



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

NÄKÖKULMIA VARHAIS- KASVATUKSEN OPETTAJIEN TYÖNOHJAUKSEEN

TEKIJÄ: Miia Vuoti

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Miia Vuoti	
Työn nimi Näkökulmia varhaiskasvatuksen opettajien työnohjaukseen	
Päiväys	06.02.2020
Sivumäärä/Liitteet	76/3
Ohjaaja(t) Lehtori Anne-Leena Juntunen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion kaupunki /varhaiskasvatuspalvelut	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Kuopion kaupungin palveluksessa työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä työnohjauksesta ammatillisuuden tukena. Lisäksi tarkoituksena oli tuoda käytäntöön sovellettavaa tietoa työnohjauksen tarpeellisuudesta ja kartoittaa varhaiskasvatuksen opettajien toiveita työnohjauksen suhteen. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut. Tutkimuksessa tarkastellaan Kuopion varhaiskasvatussuunnitelmaa (2019) ja esiopetuksen opetussuunnitelmaa (2018), joissa molemmissa korostuu varhaiskasvatuksen opettajien pedagogiset vastuut. Uudistunut varhaiskasvatustilanne (540/2018) on merkittävässä roolissa varhaiskasvatukseen liittyvissä tekijöissä, kuten myös tässä tutkimuksessa.</p> <p>Tämä tutkimus on kartoittava tutkimus, jonka aineisto kerättiin sähköisellä surveypal-kyselyllä. Kyselyssä oli strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä, avoimia kysymyksiä sekä näiden molempien yhdistelmiä. Tutkimuksen ajankohtana 11.12-20.12.2019 Kuopiossa työskenteli kunnallisella puolella 350 varhaiskasvatuksen opettajaa, joista kyselyyn vastasi 36 varhaiskasvatuksen opettajaa.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella varhaiskasvatuksen opettajat tunnistavat työnohjauksen tarpeita ja nimeävät oman moniammatillisen työyhteisön vahvuuksia sekä haasteita, jotka ovat liitettävissä työnohjauksellisiin tarpeisiin. Tutkimuksen kyselystä analysoidut vastaukset osoittavat, että työnohjausta pidetään tarpeellisena tuki- ja työskentelymenetelmänä etenkin tilanteissa, joissa moniammatillisella työyhteisöllä on käsiteltävänä laaja-alaisia haastavia tilanteita. Kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista 44% (n=16) on joskus työvuosiensa aika osallistunut työnohjaukseen.</p> <p>Kyselyn vastauksista on tulkittavissa varhaiskasvatuksen opettajien huoli työyhteisöjen yhteinen ajan riittämättömyydestä haastavien tilanteiden purkamiseen. Tutkimuksessa nousi esille sujuvan varhaiskasvatuksen osana vuorovaikutuksen laadun, työnlaadun ja vastualueiden selkeyttämisen tarpeen työnohjauksellisin menetelmin. Tutkimus tuloksista ilmeni, että vastaajille työnohjaukseen hakeutumisen väylät ovat epäselviä. Vastauksista ei tullut selkeää käsitystä työnohjauksen mahdollisuudesta toimia ennaltaehkäisevänä tukena varhaiskasvatuksessa ja työyhteisöjen toiminnassa. Opinnäytetyöstä nousi mahdollisia jatkotutkimusaiheita liittyen työnohjauksen ennaltaehkäisevälle näkökulmalle varhaiskasvatuksen ja koko työyhteisön tukena.</p>	
Avainsanat varhaiskasvatuksen opettaja, työnohjaus, työhyvinvointi, vuorovaikutus	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author(s) Miia Vuoti			
Title of Thesis Perspectives to supervision of Kindergarten Teachers			
Date	06.02.2020	Pages/Appendices	76/3
Supervisor(s) Senior lecturer Anne-Leena Juntunen			
Client Organisation /Partners Kuopio's early childhood education services			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this study was to examine the views of kindergarten teachers supervision in Kuopio city. The thesis was assigned by the early childhood education services of the city of Kuopio and the instructor was senior lecturer Anne-Leena Juntunen. The study looks at the Kuopio Early Childhood Education Plan (2019) and the Pre-primary Education Curriculum (2018), both of which emphasize the pedagogical responsibilities of early childhood education.</p> <p>This study is a comprehensive study, where data was collected through an electronic survey questionnaire. The questionnaire consisted of structured, closed questions, open-ended questions as well as combinations of both. At the time of study 11.12. – 20.12.2019 municipal daycare in Kuopio employed 350 kindergarten teachers. 36 kindergarten teachers responded to the survey. The quantitative research data was analyzed using statistical methods whereas qualitative research data, the open-ended questions of the questionnaire, was analyzed using datadriven content analysis.</p> <p>Based on the study results, early childhood education teachers recognize their supervision needs and are able to name the strengths and challenges of their multi-professional work community. 44% (n=16) of the respondents had previously participated in supervision.</p> <p>The results of the study show that supervision is seen as a necessary support and work method, especially in situations where a multidisciplinary work community has to deal with a challenging situations. Kindergarten teachers expressed their concern that working community time was inadequate to tackle challenging situations. The paths to applying for supervision are unclear to kindergarten teachers. The research highlighted both the quality of interaction, the quality of work and the clarification of responsibilities as part of work guidance and smooth early childhood education. The thesis raised several possible topics related to preventive perspective of supervision in the entire work community of early childhood education.</p>			
<p>Keywords early childhood education, kindergarten teacher, supervision, work welfare, interaction</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	KUOPION KAUPUNGIN KUNNALLINEN VARHAISKASVATUS JA ESIOPETUS	6
3	LAAJA-ALAINEN TYÖHYVINVOINTI	7
3.1	Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	8
3.2	Näkemyksiä varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten vaikutuksista.....	10
4	VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN PEDAGOGINEN VASTUU.....	11
5	VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN LAAJA-ALAINEN OSAAMINEN.....	15
5.1	Varhaiskasvatuksen opettajan keskeinen osaaminen	16
5.3	Varhaiskasvatuksen opettajien ja moniammatillisen työyhteisön vastuut.....	17
6	TYÖNOHJAUS AMMATILLISUUDEN TUKENA.....	19
6.1	Työnohjauksen perusteet ja sisältö	19
6.2	Työnohjauksen lähityömuodot	21
7	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	23
7.1	Kvantitatiivinen tutkimus	23
7.2	Kvalitatiivinen tutkimus	24
7.3	Aineiston keruu, kohderyhmä ja kyselylomake	25
7.4	Aineiston analyysi	26
7.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	27
8	TUTKIMUSTULOKSET	28
8.1	Kyselyn taustatiedot.....	28
8.2	Millainen näkemys varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjauksesta?	30
8.3	Minkälaisia tarpeita varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjaukselle?	38
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	50
10	POHDINTAA.....	55
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	57
	LIITE 1: TYÖNOHJAUKSEN LÄHITYÖMUODOT	61
	LIITE 2: TUTKIMUSLUPA (KUOPION KAUPUNKI).....	62
	LIITE 3: SAATEKIRJE TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVILLE.....	63
	LIITE 4: SURVEYPAL-KYSELY.....	64

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatustyö on jatkuvassa muutostilassa ja murroksessa, jotka luovat edellytyksiä varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisuuden jatkuvalle kehittämiselle. Muutospaineita on tuonut esimerkiksi viime vuosina uudistuneen varhaiskasvatustlain (540/2018) sisällöt. Varhaiskasvatuksen opettajien työn vastuualueet ovat laajentuneet saman aikaisesti resurssien tehostamisen yhteydessä. Varhaiskasvatuksen opettajia kuormittavat varsin moninaiset tekijät, kuten suuret lapsimäärät suhteessa aikuisiin, lasten ja henkilökunnan vaihtuvuus, äkilliset toiminnan muutokset, sairauspoissaolot työyhteisössä, oman ydin tehtävän ulkopuolelle koetut työtehtävät, tilojen käyttöön liittyvät pulmat, työyhteisön väliset ristiriidat tai haasteet vuorovaikutuksessa. (Paananen ja Tammi 2017, 48.)

Työnohjauksen tavoitteena on ohjattavan tai ohjattavien ammattitaitojen ja – tietojen lisääminen täydentäminen, henkinen ja persoonallisuuden kasvu, ammatti-identiteetin selkeyttäminen, työelämän tuki sekä tunne-elämän tukeminen. Varhaiskasvatuksen opettajien työ on ihmisläheinen ammatinalla, johon kuuluu ammatillisen identiteetin lisäksi yksilöiden henkilökohtaiset persoonallisuudet. Edellä mainitut tekijät toimivat varhaiskasvatuksen opettajien työtä vahvistavina, että heikentävinä tekijöinä. Työnohjauksellisten toimintamenetelmien vakiintumattomuus varhaiskasvatustyössä on edelleen varsin yleistä sen tarjoamista hyödyistä huolimatta.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut. Tutkimuksessa tarkastellaan Kuopion varhaiskasvatussuunnitelmaa (2019) – ja esiopetuksen opetussuunnitelmaa (2018) joissa molemmissa korostuvat varhaiskasvatuksen pedagogiset vastuut. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kunnallisessa varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työskentelevien näkemyksiä ja tarpeita työnohjaukselle varhaiskasvatustyön ja ammatillisuuden tukena. Lisäksi tarkoituksena on tuoda käytäntöön sovellettavaa tietoa työnohjauksen tarpeellisuudesta sekä kartoittaa varhaiskasvatuksen opettajien toiveita työnohjauksen suhteen. Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluilla on mahdollisuus hyödyntää tutkimustuloksia varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin ja ammatillisuuden tukemiseen. Tutkimusjoukkona toimi kunnallisessa päiväkodeissa tai koulujen yhteydessä järjestettävissä esiopetusryhmissä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat.

2 KUOPION KAUPUNGIN KUNNALLINEN VARHAISKASVATUS JA ESIOPETUS

Kuopion päivähoitossa on kuusi (6) aluetta, joiden aluevastaavat päiväkodinjohtajat antavat palveluohjaukselta kunnallisen päiväkotihoidon ja perhepäivähoidon järjestämiseen liittyvissä kysymyksissä. Kuopion kaupungin kuudella (6) alueella on 55 kunnallista päiväkotia, joissa työskentelee arviolta noin 350 varhaiskasvatuksen opettajaa. Kuopion varhaiskasvatuksen toiminta-ajatuksen mukaan varhaiskasvatuspalvelut tarjoaa yhdessä perheiden ja muiden toimijoiden kanssa lapselle turvallisen, kehitykselle, oppimiselle ja leikille suotuisan kasvuympäristön. Varhaiskasvatus on aikaansa seuraavaa ja kestävä kehitystä tukevaa. (Kuopion kaupunki s.a, 2019; Hälikkä 2019-12-09).

Kuopion kaupungin kunnallinen esiopetus on päiväkodin tai koulun järjestämää kuusivuotiaiden suunnitelmallista ja tavoitteellista varhaiskasvatusta. Esiopetusta toteutetaan pääsääntöisesti päiväkodeissa 6-vuotiaiden ryhmissä. Esiopetusta järjestetään samoilla Kuopion kaupungin kuudella (6) alueella, joissa toimii yhteensä 31 nimettyä esikoulua järjestävää toimipistettä. (Kuopion kaupunki s.a. 2019).

Kuopion kaupungin (2017) uudistuneessa strategiassa ”Hyvän elämän pääkaupunki, paras paikka lapselle” mainitaan neljä päätavoitetta: kasvava-, hyvinvoiva-, resurssiviisas- ja uudistuva Kuopio. Näiden tavoitteiden lisäksi, Kuopion kaupungin strategiassa listataan kolme ”läpileikkaavaa” tavoitetta, jotka ovat digitalisaatio, kansainvälistyminen sekä kumppanuus. Varhaiskasvatuksen mainitaan kohtaavan toimintaympäristön muutoksia. Toimintaympäristön muutokset ovat: lapsimäärän kasvu, toimitilamuutokset, lasten ja nuorten tuen tarpeen kasvu, digitalisaatio ja lainsäädäntöuudistukset. (Kuopion kaupunki s.a.b. 2017)

3 LAAJA-ALAINEN TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnille on useita määritelmiä, joista yksi on Työterveyslaitoksen tekemä: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” (Työterveyslaitos 2019). Työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa yhdistyvät työ ja sen koettu mielekkyys, terveys, turvallisuus sekä laaja-alainen hyvinvointi. Työhyvinvointia tukee muun muassa hyvä ja oikeuden mukainen, motivoiva johtaminen sekä työyhteisön positiivinen ilmapiiri että työntekijöiden ammatillisuus.

Työhyvinvoinnin käsitettä tarkastellessa ymmärretään esimiehen ja johtamisen vastuut muun muassa työympäristön turvallisuuden ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelun näkökulmilla. On kuitenkin tärkeää huomioida työntekijän vastuu työkykynsä ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisen näkökulmalta liitettäväksi työhyvinvointiin (Työterveyslaitos 2019).

Työhyvinvointiin liitettävä työn hallinnan tunteella tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn pelisääntöihin. Työn hallinta on osa työn itsenäisyyttä eli huomioi tekijänsä inhimilliset ominaisuudet ja tarjoaa toimintakentän aktiivisuudelle. Mittarina on tällöin se, missä määrin työ tarjoaa vapautta, itsenäisyyttä ja valtaa aikataulujen sekä menettelytapojen päättämistä. Työn mielekkääksi kokeminen edellytyksenä on edellä mainittujen lisäksi oman substanssi osaamisen käyttömahdollisuudet, tehtävien hahmottaminen osana kokonaisuutta ja työn merkityksellisyys. Työntekijä tasolla työn motivoivuuteen liittyvät työn vastuullisuus ja työstä saatava palaute. Kun työntekijä kohtaa tilanteita, joissa myönteisen vaikuttamisen mahdollisuudet ovat heikot, saatetaan tiedostamatta tai tietoisesti tehdä se negatiivisesti. Negatiivisen vaikuttamisen keinoja voivat olla mm. katseen kääntäminen itseen joko sairastumalla, kynnisytyksellä, avuttomuudella tai ulkoistamalla ongelmien alkuperän syyllistämällä tai käyttäytymällä aggressiivisesti toisia kohtaan. (Manka ja Manka 2016, 107; Rauramo 2004, 37.)

Työhyvinvointia tukee työn kannustearvo, joka tarkoittaa työn monipuolisuutta sekä uuden oppimismahdollisuuksia. Uuden oppimisella tarkoitetaan tietojen, taitojen tai tapojen omaksumista. Hyvän johtamisen myötä mahdollistuvat erilaiset työjärjestelyt, jotka edesauttavat sisäistä liikkuvuutta, asiantuntijuuden kehittymistä sekä sujuvaa tiedonkulkua. Työhyvinvoinnilla on katsottu olevan vaikutus työssä jaksamiseen. Työn tuottavuuden ja työhön sitoutuminen sekä samassa suhteessa sairauspoissaolojen määrän laskun voidaan katsoa liittyvät työhyvinvoinnin kasvuun. (Manka ja Manka 2016, 108; Työterveyslaitos 2019). Tämän hetken työkulutturia leimaa resurssien niukkuus, jolloin työhyvinvointiin liittyväksi tekijäksi on pohdittava oman työn kehittämistä.

Työkulutturia leimaa niukkojen resurssien aika, jolloin on myös työntekijän vastuulla pohtia voiko omaa työtä tehdä uudella tavalla. Työnrikastaminen voi tarkoittaa työn muotoilua työntekijää palkitsevammaksi, stimuloivammaksi ja osaltaan myös haastavammaksi. Työntekijän omasta työhyvinvoinnista huolehtimiseen liittyy oma-aloitteinen fyysinen, kognitiivinen ja sosiaalinen menettely, joi-

den avulla omaa työtä muokataan vastaamaan paremmin omia voimavaroja, tavoitteita ja intohimoja. Työn yksilöllisellä muokkaamisella alleviivataan työntekijän omia toimia työn mielekkyyden ja merkityksen lisäämiseksi nimenomaan työn puitteisiin ja sisältöön vaikuttamalla.

Työn yksilöllinen muokkaaminen on suotuisassa yhteydessä työn imun tunteeseen. Mitä enemmän työntekijät kehittävät työtään itselle myönteisellä tavalla, sitä epätodennäköisemmin he kokevat työnsä raskaaksi tai kokevat työuupumusta. (Manka ja Manka 2016, 111.)

Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä sopeutumiskykyä, mutta myös kykyä toimia itse muutoksen edustajina. Useissa työyhteisöissä työn organisoinnilla pyritään työntekijöiden itseohjautuvuuteen ja omaan vaikuttavuuteen oman ja lähityöyhteisön työhön.

Psykologinen pääoma kytkeytyy mahdollisuuteen olla oman elämänsä ohjaksissa, mutta toisaalta kykyyn tuntea mielenrauhaa. Sillä on merkitystä työpaikalla käyttäytymisessä ja työntekijöiden suoriutumisessa: se on monessa tutkimuksessa ollut yhteydessä niin työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen kuin vähäisempiin poissaoloihinkin. Lisäksi on todettu, että psykologinen pääoma ennustaa vähäisempiä lopettamisaikaita työssä sekä organisaatioon sitoutumista, joten se on tärkeä työnantajankin näkökulmasta. (Manka ja Manka 2016, 159.)

Manka ja Mankan (Työhyvinvointi 2016) mukaan työhyvinvointiin liittyvä psykologinen pääoma vastaa kysymykseen "Kuka olet?", johon liitetään myös mahdollisuusnäkökulma. Tällöin kyse ei päällimmäiseksi ole siitä, millainen työntekijä olet juuri nyt, vaan myös millaiseksi voit tulla. Psykologinen pääoma ei ole "syntyperäinen", vaan siihen voidaan myös tietoisesti vaikuttaa. Jokaisen on siis mahdollista muuttua ja kasvattaa tätä henkistä pääomaansa. Pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkueudesta, realistisesta optimismista ja sitkeydestä. Psykologinen pääoma voi olla sitoutunut myös ryhmään, ei vain yksilöön, ja sitä voidaan kehittää myös työyhteisöissä. (Manka ja Manka 2016, 159.)

3.1 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Varhaiskasvatuksessa henkilöstön työhyvinvointia haastavat monet yhteiskunnalliset, perheisiin ja lapsiin heijastuvat muutokset ja saman aikaisesti heikkenevät olosuhteet työpaikoilla. Saman aikaisesti koko varhaiskasvatuksen työkenttä kokee muutospainetta niin yhteiskunnan kuin työelämän muutosten vaikutuksesta. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 21.) Varhaiskasvatuksen muutoksia työntekijän perspektiiviltä kuvaavat etenkin kiireen tunne, työtehtävien kirjavuus, jatkuvat muutokset ja eri ammattiryhmien veloitteiden ja vastuu alueiden epäselvyydet. Muutospainetta aiheutuu niin perhe- muotojen muuttumisen, perheiden sosiaalisten verkkojen kapenemisen kuin kansainvälistymisen vaikutusten ja kasvuympäristön muutosten myötä. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 98.)

Tampereen yliopiston ja varhaiskasvatus ry:n yhteistyössä julkaistussa tutkielmassa "Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä" (Paananen ja Tammi 2017). Paananen ja Tammen (2017) tekemässä tutkimuksessa lastentarhan opettajien (nykyisin ammattinimikkeenä varhaiskasvatuksen opettaja) koke-

mukset työnkuormittavuuden syistä on jaoteltu kahteen: tehostamistoimista johtuviin ja muut tekijät. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat tehostamistoimista johtuvat tekijät keskeiseen rooliin työn kuormittavuuden tekijöinä. Muut työn kuormittavuutta lisäävät tekijät olivat mm. lasten pitkät hoitoajat, jotka sijoittuvat aikaisiin aamuihin ja myöhäisiin iltoihin sekä henkilöstön väliset ristiriidat.



Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen opettajien työtä heikentävät tekijät (Paananen ja Tammi 2017, 49–50).

Paanasen ja Tammen (2017) tutkimuksessa mainitaan varhaiskasvatuksen opettajien työn kuormittavuuteen liittyviksi tekijöiksi mm. ”koettu byrokratia, aikapaineet (ajanpuute), työn arvostuksen puute, haastavasti käyttäytyvät lapset, opettajan ammattitaidon puute ja roolikonfliktit. Lisäksi tiimityön sekä sen heikon laadun on havaittu olevan negatiivisessa yhteydessä emotionaaliseen kuormittavuuteen”. (Paananen ja Tammi 2017, 44.) Lisäksi tutkimuksessa mainitaan työtovereiden hyvinvoinnin kokemusten vaikutukset työntekijän omaan hyvinvointiin, etenkin siirtovaikutuksena; hierarkkisesti korkeammassa asemassa olevan kuormittavuuden kokemus suhteessa muihin kollegoihin. (Paananen ja Tammi. 44, 2017.)

Toistuvasti muuttuvat työtiimit, pätkätyöt, sekä muut työn jatkuvuuteen liittyvät, ja epävarmuutta luovat tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työn mielekkyyteen. Edellä mainituilla työelämän haasteilla saattaa olla merkittävä rooli, mikäli työntekijä jää ilman tukea, työnhajausta. Riittävällä työnhajauksella voidaan vaikuttaa työssäjaksamiseen ja työnmielekkyyden kokemiseen. (Pauonen-Ilmonen 2001, 69.)

Yhä useammalla perheellä sekä lapsella on jonkin asteista tuen tarvetta varhaiskasvatuksen tarjoamisesta subjektiivisena oikeutena ts. peruspalveluna aina lastensuojelullisiin tekijöihin. Varhaiskasvatuksen opettajilta vaaditaan laaja-alaista osaamista, mm. perheiden monimuotoisista tilanteista ja

perheiden kanssa kasvatuskumppanuuden ympärillä pyörivistä päivittäisistä asioista, joilla on laajalti perheille näkyvimmillä olevan vastuutyöntekijä eli varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla. Varhaiskasvatuksen opettajan työtä tehdään vahvasti omalla persoonallaan, jolloin oman ammatillisen identiteetin ja henkilökohtaisen minuuden raja saatetaan kokea häilyväneenä.

3.2 Näkemyksiä varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten vaikutuksista

Oulun yliopisto toteutti ”Varhaiskasvatuksen lainsäädännön tuomat muutokset” eli VakaVai-hankkeen (Puroila ja Kinnunen 2017), joka kartoitti varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten vaikutuksia. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatusoikeuden rajauksen vaikutuksia, joista tulosten mukaan työntekijät arvioivat kriittisesti lapsen subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajausta. Vuonna 2016 tehtyyn kyselyyn osallistuneista kunnista 132 oli rajannut varhaiskasvatusoikeutta, kun taas 77 kunnassa oli päädytty säilyttämään oikeus ennallaan. Kuopiossa subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaaminen ja ryhmäkoon suhdeluvun muutos otettiin käyttöön elokuussa 2016 tapahtuneen lakimuutoksen mukaisesti (Parkkisenniemi 2016)

Kyselyn subjektiivista varhaiskasvatusoikeutta koskeviin kysymyksiin vastanneet (n= 884-897) varhaiskasvatuksen henkilöstöstä yli puolet arvioi kriittisesti varhaiskasvatusoikeuden rajaamisen vaikutuksia pedagogisen työn suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä työntekijöiden mahdollisuuksiin huomioida lapset yksilöllisesti. Suurin osa vastanneista (60,9 prosenttia) koki työn kuormittavuuden lisääntyneen ja työn lapsiryhmässä muuttuneen aiempaa haasteellisemmäksi. Lisäksi VakaVai-hankkeen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät arvioivat hallinnollisen työn lisääntyneen.

Puroilan ja Kinnusen (2017) tekemän VakaVai-hankkeen raportin mukaan ”oikeuden rajaaminen oli johtanut siihen, että lapsiryhmien muodostaminen ja suhdelukujen toteutumisen tarkastelu oli vaikeutunut, lasten vaihtuvuus ryhmässä oli lisääntynyt ja lasten kokonaisuus ryhmässä oli kasvanut, mikä ei edesauta lasten hyvinvointia ja kuormittaa myös henkilöstön jaksamista ja työhyvinvointia” (Puroila ja Kinnunen 2017). VakaVai-hankkeen raportissa mainitaan rajatun varhaiskasvatusoikeuden lisänsä päiväkoti-ryhmien lasten vaihtuvuutta. Päiväkotiryhmien lasten vaihtuvuutta on selitetty erilaajuisen varhaiskasvatusoikeuden piirissä olevien lasten määrällä. Erilaajuiset varhaiskasvatusoikeuden omaavat lapset voivat olla paikalla hyvinkin vaihtelevasti, joka näyttäytyy varhaiskasvatuksen arjessa vaihtelevina lapsimäärinä päivä tai viikkokohtaisesti tarkasteltuna. Tämä on saanut varhaiskasvatuksen lapsiryhmät jatkuvaan muutostilaan, joka lisää levottomuutta. Puroila ja Kinnunen (2017) mainitsevat, että edellä mainitut muutokset koskettavat kaikkia ryhmän lapsia. (Puroila ja Kinnunen 2017; Andersson ja Rinne 2019).

4 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN PEDAGOGINEN VASTUU

Varhaiskasvatus on pedagogiikkaan painottuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jossa yhdistyy kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuus (2§ Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Laadukkaasti toteutettavalla pedagogisella toiminnalla voidaan vahvistaa lasten laaja-alaista osaamista. Laaja-alaisen osaamisen kehittymiseen vaikuttavia osatekijöitä ovat mm. miten varhaiskasvatuksessa toimitaan, kuinka oppimisympäristöjä käytetään sekä millä keinoilla lasten hyvinvointia ja oppimista tuetaan. Laaja-alaisen osaamisen tulee huomioida toimintakulttuurin ja oppimisympäristöjen kehittämisessä sekä kasvatuksessa, opetuksessa ja hoidossa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 7 –25.)

Varhaiskasvatus, erityisesti varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen osaaminen luo pohjaa lasten laaja-alaiselle osaamiselle. Laaja-alainen osaamisella tarkoitetaan yhtenäistä tietojen, taitojen, arvojen, asenteiden ja tahdon kokonaisuutta. Osaamiseen kytkeytyy myös kyky käyttää ja soveltaa sekä tietoja ja taitoja että toimia tilanteen edellyttämällä tavalla. Tietojen ja taitojen hyödyntämiseen vaikuttavat lasten omaksumat arvot ja asenteet sekä tahto toimia. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 24.)

Laaja-alaisen osaamisen tarve heijastuu ympäröivän maailman tarpeista ja siinä tapahtuvista muutoksista. Yksilönä kasvaminen, opiskelu, työnteko sekä yhteiskunnan jäsenenä toimiminen vaativat tiedon- ja taidonalat ylittävää ja liittävä osaamista. Laaja-alaisen osaamisen kehittyminen edistää lasten kasvua yksilöinä ja yhteisönsä jäseninä. Osaamisen kehittyminen alkaa varhaislapsuudessa ja jatkuu läpi elämän. Laaja-alaisen osaamisen tavoitteet kulkevat lapsen mukana aina Varhaiskasvatussuunnitelman perusteista esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteisiin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 23–25)

Pedagogiikan perusteet ovat kasvatusyhteisössä sovituisissa arvoissa, jotka pohjautuvat kasvatusnäemykseen ja oppimiskäsitykseen (Hujala ym. 2011, 7). Laaja-alainen osaaminen, oppimiskokonaisuudet, työtavat, oppimisympäristöjen hyödyntäminen sekä oppimista tukeva arviointi liittyvät muodostavat varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan kehyksen. Laaja-alaisen osaamisen osa-alueet ovat ajattelu ja oppiminen, kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja ilmaisu, Itsestä huolehtiminen ja arjen taidot, Monilukutaito, tieto – ja viestintäteknologinen osaaminen sekä osallisuus ja vaikuttaminen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 24.) Oppimisen alueet kuvaavat varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa ja sen keskeisiä tavoitteita sekä sisältöjä. Oppimisen alueita on varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) mukaisesti 5 eri kokonaisuutta: kielten rikas maailma, ilmaisun monet muodot, minä ja yhteisömme, tutkin ympäristössäni sekä kasvan ja kehitys. Eri alueet ohjaavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä monipuoliseen pedagogiseen toimintaan, sen suunnitteluun ja toteuttamiseen yhdessä lasten kanssa.

Varhaiskasvatuksesta vastaa opetus- ja kulttuuriministeriön hallinto, jonka lisäksi varhaiskasvatus on osa kasvatus- ja koulutuspalveluja. Vuonna 2018 uudistuneen varhaiskasvatustilain (540/2018) keskeisimmät muutokset koskevat varhaiskasvatuksen henkilöstöä sekä varhaiskasvatuksen tiedon ja sen tuotannon kehittämistä. Varhaiskasvatustilain (540/2018) säädetään lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tuottamisesta sekä varhaiskasvatuksen tietovarannosta.

Varhaiskasvatustilain (Varhaiskasvatustilain 2 a §) tavoitteina on muun muassa edistää jokaisen lapsen yksilöllistä kokonaisvaltaista kasvua, terveyttä ja hyvinvointia. Yksilöllisen lapsen ja iän kehityksen mukaisen kasvun ja hyvinvoinnin tukeminen edellyttää varhaiskasvatuksen kykyä tunnistaa tuen tarpeet ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea tarvittaessa monialaisen yhteistyön avulla. Leikinmerkitystä korostetaan liikkumisen, taiteiden ja kulttuuriperintöön perustuvien myönteisten oppimiskokemusten tarjoajana. Varhaiskasvatustilain (Varhaiskasvatustilain 2 a §) painottaa pysyvien, turvallisten ja lasta kunnioittavien vuorovaikutussuhteiden merkitystä. Varhaiskasvatustilain lapsen etu on ensisijaisen tärkeässä roolissa, mutta toiminnassa tulee huomioida lapsen osallisuuden ja kasvatusyhteistyöhön kuuluvien osapuolien tukeminen kasvatusyhteistyössä.

Varhaiskasvatuksen opettajan työtä ohjaavat muun muassa lainsäädäntö ja niiden perusteet. Varhaiskasvatustilain perusteet on varhaiskasvatustilain (Varhaiskasvatustilain 540/2018) perusteella opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, jonka mukaan paikalliset ja lasten varhaiskasvatustilain laaditaan ja varhaiskasvatusta toteutetaan. Varhaiskasvatustilain 12 § (2018) säädetään lapsen oikeuksista osallistua varhaiskasvatukseen sekä varhaiskasvatuksen sisällöllisistä tavoitteista ohjaa varhaiskasvatustilain perusteiden laatimisesta.

Esiopetus on osa perusopetustilain säädetty oikeus ja osa varhaiskasvatusta.

Varhaiskasvatustilain kokonaisuus on kolmitasoinen, joka koostuu valtakunnallisesta varhaiskasvatustilain perusteista, paikallisista varhaiskasvatustilain sekä lasten varhaiskasvatustilain. (Varhaiskasvatustilain perusteet 2018, 7.)

Lapsen varhaiskasvatustilain (Varhaiskasvatustilain, 23§, 2018) laaditaan jokaiselle varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella. Lapsen oma varhaiskasvatustilain toimii henkilökohtaisena dokumenttina lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamiseksi. Varhaiskasvatustilain kirjataan tavoitteet sekä toimenpiteet, joilla tuetaan lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia. Lapsen mahdolliset tuen tarpeet, tukitoimenpiteet ja niiden toteutuminen kirjataan varhaiskasvatustilain.

Varhaiskasvatustilain laaditaan yhteistyössä varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lapsen vanhempien tai huoltajan kanssa. Päiväkodeissa laatimisesta vastaa varhaiskasvatuksen opettajat. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja osallistuu lapsen tuen tarpeiden, tukitoimenpiteiden ja niiden toteutumisen arviointiin. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen osalta hyödynnetään tarpeen mukaan. Varhaiskasvatustilain laadittaessa tulee selvittää ja ottaa huomioon lapsen mielipide lasta koskevissa asioissa.

Varhaiskasvatussuunnitelman toteutuminen sekä lapsen tuen tarpeet, riittävyys ja tarkoituksenmukaisuus on arvioitava ja tarkistettava vähintään kerran vuodessa. Varhaiskasvatussuunnitelma voidaan tarkistaa useammin, mikäli lapsen tarpeet sitä edellyttävät. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 10; Varhaiskasvatustaki 23 §, 2018.)

Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteiden tehtävänä on edistää yhtenäisen, yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen esiopetuksen toteutumista koko maassa. Uudistuksen valmistelun lähtökohtana ovat lasten kasvuympäristön ja esiopetuksen toimintaympäristön muutosten tuomat haasteet tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Perusteita on valmisteltu laajassa yhteistyössä hyödyntäen uusimpien tutkimus- ja kehittämistyön tuloksia. (Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 8.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön muutosehdotuksella varhaiskasvatusasetukseen tullaan syksyllä 2020 muuttamaan päiväkodin henkilöstön ja lasten välistä suhdelukua siten, että päiväkodissa tulee olemaan seitsemän (nykyisin kahdeksan) lasta yhtä kasvattajaa kohden. Tarkennuksena tulevan suhdeluvun pienennys koskee kolme vuotta täyttäneitä lapsia, jotka ovat päiväkodissa yli viisi tuntia päivässä. Asetusmuutos astuu voimaan 1.8.2020, samaan aikaan subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden palauttamisen kanssa. (Opetushallitus 2019; Valtioneuvosto 2019)

4.1 Kuopion varhaiskasvatussuunnitelma (2019) ja esiopetuksen opetussuunnitelma (2018)

Kuopion oma varhaiskasvatussuunnitelma (2019) ja pedagogisen johtamisen vuosikello ohjaavat päiväkotien lapsiryhmien pedagogisen toiminnan suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Varhaiskasvatuksen vuosikellon keskeisinä rakenteina ovat mm. johtaminen ja tiimityö sekä ennalta sovitut pedagogiset painopisteet. Varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti Kuopion varhaiskasvatustoimintaa suunnitellaan syksyisin suunnittelupäivässä ja keväisin toteutettavassa arviointipäivässä. Pedagogisen vuosikellon mukaisen toiminnan keskeisinä työmenetelmiä ovat havainnointi ja dokumentointi sekä lapsen vasun ja ryhmävasun muodostama yhtenäinen kokonaisuus (Kuopion varhaiskasvatussuunnitelma 2019, 15.)

Kuopion varhaiskasvatussuunnitelmassa painottuvat Kuopion kaupungin arvoperustat, jotka pohjautuvat varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2018): Lapsuuden arvo ja sen ainutlaatuisuus. Lapsen oikeus hyvään sensitiiviseen perushoittoon, huolenpitoon ja läheisyyteen. Lapsen oikeus oikeudenmukaiseen ja tasavertaiseen kohteluun sekä fyysiseen että psyykkiseen turvallisuuteen. Tunteiden ilmaisuun, käsittelyyn sekä sosiaalisten taitojen harjoitteluun. Opetukseen, osallisuuteen ja leikkiin. Toisen kunnioittaminen, erilaisuuden hyväksyminen ja tasa-arvo. Kiusaamisen ennaltaehkäisy. Kulttuurien huomioiminen avarakatseisesti ja suvaitsevaisuus. Vanhemmuuden ja kodin roolin vahvistaminen. (Kuopion varhaiskasvatussuunnitelma 2019, 18–19.)

Kasvun ja oppimisen lautakunta on hyväksynyt 14.08.2018 Kuopion esiopetuksen opetussuunnitelman, joka määrittelee, ohjaa ja tukee esiopetuksen järjestämistä kaikissa esiopetusta tarjoavissa yksiköissä. Kuopion esiopetusyksiköissä ja -ryhmissä vuosisuunnitelmana käytetään Ryhmävasu-

asiakirjaa, johon opetuksen järjestäjä vuosittain määrittelee pedagogiset painopisteet. Varhaiskasvatuksen hallinto tiedottaa opetussuunnitelmasta ja vuosittaisista pedagogisista painopisteistä esiopetusvuoden alussa. (Kuopion esiopetuksen opetussuunnitelma 2018, 4–5.)

Kuopion esiopetuksen opetussuunnitelman laadinnassa ja sen päivityksessä on otettu huomioon mm. Kuopion varhaiskasvatussuunnitelma, perusopetuksen opetussuunnitelma, Lastensuojelulain mukainen lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma (2017–2020). Luontoon liittyvät arvot, luonnossa liikkuminen korostuvat Kuopion esiopetuksessa. (Kuopion esiopetuksen opetussuunnitelma 2018, 13.)

Varhaiskasvatustoiminnan ja esiopetuksen painotuksien toteutumisen edellytyksenä ovat:

Fyysisesti ja psyykkisesti turvallinen ympäristö lapselle, rauhallinen ja kiireetön varhaiskasvatuksen toimintaympäristö. Lapsen osallisuuden huomioiminen, jolloin lapsi tulee nähdäksi ja kuulluksi sekä lapsen mahdollisuus olla osallinen itseään koskevissa asioissa että kokemus itseään koskeviin asioihin vaikuttamisesta. Leikin itseisarvon ymmärtäminen lapselle ominaisimpana tapana toimia ja ymmärtää ympärillä olevia asioita. Eettinen kasvatusta, jolla ohjataan empaattisuuteen, anteeksipyyttämiseen, hyviin tapoihin, tasa-arvoisuuteen, itsestä ja kaverista huolehtimiseen sekä tunteiden ilmaisemiseen. Avoin ja luottamuksellinen yhteistyö huoltajien kanssa. (Kuopion varhaiskasvatussuunnitelma 2019, 18 –19; Kuopion esiopetuksen opetussuunnitelma 2018, 13.)

5 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN LAAJA-ALAINEN OSAAMINEN

Lastentarhanopettajanliitto (2019) jakaa varhaiskasvatuksen opettajan laaja-alaisen osaamisen alueet muun muassa koulutukseen, varhaiskasvatuksen substanssiosaamiseen, pedagogiseen vastuuseen, vuorovaikutustaitoihin, humanisuuteen ja laatuun kuuluviin tekijöihin. Varhaiskasvatuksen opettajan koulutuksella (AMK tai yliopistotasoinen) luodaan vankka pedagogista osaaminen, jolla vastataan lapsiryhmän pedagogisesta arvioinnista, toteutuksesta ja kehittämisestä. Varhaiskasvatuksen opettajilla on laaja teoretieto lapsen kokonaisvaltaisesta kehityksestä ja taito käyttää viimeisimpiä tutkimustuloksia hyödyksi lapsen hyvinvoinnin, kasvatuksen ja oppimisen kokonaisuudessa.

Vuorovaikutustaidot kuuluvat varhaiskasvatuksen opettajan ammatilliseen osaamiseen, jonka avulla he vastaavat monialaisesta yhteistyöstä huoltajien ja päiväkodin muiden yhteistyötahojen kanssa. Vuorovaikutustaidot luovat psyykkisesti sekä sosiaalisesti turvallisen, kannustavan ja myönteisen oppimisympäristön vuorovaikutusilmapiiriin varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen opettaja tietää, ymmärtää ja osaa toimia myönteisen ja arvostavan vuorovaikutuksen keinoin, joka tukee lapsen itsetuntoa. Varhaiskasvatuksen opettaja on leikin asiantuntija ja ymmärtää leikin arvon lapsen kasvun ja kehityksen tukijana.

Varhaiskasvatuksen substanssiosaamiseen liittyvät mm. osaamisen alueet ja oppimisen alueiden pedagogisen toiminnan keskeiset tavoitteet ja sisällöt. Varhaiskasvatuksen opettajan laaja-alaisen osaamisen tavoitteet juontavat juurensa varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2018) pohjautuvista osaamisen alueista. Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvaan kuuluu havainnoinnin avulla lapsen yksilöllisen kehityksen ja oppimisen seuranta, tuki ja arviointi.

Varhaiskasvatuksen opettajien työtä ohjaa pedagogiset vastuut, jotka tarkoittavat mm. oman tiimin pedagogisesta työstä vastaamista. Varhaiskasvatuksen opettajan pedagogisen osaamisen avulla johdetaan moniammatillisen tiimin yhteisiä arvoja ja tavoitteita. Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa, että lapsiryhmän varhaiskasvatustoiminta on varhaiskasvatussuunnitelman ja sen perusteiden (2019; 2018) ja esiopetuksen opetussuunnitelman sekä opetussuunnitelman perusteiden (2014;2018) mukaista suunniteltua, laadukasta ja lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia, kehitystä ja oppimista tukevaa. Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa kokonaisvaltaisesti toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä, eli siitä kuinka ja miksi käytössä on valitut toimintamenetelmät.

Varhaiskasvatuksen opettajan laaja-alainen osaamista voidaan pitää laadukkaana varhaiskasvatuksen edellytyksenä. Laadukkaalla varhaiskasvatuksella voidaan edistää lasten hyvinvointia, oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteutumista. Varhaiskasvatustilain 25 § (540/2018) mukaan kaikilla lapsilla on oikeus varhaiskasvatukseen ja pedagogisesti koulutettuun opettajaan. (Lastentarhanopettajanliitto 2019.)

5.1 Varhaiskasvatuksen opettajan keskeinen osaaminen

Varhaiskasvatuksen opettajan ammatillisen osaamisen sisällöt tulevat lainsäädännöstä, työn asettamista vaatimuksista, koulutusten opetussuunnitelmista. Lisäksi ammatillisuuden vaatimukset tulevat työpaikoilta, jotka tässä tutkimuksessa ovat päiväkodit. Varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisen osaamisen odotukset näkyvät työnantajien odotuksissa, työyhteisön ja yksittäisten opettajien käsitksissä sekä vanhempien (ja osaltaan myös lasten) mielipiteissä. Tässä tutkimuksessa ammatillinen osaaminen kattaa varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävissä tarvittavaa ja käytettävää osaamista.

Korkeakoulujen arviointineuvosto on julkaissut ”Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa” (2013) raportin, jossa huomioidaan koulutuksen järjestäjien sekä työelämän ja muiden sidosryhmien edustajien näkemyksiä tulevaisuuden osaamistarpeista. Tässä opinnäytetyössä on tarkasteltu työelämäkyselyn perusteella selvitettyä tulevaisuuden pääosaamisalueita. Varhaiskasvatuksen osaamisalueet voidaan jakaa substanssin osaamiseen ja aikuisten välisen yhteistyön osaamiseen. Raportissa (2013) on tarkasteltu koettua osaamisen muutosta tarvittavan erityisesti pedagogisen suunnittelun ja toiminnan lisäksi johtamistaidoissa ja pedagogisessa johtajuudessa.

	Perhepäivä- hoitajat, mainintojen määrä	Lasten- hoitajat, mainintojen määrä	Lasten- tarhan- opettajat, mainintojen määrä	Erityislasten- tarhan- opettajat, mainintojen määrä	Mainin- tojen määrä yhteensä
Varhaiskasvatuksen substanssialueeseen liittyvät asiat					57
Pedagoginen suunnittelu ja toiminta	9	5	12	2	28
Lapsen kehityksen tuntemus	4	7	2	1	14
Lapsen kohtaaminen	4	2	1		7
Varhaiskasvatussuunnitelmiin liittyvä osaaminen	2	2	2	2	8
Aikuisten väliseen yhteistyöhön liittyvät asiat					134
Kasvatuskumppanuus ja yhteistyö perheen kanssa	6	8	6	4	24
Eriytinen tuki, huolen puheeksi ottaminen	4	4	9	7	24
Monikulttuurisuus	3	4	6	3	16
Yhteistyötaidot	5	6	2	2	15
Tiimityötaidot, työelämätaidot	1	6	8	6	21
Vuorovaikutus	2	4	1	1	8
Johtamistaidot, pedagoginen johtajuus			10	3	13
Tieto- ja viestintätekniset taidot, atk-osaaminen	5	1	1		7
Kouluttaminen ja konsultointi				6	6
Koulutukseen liittyvät asiat					31
Koulutustason nosto tai koulutuksen suuntaaminen	13	7	2		22
Teoreettinen tiedonhallinta			4	5	9

Kuvio 2. Varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön keskeisen osaamisen muutokset (Korkea-koulujen arviointineuvosto 2013, 161).

5.2 Varhaiskasvatuksen opettajan ammatillisuuden perustat

Korkeakoulujen arviointineuvoston vuonna 2013 julkaisemassa raportissa ”Varhaiskasvatuksen kouluutus Suomessa” mainitaan varhaiskasvatuksen osaamisvaatimusten olevan kasvussa sekä sen sisällöllisen moninaistumisen tulevaisuudessa. Raportissa (2013) listataan varhaiskasvatuksen ammatillisuuden perustaksi: vuorovaikutustaidot, moniammatilliset verkostot, erilaisten lapsien inklusio, perheyön osaaminen. (Korkeakoulujen neuvosto 2013.) Varhaiskasvatustyötä tehdään tiimityöskentelynä, jossa tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Varhaiskasvatuksen opettajuutta voidaan luonnehtia hiljaisen tiedon kasaumaksi, joka on kokemuksien, onnistumisien ja epäonnistumisien summa. Hiljainen tieto ilmenee käytännön työssä oivalluksina sekä tunteina. Varhaiskasvatuksessa opettamisen haasteet ja kehittämisen tarpeet muovautuvat kasvatuksen välittömistä haasteista, yhteiskunnan muutoksista ja opetuksen (pedagogiikan) tehostamispyrkimyksistä. (Mansikka 2011, 175.) Varhaiskasvatuksen opettajien työssä vaaditaan vahvaa pedagogista osaamista sekä tiimi- ja moniammatillisessa työyhteisössä työskentelemisen taitoja.

Kuviosta käy ilmi, varhaiskasvatuksen substanssialueeseen liittyvä varhaiskasvatuksen opettajien (ent. lastentarhanopettaja) pedagogisen suunnittelun ja toiminnan muutokset on koettu työelämäkyselyyn vastanneiden mukaan suurimmaksi muuttujaksi. Myös johtajuus ja pedagoginen johtajuus on vastaajien mielestä suuressa roolissa varhaiskasvatuksen muutoksissa. Vastaavasti aikuisten väliseen yhteistyöhön liittyvä kouluttamisen ja konsultoinnin osuuteen ei ole yhtään varhaiskasvatuksen opettajaa kokenut olevan muutoksen kohteina. Seuraavaksi suurimman vastausryhmän nimittäjänä toimii johtamistaidot ja pedagogisen johtajuuden. Lasten erityinen tuki ja huolen puheeksi ottaminen on varhaiskasvatuksen opettajien mielestä myös koettu muuttuneeksi osaamisen vaatimukseksi. Muita tekijöitä ovat: kasvatusyhteistyö perheen kanssa, monikulttuurisuus, tiimityötaidot ja työelämätaidot. (Korkeakoulujen arviointineuvosto 2013, 161– 162.)

5.3 Varhaiskasvatuksen opettajien ja moniammatillisen työyhteisön vastuut

Oulun yliopisto kartoitti varhaiskasvatuksen lainsäädäntöön vuosina 2015 ja 2016 tehtyjen muutosten kokonaisvaikutuksia. VakaVai-henkkeeksi nimetty selvitys selvitti lainsäädännön muutosten vaikutusten arvioimiseen osallistuneiden kuntien varhaiskasvatusjohtajien, yksityisten päiväkotien johtajien, työntekijöiden ja vanhempien näkökulmista.

Työntekijöiden osuudessa heillä oli mahdollisuus kuvata lainsäädännön muutosten vaikutuksia omaan arjen työhönsä. Tässä yhteydessä työntekijät ilmaisivat henkilöstön työnjakoon liittyen sekä pedagogiikan vahvistumisen myönteisiä vaikutuksia että sen tuomaa epävarmuutta. Osa työntekijöistä toi esille kritiikkiä työnjaossa tapahtuneita muutoksia kohtaan. Hankkeen raportissa on tulkittavissa, että ammattiryhmien väliseen työnjakoon liittyvät käytännöt olivat tämän tutkimuksen aineistonkeruun aikana monelta osin vasta muotoutumassa.



Kuvio 3. Eri ammattiryhmien työnkuvien selkeytyminen (Puroila ja Kinnunen 2017, 35).

Ohessa esimerkki vastaus Puroilan ja Kinnusen (2017, 35) kyselystä varhaiskasvatuksen työntekijöille, jonka osiossa kysyttiin eri ammattiryhmien työnkuvien selkeyden kokemusta:

” Varhaiskasvatuksessa pohditaan enemmän pedagogiikkaa ja pedagogiikan johtamista. Työtehtävien ja työnkuvien/vastuiden pohdintaa käydään myös enemmän. ”
(Varhaiskasvatusyksikön johtaja)

” Lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu ja sen tuomat velvollisuudet eivät vielä täysin selviä lastenhoitajille. Enää kaikki työntekijät eivät tee kaikkea, onneksi! Tämä ei tarkoita hierarkiaa ryhmässä tai sitä, ettei opettaja voi esim. pyyhkiä pöytiä. ”
(Lastentarhanopettaja)

Puroilan ja Kinnusen (2017) tekemän tutkimuksen mukaan uudistunut varhaiskasvatuslaki (540/2018) on sekä lisännyt, että hajaannuttanut varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkemyksiä eri ammattiryhmien vastuualueista. Yllä olevasta kuviosta käy ilmi, että varhaiskasvatuksen opettajat (ent. lastentarhanopettaja) olivat suhteessa muuhun lähitiiminsä (lastenhoitajat, nyk. varhaiskasvatuksen lastenhoitaja) enemmän samaa mieltä eri ammattiryhmien työnkuvien selkeytymisestä.

6 TYÖNOHJAUS AMMATILLISUUDEN TUKENA

Työnohjauksen tavoitteena on ohjattavan/ohjattavien ammattitaitojen ja – tietojen lisääminen täydentäminen, henkinen ja persoonallisuuden kasvu, ammatti-identiteetin selkeyttäminen, työelämän tuki sekä tunne-elämän tukeminen. Työnohjaus on vapaaehtoista, työntekijästä itsestään lähtevää oman työn ja oman ”itsensä” tarkastelua. Työnohjaukselle ei ole yksiselitteistä määritelmää, Päivi Hökkä (Suomentyönohjaajat ry 2006) määrittelee työnohjauksen ”työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin sekä identiteettiin liittyvien kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemiseksi sekä jäsentämiseksi” (Suomentyönohjaajat ry).

Työnohjausprosessi aloittaminen vaatii valmistelutyötä, kuten erilaisia kartoituksia ja järjestelyn liittyvien tekijöiden huomioimista. Työnohjauspyyntö voi tulla joko työnantajan hallinnonedustajien tai työntekijöiden taholta. Työnohjauksen pyyntöprosessi sisältää etukäteisinformaatiota, joka liittyy työhön ja sen toteuttajiin. Usein etukäteisinformaatio sisältää tyytymättömyyttä vallitseviin olosuhteisiin. Yksittäinen työntekijä voi hakeutua valitsemaansa työnohjaajan ohjaukseen joko omakustanteisesti tai työnantajan maksusitoumuksella. Useimmissa tapauksissa työnohjaukseen hakeudutaan oman työnantajan tai esimiehen toimesta, joka edellyttää työnohjauksen tarpeista keskustelemista ensin oman esimiehen kanssa. (Paunonen-Ilmonen 2001, 48–52; Hippoterapia klinikka 2019.)

Forum nexi Oy:ssä työnohjaajana työskentelevä Sari Valoaho (2017) kuvaa työelämätaitojen jakautuvan neljään peruspilariin: Ammatillisia perustaitoja ovat ne tiedot ja taidot, joilla oman työtehtävän suorittaminen onnistuu parhaalla mahdollisella tavalla. Mielen hallintaa ovat itsesäätelytaidot ja tunteidensäätely eli tunneterveys, jotka mahdollistavat ymmärrystä, millaiset ilmiöt ja prosessit ovat osa terveellistä työyhteisöä. Mielen hallintaan liitetään myös ymmärrys työntekijän omasta vastuusta niihin tekijöihin, joilla työpaikan (organisaation) tunneilmapiiriin voidaan itse vaikuttaa. Reflektiokyky on osa mielenhallintaa. Reflektoinnilla työntekijä voi itse tarkastella omia oppimisen tarpeitaan, tunnereaktioita sekä kokemuksia työelämästä. Reflektointi auttaa ymmärtämään sekä jäsentämään eri prosessien etenemistä ja oman toiminnan vaikutuksia niihin. Eettiset tiedot ja taidot määräytyvät työntekijän henkilökohtaisista arvoperusteista. Työntekijän eettinen ymmärrys ilmenee valinnoissa, toiminnoissa ja perusteissa. Yhteiskehittely taidot, kuten kommunikaatio pohjautuu sekä dialogisuuteen että viestintätaitoihin. Dialogissa työntekijän (työnohjauksessa ohjattavan) tavoitteena on asettua toisen ihmisen asemaan ja kuulla toisen, esimerkiksi kollegan tai työnohjaajan viesti/asia ja myös mahdollisuus oppia. Yhteistyötaitoa on yksilön kyky sovittaa itsensä osaksi organisaatiota. (Valoaho 2017)

6.1 Työnohjauksen perusteet ja sisältö

Työnohjaus on ilmiönä ja prosessina moniosainen sarja tapahtumia. Työnohjauksen ymmärrettävyyteen vaikuttavat sen monimuotoisuus, tarkastelua ohjaavat näkökulmat sekä suomen kielen semanttinen problematiikka. Esimerkiksi englannin kielessä työnohjaukselle on käytössä ainakin kolme (3) päätermiä: supervision, counselling ja work-counselling. (Paunonen-Ilmonen 28, 2001.)

Työnohjaus on tehokas väline haastavien henkilöstötilanteiden (esim. työperäinen stressi, henkilöstön, henkilöstön ja esimiestyön väliset haasteet ja yksityiselämän vaikutukset työhön) käsittelyyn. Työnohjauksella on havaittu selkeitä etuja sekä työntekijöille, että työnantajille. (Mazzitti & Sullivan 2017.)

Työnohjaus on tietoisien muutosprosessin etenemisen kannalta merkityksellinen. Asta Suomi painottaa kirjoituksessaan ”Mihin työnohjaus virtaa?” (2018) vanhojen rakenteiden perusteellista purkamista, jonka avulla voidaan välttää sekä kirjavan että monikerroksisen toimintakulttuurin syntymistä. Kirjava toimintakulttuuri aiheuttaa organisaatioissa sekä epävarmuutta että epäselvyyttä ja ristiriitoja vuorovaikutussuhteissa. (Suomi 2018, 76.)

Työnohjauksessa on kyse oivalluttamisesta sekä työssäoppimisesta. Työnohjaukseen osallistuminen tai hakeutuminen ei tarkoita, että ohjattava on osaamaton tai heikko, vaan ennemmin kuvaa ohjattavan halua löytää työvälineitä tai keinoja oppia uutta. Työnohjaus toimii peilaamisen välineenä, jolloin voidaan ohjatusti käydä omaa ammatillista kasvua ja kehitystä jäsennellysti läpi. (Valoaho 2017.) Työnohjauksessa kiinnitetään huomiota työntekijän omaan toimintaan ja sen vaikutuksiin yksilön, ryhmän tai organisaation tasolla. Työnohjaus ei anna valmiita ratkaisuja käsiteltävien asioiden suhteen, vaan toimii uusien tai olemassa olevien tukijana. Työnohjauksessa ohjattavia tuetaan oman oppimisen kehittämiseen, jotta omasta toiminnasta saatava kokemus pienempienkin muutosten suhteen voisi olla osa isompaa kokonaisuutta. Toisin sanoen pieniltäkin tuntuvilta tekijöiltä voidaan työnohjauksella saada paljon aikaan. (Valoaho 2017.)

Työnohjauksella on Valoahon ja Paunonen-Ilmosen mukaan ”brändi” ongelma, joka on havaittavissa vääränlaisista työnohjauksen mielikuvista. Tällöin työnohjauksen alkuperäinen tarkoitus eli ydin on, ammatillisuuden kehittämisestä irrallaan. Lähtökohtaisesti työnohjaus on toimintamenetelmä eikä riippuvainen viitekehyksen rakenteesta, jolla pyritään avartamaan ohjattavien omakohtaisia ammatillisia näkemyksiä ja siihen liittyviä tekijöitä. Onnistuneen työnohjauksen toteutumiseksi on tärkeää selvittää, mitä työnohjaus on, mitä siellä käsitellään, kuinka ohjauksesta annetaan palautetta ja miten ohjaus vaikuttaa. (Paunonen-Ilmonen 2001, 49; Valoaho 2017.)

Työnohjauksessa ohjattavia tuetaan tarkastelemaan omaa ammatti-identiteettiä muun muassa reflektoinnin avulla. Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan ymmärrystä itsestä ammatillisena toimijana (Järvenkylä ja Koljonen, 184, 2011.) Ammatillisen identiteetin muodostumiseen vaikuttavat mm. ihminen oma näkemys itsestään suhteessa omaan työhönsä ja ammattiinsa sekä millaiseksi työntekijäksi hän työssään haluaa tulla. Ammatilliseen identiteettiin liittyvät niin persoonallinen- ja sosiaalinen ulottuvuus. Sosiaalisella ulottuvuudella tarkoitetaan ihmisen kokemusta sosiaalisista vaikutteista, joihin hän kokee kuuluvansa ja samaistumalla muokkaa hänen identiteettiään. Ammatilliseen identiteettiin liittyvät myös arvot, tavoitteet ja uskomukset. (Paunonen-Ilmonen, 149, 2001; Järvenkylä ja Koljonen 2011, 184.)

Ammatillisen identiteetin muovautuminen ei ole valmis kokonaisuus, vaan se on elinikäinen, jatkuva ja emotionaalisesti väritetty prosessi. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat olennaisesti erilaiset roolit. Roolit mukautuvat ja kehittyvät jatkuvasti yksilön ammatti-identiteetin kehittyessä. Ammatillinen kasvu on yksilön kyky oppia jatkuvasti uutta ja uudistaa toimintaansa osana työyhteisöä. Ammatilliseen kasvuun liitetään kyky toimia muuttuvissa tilanteissa ja hyödyntää osaamistaan tilanteiden vaatimusten mukaan. Ammatillinen asiantuntijuus ilmenee ajattelun ja toimintavalmiuksien kehityksenä, itsereflektion hyödyntämisenä sekä persoonallisuuden ulottuvuuksien kasvuna. (Järvenkylä ja Koljonen 2011, 184–185.)

Kannustavan palautteen antaminen ja saaminen tukee työntekijän ammatillista identiteettiä. Rakentavan palautteen saaminen voi parhaimmillaan kasvattaa työmotivaatiota oppia ja kehittyä. Positiivisen palautteen saaminen luo psykologisesti turvallista ilmapiiriä. Positiivisen ja rakentavan palautteen saaminen suhteessa ammatilliseen identiteettiin on huomionosoitus toisen tekemälle työlle. Kun työntekijä saa myönteistä palautetta työstään, on työntekijällä myös sisäinen halu ideoida ja kokeilla uutta. Myönteisen palautteen voidaan siis nähdä energisoivan, vahvistavan työn imua ja positiivista ammatillista identiteettiä. (Hakanen 2017.)

Reflektio on tiiviisti sidoksissa tietoisuuteen, yksilön huomion kiinnittämiseen ja havainnointiin. Reflektiossa on usein rationaalinen ja tunnepitoinen painopiste, jotka tukevat syvällisesti työn kaikkia puolia. Reflektio on kykyä pohtia asioita ja esittää kysymyksiä: ”miksi asiat tehdään tällä tavoin ja voisiko ne tehdä toisin?”. Reflektio voidaan määrittää mm. seuraavasti: ”Keskitytään tarkoituksellisesti ajatuksiin, tunteisiin, tuntemuksiin ja käyttäytymiseen, jotta näistä kokemuksen palasista saadaan merkitys. Reflektiivisen pohdinnan tarkoituksena on luoda uusi ymmärrys, joka voi johtaa esim. valintojen lisäämiseen, muutosten tekemiseen tai sekaannuksen vähentämiseen. Työnohjauksen ydintä voidaan pitää oman työn ja oman itsensä arviointia reflektiivisenä prosessina. (Shohet 2011; Paunonen-Ilmonen 2001, 132.)

6.2 Työnohjauksen lähityömuodot

Työnohjauksen lähityömuodot kuten, mentorointi, perehdytys, konsultaatio ja kokoukset (LIITE 1) verrataan usein työnohjaukseen, joista etenkin mentorointi sekoitetaan usein työnohjaukseen. Vaikka työnohjaus on osaltaan kokemusten ja tunteita herättävien tilanteiden sekä uusien toimintatapojen oivaltamisen väline eivät termit työnohjaus ja mentorointi ole synonyymejä keskenään. Mentorointi on kahden tai useamman työntekijän, esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan vastavuoroista ohjausta. Mentorointi tarkoittaa lähtökohtaisesti kokeneemman ammattilaisen (mentorin) ohjaamista ja tuen antamista kokemattomammalle ja kehittymishaluiselle (aktori) henkilölle (Kupias ja Salo 2014, 11.) Yleisin mentorointimuoto on pienryhmämentorointi, jossa useampi henkilö osallistuu kehittäviin keskusteluihin sekä harjoituksiin. Osaamisen jakaminen tapahtuu laajemmassa mittakaavassa, kun useammat ihmiset pääsevät osallisiksi toisen osaamisesta ja kokemuksista. Ryhmämentorointi on tehokas tapa, jossa aktorit saavat vertaistukea muilta osallisilta, mentorin tuen lisäksi. (Kupias ja Salo 2014, 27.)

Mentorointia tapahtunee useissakin organisaatioissa (esimerkiksi ammattiryhmäpalaverit), joissa mentorointi tapahtuu ilman erillistä mentorointi sopimusta. Työnohjauksellisesta näkökulmasta mentoroinnin perusteisiin pohjautuvat toimintatavat ovat omiaan luomaan osallistavaa, empiirisiin kokemuksiin pohjautuvaa keskustelua, mutta ei korvaa tavoitteellista, yksilö tai ryhmä kohtaisesti suunniteltua työnohjausta.

Perehdytys tapahtuu yleensä uuden työtavan, työn tai työpaikan toimintaan liittyvänä oppimisena. Perehdytys on usein lyhytaikaista ja asiantuntijavaltaista toimintaa; useilla organisaatioilla on ennalta laaditut kirjalliset perehdyttämisohteet, joiden toteutumisesta vastaa nimetty henkilö. Perehdytys ja työhön ohjaus on sisällöllisesti työtapojen-, tilanteiden- ja toiminnan käsittelyä. (Paunonen-Ilmonen 2001, 38.)

Konsultaatiolla pyritään selvittämään työssä kohdatulle ongelmalle ratkaisua. Konsultaatiota kuvaa usein sen lyhytkestoisuus tai ainutkertaisuus. Kysymyksenasettelu on usein rajattu tiettyyn asiaan. (Paunonen- Ilmonen 2001, 37). Esimerkki konsultaatiosta on, kun varhaiskasvatuksen erityisopettaja antaa suullinen ohjeen tai neuvon varhaiskasvatuksen opettajalle.

Kokoukset keskittyvät lähinnä työhön liittyvien asioiden monen suuntaiseen tiedottamiseen. Kokoukset itsessään eivät täytä työnohjauksen määrittelyn kriteerejä (Paunonen-Ilmonen, 39–40, 2001.). Ryhmän (esimerkiksi) varhaiskasvatuksen opettajien ammattiryhmäpalaverit ovat omiaan tuomaan kokemusten purkutilaisuuden turvallisessa ympäristössä, joissa samassa ammattiryhmässä olevat henkilöt voivat keskustella työssään kohdatuista asioista (LeBlanc, Valentino ja Sellers 2016).

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön aihe on valikoitunut omasta kiinnostuksesta varhaiskasvatuksen opettajien jatkuvan muutoksen alla olevien tilanteiden tukemisen keinoihin osana muutosprosessia. Opinnäytetyön lopullinen aihe päätettiin syksyllä 2019. Tässä tutkimuksessa aineisto päätettiin kerätä varhaiskasvatuksen opettajilta.

Hyväksytyn työsuunnitelman jälkeen opinnäytetyölle on laadittu toimeksiantosopimus sekä muut tutkimukseen liitettävät viralliset dokumentit. Jotta tutkimus on virallinen, tulee tutkimukselle anoa Kuopion kaupungilta virallista tutkimuslupaa (LIITE 2). Opinnäytetyön toteutuksen vaiheessa, valmiit (vastuuopettajan ja toimeksiantajan hyväksymänä) kyselylomakkeet lähtivät päiväkodin johtajille välitettäväksi Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen opettajille joulukuussa 2019.

Opinnäytetyöprosessi on laaja-alainen oppimiskokemus, joka antaa kattavan käsityksen tieteellisen tutkimuksen tekemisestä, tutkimusaineistojen keräämisestä, käsittelystä sekä analysoinnista. Oman alan ammatillisen tutkimuksen tekeminen syventää omaa ammatillisuutta. Opinnäytetyötä tehdessä tutkija oppii sekä etsimään ja löytämään tietoa luotettavista lähteistä, että toimimaan hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti.

Tutkimuskysymykset:

- 1) Millainen näkemys varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjauksesta?
- 2) Minkälaisia tarpeita varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjaukselle?

Tämän tutkimuksen aihe on ajankohtainen, koska tutkimustietoa työnohjauksesta varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta ei ole tai sitä on niukasti. Kuopion kaupungin varhaiskasvatus palvelut saavat ajankohtaisen katselmuksen varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksistä työnohjauksen suhteen. Varhaiskasvatus palveluita ohjaavista laista ja säädöksistä on nostettu tarkemman tarkastelun kohteeksi Kuopion kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma (2019) ja esiopetuksen opetussuunnitelma (2018) ja laaja-alaisen ammatillisuuden edellytykset.

7.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa määrällistä tutkimusta, jonka lähtökohtana on tutkimusongelma, johon pyritään saamaan vastaus tai ratkaisu. Kvantitatiivisella tutkimuksella vastataan kysymyksiin: mikä? missä? paljonko? kuinka usein? Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin sekä prosenttiosuuksiin liitettäviä kysymyksiä, esimerkiksi kyselyn suljetut kysymykset tuottavat numeroituja analyysejä. (Heikkilä 2014, 14–17.) Kvantitatiivisessa tutkimuksella on tavanomaista, että tutkija asettaa hypoteesin väitteen muodossa. Hypoteesit tulevat aina olla tarkoin perusteltuja ja ne asetetaan aiempien tutkimusten ja niitä ohjanneisiin teorioihin pohjautuen. Hypoteesin asettaminen

on yleisempää selittävässä ja vertailevassa tutkimustyyppissä. Kuvailevassa ja kartoittavassa tutkimustyyppissä taas hypoteesia ei tehdä. (Vilka 2007, 24.)

Tutkimuksen perusjoukolla tarkoitetaan tutkimuksen kohteena olevia henkilöitä, joilta halutaan kerätä tietoa. Määrällisessä tutkimuksessa otoksen tulisi olla riittävän suuri sekä edustava. (Heikkilä 2014, 4-5.) Määrälliseen tutkimusmenetelmän perusjoukko on yleensä suuri. Määrällisen tutkimuksen tuloksien analysoinnissa on huomioitava, mikäli otoksen perusjoukko on monia satoja, voidaan tutkimuksen 30–40 vastausprosentin olevan riittävä. (Vilka 2007, 14–17.) Kvantitatiivisen tutkimusprosessin eri vaiheet muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. Tutkimusprosessin ensimmäinen vaihe on tutkimusongelman määrittäminen, jonka jälkeen tutkimusprosessiin kuuluvat myös aihealueen valinta, tavoitteiden asettaminen sekä taustatietojen hankkiminen. (Heikkilä 2014, 10.)

Jouni Tuomen (2007, 126) mukaan tutkittavaa aihetta lähestyttäessä kartoittavan tutkimuksen menetelmin pyritään tuottamaan selvittäviä tekijöitä vähemmän tunnetuille ilmiöille tai tapahtumille. Kartoittavassa tutkimuksessa tuotettujen selvittävien tekijöiden avulla voidaan löytää uusia ilmiöitä sekä etsiä uusia näkökulmia niihin. Vilkan (2007, 20) mukaan kartoittava tutkimuksen hyödyllä voidaan löytää tarkasteltavasta asiasta keskeisiä teemoja, malleja, luokkia ja tyypittelyjä. Tämä opinäytetyön tutkimus kuuluu osaltaan empiirisen tutkimustyyppin kartoittavaan tutkimukseen, perustuen tutkittavan aiheen aiempaan vähäiseen tietoon. Opinäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Kuopion kaupungin palveluksessa työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä työnohjauksesta työnlaadun ja ammatillisuuden tukena. Lisäksi tarkoituksena oli tuoda käytäntöön sovellettavaa tietoa työnohjauksen tarpeellisuudesta ja kartoittaa varhaiskasvatuksen opettajien toiveita työnohjauksen suhteen.

7.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii tuottamaan tutkimuskohteesta selittävää tietoa sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Tutkittavat ovat yleensä ennalta harkinnanvarisesti valittuja, eikä näin ollen tilastollisia yleistyksiä tavoitella. Kvalitatiivinen tutkimus ja sen tuottama tieto soveltuu esimerkiksi toiminnan kehittämiseen, erilaisten vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin: miksi? miten? millainen?

Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä aineiston keruu, käsittely ja johtopäätösten teko nivoutuvat tiiviisti toisiinsa. (Heikkilä 2014, 9–10.) Aineistolähtöistä analyysiä käytetään laadullisessa tutkimuksessa. Aineistolähtöinen analyysi tarkoittaa sitä, että tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Tuomen (2007, 129–130) mukaan analyysiyksiköt tulee valita aineistosta tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti, jolloin analyysiyksiköt nousevat aineistosta eivätkä ole ennalta asetettuja. Tässä tutkimuksessa laadullinen osuus muodostui kyselytutkimuksen avoimet kysymykset. Avoimet kysymykset antoivat empiiristä tietoa asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty myös teoriaohjaavaa analyysiä, jossa tutkimuksen teoreettisessa osassa on hahmoteltu valmiiksi erilaisia kategorioita, joihin aineistoa suhteutetaan. Tämän tutkimuksen aineistoanalyysissä on käytetty teoriaohjaavaa analyysia päättelyn tukena aineistolähtöisen analyysin rinnalla. (Rauramo 2013, 97 – 100).

7.3 Aineiston keruu, kohderyhmä ja kyselylomake

Tämän tutkimuksen aineiston keruumenetelmänä käytettiin Kuopion kaupungin käyttämää, sähköisesti täytettävää surveypal-kyselylomaketta (LIITE 4), joka oli vastaajille auki 11.–20.12.2019 välisen ajan. Opinnäytetyön toimeksiantaja, Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut, toimi kyselyn jakajana. Hyvän ja onnistuneen kyselylomakkeen edellytyksenä voidaan pitää lomakkeen huolellista suunnittelua, kysymysten muotoilua ja kyselyn testaamista. (Vilka 2007, 78.) Tämän tutkimuksen kyselylomake testattiin yhdellä varhaiskasvatuksen erityisopettajalla, jonka avulla kyselyyn saatiin vastaajan näkökulmia. Lopullinen kysely toimitettiin Kuopion varhaiskasvatuspalveluiden työyksiköihin sähköpostitse ja sen myötä päiväkodinjohtajat välittivät kyselyn omien työyksiköidensä varhaiskasvatuksen opettajille.

Vilka (2007, 159) tutkimusjoukon tai haastateltavien valinnassa on tutkijan tärkeää tiedostaa mitä ollaan tutkimassa. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena oli työnohjauksen näkemykset ja tarpeet varhaiskasvatuksen opettajien työssä. Tämän opinnäytetyön tutkimusjoukkona toimi Kuopion kaupungin kunnallisen varhaiskasvatuksen varhaiskasvatuksen opettajat (päivähoito ja esiopetus). Kuopion kaupungissa on yhteensä 55 kunnallista päiväkotia ja 31 esiopetusta tarjoavaa ryhmää, joissa työskentelee yhteensä noin 350 varhaiskasvatuksen opettajaa (Hälikkä 2019-12-09).

Kysely sisälsi sekä suljettuja, avoimia kysymyksiä sekä näiden yhdistelmiä. Suljetut kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, jotka laadittiin valmiiksi. Monivalinta- kysymyksissä vastaajat valitsivat, kuinka intensiivisesti hän oli samaa mieltä tai eri mieltä väittämästä. Jokainen vastaaja vastasi vakioidusti muotoiltuihin kysymyksiin eli samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla (Vilka 2007, 28).

Kyselyn suunnittelussa ja muotoilussa tulee kiinnittää huomiota mm. kyselyn ulkonäköön. Kyselyn ulkonäköön tekemänsä havaintojen varassa vastaaja päättää, osallistuuko tutkimukseen vai ei. Kyselyn voidaan katsoa olevan vastaajan näkökulmasta selkeä, kun vastausohjeet ovat helposti ymmärrettäviä, kysely on sopivan mittainen ja kysely saa vastaajan tuntemaan itsensä tärkeäksi. Kyselyn alkuun sopii parhaiten helpot kysymykset, kuten vastaajan taustatiedot. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 195.)

Kysymysten avulla on selvitettävä tutkimusongelma kokonaisuudessaan. Kyselylomakkeessa esitettävillä kysymyksillä tulee saada vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Kyselylomake tulee testata ennen tutkimusjoukolle lähettämistä ja testaamisen perusteella sitä tulee tarpeen mukaan muokata kohdejoukolle sopivammaksi. (Heikkilä 2014, 47–49.)

Kyselylomakkeen asettelussa tulee käydä ilmi, voiko vastaaja valita useampia vastausvaihtoehtoja. Useammat vastausvaihtoehdot vaikuttavat määriteltävien muuttujien lukumääriin. Mikäli vastaaja voi valita vain yhden vastausvaihtoehdon, tulee vaihtoehtojen olla toisensa poissulkevia. Kyselylomakkeessa tulee jokaiselle vastaajalle löytyä sopiva vastausvaihtoehto. Tässä tutkimuksessa sopivia vastausehtoja lisätään tarvittaessa vaihtoehto ”Muu, mikä?” tai ”Muuhun, mihin?”. Tämän tutkimuksen tutkimusjoukossa on otoksia, joissa vastaajilla ei varmuudella ole kokemusta kysytystä asiasta, vaihtoehdolla ”en osaa sanoa” voi olla kaksi eri merkitystä: 1) ”ei kokemusta asiasta” tai 2) ”on kokemusta, mutta ei osaa ottaa kantaa” tulee vastausvaihtoehdoissa huomioida nämä tekijät. (Heikkilä 2014, 49.)

Tutkimuskyselyyn tulee liittää saatekirje (LIITE: 3), josta tulee selkeästi ilmi muun muassa tutkimuksen tarkoitus ja tekijä, mihin mennessä on vastattava (kyselylomakkeen aukioloaika), kuinka kerättyjä tietoja käsitellään hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen, luottamuksellisesti. Saatekirjeessä painotetaan jokaisen vastauksen tärkeyttä ja saatekirjeen lopussa kiitetään vastaajaa vaivannäöstä. (Heikkilä 2014, 50.)

7.4 Aineiston analyysi

Jotta sisällönanalyysi on onnistunut, tulee analysoitaessa pidettävä mielessä ennalta määrätyt tutkimuskysymykset, joihin aineiston tulisi vastata. Myöskään aineistoa ei saa jättää ulkopuolelle, vaikka se ei vastaisikaan analysoijan olettamuksia. Tässä tutkimuksessa aineiston suljetut kysymykset käsitellään tilastollisin menetelmin. Tilastollisen menetelmillä tarkoitetaan aineiston käyttöä analyysissa suorien jakaumien keinoa. Suorat jakaumat kuvaavat muuttujien saamia arvoja. Arvot ilmaistaan n-jakaumana, jonka yhteydessä kerrotaan vaihtoehdon saamat vastausmäärät kappaleittain tai prosenttijakaumana. (Kananen 2010, 104.)

Tutkimuksen avoimet kysymykset on analysoitu sisältöanalyysin avulla, koska niistä saaduista vastauksista ei voida tuottaa numeraalista määrää. Analyysiyksikkönä voi toimia yksittäinen sana tai ajatuskokonaisuudet, jonka jälkeen ne on ryhmitelty yläkäsitteiden tai yhdistävien teemojen alle. (Vilka 2015, 163-165.) Tässä tutkimuksessa on käytetty Surveypal-kysely ohjelman työkalua, jolla on saatua avoimien kysymysten vastaukset suoraan muun muassa word- ja Excel ohjelmiin. Aineiston analyysin avulla on etsitty sekä yhtäläisyyksiä että eroja kyselyn vastauksista.

Avointen kysymysten sisältöanalyysissa on käytetty aineiston klusterointia, joiden avulla aineistosta ilmenneitä asioita on raportin luonnosvaiheessa jäsennelty. Klusterointi eli ryhmittely tarkoittaa tässä tutkimuksessa sitä, että kyselyn vapaamuotoiset vastauksista on etsitty samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia teoriapohjaan perustuvien tekijöiden nimittäjillä. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 110.) Aineistoa on tarkastelu useaan otteeseen, joka mahdollisti teemojen tarkentumisen sekä niihin liitettävien vastauksien yhdistämisen.

Aineistoa analysoidessa ja raportoinnissa tulee tutkijan ottaa huomioon tutkimuksen toimeksiantaja ja tutkimuksen tekijän välinen suhde eli ”Kuka tilasi tutkimuksen ja kuka teki sen?”. Mikä oli tutkimuksen tarkoitus ja asetetut tutkimuskysymykset. Lisäksi raportoinnissa ja analyysiä tehdessä tulee huomioida mahdolliset tapahtumat, jotka olisivat saattanut vaikuttaa vastauksiin esimerkiksi tutkimuksen ajankohtaan liittyvät tekijät. Analysoinnissa tulee olla mainittuna vastausprosentti suhteessa otoksen määrään (n=). (Heikkilä 2014, 53.)

7.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettisesti laadukas tutkimus liitetään tutkimuseetiikkaan eli hyvän tieteellisen käytäntöjen noudattamiseen. Tutkimuseetiikka tulee olla läsnä tutkimuksen ideoinnista- tutkimustulosten arvioimiseen. Hyvä tieteellinen käytäntö velvoittaa tutkijoita toimimaan vilpittömästi ja kunnioittavasti muita tutkimuksia ja niiden tuloksia kohtaan. Käytännössä tämä tarkoittaa, että toisten tutkijoiden saavutukset ja tulokset otetaan huomioon omassa tekstissä asianmukaisten lähdeviittausten ja lähteiden merkein. Omalle ammattialalle tehtäessä tutkimusta on usein selvää, mikä tieto on teoriatietoa ja mikä ei. (Tutkimuseettinen neuvotelukunta 2012, 8.)

Eettisesti hyvä tutkimus noudattaa avoimuutta ja kontrolloitavuutta. Tutkimuksen avoimuudella tarkoitetaan etenkin työelämälähtöisissä tutkimushankkeissa sitä, että tutkimuksesta on tiedotettu riittävästi ja se on julkisesti saatavissa. Valmiissa tutkimustuloksissa on ilmoitettava rahoituslähteet, tutkimusta koskevat salassapitovelvoitteet sekä huomioitava vaitiolovelvollisuus. (Tutkimuseettinen neuvotelukunta 2012, 8.) Tässä tutkimuksessa ei ole ”ylimääräistä” rahoituslähdeä, tutkimukseen vastaamisen ajan käytöstä päättää viimeikäytössä tutkimuksen toimeksiantaja (käytännössä, saavatko vastaajat käyttää tutkimukseen vastaamiseen omaa työaikaansa). Kaikki tutkimuksessa teoriapohjana toimivat lähteet ovat julkisesti saatavilla, eikä tutkimuksessa ole käytetty Kuopion kaupungin sisäisessä tiedossa olevia tietolähteitä. Tutkimuksen tekijänä minua velvoittaa tutkimuksen eettiset periaatteet.

Tutkimuseetiikka velvoittaa tutkijoita määrittelemään tutkimusaineistojen säilyttämiseen liittyvät vastuut, kuten kyselylomakkeiden poistaminen sähköisestä kyselyalustasta. Tutkimusaineistojen säilytyksen etiikan perusteet huolehtivat vastaajien anonymiteetistä ja sen säilymisestä. Tässä tutkimuksessa vastaajien sähköpostiosoitteet eivät näy tutkijalle, jokaisen vastaajan kohdalla näkyy teksti 'Anonyymi sähköpostivastaus' (SurveyPal s.a.). Tutkijan on hyvän tutkimuseiikan nimissä huolehdittava, ettei tutkimusaineistot joudu asian osattomien käsiin missään tutkimuksen vaiheissa eikä sen päätyttyä. Kysymykset ovat vakioitu eli yhdenmukaistettu siten, että jokainen kyselyyn vastaaja vastaa sisällöltään samanlaisiin kysymyksiin.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa tutkimuskyselyyn vastanneiden määrä (n). Opinnäytetyön prosessin päätyttyä hävitetään asianmukaisella tavalla surveyPal-kyselyn materiaali ja varmistetaan, että materiaali ei päädy ulkopuolisille. Kyselyaineisto tuhotaan surveyPal-ohjelman ohjeiden mukaisesti, eikä sitä sen jälkeen ole mahdollista palauttaa tai käyttää. (SurveyPal s.a.b)

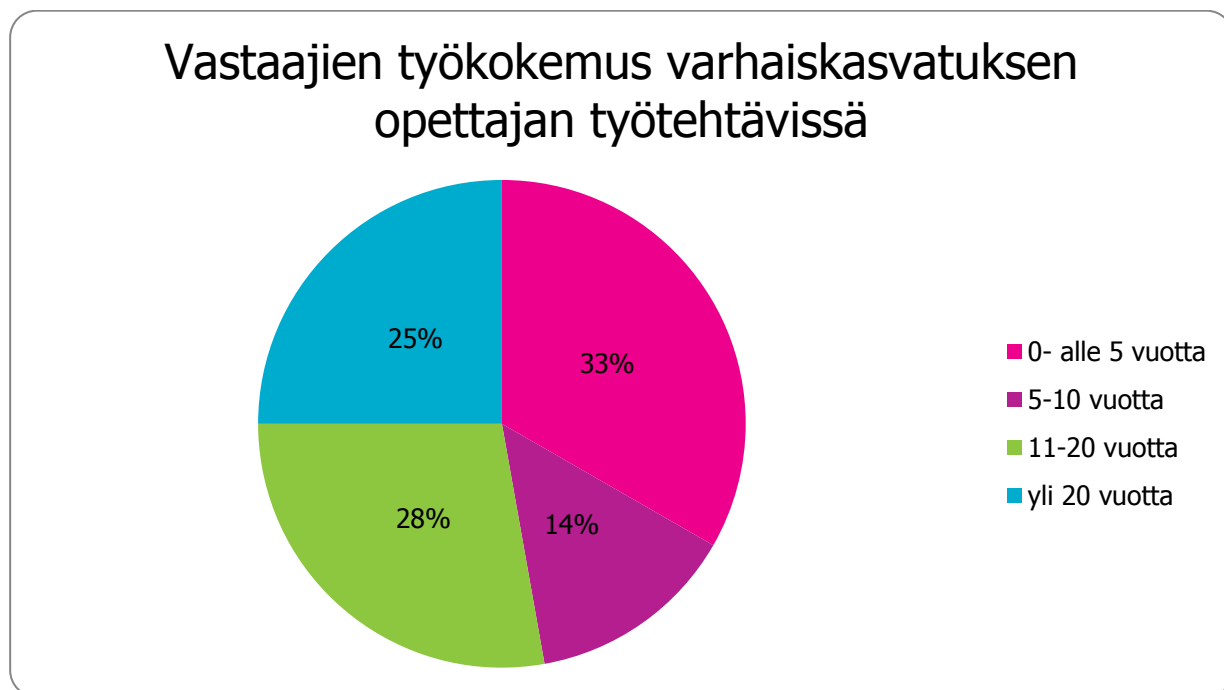
8 TUTKIMUSTULOKSET

Kysely lähetettiin 350 Kuopion kaupungin palveluksessa työskenteleville varhaiskasvatuksen opettajille (Hälikkä 9.12.19). Vastausajankohtana 11. –20.12.2019 kyselyyn tuli 36 vastausta (n=36), jolloin vastausprosentti on 10,3 %. Kyselyn jakajana toimi Kuopion varhaiskasvatuspalvelujen palvelupäällikkö. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse kunnallisiin päiväkoteihin päiväkodinjohtajille, jotka välittivät kyselyn omien yksikköjensä varhaiskasvatuksen opettajille.

Kyselyn aluksi selvitettiin vastaajien työkokemusta varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävissä ja vastaajien työnohjaukseen aiempaa osallistumista. Seuraavaksi kyselyssä oli kysymyksiä liittyen varhaiskasvatuksen opettajien tiimityöskentelyyn sekä työnohjauksen tarpeita kartoittavia kysymyksiä. Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Tutkimustuloksia on analysoitu asetettujen tutkimuskysymysten mukaisesti, poiketen kyselylomakkeen numerollisesta järjestyksestä (LIITE 3).

8.1 Kyselyn taustatiedot

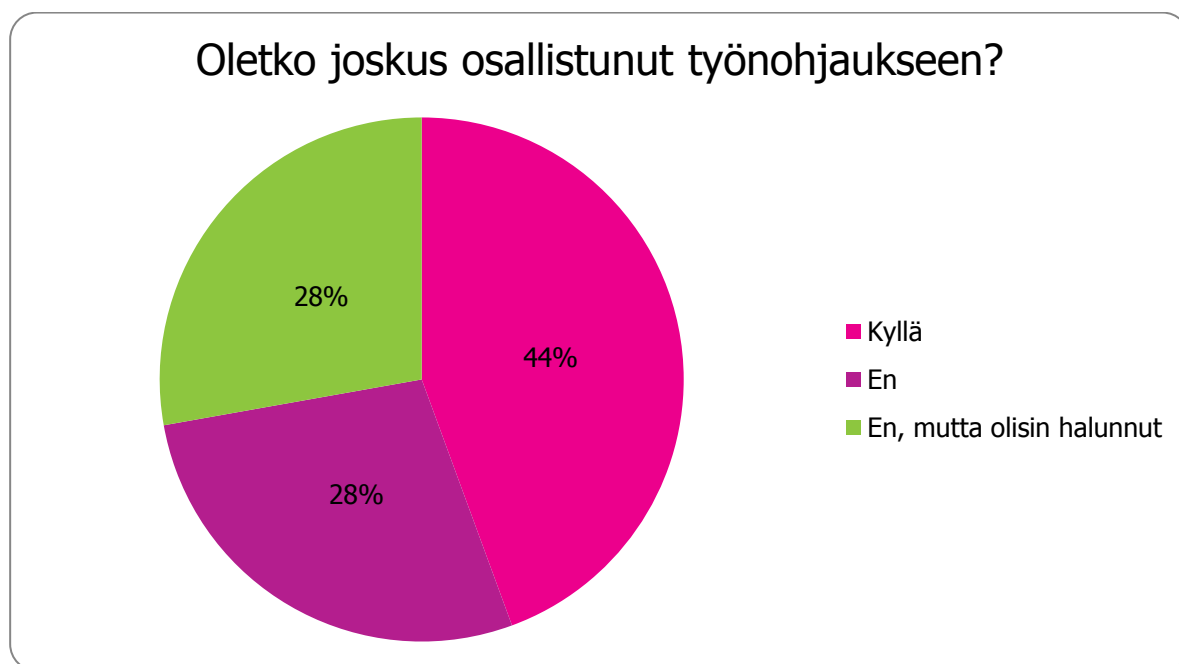
Kyselyn 1. kysymyksessä kartoitettiin kyselyyn vastanneiden työkokemusta työvuosina. Työkokemusta tarkasteltiin työnohjauksen tärkeyden kokemuksen suhteessa. Kyselyn vastauksien suodatus osoitti työkokemuksen suhteen työnohjauksen tarpeellisuuden kokemisessa.



Kuvio 4. Vastaajien työkokemuksen jakaumat (n=36).

Vastaajista 33 % (n=12) työkokemusta oli 0- 5 vuotta ja 28 % (n= 10) työkokemusta oli 11-20 vuotta, jotka muodostivat kyselyn kaksi suurinta osuutta. Vastanneista kaksi pienintä luokkaa muodostuivat 14 % (n=5) joiden työkokemus oli 5- 10 vuotta ja 25% (n= 9) joiden työkokemus oli yli 20 vuotta. Suurimmalla osalla vastaajista työkokemusta oli siis alle viisi (5) vuotta.

Kyselyn 2. kysymyksessä kysyttiin vastaajien aiempaa kokemusta työhöjaukseen osallistumisesta, jonka avulla sain tarkasteltua vastauksia työhöjauksen liittyvistä näkemyksistä suhteessa työskentelyvuosiin. Vastaajista eniten ilmoitti joskus osallistuneensa työhöjaukseen 44% (n=16), seuraavat 28% (n=10) vastasivat ”en ole osallistunut, mutta olisin halunnut” ja loput 28% (n=10) vastasi ”en ole osallistunut”.



Kuvio 5. Vastaajien työhöjaukseen osallistumisen jakaumat (n=36).

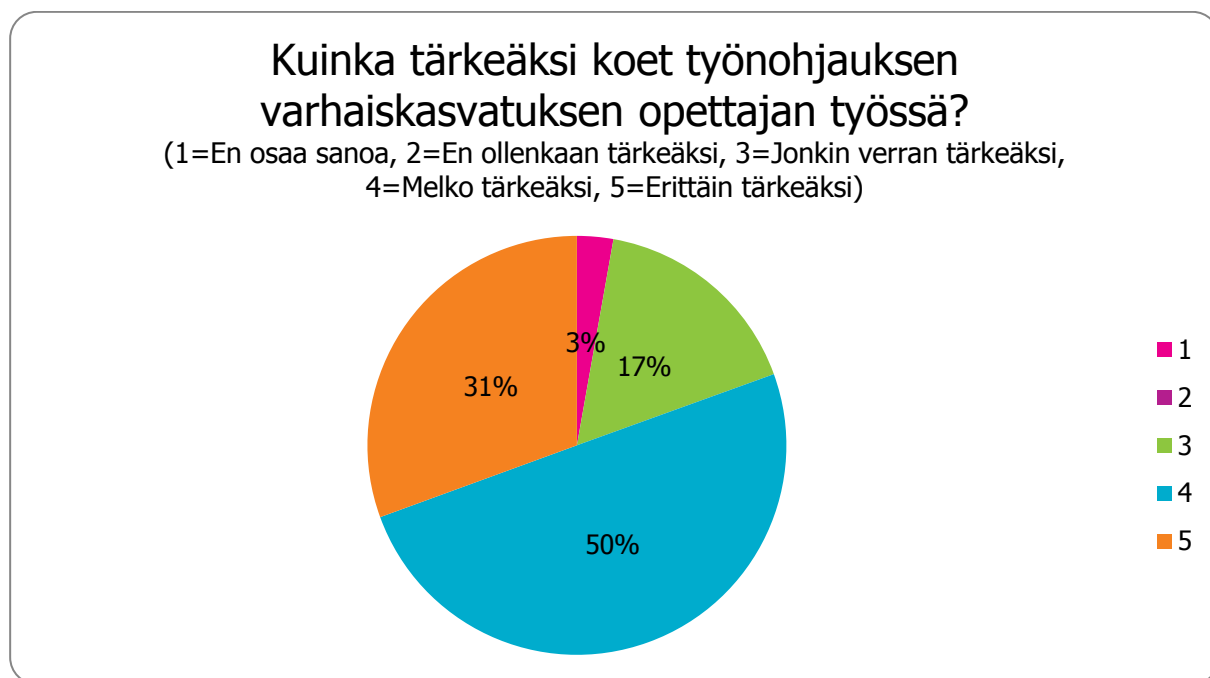
Vastausten suodatus vastaajien ilmoittamien työkokemusten ja työhöjaukseen osallistumisen mukaisesti ilmensi vastaajien työkokemuksen ja työhöjaukseen osallistumisen suhdetta.

Työhöjaukseen osallistuneiden osuudet työkokemuksen perusteella jaoteltuna, suurimmasta pienimpään eli suurimman työkokemuksen omaavat olivat osallistuneet työuraansa aloitteleviin verrattuna useammin työhöjaukseen. Työhöjaukseen osallistuneet vastaajat, joiden työkokemus oli yli 20 vuotta 14 % (n=5), työkokemus 11-20 vuotta 14 % (n=5), työkokemus 5-10 vuotta 8 % (n=3) ja vastaajat, joiden työkokemus 0- alle 5 vuotta oli 8 % (n=3).

Vastaajat, jotka eivät ole työuransa aikana osallistuneet, mutta olisivat halunneet joskus osallistua työhöjaukseen, jakaantuivat vastausten suodatuksella työkokemuksen mukaan hieman erilaisessa asetelmassa. Tästä ryhmästä ne vastaajat, jotka olisivat joskus halunneet osallistua työhöjaukseen ja joiden työkokemus on yli 20 vuotta 6 % (n=2), työkokemusta 11-20 vuotta 8 % (n= 3), työkokemus 5-10 vuotta 3 % (n=1) ja vastaajat, joiden työkokemus oli 0- alle 5 vuotta 11 % (n=4).

8.2 Millainen näkemys varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjauksesta?

Kyselyn 3. kysymys tarkasteli työnohjauksen koettua tarpeellisuutta varhaiskasvatuksen opettajien työssä. Alla oleva kuvio osoittaa, että vastaajista 0 % (n=0) on vastannut työnohjauksen merkityksettömäksi. Vastaajista suurin osa 50 % (n=18) on vastannut työnohjauksen ”melko tärkeäksi”. Seuraavaksi suurin osuus vastauksista 31% (n=11) on sijoittunut ”erittäin tärkeäksi”. Vastaajista 17% (n=6) on arvioinut työnohjauksen ”Jonkin verran tärkeäksi” ja 3 % (n=1) on vastannut ”en osaa sanoa”.



Kuvio 6. Vastaajien näkemykset työnohjauksen tarpeellisuudesta (n=36).

Kyselyssä pyydettiin vastaajia valitsemaan sopivin arvo, joka kuvastaa varhaiskasvatuksen opettajan työnohjauksen tarpeellisuutta. Lisäksi vastaajia pyydettiin vastaamaan työnohjauksen tärkeyteen liittyvään kysymykseen perustelut valitsemalleen arvolle. Vastausten suodatus surveypal- ohjelman kokoamista tuloksista vastaajien työkokemuksen ja työnohjauksen tärkeyttä koskevan kysymyksen suhteen ilmensi kyselyn 3. kysymyksen ja työkokemuksen merkityksen jakaantumisen siten, että 75 % (n=9) vastaajista, joiden työkokemus oli 0- alle 5 vuotta piti työnohjausta ”Erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä”. 80 % (n=4) vastaajista, joiden työkokemus on 5- 10 vuotta piti työnohjausta ”Erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä”. 80 % (n=9) vastaajista, joiden työkokemus on 10-20 vuotta piti työnohjausta ”Erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä”. 79 % (n=7) vastaajista, joiden työkokemus on yli 20 vuotta, piti työnohjausta ”Erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä”.

Kyselyn 4. kysymyksessä (”Vastaa edelliseen kysymykseen, miksi?”) vastaajia pyydettiin täydentämään edellistä kysymystä vapaamuotoisesti. Vapaamuotoisista vastauksista voidaan jaotella kuusi (6) erillistä teemaa, jotka ovat ajan puute, haastavat lapset/asiakas tilanteet, tiimityöskentelyyn liittyvät tekijät, työnohjauksen tarjoama mahdollisuus puhua puolueettomasti, oman ammatillisuuden kehittäminen ja tuki sekä vastaukset, joissa varhaiskasvatuksen opettajan työnohjauksen roolia ei osata kuvailla.

Koettu ajan puute ja haastavat lapsi/asiakastilanteet korostuivat tässä kyselyn osiossa.

Alla esimerkkejä, joissa varhaiskasvatuksen opettajat kuvailevat työnohjauksen merkitystä näiden tekijöiden merkityksessä:

"Lähes joka ryhmässä on haastavia lapsia/perheitä ja heidän kanssaan toimiessaan tulee usein eteen tilanteita, joita olisi hyvä purkaa. Varhaiskasvatuksen opettajan työkenttä tuntuu laajentuneen. Olisi hyvä päästä keskustelemaan siitä, mikä on riittävän hyvää ja tärkeää työssä, jotta kuormitus ei olisi liian suurta."

"Lasten ja perheiden haasteet ovat moninaistuneet ja lisääntyneet. Ryhmissä on paljon myös aggressiivista käyttäytymistä ja lasten rajattomuutta. Olisi tärkeä päästä pohtimaan näitä haastavia tilanteita työnohjauksessa. Lisäksi mahdollisesti haastavia tilanteita työyhteisön ilmapiirissä ja toimivuudessa olisi hyvä käsitellä aika ajoin ulkopuolisen henkilön avulla. Mielestäni tämä olisi tärkeää myös lastenhoitajille."

Vastauksista käy myös ilmi muun muassa uudistuneen varhaiskasvatuslain (540/2018) tuomat sisällöt varhaiskasvatuksen opettajien työhön ja työnkuvaan. Lainsäädännölliset uudistukset ovat tuoneet eri ammattiryhmien välille vastuualueiden jakoa, joka nousi vastauksista tiiminjäsenten välisenä, ajoittaisena epäselvyytenä. Varhaiskasvatuksen työtehtävien kirjavuus, jatkuvat muutokset ja eri ammattiryhmien velvoitteiden ja vastuu alueiden epäselvyydet ovat tekijöitä, jotka ovat läsnä varhaiskasvatuksen työkentillä. Varhaiskasvatuksen opettajat kuvaavat äkillisten muutosten vaikuttavan koettuun työn hallinnan tunteeseen. Vastauksista käy ilmi ulkopuolisen, puolueettoman tuen (työnohjaaja) merkitys työyhteisön ilmapiiriin kehittämiseen vaikuttavana tekijänä Työnohjauksen nähdään tarjoavan puolueettoman mahdollisuuden keskustelulle. Alla vastaajien vapaamuotoisia vastauksia:

"Työnkuva on muuttunut koko ajan. Selkeää toimenkuvaa on joutunut itse rakentamaan. Kaikki tekevät kaikkea on ollut ajatuksena kun aloitin työt. Oman roolin hakeamiseen on mennyt aikaa. Varhaiskasvatus lain muuttuminen on selkeyttänyt opettajan roolia pedagogisena johtajana ja tiiminvetäjänä (jaettu johtajuus)"

"Mahdollisuus saada puhua ja selvittää työelämän ja työyhteisön asioita, puolueettomuuden varmistaman ulkopuolisen keskustelijan avulla."

"Työssä paljon kuormitusta ja haastavia asiakasperheitä. Työssä epäkohtia ja ongelmia ei ehdi paljonkaan käsitellä. Jaksamista ja tukea saa vähän."

"Vertaistukea, keskustelua, varsinkin pienissä taloissa tärkeää päästä välillä "tuulettaamaan" ajatuksia muiden kanssa."

Oman ammatillisuuden kehittäminen ilmeni vastauksista uusien toimintatapojen ja työtä ohjaavien ajatusten ”avaajana”. Omaan ammatillisuuteen liittyvät työnohjauksen mahdollisuus tukea varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa itsenäisyyden ja vastuun tunnetta. Vastaajat kuvailivat oman ammatillisuuden kehittyvän reflektoinnin avulla. Työnohjauksen mahdollisuus toimia ratkaisukeskeisesti oman ammatillisten toimintatapojen ja menetelmien kehittäjänä, jossa korostuu etenkin ulkopuolisen kuulijan tuomat näkökulmat. Alla esimerkkejä työnohjauksen ja oman ammatillisuuden kehittämiseen liitettäviä vastauksia:

”Haastavissa tilanteissa lasten kanssa olisi hyvä pohtia jälkikäteen, kuinka toimin ja miten olisin voinut toimia toisin. Mahdollisuus kehittyä.”

”Ulkopuolinen kuulija osaa tuoda erilaisia näkökulmia työhön.”

”Jos työnohjaukseen on moninaisissa työnkuvaan liittyvissä tehtävissä tarvetta, tulisi sitä olla saatavilla tarpeen verran.”

”Työnohjauksessa saamme purkaa kokemuksia, ja saada toisilta kuulemista ja tukea. Voimme yhdessä yrittää ratkaisukeskeisesti eteenpäin työssämme”

Kyselyn vastauksista ei selkeästi nouse esille työnohjauksen ennaltaehkäisevä näkökulma. Vastauksia, joissa vastaajat tulkitsevat työnohjauksen tarvetta ei tämän hetkisen tilanteen perusteella ei ole, mutta mikäli esimerkiksi työilmapiirissä tai lapsiin liittyvissä tekijöissä olisi pulmia, voitaisiin näihin työnohjauksellisiin menetelmin hakea yhteisiä ratkaisuja. Alla vastauksia, joista yllä olevat tekijät ovat luettavissa:

”en koskaan saanut työhön ohjausta niin en osaa sanoa.”

”Varhaiskasvatuksen puolella työnohjauksen tarve riippuu siitä, millainen lapsiryhmä tai työyhteisö on. Tällä hetkellä en ole kokenut tarpeelliseksi, mutta jos työilmapiirissä tai lapsiryhmän kanssa olisi jotain pulmia, voisi työnohjauksesta olla suuri apu ja hyöty.”

Lisäksi kokemattomuus työnohjaukseen osallistumisesta koettiin yhdeksi tekijäksi, joka on vaikuttanut vastaajien kokemukseen sen tarpeellisuudesta.

Varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä työnohjauksesta

Tässä luvussa syvennetään tarkastelua asetettuun tutkimuskysymykseen ” Millainen näkemys varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjauksesta? ”. Kyselylomakkeen 5. kysymyksessä vastaajia pyydettiin kuvailemaan vapaamuotoisesti ”Mitä työnohjaus heidän mielestään on”. Vastauksissa korostui työnohjauksen tarjoama mahdollisuus laaja-alaiseen tukeen. Työnohjauksen tavoitteeksi varhaiskasvatuksen opettajat luonnehtivat yksilölliset ja yhteisölliset työelämätaitojen kehittämisen. Useissa vastauksissa korostuivat varhaiskasvatuksen moniammatillisuus ja siihen liittyvät persoonalliset sekä tavoitteelliset eroavaisuudet. Alla vastauksia, joista ilmenee työnohjauksen mahdollisuudet arjen tukemiseen:

"Oman ammatillisuuden tukemista, tilanteiden purkamista ja käsittelyä."

"Yhdessä jakamista, asiat usein "loksahtelevat paikoilleen" kun niistä keskustelee yhdessä, saa uusia näkökulmia tai vahvistusta työlleen."

"Työtapautumista puhumista, avautumista ja niiden yhdessä käsittelyä. Saadaan asiat sydemeltä pois ja muiden asianomaisten tietoon. Tämän jälkeen käydään rakentavasti ja ammatillisesti tilanne läpi ja mietitään vaihtoehtoisia menetelmätapoja. Mitä voitaisiin tehdä toisin, olisiko joku voinut auttaa, miltä se tuntuu..."

Osassa vastauksista korostui "äärimmäisyyksiin" edenneen pulmallisen tilanteen ja sen seurauksien purkaminen. Työnohjaus prosessina nähtiin toimivan pulmalliseen tilanteeseen johtavat tapahtumien tunnistamisen tukena ja ratkaisuehdotusten ideoinnin lähteenä. Työnohjauksen tavoitteista yksilötasolla kuvailtiin oman ammatillisuuden vahvistaminen ja työntekijän oman reflektoinnin tukeminen. Varhaiskasvatusta kuvailtiin laaja-alaiseksi yhteistyöksi eri toimijoiden parissa, jossa vuorovaikutuksen laadulla on suuri rooli. Alla vastaajien vapaamuotoisia vastauksia:

"Keskustelufoorumi, jossa mahdollisimman moni asianosainen paikalla yhtä aikaa. Ulkopuolinen vetäjä. Työn haasteiden "oksennuspaikka".

"Mielestäni työn ohjaus on nimensä mukaisesti oman työn ohjausta, erityisesti pulmatilanteisiin liittyen. Nämä pulmat voivat kohdistua kaikkeen työhön liittyvään, henkilösuhteista alkaen."

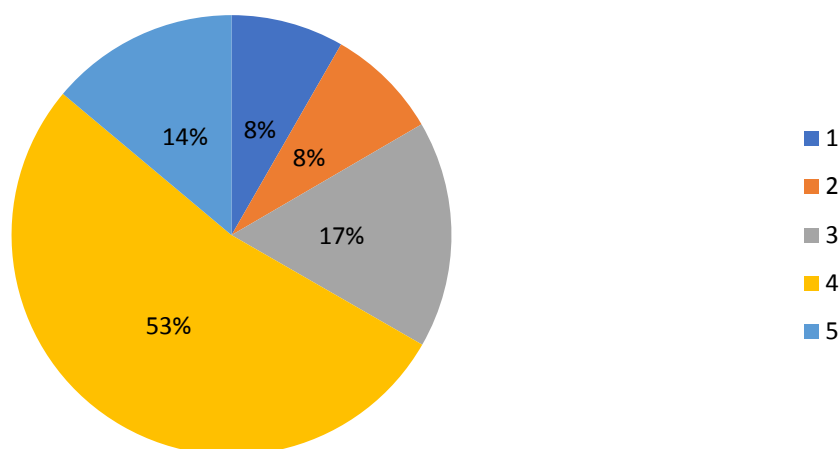
Vastaajien vapaamuotoisista vastauksista nousivat esille viikoittaisten tiimipalavereiden olevan lähes ainoita hetkiä ja tilanteita, jolloin tiimit voivat keskustella asioista niiden oikeilla nimillä. Vastauksista ilmenee vastaajien huoli tiimipalavereiden ajan käytön menevän usein arjen suunnitteluun. Vastauksissa korostuivat tiimien yhteisen ajan vähyys, joka heijastuu haastavien tilanteiden läpikäymisen haasteeksi. Tulokset osoittavat, että tilanteet jäävät työyhteisössä käsittelemättä ja jokainen käsittelee haasteelliset tilanteet vapaa-ajallaan.

Työnohjauksen vaikuttamisen mahdollisuudet ammatillisuuden tukena

Tämä osio käsittelee varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä työnohjauksen hyödyistä varhaiskasvatuksen opettajan ammatillisuuden (substanssiosaamisen) tukena. Kyselylomakkeen 10. kysymyksessä (pedagoginen suunnitteluun, toimintaan tai arviointiin liittyvät tekijät, pedagoginen johtaminen, lapsen kohtaamiseen liittyvät tekijät ja varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyvän osaamisen vahvistaminen) vastaajia pyydettiin valitsemaan asetettuihin kysymyksiin heidän mielestään sopivin arvo.

Pedagogisen suunnitteluun, toimintaan tai arviointiin liittyvät tekijät

(1=En osaa sanoa, 2=Ei ollenkaan, 3=Ei juurikaan, 4=Jonkin verran, 5=Erittäin paljon)

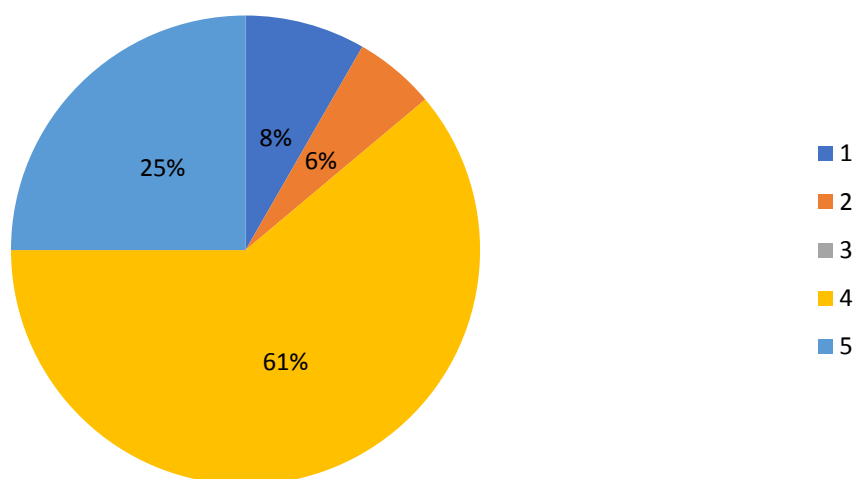


Kuvio 7. Työnohjaus varhaiskasvatuksen opettajan pedagogisen toiminnan tukena (n=36).

Työnohjauksen mahdollisuudet tukea pedagogisen suunnittelun, toiminnan tai arviointiin liittyviä tekijöitä vastaajista 53 % (n=19) vastasi ”Jonkin verran”. 17 % vastaajista (n=6) ”Ei juurikaan”, 14 % (n= 5) vastasi ”Erittäin paljon”, 8 % (n= 3) vastasi ”Ei ollenkaan” ja loput 3 % vastaajista (n=3) vastasi ”En osaa sanoa”. Suurin osa vastaajista 53 % (n=17) on kuitenkin nähnyt työnohjauksen mahdollisuuden tarjota tukea varhaiskasvatuksen opettajien pedagogisen toiminnan tueksi.

Pedagogiseen johtamiseen

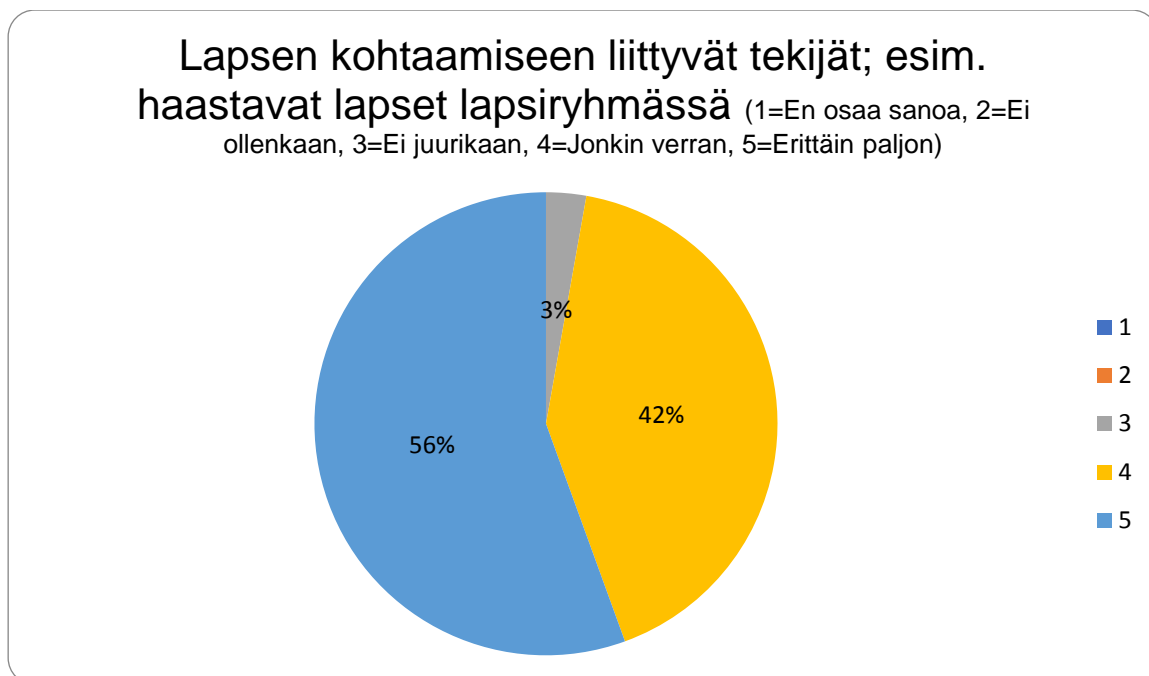
(1=En osaa sanoa, 2=Ei ollenkaan, 3=Ei juurikaan, 4=Jonkin verran, 5=Erittäin paljon)



Kuvio 8. Työnohjaus pedagogisen johtamisen tukena (n=36).

Kyselyn 10. kysymyksen toisessa osiossa vastaajia pyydettiin valitsemaan työnohjauksen vaikuttamisen mahdollisuuksia varhaiskasvatuksen opettajan pedagogisen johtamisen tukemisessa. Vastaajista 61 % (n=22) vastasi ”Jonkin verran”, 25 % vastaajista (n=9) vastasi ”Erittäin paljon”, 8 % vastaajista (n=3) vastasi ”En osaa sanoa” ja loput vastaajista 6 % (n=2) vastasi ”Ei ollenkaan”.

Varhaiskasvatuksen opettajat ovat vastausten perusteella tietoisia omasta pedagogisen johtamisen vastuu alueistaan, ja tämä näkyy vastausten perusteella selkeämpänä erona työnohjauksen tarpeellisuuden arvioinnissa suhteessa esimerkiksi aiemmin tarkasteltuun (pedagoginen toiminta) tekijään nähden.

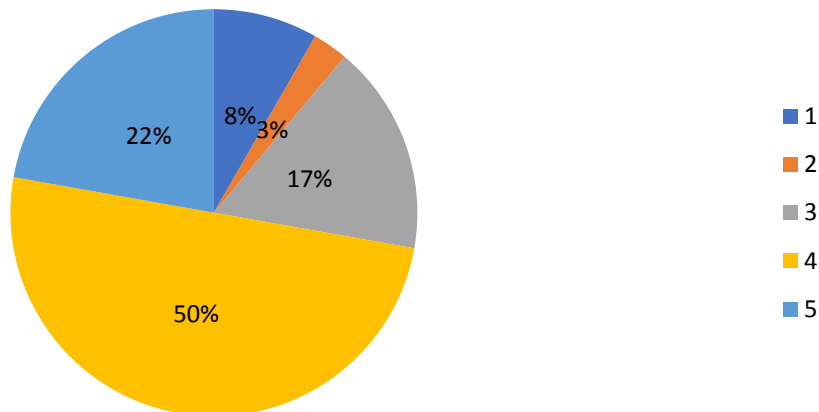


Kuvio 9. Työnohjaus lapsen kohtaamiseen liittyvien tekijöiden tukijana (n=36).

Kyselyn 10. kysymyksen kolmannessa osiossa vastaajia pyydettiin valitsemaan työnohjauksen vaikuttamisen mahdollisuuksia vastaava arvo lapsen kohtaamiseen liittyvässä tuessa. Vastaajista 56 % (n=20) vastasi "Erittäin paljon", 42 % vastaajista (n=15) vastasi "Jonkin verran" ja loput 3 % vastaajista (n=1) vastasi "Ei juurikaan". Kyselyn tuloksista on nähtävissä haastavien lasten, ja niihin liittyvien kohtaamisten tuen tarpeen oman ammatillisuuden tukemisessa. Haastava ja aggressiivinen käyttäytyminen on lisääntynyt varhaiskasvatuksen lapsiryhmissä, joka selkeästi näkyy myös varhaiskasvatuksen opettajien työhön liittyvissä tekijöissä.

Varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyvän osaamisen vahvistamiseen (esim. laaja-alainen osaaminen)

(1=En osaa sanoa, 2=Ei ollenkaan, 3=Ei juurikaan, 4=Jonkin verran, 5=Erittäin paljon)



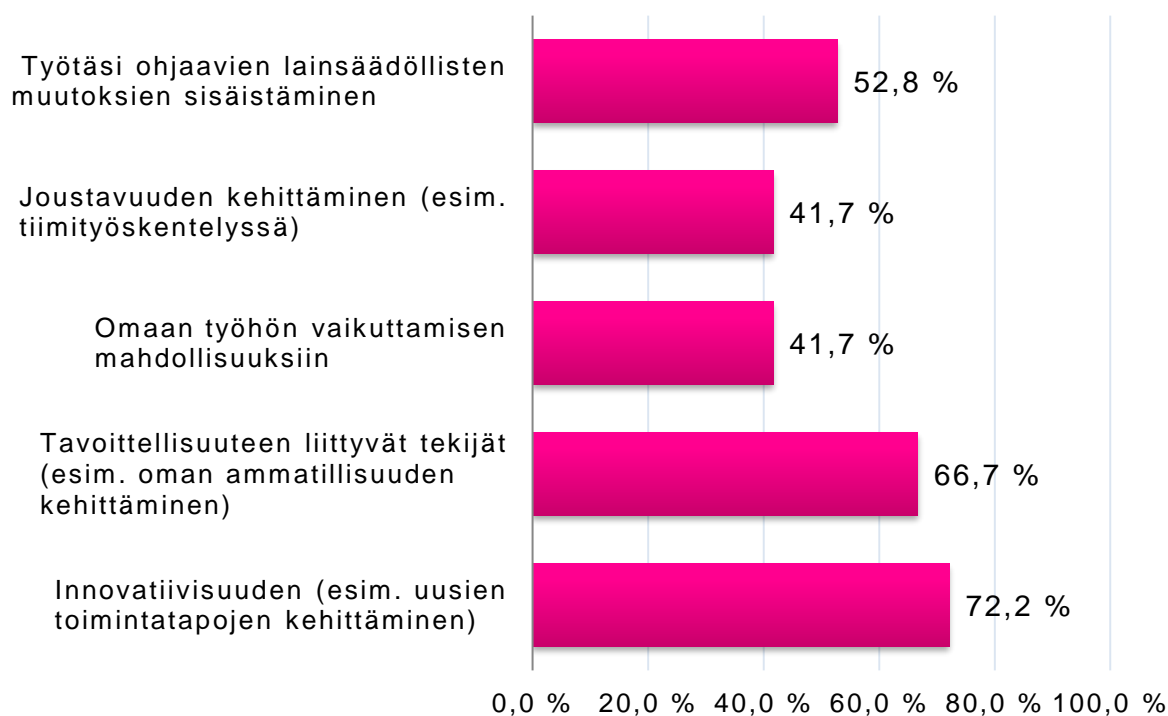
Kuvio 10. Työnohjaus varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyvän osaamisen vahvistajana (n=36).

Viimeinen 10. kysymyksen osio tarkasteli työnohjausta varhaiskasvatussuunnitelman sisältöjen sisäistämisen näkökulmasta. 50 % vastaajista (n=18) vastasi ”Jonkin verran”, 22 % vastaajista (n=8) vastasi ”Erittäin paljon”, 17 % vastasi (n=6) ”Ei juurikaan”, 8 % vastaajista (n=3) vastasi ”En osaa sanoa” ja loput 3 % vastaajista (n=1) vastasi ”Ei ollenkaan”. Varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyvä osaaminen on olennainen osa varhaiskasvatuksen opettajan substanssi osaamista. Tässä kyselyn osiossa jakauma on edelliseen osioon verrattuna laajempi. Esimerkiksi vastauksien jako ”Ei ollenkaan” ja ”Ei juurikaan” välillä on huomattava. Varhaiskasvatuksen opettajien ammatillista osaamista käsittelevässä osiossa vastaajilla oli mahdollisuus vastata myös vapaamuotoisesti työnohjauksen hyödyllisyyteen. Vapaamuotoisia vastauksia oli 3 % (n=1):

” Koska työnohjaukseen kuluva aika on poissa varsinaisesta työajasta, ei työnohjausta voi olla jatkuvasti menossa ja usein yhteisen ajan löytyminen on työvuorollisesti melkoinen haaste.”

Tästä vapaamuotoisesta vastauksessa mainitaan työnohjaukseen osallistumisen käytännön haasteet. Vastaaja mainitsee esimerkiksi yhteisen ajan löytyminen haasteet. Työnohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta edellyttää osallistujiltaan prosessiin sitoutumista.

Kyselyn 9. kysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan heidän mielestään sopivin tai sopivimmat varhaiskasvatuksen opettajien ammatilliseen toimintaan liittyviä sisältöjä, joita työnohjauksella voitaisiin vahvistaa. Monivalinta- kysymyksessä oli valmiiksi muotoiltuja esimerkkejä sekä vapaa muotoinen tekstikenttä (Muuhun, mihin?). Monivalinta- kysymyksessä valittavana oli: Työtäsi ohjaavien lainsäädösten muutosten sisäistäminen, Joustavuuden kehittäminen, Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet, Tavoitellisuuteen liittyvät tekijät, Innovatiivisuuden kehittäminen ja ”muuhun, mihin?”.



Kuvio 11. Vastaajien näkemyksiä työnohjauksen mahdollisuuksista ammatillisen toiminnan kehittäjänä (n=36).

Vastaajista 72 % (n=26) oli valinnut ”Innovatiivisuuden (esim. uusien toimintatapojen kehittämisen) varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisuuden kehittämisen kohteeksi työnohjauksellisten menetelmien avulla. Seuraavaksi suurimmat osuudet olivat ”Tavoitteellisuuteen liittyvät tekijät” ja ”Innovatiivisuuden (esim. uusien toimintatapojen kehittäminen)”, joista molemmat vastausvaihtoehdot oli vastaajista 67 % (n=24) valinnut. ”Työtäsi ohjaavien lainsäädöllisten muutoksien sisäistämisen ja niiden toteuttamisen käytännön tasolla” oli valittuna 53 % (n=19) vastaajista. ”Joustavuuden kehittäminen (esim. tiimityöskentelyssä)” ja ”Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksiin” vastaajista 42 % (n=15) valittuna. Vapaamuotoisia vastauksia tuli 11% (n= 4). Alla vastaajien vapaamuotoisia (”Muuhun, mihin?”) vastauksia:

” lisää resursseja varhaiskasvatukseen ”

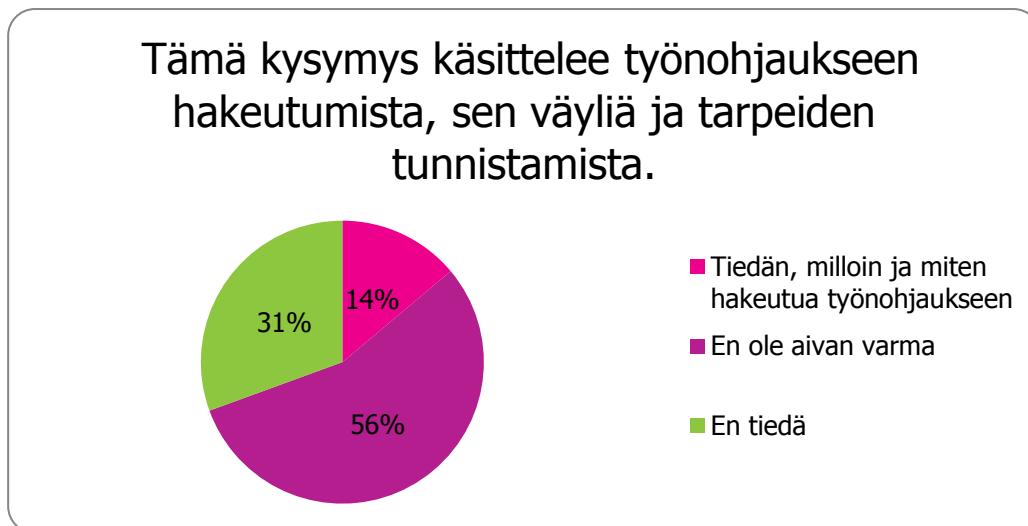
” erilaiset haasteet ja vaikeat tilanteet ”

” Auttaa jaksamaan ns. haasteellisten lasten ja perheiden kohtaamisessa, siihen vertaistukea. ”

” Kun ammattilainen jaksaa ja voi henkisesti hyvin on uuden oppiminen mahdollista. ”

Vastaajien vapaamuotoisista vastauksista nousi esille varhaiskasvatuksen opettajien työssä kohdatut haasteet, joiden purkamiseen kaivataan tukea. Varhaiskasvatuksen opettajan työ nähdään laaja-alaista ammatillista osaamista vaativaksi ja työssä kohdatut tilanteet ovat monimuotoisia. Resurssipula, haastavat kasvatustilanteet lasten ja perheiden kanssa nousevat esillä olevista esimerkeistä tekijöiksi, joihin varhaiskasvatuksen opettajat näkevät työnohjauksellisen tuen mahdollisuuden.

Kyselyn 12. kysymyksessä vastaajilta kysyttiin työnohjaukseen hakeutumisen väyliä ja tarpeiden tunnistamiseen liittyviä tekijöitä monivalinta- kysymyksenä. Vastausvaihtoehtoina oli ”Tiedän, milloin ja miten hakeutua työnohjaukseen”, ”En ole aivan varma” ja ”En tiedä”. Vastaajista 56 % (n=20) ei ole aivan varma, milloin ja miten hakeutua työnohjaukseen. Vastaajista 31 % (n=11) vastasi ”En tiedä” ja loput 14 % (n=5) vastasi ”Tiedän, milloin ja miten hakeutua työnohjaukseen”.



Kuvio 12. Työnohjaukseen hakeutuminen (n=36).

Tämä kyselyn osio on liitettävissä asetettuun tutkimuskysymykseen ”Millainen näkemys varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjauksesta?”. Tältä näkökulmalta lähestyttäessä yli neljänneksellä ei ole varmaa tietoa, työnohjaukseen hakeutumisen väylistä. Kyselyn 2. kysymyksessä vastaajilta kysyttiin työnohjaukseen osallistumisesta, joista vastaajista eniten ilmoitti joskus osallistuneensa työnohjaukseen 44% (n=16). Kun tarkastellaan näitä tekijöitä yhdessä, kyselyyn vastaajista vain 14 % (n=5) oli täysin varma, milloin ja miten hakeutua työnohjaukseen. Tämä osoittaa, että kaikki työnohjaukseen osallistuneista vastaajista eivät olleet täysin tietoisia työnohjaukseen osallistumiseen liittyvästä informaatiosta (kuten työnohjausprosessiin hakeutumisesta, sen väylistä ja tarpeiden tunnistamisesta).

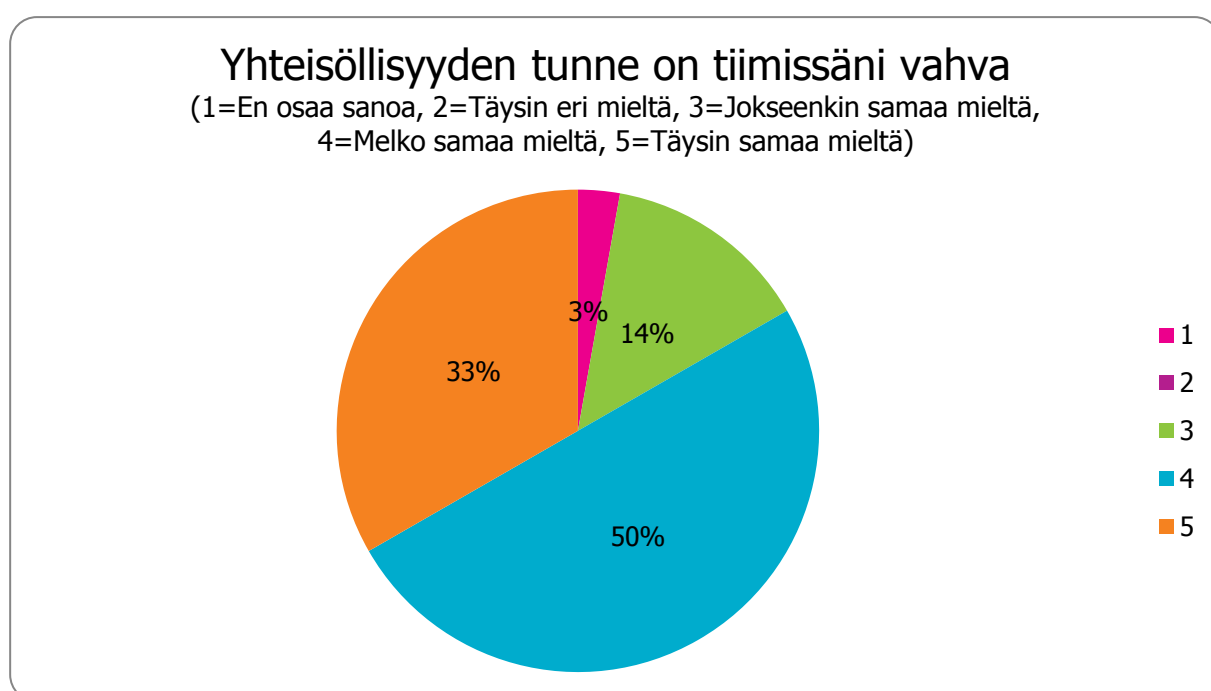
8.3 Minkälaisia tarpeita varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjaukselle?

Tutkimuksessa on tarkasteltu varhaiskasvatuksen opettajien työnkuvaa siihen liittyvien vastuualueiden, työnjaon ja vuorovaikutuksen näkökulmilta. Kyselyn 7. kysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan tiiminsä toimivuuteen liitettäviä väittämiä asteikolla 0= en osa sanoa- 5= täysin samaa mieltä. Kyselyn teemoina olivat mm. yhteisöllisyyden tunne, sosiaalinen tuki ja arvostava vuorovaikutus, positiivisen ja rakentavan palautteen antaminen, työnroolien ja vastuunjako selkeys ja työilmapiirin vaikuttamisen kyky. Kyselyssä vastaajia pyydettiin ensin valitsemaan tiimitoimintaan liittyviä tekijöitä kuvaavia arvoja suhteessa väittämiin, jonka jälkeen vastaajat kirjoittivat vapaa muotoisesti

oman tiiminsä vahvuuksia ja haasteita. Tarkastelen tässä osiossa ensin arvojen sijoittumista annettuihin väittämiin sekä niiden yhtäläisyyksiä työyhteisöön liittyvästä kyselyn 7.1 osassa suhteessa vapaamuotoisiin vastauksiin (n=36).

Yhteisöllisyyden tunne

Kyselyn 7. kysymyksen ensimmäisessä tiimityöskentelyyn liittyvässä väittämässä vastaajia pyydettiin arvioimaan yhteisöllisyyden tunnetta tiiminsä toimintaan nähden, 50 % vastaajista (n=18) arvioi tiiminsä yhteisöllisyyden tunteen melko vahvaksi (4= melko samaa mieltä). Vastaajista 33 % (n=13) arvioi yhteisöllisyyden tunteen erittäin vahvaksi (5= erittäin samaa mieltä). 14 % (n=5) oli ”jokseenkin samaa mieltä”. 3 % (n=1) vastasi ”en osaa sanoa”. Yksikään vastaaja ei ollut arvioinut tiiminsä yhteisöllisyyden tunnetta erittäin heikoksi (2= täysin eri mieltä”).



Kuvio 13. Vastaajien arvojakaumat yhteisöllisyyden tunnetta koskevassa väittämässä (n=36).

Alla vastaajien vapaamuotoisia vastauksia oman tiiminsä vahvuuksista ja haasteista, joissa ilmenee yhteisöllisyyden tunteen merkitys:

”Kunnioitamme toisiamme sekä teemme oikeasti tiimityötä, jokaista meitä tarvitaan tiimissä ja olemme yhtä tärkeitä. Se mikä on toisen heikkous, voi olla toisen vahvuus, täydennämme toisiamme.”

”Tiimissä muut ovat tottuneet toimimaan yhdessä, olen itse sijaisena vain muutaman kuukauden, ja se toki tuo haasteita, kun vastuunjakoa ja uusien asioiden haltuunottamista mietitään sen hyödyn kannalta. En voi tehdä samoja asioita, kuin se ihminen jota sijaistan, koska minulla ei ole samoja oikeuksia esim. järjestelmien käyttöön ym.

Tunnen, että se kuormittaa muuta tiimiä kun minun ei tarvitse, minulle ei kannata kouluttaa/ antaa vastuuta saman verran taustatöistä kuin vakituiselle tiimille.”

Edellä olevista vastauksista korostuvat varhaiskasvatuksen työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteen merkitys. Kuten aiemmista vastauksista on käynyt ilmi, henkilökunnan vaihtuvuus on suuressa roolissa koettuun työnhallinnan sekä työhyvinvoinnin tunteeseen. Haasteena on sijaisten osallisuuden tukeminen tiiminjäsenenä, riippumatta työsuhteen pituudesta. Alla oleva vastaus kiteyttää henkilöstön vaihtuvuuden merkityksen sujuvassa tiimityöskentelyssä:

”Vahvuudet: positiivisuus, yhteishenki. Haasteet: tiiminjäsenten vaihtuvuus.”

Yhteishengen merkitys korostuu alla olevista vastauksista. Tiimityöskentelyssä yhteenkuuluvuuden tunteeseen vaikuttaa olennaisesti luottamus toisen ammatillisuuteen sekä sitoutumisena yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin. Yhteenkuuluvuuden tunne voidaan vastausten perusteella liittää luottamukseen esimerkiksi tilanteisiin, jossa toinen osapuoli jatkaa siitä mihin toinen jää.

”Saamme tehdä yhteistyötä jo kolmatta vuotta, joten olemme kerenneet nivoutua yhteen. Tiedämme, mitä toinen tekee, vaikka itse joutuisi olemaan toisessa huoneessa. Tässä tiimissä on ollut ilo olla tiiminvetäjä! Alusta asti olemme muovanneet yhteistä tekemistä positiivisen kautta, toistemme vahvuuksia hyödyntäen. Emme ole joutuneet kyseenalaistamaan toistemme ammattilaisuutta. Vaikka minä huolehdinkin toiminnan suunnittelusta, tiimini lastenhoitajat vetävät roolinsa upeasti.”

Vastauksista käy ilmi yhteishengen edellyttävän tiiminjäsenten välillä avointa vuorovaikutusta ja kommunikointia. Tilanteiden kesken jääminen mainitaan kuormittavan yhteisöllisyyden tunnetta. Hyvä yhteishenki ja huumori ovat iso osa tiimityöskentelyssä, jonka varhaiskasvatuksen opettajat kokevat kannattelevana voimavarana haastavissakin tilanteissa.

”+ Hyvä yhteishenki, kehittämismyönteisyys, joustavuus.

- Sovittujen toimintatapojen mukaan toimiminen, ailahtelevaisuus/tehtäviä ei suoriteta loppuun.”

”Työn ydin on kaikilla selvä ja teemme parhaamme lasten hyvinvoinnin eteen. Tiiminä olemme hieman hajanainen, eivätkä arvomme ja toimintatapamme aina kohtaa. Tällöin syntyy ristiriitoja ja itse koen joutuvani paljon joustamaan omista työtäni ohjaavista periaatteista.”

Tässäkin kyselyn osiossa käy ilmi, että vastaajien mielestä sujuvaa tiimityöskentelyä edesauttaa tiimien kokoonpanon pysyvyys useiden toimintakausien ajan. Tiimien pysyvyys mahdollistaa työnteki-

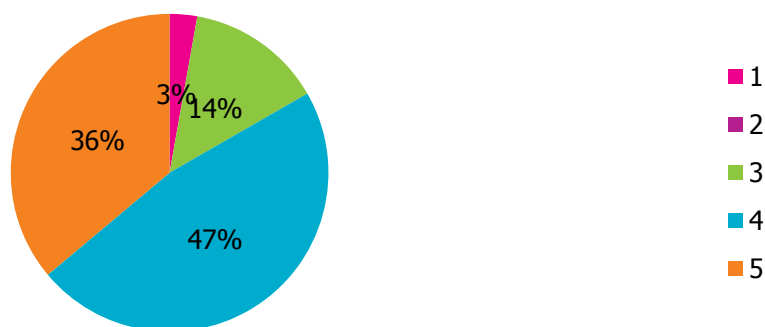
jöiden syvällisemmän tutustumisen, joka helpottaa työnsujuvuutta. Yhteisöllisyyden tunteeseen liittyvät myös kehitysmyönteisyys ja positiivisuus, joiden mukaisesti tiimi kohtaa arjessa vastaantulevia tilanteita. Seuraavista vastauksista ilmenee sujuvan tiimityöskentelyn merkitys arjen tilanteissa:

” Silloin, kun (toimiva)tiimi saa pysyä saman useita vuosia, työtä on helpompi tehdä. Samoin helpottaa se, kun tiimillä on yhteinen punainen lanka koko toiminnassa. Haasteena on aina muuttuvat tiimit ja yhteisten arvojen puute. Tiimin toimintaa auttaa myös säännölliset tiimipalaverit. ”

Tiiminjäsenten toimiminen sosiaalisena tukena

Kyselyn 7. kysymyksen toisessa väittämässä tarkasteltiin tiiminjäsenten toimintaa sosiaalisena tuen antajana, avoimen keskustelun ja kommunikoinnikoinnin lähteenä. Vastaajista suurin osa (47 % n=17) vastasi ”melko samaa mieltä”, 36 % (n=13) oli ”täysin samaa mieltä”, 14 % (n=5) oli ”jokseenkin samaa mieltä” ja 3% (n=1) vastasi ”en osaa sanoa”. Yksikään vastaajista ei ollut ”täysin eri mieltä”.

Tiimimme jäsenet toimivat toisilleen sosiaalisena tukena arvostavasti, avointa keskustelua ja kommunikointia sallivalla tavalla.
(1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä)



Kuvio 14. Vastaajien arvojakaumat tiimin toiminnasta sosiaalisen tuen mahdollistajana (n=36).

Varhaiskasvatuksen työn koetaan olevan jatkuvassa murroksessa ja muutoksen tilassa, johon liittyvät mm. lapsiperheiden moninaistuneet tuen tarpeet. Varhaiskasvatuksen henkilöstö kohtaa työssään vaikeita ja haastavia tilanteita esimerkiksi vanhempien kanssa tehtävässä kasvatusyhteistyössä. Edellä mainituissa tilanteissa tiiminjäsenten toisille tarjoama sosiaalinen tuki on tärkeässä roolissa. Haastavia tilanteita, voidaan kokea myös tiimin sisäisissä vuorovaikutussuhteissa, jolloin toisen arvostaminen ja kunnioitus on olennaisessa roolissa. Työyhteisön ja työtiimin koko vaikuttaa ryhmädynamiikkaan vaikuttavissa yksilöiden roolien muotoutumisessa.

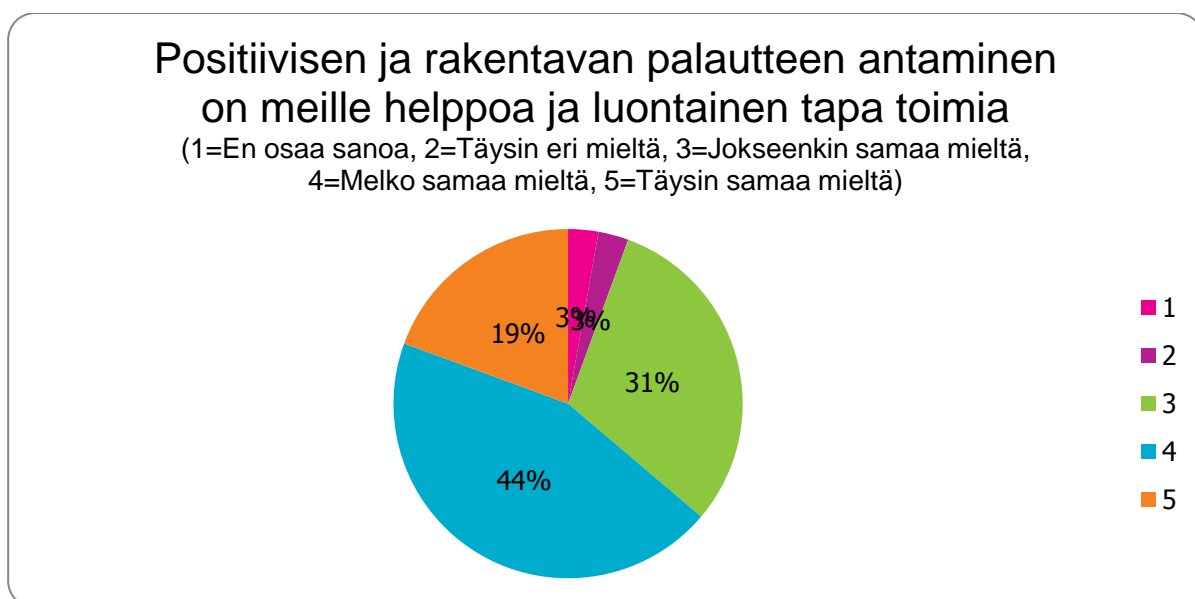
” Pieni työyhteisö on haaste ja vahvuus...työkaverit ei paljon vaihdu (haaste henkilökemioiden suhteen), mutta toisaalta tunnemme toistemme tavat. ”

”Uusi tiimi on mahdollisuus ja haaste. Vie aikansa, että kaikkien näkemykset työstä tulevat esille ja yhteisymmärrys syntyy. Meidän tiimin vahvuuksia on melko hyvä avoimuus ja toisten kunnioittaminen.”

”Vahvuutena huumori ja avoin vuorovaikutus...”

Positiivisen ja rakentavan palautteen antaminen

Kyselyn 7. kysymyksen kolmas väittämä käsitteli positiivisen ja rakentavan palautteen antamista tiiminjäsenten välillä. Vastaajista 44 % (n=16) oli ”melko samaa mieltä” väittämän kanssa. 31 % (n=11) oli ”jokseenkin samaa mieltä”, 19 % (n=7) oli ”täysin samaa mieltä”, 3 % (n=1) vastaajista vastasi ”en osaa sanoa” ja 3 % (n=1) oli ”täysin eri mieltä” väittämän kanssa.



Kuvio 15. Vastaajien arvojakaumat positiivista ja rakentavaa palautteen antoa koskevassa väittämässä (n=36).

Kyselyn vastauksista ilmenee vaikenemismyytti, jota luonnehtii myös positiivisen ja rakentavaan palautteen antamisen vakiintumaton rooli tiimityöskentelyssä. Vastauksista käy ilmi vastaajien kokemukset hyvin sujuvassa tiimityöskentelyssä sen jäsenet tukevat toisiaan ja toimivat vuorovaikutuksessa. Alla vastaajien vastauksia tiimien vahvuuksista ja haasteista, jotka ovat liitettävissä palautteen antoon:

”Positiivinen asenne, tuetaan toisiamme hyvinä ja pahoina päivinä. Lupa myös epäonnistua!”

”--- Haasteena rakentavan palautteen kertominen ja vastaanottaminen.”

”--- Haasteena palautteen antamisen vaikeus, sitä pitäisi vaan antaa enemmän.”

Työn roolit ja vastuunjako

Kyselyn 7. kysymyksen neljäs väittämä käsitteli tiiminjäsenten työnroolien ja vastuunjaon selkeyttä. Vastaajista suurin osa vastaajista, 69 % (n=25) vastasi ”melko samaa mieltä”, 14 % (n=5) vastasi ”täysin samaa mieltä”, 14 % (n=5) vastasi olevansa ”jokseenkin samaa mieltä” ja 3 % (n=1) vastasi ”en osaa sanoa”. Työnroolien ja vastuunjaon selkeyttä käsittelevässä väittämässä yksikään vastaaja ei vastannut olevansa ”täysin eri mieltä”.



Vastaajien arvojakaumat työnroolien ja vastuunjaon selkeyttä koskevassa väittämässä (n=36).

Työnroolit ja vastuunjaot ovat 69 % (n= 25) ”Melko selkeää”. Sanan ”melko” ja ”erittäin” välillä suuri ero tarkasteltaessa sana tarkasti vastaajien vastaus vaihtoehtoja. Tämän tutkimuksen useassa vaiheessa on noussut esille työnroolien ja vastuunjaon ajoittainen epäselvyys. Alla vastaajien vapaa- muotoisia vastauksia tiimien vahvuuksista ja haasteista liittyen työnrooleihin ja vastuunjakoon:

” --- Työkuvien selkeyttä on hyvä kuitenkin välillä muistuttaa ja olla oppimassa toinen toisiltaan.”

” Työnjako ajoittain epäselvää huomioiden opettajien vastuu pedagogiikasta ja lastenasioista.”

”- Sovittujen toimintatapojen mukaan toimiminen, ailahtelevaisuus/tehtäviä ei suoriteta loppuun.”

” --- Työnjako ei kaikkien osalta ole selkeää.”

Vastaajista 14 % (n=5) oli sitä mieltä, että heidän tiimensä työnroolit ja vastuunjako on ”Erittäin selkeää”. Alla vastauksia, joista edellä mainittujen tekijöiden läsnäolo ilmenee:

” Kunnioitamme toisiamme sekä teemme oikeasti tiimityötä, jokaista meitä tarvitaan tiimissä ja olemme yhtä tärkeitä.”

”Jokainen kantaa sovitun vastuun ja pyrkii kehittämään ryhmämme toimintaa.”

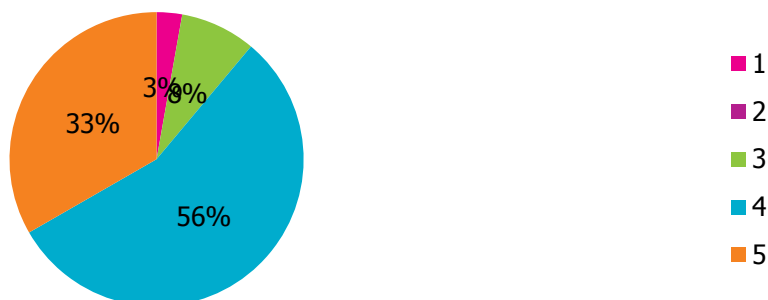
”Yhteinen näkemys tavoitteista”

Tiiminjäsenten kyky vaikuttaa itse koettuun ilmapiiriin

Kyselyn 7. kysymyksen viides väittämä käsitteli tiimin kykyä vaikuttaa itse koettuun ilmapiiriin. 56 % (n=20) vastasi olevansa ”melko samaa mieltä”, 33 % (n=12) oli ”täysin samaa mieltä”, 8 % (n=3) ja 3 % (n=1) vastasi ”en osaa sanoa”. Yksikään vastaajista ei vastannut olevansa ”täysin eri mieltä” väittämän kanssa.

**Meillä on kyky vaikuttaa työilmapiiriimme.
Toimimme tiiminjäsenenä avoimesti,
luottamuksellisesti ja vastuullisesti.**

(1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä,
4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä)



Kuvio 17. Vastaajien arvojakaumat tiimin kykyä vaikuttaa työilmapiiriin koskevassa väittämässä (n=36).

”Positiivinen asenne, tuetaan toisiamme hyvinä ja pahoina päivinä..”

”Tiimimme korostaa mahdollisimman varhaista ja avointa keskustelua myös haasteiden esille nostessa. Tiimissäni jokainen yksilö tulee kuulluksi ja arvostamme toistemme työtä. Kehitämme tällä hetkellä positiivista pedagogiikkaa tiimityöskentelysämme sekä lasten kanssa työskentelyssä.”

”Kuuntelemme, juttelemme, tiimipalaverit toimivat...”

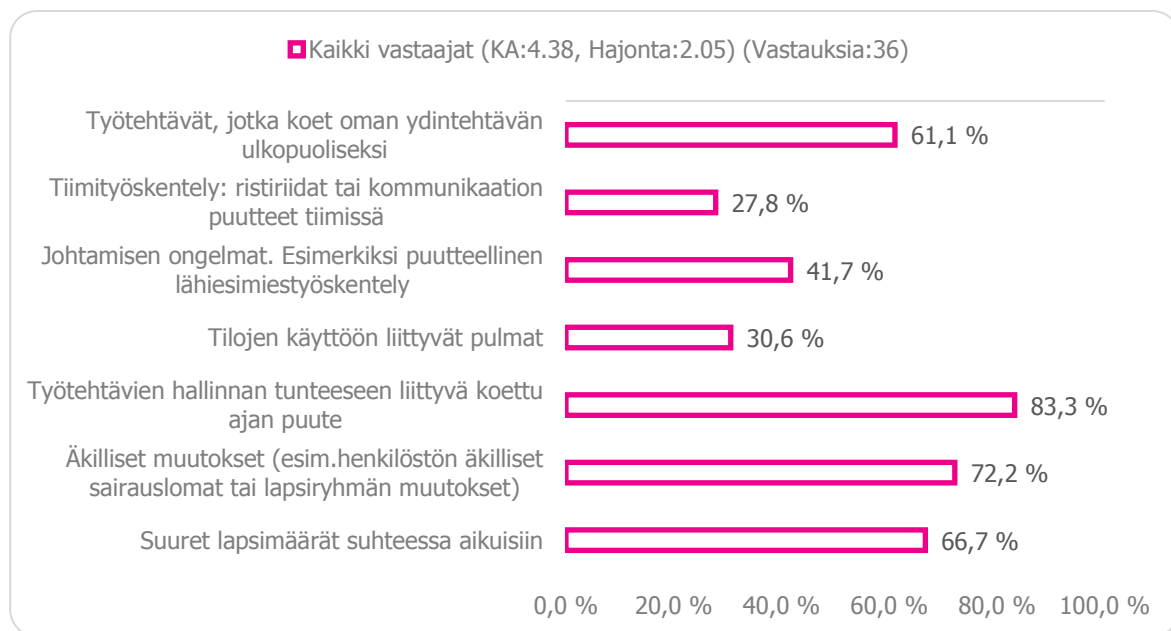
Kyselyn 7. kysymyksen vastauksista käy ilmi, että varhaiskasvatuksen opettajat arvioivat tiiminsä toimintaa monipuolisesti. Yhteisöllisyyden tunnetta kuvattiin pääasiassa hyväksi. Vastausten perusteella, olemassa olevista haasteista huolimatta työyhteisön ilmapiiri koetaan pääsääntöisesti positiivisesti. Tiimien sosiaalinen tuki, sisältäen tiiminjäsenten arvostuksen ja avoimen kommunikoinnin sallivan ilmapiirin koettiin pääosin toteutuvan hyvin. Nämä kaksi tekijää liittyvät ilmapiiriin, jolla on suuri

merkitys työyhteisön koettuun työhyvinvointiin sekä mahdollisuuksiin kehittyä. Positiivisen ja rakentavan palautteen antaminen koettiin tiimissä ”melko hyvin” toteutuvaksi. Tämä on kuitenkin edellisiin väittämiin verrattuna selkeästi mielipiteitä jakavampi osio.

Työnjakoa koskevassa väittämässä vastaajat ovat arvioineet oman tiimensä vastuualueiden jakamisen hieman negatiivisemmin. Vastaajista suurin osa oli ”Melko samaa mieltä”, että tiimin vastuunjako ja työnroolit ovat selkeät. Tämä kuvastaa tiimien työnjaon tarvetta selventää työnjakoa, jotta varhaiskasvatuksen arki sujuisi parhaalla mahdollisella tavalla, lapsen etu ja hyvinvointi huomioiden.

Työnohjaus ja varhaiskasvatuksen opettajan työn hallinnan tunteen tukeminen

Kyselyn 8. kysymyksessä käsiteltiin varhaiskasvatuksen opettajan näkemyksiä työtä heikentäviä tekijöitä. Vastaajia pyydettiin valitsemaan sopivin tai sopivimmat tekijät, jotka he kokivat heikentävän työnhallintaa. Osiossa oli valittavana seitsemän (7) valmiiksi asetettua tekijää, joiden lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus valita ”Jokin muu tekijä, mikä?”.



Kuvio 18. Vastaajien valitsemat tekijät, jotka koetaan työnlaatua heikentäviksi tekijöiksi (n=36).

Vastauksista suurimman luokan muodostivat työtehtävien hallinnan tunteeseen liittyvän ajan puutteen 83 % (n=30). Seuraavaksi suurin vastausprosentti muodostui äkillisistä muutoksista johtuvat tekijät, kuten henkilöstön äkilliset sairauslomamat tai lapsiryhmän muutokset 72 % (n= 26). Kolmanneksi eniten valintoja sai 67 % (n= 24) ”suuret lapsi määrät suhteessa aikuisiin”. ”Tehtävät, jotka koetaan oman yhdistettävän ulkopuoliseksi” valitsi 61 % (n=22) vastaajista. 42 % (n=15) vastasi ”Johtamisen ongelmat. Esimerkiksi puutteellinen lähiesimiestyöskentelyn” heikentävän varhaiskasvatuksen opettajan työtä. ”Tilojen käyttöön liittyvät pulmat” valittiin 31 % (n=11) vastauksista. ”Tiimityöskentelyyn liittyvät ristiriidat tai kommunikaation puutteet tiimissä” oli valittuna 28 % (n=10). Vapaamuotoisia vastauksia tuli 8 % (n=3):

Näiden vastausten perusteella suurimmat haasteet liittyvät koettuun ajanpuutteeseen, jotka liittyvät äkillisiin muutoksiin ja suuriin lapsimääriin suhteessa aikuisiin.

”Esim. tietokoneita ei ole käytössä kaikille tarvitsijoille nukkariaikaan, joka hankaloittaa sak-ajan käyttöä.”

”Lasten moninaiset haasteet ja aikuisen henkilökohtaisen kannattelun tarve.”

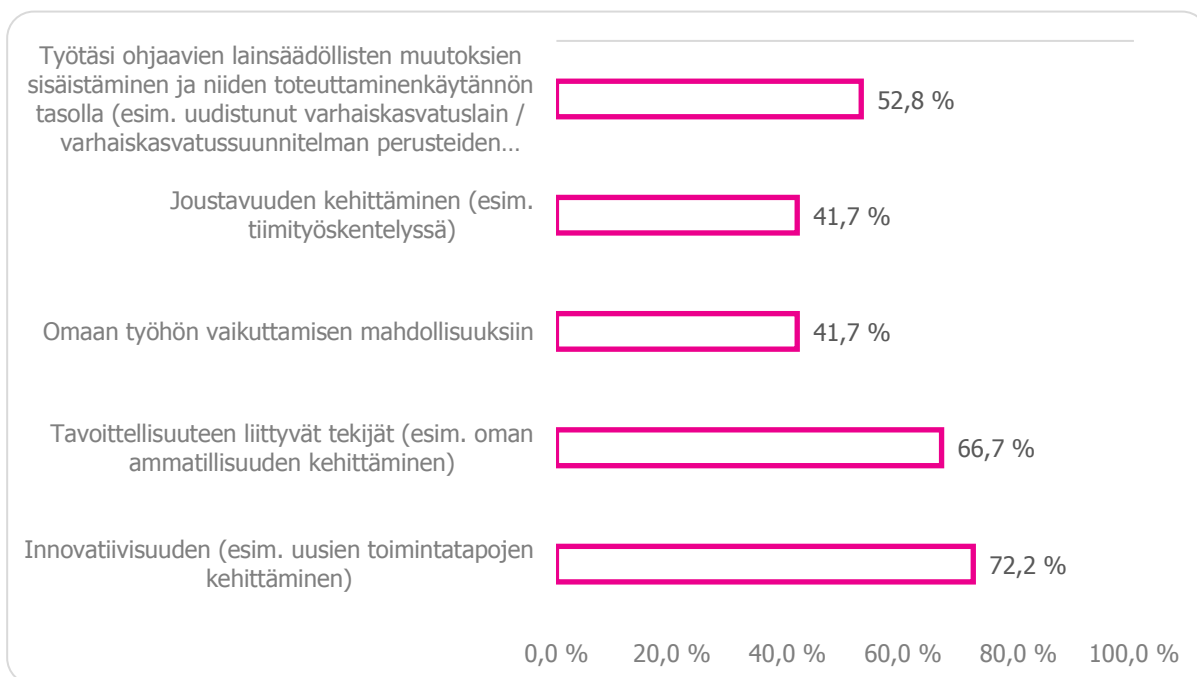
”Haastavasti käyttäytyvät lapset.”

Vapaamuotoisista vastauksista nousivat esille varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävien laaja-alaisuus, jotka vaativat myös lapsiryhmästä poissaolevaa aikaa. Esimerkiksi vastauksessa, jossa vastaaja kertoo, ettei tietokoneita ole tarpeellinen määrä, hankaloittaa varhaiskasvatuksen opettajan suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin varatun ajan toteutumista. Tietokoneiden tai muiden työhön tarvittavien välineiden vähyys on liitettävissä tilojen käyttöön liittyviin haasteisiin.

Haastavat lapset on ilmennyt tutkimuksen useassa osiossa yhdeksi varhaiskasvatuksen opettajan työtä kuormittavaksi tekijäksi, joka on myös nähtävissä tässä kyselyn vapaamuotoisessa osiossa. Yhä useammalla lapsella ja perheellä mainitaan olevan jonkin asteista tuen tarvetta varhaiskasvatuksen tarjoamisesta subjektiivisena oikeutena ts. peruspalveluna aina lastensuojelullisiin tekijöihin. Haastavasti käyttäytyvät lapset edellyttävät varhaiskasvatuksen opettajilta laaja-alaista osaamista, mm. kasvatusyhteistyön ympärillä pyörivistä päivittäisistä asioista. Varhaiskasvatuksen opettajan yhtenä työvälineenä toimii työntekijän oma persoona, jolloin oman ammatillisen identiteetin ja henkilökohtaisen minuuden raja koetaan häilyväneä.

”Aikuisen henkilökohtaisen kannattelun tarve” on tekijä, joka vastausten perusteella ilmenee joko työyhteisön jäsenen tai kasvatusyhteistyöhön liittyvän tekijän kannattelun tarpeena. Varhaiskasvatus nähdään vahvasti moniammatilliseksi, laaja-alaiseen yhteistyöhön nojautuvaksi toiminnaksi, jossa jokaisen osallisen rooli on merkittävä. Aikuisen kannattelun tarve on haaste näiden edellä mainittujen tavoitteellisen ja suunnitelmallisen toiminnan toteutumisellem. Aikuisen kannattelun tarve nähdään työyhteisössä ilmentyessään muiden tiiminjäsenten työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Kyselyn 9. kysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan heidän mielestään sopivin tai sopivimmat varhaiskasvatuksen opettajien ammatilliseen toimintaan liittyviä sisällöt, joita työnohjauksella voitaisiin vahvistaa. Vastaajilla oli valittavana valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi mahdollisuus vapaamuotoiseen vastaukseen. Innovatiivisuuden kehittämisen valitsi 72 % (n=26) vastaajista, 67 % vastaajista (n=24) valitsi tavoitteellisuuteen (esimerkiksi. oman ammatillisuuden kehittämisen), 53 % vastaajista (n=19) valitsi ”Työtäsi ohjaavien lainsäädännöllisten muutoksien sisäistämisen ja niiden toteuttamisen”, 42 % (n=15) valitsi ”Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuden”, 42 % (n=15) valitsi ”Joustavuuden kehittämisen (esim. tiimityöskentelyssä). Vapaamuotoisia vastauksia tuli 11 % (n=4).



Kuvio 19. Varhaiskasvatuksen opettajan ammatillisuuden kehittäminen työnohjauksellisin menetelmin (n=36).

Vapaamuotoiset vastaukset 11 % (n=4) ilmeni resursseihin, haastaviin tilanteisiin ja näiden vaikutuksiin työssä jaksamisen lisääjänä tai heikentäjänä. Alla vapaamuotoiset vastaukset:

” lisää resursseja varhaiskasvatukseen ”

” erilaiset haasteet ja vaikeat tilanteet ”

” Kun ammattilainen jaksaa ja voi henkisesti hyvin on uuden oppiminen mahdollista. ”

” Auttaa jaksamaan ns. haasteellisten lasten ja perheiden kohtaamisessa, siihen vertaistukea. ”

Vapaamuotoisista vastauksista ilmenee varhaiskasvatuksen lisäresurssien koettu tarve, monipuolisesti haastavat tilanteet ja varhaiskasvatuksen työntekijän työhyvinvoinnin laaja-alaiset vaikutukset. Kaikki edellä mainitut tekijät liittyvät varhaiskasvatuksen opettajan työhön sekä kehittävänä että heikentävänä tekijöinä.

Varhaiskasvatuksen opettajien vapaamuotoiset vastaukset työnohjauksellisille tarpeille

Kyseilyn 11. kysymyksessä vastaajia pyydettiin vastaamaan vapaamuotoisesti omassa työssään kohdattuihin haasteisiin, joihin he toivoisivat työnohjauksellista tukea. Vastauksista nousivat esille seuraavat pääluokat, joiden mukaan vastaukset on luokiteltu: haastavat lapset ja perheiden laaja-

alaiset tuen tarpeet, tiimityöskentelyyn liittyvät haasteet ja eri ammattiryhmien vastualueiden selkeyttäminen, johtamiseen liittyvät haasteet, työnhallinnan tunne ja oman ammatillisuuden kehittäminen.

Haastavasti käyttäytyvät lapset ovat nousseet yhdeksi nimittäjäksi jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. 36 % (n=13) vastauksista haastavat lapset tai asiakastilanteet olivat mainittuna työnohjauksellisen ohjaamisen tarpeena. Haasteiksi nimettiin kasvatustilanteet sekä haastavien asiakkaiden kohtaaminen. Vastaaajat kaipasivat näkökulmia ja tukea kohdattuihin tilanteisiin lasten ja heidän perheiden kanssa. Alla lainauksia vastaajien vastauksista:

"Lasten haastava käyttäytyminen."

"Haastavat asiakasperheet"

"Erilaiset caset (=tilanteet ja tapahtumat asiakkaiden kanssa) , joiden purkamiseen tarvitsee ulkopuolista apua ja tukea."

Tiimityöskentelyn haasteista voidaan vastauksista käy ilmi eri ammattiryhmien eroavaiset käsitykset työnkuvista ja vastuualueista kuormittavan työyhteisöjä. Vastauksista haasteeksi mainittiin moniammatillisen työyhteisön jäsenet, jotka eivät välttämättä vielä ole sisäistäneet uudistuneita ammattiryhmien vastuualueita. Tutkimuksen aiemmassa vaiheessa eräs vastaaja ilmaisi "ennen kaikkien tehneen kaikkea", joten etenkin tällaisten kirjaviiden toimintakulttuurien purkaminen koettiin tärkeäksi. Alla esimerkkejä vastauksista:

"Tiimin sisäisen työnjaon selkiyttämisessä: opettajien sak-ajan tärkeyden ymmärtäminen ja sen mahdollistaminen."

"suunnitteluajan puute ja pirstoutuminen lyhyisiin pätkiin työaika , paljon äärivuoroja myös opettajilla perustuen työntekijöiden tasa-arvoon eikä ammatillisuuteen ja vastualueisiin??"

Tiimityöskentelyn haasteita tarkasteltaessa on vastauksista nousevat esille myös vuorovaikutukseen ja sen laatuun liitettävät tekijät. Vastauksista ilmenee, että työnohjauksellisia tarpeita koetaan tai on koettu muun muassa työntekijöiden vaihtuvuuden, erilaisten työskentelytapojen hyväksymisen, tasa-arvoisen kohtelun. Työyhteisön jäsenten poissa-olojen merkitys koettiin vaikuttavan vaihtelevaan työpanoksen laatuun. Alla esimerkkejä vastauksista, joista edellä mainitut tekijät ovat esillä:

"Tiimityöskentely on huippua, jos on aikaa keskustella työn tekemisen ydinkohdista. Työntekijöitä pitää kuunnella. Ja meidän tekijöiden täytyy kuunnella ja yrittää ymmärtää toistemme työskentelytapoja."

"Tiimijäsenten vaihtuvuus ja työpanoksen laatu"

" --- työilmapiiriin ja tiimityöskentelyyn liittyvät asiat."

".., työtovereiden tasa-arvoisuus"

Johtamisen haasteita voidaan tarkastella varhaiskasvatuksen opettajan pedagogisen johtajuuden, lähiesimiestyöskentelyn (johtajuus) tai näiden kahden välisenä haasteena. Alla olevista vastauksista voidaan ilmenee varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyyn ja johtamiseen liittyvien tekijöiden vaikuttavan varhaiskasvatuksen opettajien kokemukseen työnohjauksellisissa tarpeissa:

"Johtaminen, en ole ollut juurikaan sellaisessa tehtävässä, jossa selkeästi olisin "pomo", olen enemmän tiimityöntekijä. Ei ole helppo käskyttää, ja ehkä ei tarvitsekaan, kuitenkin haluan kantaa vastuun ja huolehtia, että tehtävät tulevat tehdyksi."

"Johtamiseen ja tiimityöskentelyyn liittyvät seikat."

"Johtaminen ja tiimin vetäminen"

Oman ammatillisuuden kehittäminen varhaiskasvatuksen opettajan työssä, jossa jokaisen ammatillinen identiteetti toimii yhtenä työvälteenä, on alttiina erilaisille tekijöille, kuten väsymykselle ja kiireen tai paineiden sietokyvyille. Vastauksista ilmenee, että vastaajilla on halu säilyttää näissä edellä mainituissakin ammatillisuutta koettelevissa tilanteissa oma ammatillinen toimijuus:

"--- oman ammatillisen identiteetin kehittäminen ja vahvistaminen."

"Oma ammatillisuus väsyneenä ja liian suuren työkuorman alla."

Vastaukset kuvaavat varhaiskasvatuksen opettajien työn kuormittavuuteen liittyviä kokemuksia työelämän muutoksista. Vastauksista nousivat esille muun muassa aikapaineet (ajanpuute) ja lisääntynyt työmäärä, jotka molemmat pohjautuvat puutteelliseen työn hallinnan tunteeseen suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan. Alla vastauksia, joista ilmenee oman ajan käytön ja työn hallinnan tunteen lisäämisen tarve:

"Työajan riittäminen kaikkien työtehtävien laadukkaaseen tekemiseen. Lasten etu menee aina edellä, joten dokumentoinnit ym. tulevat viiveellä perässä."

"Kiireen tuntu eli oman ajankäytön hallinta."

"--- työmäärä suhteessa työaikaan"

Työaika koetaan riittämättömäksi ja vastaajat kokivat työnhallinnan puutetta etenkin työmäärien suhteen. Vastauksista ilmenee vastaajien kokemukset työajan riittämättömyydestä hallita kaikkia työtehtäviä. Eräs vastaajista mainitsee työtehtävien priorisoinnista, jolloin lasten tai lapsiryhmään liittyvät työtehtävät menevät muiden työtehtävien edelle.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastauksena tutkimuskysymykseen "Millainen näkemys varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjauksesta?" voidaan tutkimustulosten perusteella todeta, että kuopiolaiset kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat tiedostavat työnohjauksen sisällölliset tavoitteet ja sen tarpeet oman ammatillisuutensa sekä tiimintoiminnan näkökulmilta. Pedagoginen johtaminen on uudistuneen varhaiskasvatustilanteiden (540/2018) mukanaan tuoma uudistus varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Varhaiskasvatuksen on aina ollut pedagoginen vastuu lapsiryhmänsä toiminnan suhteen, mutta vuonna 2018 tuomien uudistusten mukaisesti sen sisältöjä on tarkasteltu laajemmin. Tutkimuksen kysely osoitti, että työnohjaus nähdään etenkin haastavien lasten ja asiakastilanteiden sekä niihin liittyvien vuorovaikutustilanteiden purkamisen että reflektoinnin toimintaympäristönä. Lisäksi työnohjauksen nähtiin toimivan työyhteisön ristiriitailanteiden selvittämisessä puolueettoman tuen tarjoajan sekä oman ammatillisuuden kehittämisen oppimisympäristönä. Osa vastauksista sivusi työnohjauksen lähityömuotoja, kuten mentorointia ja perehdytystä, mutta ovat tästäkin huolimatta tärkeä osa varhaiskasvatuksen opettajan työtä.



Kuvio 20. Varhaiskasvatuksen opettajien näkemykset työnohjauksesta.

Vastauksista on tulkittavissa varhaiskasvatuksen opettajien näkemykset työnohjauksen hyödyllisyydestä ammatillisen kasvun ja kehittämisen tukijana. Varhaiskasvatuksen opettajilla on kuitenkin vähän tietoa, kuinka hakeutua työnohjaukseen. Vastaaajista suurin osa vastasi kyselyssä, ettei tiedä tai ei ole aivan varma, milloin tai miten hakeutua työnohjaukseen. Oman ammatillisuuden kehittäminen varhaiskasvatuksen opettajan työssä on jatkuva prosessi. Varhaiskasvatuksen opettajan ammatillisen osaamisen sisällöt tulevat lainsäädännöstä, työn asettamista vaatimuksista, koulutusten opetussuunnitelmista. Lisäksi ammatillisuuden vaatimukset tulevat työpaikoilta. Varhaiskasvatuksen opettajien osaamisvaatimusten nähdään olevan kasvussa sekä sen sisällöllisen moninaistumisen tulevai-

suudessa. Korkeakoulujen arviointineuvoston raportissa (2013) listataan varhaiskasvatuksen ammatillisuuden perustaksi: vuorovaikutustaidot, moniammatilliset verkostot, erilaisten lapsien inklusio, perhetyön osaaminen. (Korkeakoulujen neuvosto 2013.) Vastauksista on tulkittavissa, että varhaiskasvatuksen opettajat näkemykset työnohjauksen mahdollisuuksista toimia ammatillista osaamista ja ammatillista identiteettiään vahvistavana menetelmänä. Varhaiskasvatuksen opettajan työtä tehdään vahvasti omalla persoonalla, joka on alttiina erilaisille tekijöille, kuten väsymykselle ja kiireen tai paineiden sietokyvyille.

Tutkimuksen toista tutkimuskysymystä ”Minkälaisia tarpeita varhaiskasvatuksen opettajilla on työnohjaukselle?” tarkasteltiin varhaiskasvatuksen opettajan ammatillisuuden osa-alueiden ja niihin kuuluvien vastuualueiden näkökulmasta osana moniammatillista työyhteisöä. Tutkimuksen kyselyyn vastanneet varhaiskasvatuksen opettajat nimesivät työnohjauksen tarpeeksi haastaviin kasvatustilanteisiin lasten ja vanhempien kanssa tehtävään kasvatusyhteistyöhön liittyvän tuen. Näihin erilaisiin tuen tarpeiden vastaamiseen, varhaiskasvatuksen opettajat kaipaavat työnohjauksellista tukea.

Työnohjauksellisen tuen tarve korostui etenkin haastavien tilanteiden purkamisen ja uusien toimintatapojen kehittämisessä. Toinen työnohjauksellinen tarve on monialaisen työyhteisön kehittäminen muun muassa eri ammattiryhmien vastuualueiden selkeyttämisellä. Lasten parhaaksi tehtävä varhaiskasvatustyön edellytyksenä on, että moniammatillinen yhteistyö toimii. Tätä osiota tarkasteltaessa on otettava huomioon varhaiskasvatuksen opettajan tiiminvetäjän vastuut. Esimerkiksi positiiviset tunteet siirtyvät helposti niin sanotun transferenssisuhteena henkilöltä toiselle. Transferenssi määrittellään ihmisen menneisyyden, aikaisempien kokemusten aikaansaamat tunnetilat, joita yksilö toistaa tämänhetkissä vuorovaikutussuhteissaan. (Paunonen-Ilmonen 2001, 100.) Työnohjauksen tarpeellisuus suhteessa kertyneisiin työvuosiin korostuivat vastausten suodatuksella. Vastausten suodatus osoitti, että työnohjauksen tarvetta koetaan hieman suuremmissa määrin työuran alussa sekä keskivaiheilla.

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset tiiminsä toiminnasta voidaan liittää käsitykseen ryhmädynamiikasta, joka sisältää ryhmän organisoinnin, työnjaon, työntekemisen puitteista ja keskinäisestä kommunikaatiosta. Ryhmässä, tässä kontekstissa tiimissä on moneen suuntaan ja tasoon liikkuvia dynaamisia voimia, jotka parhaimmillaan voivat toimia tiimin virallista tehtävää tukevinä tekijöinä. Pahimmillaan nämä tekijät voivat toimia ryhmän resursseja kuluttavina tekijöinä. (Keski-Luopa 2001, 106.) Varhaiskasvatuksen opettajat ovat tietoisia oman ammattiryhmänsä vastuistaan ja työnrooleistaan. Varhaiskasvatus on moniammatillista yhteistyötä, jota tehdään tiiviisti tiimityöskentelynä eri ammattiryhmien toimesta. Tutkimuksen tuloksista on tulkittavissa, että moniammatillisessa yhteistyössä (tiimityössä) nämä eri ammattiryhmien vastualueet eivät ole selkeää kaikissa ammattiryhmissä.

Kyselyn vastauksista on tulkittavissa, että työnohjausta toivotaan etenkin haastavien asiakastilanteiden purkamiseen ja käsittelyyn. Monissa vastauksissa ilmeni, että omassa tiimissä ei ole aikaa käsitellä haastavia tilanteita, joka kuormittaa etenkin varhaiskasvatuksen opettajien koettua työssä jakamisesta. Vastauksista ilmeni eri ammattiryhmien vastuunjaon epäselvyys. Eräs vastaaja luonnehti

tilannetta ”ennen kaikki tekivät kaikkea”-tyyliseksi ajattelu tavaksi, joka elää tiukasti varhaiskasvatuksen työkentillä. Työyhteisön monikerroksisuus perustuu sekä työyhteisöjen historiaan että työyhteisössä toimivien omiin yksilöllisiin kehityshistorioihin. Näiden yksilöllisten kehityshistorioiden lisäksi työyhteisöt, kuten varhaiskasvatus, perustuu moniammatillisuuteen, jossa usealla työntekijällä on erilainen koulutus ja niihin perustuvat tehtäväalueet. Tätä väitettä tukee raportin teoriaosuudessa mainittu Puroilan ja Kinnusen (2017) tekemän tutkimuksen mukaan uudistunut varhaiskasvatustilanne (540/2018) on sekä lisännyt, että hajaannuttanut varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkemyksiä eri ammattiryhmien vastuualueista. Edellä mainitut tekijät toimivat kuitenkin saman perustehtävän äärellä, jonka vuoksi työyhteisöjen toiminta ei aina ole ongelmantonta. Työnohjauksellisten menetelmien avulla voidaan nopeuttaa ja helpottaa näiden koko toimintaympäristöä koskevien muutosprosessien käsittelemistä, sillä työnohjauksessa käsitellään aina perustehtävää ja konkretisoidaan perustehtävän laadunvarmistus suhteessa jokaisen ohjattavan työhön. (Paunonen-Ilmonen 2001, 70)

Palautteen antaminen ja saaminen vakiintuminen yleiseksi käytännöksi tiimityöskentelyssä nähtiin vastausten perusteella kehittämisen kohteeksi. Positiivisen ja rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on erittäin tärkeää oman ammatillisen identiteetin, ammatillisuuden sekä tiimin toimivuuden suhteen. Positiivisen palautteen saaminen voi tuntua saajasta hieman kiusaannuttavalta, mutta on tärkeä elementti oman ammatillisen toimijuuden kehittämisessä sekä ylläpitämisessä. Rakentavan palautteen antaminen liittyy olennaisesti työnsujuvuuteen, mutta vaatii antajaltaan rohkeutta puuttua tai ottaa puheeksi työn epäkohtia. Rakentavan palautteen antamisessa tulee palautteen antajalla olla sensitiivinen ote palautteen antamiseen, oikea paikka ja aika. Rakentavan palautteen antaminen tulisi tapahtua mieluiten ajankohtaisesti kehitettävien asioiden huomioimisen kanssa. Tiimien yhteisen ajan puute voidaan nähdä haasteeksi, etenkin tilanteissa joissa palaute kohdistuu tiimin jäsenen toimintaan.

Varhaiskasvatuksen opettajien vastuualueisiin kuuluvien työtehtävien (kuten SAK-aika) osana varhaiskasvatuksen arkea, nähtiin aiheuttavan tiimityöskentelyn ilmapiiriin jonkinlaisia vaikutuksia. Hyvän yhteistyön varmistaisi, että keskinäiset ammatilliset työtehtävät olisivat jokaiselle toimijalle selkeitä. Kirjava toimintakulttuuri aiheuttaa työyhteisössä sekä epävarmuutta että epäselvyyttä ja ristiriitoja vuorovaikutussuhteissa. Työn mielekkääksi kokeminen edellytyksenä voidaan siis pitää oman substanssi osaamisen käyttömahdollisuuden, tehtävien hahmottamisen osana kokonaisuutta ja työn merkityksellisyyden (Suomi 2018, 76; Manka ja Manka 2016).



Kuvio 21. Varhaiskasvatuksen opettajien työnohjauksen tarpeet.

Yhteenvetona voidaan tulkita, että tehokkaimman hyödyn varhaiskasvatuksen työnohjauksesta nähdään tulevan koko työyhteisöä tai tiimityötä koskevasta työnohjauksesta. Varhaiskasvatuksen opettajien työnohjauksen hyödyt voidaan tulkita liitettäväksi erityistapauksiin, kuten haastavien asiakastilanteiden purkamisen ja käsittelyn työskentely menetelmänä. Tiimityön ja siihen liittyvän heikon laadun on todettu olevan negatiivisessa yhteydessä emotionaaliseen kuormittavuuteen” (Paananen ja Tammi. 44, 2017). Varhaiskasvatus on jatkuvan muutoksen alla ja etenkin uudistunut varhaiskasvatustilaki (540/2018) on pyrkinyt tuomaan selkeitä linjoja etenkin varhaiskasvatuksen opettajien vastualueisiin.

Tämän hetkistä työkuultuuria leimaa niukkojen resurssien aika, joka vastuullistaa työntekijöitä pohtimaan, voisiko omaa työtä tehdä uudella tavalla. Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä sopeutumiskykyä, mutta myös kykyä toimia itse muutoksen edustajina. Paananen ja Tammen (2017) tutkimuksessa mainitaan varhaiskasvatuksen opettajien työn kuormittavuuteen liittyviksi tekijöiksi mm. ”koettu byrokratia, aikapaineet (ajanpuute). Kuopion varhaiskasvatussuunnitelmaa (2019) ja Kuopion esiopetuksen opetussuunnitelmaa (2016) mukailten varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen painotuksien toteutumisen edellytyksenä ovat mm. rauhallinen ja kiireetön varhaiskasvatuksen toimintaympäristö. Näiden toteutumisen ydin on varhaiskasvatustyötä tekevien työnhallinnan tunteessa, joka voi välillisesti heijastua lapsen ja kasvattajan vuorovaikutukseen. Vastauksista on tulkittavissa varhaiskasvatuksen opettajien oma kokemus työn hallinnan tunteen vaillinaisuus, joka pohjautuu työtehtävien määrään suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan.

Varhaiskasvatuksen työympäristö on jatkuvan muutoksen alaisena, joka heijastuu vahvasti varhaiskasvatuksen opettajien työhön. Uudistuvat lainsäädännöt tuovat edellytyksiä varhaiskasvatuksen laadulle ja tavoitteille. Varhaiskasvatuksen opettajien pedagoginen vastuu ja johtajuus tunnustetaan ja tiedostetaan vahvasti osaksi ammatillisuutta. Työskenneltäessä moniammatillisessa työyhteisössä

on eri ammattiryhmien vastualueiden tiedostaminen sujuvan tiimityöskentelyn edellytys. Varhaiskasvatuksessa koettu ajan hallinnan puute, kiire ovat tässäkin tutkimuksessa vastauksissa aidosti läsnä. Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa on mainittuna varhaiskasvatusta koskettavia lain-säädännöllisiä uudistuksia vuodelle 2020. Esimerkiksi tämän hetkinen hallitus on hyväksynyt subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajauksen purkamisen ja muuttaa varhaiskasvatuksen ryhmäkokoja koskevan säädöksen takaisin entiselleen. Lapsiryhmien suhdeluku kasvattajiin nähden tulee pienene-mään nykyisestä kahdeksasta takaisin seitsemään lapseen yhtä kasvattajaa kohti. Uskon, että nämä uudistukset tulevat vaikuttamaan varhaiskasvatuksen opettajien työhön merkittäväällä tavalla, mutta nähtäväksi jää mikä on työohjauksen rooli näissä muutosprosesseissa.

10 POHDINTAA

Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä ja tarpeita työnohjaukselle. Tutkimustulosten analysointi vaihe oli mielenkiintoinen vaihe, joka syvensi omaa osaamistani muun muassa olennaisten asioiden erottamisesta epäolennaisista. Tämän tutkimuksen osalta varhaiskasvatuksen opettajien näkemykset ja tarpeet saivat yhtäläisyyksiä. Molempia tutkimuskysymyksiä tarkasteltaessa, tutkimuksen kyselyyn vastanneiden vastauksista voidaan löytää yhtäläisyyksiä. Näkemyksiä ja tarpeita yhdistäviä tekijöitä ovat lasten haastavaan käytökseen, vanhempien kanssa tehtävään kasvatusyhteistyöhön liittyvän vuorovaikutustilanteiden käsittely, tiimityöskentelyn ja oman ammatillisuuden kehittäminen.

Tutkijana tiedostan kyselyn ajankohdan vaikuttaneen vastaajien lukumäärään (n=36) vähentävästi. Kyselyn vastausaika oli suhteellisen lyhyt (noin 1,5 viikkoa) ja ajankohtaisesti haasteellisesti sijoittunut loppuvan kalenterivuoden viimeiselle kuukaudelle. Vastauksia tuli kuitenkin hyvässä suhteessa, ottaen huomioon edellä mainitut vastaajien lukumäärää mahdollisesti vähentävät tekijät. Mikäli vastaajien määrä olisi ollut suurempi, olisi tutkijan ollut helpompi tehdä yhdistäviä analyysejä eri tekijöiden välille. Tiedostan tutkijana nämä tekijät osana tutkimuksen kokonaisuutena. Vastaajia oli kuitenkin sen verran ja vastaukset ovat yhdistettävissä opinnäytetyön teoriaosuuden tekijöihin, joten tuloksia voidaan pitää tähän otokseen luotettavina.

Tutkimustulosten luotettavuuteen on tässä tutkimuksessa pyritty käyttämällä muun muassa metodista triangulaatiota (engl. between-method). Metodien sisäisellä alaluokalla tarkoitetaan tutkijan valittua menetelmää, jolloin samassa kyselyssä on kysytty samaa asiaa erityyppisin kysymyksin esimerkiksi suljetuin ja avoimin kysymyksin. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 145).

Tutkimuksen tulokset tuottivat kartoitettavaa tietoa työnohjauksen näkemyksistä, tarpeista ja syvensi näin henkilökohtaista tutkimuksellista kehittämisosaamistani. Opinnäytetyön prosessi antoi minulle valmiuksia soveltaa tutkimus- ja kehittämismenelmiä käytännön kehittämisessä. Tutkimuksesta nousi useita mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita, jotka liittyvät työnohjauksen ennaltaehkäisevään näkökulmaan ja työnohjaukseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemukset oman ammatillisen kehityksen tukemisessa.

Tutkimus opinnäytetyön prosessina oli opettavainen. Työelämätaitoihin liittyvä tiedonhankinnan- ja hallinnan taidot korostuvat ajankohtaisessa ammatillisessa osaamisessa. Opinnäytetyö prosessina lähti aiheen; työnohjaus ympäriltä ja koska olen valinnut koulutukseni syventäviksi opinnoiksi varhaiskasvatuksen pedagogiset opinnot, oli varhaiskasvatus luonteva kohderyhmä. Työnohjausta olisi voinut tutkia koko varhaiskasvatuksen, esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien näkökulmasta, perhepäivähoitajia unohtamatta. Koska kohderyhmä oli rajattava, oli varhaiskasvatuksen opettajien työhön liittyvät tekijät selkeä valinta. Kuopion kaupunki toimeksiantajana valikoitui oman työelämälähtöisten perusteiden myötä ja onnekseni sainkin opinnäytetyölleni ensisijaisesti haluamani yhteistyökumppanin. Opinnäytetyön tekeminen ja tutkimustulosten analysointi on avartanut

omaa ammatillista näkemystäni varhaiskasvatuksen opettajien työstä. Tutkimuksessa ilmenneet aiheet ja osa-alueet ovat minulle entuudestaan tuttuja, mutta pyrin tutkijana säilyttämään neutraalin otteen tuloksia analysoidessa. Tällä oli suuri merkitys tietoisena prosessina säilyttää etäisyys tutkittavaan aiheeseen ja tulosten luotettavuuden säilyttämisessä.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- ANDERSSON, Li ja RINNE, Antti 2019. Hallituksen esitys HE342019 vp. Helsinki. [verkkajulkaisu] [Viitattu 2019-01-01.] Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_34+2019.aspx
- HAKANEN, Jari 2017. Palaute on työelämän pienin suurin asia. Työpiste. [verkkajulkaisu] [Viitattu 2020-12-04.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>
- HEIKKILÄ, Tarja 2014. 9.uudistettu painos. Kvantitatiivinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- HIPPOTERAPIAKLINIKKA. 2019. Työnohjaus. [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-01-01.] Saatavissa: <https://www.hippoterapiaklinikka.fi/tyonohjaus/>
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Tammi: Keuruu
- HUJALA, Eeva ja FONSEN, Elina 2011. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Juva: Bookwell Oy.
- HÖKKÄ, Päivi. Ammatillisen identiteetin neuvottelu työelämätaidoksi. [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2019-10-11.] Saatavissa: https://www.suomentyonohjaajat.fi/sites/default/files/kotisivut/osviitta/artikkelit/osviitta_ammattillinen_identiteetti_4-10.pdf
- HÄLIKKÄ, Sonja 2019-12-09. Varhaiskasvatuksen suunnittelija. [Haastattelu.] Kuopio: Kuopion kaupunki.
- KANANEN, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja. Tampereen yliopistopaino Oy: Juvenes Print.
- KESKI-LUOPA, Leila 2001. Työnohjaus vai superviisaus? Metanoia instituutti
- KORKEAKOULUJEN ARVIOINTIKESKUS 2013. Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa. [verkkajulkaisu]. Toim. Karila, Kirsti., Harju-Luukkainen, Heidi., Juntunen, Armi., ym. [Viitattu 2020-01-04]. Saatavissa: https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KKA_0713.pdf
- KUOPION KAUPUNKI s.a. 2019. Kunnallinen päivähoito. [verkkajulkaisu]. [Viitattu 05-20-2019.] Saatavissa: <https://www.kuopio.fi/kunnallinen-paivahoito>

KUOPION KAUPUNKI s.a.b. 2017. Kuopio- matkalla kohti hyvän elämän pääkaupunkia. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 2019-09-18.] Saatavissa: <https://www.kuopio.fi/-/kuopio-matkalla-kohti-hyvan-elaman-paakaupunkia>

KUOPION KAUPUNKI VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA 2019. Kasvun ja oppimisen lautakunta. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 02-10-2019.] Saatavissa: https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7632909/Kuopion_kaupungin_varhaiskasvatussuunnitelma.pdf/f293342d-4520-41ae-9fe3-78d2a2785506

KUOPION KAUPUNKI ESIOPETUKSEN OPETUSSUUNNITELMA 2018. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 2019-10-27.] Saatavissa: <http://publish.kuopio.fi/kokous/2018506820-5-1.PDF>

KUOPION KAUPUNKI, Tutkimuslupa hakemus. e-lomake.
<https://asiointi.kuopio.fi/elomake3/lomakkeet/2623/lomake.html>

LASTENTARHANOPETTAJANLIITTO, 2019. Varhaiskasvatuksen opettajan laaja-alainen osaaminen. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 2019-10-29]. Saatavissa: https://www.lastentarha.fi/uploads/2019/02/107fcb9b-juliste_fin.pdf

LEBLANC, VALENTINO ja SELLERS, 2016. The Benefits of Group Supervision and a Recommended Structure for Implementation. National institutes of health. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 2019-05-28]. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5118257/>

MANKA, Marja-Liisa ja MANKA, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy: Talentum pro.

MANSIKKA, Marjo- Riitta 2019. Työnohjaus opettajan ammatillisuuden tukena. Julkaisussa: RANNE, Kaarina., MARKKANEN., Heikki ja MALO, Tuula (toim.) Työnohjaus- ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tampere: Tammerprint Oy, 175

MAZATTI ja SULLIVAN 2017. The Benefits of Workplace Counseling. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 2019-05-28]. Saatavissa: <https://www.mseap.com/benefits-workplace-counseling/>

OPETUSHALLITUS 2018 s.a. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 2019-10-27]. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

OPETUSHALLITUS 2014 s.a.b. Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 2019-10.27]. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/esiopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf

OPETUS JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2019. Kolme vuotta täyttäneiden varhaiskasvatuksen ryhmäkojoja pienennetään. Julkaistu: 2019-11-06. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 2020-01-01]. Saatavissa:

https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410845/kolme-vuotta-tayttaneiden-varhaiskasvatuksen-ryhmakokoja-pienennetaan

PAANANEN, Maiju ja TAMMI, Tuure 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. Jyväskylän yliopisto. Varhaiskasvatuksen tiedelehti. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-10-05]. Saatavissa:

<https://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2017/09/Paananen-Tammi-issue6-1.pdf>

PAUNONEN-ILMONEN, Marita 2001. Työnohjaus, Toiminnan laadunhallinnan varmistaja. Helsinki: WSOY. 1. Painos.

PARKKISENNIEMI, Juha. Kasvatusjohtaja. Kuopio: Kuopion kaupunki. Varhaiskasvatuspalvelut sekä kasvun ja oppimisen tuen palvelut. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2020-01-03]. Saatavissa: <http://publish.kuopio.fi/cgi/DREQUEST.PHP?page=meetingitem&id=2018536840-8>

PUROILA, Anna-Maija ja KINNUNEN, Susanna 2017. Selvitys varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten vaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2020-01-01]. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160405/78_Loppuraportti%20VakaVai%20051217docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RAURAMO, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima OY.

SUOMEN TYÖNOHJAUSINSTITUUTTI 2019. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-10-21]. Saatavissa: <https://www.varhaiskasvatus.net/tyonohjaus/>

SHOHET, Robin 2011. Supervision As Transformation : A Passion for Learning. London Jessica Kingsley Publishers Ltd.

SUOMI, Asta 2018. Mihin työnohjaus virtaa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu-sarja. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-10-02]. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152916/JAMKJULKAISUJA2492018_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SURVEYPAL. s.a. Vastausten suodattaminen. [verkkojulkaisu]. Yksittäisen vastauksen tarkastelu. [Viitattu 2019-11-14]. Saatavissa: <https://support.surveypal.com/hc/fi/articles/115003271753-Yksittaisen-vastauksen-tarkastelu>

SURVEYPAL. s.a.b. Kyselyiden hallinta. [verkkojulkaisu]. Kyselyiden poistaminen. [Viitattu 2019-11-14]. Saatavissa: <https://support.surveypal.com/hc/fi/articles/360003261093-Kyselyiden-poistaminen#kyselyn-poistaminen-lopullisesti>

TUOMI, Jouni 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTELUKUNTA 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-01-11]. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

TYÖTERVEYSLAITOS. Työhyvinvointi. [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2019-11-04]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

VALOAHO, Sari 2017. Työnohjaus. Forum nexi Oy. [luentotalenne]. [Viitattu 2019-09-21]. Saatavissa: <https://fraktio.fi/perjantaipresikset/tyonohjaus/>

VARHAISKASVATUSLAKI 13.7.2018/540. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-10-14.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

VILKKA, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

VILKKA, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä: WSOY.

LIITE 1: TYÖNOHJAUKSEN LÄHITYÖMUODOT

Vertailevat käsitteet	Tavoite	Suhteen luonne	Sisältö	Osallistujan rooli	Toteuttaja
Työnohjaus	Ammatillisten ja persoonallisten valmiuksien lisääminen osana toiminnan laadun hallintaa.	Etukäteen sovittu, säännöllisesti määräajoin prosessina toistuva, 1-3v. kestävä, tasavertainen ja luottamuksellinen.	Työn ja itsen tutkiminen työssä kehittymiseksi ja toiminnan laadun varmistamiseksi.	Omaehtoinen, aktiivinen ja vastuullinen sitoutuminen, motivoituminen ammatilliseen ja persoonalliseen kehittymiseen. Oikeus valita työnohjaajansa.	Ammatillisesti kokenut, työnohjaaja koulutuksen saanut.
Mentorointi	Uraroolimallin toteutuminen, nopeuttaminen ohjauksen, tukijan ja innostajan avulla sovittu.	Vastavuoroinen ammatillinen suhde, lyhyt tai pitempikestoinen, sopimuksen varainen, tarpeenmukainen.	Ohjaus, neuvonta, tukemisen oppimis- ja opettamisprosessi.	Vapaaehtoinen, motivoituneempi, nuorempi, jonkin verran kokemusta.	Kokeneempi ammattilainen, innoittaja, tutkija
Perehdytys	Uuden työpaikan toiminnan ja työtapojen omaksuminen ennalta laaditun kirjallisen perehdyttämishjelman mukaisesti	Määrä- ja lyhytkestoista, asiantuntija valtaista.	Uuden työtavan, toimita-idean, uuden työpaikan opettaminen ja oppiminen.	Oikeus ja velvollisuus osallistua organisaation järjestämään toimintaan sitoutuneena työntekijänä.	Esimies, lähiesimies, työtoveri, nimetty asiantuntija
Konsultaatio	Selvään ratkaisuun pyrkivä määrätyn ongelman selvittely.	Lyhytkestoinen tai ainutkertainen, ei välttämättä etukäteen sovittu, asiantuntija-valtainen.	Määrätyn ongelman selvittely, jossa kysymyksen asettelu usein rajattu.	Velvollisuus ottaa selville, hakea neuvoja.	Esimies tai asiantuntija samalta tai eri toimialalta.
Työyksikön ja organisaation kokoukset	Tiedottaminen vertikaalisesti ja horisontaalisesti.	Säännöllisesti, määräajoin, mutta ei prosessina toistuvaa.	Työhön liittyvät asiat.	Oikeus ja velvollisuus osallistua.	Työryhmä, asiantuntijat, esimies.

Taulukko. Työnohjaus ja sen lähityömuodot (Paunonen- Ilmonen. 34-36, 2001.)

LIITE 2: TUTKIMUSLUPA (KUOPION KAUPUNKI)



Kuopion kaupunki

Kasvun ja oppimisen tuen
koordinointipalvelut
Kasvatusjohtaja

Päätöspöytäkirja

25.11.2019

1 (3)
Tehtävä 13.00.00
Asianro 9501/2019

Muut asiat 25 § / 2019

Tutkimuslupan 18.11.2019 § 22 oikaisu / Miia Vuoti

Selostus ja perustelu	<p>Savonia ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Miia Vuoti on pyytänyt tutkimuslupaa oppinäytetyötään varten.</p> <p>Tutkimuksen nimi on Näkökulmia varhaiskasvatuksen opettajien työnohjaukseen. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä, tarpeita ja toiveita työnohjaukselle työhyvinvoinnin ja ammatillisuuden tukena.</p> <p>Oikaistaan Miia Vuotille kasvatusjohtajan päätöksellä, 18.11.2019 muut asiat § 22, annetun tutkimusvan perusteluteksti ”Tutkimusjoukkona ovat esiopetusryhmissä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat”. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat kaikki Kuopion kaupungin kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat.</p> <p>Tutkimus on kartoittava tutkimus, jonka aineisto kerätään Kuopion kaupungin käyttämällä sähköisellä surveypal-kyselyllä joulukuun 2019 aikana.</p>
Päätös	<p>Myönnän Miia Vuotille luvan hakemuksen mukaisen tutkimuksen tekemiseen Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluissa.</p> <p>Yksi kappale tutkimusta toimitetaan Kuopion kaupungin kasvun ja oppimisen palvelualueelle varhaiskasvatuspalveluihin.</p> <p>Yhteyshenkilö Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluissa on palvelupäällikkö Tuula Nuotio.</p>
Toimivallan peruste	<p>Hyvinvoinnin edistämisen ja kasvun ja oppimisen palvelualueiden toimin-täsääntö 3 §.</p> <p>Juha Parkkisenniemi kasvatusjohtaja Asiakirja on allekirjoitettu koneellisesti Kuopion kaupungin asiantuntijajärjestelmässä. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.</p>
Liitteet	Oikaisuvaatimusohje

Postiosoite Vuorikatu 27 | 70100 KUOPIO
Käyntiosoite Vuorikatu 27
Laskutusosoite PL 3016 | 70900 KUHILAS

Puhelin +358 17 18 2111 www.kuopio.fi
Faksi etunimi.sukunimi(at)kuopio.fi
Laskutustunnus

LIITE 3: SAATEKIRJE TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVILLE

Teen opinnäytetyötä varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksistä ja tarpeista työnohjauksen suhteen.

Opinnäytetyön tutkimusjoukkona ovat

kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat.

Kyselyn tulokset käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa vastaus-tuloksista.

Kysely aineistoinen tuhoetaan asianmukaisin menetelmin opinnäytetyön valmistuttua.

Kysely on avoinna **pe 20.12 saakka**, joten kyselyyn pyydetään pikaista vastaamista.

Vastaaminen ei vaadi aiempaa kokemusta työnohjauksesta eikä vastaaminen vie kauan.

Jokainen vastaus on tärkeä!

Ystävällisin terveisin

Sosionomiopiskelija

Miia Vuoti

miia.vuoti@edu.savonia.fi

Linkki kyselyyn:

<https://my.surveypal.com/Vaka-tyonohjaus>

Varhaiskasvatuksen opettajien työnohjaus

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa työskentelevien opettajien näkemyksiä ja tarpeita työnohjaukselle. Tarkoituksena on kerätä käytäntöön sovellettavaa tietoa, millaisia tarpeita varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen työkentillä on työnohjauksen suhteen.

Kyselyyn vastaaminen vie sinulta vain hetken. Kyselyyn vastaaminen ei edellytä aiempaa kokemusta työnohjaukseen osallistumisesta. Jokainen vastaus on erityisen tärkeä! Tutkimukselle on myönnetty tutkimuslupa Kuopion kaupungin kasvatusjohtajan toimesta. Kyselyn tulokset käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa vastaustuloksista. Kysely aineistoinen tuhoetaan asianmukaisin menetelmin opinnäytetyön valmistuttua.

Punaisella tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia vastata. Kyselystä ei muodostu henkilöstörekisteriä. Vastausaikaa on 20.12.2019 saakka.

1. Työkokemuksesi varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävissä? *

- 0- alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta

2. Oletko joskus osallistunut työnohjaukseen? *

- Kyllä
- En
- En, mutta olisin halunnut

3. Työnohjauksen merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työssä.

1=En osaa sanoa, 2=En ollenkaan tärkeäksi, 3=Jonkin verran tärkeäksi, 4=Melko tärkeäksi, 5=Erittäin tärkeäksi

Kuinka tärkeäksi koet työnohjauksen varhaiskasvatuksen opettajan työssä? *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Erittäin tärkeäksi

4. Vastaa edelliseen kysymykseen, miksi?

5. Kuvaile lyhyesti, omin sanoin mitä työnohjaus mielestäsi on? Kuvaile lyhyesti omin sanoin, mitä työnohjaus mielestäsi on?*

6. Työnohjaus varhaiskasvatuksen opettajien työn tukena. Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto, joka vastaa työnohjauksen vaikuttamisen mahdollisuuksia oman ammatillisen perustaitojen (substanssi osaamisen) vahvistamiseen.

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Omaan ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen, esimerkiksi pedagogisen johtamisen menetelmien kehittäminen lapsiryhmän ja tiimityöskentelyn tasoilla. *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Moniammatillisen yhteistyötaitojen kehittäminen. Esimerkiksi yhteistyötahojen, kuten sosiaalihuollon tai lastensuojelun kanssa tapauskohtaisesti liitettävien prosessien hallintaan liittyvän osaamisen vahvistaminen *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Esimerkiksi tiimityöskentelytaitojen ja vuorovaikutus taitojen kehittäminen. *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Haastavien työtilanteiden ratkomiseen liitettävien taitojen, esimerkiksi oman ammatillisen asiantuntijuuden vahvistaminen lapsiryhmän haastavien lasten kohtaamisessa *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Vanhempien kanssa tehtävän kasvatusyhteistyöhön liittyvien ammatilliseen osaamiseen ja vuorovaikutukseen liittyvän osaamisen vahvistaminen sekä tuki *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

6.1. Johonkin muuhun, mihin?

7. Työnohjauksen hyödyt työyhteisön toimivuuteen liittyvissä tekijöissä. Valitse tiimityöskentelyyn liittyvien tekijöiden toimivuutta kuvaavat arvot omassa tiimissäsi.

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Yhteisöllisyyden tunne on tiimissäni vahva *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Tiimimme jäsenet toimivat toisilleen sosiaalisena tukena arvostavasti, avointa keskustelua ja kommunikointia sallivalla tavalla. *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Positiivisen ja rakentavan palautteen antaminen on meille helppoa ja luontainen tapa toimia *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Työnroolimme ja vastuunjakomme on selkeää *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

1=En osaa sanoa, 2=Täysin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä, 4=Melko samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

Meillä on kyky vaikuttaa työilmapiiriimme. Toimimme tiiminjäseninä avoimasti, luottamuksellisesti ja vastuullisesti. *

- 1 En osaa sanoa
- 2
- 3
- 4
- 5 Täysin samaa mieltä

7.1. Kuvaile tiiminne vahvuuksia ja haasteita tiimitoiminnan näkökulmalta. *

9. Valitse mielestäsi varhaiskasvatuksen opettajien ammatilliseen toimintaan liittyviä sisältöjä, joita työnohjauksella voitaisiin vahvistaa *

- Työtäsi ohjaavien lainsäädöllisten muutoksien sisäistäminen ja niiden toteuttaminen käytännön tasolla (esim. uudistunut varhaiskasvatustlain / varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden / esiopetuksen opetussuunnitelman perusteiden sisällöt)
- Joustavuuden kehittäminen (esim. tiimityöskentelyssä)
- Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksiin
- Tavoitellisuuteen liittyvät tekijät (esim. oman ammatillisuuden kehittäminen)
- Innovatiivisuuden (esim. uusien toimintatapojen kehittäminen)

9.1. Muuhun, mihin?

10. Mitkä ovat työnohjauksen vaikuttamisen mahdollisuudet ammatillisuuden tukena?

1=En osaa sanoa, 2=Ei ollenkaan, 3=Ei juurikaan, 4=Jonkin verran, 5=Erittäin paljon

Pedagogisen suunnitteluun, toimintaan tai arviointiin liittyvät tekijät *

1 En osaa sanoa

2

3

4

5 Erittäin paljon

1=En osaa sanoa, 2=Ei ollenkaan, 3=Ei juurikaan, 4=Jonkin verran, 5=Erittäin paljon

Pedagogiseen johtamiseen *

1 En osaa sanoa

2

3

4

5 Erittäin paljon

1=En osaa sanoa, 2=Ei ollenkaan, 3=Ei juurikaan, 4=Jonkin verran, 5=Erittäin paljon

Lapsen kohtaamiseen liittyvät tekijät; esim. haastavat lapset lapsiryhmässä *

1 En osaa sanoa

2

3

4

5 Erittäin paljon

1=En osaa sanoa, 2=Ei ollenkaan, 3=Ei juurikaan, 4=Jonkin verran, 5=Erittäin paljon

Varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyvän osaamisen vahvistamiseen (esim. laaja-alainen osaaminen) *

1 En osaa sanoa

2

3

4

5 Erittäin paljon

10.1. Muuhun, mihin?

11. Kirjoita lyhyesti, omin sanoin omassa työssäsi varhaiskasvatuksen opettajan työssä kohtaamistasi haasteista (oma ammatillisuus, tiimityöskentelyyn liittyvät tekijät, johtaminen ym.), joihin toivoisit työnohjauksellista tukea?*

12. Tämä kysymys käsittelee työnohjaukseen hakeutumista, sen väyliä ja tarpeiden tunnistamista.*

- Tiedän, milloin ja miten hakeutua työnohjaukseen
- En ole aivan varma
- En tiedä

Kiitos vastauksista! Lisätietoja:

Miia Vuoti

mia.vuoti@edu.savonia.fi

Lähetä vastaukset

0%