakin yksi kunnan päiväkotit (Parainen 2018e).

Kun verrataan Paraisten lasten osallistumista varhaiskasvatukseen ja koko maan lasten osallistumista varhaiskasvatukseen, on se kasvanut Paraisilla noin 10% vuodesta 2007 vuoteen 2016. Vuonna 2006 1-6 vuotiaista kunnan päivähoitossa oli 67,1 % siitä mitä sama luku oli saman ikäisestä väestöstä koko maan tasolla. Vuonna 2016 sama luku oli 78,4 %, eli Paraisten kunnan 1-6 vuotiaiden osallistuminen varhaiskasvatukseen on nyt noin 80 % siitä mitä vastaava luku on koko maan tasolla. Luku kasvoi vuonna 2015 7 %-

yksiköllä, siihen saakka luku vaihteli 70 % molemmin puolin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018a.)

Vanhemmat päättävät lastensa osallistumisesta varhaiskasvatukseen, mutta esiopetus joka kuitenkin lasketaan varhaiskasvatuksen toiminnaksi, muuttui velvolliseksi 1.8.2015 (Opetushallitus 2018). Kun samaista tilastoa verrataan 1-5 vuotiaiden lasten kohdalta, eli rajataan pois esiopetusikäiset, näkyy edelleen sama noin 7 %-yksikön kasvu (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018b). Tilastointia muutettiin vuonna 2015, siitä eteenpäin myös palveluseteliasiakkaat ovat tilastoitu samaan tilastoon (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018e). Se yhdessä esiopetuksen velvoittavuuden kanssa selittää vuoden 2015 kasvun.

Kun tarkastellaan 1-5 vuotiaiden lasten osallistumista varhaiskasvatukseen verraten sitä koko maan saman ikäisten lasten osallistumiseen varhaiskasvatukseen, on kasvua kuitenkin tapahtunut jo ennen vuotta 2015 ja se on jatkunut sen jälkeenkin ja vuonna 2016 se oli 77,6 %. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018b.)

Varhaiskasvatusikäisten osuus Paraisten kuntalaisista oli vuonna 2017 6,6 %. Vuonna 2000 varhaiskasvatusikäisiä oli 8 % ja siitä eteenpäin luku on hiljalleen laskenut, joskin väliin mahtuu vuosia, jolloin pieniä lapsia on ollut edeltävää vuotta enemmänkin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018c.)

Paraisilla kuntien välinen muuttoliike on koko 2000 -luvun pysynyt melko samana, vuosittaista vaihtelua on korkeintaan muutamia prosenttiyksiköitä. Suurinta muuttoliike oli vuonna 2009, jolloin se oli Paraisille päin 5,7%. Tappiollisin vuosi oli 2013 jolloin muuttotappiota oli -3,7 %. Vuonna 2017 muuttoliike oli -1,7 %. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018d.)

3.3 Varhaiskasvatuksen erityispiirteet saariston päiväkodeissa

Haastattelussa Nauvon päiväkodissa 11.6.2018 Heidi Lindqvist, Nauvon päiväkodin johtaja, kuvasi omaa näkemystään saaristokaupungin erityispiirteistä varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Nauvon päiväkotia Karusellen on Nauvon ainut päiväkotia ja siellä on noin 50 lasta. Nauvossa ei ole tällä hetkellä yhtään perhepäivähoitajaa, sillä viimeiset ovat jääneet eläkkeelle eikä heidän tilalleen ole löydetty uusia perhepäivähoitajia. Päiväkotia on ruotsinkielinen, mutta suomenkielisen henkilökunnan määrää on lisätty ja tullaan li-

säämään jatkossakin. Tavoitteena on, että jokaisessa ryhmässä työskentelisi yksi suomenkielinen ja yksi tai kaksi ruotsinkielistä työntekijää. Näin saadaan luonnollisella tavalla integroitua suomen kieltä päiväkodin arkeen.

Lindqvistin mukaan pieni paikkakunta jossa asiakkaat ja henkilökunta tuntevat usein erittäin hyvin toinen toisensa, on sekä haitta että etu. Parhaimmillaan se luo turvallisuutta ja toiminnan pienimuotoisuus on perheenomaisempaa kuin suuressa yksikössä. Toisaalta kun asiakkaat ovat tuttuja voi henkilökunnalla olla suurempi kynnys tarttua perheiden mahdollisiin haasteisiin ja niiden puheeksi ottaminen on vaikeampaa kuin mitä silloin, jos perheet olisivat vieraita. Perheet tuntevat toinen toisensa ja tietävät esimerkiksi minkä ikäisiä ryhmän muut lapset ovat, se on tuottanut sen verran ongelmia, että ikien mukaan jaetuista ryhmistä tullaan luopumaan ja tilalle kaikista ryhmistä tulee 1-5 vuotiaiden ryhmiä.

Lindqvist korosti luonnon tärkeyttä toiminnalle ja sitä, miten hienot puitteet heillä on ulkopedagogiikan toteuttamiseen. Heillä on upeat lähimetsät ja he ovat saaneet päiväkodin pihalle kodan, jossa on mahdollisuus syödä ja levätä ulkona. Hänen mukaansa kulttuuritoiminnan takaaminen lapsille on haaste, sillä esimerkiksi museo- tai taidenäyttelyt ovat kaukana. Ulkoisella rahoituksella, lähinnä Svenska kulturfonden, avulla on kuitenkin onnistuttu järjestämään esimerkiksi kuljetuksia kaupunkiin tai saatu tuotua esimerkiksi teatteriesityksiä saaristoon.

Kuten Lindqvist toteaa, vaatii saaristossa toimiminen luovuutta ja hyvää yhteistyötä muiden toimijoiden ja päiväkotien kanssa. Pitkät välimatkat vaikuttavat lasten hoitoaikoihin, sillä suurella osalla huoltajista on pitkät työmatkat.

Haastattelussa 19.6.2018 Paraisten ulkosaaristossa Houtsakrissa sijaitsevassa päiväkodissa Diana Mårtensson, lastentarhanopettaja ja päiväkodinjohtaja, kertoi työstään ja kokemuksistaan varhaiskasvatuksen ammattilaisena saaristossa. Mårtenssonilla on yli 20 vuoden kokemus varhaiskasvatuksesta saaristo-olosuhteissa ja hän on nähnyt mikä kehitys on tapahtunut kuntaliitosten ja digitalisaation myötä.

Mårtensson korostaa hyvien internetyhteyksien tärkeyttä, erityisesti Skype-yhteys on aktiivisessa käytössä. Hän osallistuu itse Skypen kautta palavereihin ja saattaa esimerkiksi pitää kahvitauon yhdessä Iniön lastentarhanopettajan kanssa Skypen välityksellä. Iniön saari kuuluu Paraisten kaupunkiin ja sijaitsee Houtskararin ja Velkuan välissä. Skypen kautta saariston lastentarhanopettajilla on mahdollisuus keskinäiseen kanssakäymiseen ja ammatilliseen ajatusten vaihtoon. Lapset käyttävät myös Skypeä, erityisesti Iniön ja

Houtskarın välinen yhteistyö on aktiivista ja lapset tapaavat saarten välinen yhteysaluk-sen kulkiessa joka syksy ja kevät, talvella he pelaavat esimerkiksi Bingoa Skypen kautta.

Mårtensson sanoo haastattelussa kuntaliitoksella olleen suuria positiivisia vaikutuksia saariston varhaiskasvatukseen. Sen myötä myös entiset pienet saaristokunnat ovat nyt osa suurempaa kokonaisuutta, joka tuo tukea ja uusia mahdollisuuksia työhön. Se on osaltaan helpottanut pedagogisen vastuun kantoa, ennen työ oli yksinäisempää. Hänen mielestään Paraisilla otetaan hyvin huomioon saariston erityispiirteet ja se, ettei kaikkea pysty järjestämään ja toteuttamaan ulkosaaristossa samalla tavalla kuin pääsaarilla. Vaikka Houtskarista ei matkan takia aina ole mahdollista osallistua kaikkeen mitä Parai-silla järjestetään, tuntevat he aina olonsa tervetulleiksi, kun päättävät osallistua esimer-kiksi johonkin yhteiseen tapahtumaan.

Houtskarın päiväkotii pyrkii näkymään saaren elämässä ja yhteistyö esimerkiksi kirjaston, seurakunnan ja vanhustenhuollon kanssa on aktiivista. He järjestävät muun muassa yh-teisiä laulu- ja pelihetkiä. Kuten muualla Paraisilla, myös Houtskarissa Arkea vastaa var-haiskasvatuksen ruokahuollosta. Arkean henkilökunta valmistaa ruoan saaren vanhain-kodin yhteydessä olevassa keskuskeittiössä. Houtskarın varhaiskasvatus on osa lähi-ruokaprojektia, mahdollisimman suuri osa raaka-aineista ovat lähituotettuja. Mårtensson iloitsee suuresti kyseisestä projektista.

Koska Houtskari koostuu useasta saaresta joiden välillä on pienempiä ja suurempia los-seja, on aikataulujen joustavuus tärkeää. Erityisesti pienempien lossien toiminnassa saattaa olla viivästyksiä, jotka vaikuttavat lasten ja heidän perheidensä sekä henkilökun-nan kulkemiseen. Houtskarın päiväkodissa kaikilla on omat vastualueensa, mutta työ-tehtävistä on joustettava ja aina puhallettava yhteen hiileen. Mårtensson korostaa sitä, miten pienessä yksikössä on erityisen tärkeää, että yhteistyö toimii ja kaikki ovat saman arvoisia.

Kuten Lindqvistin, myös Mårtenssonin mukaan on haastavaa, kun kaikki tuntevat toi-sensa ja tietävät paljon toistensa asioista. Vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen on haastavaa, kun tuntee toisen osapuolen. Joskus joudutaan puuttumaan myös siihen, mi-ten perheet kohtelevat toinen toisiaan ja tuttavuussuhteiden takia joudutaan joskus ve-tämään raja missä määrin päiväkodin asioihin saa puuttua tai ei saa puuttua. Myös oman yksityiselämän ja työn rajaaminen on haastavaa. Hätätilanteet ovat yksi haastava asia, avun saanti kestää kauan, eikä esimerkiksi onnettomuuden sattuessa apua ole lähellä.

Mårtensson kertoo saariston lapsimäärien aina vaihdelleen, mikä tuo omat haasteensa varhaiskasvatuksen järjestämiselle. Uusi ilmiö on se, että kesämökkiläiset tekevät etätöitä Houtskarista käsin ja hakevat lapsilleen hoitopaikkaa Houtskarin päiväkodista. Sen johdosta henkilökuntaa tarvitaan yhä enenevässä määrin myös kesäkuukausina. Viime vuosina vierastyöläisten määrä saarella on lisääntynyt ja sen mukana puhuttavien kielten määrä samoin, päiväkodissa on ollut samanaikaisesti viiden eri kielitaustan omaavia lapsia ja sen lisäksi käytetään vielä tukiviittomia. Päiväkoti on ruotsinkielinen, mutta suomenkielisille lapsille puhutaan tarpeen mukaan myös suomea. Esikoulu on ruotsinkielinen, lähin suomenkielinen esikoulu on Korppoossa.

Mårtensson kertoo toiminnan sisällön erityispiirteiden olevan saaristokulttuuri, esimerkiksi metsästys ja kalastus ovat luonnollinen osa lasten elämää. Myös meripelastusta, avun hälyttämistä ja jäällä liikkumista harjoitellaan jo varhaiskasvatusikäisinä. Ne ovat saariston asukkaille elintärkeitä taitoja.

4 LASTENTARHANOPETTAJAN PEDAGOGINEN JOHTAJUUS

4.1 Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa

Fonsén ja Parrila kuvaavat (2016,6) kirjassaan pedagogisen johtamisen eri tasoja; päiväkodin johtajan pedagoginen johtajuus on kokonaisuuden johtamista, lastentarhaopettajan hieman pienemmän kokonaisuuden johtamista ja lastenhoitajan pedagoginen johtaminen on päivittäisten toimien tasolla.

Omassa työssäni lastentarhanopettajana koen omaksi vastuukseni ryhmän toiminnan pedagogisen johtamisen. Varhaiskasvatuspäälliköllä on kokonaisvastuu koko kaupungin varhaiskasvatuksen pedagogiikasta, päiväkodin johtaja on minun esimieheni ja hän vastaa kyseisen yksikön toiminnasta ja näin ollen myös pedagogisesta johtajuudesta yksikön tasolla. Häntä sijaistaa tarvittaessa varajohtaja, lastentarhanopettaja jolla on muita lastentarhanopettajia laajempi vastuu toiminnasta, erityisesti silloin kun yksikön johtaja ei ole paikalla. Itse vastaan lastentarhanopettajana oman ryhmäni pedagogisesta toiminnasta, pedagoginen toiminta on kokonaisuus johon kuuluu kaikki lasten kanssa tehtävä työ, mikä johtaa siihen että tiimityöskentely ja yhteiset toimintatavat ja tavoitteet ovat ensiarvoisen tärkeitä.

Pedagoginen johtajuus tarkoittaa minulle itselleni pedagogiikan johtamisen lisäksi tiimityöskentelyn sujuvuudesta huolehtimista, keskustelevaa ja molemmin puolin oppimista tukevaa johtamista, sekä laajaa pedagogisen toimintaympäristön ymmärrystä. Työparinani työskentelee lastenhoitaja, hän suunnittelee, toteuttaa ja arvioi toimintaa yhdessä minun kanssani. Olemme yhdessä hänen kanssaan sopineet mistä osa-alueista hän vastaa, niin ollen hänen pedagoginen johtajuutensa on hänen oman toimintansa ja hänen omien vastuualueidensa tasolla. Ne ovat alueita joihin hänellä on erityisosaamista esimerkiksi kurssien tai oman kiinnostuksen kautta. Mikäli ryhmässämme työskentelisi avustaja, rajoittuisi avustajan pedagogisen johtamisen vastuu hänen omaan toimintaansa, siihen että hän itse noudattaa yhdessä sovittuja tapoja ja käytäntöjä.

Pedagoginen johtaminen on käsite, joka voidaan tulkita kontekstista riippuen monella eri tavalla. Osa tulkitsee sen tarkoittavan henkilöstön johtamista millä alalla tahansa, kunhan johtamisen fokus on henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja sen tukemisessa. (Fonsén & Parrila 2016, 24.)

Varhaiskasvatuksessa pedagoginen johtajuus määritellään kuvaamaan sitä, miten varhaiskasvatuksen perustehtävän laadukkaaseen toteuttamiseen päästään kaikilla sen eri tasoilla. Pedagogisen johtajuuden lisäksi puhutaan pedagogiikan johtajuudesta, joka nimensä mukaisesti on pedagogiikan eli opetuksen johtamista. Näitä kahta työssään toteuttava henkilö on pedagoginen johtaja. (Fonsén & Parrila 2016, 24.)

Lastentarhanopettajan pedagogisen johtajuuteen liittyy vahvasti ryhmäkohtaisen toiminnan johtaminen, kehitystyö ryhmän ja koko yksikön tasolla sekä ryhmäkohtaisen tiimityöskentelyn johtaminen. Tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan nimenomaan tuota ryhmän tasolla tapahtuvaa pedagogista johtajuutta, johon kuuluu pedagogiikan johtaminen. Siihen puolestaan linkittyy ryhmän toiminnan johtaminen, sillä liki kaikki ryhmän toimintaan liittyvät päätökset ovat pedagogisia päätöksiä. Kaikki mikä vaikuttaa henkilökunnan toimintaan työpäivän aikana liittyy pedagogiikkaan, sillä pedagogiikkaa ei pysty erottamaan arjen toimista.

Varhaiskasvatuslaki määrää, että päiväkodissa lasten yksilöllisistä varhaiskasvatussuunnitelmista vastaa lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaava henkilö. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 7 a §) Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan pedagogisen toiminnan tavoitteet. Näiden tavoitteiden toteutumisesta ja toteutumisen arvioinnista vastaa lastentarhanopettaja. (Opetushallitus 2016, 10.)

Lastentarhanopettajalla on pedagoginen kokonaisvastuu oman lapsiryhmänsä toiminnan suunnitelmallisuudesta ja tavoitteellisuuden toteutumisesta. Lisäksi lastentarhanopettajalla on vastuu ryhmän pedagogisen toiminnan arvioinnista ja sen kehittämisestä. (Opetushallitus 2016, 17.)

Fonsén on väitöskirjassaan (2014, 99-100) Tampereen yliopistossa tutkinut pedagogista johtamista ja sitä, miten varhaiskasvatuksen johtajat kokevat pedagogisen johtajuuden ja mitä he kokevat haasteiksi heidän omassa työssään pedagogisina johtajina. Väitöskirjassaan Fonsén sanoo (2014, 99-100), että pedagoginen johtajuus on arvo kysymys, joka näkyy kaikessa päätöksenteossa, mitä esimerkiksi päiväkodin johtaja arjessaan tekee.

Tutkimuksessa nousi vahvasti esille, että pedagoginen johtajuus on varhaiskasvatuksen ja lapsen edun ajamista ja että sen tulee olla johtajan arvoissa vahvasti esillä. Pedagoginen johtaja toimii varhaiskasvatuksen ja lapsen edustajana muun muassa eri verkostoissa. (Fonsén 2014, 99-100.)

Pedagogisen johtajan tehtävä on kantaa vastuu pedagogiikan tuomisesta keskusteluun ja mitä lähempänä käytännön lapsiryhmää vastaaja työskenteli, sitä voimakkaammin nousi esille lapsen tuntemisen merkitys (Fonsén 2014, 101). Tutkimuksessa nousi esille, ettei johtajan hallinnolliset tehtävät saa paisua liian suuriksi, koska se vaarantaa pedagogisen johtajuuden (Fonsén 2014, 102). Myös jaetun johtajuuden merkitys nousi esille, kaikkien työntekijöiden osallistuminen pedagogiikan suunnitteluun lisää työntekijöiden sitoutumista sovittuihin asioihin (Fonsén 2014, 104.) Monet johtajat nostivat esille sen, ettei heillä mielestään ole tarpeeksi aikaa pedagogiselle johtajuudelle (Fonsén 2014, 112).

Heikan ja Waniganayaken (2011, 508) mukaan pedagogisen johtajuuden määrittely on edelleen epäselvää. Suomessa pedagoginen johtajuus on perinteisesti liitetty yhteen johtajaan, esimerkiksi päiväkodin johtajaan. Vaikka käsite pedagoginen johtajuus ei ole uusi, sen käytössä on edelleen epäselvyyksiä. Heidän mukaansa, on muistettava myös pedagogisen johtajuuden linkittyminen jaettuun johtajuuteen. Kuten he toteavat, liittyy erityisesti tänä päivänä pedagogiseen johtajuuteen eri toimijoiden välinen yhteistyö. Fonsénin väitöskirjan (2014) tutkimuksen tulokset ovat linjassa Heikan ja Waniganayaken (2011, 508) väittämän kanssa siitä, että Suomessa pedagoginen johtajuus on perinteisesti ollut vahvasti johtajälähtöistä.

Heikan väitöskirjatutkimuksen (Heikka 2014, 10) mukaan kaikki tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen ammattiryhmät (lastentarhanopettajat, päiväkotien johtajat ja kunnalliset varhaiskasvatuksen päälliköt ja muu varhaiskasvatuksen ylempi kunnallinen johto) pitivät pedagogista johtajuutta varhaiskasvatuksen johtajuuden tärkeimpänä johtajuuden osa-alueena. Kuitenkin kaikki yllä mainitut ammattiryhmät pitivät pedagogisen johtajuuden vastuiden jakamista puutteellisena tai riittämättömänä.

Lisääntynyt kiinnostus pedagogisen johtajuuden vahvistamisesta jokapäiväisessä työssä varhaiskasvatuksen alalla, vaatii sen käsitteistön perusteellisempaa määrittelyä ja analysointia. Esimerkiksi Suomessa pedagogiikan käsitteistö varhaiskasvatuksessa on melko uutta, pedagogiikka on ennen ollut hyvin tiiviisti akateemiseen koulutukseen liitetty käsite. (Heikka & Waniganayake 2011, 501-502.)

Organisaatorajat ylittävä yhteistyö on avainasemassa, mikäli varhaiskasvatuksessa halutaan hyödyntää jaettua johtajuutta. Tehokkuuden kannalta on hyvin tärkeää, että eri alueiden asiantuntijat tekevät yhteistyötä. Se, miten pedagogista johtajuutta harjoitetaan, vaihtelee tilanteiden sekä asiakasperheiden ja lasten tarpeiden mukaan. (Heikka & Waniganayake 2011, 506.)

Loppupäätelmissään Heikka ja Waniganayake (2011, 510) toteavat, ettei pedagoginen johtajuus rajoitu vain lasten oppimiseen, vaan se luo mahdollisuuden kehittää koko varhaiskasvatuksen henkilökunnan työnkuvia ja mahdollisuuden yhteiskunnan tasolla muokata koulutusta koskevia arvoja ja uskomuksia. Yksi haaste on kehittää varhaiskasvatuksen koulutusta suuntaan, jossa tunnustetaan lasten ja perheiden ääni. Varhaiskasvatuksen johtajat ovat vastuussa siitä, että luodaan oppimista tukeva yhteisö, joka ottaa huomioon kommunikaation, sekä jaetun vastuun henkilökunnan, perheiden ja yhteisön välillä. He uskovat ajan olevan kypsä sille, että henkilökunta ottaa oman osansa vastuusta pedagogiikan eteenpäin viemisessä ja keskustelusta siihen liittyen, niin päiväko-deissa kuin laajemminkin yhteiskunnassa.

Omat havaintoni varhaiskasvatuksen kentältä ovat linjassa Heikan ja Waniganayaken pohdintojen kanssa. Uskon, että tällä hetkellä monissa organisaatioissa kehittää toimintaa ja pedagogista johtajuutta hyödyntäen jaettua johtajuutta. Uskoakseni tilanteet ja kehittämistyön vaiheet vaihtelevat suuresti eri varhaiskasvatuksen toimijoiden välillä.

Perinteisesti varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus on liitetty erityisesti päiväkodin johtajaan. Tehokkaan pedagogiikan muutoksen ja kehittämisen kannalta olisi kuitenkin erityisen keskeistä jakaa vastuuta pedagogisesta johtajuudesta. Korkeimman johdon tulee luoda puitteet opettajajohtajuuden kehittämiseksi tarkoituksenmukaisilla rakenteilla ja prosesseilla, sekä selkeällä pedagogisen johtajuuden työnjaolla. On tärkeää kannustaa, tukea ja ohjata lastentarhanopettajia kantamaan vastuuta pedagogisesta johtajuudesta. (Heikka 2016, 47.)

Yksikön jaettu pedagoginen kehittäminen on päiväkodin johtajan ja lastentarhanopettajien yhteistyötä pedagogisessa kehittämisessä. Se ei ole hallinnollisten tehtävien jakamista, vaan liittyy nimenomaan pedagogiseen työhön. Yhteistyö kehittämisessä on jaetun pedagogisen johtajuuden keskeisimpiä asioita. (Heikka 2016, 52.) Pedagogisen johtajuuden tehtävänjaon avaaminen ja siitä yhdessä sopiminen siihen keskeisesti liittyvien henkilöiden kanssa on tärkeää. Koko henkilöstölle tulee tuoda tietoon tehtävänjako ja siihen liittyvät vastualueet. (Heikka 2016, 53.)

Lastentarhanopettajia ja muuta varhaiskasvatuksen henkilöstöä tulisi ohjata jatkuvaan pedagogiikan laadun kehittämiseen hyödyntäen pedagogiikan säännöllistä arviointia (Heikka 2016, 51-52). Pedagogisessa kehittämisessä taito reflektoida tiimin työtä ja toiminnan kehittäminen sen pohjalta ovat avain asemassa (Heikka 2016, 53).

Opettajajohtajuus on ympärimaailmaa rantautumassa varhaiskasvatukseen. Joissain maissa, kuten Australiassa, Uudessa-Seelannissa ja Norjassa, siitä on säädetty kansalliset linjaukset. Opettajajohtajuus liittyy nimenomaan pedagogiseen johtajuuteen, eikä se ole sama asia kuin tiimivastaava tai muu tiiminvetäjä. Opettajajohtajuus kuvaa kansainvälisestäkin katsottuna opettajan roolia oman lapsiryhmänsä ja kasvattajatiiminsä pedagogisena johtajana, henkilönä joka vastaa sen ryhmän pedagogiikasta. Lisäksi opettajajohtajuuteen kuuluu koko yksikön pedagogiikan kehittäminen yhdessä muun henkilöstön kanssa. (Heikka 2016, 54-55.)

Osa lastentarhanopettajista vierastaa olemista tiimin johtajina, mutta erityisesti jos päiväkodin johtajalla on useita yksiköitä, on tärkeää, että lastentarhanopettaja osaa toimia tiiminsä pedagogisena johtajana (Fonsén & Parrila 2016, 83). Pedagogista johtajuutta ja jaettua pedagogista johtajuutta on joissakin kunnissa pyritty selkeyttämään ottamalla käyttöön tiimivastaava nimikkeet (Fonsén & Parrila 2016, 84). Jaetun pedagogisen johtajuuden kannalta olisi tärkeää, että yksikön lastentarhanopettajat, erityislastentarhanopettaja ja johtaja yhdessä kehittävät pedagogiikkaa, sen suunnittelua ja sen arviointia (Fonsén & Parrila 2016, 83-84).

Halttusen, Heikan ja Waniganayaken (2016, 304) tutkimuksen mukaan lastentarhanopettajat toimivat oman tiiminsä toiminnan koordinoijina, muun henkilökunnan ammatillisen kehittymisen tukijoina ja vastuu henkilöinä siitä, että työ noudattaa vaadittavia asiakirjoja, kuten varhaiskasvatussuunnitelman perusteita. Lastentarhanopettajat ovat osallistuneet vaikuttamassa koko päiväkodin pedagogiseen kehittämiseen.

4.2 Tiimityöskentely

Jotta lapsiryhmän kasvattajista muodostuisi varsinainen tiimi, on heidän sitouduttava yhteisiin tavoitteisiin, kehittämiseen ja oppimiseen. Jotta jokainen kasvattaja pääsee tekemään omaa työtään ja hyödyntämään omaa osaamistaan, on tiimin ensin sovittava yhteisistä tavoitteista ja yhdessä tehtävä toimiva tehtävänjako. (Fonsén & Parrila 2016, 83.)

On tärkeää hyödyntää kaikkien työntekijöiden henkilökohtaista osaamista, tiimin sisällä on tärkeä keskustella siitä, mitkä ovat kunkin erityisosaamisen alueet ja miten niitä saadaan parhaalla tavalla hyödynnettyä. Jokaisen henkilökohtaisia osaamisen alueita ja niiden tarkoituksenmukaista hyödyntämistä tulisi avata ei vain tiimi, vaan myös yksikkö tasolla. (Fonsén & Parrila 2016, 87.)

Anagrius ja Hermelin (2013, 96) kuvaavat ruotsalaista esikoulun ja varhaiskasvatuksen johtajuutta käsittelevässä kirjassaan sitä, miten johtaja ei pysty tekemään kaikkea itse. Johtajan kannattaa kerätä ympärilleen avainhenkilöitä, joiden osaamisalueet tukevat toiminnan tavoitteita. Avoimen ja rehellisen keskustelun kautta on siten mahdollista viedä toimintaa eteenpäin. Kun keskustelu on avointa, kehkeytyy siitä uutta tietotaitoa ja on mahdollista nähdä toiminnan kehittämistarpeita. He korostavat sitä, miten yhteisen toiminnan reflektoinnin kautta on mahdollista lisätä tietoisuutta toiminnasta ja yhdessä jatkaa toiminnan kehittämistä.

Jotta omaa työtä pystyy kehittämään, on henkilön pystyttävä refleктоimaan ja tarkastelemaan omia vanhoja työtapoja tarpeeksi kriittisesti. Kehityskeskustelut ovat hyvä paikka miettiä yhdessä esimiehen kanssa, miten omaa työtä olisi mahdollista kehittää. (Soukainen 2016, 175.) Ellei muutostarvetta ymmärretä, ovat kehittämistyön edellytykset huonot (Soukainen 2016, 176).

Koivunen (2009, 192) pohtii kirjassaan Hyvä päivähoito sitä, mitä tiimin toimivuus vaatii ja mitkä ovat toimivien tiimipalaverien edellytykset. Hänen mukaansa tiimin jäsenten tulee sopia muun muassa vastuualueista ja työnjaosta ja tiimin tulee työskennellä yhteisiä työtapoja noudattaen kohti yhteisesti sovittuja tavoitteita. Tiimin sisällä tulisi pystyä avoimeen keskusteluun ja tiimillä tulisi olla toimiva palautteen anto järjestelmä. Hyvä tiimi antaa sopivasti sosiaalista tukea, joka omalta osaltaan edesauttaa tiimin jäsenten toiminnan kehitystä.

Koivunen korostaa (2009, 193), että tiimipalavereissa tulisi systemaattisesti, esimerkiksi kerran kuukaudessa, keskittyä toiminnan arviointiin. Ellei arviointia ja palautteen antoa tehdä systemaattisesti, on vaarana, että epätydyttävä toiminta jatkuu ja ongelmilla on riski syventyä. Tiimipalavereihin käytetty aika tulisi hyödyntää tehokkaasti, koska silloin koko tiimillä on mahdollisuus rauhassa keskittyä tiimiä koskevien asioiden käsittelyyn.

Tiimipalavereissa tulisi pohtia, miten tarkoituksen mukaisia eri lapsi- ja lapsiryhmäkohtaiset toimintatavat ovat, miettiä tiimin toimintatapojen yhdenmukaisuutta ja arvioida ja antaa palautetta tiimin toiminnasta. Suunnittelu on edellytys tavoitteelliselle toiminnalle,

mutta välillä voi olla syytä miettiä, voisiko sitä tehdä itsenäisesti tiimipalaverien ulkopuolella. (Koivunen 2009, 193.)

Lastentarhanopettajan työ on vuorovaikutustyötä, jossa syy seuraussuhteiden arviointi voi olla haastavaa (Soukainen 2016, 182). Lasten kanssa työskennellessä tulee omia toimintatapoja ja niiden vaikutuksia lapseen arvioida osana päivittäistä työtä, vaikka tilanteet olisivatkin hektisiä, eikä pitkälle oman työn reflektoinnille jäisikään aikaa. Oman työn arviointia tukevat tiimikeskustelut, keskustelut esimiehen kanssa ja asetettujen tavoitteiden toteutumisen arviointi. (Soukainen 2016, 183.)

Varhaiskasvatuksen laadullisen prosessin kannalta olisi tärkeää, että jokaisella työntekijällä olisi selvä kuva oman työnsä merkityksestä kokonaisuudelle. Varhaiskasvatuksen laatutyö voidaan jakaa kolmeen tasoon; organisaation, yksikön ja yksilön tasoihin. Yksilön vastuu liittyy oman työn reflektointiin ja oman osaamisen kehittämiseen sekä omaan vuorovaikutukseen muiden kanssa. (Soukainen 2016, 184.)

Palautteen annon on tapahduttava positiivisessa hengessä. Negatiivista palautetta annettaessa on varottava kritisoimasta henkilöä persoonana, vaan suunnata palaute työsuoritukseen. Henkilön persoonaa ei saa arvioida tai kritisoida, vaan palaute on suunnattava siihen, miten henkilö suorittaa työtehtävänsä tai siihen mitä hän jättää työssään tekemättä. Negatiivisen palautteen annon jälkeen keskustelu viedään siihen, miten asian voisi hoitaa paremmin ja annetaan työntekijälle mahdollisuus osallisuuteen antamalla hänelle mahdollisuus tuoda esille omia näkökulmia ja ajatuksia kysymällä niitä. Näin toimittaessa palautteen annosta saadaan luotua oppimistilaisuus. (Hilmarsson 2016, 130.) Niin kollegoiden välisen kuin työntekijän ja esimiehen välisenkin palautteen annon tarkoituksena tulisi olla osaamisen edistäminen (Soukainen 2016, 179).

Positiivisen palautteen annon kautta on mahdollista antaa työntekijöille tunnustusta, huomioida hyvät toimintatavat ja edesauttaa yhteistyötä. Positiivisen palautteen tulee olla aitoa, konkreettista ja työpanokseen liittyvää. (Hilmarsson 2016, 133.)

Demokraattinen johtaja ottaa tiiminsä jäsenet aktiivisesti mukaan ei vain toteutukseen, vaan myös suunnitteluun ja päätöksentekoon. Hän tukee ja on apuna, jos tarvitaan neuvoa, mutta antaa henkilökunnalle tilaa kasvaa ja kehittyä antamalla heidän itse olla aktiivisia toimijoita. Demokraattinen johtaja tekee aktiivista yhteistyötä ryhmän jäsenten kanssa ja hän pitää ryhmän sisäiseen kommunikointiin ja yhteisten ratkaisujen löytämiseen panostamista tärkeänä. Johtamistapa on ryhmäorientoitunut ja sen taustalla on käsitys ihmisestä itseään toteuttavana sosiaalisena toimijana. (Maltén 2000, 63.)

Kasvattajatiimin työntekijöiden koostamalla ryhmällä on pedagoginen ryhmän funktio eli tehtävä, sillä ryhmä itsessään on työvälinen laajempien tavoitteiden saavuttamiseksi. Ryhmän jäsenet tulisi tukea ja auttaa toisiaan, sekä jakaa sitoutuminen ja innostus toimintaa kohden. Yhteisten päämäärien eteen työskentely on tärkeää, osana sitä tulee ryhmän jäsenten tukea ryhmän sisäistä ryhmäytymistä ja solidaarisuutta toisiaan kohtaan. (Maltén 2000, 25.)

Varhaiskasvatuksessa työn arvioinnista tekee haastavaa se, että työ pitää sisällään sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutus on merkittävässä osassa työnkuva. Koska tilanteet voivat johtua monista eri syistä, on syy-seuraussuhteiden näkeminen joskus haastavaa. Lisäksi työ saattaa olla kiireistä eikä aina ole aikaa pysähtyä pitkään pohtimaan omaa työtä. Työn pohdinta onkin jatkuvaa oman toiminnan ja omien valintojen arvioimista. (Soukainen 2016, 183.) Päivät koostuvat vuorovaikutustilanteista, joita tulee toinen toisensa jälkeen. On tärkeää säännöllisesti pysähtyä miettimään omaa vuorovaikutusta ja sitä miksi missäkin tilanteissa valitsee tietyn tavan toimia. (Salminen 2017, 168.)

Varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattiryhmien työnkuvat vaihtelevat eri kuntien ja organisaatioiden välillä. Lastentarhanopettajan työnkuvaan kuuluu osana muiden lapsiryhmän kasvattajien tukeminen ja ohjaaminen huomioiden heidän ammatillinen erityisosaamisensa. Tiimityöskentelyssä tulee muistaa, että ryhmän hyvään ilmapiiriin vaikutta aikuisten ja lasten välisen vuorovaikutuksen lisäksi ryhmän aikuisten keskinäisen vuorovaikutuksen laatu. Toista kunnioittava ja tasa-arvoinen yhteistyö näkyy positiivisesti koko ryhmän ilmapiirissä. (Salminen 2017, 170.)

Soukaisen (2015, 112) väitöskirjatutkimuksesta käy ilmi, että varhaiskasvatuksessa yhteisistä toimintamalleista sopiminen on tärkeää. Arjen työskentelyä helpottaa, kun asioista sovitaan etukäteen.

Soukaisen väitöskirjatutkimuksesta (2015, 130-131) käy ilmi, että varhaiskasvatuksen johtajat (perhepäivähoidon ohjaajat ja päiväkotien johtajat) kokevat, että työtä arvioidaan säännöllisemmin kuin mitä heidän alaisensa kokevat. Itsearviointin kohdalla ei ollut eroa esimiesten ja työntekijöiden välillä, mutta kaikkien muiden työn arviointien kohdalla oli merkittäviä eroja. Esimiehet kokivat toiminnan arvioinnin säännöllisemmäksi kuin työntekijät, esimerkiksi toimintatapojen arviointia ja toimintakauden loppuarviointia esimiehet kokivat tehtävän enemmän kuin mitä lastentarhanopettajat ja muu henkilökunta kokivat tehtävän. Sama koski myös asiakastytyväisyyden arviointia.

Soukaisen väitöskirjatutkimuksesta (2015, 135) käy ilmi, että työntekijät toivovat esimieheltä läsnäoloa ja keskustelua, erityisesti pedagogista keskustelua. Tutkimuksesta käy ilmi merkittävä ero erillisyyksikössä työskentelevien työntekijöiden ja johtajan kanssa samassa yksikössä työskentelevien välillä, erillisyyksikössä työskentelevät kokevat saavansa esimieheltä enemmän tukea kuin esimiehen kanssa samassa yksikössä työskentelevät lastentarhanopettajat, lastenhoitajat ja muu henkilökunta. (Soukainen 2015, 136.)

Nostin tämän asian esille, sillä halusin selvittää mitä tukea lastentarhanopettajat toivoisivat saavansa omaan pedagogiseen johtajuuteensa. Soukaisen väitöskirjatutkimuksen tulos oli ensi alkuun itselleni yllätys, mutta hetken asiaa mietittyäni on se ihan järkeenkäypää mikäli erillisyyksikössä työskenteleville päiväkodin johtajan tuki on suunnitelmallisempaa. Näin ollen en ole yllättynyt siitä, että se koetaan erillisyyksiköissä suuremmaksi kuin johtajan kanssa samassa yksikössä työskentelevät sen kokevat.

4.3 Osallisuuden huomioiminen pedagogisessa suunnittelussa

Osallisuuden määrittely riippuu kontekstista, esimerkiksi nuorisotutkimuksissa osallisuuden käsitys on hyvin laaja ja se kattaa muun muassa valtaistumisen ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen. Osallisuuden määrittelyssä on huomioitava henkilön ikä ja kehitysvaihe. Varhaiskasvatuksessa osallisuus voidaan jakaa alakäsitteisiin jotka voivat olla esimerkiksi osallisuus arjessa, osallisuus sosiaalisissa suhteissa sekä osallisuus kokemuksesta. Osallisuus arjessa tarkoittaa lapsen osallisuutta päiväkodin arkeen, sosiaalinen osallisuus puolestaan tasavertaiseen vuorovaikutukseen ryhmässä. Osallisuuden kokemus on lapsen henkilökohtainen kokemus osallisuudesta. (Leinonen 2014, 18.)

Lapsen varhaiskasvatusta suunniteltaessa, toteutettaessa ja arvioitaessa lapsen mielipide ja toivomukset on selvitettävä ja otettava huomioon hänen ikänsä ja kehityksensä edellyttämällä tavalla. (Varhaiskasvatustilaki, 580/2015, 7b§.) Lapsen oman äänen tulee kuulua opetuksessa ja lapsen omat mielenkiinnon kohteet tulee huomioida ja niitä tulee hyödyntää (Opetushallitus 2016, 21).

Lapsen vanhemmille tai muille huoltajille on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa lapsensa varhaiskasvatuksen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Lapsille ja heidän vanhemmille tai muille huoltajille on toimintayksikössä järjestettävä säännöllisesti mahdollisuus osallistua varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja arviointiin. (Varhaiskasvatustilaki, 580/2015, 7b§.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet velvoittavat kaikkia varhaiskasvatuksessa työskenteleviä ottamaan lapset aktiivisesti mukaan toiminnan suunnitteluun ja toimintaympäristön rakentamiseen. Oppimisympäristön tulee tukea lasten luontaista halua oppia ja tutkia, lisäksi sen tulee tarjota eri vaihtoehtoja mieluisaan tekemiseen. Lasten tekemien töiden, leikkien ja heidän omien ideoidensa on oltava näkyvä osa toimintaympäristöä. (Opetushallitus 2016, 30.)

Henkilökunnan on toimintaa suunnitellessa huomioitava lasten omat ideat ja kiinnostuksen kohteet. Toimintaa on toteutettava eri kokoisissa pedagogisesti tarkoituksenmukaisesti jaetuissa ryhmissä, huomioiden jokaisen mahdollisuus vuorovaikutukseen ja toimintaan osallistumiseen. (Opetushallitus 2016, 30.)

Lasten tulisi saada osallistua toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen sen kaikissa vaiheissa, lasten kykyä ja halua osallistua aikuisen rinnalla tulee arvostaa. Turhan usein lapsille tehdään asioita valmiiksi. (Turja & Vuorisalo 2017, 46.)

Lapsen osallisuuden toteutumisen tai estymisen määrää aikuinen, varhaiskasvatuksessa henkilöstön ammattitaito ja näkemykset ovat osallisuuden toteutumisen kannalta keskiössä. Osallisuus on osa jokapäiväistä vuorovaikutusta lapsen ja kasvattajan välillä. (Leinonen 2014, 17.) Osallisuuden lähtökohdaksi voidaan määritellä lapsen kuuleminen ja lapsen kokemus kuulluksi tulemisesta (Leinonen 2014, 21).

Vaikka osallisuus ei olisi suoranaista lapsen vaikuttamista, tulee jo pienille taaperoi-ikäisille lapsille antaa mahdollisuus ilmaista itseään. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi lisäämällä ympäristössä valintamahdollisuuksia ja tukemalla vuorovaikutustaitoja. Myös vielä puhumattomille lapsille on annettava mahdollisuus ilmaista itseään ja vaikuttaa toimintaan. Osallisuuden kokemus synnyttää iloa ja innostusta, jotka tekevät tilanteesta lapselle mielekkään. (Leinonen 2014, 18.)

Kaikki lapset ovat yksilöitä ja näin ollen myös osallisuuden kokemisessa on eroja. Osallisuus mahdollistaa myös lapselle vetäytymisen pois yhteisestä tilanteesta, esimerkiksi rauhoittua hetki omissa oloissaan. Lapsi saattaa silloin tarvita aikuisen tukea liittyä uudelleen ryhmän leikkiin tai muuhun tilanteeseen, mikäli vetäytyminen omiin oloihin jatkuu pitkään. (Leinonen 2014, 19.) Osallisuuden toteutumisen esteenä voi olla esimerkiksi se, että osallisuutta ajatella pedagogisesti liian kapea-alaisesti (Leinonen 2014, 36).

Kun lapsille annetaan mahdollisuus ideoida, neuvotella, pohtia, olla mukana toiminnan toteuttamisessa ja lisäksi vielä yhdessä arvioida sitä, kehittää se lasten metakognitiivisia

taitoja. Metakognitiivisilla taidoilla tarkoitetaan kykyä oppia ymmärtämään omaa ajattelua. Lisäksi osallisuus kehittää lasten yhteistyötaitoja, selkeyttää lapsen käsitystä itsestään ja kasvattaa lapsen itseluottamusta. (Hujala & Turja 2017, 53.)

Kuten Varhaiskasvatuksen perusteistakin käy ilmi, myös Hujala ja Turja korostavat (2017, 53) sitä, että yhteiskunnalliset sopimukset ja arvot velvoittavat osallisuutta lisäävän pedagogiikan noudattamiseen. Hujalan ja Turjan mukaan (2017, 44) osallisuus ja yhteisöllisyys liittyvät vahvasti toisiinsa ja varhaiskasvatuksessa ollaan siirtymässä pois yksilöllisyydestä kohti yhteisöllisyyttä ja ryhmän jäsenenä toimimista.

Osallisuuden perimmäinen tavoite on edistää lasten demokraattista ajattelua ja sen mukaista toimintaa, mikä on edellytys, jotta demokraattinen yhteiselo onnistuu. Siihen päästään yhteisillä neuvotteluilla ja jo kaikkein pienneimmillekin tulisi päivittäin tarjota mahdollisuuksia kyseisten taitojen harjoitteluun. Lapsi oppii ymmärtämään omaa ajatteluaan ja harjoittelee oman mielipiteen muodostamista ja sen ilmaisemista. Lapsi oppii kuuntelemaan muita, ymmärtämään miksi joku muu onkin toista mieltä ja opettelee yhteisen ratkaisun löytämistä eri näkökulmien perusteluiden kautta. (Turja & Vuorisalo 2017, 47.)

Osallisuuden aitoon toteuttamiseen ei riitä se, että lapsia kuullaan. Vaan heidän tulee tuntea, että heidät otetaan tosissaan ja sillä mitä he sanovat tai muulla tavoin viestivät on aidosti merkitystä toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (Ahonen 2017, 34.)

Pedagogisessa suunnittelussa tulisi yhdistää lasten aloitteet valtakunnallisiin linjauksiin, silloin ei voi olla tiukkoja suunnitelmia, mutta toisaalta kasvattajilla on kuitenkin vastuu suunnitelmallisen toiminnan toteuttamiseen (Elo, Fonsén & Heikka 2014, 80). Lasten osallisuutta edistävä pedagogiikka ei tarkoita suunnitteluvastuun siirtämistä aikuisilta lapsille (Elo, Fonsén & Heikka 2014, 94).

Ryhmän varhaiskasvatussuunnitelman tulisi ennen kaikkea olla lapsiryhmässä työskentelevän kasvattajatiimin työväline. Siinä yhdistyvät lasten yksilölliset varhaiskasvatussuunnitelmat, kunnan varhaiskasvatussuunnitelman ja valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Siihen tulee kirjata muun muassa se, miten lasten osallisuus toiminnan ja toimintaympäristön suunnitteluun ja arviointiin mahdollistetaan. (Elo, Fonsén & Heikka 2014, 90.)

Ryhmän varhaiskasvatussuunnitelmaa on hyvä käyttää tiimin konkreettisena apuvälineenä viikkokohtaisessa suunnittelussa ja sen lisäksi se on hyvä apuväline toiminnan

arvioinnin pohjaksi. Tarpeen mukaan sitä voidaan päivittää ja muuttaa. Viikoittaisessa suunnittelussa ryhmävasu ja ajankohtaiset lasten aloitteet sekä havainnoiden saatu tieto yhdistetään. (Elo, Fonsén & Heikka 2014, 91.)

Kun toteutetaan pedagogiikkaa, jossa lasten osallisuutta aidosti edistetään, annetaan tilaa lasten omille havainnoille. Kasvattajien ja lasten tulisi neuvotella ja kehittää toimintaa yhdessä, kun lapsilla on havaintoja heidän omasta arjestaan tulisi ne aidosti kuulla, ei nähdä asioita ainoastaan aikuisen tulkinnan kautta. (Elo, Fonsén & Heikka 2014, 93.)

Osallisuutta edistävällä pedagogiikalla tarkoitetaan useista asioista muodostuvaa kokonaisuutta. Sen ytimessä ovat vapaa ilmapiiri, jossa kasvattajilla on herkkyyttä kuulla lasten mielipiteitä huomioida lasten oma merkitysmaailma siihen kuuluvine asioineen. Toimintaa suunniteltaessa ja totuttaessa on erityisen tärkeää tuoda esille lasten mielenkiinnonkohteita ja tehdä ne näkyväksi, linkittäen niihin uusia opittavia asioita. (Helin, Kola-Torviainen & Tarkka 2018, 17.)

Toiminnan toteutuksessa tulee joustavasti huomioida lasten aloitteet ja kasvattajan pedagogiset ratkaisut (Fonsén, Heikka, Kettukangas & Vlasov 2018, 39). Osallisuuden lisääminen vaatii toimintakulttuurin kriittistä tarkastelua, osallisuuden lisäämiseksi sitä tulee muuttaa suuntaan, jossa osallisuus on sisäänrakennettu osa päiväkodin toimintakulttuuria (Fonsén, Heikka, Kettukangas & Vlasov 2018, 35). Lapsen oikeus vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin asioihin tulee olla varhaiskasvatuksen pedagogiikan suunnittelun keskiössä (Fonsén, Heikka, Kettukangas & Vlasov 2018, 36).

Välillä vanhat rutiinit ja vanhempien vähäinen aktiivisuus saattavat hankaloittaa vanhempien osallisuuden edistämistä. Silloin on tärkeää miettiä koko vanhempien osallisuus uusiksi ja ottaa vanhemmat osallisiksi keskusteluun siitä, miten he itse kokevat, että heidän omaa osallisuutta olisi hyvä kehittää. (Ahonen 2017, 126.)

Kun lapsi aloittaa varhaiskasvatuksessa tai vaihtaa ryhmää, on huoltajien mukana olo siirtymäprosessissa tärkeää myös kasvatusyhteistyön näkökulmasta, ei pelkästään lapsen turvallisuudentunteen vuoksi. Silloin henkilökunnalla ja huoltajilla on hyvä mahdollisuus tutustua toisiinsa, mikä edistää hyvää kasvatusyhteistyötä tulevaisuudessa. (Ahonen 2017, 125.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

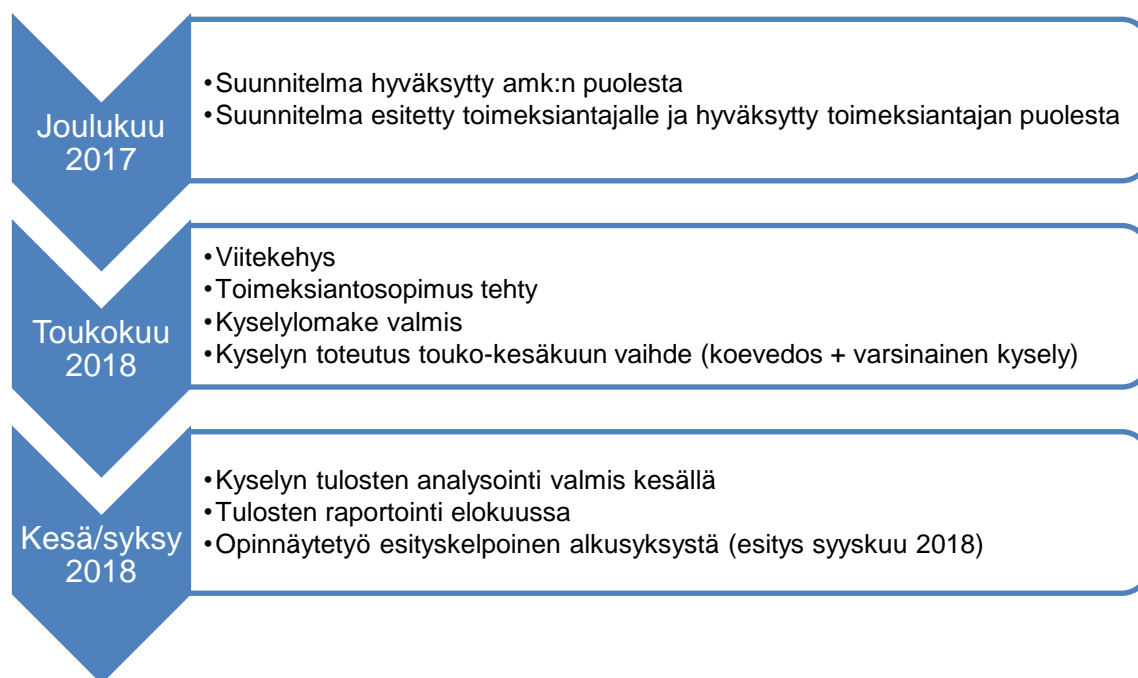
Tutkimuskysymykseni on ”Miten päiväkodeissa työskentelevät lastentarhanopettajat kokevat oman pedagogisen johtajuutensa päivittäisessä työssään, miten sitä toteutetaan ja mihin kehittämistyössä tulisi kiinnittää huomiota?”. Toteutan tutkimuksen kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Lisäksi siinä on laadullisena piirteensä muuta avoin kysymys täydentämään kvantitatiivisen osuuden kysymyksiä.

Tutkimus on toteutettu paperisella kyselylomakkeella (kts. liite 1.). Päädyin paperiseen lomakkeeseen koska lastentarhanopettajan työssä ei olla koko aikaa tietokoneella, joten s-postitse jaettava kysely olisi saattanut jäädä huomaamatta.

Jaoin henkilökohtaisesti kyselyn kaikkiin paitis kahteen päiväkotiin, soitin ensin jokaisen päiväkodin johtajalle ja esittelin itseni sekä opinnäytetyöni, mainitsin kaikille tekeväni sitä toimeksiantona Paraisten kaupungille ja varhaiskasvatuspäällikön mahdollisesti jo kertoneeinkin siitä. Soiton jälkeen jaoin kyselyt yhden aamupäivän aikana Paraisten alueelle ja seuraavana päivänä Nauvoon ja Korppooseen. Jakamalla ne henkilökohtaisesti sain mahdollisuuden keskustella kasvotusten vähintään yhden henkilökunnan jäsenen kanssa jokaisesta päiväkodista, mikä toivottavasti vaikutti positiivisesti vastaajien määrään.

Iniön ja Houtskarın päiväkoteihin lähetin kyselyn postitse, keskustelin henkilökunnan kanssa puhelimesta ja Houtskarista kävin henkilökohtaisesti hakemassa vastaukset. Iniöön lähetin valmiiksi vastauskuoren palautusosoitteella ja postimerkillä, jotta vastaaminen ja palauttaminen olisi mahdollisimman vaivatonta. Sain Iniöstä vastauskuoren postitse heti seuraavalla viikolla, Korppoosta sovimme jälkikäteen heidän lähettävänä vastaukset postitse.

Olin yhteydessä jokaisen päiväkodin johtajaan koskien vastusten hakua, valtaosan kävin hakemassa keskiviikkona 13.6., osan ennen ja osan jälkeen sen. Ulkosaariston vastauksista osa palautettiin postitse, en lukenut niitä erikseen vaan yhdistin ne ennen lukua nippuun muiden vastausten kanssa.



Kuva 1. Opinnäytetyön aikataulu.

5.1 Teoriakatsaus tutkimusmetodiin

Opinnäytetyöni liittyy tiiviisti Paraisten kaupungin varhaiskasvatukseen, joten sitä luonnehtii ammatillisuus ja tiettyyn ammatti- ja toimialaan kuuluminen. Työelämä tutkimukselle tyypillisesti tutkimusaihe on työelämälähtöinen ja ajankohtainen. Tutkimuskohde on työelämä tutkimukselle tyypillinen, eli työelämän käytännöt ja kehittämistarpeet. (Vilka 2015, 18.)

Opinnäytetyöni tavoite on tuottaa tietoa lapsiryhmässä lastentarhanopettajina työskentelevien henkilöiden näkemyksestä omasta pedagogisesta johtajuudestaan ja sen kehittämistarpeista, jotta heidän työtään ja sitä kautta varhaiskasvatuksen laatua kunnassa on mahdollista kehittää ja viedä eteenpäin. Tämä tavoite vastaa sitä, mitä Hilka kirjassaan Tutki ja Kehitä kuvaa (2015, 19) työelämän soveltavan tutkimuksen tavoitteeksi. Hänen mukaansa tavoite voi esimerkiksi olla kehittää toimialan palveluita ja käytäntöjä. Opinnäytetyöni tavoite on tuottaa tietoa, jonka pohjalta on mahdollista kehittää varhaiskasvatuksen pedagogisen johtajuuden käytäntöjä tavalla, joka mahdollisimman hyvin tukee käytännön lapsiryhmätyöskentelyä.

Kvantitatiivisella tutkimuksella on mahdollista saada numeerista tietoa, joka erityisesti tieteen ulkopuolisessa päätöksenteossa esimerkiksi kunnissa on pidetty luotettavana tietona. Siksi on kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksilla on yleensä helpompi vaikuttaa kunnalliseen päätöksentekoon ja esimies tasoon, kun on mahdollista esittää tulokset esimerkiksi prosenttiluvuin. (Hakala 2015, 21.)

Tutkimusongelman asettelu ja tutkimusmenetelmän valinta tehdään kvantitatiivisessa tutkimuksessa hyvissä ajoin ennen tutkimuksen toteutusta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa korostuu puolueettomuus ja siinä pyritään olemaan objektiivisiä, ei haittaa, vaikka tutkija jäisi tutkittaville etäiseksi. (Hakala 2015, 23.)

Tutkimuksen luotettavuutta kuvaavat pääasiassa kaksia asiaa, sisäinen ja ulkoinen luotettavuus. Sisäinen luotettavuus tarkoittaa sitä, että onko tutkimuksessa pystytty saamaan vastus niihin asioihin joihin haluttiin vastus. Ulkoinen luotettavuus tarkoittaa sitä, että onko tutkimusmenetelmän sellainen, että sen perusteella tehdyllä tutkimuksella voidaan tehdä yleistason päätelmiä tutkittavasta aihealueesta. Tutkimus voi olla tärkeä tutkittavalle organisaatiolle, vaikka ulkoinen luotettavuus olisi heikko, mutta mikäli sisäinenkin luotettavuus on heikko, ei tutkimustuloksilla ole juurikaan arvoa. (Hakala 2015, 23-24.)

Määrällisessä tutkimuksessa tietoa voidaan kerätä systemaattisen havainnoinnin avulla, hyödyntämällä valmiita rekistereitä ja tilastoja tai käyttämällä kyselylomaketta. Kyselylomaketutkimus soveltuu käytettäväksi, kun halutaan saada vastaus suurelta ja hajallaan olevalta joukolta vastaajia. (Vilka 2015, 94.)

Paperinen kyselylomake on ehkä perinteisin tapa tutkimusaineiston keräämiseen. Kyselyä tehdessä tulee huomioida kohderyhmä ja tutkimuksen tarkoitus. (Valli 2015, 84.) Suurin haaste paperisessa kyselytutkimuksessa on sanamuotojen valinnassa, ne eivät saa jättää varaa tulkinnalle. Mikäli kysymyksen voi ymmärtää usealla eri tavalla se heikentää tutkimustuloksia, sillä silloin tuloksilla on riski vääristyä. (Valli 2015, 85.) Myös kieliasuun ja kyselyn helppolukuisuuteen kannattaa kiinnittää huomiota, sillä hyvin kirjoitettua helppolukuista tekstiä on miellyttävämpi lukea. (Valli 2015, 87.)

Aineiston keräämistä, eli kyselyn toteuttamista, ei pidä tehdä ennen kuin tutkimusongelma on täsmentynyt. Jos aineistonkeruu toteutetaan liian aikaisin, on riskinä, ettei kysymykset vastaa tutkimusongelmaan, vaan saadaan vastauksia vääristä asioista. Aina

on syytä ensin perehtyä teoriaan tutkimusongelmasta, sen jälkeen hakea tietoa tutkimusmenetelmästä ja sen käytöstä, vasta sitten kannattaa lähteä toteuttamaan aineiston keruuta. (Valli 2015, 85.)

Vastaajien taustakysymyksillä selvitetään tulosten muuttujia, mutta samalla ne voivat kyselyn alkuun sijoitettuina toimia niin kutsuttuina lämmittelykysymyksinä (Valli 2015, 86). Kyselylomakkeen maksimipituus vaihtelee kohderyhmän mukaan. Mikäli kysely on liian pitkä, ei vastaajat jaksa pohtia vastauksiaan loppupään kysymykseen, jolloin tutkimuksen luotettavuus kärsii. (Valli 2015, 87.)

Kyselyssä voi olla valmiita vastusvaihtoehtoa, avoimia kysymyksiä tai järjestysasteikon avulla vastattavia kysymyksiä (Valli 2015, 98). Likertin asteikossa oli alun perin seitsemän vastausvaihtoehtoa (1-7), nykyään käytetään myös asteikoita joissa on viisi tai yhdeksän vastusvaihtoehtoa. Arvot voidaan nimetä tutkimuskysymykseen sopiviksi, mutta olisi hyvä nimetä niistä kaikki. Jos ainoastaan ääriarvot ovat sanallisesti nimetyt, jää vastaajalle enemmän tulkinnan varaa, kuin jos kaikki ovat sanallisesti nimettyjä. Vastusvaihtoehtoja voi olla parillinen tai pariton lukumäärä, pariton lukumäärä tarkoittaa, että keskimäinen vaihtoehto on neutraali. Joskus on kyselyitä joista neutraali vaihtoehto on jätetty pois, jolloin vastaajat pakotetaan ottamaan kantaa. Silloin on kuitenkin mietittävä vaikuttaako se vastusten luotettavuuteen, mikäli henkilö on ottanut kantaa kysymykseen johon hänellä ei ole mielipidettä. (Valli 2015, 98-99.)

On mahdollista analysoida avoimia kysymyksiä tilastollisin menetelmin, silloin vastukset luokitellaan ja jaetaan ryhmiin. Luokitellessa kannattaa aloittaa useammista luokista ja tarpeen vaatiessa tiivistää luokkia vähemmäksi. Mikäli avoimia kysymyksiä halutaan tarkastella laadullisesti, voidaan ne jakaa teemoihin. Avointen kysymysten etu on mahdollisuus saada perusteluja vastaajien mielipiteille tai saada uusia hyviä ideoita vastaajien keskuudesta. Avoimia kysymyksiä tehdessä kannattaa huomioida se, että niiden analysointi on huomattavasti haastavampaa ja vie enemmän aikaa kuin asteikkokysymysten tai valmiiden vastusvaihtoehtokysymysten analysointi. (Valli 2015, 106.)

5.2 Tutkimuksen eettinen pohdinta ja riskianalyysi

Kartoituksen kysymykset eivät edellytä erityisosaamista pedagogisesta johtajuudesta, vaan ne ovat hyvin käytännönläheisiä kysymyksiä arjen toiminnasta ja siihen saatavasta

tuesta. Kartoituksen viimeisellä sivulla on yhden sivun mittainen pedagogisen johtajuuden määritelmä, mutta sen lukeminen ja ymmärtäminen ei ole edellytys vastaamiselle. Tässä kartoitetaan nykytilaa, tutkimuksellisesti on ihan yhtä hyvä tulos jos käy ilmi, ettei pedagoginen johtajuus ole kaikille selvää.

Tutkimuksen onnistumiseen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että kyselyn kysymykset ovat helposti ymmärrettäviä ja selkeitä. Minun pitää pystyä laatimaan kysymykset niin, ettei niitä pysty ymmärtämään eri tavoin. Minimoin tämän riikin teettämällä tutkimuksesta koeversion. Samalla saan arvioitua vastaamiseen menevää aikaa, joka on ilmoitettava kyselyn yhteydessä, jotta henkilökunta osaa valita tutkimukseen vastaamiseen sopivan ajankohdan.

Koeotanta koostui varhaiskasvatuksen opiskelijoista ja kahdesta lastentarhanopettajasta, joista toinen oli ruotsinkielinen. Hän arvioi suomenkielisen kyselyn selkeyttä ruotsiksi opiskelleiden näkökulmasta. Lisäksi pyysin palautetta ohjaavan opettajan lisäksi yhdeltä varhaiskasvatuksen opettajalta ja yhdeltä päiväkodin johtajalta.

Toinen suuri riski on otannan jääminen liian pieneksi. Olisi suuri riski lähettää sähköinen kysely s-postiin, joten päädyin paperiseen kyselyyn. Silloin pääsen itse käymään jokaisessa päiväkodissa ja pääsen mahdollisuuksien mukaan keskustelemaan henkilökunnan kanssa, uskon saavani enemmän vastuksia kun he tietävät kuka olen. Lisäksi hyödynnän organisaatorakennetta ja painotan yhteistyötä varhaiskasvatuspäällikön kanssa, soitan jokaiselle päiväkodin johtajalle ja esittelen opinnäytetyön ja itseni.

Kyselyn kysymykset ja vastaukset liittyvät ammatilliseen toimintatapaan ja pedagogiikkaan, joka yleisesti ottaen on julkista tietoa. En erottele missään kohtaa mitkä vastaukset tulevat mistäkin yksiköstä tai edes tulevatko ne pääsaarilta vai ulkosaaristosta.

Ennen opinnäytetyöni tekoa olen perehtynyt Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeeseen tutkimuksen eettisyydestä. Nostan kyseisestä ohjeesta esille huolellisuuden, avoimuuden ja asianmukaisten lähdeviittausten käytön, joiden avulla annan kirjallisuus- ja tutkimuskatsauksessa kunnian niille henkilöille, joille se kuuluu. Noudatan kyselytutkimusta tehdessä sekä sen vastuksia analysoidessa ja niistä raportoitaessa huolellisuutta ja rehellisyyttä, jotta lopputulos on todenmukainen ja aito. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013.) Panostan alusta alkaen tarkkuuteen, huolellisuuteen ja läpinäkyvyyteen, jotka kaikki osaltaan parantavat tutkimuksen luotettavuutta.

Alla olevan swot-analyysin kautta olen pohtinut opinnäytetyöni vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Alla olevan SWOT-analyysin avulla olen pohtinut opinnäytetyön vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Se on selkeyttänyt omaa ajattelua ja auttanut riskitekijöiden havaitsemisessa.

<p>Vahvuudet:</p> <p>Ajankohtainen ja tärkeä aihe</p> <p>Toimeksiantajalla tarve tutkimukselle</p> <p>Oma mielenkiinto aiheeseen</p> <p>Aktiivinen toimeksiantaja</p>	<p>Heikkoudet:</p> <p>Pedagoginen johtajuus käsitteenä haastava</p> <p>Laaja aihealue</p> <p>Yksi tekijä, ei ketään jonka kanssa pöytätyötä</p>
<p>Mahdollisuudet:</p> <p>Tuottaa hyödyllistä tietoa</p> <p>Tuoda esille lastentarhanopettajien kokemuksia</p> <p>Kehittää omaa ammattitaitoa</p> <p>Herättää keskustelua</p>	<p>Uhat:</p> <p>Ettei vastauksia tule tarpeeksi</p> <p>Vastausten saaminen riippuu ulkoisista tekijöistä</p> <p>Ettei kysely onnistu</p>

Kuva 2. Swot -analyysi.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Vastausprosentti

Vastausprosentti ylitti odotukset, laskettuna siitä kuinka monta lomaketta jaoin ja kuinka monta sain takaisin se oli noin 60 %. Vastauksia läpikäydessäni huomasin lähes kaikkien vastaajien olleen päteviä lastentarhanopettajia ja lähes jokainen oli vakituisessa työssä Paraisten kaupungilla. Vastausprosentti oli noin 80-90% laskettuna Paraisten kaupungilla työskentelevistä pätevistä lastentarhanopettajista. Syys siihen että tarkkuus on useiden prosenttiyksiköiden haarukalla, on se etten saanut kuin arvion siitä, että Paraisten kaupungilla työskenteli noin 30 pätevää lastentarhanopettajaa lukuvuotena 2017-2018.

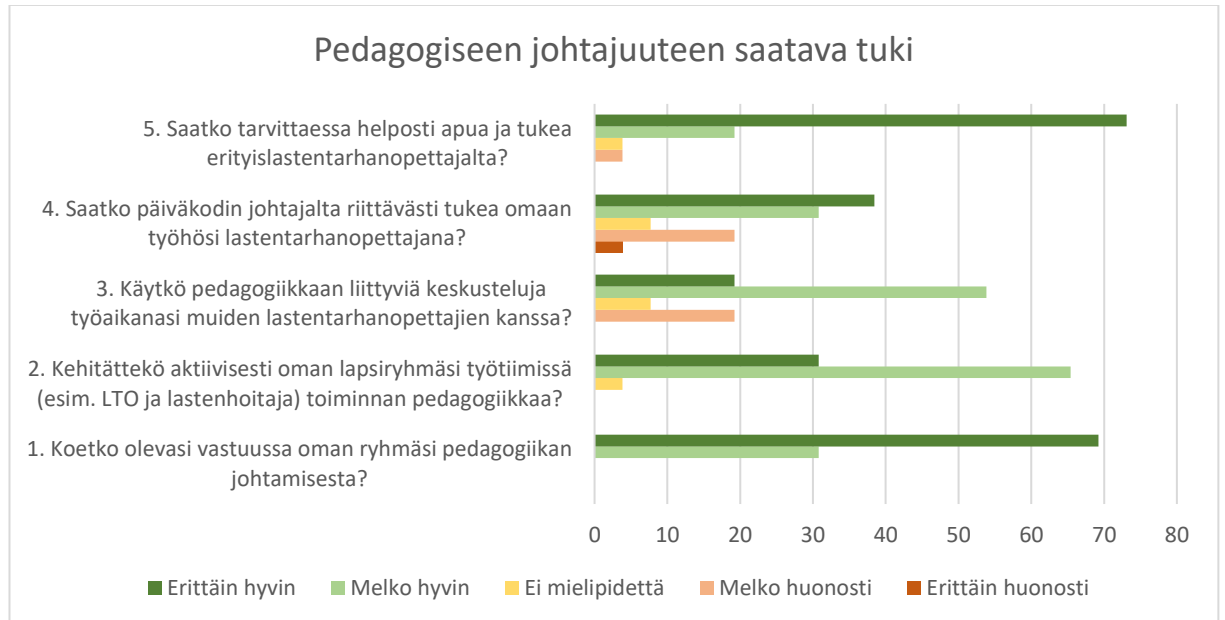
Hyvin korkea vastausprosentti kertoo siitä, että pätevät lastentarhanopettajat pitivät kartoitusta tärkeänä ja halusivat vastata siihen. Onnistuin siinä, että vein ja hain kyselykavakkeet henkilökohtaisesti ja painotin sitä, että olen toiminut yhteistyössä varhaiskasvatuspäällikön kanssa ja tuloksia tullaan käyttämään työn kehittämiseen. Vastausprosenttia laski ajankohta toukokuun lopussa, osa jäi jo lomille tai ei muutoin tuntenut kerkeävänsä vastaamaan kyselyyn. Osa olisi toivonut ruotsinkielistä kyselyä, mutta jouduin työmäärän vuoksi rajaamaan kielen yksinomaan suomeen.

6.2 Pedagogiseen johtajuuteen saatava tuki

Muutin Excel-tietokoneohjelman avulla skaalakysymysten vastaukset prosenteiksi, jonka jälkeen tein kysymyksistä kolme taulukkoa. Kysymykset ovat samassa järjestyksessä kuin kyselylomakkeessa. Kysymykset ovat taulukoissa numerojärjestyksessä alhaalta ylöspäin.

Ensimmäinen taulukko koskee lastentarhanopettajien lapsiryhmäkohtaiseen pedagogiseen johtajuuteen saatavaa tukea, toinen tiimityöskentelyä ja kolmas osallisuuden huomioimista lapsiryhmäkohtaisessa pedagogisessa johtajuudessa

Taulukko 1. Pedagogiseen johtajuuteen saatava tuki.



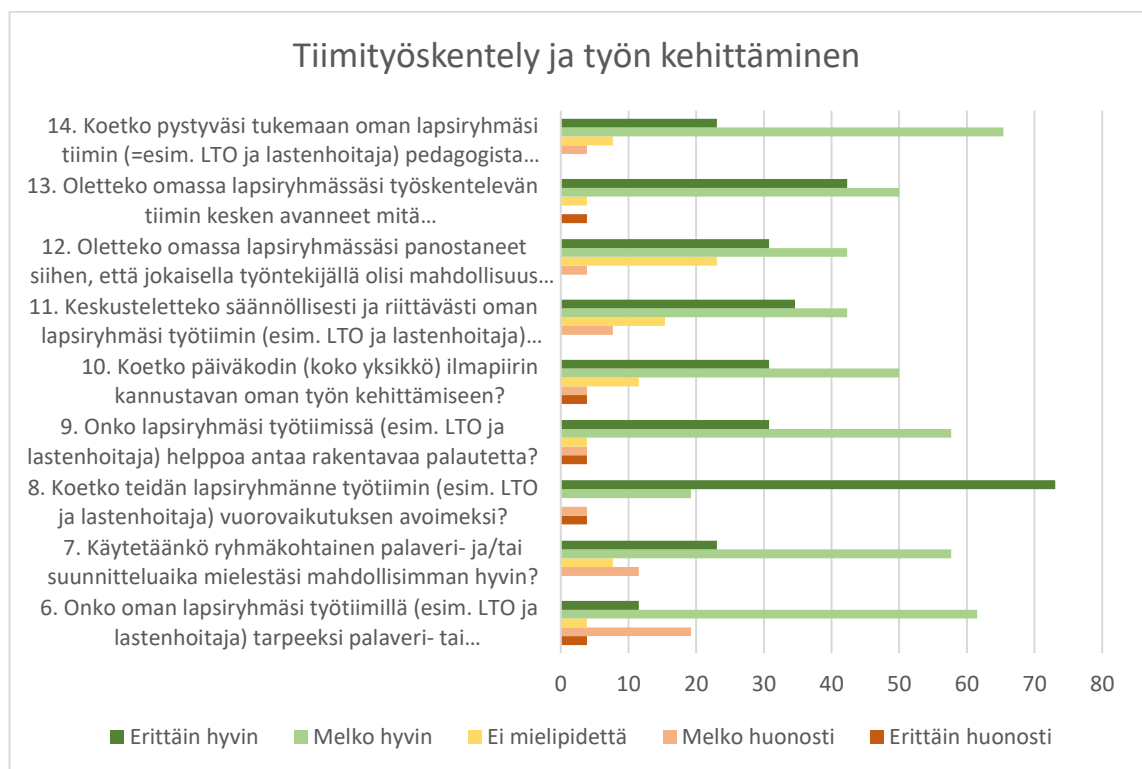
Vastaajista kaikki kokivat vastaavansa oman lapsiryhmänsä pedagogiikan johtamisesta, 70% koki olevansa siitä erittäin hyvin vastuussa ja loputkin hyvin. Tämä kertoo siitä, että lastentarhanopettajan työnkuva ryhmän pedagogiikasta vastaavana henkilönä on ainakin tämän tutkimuksen perusteella hyvin selvä. Pedagogiikan kehittämisen osalta vastukset olivat hieman varovaisempia. Vajaa kolmannes oli sitä mieltä että pedagogiikkaa kehitetään erittäin aktiivisesti, hieman yli 60 % prosenttia koki sitä kehitettävän melko hyvin.

Kysymyksissä käydäänkö työaikana pedagogisia keskusteluja muiden lastentarhanopettajien kanssa ja saako päiväkodin johtajalta riittävästi tukea työhön, oli hajonta suurempaa. Mieleeni tulee kysymys otetaanko joissain päiväkodeissa enemmän aikaa pedagogisille keskusteluille kuin toisissa, niin lastentarhanopettajien kuin johtajankin kanssa. Viitekehyksessäni luvussa 4.2 sivulla 22 viitataan Soukaisen (2015, 136) väitöskirjatutkimukseen, josta käy ilmi, että erillisyyksiköissä työskentelevät työntekijät kokevat saavansa enemmän pedagogista tukea johtajalta, kuin johtajan kanssa samassa yksikössä työskentelevät lastentarhanopettajat. Mietin voisiko olla niin, että johtajat ottavat selkeämmin aikaa erillisyyksiköissä käytäville pedagogisille keskusteluille kuin yksiköissä, joissa johtajalla on oma kansliansa paikan päällä. Silloin saattaa ehkä olla vaarana käydä

käytäväkeskusteluja useinkin, mutta ajalla käydyille pedagogisille keskusteluille ei jää samalla tavalla aikaa kuin erillisyyksiköissä.

Yli 70 % oli sitä mieltä, että erityislastentarhanopettajalta saa tarvittaessa erittäin helposti apua ja liki 20 vastasi saavansa melko helposti apua. Tämä kertoo mielestäni erittäin hyvästä yhteistyöstä erityislastentarhanopettajien ja päiväkotien henkilökunnan välillä.

Taulukko 2. Tiimityöskentely ja työn kehittäminen.



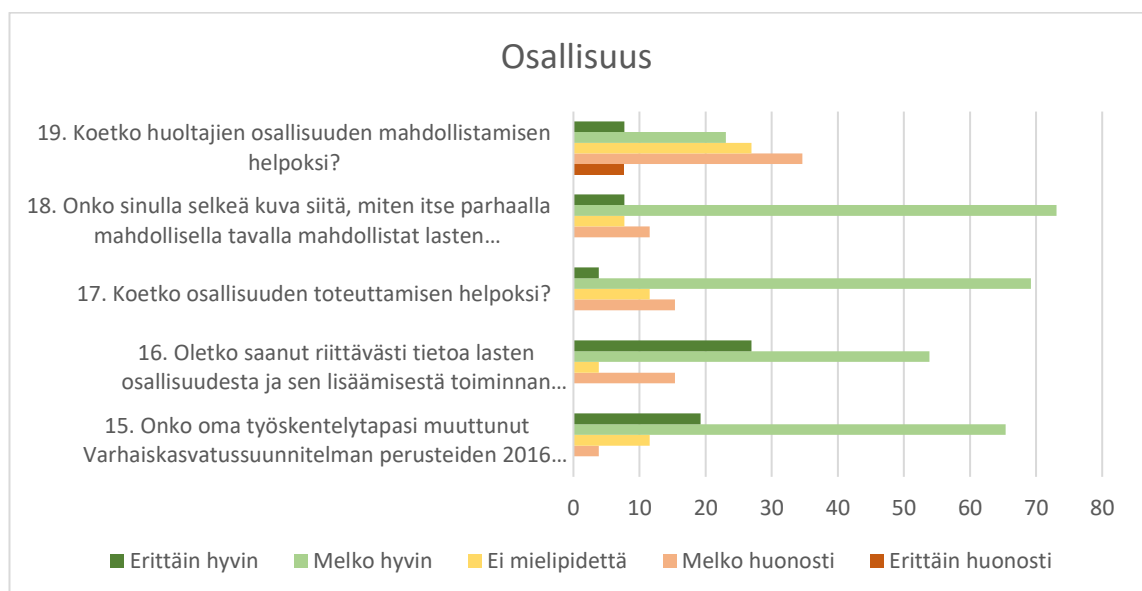
Kokonaisuudessaan kyselyn vastausten perusteella voisi todeta, että lapsiryhmän sisäinen tiimityöskentely koetaan valtaosaksi melko hyväksi ja valtaosassa lapsiryhmistä yleinen ilmapiiri koetaan avoimeksi ja asioista keskustelu ja rakentavankin palautteen anto koetaan melko helpoksi. Osassa työtiimejä vastaukset olivat päinvastaiset, ilmapiiriin ei koeta tukevan avointa keskustelua ja rakentava keskustelu ja työn reflektointi yhdessä koetaan hyvin haasteelliseksi.

Noin 20% kokee, että ryhmän työtiimillä on melko huonosti yhteistä palaveri- ja suunnittelu-aikaa, alle 5 % mielestä sitä on todella huonosti. Yli 60 % on sitä mieltä että sitä on melko hyvin ja reilut 10 % sitä mieltä että sitä on erittäin hyvin.

Valtaosa on sitä mieltä, että palaveriaika käytetään melko hyvin, toisaalta hieman yli kymmenen prosenttia kokee, ettei sitä käytetä hyvin. Tässä on ristiriita avoimiin kysymyksiin nähden, koska hyvin moni nosti esille ajan riittämättömyyden.

Hieman yli kolmasosa koki päiväkodin yleisen ilmapiirin tukevan työn kehittämistä erittäin hyvin, valtaosa koki sen tukevan oman työn kehittämistä melko hyvin ja yhteensä noin kymmenen prosenttia koki ettei päiväkodin ilmapiiri tue oman työn kehittämistä laisinkaan tai melko huonosti.

Taulukko 3. Osallisuus.



Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2016 mukaisen lasten osallisuutta korostavan työtavan omaksuminen on kyselyn mukaan sujunut melko hyvin. Valtaosa kokee, että heillä on melko hyvä kuva siitä miten osallisuutta toteutetaan mahdollisimman hyvin. Toisaalta osalle se ei vielä ole selkeää ja vain pieni osa kokee sen olevan erittäin selkeää. Osa toivoisi lisää tietoa, kommentteista joita jotkut olivat kirjoittaneet kyselyyn kävi ilmi, että erityisesti pienten lasten osallisuuden lisääminen koetaan haasteeksi. Melko monen työtapa on muuttunut Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2016 myötä. Osa oli kommentoinut kysymyksen viereen työskennelleensä jo useita vuosia samalla tavalla, mutta saaneet vahvistusta omalle ajattelulle ja työtavalleen uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden myötä.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajalta saatu tuki koettiin tärkeäksi, kuten skaalakysymyksissä kävi ilmi, kokee liki kaikki saavansa helposti tai todella helposti apua varhaiskasvatuksen erityisopettajalta. Avointen kysymysten vastaukset vahvistavat sitä, että yhteistyö lastentarhanopettajien ja erityisopettajien välillä toimii todella hyvin.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ja ryhmävasun koettiin tukevan pedagogista työtä, osa ilmaisi käyttävänsä molempia konkreettisina työkaluina. Mielestäni se on asia josta voitaisiin kaikissa ryhmissä ottaa mallia. Omaa koulutustaustaa, esimerkiksi sosionomi amk, pidettiin tärkeänä. Sen lisäksi nousi esille täydennyskoulutusten tärkeys.

Toinen kysymys koski työn haasteita. Vastauksissa nousi esille työtä tukevien asioiden vastakohtia, osa kokee että tiimityöskentelyn toimimattomuus on haaste pedagogiselle johtajuudelle. Vastausten perusteella monilla on haasteita on ajankäytössä. Kiire ja liian vähäinen tiimin yhteinen suunnittelu-aika tai muu lapsiryhmästä poissa oleva aika mainittiin useissa vastauksissa.

Yksi suuri haaste on olla yksin lastentarhanopettajana suuressa lapsiryhmässä jossa on useita erityisen tuen tarpeessa olevia lapsia. Perheiden haasteiden heijastuminen lasten käytöksessä mainittiin yhdeksi haasteeksi, se liittyy osittain edeltävään asiaan useista erityisen tuen tarpeessa olevista lapsista samassa ryhmässä. Monet kokevat, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa huomioida kunkin lapsen yksilölliset tarpeet riittävässä määrin.

Kolmas kysymys koski tiimityöskentelyn kehittämistä omassa tiimissä ja koko talossa. Esiin nousi erityisesti kolme eri asiaa: ryhmärajat ylittävä yhteistyö, aikaa pedagogisille keskusteluille ja yhteiselle reflektoinnille sekä ajankäytön haasteet. Osa haluaisi tehostaa ajankäyttöä. Näihin liittyen toivottiin avoimempaa keskustelukulttuuria ja lisää aikaa pedagogisille keskusteluille, muun muassa lastentarhanopettajapalaverien muodossa. Vastaukset ovat valtaosaksi linjassa skaalakysymysten ja muiden avointen kysymysten kanssa. Myös pienryhmätoiminnan kehittäminen nousi esille.

Viimeinen kysymys liittyi työn reflektointiin, siihen miten sitä tehdään yksin tai yhdessä ja onko jotain hyviä vinkkejä tai tapoja jakaa muille. Tiimin yhteistä reflektointia ja työn arviointia pidettiin tärkeänä, monet hyödyntävät tiimipalavereita siihen. Ryhmän varhaiskasvatussuunnitelma, asialista ja valmiit teemat koettiin hyödyllisiksi.

Vastauksista nousi esille jatkuva oman työn reflektointi niin kotona kuin työajalla. Minua jäi mietityttämään kotona tapahtuva työn arvioinnin ja reflektoinnin kuormittavuus ja vaikutus työssäjaksamiselle. Monesta on tärkeää päästä miettimään asioita yksin tai yhdessä mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen.

Joku nosti esille varhaiskasvatussuunnitelman perusteet työn arvioinnin työvälineenä, esimerkiksi laaja-alaisten oppimisen alueiden toteutumisen arvioinnin kautta. Myös lasten osallisuus pedagogisen työn arvioinnissa mainittiin.

Positiivisten asioiden kuten onnistumisien huomaaminen koettiin tärkeäksi. Moni muistutti kiinnittämään huomiota nimenomaan onnistumisiin, sillä se auttaa työssäjaksamisessa.

6.4 Tulosten raportointi toimeksiantajalle

Kävin keskustelua tulosten raportointitavasta yhdessä toimeksiantajan kanssa ja päädyimme siihen, että esittäisin tulokset johtoryhmän kokouksessa 9.8.2018 Nauvossa. Johtoryhmään kuuluvat varhaiskasvatuksen päällikkö, kaikkien päiväkotien johtajat ja varhaiskasvatuksen erityisopettajat.

Aikaa minulla oli yhteensä 45 minuuttia, sisältäen keskustelun. Päädyin Powerpoint esitykseen (kts. liite 2.), joka oli mahdollisimman tiivistetty ja selkeä. Keskustelu käytiin esityksen jälkeen, koska silloin pystyin itse paremmin vaikuttamaan käytetyn aikaan eikä ollut vaara, etten kerkeäisin käsittelemään kaikkia kartoituksen osa-alueita. Keskustelu esityksen aikana olisi ollut hedelmällistä, mutta silloin olisi ollut vaarana etten olisi kokenyt käymään kaikkea läpi. Powerpoint-esitystä puolsi sen helppokäyttöisyys ja sen jakamisen helppous, kaikki osaavat käyttää sitä ja sitä olisi tulevaisuudessa helpompi hyödyntää kuin esimerkiksi Prez-ohjelmalla tehtyä esitystä.

Esitys sujui mielestäni hyvin, saamani palaute oli hyvää ja esitystä keuhuttiin selkeäksi ja esiin nostettuja asioita tärkeiksi. Pysyin aikataulussa, esitykseni kesti vajaat 30 minuuttia ja keskustelulle jäi reilut 15 minuuttia. Se oli riittävästi, vaikka keskustelua olisi voinut jatkaa kauemminkin. Koin kuitenkin että kerkesimme käymään läpi johtoryhmän jäsenille päällimmäisemmiksi mieleen nousseet ajatukset ja kysymykset.

Esityksen jälkeen nousi toive, että syksyn aikana järjestettäisiin lastentarhanopettajille suunnattu tilaisuus, jossa esittäisin tulokset vastaavalla tavalla myös heille. Lisäksi tulen

lataamaan sekä esityksen että kirjallisen työn Paraisten kaupungin varhaiskasvatuksen sähköiseen tietokantaan, jossa ne ovat koko kaupungin varhaiskasvatuksen henkilökunnan saatavilla. Lataan työn sinne heti kun se on hyväksytysti arvioitu.

7 YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Pedagoginen johtajuus on monitasoinen organisaatorakenteet läpäisevä laadullinen prosessi. Vaikka sen on perinteisesti ajateltu kuuluvan lähinnä päiväkodin johtajan työkuvaan, on se yhä enenevässä määrin tärkeä osa erityisesti lastentarhanopettajien työkuvaan. Se on organisaation läpäisevä, sillä myös lastenhoitajilla ja avustajilla on omat vastuunsa pedagogisesta työstä. Vastuun laajuus vain pienenee, mitä alemmas organisaatorakenteessa mennään.

Kaikkien päätösten, niin pienten kuin suurtenkin, tulee olla pedagogisesti perusteltuja. Se tekee niistä kaikkia pedagogisia päätöksiä, jotka vaikuttavat kaikkien ryhmän aikuisten toimintaan. Näin ollen tiimin toiminta ja tiimin yhteiset toimintatavat ovat osa pedagogista johtamista. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa on pedagogiikan johtamista, mutta lisäksi se linkittyy vahvasti tiimityöskentelyyn.

Ilman toimivaa tiimityöskentelyä ei ole mahdollista toteuttaa laadukasta pedagogiikkaa, koska kaikkien on pystyttävä työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen. Sen vuoksi lastentarhanopettajalla olisi hyvä olla riittävät tiiminjohtamistaidot ja taito reflektoida toimintaa ja käydä siitä rakentavaa keskustelua muiden tiimin jäsenten kanssa. Ilman sitä taitoa, on vaikea toteuttaa työnkuvan edellyttämää pedagogiikan kehittämistä.

Lastentarhanopettajan rooli oman ryhmänsä työntekijöiden pedagogisen osaamisen tukijana on tärkeässä roolissa pedagogista johtajuutta tarkastellessa. Kun pedagogisen johtajuuden käsitettä tarkastellaan laajemmin yli toimialarajojen, on se nimenomaan työntekijöiden osaamista tukeva tapa johtaa.

Kartoituksen ehkä tärkein johtopäätös on, että kaikki vastanneet kokivat olevansa vastuussa oman ryhmänsä pedagogiikan johtamisesta. Se on hienoa ja kertoo mielestä selkeästä kuvasta lastentarhanopettajan roolista lapsiryhmänsä pedagogisena johtajana, ainakin kun kyse on nimenomaan pedagogiikan johtamisesta.

Tulevaisuudessa voisi kiinnittää enemmän huomiota pedagogiikka käsitteen laajuuteen ja siihen, että koko tiimityöskentely vaikuttaa pedagogiikkaan ja näin ollen lastentarhan-

opettajan tulisi huolehtia omalta osaltaan myös tiimityöskentelyn sujuvuudesta. Valtaosaksi tiimityöskentely koettiin hyväksi ja asiaa kannattaisi mielestäni lähteä tarkastelemaan yksikkökohtaisesti.

Esittämistilaisuudessa Nauvossa 9.8.2018 monien päiväkotien johtajat miettivät, mitä tukea lastentarhanopettajat toivoisivat saavansa päiväkodin johtajalta omaan pedagogiseen johtajuuteensa. Kuten johtoryhmän kokouksessa todettiin, voisi asiaa kysyä kehityskeskusteluissa henkilökohtaisesti jokaiselta lastentarhanopettajalta erikseen. Silloin jokaisella olisi mahdollisuus esittää omat toiveensa nimenomaan omalle esimiehelle, jolloin esimies voi tapauskohtaisesti kehittää omaa toimintaansa.

Omasta mielestäni yksi tärkeimpiä johtopäätöksiä on esille noussut tarve kehittää kollegiaalista pedagogista tukea. Kaikilla lastentarhanopettajilla tulisi olla mahdollisuus käydä pedagogisia keskusteluita työajalla muiden lastentarhanopettajien kanssa. Kuten tietoperustan haastatteluista käy ilmi, on se osassa pieniä saariston yksiköitä ratkaistu Skype-yhteyden avulla. Kaikkia tietotekniikan tuomia mahdollisuuksia kannattaisi kaikissa yksiköissä rohkeasti hyödyntää. Koen itse, että olisi hyödyksi käydä pedagogisia keskusteluja paitsi omien kollegoiden kanssa, myös muiden yksiköiden lastentarhanopettajien kanssa. Se saattaisi laajentaa omaa ajattelua ja tuoda uusia näkökulmia omaan työskentelyyn.

Yksi olennainen kehittämisen kohde on ajankäytön hallinta. Erityisesti avoimista kysymyksistä nousi esille tunne ajan riittämättömyydestä. Ei kuitenkaan ole realistisesti ajateltuna mahdollista lisätä aikaa, myöskään työtuntien lisääminen tai henkilökuntaresurssien merkittävä lisääminen eivät ole toteutettavissa. Johtopäätöksenä voisi todeta, että ajankäyttöä tulisi miettiä uudelleen, löytää uusia tapoja ajankäytön hallintaan ja sen tehostamiseen. Suunnitelmallisempi ajankäyttö saattaisi joissain tapauksissa vähentää kiireen tuntua. Suurella osalla ajankäyttö varmastikin on suunnitelmallista, mutta kenellekään ei ole haitaksi miettiä uudelleen omaa ajankäyttöä ja sitä, onko siinä vielä jotain parannettavaa. Asiaa tulisi tarkastella itsenäisen työskentelyn ja tiimityöskentelyn näkökulmista. Tiimipalaveriinkin valmistautuminen esimerkiksi asialistalla on tärkeää, jotta aika käytetään olennaisimpien asioiden käsittelyyn.

Viimeisenä johtopäätöksenä haluan nostaa esille sen, että liki kolmannes vastaajista kokee huoltajien osallisuuden mahdollistamisen erittäin tai melko helpoksi. Se on mielestäni yllättävä tulos, sillä se on asia joka omasta mielestäni yleisessä keskustelussa koetaan haastavaksi. Olisi mielenkiintoista tietää miten huoltajien osallisuutta toteutetaan,

jos joissain yksiköissä on jotain hyviä keinoja huoltajien osallisuuden mahdollistamiseen, voisi niitä jakaa muihinkin päiväkoteihin.

Viitekehukseeni tukeutuen, olen sitä mieltä ettei huoltajien osallisuuteen riitä ainoastaan hyvä kasvatuskumppanuus ja yhteistyö, vaan huoltajille tulisi tarjota monipuolisempia tapoja osallistua lastensa varhaiskasvatukseen vaikuttamiseen. Huoltajien osallisuudesta voisi tehdä erillisen kehittämisprojektin, johon olisi erittäin suotavaa ottaa mukaan eri taustaisia perheitä. Huoltajien osallisuuden mahdollistamista olisi mielestäni hyvä tarkastella suurempana kokonaisuutena ja useista eri näkökulmista, parhaimmillaan se tukee lapsen kehitystä ja koko perheen hyvinvointia.

7.2 Pohdinta

Tälle opinnäytetyölle oli tarvetta, siitä kertovat toimeksiantajan kirjallinen palaute (kts. liite 3.), tekovaiheessa saatu palaute sekä korkea vastausprosentti. Opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Kuten toimeksiantajan palautteesta käy ilmi, oli kyselyyn saatu koottua hyvin tärkeitä pedagogisen johtajuuden aihealueita käytännönläheisin ja selkein kysymysasetteluin. Pelkkien tulosten lisäksi kysymykset herättivät keskustelua ja ajatuksia niin vastaajien kuin johtoryhmänkin keskuudessa.

Työ eteni hyvin ja oikeassa järjestyksessä, syvälinen perehtyminen lähdekirjallisuuteen ja mahdollisimman uuteen tutkimustietoon oli edellytys oikeiden asioiden kysymiselle. Kysymykset nousivat esille viitekehuksesta ja jokaisen kysymyksen tarpeellisuutta on punnittu erikseen viitekehukseen tukeutuen. Viitekehuksessa on nostettu esille mahdollisimman ajankohtaisella tavalla varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus ryhmän tasolla.

Työ tuli tarpeeseen ja vastasi toimeksiantajan odotuksia. Tähän vaikutti hyvä yhteistyö ja se, että toimeksiantaja tiesi missä vaiheessa työ kulloinkin oli. Kyselylomake oli varhaiskasvatuspäälliköllä kommentoitavana ennen kyselyn toteuttamista, joskin palaute oli todella hyvää eikä toimeksiantaja edellyttänyt mitään muutoksia.

Toimeksiantajalla oli tarve kartoittaa pedagogisen johtajuuden tämänhetkistä tilaa, jotta vahvuuksista ja vastaavasti kehittämistarpeista saataisiin selkeä kuva. Työni antoi toimeksiantajalle uutta tietoa, jonka perusteella kehittää pedagogista johtajuutta sen eri ta-

soilla. Toimeksiantajalta saadun palautteen mukaan kysely antoi paljon konkreettista tietoa kehittämistyöhön. Toimeksiantajan palautteen perusteella opinnäytetyön tuloksia on jo alettu hyödyntää ja niitä tullaan hyödyntämään jatkossakin.

Tuloksista käy ilmi, mihin kehittämistyön resursseja kannattaa käyttää, mikä jo toimii ja mihin kannattaa kiinnittää huomiota. Tutkimus on kartoitus nykytilasta ja kehittämistarpeista, se ei anna vastauksia kaikkiin kysymyksiin, vaan joitain aihealueita olisi hyvä tutia tarkemmin joko yksikkö- tai koko kunnan tasolla.

Mielestäni huoltajien osallisuuden kehittäminen voisi olla hyvä kehittämisprojekti esimerkiksi opinnäytetyön aiheeksi. Tiimityöskentelyä olisi hyvä tarkastella myös lastenhoitajien ja muun henkilökunnan näkökulmasta, joko yksikkökohtaisesti tai koko kunnan tasolla.

Moni mainitsi onnistumisten huomaamisen tärkeyden, se auttaa jaksamaan lastentarhanopettajan työssä. Mielestäni kannattaa panostaa positiiviseen asioiden lähestymiseen ja onnistumisten huomaamiseen niin päivittäisessä työssä kuin myös laajemmassa kehittämistyössä. Positiivisuuden kautta on mahdollista kehittää niin pedagogiikkaa kuin tiimityöskentelyäkin.

LÄHTEET

- Ahonen, L., 2017, Vasun käyttöopas, Jyväskylä: PS-kustannus
- Anagrius, P. & Hermelin, L., 2013, Ledarskap i förskolan, Borås: Recito Förlag
- Elo, J., Fonsén, J. & Heikka, J., 2014, Osallisuutta edistävän suunnittelun tasot. Teoksessa J. Heikka, E. Fonsén, J. Elo & J. Leinonen, Osallisuuden pedagogiikka varhaiskasvatuksessa, Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry, 80-95
- Fonsén, E. & Parrila, S., 2016, Pedagogisen johtamisen prosessi. Teoksessa S. Parrila & E. Fonsén (toimittanut), Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus, käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus, 59-90
- Fonsén, E., 2014, Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto
- Fonsén, E., Heikka, J., Kettukangas, T. & Vlasov, J., 2018, Lapsen osallisuus ja varhaiskasvatuksen pedagoginen suunnittelu. Teoksessa E. Fonsén, J. Heikka (toimittanut), J. Kangas & J. Vlasov, Osallisuuden pedagogiikka varhaiskasvatuksessa 2 -suunnittelu, toteutus ja kehittäminen, Tampere: Suomen varhaiskasvatus ry, 35-45
- Hakala, J., 2015, Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toimittanut), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle, Jyväskylä: PS-Kustannus, 14-26
- Haltunen, L., Heikka, J. & Waniganayake, M., 2016, Investigating teacher leadership I ECE centres in Finland, Varhaiskasvatuksen tiedelehti (Journal of Early Childhood Education Research), 5:2, 289-309
- Heikka, J. & Waniganayake, M., 2011, Pedagogical leadership from a distributed perspective within the context of early childhood education, International journal of Leadership in Education, 14:4 499-512
- Heikka, J., 2014, Distributed Pedagogical Leadership in Early Childhood Education. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto
- Heikka, J., 2016, Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa S. Parrila & E. Fonsén (toimittanut), Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus, käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus, 43-57
- Helin, E., Kola-Torvinen, P. & Tarkka, K., 2018, Osallisuus ja osallistuminen varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. Teoksessa E. Fonsén, J. Heikka (toimittanut), J. Kangas & J. Vlasov, Osallisuuden pedagogiikka varhaiskasvatuksessa 2 -suunnittelu, toteutus ja kehittäminen, Tampere: Suomen varhaiskasvatus ry, 11-34
- Hilmarsson, H., 2016, Coachande ledarskap, för samarbete, effektivitet och hälsa, Lund: Studentlitteratur AB
- Hujala, E. & Turja, L., 2017, Varhaiskasvatuksen käsikirja, Jyväskylä: PS-Kustannus
- Karila, K. & Lipponen, L., 2013, Varhaiskasvatuksen pedagogiikka, Tampere: Vastapaino
- Koivunen, P-L., 2009, Hyvä päivähoito, työkaluja sujuvaan arkeen, Jyväskylä: PS-kustannus

Leinonen, J., 2014, Pedagogisia näkökulmia lasten osallisuuden tukemiseen varhaiskasvatuksessa. Teoksessa J. Heikka, E. Fonsén, J. Elo & J. Leinonen, Osallisuuden pedagogiikka varhaiskasvatuksessa, Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry, 16-40

Maltén, A., 2000, Det pedagogiska ledarskapet, Lund: Studentlitteratur

Opetushallitus, 2016, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy

Opetushallitus, www-sivut, 2018. Viitattu 27.6.2018. https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus

Paraisten kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. Viitattu 19.2.2018. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-ylops-service/api/dokumentit/9452544>

Paraisten kaupunki www-sivut 2018. a. Viitattu 19.2.2018. http://www.parainen.fi/web/kommuninfo/fi_FI/om_pargas/

Paraisten kaupunki www-sivut 2018. b. Viitattu 19.2.2018. http://www.parainen.fi/web/kommuninfo/info_om_staden/fi_FI/info/

Paraisten kaupunki www-sivut 2018. c. Viitattu 19.2.2018. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ops/8940193/varhaiskasvatus/tekstikappale/8941519>

Paraisten kaupunki www-sivut 2018. d. Viitattu 19.2.2018 http://www.parainen.fi/web/tjans-ter/smabarnspedagogik/dagvardsplatserna/fi_FI/pargas_kommunomrade/

Paraisten kaupunki www-sivut, 2018. e. Viitattu 19.2.2018. http://www.parainen.fi/web/tjans-ter/dagvard/dagvardsplatserna/fi_FI/nagu_korpo_houtskar_inio/

Parrila, S. & Fonsén, E. (toimittanut), 2016, Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus, käsikirja käytännön työhön, Jyväskylä: PS-kustannus

Salminen, J., 2017, Kasvattaja lasten kehityksen ja oppimisen tukijana. Teoksessa M. Koivula, A. Siippanen & P. Eerola-Pennanen (toimittanut), Valloittava varhaiskasvatus, oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia, Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy, 163-191

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, 2017, Palkat ja edut, opas työsuhteen palkan ja etujen parantamiseen

Soukainen, U., 2015, Johtajan jäljillä, johtaminen varhaiskasvatuksen hajautetuissa organisaatioissa laadun ja pedagogisen tuen näkökulmasta. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.

Soukainen, U., 2016, Laatutyö ja kehittävän työotteen omaksuminen. Teoksessa S. Parrila & E. Fonsén (toimittanut), Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus, käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus, 169-185

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, a, Sotkanet, www-sivut, viitattu 27.6.2018, Tilasto kunnan kustantamassa päivähoitossa olleet 1 - 6-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, b, Sotkanet, www-sivut, viitattu 27.6.2018, Kunnan kustantamassa päivähoitossa olleet 1 - 5-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, c, Sotkanet, www-sivut, viitattu 28.6.2018, 0-6 vuotiaat, % väestöstä

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, d, Sotkanet, www-sivut, viitattu 28.6.2018, Kuntien välinen netto muutto/ 1000 asukasta

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, e, Sotkanet, www-sivut, viitattu 27.6.2018, <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lasten-nuorten-ja-perheiden-sosiaalipalvelut/lasten-paivahoito>

Turja, L. & Vuorisalo, M., 2017, Lasten oikeudet, toimijuus ja osallisuus oppimisessa. Teoksessa M. Koivula, A. Siippanen & P. Eerola-Pennanen (toimittanut), Valloittava varhaiskasvatus, oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia, Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy, 36-55

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK), 2013, Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa, Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012, Helsinki. Luettavissa www.tenk.fi

UNICEF, Suomi, www-sivut, 2018. Viitattu 12.2.2018. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/mikaon-lapsen-oikeuksien-sopimus/>

Valli, R., 2015, Paperinen kyselylomake. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toimittanut), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle, Jyväskylä: PS-Kustannus, 84-108

Varhaiskasvatuslaki. 1973. L19.1.1973/36 muutoksineen. www.finlex.fi

Vilka, H., 2015, Tutki ja Kehitä, Jyväskylä: PS-kustannus

Kyselylomake

Sivu 1 / 4

KARTOITUS LASTENTARHANOPETTAJIEN ASEMASTA JA KOKEMUKSISTA OMAN RYHMÄNSÄ PEDAGOGISINA JOHTAJINA

Olen Nelly Frelander, varhaiskasvatukseen suuntautunut sosionomiopiskelija Turun ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötäni lastentarhanopettajan roolista oman ryhmänsä pedagogisena johtajana. Teen opinnäytetyön toimeksiantona Paraisten kaupungille ja toivon, että kaikilta Paraisten kaupungilla työskenteleviltä lastentarhanopettajilta löytyisi hetki aikaa tutkimukseen vastaamiseen. Toivon, että myös määräaikaisessa tai osapäiväisessä työssä olevat vastaisivat kyselyyn.

Tutkimus toteutetaan touko- ja kesäkuun vaihteessa, tulostulosten analyysin teen kesän aikana ja tuloksista raportoin alkusyksystä 2018. Tuloksia tullaan käyttämään lastentarhanopettajien työn kehittämiseen ja siksi toivonkin aktiivista osallistumista.

Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi päädyin tekemään kysymykset vain suomeksi, käännösvaiheessa kysymysten luonne saattaisi muuttua, jolloin vastauksissa saattaisi olla kielestä johtuvia eroavaisuuksia. Olen kaksikielinen ja autan mielelläni, jos vastaaminen suomeksi on haastavaa. **Avoimiin kysymyksiin voi vastata myös ruotsiksi.** Yhteystietoni löytyvät alta ja minuun saa mielellään olla yhteydessä, mikäli ilmenee kysymyksiä.

Jokaisesta päiväkodista löytyy kuori vastauksia varten, tulen hakemaan vastaukset henkilökohtaisesti ja silloin on vielä mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimukseen liittyen. **Vastausaika on 7.6. saakka.** Anonymiteetin säilyttämiseksi en erottele mitkä vastaukset tulevat mistäkin yksiköstä. Vastaamiseen menee noin 10 minuuttia.

Pedagogisen johtajuuden määritelmä löytyy sivulta 4, sen lukeminen ei ole edellytys tutkimukseen osallistumiseen. Sen voi halutessa lukea tukemaan vastaamista, mutta kysymykset ovat hyvin konkreettisia, eikä määritelmän luku siksi ole välttämätöntä. Kyselyssä käytän lastentarhanopettajasta lyhennettä LTO.

Kiitos yhteistyöstänne ja aurinkoista kesää!

Ystävällisin terveisin

Nelly Frelander

S-postiosoite: nelly.frelander@edu.turkuamk.fi
Puhelinnumero: 040-9655234

Työvuosia lastentarhanopettajan työssä: a. 0-2 b. 3-5 c. 6 tai enemmän
Koulutus: a. lastentarhanopettaja yliopisto b. lastentarhanopettaja opisto c. sosionomi amk (LTO) d. muu
Koulutuskieli (lastentarhanopettaja- tai sosionomikoulutus): a. suomi b. ruotsi c. muu
Työsuhde: a. vakituinen täysipäiväinen b. vakituinen osa-aikainen b. pitkä (yli 6kk) sijaisuus c. lyhyt sijaisuus
Työskentelykieli (kieli jota lapsiryhmässä puhutaan): a. suomi b. ruotsi c. suomi ja ruotsi d. muu

Ympyröi jokaisen kysymyksen oikealta puolelta numero, joka vastaa parhaiten mielipidettäsi.
Käytä taulukon ylärivillä olevaa asteikkoa.

Kysymys	Vastausasteikko				
	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Ei mielipidettä	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Koetko olevasi vastuussa oman ryhmäsi pedagogiikan johtamisesta?	1	2	3	4	5
Kehitättekö aktiivisesti oman lapsiryhmäsi työtiimissä (esim. LTO ja lastenhoitaja) toiminnan pedagogiikkaa?	1	2	3	4	5
Käytkö pedagogiikkaan liittyviä keskusteluja työaikanaasi muiden lastentarhanopettajien kanssa?	1	2	3	4	5
Saatko päiväkodin johtajalta riittävästi tukea omaan työhösi lastentarhanopettajana?	1	2	3	4	5
Saatko tarvittaessa helposti apua ja tukea erityislasterhanopettajalta?	1	2	3	4	5
Onko oman lapsiryhmäsi työtiimillä (esim. LTO ja lastenhoitaja) tarpeeksi palaveri- tai suunnittelu-aikaa?	1	2	3	4	5
Käytetäänkö ryhmäkohtainen palaveri- ja/tai suunnittelu-aika mielestäsi mahdollisimman hyvin?	1	2	3	4	5
Koetko teidän lapsiryhmänne työtiimin (esim. LTO ja lastenhoitaja) vuorovaikutuksen avoimeksi?	1	2	3	4	5
Onko lapsiryhmäsi työtiimissä (esim. LTO ja lastenhoitaja) helppoa antaa rakentavaa palautetta?	1	2	3	4	5
Koetko päiväkodin (koko yksikkö) ilmapiirin kannustavan oman työn kehittämiseen?	1	2	3	4	5
Keskustelettekö säännöllisesti ja riittävästi oman lapsiryhmäsi työtiimin (esim. LTO ja lastenhoitaja) kesken siitä, miten työ sujuu ja mitä voisi kehittää?	1	2	3	4	5
Oletteko omassa lapsiryhmässäsi panostaneet siihen, että jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus toteuttaa omia mielenkiinnonkohteita ja hyödyntää omaa erityisosaamista niistä (esim. harrastus tai muu)?	1	2	3	4	5
Oletteko omassa lapsiryhmässäsi työskentelevän tiimin kesken avanneet mitä arkitoimintapedagogiikka (=arjen toimissa tapahtuva pedagogiikka, esim. pukemis-, vaipanvaihto- ja ruokailutilanteet) teidän lapsiryhmässänne on?	1	2	3	4	5
Koetko pystyväsi tukemaan oman lapsiryhmäsi tiimin (=esim. LTO ja lastenhoitaja) pedagogista työskentelyä ja sen kehittämistä?	1	2	3	4	5
Onko oma työskentelytapasi muuttunut Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2016 myötä?	1	2	3	4	5
Oletko saanut riittävästi tietoa lasten osallisuudesta ja sen lisäämisestä toiminnan suunnittelussa?	1	2	3	4	5
Koetko osallisuuden toteuttamisen helpoksi?	1	2	3	4	5
Onko sinulla selkeä kuva siitä, miten itse parhaalla mahdollisella tavalla mahdollistat lasten osallisuuden ryhmänne toiminnassa?	1	2	3	4	5
Koetko huoltajien osallisuuden mahdollistamisen helpoksi?	1	2	3	4	5

Avoimet kysymykset:

1. Mitkä asiat ja toimet tukevat parhaiten omaa työtäsi lapsiryhmän pedagogisena johtajana?
2. Mitkä ovat suurimmat haasteet omassa lastentarhanopettajan työssäsi?
3. Mitä haluaisit kehittää tiimityöskentelyssä? Ryhmäkohtaisesti ja päiväkohtaisesti.
4. Miten reflektoit (pohdit, itsearvioit) itsenäisesti omaa työskentelyäsi ja miten reflektoitte tiimin työskentelyä? Onko sinulla jakaa hyväksi todettuja konkreettisia tapoja reflektointiin?

Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa:

Pedagoginen johtaminen on käsite, jonka määrittely vaihtelee alan ja kontekstin mukaan. Muilla kuin opetuksen aloilla, pedagogisella johtajuudella tarkoitetaan johtamistapaa, jossa näkökulman painopiste johtajuudessa on selkeästi henkilöstön oppimisprosessissa. (Parrila 2016, 24)

Varhaiskasvatuksessa pedagoginen johtajuus määritellään kuvaamaan sitä, miten varhaiskasvatuksen perustehtävän laadukkaaseen toteuttamiseen päästään kaikilla sen eri tasoilla. Pedagogisen johtajuuden lisäksi puhutaan pedagogiikan johtajuudesta, joka nimensä mukaisesti on pedagogiikan eli opetuksen johtamista. Näitä kahta työssään toteuttava henkilö on pedagoginen johtaja. (Parrila 2016, 24)

Parrilan kirjoittamassa ja Fonénin (2016) toimittamassa kirjassa Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus he kuvaavat pedagogisen johtamisen eri tasoja. Päiväkodin johtajan pedagoginen johtajuus on kokonaisuuden johtamista, lastentarhanopettajan hieman pienemmän kokonaisuuden johtamista ja lastenhoitajan pedagoginen johtaminen on käytännön työn tasolla. (9) Väitöskirjassaan Fonsén (2014) kuvaa lastentarhanopettajan roolin pedagogisessa johtajuudessa olevan erityisesti ryhmäkohtaisen pedagogiikan johtamisessa. (184)

Heikka (2016) kirjoittaa kirjassa Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus jaetun johtajuuden merkityksestä varhaiskasvatuksen kehittämiseksi. Pedagogisen vastuun, muutoksen ja kehittämisen jakaminen ovat tärkeitä varhaiskasvatuksen kehittämisen kannalta. (51)

Heikka ja Waniganayake pohtivat artikkelissaan julkaisussa *International Journal of Leadership in Education* sitä, miten varhaiskasvatuksen henkilökunnan roolit ovat Suomessa muutoksen kohteina ja että lastentarhanopettajien osallistuminen tähän muutokseen olisi erittäin tärkeää. He pohtivat sitä, missä määrin lastentarhanopettajat ja muu henkilökunta ovat muutoksessa aktiivisina toimijoina, vai ovatko he lähinnä muutoksen kohteina. (2011, 507) Muutos on edelleen käynnissä ja toivon opinäytetyöni omalta pieneltä osaltaan olevan mukana tuomassa julki lastentarhanopettajien omaa ääntä ja kokemusta omasta työstään ja sen kehittämistarpeista erityisesti pedagogiseen johtajuuteen liittyen.

Käsittelen pedagogista johtajuutta koko varhaiskasvatuksen organisaatorakenteen läpäisevänä laadullisena prosessina. Kaiken fokuksessa on tuottaa toimintaa, joka mahdollisimman hyvin tukee lapsien oppimista, kehitystä ja hyvinvointia. Tässä prosessissa kaikilla varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmillä ovat omat yhtä tärkeät tehtävänsä, jotka osittain menevät lomittain. Keskityn nimenomaan lastentarhanopettajien pedagogisen johtajuuden alueeseen, joka kuten Fonsén määrittelee kattaa ryhmäkohtaisesta pedagogiikasta vastaamisen.

Koska pedagogiikka on moninaista ja ulottuu kaikkeen vuorovaikutukseen ja kaikkiin päivittäisiin toimiin, katson siihen kuuluvan myös tiimityöskentelyn ulottuvuuden. Ilman toimivaa tiimiä ja tiimin yhteisiä tavoitteita ja toimintatapoja, ei mielestäni ole mahdollista saavuttaa laadukasta pedagogiikkaa. Pedagogiikka ulottuu kaikkiin arkisiin toimiin kaiken ikäisten lasten kanssa työskennellessä, sen vuoksi erityisesti arkitoimintapedagogiikka ja tiimityöskentely liittyvät vahvasti toisiinsa.

Lähteet:

Fonsén E. 2014. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Tampere: Tampereen yliopisto

Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.) 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Jyväskylä: PS-kustannus

Heikka, J. 2016. Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtajuus varhaiskasvatuksessa, 2016, Teoksessa S. Parrila & E. Fonsén (toim.), Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Jyväskylä: PS-kustannus

Heikka, J. & Waniganayake, M. 2011. Pedagogical leadership from a distributed perspective within the context of early childhood education. *International Journal of Leadership in Education*. 14:4 499-512

Tulosten esitys (Power Point -esitys johtoryhmälle)

Liite 3. Tulosten esitys

23.8.2018

Pedagoginen johtajuus lastentarhanopettajan työssä

Kartoitus nykytilasta ja kehittämistarpeista

SISÄLTÖ

YHTEISTYÖN TAVOITTEET JA TAVOITUKSET

- 1. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet
- 2. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet
- 3. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet
- 4. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet
- 5. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet
- 6. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet
- 7. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet
- 8. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet
- 9. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet
- 10. Yhteistyön tavoitteet ja tavoitteet

LIITTEET

Liite 1: Tutkimusraportti
Liite 2: Kartoitusraportti
Liite 3: Läpyselvitys

Tutkimuskysymys

"Miten päiväkodissa lapsiryhmissä työskentelevät lastentarhanopettajat kokevat oman pedagogisen johtajuutensa pätevyytensä työssään, miten sitä toteutetaan ja mihin kehittämistyössä tulisi kiinnittää huomiota?"

Vastausprosentti 60 % (noin 80-90% jos lasketaan pätevistä)

- Jaettiin kaikille, myös heille jotka eivät jatka Paraisten kaupungin varhaiskasvatuksen palvelussa tulevina syksynä.

Pedagogisen johtajuuden arvio

Huomioitavaa:

- Vastausprosentti oli alhainen, mikä saattaa johtua siitä, että kartoitus ei ollut pakollista.
- Kartoitus ei ollut kattava, koska se ei koskenut kaikkia työntekijöitä.
- Kartoitus ei ollut pedagogisen johtajuuden arvio, vaan se oli vain kartoitus.

Tavoitteiden toteutumisen seuranta

Taulukosta poimitua:


- Pääsääntöisesti ryhmässä avoin ja toimiva vuorovaikutuskulttuuri, mutta ei kaikissa.
- Asiaa olisi hyvä tarkastella yksikkö- ja ryhmäkohtaisesti.
- Omin erityisosaamisen ja kiinnostuksen alueisiin olisi hyvä kiinnittää erityistä huomiota. Mahdollistaa niiden toteuttamisen omassa työssä (lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat).
- Koko työyhteisön ilmapiirin tarkastelu kokonaisuuksina, yksikkö- ja ryhmäkohtaisesti. Jokaisen tulisi tuntea, että ilmapiiri on avoin ja työn kehittämistä tukeva.
- Valtaosa ei poissulke vastauksia.

1

23.8.2018

Tiimipalaverit (=suunnittelu):

- Palaverien sisällön ja rakenteen kehittäminen.
- Tunne sitä ettei palaveriaika riitä, mutta onko osa syystä ajan käytössä?
- Yhä enemmän suunnitellaan lasten kanssa toiminnan sisältä.
 - Tiimipalaverissa entistä enemmän aikaa keskustelulle mm. arvoista, yhteiselle toiminnalle reflektoinnille ja työn arvioinnille.
- Ryhmäkohtaisesti hyvä tarkastella tiimipalaverien sisältöä.
- Monet hyödyntävät ryhmävuosia aktiivisena työkaluna, se on hienoa.
- Asialista ja valmiit teemat keskustelun tueksi tehostavat ajan käyttöä.



Cieluun



Huomioitavaa:

- Ennen palaverin aloitusta on hyvä käydä läpi edellisen palaverin sisältöä.
- Vuosi- ja tiimipalaverit 2016 saatiin merkitystä edellisen vuosiin.
- Huolellisen osallisuuden merkitystä on hyvä muistaa.



Avoimet kysymykset

Työtä tukevat asiat, työn haasteet ja työn kehittäminen

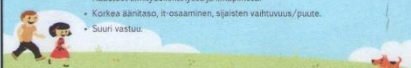


Työtä tukevat asiat:



Suurimmat haasteet:

- Työtä tukevien asioiden vastakohtat.
- Ajankäytön hallinta. Riittämättömyyden tunne lasten yksilöllisten tarpeiden huomioimisessa.
- Liian vähän palaveriaikaa ja muita lapsiryhmistä poissa olevaa aikaa.
- Suuret ryhmäkohtaiset erityisistä kun samassa ryhmässä useampi erityistä tukea tarvitseva lapsi. Haastavaa olla yksin toisissa luokissa.
- Perheiden haasteet, vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ja perheiden haasteiden heijastuminen lasten käyttäytymiseen.
- Vasun perusteiden 2016 tuomat muutokset. Osallisuus (oienten lasten ja vanhempien) ja pedagoginen dokumentointi.
- Haasteet tiimityöskentelyssä ja ilmapinnassa.
- Korkea äänitaso, n-osaaminen, ajasten vaihtuvuus/puute.
- Suuri vastuu.



Mitä tiimityöskentelyssä tulisi kehittää?



23.8.2018

Positiivisuus, huomaa onnistumisesi!

Keskusteltavia pohjaviivat teemat
 Koko talon palaverissa keskustelu
 Ryhmissä hyödyntäminen
 Tiimpalaveriin valmistautuminen, asialista
 Tiimpalaverien (suunnittelu) hyödyntäminen
 Tiimin yhteinen reflektointi ja työn arviointi


Hyviä tapoja työn reflektointiin ja arviointiin

Vasun perusteet 2016
 lapset mukaan arvioidin
 laaja-alaisen osaamisen alueiden
 toteutumisen arviointi

Itsenäinen omaan työn reflektointi


Kotona suunnittelujalla & vapaa-ajalla
 Kuormittavuus?

Jatkuva oman pedagogisten ratkaisujen arviointi
 Keskustella tilanteista mahdollisimman pian niiden jälkeen



Jatkoa

- Samankaltainen tutkimus lastenhoitajille ja avustajille. Erityisesti tiimityön ja vasun perusteiden 2016 osalta.
- Tiettyjen struktuurien ja tapojen uudelleen miettimistä. Esimerkiksi suunnittelujalan tehokas käyttö, ajankäytön tehostaminen ylipäänsä.
 - Kun ollaan lapsiryhmässä ollaan aidosti siinä läsnä, kun suunnitellaan (tai muuta ryhmän ulkopuolista) keskitytään siihen ja kun ollaan tauolla ollaan tauolla.
- Soukaisen väitöskirjan mukaan erityisryhmissä koetaan johtajan tuki paremmaksi kuin mitä johtajan kanssa samassa yksikössä työskentelevät sen kokevat.
 - Onko se erityisryhmissä suunnitelmallisempaa?



Kiitos! Tack!

Opinnäytetyö kokonaisuudessaan luettavissa
 opinnäytetyö, timoniä josta löydät sen s-postista.
nelly.frelander@edu.turkuamk.fi



Respons

Nelly Frelanders slutarbete – Pedagoginen johtajuus lastentarhanopettajan työnkuva

I enheten för Pargas stads småbarnspedagogik planerar, utvärderar och utvecklar vi pedagogiken utgående från en s.k. årsklocka. I årsklockan finns de pedagogiska ramarna inskrivna. Årsklockan skall fungera som ett verktyg både för ledarna och lärarna inom småbarnspedagogik. För att ytterligare kunna utveckla den pedagogiska ledningen, behövde vi mera information. Nellys arbete har gett en mycket bra och konkret bild av de styrkor/resurser som redan finns samt utvecklingsbehov. Hon har även föreslagit konkreta åtgärder i det pedagogiska ledandet som vi kunde titta närmare på och utveckla. Utöver det har hon föreslagit vad man framöver kunde forska i inom samma område. Nelly har presenterat sitt arbete för samtliga ledare samt specialpedagoger i Pargas stad. Det utmärkta materialet har vi redan börjat använda och kommer även o fortsättningen att använda i vårt pedagogiska utvecklingsarbete.

Pargas den 7.9.2018

Pia Hotanen

Chef för småbarnspedagogik