



Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia pedagogiikan joh- tamisesta

Heta Laurila

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2021

Sosionomin tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ
Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma

LAURILA, HETA:
Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia pedagogiikan johtamisesta

Opinnäytetyö 32 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Toukokuu 2021

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa Valkeakosken kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia pedagogiikan johtamisesta työtiimissään. Aihetta tarkasteltiin selvittämällä varhaiskasvatuksen kokemuksia pedagogiikan johtamista tukevista elementeistä ja haasteista sekä siihen liittyvistä toiveista tai tarpeista siihen liittyen. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui varhaiskasvatuksen opettajan roolin kuvaamisesta varhaiskasvatuksen kentällä sekä pedagogiikan ja pedagogisen johtajuuden tarkastelusta.

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Aineisto kerättiin kyselylomakkeilla. Vastausten sisältö analysoitiin pyrkimyksenä ymmärtää tutkittavaa ilmiötä ja erityisesti sen merkitystä ja tarkoitusta. Tarkastelun kohteena on tutkittavien henkilöiden näkökulmat ja kokemukset sekä aiheeseen liittyvät ajatukset. Kyselyyn vastasi kymmenen Valkeakosken kaupungin varhaiskasvatuksen opettajaa.

Tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen opettajat kokivat pedagogisen johtajuuden merkityksen olevan tärkeä osa työtiimensä toimintaa ja laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista. Haasteeksi koettiin osaltaan hankala työpaikan toimintakulttuuri, vähäinen pedagoginen keskustelu ja resurssien kohdentaminen. Vastaajat toivovat pedagogiikan johtamiseksi lisäkoulutusta ja tukea.

Asiasanat: varhaiskasvatuksen opettaja, pedagogiikan johtaminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

LAURILA, HETA:

Early Childhood Education Teachers' Experiences of Pedagogy Management

Bachelor's thesis 32 pages, appendices 2 pages
May 2021

The purpose of this thesis was to study early childhood education teachers' experiences of the pedagogy management in their work team. The study was carried out in the early childhood education units in the city of Valkeakoski. The topic was examined by studying the early childhood education teachers' experiences in the areas of support, challenges, desires and needs, regarding the Pedagogy management. The theoretical framework for this thesis consisted of describing the role of the teacher of early childhood education and care in the work field and examining pedagogy and pedagogical leadership.

The study was qualitative, i.e., qualitative study carried out using questionnaires. The content of the questionnaire replies was analysed to understand the phenomenon being studied and, in specific ways, its significance and purpose. The perspectives, experiences and ideas related to the subject were under review. Ten early childhood education teachers from the city of Valkeakoski responded to the survey.

According to the results of the study, early childhood education teachers felt that pedagogical leadership was an important part of the operations of their work team and a condition for high-quality early childhood education and care. The interfering factors regarding the management of pedagogy were partly the difficult operating culture of the workplace, the lack of pedagogical discussion, and the allocation of resources. The respondents requested more additional training and support in leading pedagogy in the future.

Key words: childhood education teacher, management of pedagogy

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	VARHAISKASVATUS	6
	2.1 Varhaiskasvatuksen tavoitteet.....	6
	2.2 Varhaiskasvatuksen pedagogiikka	7
	2.3 Moniammatillinen työtiimi pedagogiikan toteuttajana	8
	2.4 Varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuva ja pedagoginen vastuu 10	
3	PEDAGOGIIKAN JOHTAMINEN	12
	3.1 Varhaiskasvatuksen opettaja tiiminsä pedagogiikan johtajana	12
	3.2 Johtajan rooli pedagogiikan johtamisen tukijana	13
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	15
	4.1 Tutkimusmenetelmä, aineiston kerääminen ja analyysi	15
	4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	16
5	VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN KOKEMUKSIA PEDAGOGIIKAN JOHTAMISESTA	17
	5.1 Pedagogiikan johtamisen toteutuminen	17
	5.2 Tiiminvetäjän pedagoginen johtajuus	18
	5.3 Pedagogiikan johtamiseen liittyvä tuki ja koulutus.....	20
	5.4 Haasteet pedagogiikan johtamisessa.....	20
	5.5 Toiveet ja tarpeet pedagogiikan johtamiseen liittyen.....	22
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	25
7	POHDINTA	27
	LÄHTEET.....	29
	LIITTEET	31
	Liite 1. Pedagogiikan johtaminen, kysely	31
	Liite 2. Pedagogiikan johtaminen, saatekirje.....	32

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen lainsäädännön painottaessa varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa ja varhaiskasvatuksen opettajan pedagogista vastuuta ja jaettua pedagogista vastuuta, on varhaiskasvatuksen opettajan rooli työryhmässään muuttunut. Laadukkaalla pedagogiikan johtamisella mahdollistetaan laadukas varhaiskasvatus. Koen, että opettajien kokemukset pedagogiikan johtamisesta ovat erilaisia ja niiden jakaminen sekä tiedettäväksi tekeminen on keino parantaa varhaiskasvatuksen laatua ja varhaiskasvatuksen opettajien kykyä johtaa pedagogiikkaa varhaiskasvatuksen ryhmän tasolla.

Pedagogiikan johtamiseen liittyvät kokemukset ja ajatukset valikoituivat aiheeksi opinnäytetyöhön puhtaasti oman mielenkiinnon ja varhaiskasvatuksen kentällä tekemiäni havaintojen perusteella. Lisäksi halu kehittää varhaiskasvatuksen ryhmätason pedagogiikan johtamista ja siihen liittyviä toimintamalleja ohjasi ajatuksia käsillä olevaan aiheeseen.

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin yhteistyökumppanin, Valkeakosken kaupungin, varhaiskasvatuksen opettajille. Kyselyssä kartoitettiin opettajien kokemuksia pedagogiikan johtamiseen liittyen, sekä haasteita ja toivomuksia tai tarpeita aiheen tiimoilta. Kyselyn tulokset analysoitiin ja vastausten perusteella muodostettiin päätelmiä siitä, miten pedagogiikan johtaminen varhaiskasvatuksen ryhmätasolla koetaan opettajien näkökulmasta ja löytyykö vastausten perusteella yhteneviä kokemuksia, ajatuksia tai teemoja aiheeseen liittyen.

2 VARHAISKASVATUS

2.1 Varhaiskasvatuksen tavoitteet

Varhaiskasvatus on iältään alle oppivelvollisuuden piiriin kuuluvan lapsen kasvatuksesta, hoidosta ja opetuksesta muodostuva kokonaisuus, joka on pedagogisesti suunniteltua ja tavoitteellista (Varhaiskasvatuslaki 2§ 540/2018). Varhaiskasvatusta järjestetään kunnallisissa ja yksityisissä päiväkodeissa, perhepäivähoidossa tai avoimena varhaiskasvatustoimintana. Kunnalliset ja kuntien ostamat palvelut tulee olla samantasoisia, ja kaiken varhaiskasvatuksen tulee olla varhaiskasvatussuunnitelmien mukaista ja noudattaa samoja lakeja ja säädöksiä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 14).

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on yhdessä lasten vanhempien kanssa tukea lasten hyvinvointia, kasvua, kehitystä ja terveyttä kehittävässä, oppimista edistävässä, turvallisessa ja terveellisessä ympäristössä. Varhaiskasvatuksessa mahdollistetaan lapselle positiivisia oppimiskokemuksia sekä edistetään elinikäisen oppimisen valmiuksia. Monipuolinen toiminta on pedagogisesti perusteltua ja toiminnassa otetaan huomioon lapsen mielenkiinnon kohteet ja vahvuudet. Varhaiskasvatuksen tulee olla tasa-arvoista sekä yhdenvertaista ja antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa kunkin kielellisiä, kulttuurisia, uskonnollisia ja katsomuksellisia taustoja sekä yleistä kulttuuriperinnettä. (Varhaiskasvatuslaki 3§ 540/2018).

Yksi varhaiskasvatuksen tavoitteista on mahdollistaa lapsen ja huoltajien osallistuminen lasta koskevien päätösten tekemisessä, huomioiden lapsen ikä- ja kehitystaso. Varhaiskasvatuksessa lapsi oppii tärkeitä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, jotka vahvistavat hänen osallisuuttaan ja aktiivisuutta yhteiskunnassa. Tavoitteena on ohjata lapsi eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, muiden ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen. (Varhaiskasvatuslaki 3§ 540/2018).

Varhaiskasvatuksen asiakkaana on lapsen lisäksi tämän huoltajat. Jotta yhteistyö ja huoltajien tukeminen lapsensa kasvatuksessa onnistuu parhaalla mahdollisella

tavalla, asiakkaat kohdataan avoimesti, arvostavasti ja tasavertaisesti. Hedelmällinen yhteistyö huoltajien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön välillä tuo turvallisuutta ja jatkuvuutta lapsen elämään. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 19).

2.2 Varhaiskasvatuksen pedagogiikka

Varhaiskasvatuksessa toteutettavan tavoitteellisen pedagogisen toiminnan perustana ovat sen arvoperusta, oppimiskäsitys ja käsitys lapsuudesta ja lapsesta. Niiden lisäksi toiminta perustuu monipuolisiin oppimisympäristöihin, yhteistyöhön ja työtapoihin. Käsitys laaja-alaisesta osaamisesta on toiminnan suunnittelua ohjaava tekijä. Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan keskiössä on hyvinvoiva ja oppiva lapsi. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 19, 37, 40.)

Varhaiskasvatuksen arvoperusta muodostuu YK:n lasten oikeuksien sopimuksen, varhaiskasvatustlain sekä YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen määrittämälle perustalle. Ajatukset lapsuuden itseisarvosta, ihmisenä kasvamisesta, yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja moninaisuudesta, lapsen oikeuksista, perheiden monimuotoisuudesta sekä terveellisistä ja kestävästä elämäntavoista toimivat siis varhaiskasvatuksen toiminnan arvoperustana. Arvoperustan yleisperiaatteet ovat lapsen oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun, lapsen edun ensisijaisuus ja hänen mielipiteidensä huomioonottaminen sekä tae siitä, että lapsen kohtelu on varhaiskasvatuksessa yhdenvertaista ja tasa-arvoista sekä syrjimätöntä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 20–21.)

Varhaiskasvatuksessa lapsi nähdään aktiivisena toimijana, joka kasvaa, kehittyy ja oppii vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa, sitä havainnoiden, tarkastellen ja jäljitellen. Oppimisen lähtökohtana pidetään lapsen olemassa olevien kokemusten, taitojen ja mielenkiinnonkohteiden lisäksi turvallista, myönteisiä tunnekokemuksia ja vuorovaikutussuhteita tarjoavaa ympäristöä. Oppimiskäsityksen mukaan oppiminen ja tiedon omaksuminen on jatkuvaa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 21–22.)

Varhaiskasvatuksen oppimisen alueet kuvaavat pedagogisen toiminnan keskeisiä tavoitteita ja sisältöjä. Oppimisen alueet ovat kielten rikas maailma, ilmaisun monet muodot, minä ja meidän yhteisömme, tutkin ja toimin ympäristössäni sekä kasvan, liikun ja kehityn. Varhaiskasvatus toteuttaa lasten oikeutta saada monipuolisia kokemuksia ja mahdollisuuksia oppimisen eri osa-alueilta sovellettuna heidän mielenkiinnon kohteiden sekä osaamisen mukaisesti. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 40.)

2.3 Moniammatillinen työtiimi pedagogiikan toteuttajana

”Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuullisina suorituksistaan.”

(Katzenbach & Smith 1993.)

Puhuttaessa yksittäisen varhaiskasvatuksen lapsiryhmän työntekijöistä käytetään nimitystä työtiimi. Kyseiseen moniammatilliseen työtiimiin kuuluu varhaiskasvatuslain nojalla vähintään yksi varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimukset täyttävä työntekijä sekä yksi tai useampi varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuusvaatimukset täyttävä työntekijä. Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimukseen kuuluu, että työntekijällä on vähintään kasvatustieteiden kandidaatin tai sosionomin (AMK) tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. (Kuntatyönantajat, 2021.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021) kertoo varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuudesta seuraavasti: ” Varhaiskasvatuslain 28 §:n mukaan kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävään on kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava soveltuva tutkinto, joihin sisältyy tai joita on täydennetty riittävän laajoilla lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tutkinnon osilla”.

Varhaiskasvatuksen henkilörakenne on kuitenkin edellä mainitusta muuttumassa. Uudessa varhaiskasvatuslaissa eriytetään varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänimikkeet ja kelpoisuusvaatimukset.

Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimuksena on jatkossa kasvatustieteiden kandin tutkinto, johon sisältyy tai lisäkoulutuksella hankitaan varhaiskasvatuksen ammatilliset valmiudet antavat opinnot. Varhaiskasvatuksen sosionomina voi toimia sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut, kun opintoihin sisältyy tai niitä on täydennetty varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet, vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot. Lain voimaan astuessa lastentarhanopettajan kelpoisuuden täyttävät henkilöt tai opintonsa vuoden lain voimaantulosta aloittaneet, ennen 31.07.2023 valmistuvat voi toimia sekä varhaiskasvatuksen opettajana että sosionomina koko työuransa ajan. Henkilöstörakennetta muutetaan vuoteen 2030 mennessä siten, että 01.01.2030 päiväkodin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivista henkilöistä kahdella kolmesta tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, kuitenkin siten että vähintään yhdellä kolmesta on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. (Kuntatyönantajat 2021 ja Varhaiskasvatustalaki luku 6 540/2018).

Varhaiskasvatuksen opettajalla on vastuu ryhmän pedagogisesta toiminnasta, sen toteutumisesta ja arvioinnista sekä esimerkiksi ryhmän varhaiskasvatussuunnitelman sekä lapsikohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisesta (Ahonen 2017, 19–22). Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävä työtiimissä on ylläpitää ja sanoittaa toimintatapoja ja organisoida tiimin toimintaa. Jotta moniammatillisen tiimin työskentely on sujuvaa ja toimivaa, opettajan tulee ottaa vastuu pedagogisten näkemysten jakamisesta ja niiden sanoittamisesta muulle työtiimille. Tiimin jäsenten keskinäinen kunnioitus ja luottamus jokaisen jäsenen ammattitaitoon sekä sitoutuminen yhteisesti sovittuihin toimintakäytäntöihin on tärkeää laadukkaana pedagogisen toiminnan toteutumiseksi. (Heikka 2017, 56–57.)

Toimiva tiimityö on laadukkaana varhaiskasvatuksen voimavara. Jotta työtiimien toiminta on laadukasta, varhaiskasvatukseen liittyvät vastuut, tehtäviä ja ammatitirooleja toteutetaan tarkoituksenmukaisesti. Työtiimin yhteinen näkemys siitä, miten hyvinvointia ja oppimista voidaan edistää parhaalla mahdollisella tavalla, on tärkeää, ja korostaa varhaiskasvatuksen opettajan vastuuta tiimin sisäisen toiminta- ja keskustelukulttuurin ohjaamisesta sekä siitä, että tiimin jäsenet pääsevät osallistumaan toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen, arviointiin ja kehittämiseen. (Varhaiskasvatussuunnitelma 2018, 18; Parrila 2019)

2.4 Varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuva ja pedagoginen vastuu

Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva edellyttää kasvatuksen, varhaisen kehityksen, opetuksen ja varhaispedagogiikan vankkaa asiantuntemusta ja niihin liittyviä menetelmällisiä taitoja. Edellä mainittujen taitojen lisäksi varhaiskasvatuksen opettajalla tulee olla taitoa kehittää ja soveltaa niitä. Työ edellyttää oppimisen erilaisten ilmiöiden tuntemista ja oppimisympäristön kehittämiseen liittyvää tietoa ja taitoa. (OAJ 2021).

Jotta varhaiskasvatus voidaan toteuttaa laadukkaasti, opettajan pitää tuntea sitä ohjaava lainsäädäntö ja muut ohjaavat asiakirjat ja säädökset. Sellaisia ovat varhaiskasvatuslaki ja -asetus, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, kunnan varhaiskasvatussuunnitelma, perusopetuslaki (esiopetuksen osalta). Lasten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin takaamiseksi myös lastensuojelulain pääpiirteinen tuntemus on tärkeää. Edellä mainittujen asiakirjojen ja säädösten tuntemus on tärkeää myös palveluohjauksellisesta näkökulmasta. (OAJ 2021).

Pedagoginen vastuu on varhaiskasvatuslaissa määritelty vastuu, jonka mukaan varhaiskasvatuksen opettaja vastaa lapsiryhmän toiminnan suunnittelusta, suunnitelmallisuudesta ja tavoitteellisuudesta sekä sen toteutumisesta. Lisäksi opettajan vastuulla on toiminnan ja pedagogiikan arviointi ja kehittäminen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 18.) Varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen vastuu näyttäytyy konkreettisesti myös esimerkiksi siten, että varhaiskasvatuksen opettaja vastaa lapsikohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien ja ryhmän varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta, eli varhaiskasvatussuunnitelmaprosessien johtamisesta (Ahonen 2017, 37 ja Parrila 2019).

Varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuvaa voidaan kuvailla omassa tiimissään käyttämällä termiä tiiminvetäjä. Tiiminvetäjänä varhaiskasvatuksen opettaja on oman tiimin oppimisen mahdollistajana ja edistäjänä. Tiimioppimisen edellytyksiä ovat uuden tiedon yhteinen prosessointi ja reflektointi sekä uuden tiedon kytkeminen kunkin tiimin jäsenen aikaisempiin tietoihin, taitoihin ja kokemuksiin. Jotta toimintakulttuuri on tiimin sisällä mahdollisimman keskustelevaa ja refleктоivaa,

varhaiskasvatuksen opettajan vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen on tärkeässä roolissa. Opettajan on tärkeää osata herättää kysymyksiä ja johtaa yhteistä keskustelua siihen, miksi toimitaan kuten toimitaan ja voisiko työn tehdä toisella tapaa, jotta varhaiskasvatus olisi laadukkaampaa, eikä perustuisi siihen, että "näin on aina ennenkin tehty". Tällainen arviointi- ja kehittämisosaamisen taito sekä tiedonhallinnan osaaminen näkyy konkreettisesti keskustelujen lisäksi myös havainnoinnin ja dokumentoinnin hallintana. (Parrila 2019.)

3 PEDAGOGIIKAN JOHTAMINEN

3.1 Varhaiskasvatuksen opettaja tiimensä pedagogiikan johtajana

Pedagogiikalla tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, joka perustuu tutkittuun tietoon. Pedagoginen toiminta on laadukkaasti toteutettua ammattilaisten suorittamaa toimintaa, joka on ammatillisesti johdettua. (Sandberg 2021, 18.) Varhaiskasvatuksen kentällä pedagogiikka perustuu erityisesti kasvat- ja varhaiskasvatustieteelliseen tietoon, määriteltyyn arvoperustaan sekä käsitykseen lapsesta ja lapsuudesta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 22). Pedagogiikka on läsnä varhaiskasvatuksen toiminnassa kaiken aikaa ja se näyt- täytyy toimintakulttuurissa, oppimisympäristössä sekä kaikessa vuorovaikutuk- sellisessa toiminnassa. (Ahonen 2017, 37.)

Pedagogiikan johtamisella tarkoitetaan sitä, että johdetaan organisaatiossa to- teutettavaa varhaiskasvatuksen pedagogista prosessia (Fonsén ja Parrila 2017, 25). Pedagogiikan johtaminen tarkoittaa käytännössä sitä, että pedagogiikan joh- taja, tässä kontekstissa varhaiskasvatuksen opettaja, johtaa opetuksen ja oppi- misen tavoitteita ja sisältöjä, työskentelytapoja, ohjauksen ja tuen muotoja, ma- teriaalien ja oppimisympäristöjen käyttöä sekä arviointia varhaiskasvatusryh- mässä (Jalkanen 2020, 38).

Pedagogiikan johtaminen on Fonsénin ja Parrilan (2017, 25) mukaan osa peda- gogista johtajuutta, joka toimii vuorovaikutuksessa johtamisosaamisen sekä ar- vokeskustelun, toiminnan reflektoinnin, kehittämisen ja vision kanssa toiminnan laadukkaan pedagogiikan luomiseksi. Varhaiskasvatuksen opettajan pedagogi- nen johtajuus ei käsitä vain oman kasvatusryhmän pedagogiikan kehitystä, vaan varhaiskasvatuksen opettajan rooliin kuuluu tiiviisti myös asiantuntijana oleminen ja koko varhaiskasvatussyksikön pedagogiikan kehittäminen. (Heikka 2017, 54– 56). Kun pedagogiikka on laadukasta, varhaiskasvatuksen päätavoite, lapsen hy- vää kasvua, kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukeva ympäristö voidaan saa- vuttaa.

Tiimin pedagogiikan johtajana opettaja on tiimin suunnan näyttäjä, arvioija, tukija ja valmentaja. Suunnan näyttäjänä opettaja tiedottaa ja jakaa ajantasaista tietoa tiimilleen, sanallistaa työn tarkoituksia ja tekee periaatteet ja tavoitteet näkyviksi. Tiiminvetäjällä on myös päävastuu pedagogiikkaan liittyvästä päätöksenteosta. Arvioijana opettaja reflektoi, kyseenalaistaa, antaa rakentavaa palautetta ja toimii muun tiimin peilinä. (Parrila 2019.)

Tiimioppimisen tukijana opettajan rooliin liittyy ryhmädynamiikan ja emotionaalisen kyvykkyyden tarkkailu ja hallinta sekä ristiriitatilanteiden ratkaiseminen. Jotta tiimin tukeminen onnistuu, opettajan omat vuorovaikutustaitojen on oltava hyvät, jotta vastuullisuus, luottamus, innostus ja osallisuus ovat osa tiimin toimintaa mahdollistaen tiimioppimisen ja sujuvan tiimityöskentelyn. (Parrila 2019.)

3.2 Johtajan rooli pedagogiikan johtamisen tukijana

Varhaiskasvatusyksikön johtaja on alaistensa pedagoginen johtaja, mihin liittyy vahvasti vastuu alaistensa ohjaamisesta kasvamaan ja heidän auttamisensa urasuunnittelussaan. Johtajuus on tässä kontekstissa siis inhimillisten resurssien johtamisen lisäksi myös alaistensa tukemista, aktiivista ohjausta ja palautteen antamista. Pedagoginen johtajuus on merkittävä tekijä muutosten läpiviemisessä ja toimintatapojen muutoksessa. (Taipale 2004, 72.)

Varhaiskasvatusyksikön johtajan rooli opettajien pedagogiikan johtamisen tukijana voidaan nähdä valmentavana ja ohjaavana. Tiimin pohdittua yhdessä ryhmänsä toimintaa, arkea ja kokemuksia opettajan johdolla, johtopäätökset ja ongelmatilanteet voidaan tuoda johtajan tiedoksi. Tällöin johtaja tuottaa ja ylläpitää keskustelua sekä yhteistä reflektointia, tukee uusien tai vaihtoehtoisten ajattelu- ja toimintamallien suunnittelua ja ideointia antaen siihen myös oman näkemyksensä. (Parrila 2019.)



Kuva 1. Tiimioppiminen (Parrila 2019)

Varhaiskasvajien tiimien tiimioppimisen ja pedagogiikan kehittämisen mahdollistamiseksi tarvitaan selkeät rakenteet ja työvälineet, joilla jatkuvaa oppimista voidaan kannatella. Tiimioppimista tukee esimerkiksi tiimikohtaiset oppimistavoitteet, arviointi ja mahdollisuus saada palautetta. (Parrila 2019.) Johtaja luo rakenteita ammatilliseen keskusteluun ja rohkaisee työyhteisöä kehittämään ja innovoimaan jatkuvasti. Samalla syntyy osallistava toimintakulttuuri, jossa toiminta-ajatus ja toiminnan tavoitteet ovat näkyviä käytännössä. (Varhaiskasvatussuunnitelma perusteet 2018, 29.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmenetelmä, aineiston kerääminen ja analyysi

Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia pedagogiikan johtamisesta varhaiskasvatusryhmässään. Tutkimuksen tavoite on tehdä tiettäväksi ja jakaa varhaiskasvatuksen opettajien pedagogiikan johtamiseen liittyviä ajatuksia, kokemuksia ja haasteita. Opettajien kokemusten kartoittaminen on yksi keino kehittää pedagogiikan johtamista varhaiskasvatuksen työtiimeissä.

Tutkimuskysymykset:

- Millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajilla on pedagogiikan johtamisesta?
- Millaisia haasteita pedagogiikan johtamiseen varhaiskasvatusryhmän tasolla liittyy?
- Millaista tukea varhaiskasvatuksen opettaja on pedagogiikan johtamiseksi saanut ja millainen tuki olisi jatkossa toivottua tai tarpeellista?

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa päämäärä on pyrkiä ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä ja erityisesti sen merkitystä ja tarkoitusta. Tarkastelun alla on tutkittavien henkilöiden näkökulmat ja kokemukset sekä aiheeseen liittyvät ajatukset. (Hirsjärvi & Huttunen 1995, 174, 201.)

Tutkimus toteutettiin sähköpostitse lähetettävällä kyselylomakkeella (Liite 1), jonka ohessa lähetettiin saatekirje (Liite 2). Sähköpostikyselyssä kaikille vastaajille lähetettiin samat avoimet kysymykset koskien heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan teemaan liittyen. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, sillä aihe saattaa vaatia vastaajalta asian laajempaa pohdintaa, ja näin toteutettuna vastaaja saa aikaa pohtia aihetta ja näin ollen tuottaa informatiivisempia vastauksia.

Kysely lähetettiin varhaiskasvatuksen opettajille, jotka toimivat Valkeakosken kaupungin palveluksessa. Oletuksena oli, että vastauksia saadaan vähintään noin kymmenen kappaletta. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa, ja näin ollen otanta on opinäytetyön vaatimuksiin nähden riittävän suuri (Tuomi & Sarajärvi, 134). Vastauksia saatiin yhteensä kymmenen.

Kyselyllä saatu aineisto analysoitiin tutkija Timo Laineen (Jyväskylän yliopiston filosofian laitos) laadullisen tutkimuksen analyysin etenemisen kuvauksen mukaisesti. Analysointi aloitettiin päättämällä aineiston kiinnostavimmat aiheet, jonka jälkeen aineistosta poimittiin tutkimuksen kannalta olennaiset sisällöt. Valikoitunut sisältö kerättiin yhteen ja jaoteltiin teemoittain. Tuloksista kirjoitettiin yhteenvedo kokoamalla kaikki kyselytuloksista saatu tutkimuksen aiheeseen liittyvä tieto, jonka jälkeen aineistosta poimittiin merkityksellisiä teemoja ja muodostettiin päätelmiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 141)

4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Työssä hyödynnetään ajantasaista, luotettavaa ja laadukasta lähdekirjallisuutta ja muuta materiaalia taustalla olevan teorian määrittämiseksi. Työtä tehdessä pyrin käyttämään lähdemateriaalia mahdollisimman laajasti, jotta työssä esitelty tieto on mahdollisimman todenmukaista.

Tutkimus perustuu vapaaehtoisuuteen. Kyselyvastaukset saatiin sähköpostitse, joten anonymiteetti ei vastausten osalta toteutunut siinä tutkimuksen vaiheessa. Vastaukset käytiin läpi vain tutkimuksen tekijän toimesta ja analysoitiin siten, ettei vastaajien henkilöllisyys ole arvattavissa, eikä vastauksia jaoteltu esimerkiksi varhaiskasvatussyksikkökohtaisesti.

Tutkimusaineistoa käsittelevä on lisäksi sitoutunut siihen, ettei käytä saamiaan tietoja tutkittavien tai heidän läheistensä vahingoksi, halventamiseksi taikka muiden sellaisten etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus. Tietoja ei myöskään luovuteta sivullisille.

5 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN KOKEMUKSIA PEDAGOGIIKAN JOHTAMISESTA

5.1 Pedagogiikan johtamisen toteutuminen

Kaikki kyselyyn vastanneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat pedagogiikan johtamisen näyttäytyvän pedagogisen vastuun kantamisena sekä tiimityön johtamisena. Pedagoginen vastuu, eli vastuu ryhmän toiminnan suunnittelusta, toteutumisesta, arvioinnista ja kehittämisestä koettiin olevan oleellisin osa pedagogiikan johtamista työtiimissään. Puolet vastaajista painottivat myös sitä, että opettaja on vastuussa toiminnan perustana toimivien asiakirjojen tuntemuksesta ja niiden puitteissa toiminnan jatkuvasta kehittämisestä pedagogisin perustein.

Osana pedagogiikan johtamista on kolmen kyselyyn vastanneen mukaan myös kasvatustien sekä -menetelmien valinta siten, että huomioidaan oman lapsiryhmän tarpeet ja mielenkiinnon kohteet sekä kasvatustiimin vahvuudet. Valittujen toimintamenetelmien jatkuva arviointi ja kehittäminen nähtiin myös osana pedagogiikan johtamista varhaiskasvatuksen opettajan toimesta tiimivetäjän roolissa. Pedagogiikan ja pedagogiikan kehittämisen näkökulmasta toimintaa ohjaavien asiakirjojen tuntemuksen merkitys korostuu.

Vallitsevan pedagogiikan suunnan tunteminen ja toteuttaminen sekä koko kasvatustiimin halu ylläpitää osaamistaan ja kehittyä työssään sekä tiiminä, että yksilönä, koettiin tärkeäksi pedagogiikan johtamisen toteutumisen kannalta. Tiimityön johtaminen, pedagogisten näkemysten sekä materiaalien jakaminen sekä niistä keskusteleminen ovat vastaajien kertoman mukaan pedagogiikan johtamisen näkökulmasta tärkeitä, jotta ryhmän toiminta on pedagogisesti perusteltua ja sitä on mahdollisuus kehittää. Mikäli tiimissä on useampi varhaiskasvatuksen opettaja, pedagogiikan johtamisesta ja pedagogisen vastuun jakamisesta tulisi vastausten perusteella tehdä selkeä jako toiminnan alkaessa.

Kuudessa vastauksessa kymmenestä yhtenä tiimin pedagogiikan johtamisen toteutumisen ehtona pidettiin tiimipalavereita ja aikaa perehtyä asiakirjoihin ja hakea tietoa kasvatustiimille jaettavaksi. Moniammatillisen yhteistyön ylläpitäminen

ja kehittäminen sekä omassa tiimissä, yksikössä ja niiden ulkopuolella nähtiin osana varhaiskasvatuksen opettajan tehtävää pedagogiikan johtamisen näkökulmasta.

”Pedagogiikan johtaminen tarkoittaa minulle arjen toiminnan ja käytäntöjen pohittamista, rakentamista ja ohjaamista pedagogisesti. Tiimipalaverissa keskustellaan pedagogiikasta sekä siihen liittyvistä teemoista liittyen arkeen päiväkodissa. Tehtäväni on varmistaa, että kaikki toiminta on pedagogisesti perusteltua ja pohjaa muun muassa varhaiskasvatussuunnitelmiin.”

”Käytännössä pedagogiikan johtaminen tarkoittaa työssäni sitä, että tiimissä sovitut pedagogiset käytänteet ja toimintatavat toteutuvat ja kaikki ovat niihin sitoutuneita. Toisin sanoen minulla varhaiskasvatuksen opettajana on päävastuu ryhmän pedagogisesta toiminnasta.”

5.2 Tiiminvetäjän pedagoginen johtajuus

Varhaiskasvatuksen opettajan rooli tiiminvetäjänä ja pedagogisena johtajana nähtiin kyselyiden perusteella erittäin tärkeänä. Tiiminvetäjän tehtävä on kannustaa ja rohkaista sekä sitouttaa ja osallistaa tiimin muita jäseniä parhaan mahdollisen kasvatustyön toteutumiseksi. Kannustamalla ja rohkaisemalla mahdollistetaan tiiminjäsenten osallisuus ryhmän toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Sitouttaminen ja osallistaminen auttavat työtiimiä toteuttamaan yhtenäistä kasvatustyylinjaa ja avaa mahdollisuudet laajemmille pedagogisille keskusteluille ja avoimelle vuorovaikutukselle. Tiiminvetäjä tekee toiminnan pedagogiset perusteet näkyväksi, kannustaa ja ohjaa tiimiläisiä olemaan tietoisia tekemästään kasvatustyöstä ja sen tavoitteellisuudesta.

”Tiiminvetäjä tehtävän on auttaa yhteistä pedagogista näkemystä. Keinoina on tietysti myös tiimin jäsenten kannustaminen ja rohkaiseminen.”

”- saada toimiva kasvattajatiimi osallistamalla ja sitouttamalla tiimi yhteisiin toimintatapoihin ja tavoitteisiin – paljon vuorovaikutusta ja pedagogista keskustelua.”

Tiiminvetäjinä kyselyyn vastanneet opettajat kertoivat pyrkivänsä johtamaan toimintaa varhaiskasvatussuunnitelmien ja niistä muodostuvat toimintakulttuurin mukaisesti, pitäen niin sanotusti lankoja käsissään. Tämä tarkoittaa sitä, että opettaja olisi tiiminvetäjän roolissaan valmis tekemään jatkuvasti niin sanottuja korjausliikkeitä, kuten epäkohtiin puuttuminen ja toiminnan arviointi ja kehittäminen, varmistaen varhaiskasvatuksen tasalaatuisuuden. Tiimin työtä tulee siis vastausten perusteella arvioida jatkuvasti ja tehdä pedagogiikka arjessa näkyväksi, tietoiseksi ja tavoitteelliseksi.

”Jos ei opettaja suunnittele toimintaa ja pidä lankoja käsissä, niin silloin toiminta voi olla ”mitä sattuu” eli toiminnalla on oltava pedagoginen tavoite.”

”Pedagoginen johtaminen voi innostaa ja sen avulla etsitään ratkaisuja ryhmän perustehtävän toteuttamiseen ja toiminnan kehittämiseen.”

Tiimeissä toteutettavan pedagogiikan johtamista edesauttaa vastausten perusteella tiimien pysyvyys ja selkeä struktuuri arjessa, sekä tiimin, että ryhmän toiminnan osalta. Struktuuri muodostuu opettaja- eli tiiminvetäjälähtöisesti, kun tiiminvetäjä herättää pedagogista keskustelua aktiivisesti ja varmistaa osaltaan, että vuorovaikutus tiimiläisten kesken on hedelmällistä ja jatkuvaa. Tästä näkökulmasta tiiminvetäjän hyvät vuorovaikutustaidot ja johtamisosaaminen korostuu.

Pedagogista johtajuutta ja sen tärkeyttä kuvattiin kyselyn tuloksissa myös sen puuttumisen kuvaamisen kautta. Kyselyvastauksissa kerrottiin, että mikäli selkeää pedagogista johtamista ei ole, arkea kuvailtiin kaoottiseksi, päämäärättömäksi ja näkyvän selkeästi lasten yleisenä levottomuutena. Edellä mainittu korostaa siis pedagogiikan johtamiseen liittyvän tuen ja koulutuksen merkitystä toiminnan laadun varmistamiseksi.

”Jos se (pedagoginen johtajuus) puuttuu, sen huomaa kaikesta. Homma muistuttaa kaaosta, lapset ovat levottomia eikä aikuisetkaan enää kohta hahmota, mitä täällä ollaan tekemässä ja miksi.”

5.3 Pedagogiikan johtamiseen liittyvä tuki ja koulutus

Vastaajien kokemus pedagogiikan johtamiseen liittyvästä tuesta tai koulutuksesta osoittautui vähäiseksi. Havaittavissa oli myös, ettei koulutustaustoilla tai työvuosilla ollut huomattavaa vaikutusta tuen tai koulutuksen määrään. Tuen ja koulutuksen merkitys koettiin selkeästi tärkeäksi ja kaivatuksi.

Tukea varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat saavansa lähinnä toisilta varhaiskasvatuksen opettajilta. Osa vastaajista kertoi saavansa tukea pedagogiikan johtamiseen myös konsultoivalta varhaiskasvatuksen erityisopettajalta. Johtajan esimerkillä ja omaehtoisella opiskelulla kerrottiin olevan vaikutusta kokemukseen omasta pedagogiikan johtamisesta.

Muutama kyselyyn vastanneista kertoi olleensa työnantajan järjestämässä koulutuksessa, jossa aihetta oli käsitelty pedagogisen johtamisen lomassa. Koulutuksessa saatu tieto oli kuitenkin näiden vastaajien näkemyksen mukaan ”pinta raapaisu” aiheeseen. Koulutusta pedagogiikan johtamiseksi oli suurimmalla osalla vastaajista ainoastaan opintojen ajoilta.

5.4 Haasteet pedagogiikan johtamisessa

Pedagogiikan johtamista hankaloittaa kyselyyn vastanneiden mukaan monet seikat, jotka ovat lähtöisin omista ajatuksista, työkultuurista sekä koulutuksen ja resurssien puutteesta. Työkulttuuriin ja omiin ajatuksiin liittyen haasteina nähtiin epäselvyys opettajan roolista työtiimissä. Työkulttuuri oli näiden vastausten perusteella muodostunut sellaiseksi, ettei eri ammattikuntien edustajien välillä ole työarjessa juurikaan eroa, ja jokainen työtiimin jäsen hoitaa kaikkia arjen asioita. Edellä mainittu työkulttuuri ja koulutuksen puute hankaloittavat osaltaan opettajan pedagogiikan johtajan ja tiiminvetäjän roolin ottamista ja heikentää varhaiskasvatuksen opettajan mahdollisuutta ottaa aikaa ryhmän ja työtiimin toiminnan suunnittelulle. Työkulttuuri vaikuttaa vastaajien mukaan myös siihen, millaisena

varhaiskasvatuksen opettaja nähdään osana työtiimiä. Jotkut kokivat, ettei varhaiskasvatuksen opettajan ammattitaitoa tunnisteta tai siihen luoteta. Vastauksista kävi ilmi myös haluttomuus muuttaa toimintakulttuuria ja sen aiheuttavan huolta osassa kyselyyn vastanneissa.

Haasteeksi työkuulttuurin ja -tiimin myötä on muodostunut kritiikin tai rakentavan palautteen antaminen työtiimille tai yhdelle työtiimistä, kun työkuulttuuri koettiin sellaiseksi, ettei se tue tai tunnista varhaiskasvatuksen opettajan pedagogiikan johtamista. Vastaavia haasteita tuottaa työtiimien kokoonpanojen suuri vaihtuvuus. Työtiimin vaihtuvuuden lisäksi tarvittaessa sijaisen saaminen on toisinaan hankalaa. Näissä tilanteissa sijainen saattaa vaihtua päivittäin tai sijaista ei saada ollenkaan. Hankalaksi vastaajat kokivat myös työtiimin sisäiset erimielisyydet kasvatulinjasta ja sen myötä sitoutumattomuus yhdessä sovittuihin toimintamalleihin. Työtiimin yhtenäinen kasvatulinja rakoilee sekä osallisuuden ja me-hengen kokemus heikkenee, saattaen aiheuttaa työn laadun heikentymistä.

”Tiimin jäsenet eivät välttämättä hyväksy pedagogista johtamista. He haluavat tehdä kuin on aina tehty.”

”Opettajan roolia ja ammattitaitoa ei tunnisteta eikä siihen luoteta. Tiiminvetäjä on jäänyt vasusta huolimatta vähäiseksi, tai sitä ei ainakaan omassa päiväkodissa korosteta lainkaan vaan ennemminkin puhutaan työntekijöiden tasapuolisuudesta. Vanhoja käytäntöjä ei haluta muuttaa vaikka ne eivät enää vastaisi vasun tavoitteita.”

Pedagogisen keskustelun vähäinen määrä ja johdonmukaisuuden puute nousivat monista vastauksista pedagogiikan johtamista hankaloittavina tekijöinä. Monet vastaajat kokivat, etteivät saaneet johtajiltaan tukea tai ohjausta aiheeseen liittyen. Pedagogiikan johtamista käsittelevän keskustelun koettiin olevan vähäistä.

”Hän (varhaiskasvatusyksikön johtaja) herättää keskustelua ja tuo työyhteisöön näkökulmia pedagogisen toiminnan kehittämiseksi. Kehittää arjen työtä yhdessä

työyhteisön kanssa ja varmistaa, että pedagoginen toiminta täyttää ne odotukset ja vaatimukset, joita siltä edellytetään.

Johtajan tehtävä on osaltaan tukea myös yksilötason pedagogista (ja ammatillista) kasvua.

Ylläkuvattu on ideaali, käytännön toteutus jää monilta osin sanahelinäksi ja hallinnollisen työskentelyn varjoon. Ylipäätään esimies on alaisilleen esimerkki toiminnallaan, siis pitäisi olla.”

Vastauksissa pedagogiikan johtamisen toteutumiseen liittyen ilmeni muutamia toteuttamiseen liittyviä kompastuskiviä. Vastauksista kävi ilmi, että lasten ja henkilökunnan sijoittelu eri ryhmiin koettiin kankeaksi ja sen vaativan lisää tarkastelua. Varhaiskasvatusyksikön johtajan roolia pedagogiikan johtajana ja näin ollen pedagogisen toiminnan laadun tarkkailijana ja henkilöstön yksilötason pedagogisen ja ammatillisen kasvun tukijana koettiin toisinaan heikoksi. Syy edellä mainituille kompastuskiville arveltiin olevan hallinnollisten työtehtävien painottuminen johtajan työssä.

5.5 Toiveet ja tarpeet pedagogiikan johtamiseen liittyen

Vastaajat kokivat, että päiväkotien johtajien tulisi ottaa pedagogiikan johtaminen aktiivisemmin käsittelyyn ja herätellä aiheesta yhteistä keskustelua sekä tarjota koulutusmahdollisuutta. Keskustelua aiheen tiimoilta toivottiin käytävän kaikkien työntekijöiden kesken koko organisaatiossa. Keskustelun aiheiksi toivottiin erilaisten työroolien selkeyttämistä sekä pedagogiikan johtamisen arviointiin ja kehittämiseen liittyviä keinoja.

”Toivoisin, että asiasta keskusteltaisiin kaikkien työntekijöiden kesken; siitä mitä tarkoitetaan pedagogiikan johtamisella ja mikä on opettajan vastuu siinä ja mikä merkitys arvioinnilla ja kehittämisellä on.”

”Paljon yhteisiä pedagogisia keskusteluja paitsi oman yksikön niin myös koko kaupungin yksiköiden välillä – jaetaan näin ajatuksia, kokemuksia ja hyviksi koettuja käytänteitä.”

Vastaajat kiinnittivät huomion myös resurssien käyttöön ja työtiimien pysyvyyteen kuormittumisen ehkäisemiseksi, jotta on mahdollista toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta. Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen opettajien toive on tulla kuulluksi niissä tilanteissa, kun pedagogiikan johtaminen ja siihen liittyvät haasteet tai muutokset vaikuttavat ryhmien pedagogiikkaan. Johtajilta vastaajat toivovat tukea myös siksi, että työkuultuuriin voitaisiin tehdä positiivisia muutoksia.

”Toimiva resurssointi nousee tärkeään rooliin, jotta lapsiryhmä tai kasvatustiimi eivät kuormitu tästä järjestelystä.”

”Päiväkodin johtajan pitäisi tukea pedagogista johtamista ja uusia tuulia. Opettaja ei yksin pysty muuttamaan vanhoja luutuneita tapoja.”

Pedagogiikan johtamisen kehittämiseksi vastaajat haluavat selkeitä ohjeita muutoksista ja yhtenäistä selkeää linjaa kasvatustyöhön yksiköissään. Vastauksista nousi ajatuksia esimerkiksi työyhteisön ”tsekkauslistasta” tai vuosikellosta, jonka avulla työtiimin toimintakin on strukturoitua ja selkeää tarpeellisten ja tärkeiden keskusteluaiheiden tiimoilta.

Kyselyyn vastanneet opettajat toivovat avointa keskusteluyhteyttä ja avoimuutta päätöksenteossa, sillä osallisuuden tunne ylläpitää aitoa halua kehittyä ja kehittää toimintaa. Toiveena on myös ylläpitää ja kehittää palaverirakenteita organisaation sisällä, jotta olemassa olevat resurssit riittävät sekä opettajien väliseen pedagogiikan johtamiseen liittyvään keskusteluun, että työtiimien sisäiseen keskusteluun.

”Avoimuutta työhön vaikuttavista seikoista ja päätöksenteosta.”

”Henkilöstön kuuntelemista tilanteissa, joissa ratkaisut vaikuttavat pedagogiseen toimintaan.”

Kyselyn viimeisenä kohtana vastaajat saivat kertoa ajatuksistaan aiheeseen liittyen. Viimeisessä osiossa vastaajat kertoivat johtajan merkityksen olevan suuri

omaa pedagogiikan johtamista ajatellen. Johtajilta toivottiin positiivista esimerkkiä pedagogiikan johtamisesta sekä tukea ja kannustusta varhaiskasvatuksen opettajien pedagogiikan johtamiseen. Ryhmien henkilöstöä, sen ammatillisuudella ja riittävyydellä, on suuri merkitys pedagogiikan johtamisen toteuttamisen näkökulmasta.

”Johtajalla suuri merkitys! Ryhmät ja henkilöresurssit (tiimin ammatillisuus ja riittävä henkilöstö) pitää olla kunnossa. Pedagogista keskustelua ja pohdintaa pitää pitää yllä ja kannustaa opettajia oman ryhmänsä pedagogiseen johtamiseen esim. antamalla mallia.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään, millaisia kokemuksia Valkeakosken kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilla on pedagogiikan johtamisesta ja millaisia haasteita siihen varhaiskasvatusryhmän tasolla liittyy. Opinnäytetyössä haluttiin myös kartoittaa, millaista tukea varhaiskasvatuksen opettajat ovat pedagogiikan johtamiseksi saaneet ja millaista tukea he jatkossa toivoisivat siihen saavansa. Kyselytutkimukseen osallistuneiden vastuksista saatiin riittävästi tietoa, jotta tutkimuskysymyksiin voitiin vastata.

Kyselytutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset pedagogiikan johtamisesta olivat yhtenäisiä. Ajatus pedagogiikan johtamisesta oli selkeä ja sen toteutumista edesauttavat tekijät tuttuja. Kaikki kyselyyn vastanneet tunnistivat pedagogisen vastuun ja tiedostivat sen osaksi varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvaa. Myös Parrila (2019) korostaa pedagogisen vastuun merkitystä varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Tiimin ohjaaminen kohti Opetushallituksen määrittelemää varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa vaatii varhaiskasvatuksen opettajalta vankkaa ohjaavien asiakirjojen tuntemusta, kuten Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteissakin painotetaan (Opetushallitus, 2018). Osa vastaajista koki, ettei ammatillisissa opinnoissa saatu teoriatieto yksinään ollut riittävää. Omaehtoinen opiskelu ja lisätiedon hankkiminen pedagogiikan johtamisen tiimoilta nähtiin tarpeellisena, jotta varhaiskasvatuksen opettajan rooli tiimin pedagogiikan johtajana voisi toteutua odotukset täyttävällä tavalla.

Pedagogiikan johtamiseksi saatu tuki koettiin vähäiseksi. Työvuosilla tai koulutustaustalla ei ollut huomattavaa merkitystä kokemukseen tuen riittävydestä. Tukea pedagogiikan johtamiseen koettiin saatavan muilta samassa varhaiskasvatusyksikössä toimivilta varhaiskasvatuksen opettajilta tai konsultoivalta erityisvarhaiskasvatuksen opettajalta. Suurin osa kyselyyn vastanneista toivoi saavansa tukea jatkossa enemmän. Kaikki vastaajat toivoivat saavansa lisää koulutusta pedagogiikan johtamisesta. Varhaiskasvatusyksiköiden johtajilta toivottiin aktiivista otetta työkultuurin kehittämiseksi. Keskustelutilaisuuksia pedagogiikan johtamiseen liittyen toivottiin järjestettävän yli varhaiskasvatusyksikkörajojen. Toi-

vottiin, että työnantaja järjestää kaikille Valkeakosken kaupungin varhaiskasvatuksen opettajille keskustelutilaisuuksia ja koulutusta, joissa käsitellään pedagogiikan johtamisen kysymyksiä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyössä pyrittiin kartoittamaan ja tuomaan näkyväksi Valkeakosken varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia pedagogiikan johtamiseen liittyen. Tutkimusmateriaali hankittiin sähköpostitse lähetettävällä kyselykirjeellä, johon vastasi, odotustenkin mukaisesti, kymmenen varhaiskasvatuksen opettajaa. Vastauksia saatiin riittävästi. Kyselytulokset analysoitiin ja ne olivat nähdäkseni riittävän informatiivisia tämän asteisen tutkimustyön tekemiseksi. Mikäli tekisin opinnäytetyön uudelleen, keräisin tutkimusmateriaalin haastattelumenetelmällä, sillä siten voisi johdattaa vastaajaa vastaamaan yksityiskohtaisemmin ja vastaajalla olisi mahdollisuus tarkentaa vastaustaan tarvittaessa.

Kyselyn tulokset vastasivat odotuksiani aiheesta. Kyselytulosten mukaan pedagogiikan johtajuuden kokemus ja sitä haastavat tekijät vastasivat odotuksiani tutkimusta edeltäneen oman työkokemuksen, kollegojen havainnoinnin sekä lukemani kirjallisuuden perusteella. ”Kaikki tekee kaikkea” -ajatukseen pohjautuvasta työkuultuuria haluttiin kehittää ja tehdä pedagogiikan johtajuus näkyvämmäksi tiimityössä korostamalla tiiminvetäjyyttä. Vastaajat olivat tietoisia siitä, miten pedagogiikan johtajuutta voitaisiin kehittää ja millaista tukea he siihen kaipaisivat. Vastaajien näkemys vastasi teoriaosuudessa esiteltyjä ehtoja ja keinoja pedagogiikan johtamisen toteutumiseksi ja kehittämiseksi tiimitasolla.

Kyselyvastauksista nousi muutama kohta, joita halusin vielä nostaa esiin. Nähdäkseni ylikuormittuneen varhaiskasvatuksen kentän innokkuus saada mahdollisuus osallistua koulutuksiin yllätti positiivisesti. Vastaajat olivat todella koulutusmyönteisiä. Vastaajien resurssit hakea vapaa-ajallaan tietoa erilaisista varhaiskasvatuksen aiheista ja ilmiöistä tiimeilleen jaettavaksi oli hieno ja tavallaan huolestuttava tulos. Huolestuttava sikäli, että jäin pohtimaan, riittääkö varhaiskasvatuksen opettajien resurssit hoitaa työnsä ja ylläpitää osaamistaan työajan puitteissa.

Tätä tutkimusta tehdessä heräsi ajatus siitä, miten tutkimusta voitaisiin jatkojalostaa. Tässä tutkimuksesta nousi esiin tarve koulutukselle ja tuelle pedagogiikan johtamiseen liittyen. Kuinka varhaiskasvatustiimin pedagogiikan johtaminen ja

sen laatu vaikuttaa lapsiryhmään tai lapsiin yksilöinä? Hedelmällistä olisi myös tutkia, onko opettajien koulutus pedagogiikan johtamisen tiimoilta hyödyllisempää, kuin johtajien koulutus pedagogiikan johtamisen ja sen tukemisen tiimoilta, sekä millä keinoin aiheeseen liittyviin haasteisiin voitaisiin vaikuttaa tehokkaimmin. Pohdin myös, voitaisiinko opettajien koulutusta muuttaa siten, että pedagogiikan johtamiseen liittyviä haasteita voitaisiin vähentää ja tarpeisiin vastata.

LÄHTEET

Ahonen, L. 2017. Vasun käyttöopas. Jyväskylä; PS-kustannus.

Fonsén E. & Parrila S. 2017. Johtajuuden käsitteet ja lähtökohdat. Teoksessa Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. toim. Parrila S. & Fonsén E. 2017. Jyväskylä. PS-kustannus.

Heikka, J. 2017 Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtoisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Toim. Parrila, S. & Fonsén E. 2017. Jyväskylä. PS-kustannus.

Hirsjärvi, S. & Huttunen, J. 1995. Johdatus kasvatustieteeseen. 4. painos. Helsinki: WSOY.

Jalkanen, J. 2020. Pedagogisen johtajan kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. 1993. The rules for managing cross-functional reengineering teams.

Kuntatyönantajat. 2018. Uusi varhaiskasvatustilaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja. Luettu 9.2.2021. <https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatustilaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne>

OAJ (Opetusalan ammattijärjestö OAJ) 2021. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Luettu 10.5.2021. <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>

Opetus- ja kulttuuriministerö. 2021. Usein kysyttyä varhaiskasvatuksesta. Luettu 10.2.2021. <https://minedu.fi/varhaiskasvatus-ukk>

Parrila, S. 2019. Pedagogisen johtajuuden prosessikoulutus 2019–2020. Koulutusmateriaali

Parrila, S. & Fonsén, E. 2017 Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sandberg, E. 2021. Pedagoginen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus

Taipale, M. E. Työnjohtajasta tiimivalmentajaksi – Tapaustutkimus esimiehistä tiimien ohjaajina ja pedagogisina johtajina prosessiorganisaatiossa. Luettu 7.5.2021.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Varhaiskasvatustilaki 540/2018. Luettu 7.5.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. 2018. Luettu 7.5.2021.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf ”

LIITTEET

Liite 1. Pedagogiikan johtaminen, kysely

Pedagogiikan johtaminen

1. Koulutustausta ja työkokemus vuosina.
2. Mitä pedagogiikan johtaminen sinulle käytännössä tarkoittaa ja miten se toteutuu?
3. Mikä merkitys tiiminvetäjän pedagogisella johtamisella on?
4. Millaista tukea ja koulutusta olet saanut pedagogiikan johtamiseksi ja mistä?
5. Millaisia haasteita olet kohdannut tai havainnut pedagogiikan johtamisessa?
6. Millaisia tarpeita tai toiveita sinulla on pedagogiikan johtamiseen liittyen ja sen kehittämiseksi?
7. Mitä muuta haluaisit sanoa aiheeseen liittyen?

Liite 2. Pedagogiikan johtaminen, saatekirje

Hei Valkeakosken kaupungin varhaiskasvatuksen opettaja!

Kerään tietoa varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksista pedagogiikan johtamisesta sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötäni varten. Kysely käsittelee pedagogiikan johtamisen käsitettä, sen merkitystä sekä siihen liittyviä haasteita, tarpeita ja toivomuksia. Kyselyn lopussa on vielä mahdollisuus kertoa aiheeseen liittyvistä ajatuksista, joita ei aikaisempien kysymysten kohdalla päässyt kertomaan.

Opinnäytetyön aihe on varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia pedagogiikan johtamisesta ja sen tavoitteena tuoda esiin ja tehdä tiettäväksi opettajien näkökulmia aiheeseen liittyen. Opettajien kokemusten kartoittaminen on yksi keino kehittää pedagogiikan johtamista varhaiskasvatuksen työtiimeissä.

Kysymyksiin vastatessasi pyri käsittelemään aihetta laajasti. Esimerkiksi haasteista ja tarpeista kysyttäessä on hyvä pohtia itseensä kohdistuvaa pedagogiikan johtamista, työtiimin rakennetta ja resursseja. Tiiminvetäjällä tarkoitetaan varhaiskasvatuksen opettajaa, joka on vastuussa ryhmän toiminnasta ja pedagogiikasta.

Tutkimusaineistoa käsittelevä on sitoutunut siihen, ettei käytä saamiaan tietoja tutkittavien tai hänen läheistensä vahingoksi, halventamiseksi taikka muiden sellaisten etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus. Tietoja ei myöskään luovuteta sivullisille. Kyselyaineisto tuhoetaan, kun sisältö on analysoitu.

Kyselyyn voi vastata [perjantaihin 28.3.2021 asti](#).

Vastaukset lähetetään sähköpostitse osoitteeseen heta.laurila@tuni.fi.

Terveisin,
Heta Laurila
heta.laurila@tuni.fi