

Itsearviointi toimintakausi 2019-2020 / varhaiskasvatus

977/12.05.00/2020

Sivistyslautakunta 11.06.2020 § 47

Kysely huoltajille

Huoltajilta saatiin 78 vastausta. Vastausprosentti jää melko alhaiseksi ollen noin 18 %. Vastausten määrän perusteella ei voida sanoa saatavan kovinkaan kattavaa kuvaa siitä, kuinka tietoisia huoltajat ovat ja kuinka hyvin huoltajat tuntevat niin kunnan kuin lapsen varhaiskasvatussuunnitelman ja millaisia kokemuksia heillä lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta yhteistyössä henkilöstön kanssa on jäänyt. Toki vastausten perusteella nousee esille asioita, jotka ovat toteutuneet jo hyvin, mutta myös kehittämisen kohteita löytyy.

Alhaiseen vastausprosenttiin saattaa vaikuttaa tämän kevään poikkeuksellinen korona-aika, jonka vuoksi lasten varhaiskasvatuspaikkojen irtisanomista tapahtui huomattavasti enemmän kuin esimerkiksi viime vuonna. Arvioinnin aihe ja merkityksellisyys on kyselyn vastaustenkin mukaan vielä jonkin verran epäselvää huoltajille. Myös tämä saattoi vaikuttaa vastaajien määrään; vieraalta tuntuvaan aiheeseen ei tartuttu.

Huoltajat vastasivat 17 väittämään, joista neljä liittyi kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaan ja 13 lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Asteikkona oli 1-5, viiden tarkoittaessa täysin samaa mieltä ja yhden täysin eri mieltä. Lopussa oli kaksi avokysymystä.

Huoltajat vastasivat seuraaviin väittämiin liittyen kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaan:

1. kunnan varhaiskasvatussuunnitelma on ollut esillä vanhempainillassa
2. riittävän tiedon saaminen kunnan varhaiskasvatussuunnitelmasta ja tieto siitä, mistä suunnitelma löytyy, mikäli siihen haluaa tutustua vielä paremmin
3. käsitys siitä, että henkilöstö toteuttaa työtään varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti
4. mahdollisuus arvioida yhdessä sovituin menetelmin kunnan varhaiskasvatussuunnitelman toteutumista lapsen varhaiskasvatusyksikössä

Huoltajista 53 % oli täysin samaa tai melko samaa mieltä siitä, että kunnan varhaiskasvatussuunnitelma on esitelty (tai mainittu) vanhempainillassa. En osaa sanoa vaihtoehdon valitsi 30 % huoltajista. Tätä näkemystä osa perusteli sillä, että vanhempainiltaa ei ole ollut, mm. perhepäivähoito. Kuitenkin 80 % huoltajista vastasi, että he ovat saaneet riittävästi tietoa

kunnan varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä ja tietävät, mistä suunnitelma löytyy, mikäli siihen haluaa tutustua paremmin. Huoltajilla oli vastaustensa perusteella selkeä käsitys siitä, että kunnan varhaiskasvatussuunnitelma ohjaa henkilöstön työtä. Täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä tästä oli 83 % huoltajista. Mahdollisuus arvioida kunnan varhaiskasvatussuunnitelman toteutumista lapsen varhaiskasvatuyksikössä on toteutunut huoltajien mielestä seuraavasti; täysin samaa mieltä 40 % ja melko samaa mieltä 31 %. Melko eri mieltä ja täysin eri mieltä tästä asiasta oli 13 % huoltajista.

Kunnan varhaiskasvatussuunnitelma ohjaa henkilöstön työtä sekä varhaiskasvatuksen laatua ja suuntaa lasten arjessa. Suunnitelma kertoo huoltajille paikallisista varhaiskasvatuksen painotuksista ja pedagogisista erityispiirteistä, jonka vuoksi sen sisältöä on tärkeää tuoda myös huoltajien tietoon. Tämän kyselyn huoltajien antamista vastauksista ja kommentteista käy kuitenkin ilmi, että paikallisen ja lapsen oman varhaiskasvatussuunnitelman välinen ero on vielä osalle huoltajista epäselvä. Edelleen vanhempainilloissa ja -tapahtumissa on tärkeää kertoa huoltajille kunnan varhaiskasvatussuunnitelmasta ja tuoda heille esiin paikallisen ja lapsen oman varhaiskasvatussuunnitelman välinen ero.

Termistö on hankala, koska varhaiskasvatussuunnitelma-sanaa käytetään eritasoisista suunnitelmista. Tästä on myös valtakunnallista näyttöä. On hyvä selvittää huoltajille miksi sekä kunnan että lapsen varhaiskasvatussuunnitelmalla on keskeinen merkitys. Tästä tavasta on jo olemassa hyviä esimerkkejä euralaisen varhaiskasvatuksen kentällä. Lisäksi huoltajia tulee ottaa mukaan paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman päivittämiseen erilaisin osallistavin keinoin, jolloin kunnan varhaiskasvatussuunnitelma tulee tutuksi tätäkin kautta.

Huoltajat vastasivat seuraaviin väittämiin liittyen lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan (lapsen vasu):

1. lapselle on laadittu vasu kuluneen toimintakauden aikana
2. lapsi oli mukana vasukeskustelussa
3. tiedon saanti lapsen vasun merkityksestä henkilöstön toimintaa ohjaavana lakiperustaisena asiakirjana
4. lapsen mielipiteen selvittäminen vasua varten
5. tiedon saanti vasukeskustelussa oman lapsen toiminnasta, oppimisesta ja hyvinvoinnista varhaiskasvatuksen arjessa
6. huoltajan kuulluksi tuleminen lapsen vasua laadittaessa
7. lapsen vasuun kirjattujen tavoitteiden, toimenpiteiden ja yhteisten sopimusten toteutuminen varhaiskasvatuksen arjessa
8. lapsen vasun arviointi
9. lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseen saatu konkreettinen tuki
10. varhaiskasvatuksen toiminnan monipuolisuus ja lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin tukeminen
11. tiedon saanti lapsen päivän kulusta
12. yksikön vanhempainilta, huoltajan osallistuminen ja ajatukset kyseisistä tapahtumista
13. mitä muuta haluaisit kertoa tai kommentoida, avokysymys

Huoltajista 91 % vastasi, että heidän lapsellensa on laadittu kuluneen toimintakauden aikana oma vasu. 4 % vastaajista ei osannut sanoa vastausta. Tähän saattaa vaikuttaa se, että kyselyyn vastannut on eri huoltaja, joka on osallistunut vasukeskusteluun. Viime vuoden kyselyssä vastaava tulos oli 84 %.

Tämän kevään poikkeusaika (korona) on vaikuttanut huoltajien kommenttien perusteella myös vasujen laatimiseen; aika oli sovittuna, mutta koronan vuoksi tapaaminen peruttiin. Lapsen vasun laatiminen yhteistyössä huoltajan kanssa on lakisääteinen tehtävä. Lapsen vasu on henkilöstön ja huoltajien yhteinen suunnitelma siitä, miten lapsen yksilöllistä kehitystä, oppimista ja hyvinvointia edistetään. Vasu on jokaisen lapsen oikeus ja henkilöstön vastuulla on, että se laaditaan ja sen laatimiseen on varattava riittävästi aikaa.

Lapsen mukanaolo vasukeskustelussa (koko ajan/osan aikaa) on toteutunut vastaajista 32 huoltajalla. 40 huoltajaa vastaa, että lapsi ei ollut mukana keskustelussa. Lapsen mukanaolosta vasukeskustelussa esiintyi kommentteja puolesta ja vastaan eli lapsen mukanaolo on hyvä edelleen ratkaista huoltajien ja henkilöstön yhteisellä sopimuksella ennen vasukeskustelua.

Huoltajista 77 % koki, että heillä on riittävä/melko riittävä käsitys lapsen vasun merkityksestä henkilöstön toimintaa ohjaavana lakiperustaisena asiakirjana. Vasukeskustelussa huoltajat ovat saaneet vastaustensa perusteella riittävästi tietoa lapsensa toiminnasta, oppimisesta ja hyvinvoinnista seuraavasti; 74 % täysin samaa mieltä ja 21 % melko samaa mieltä. 4 % oli asiasta melko eri mieltä, vastauksia ei oltu kommentoitu.

Huoltajat kokivat, että heitä on vasukeskustelussa kuunneltu ja heidän mielipiteitään huomioitu hienosti; 94 % vastanneista oli täysin tai melko samaa mieltä. Varhaiskasvatussuunnitelmaperusteiden tavoitteiden mukaan huoltajien osallisuus vasukeskustelussa on siis tämän otoksen perusteella toteutunut hyvin. Huoltajat ovat melko vahvasti myös sitä mieltä (86 %), että lapsen vasuun kirjatut tavoitteet, toimenpiteet ja muut yhteiset sopimukset on huomioitu hyvin lapsen arjessa. Vasun virallinen arviointi sen sijaan herättää paljon huoltajien vastauksissa hajontaa, joten tätä asiaa on selvitettävä paremmin vasun laatimisen yhteydessä. Asia linjataan kunnan varhaiskasvatussuunnitelmassa.

Melko paljon hajontaa on vastauksissa liittyen siihen, onko huoltaja kokenut saavansa konkreettisia vinkkejä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseen joko vasukeskustelussa tai muussa yhteydessä. 19 % huoltajista kokee olevansa asiasta melko eri mieltä.

Huoltajien vastauksissa nousi hyvin selvästi esille heidän tyytyväisyytensä siihen (90 %), että varhaiskasvatuksen toiminta on monipuolista ja edistää hyvin lapsen oppimista ja hyvinvointia. Eri mieltä-kommenteissa nousee esille, että on tärkeää huomioida toiminnassa eri-ikäiset lapset, jokaisen lapsen oma ikätaso, tarpeet ja tuotos sen mukaisesti. Hyvän arvosanan

saa myös huoltajan saama tieto lapsen varhaiskasvatuspäivän kulusta, 79 % huoltajista ovat tyytyväisiä tähän asiaan. 19 % on kuitenkin eri mieltä ja heidän kommenteissaan nousee esille se, että kuulumisten kysely on liikaa huoltajan vastuulla. Lisäksi osa huoltajista kommentoi, että kuulumiset kerrotaan vain negatiivisista asioista ja esittivät toiveena, että korostetaan enemmän positiivisuutta hakutilanteissa, varsinkin lasten kuullen.

On ehdottoman tärkeää katkaista pelkästään negatiivisten kuulumisten kierre. Lasten tuonti- ja hakutilanteisiin palataan syksyllä koko henkilöstön kesken ja niitä tullaan arvioimaan huoltajien toimesta erillisillä ”eteisarvioinneilla” tulevan toimintakauden aikana.

Kokonaisuudessaan huoltajien vastauksista oli luettavissa se, että lapsen oma vasu oli huoltajille huomattavasti tutumpi kuin paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma. Lasten vasujen laatimisen prosenttiosuus on noussut viime vuodesta, mutta edelleen tavoitteena tulee jo lainkin mukaan olla, että jokaiselle lapselle vasu laaditaan. Vasuja laativat ryhmien varhaiskasvatuksen opettajat sekä perhepäivähoidossa perhepäivähoitaja. Yksikön esimies ja perhepäivähoidosta vastaava esimies ovat pedagogisen vuosikellon mukaan myös vastuussa siitä, että vasuprosessi jokaisen lapsen kohdalla aloitetaan. Huoltajien kokemus vasukeskusteluista ja niiden sisällöistä on pääosin positiivista, mutta tavoitteena tulee tietenkin olla jokaiselle huoltajalle kokemus kuulluksi tulemisesta, tiedonsaanti lapsen päivästä sekä omasta osallisuudestaan lapsensa varhaiskasvatuksen arkeen.

Lopuksi kyselyssä nostettiin esille vanhempainiltojen tai muiden huoltajille suunnattujen tapahtumien järjestäminen. Huoltajista 80 % ilmoitti, että tällainen tapahtuma on ollut ja siihen on osallistunut 93 % vastaajista. 16 % vastasi, että tällaisia tilaisuuksia ei ole ollut. Vanhempainillat tai muut tapahtumat ovat huoltajien kommenttien mukaan olleet mukavia, positiivisia ja hyödyllisiä tapahtumia, joissa on saanut uutta tietoa lapsen ryhmän toiminnasta, jota ei muuten olisi saanut. Lisäksi kiiteltiin mahdollisuudesta tutustua toisiin huoltajiin. Positiivisen maininnan sai myös tapa, jos huoltaja ei päässyt paikalle; illan asioista oli tehty kirjallinen kooste.

Viimeiseen avokysymykseen ”mitä muuta haluaisit kertoa tai kommentoida” tuli 65 vastausta. Kommenteista suurin osa (39) oli kiitoksia, kannustuksia tai positiivisia terveisiä useampien yksiköiden henkilökunnalle. Kahdeksan kommenttia liittyy varhaiskasvatuksen ryhmäkokoihin, ryhmien muodostamiseen, henkilöstön määrään tai vaihtuvuuteen. Positiivinen palaute ja sen antaminen/korostaminen lapsen toiminnasta nousi esille useammassa kommentissa. Myös varhaiskasvatuksen laatuun ja tiedottamiseen kiinnitettiin huomiota.

Kaiken kaikkiaan huoltajien kommenteissa nousee esille niin positiivisia terveisiä henkilöstölle kuin myös kehittämisen kohteita, jotka otetaan esille yhteisessä koulutuspäivässä syksyllä.

Kysely lapsille

Lasten vastauksia saatiin 50. Vastauksia oli miltei puolet vähemmän (98) kuin viime keväänä. Vastaukset antavat alhaisen vastausprosentin (12 %) vuoksi vain hieman suuntaa antavaa tietoa lasten viihtyvyydestä varhaiskasvatuksessa. Vastauksia tuli yhtä yksikköä lukuunottamatta kaikista hoitomuodoista niin kunnallisesta kuin yksityisestä varhaiskasvatuksestakin.

Lapset vastasivat viihtyvyyteen liittyviin väittämiin (8) värillisillä palloilla, joista yksi oli vihreä (aina), yksi keltainen (joskus) ja yksi punainen (ei koskaan). Väittämät olivat seuraavat:

1. Menetkö mielelläsi hoitoon?
2. Käykö koskaan niin, että sinä et halua mennä hoitoon (jos lapsi vastaa aina tai joskus, kysythän häneltä syytä siihen)?
3. Onko sinulla hyvä ja turvallinen olo hoidossa?
4. Onko aikuinen sinua aamulla vastassa?
5. Pelottaako sinua joku asia hoidossa (jos lapsi vastaa, että pelottaa, kysythän mikä)?
6. Onko ryhmässäsi meteliä?
7. Tehdäänkö hoidossa retkiä jonnekin? Onko se kivaa?
8. Jos hoidossa kiusataan jotakin lasta, huomaavatko aikuiset ja puuttuvat siihen? Vai kiusataanko ketään?

Lopussa oli kolme avokysymystä liittyen lapsella jonkin taidon harjoitteluun tai opetteluun, mitä haluaisit sanoa hoitopaikan aikuisille sekä mitä asioita muuttaisit, jos olisit päiväkodin johtaja/perhepäivähoitaja.

Lasten vastausten mukaan 70 % menee aina mielellään hoitoon, 24 % joskus. Kysyttäessä syytä siihen, miksi ei halua mennä hoitoon lapset vastasivat usein äidin, isän ja kodin (8); tulee äitiä ikävä, haluaisin jäädä kotiin, haluaisin olla enemmän äidin kanssa, haluan kotona olla äidin ja isän kanssa. Osa vastauksista liittyi kavereihin, heidän vapaapäiviinsä ja erimielisyyksiin. Muutamassa vastauksessa mainittiin, että hoidossa on tylsää. Osa huoltajista on kirjannut omana kommenttinaan, että yleensä lapsi menee mielellään hoitoon, mutta jostain syystä vastaus oli nyt erilainen kuin arjen havainto.

Lasten mielestä (84 %) hoidossa on aina turvallinen ja hyvä olla (ei yhtään kielteistä vastausta) ja aikuinen on aamulla vastassa (90 %, ei yhtään kielteistä vastausta). Edellä mainittuihin väittämiin tuli kuitenkin 16 % joskus vastauksia. Syytä, miksi osa lapsista näin kokee, ei kysytty. Lasten pelkoihin liittyen 70 % vastaa, että ei koskaan pelota. Joskus (26 %)/aina (4 %) pelottavina asioina lapset kertoivat olevan ikävän huoltajia kohtaan, erimielisyydet kavereiden kanssa sekä joidenkin lasten ei-toivottu käytös liittyen kovaan ääneen tai lyömiseen.

Henkilöstön kanssa palataan näihin lasten kokemuksiin, sillä ne ovat tärkeitä asioita viihtyvyyden ja turvallisuuden tunteen kannalta.

Kysyttäessä lapsilta ryhmässä olevasta metelistä vastauksissa on paljon

hajontaa. Tähän vaikuttaa varmasti hoitomuoto. Meteli on yksi voimakkaimmista pienen lapsen stressin aiheuttajista. Etukäteisolettamuksena olisi ajatellut, että useampikin lapsi kokee enemmän meteliä ryhmässään, mutta näin ei ollutkaan.

Henkilöstö kertoo ryhmissä olevasta metelistä, mutta jostain syystä tässä otoksessa mukana olevat lapset eivät nosta sitä yhtä merkittävästi esiin. Varsinkin päiväkodeissa pienryhmätoiminta on yksi tehokas keino vaikuttaa hetkellisesti metelin määrään.

Hajontaa lasten vastauksissa esiintyy myös kysyttäessä retkistä, joihin osa vastaa (10 %), että niitä ei tehdä ollenkaan. Samoin kiusaamiseen liittyvässä väittämässä on hajontaa, mutta 50 % vastanneista kokee, että kiusaamista esiintyy aina. Viime syksynä varhaiskasvatuksessa on otettu käyttöön kiusaamisen ehkäisyyn ja puuttumisen suunnitelma, joka paneutuu varsinkin ennaltaehkäisyyn. Suunnitelmaa on käsitelty yhteisessä koulutuspäivässä. Suunnitelman käyttö on linjattu kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaan, sen kirjaaminen tapahtuu alkusyksystä ja päivitys aina tarvittaessa.

Avokysymyksessä liittyen opeteltaviin taitoihin vastauksissa, joita oli 45, näkyy puolella sekä karkea että hienomotorisiin taitoihin liittyvää harjoittelua (22). Muutamassa vastauksessa nousee esille leikkitaitojen harjoittelu.

Viestit lapsilta hoitopaikan aikuisille liittyvät suurelta osin positiiviseen palautteeseen henkilökunnalle rakkaudenilmauksia myöden. Kysymykseen, mitä muuttaisit, jos olisit päiväkodin johtaja/perhepäivähoitaja, lapset antavat ideoita päivälepoon, ruokaan, päivän toimintaan, leikkiin ja leikkivälineisiin. Myös nämä ideat on hyvä tuoda henkilöstön tietoon, nämä ovat tälle otokselle lapsia tärkeitä asioita ja ryhmissä voidaan pohtia, miten niitä voidaan huomioida varhaiskasvatuksen arjessa.

Kysely henkilöstölle

Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä 48 työntekijää vastasi kyselyyn, 42 päiväkodeista ja kuusi perhepäivähoidosta. Perhepäivähoitajille lähetettiin oma kysely liittyen samaan aiheeseen. Yhteinen vastausprosentti on 60.

Henkilöstö vastasi väittämiin asteikolla 1-5, 1 tarkoittaessa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Mikäli vastaukseksi valittiin 1, toivottiin mielipiteelle sanallisia perusteluja, jotta arviointitulokset palvelevat paremmin kehittämistä. Henkilöstö oli hienosti perustellut niin positiivisia kuin kehittämistä vaativia vastauksiaan. Lopussa oli kaksi avokysymystä liittyen kuluneen toimintakauden terveisiin sekä tulevan toimintakauden ideointiin ja ajatuksiin.

Kysely oli jaettu neljään eri osa-alueeseen, jossa väittämät liittyivät

1. varhaiskasvatuksen hallintoon (7 väittämää)
2. johtamiseen ja työyhteisön toimintaan/johtamiseen ja toimintaan

- perhepäivähoidossa (17 väittämää)
- 3. tiimityöhön (7 väittämää), ei perhepäivähoidossa
- 4. työntekijän itsearviointiin (5 väittämää)

Kysely oli kokonaisuudessaan laaja ja sen tuloksia käydään läpi monella eri tasolla; sekä koko kunnan yhteisessä varhaiskasvatuksen koulutuspäivässä että yksiköiden omissa pedagogisissa keskusteluissa ja perhepäivähoidon pedagogisissa illoissa. Kyselyn yllämainittuja osioita tullaan arvioimaan uudelleen yhteisesti mietittyjen kehittämistoimien jälkeen (kehittävä arviointi).

Varhaiskasvatuksen hallinto:

Hyvä tulos tuli väittämästä liittyen hallinnon osoitukseen muutoskyvystä ja -halusta uuden kuntavasun suuntaan (83 %). Perusteluissa mainittiin mm. koko henkilöstön yhteiset koulutukset ja laadun kehittämiseen tuleva tieto. Melko hyvä tulos liittyi hallinnon toimintaan toimia varhaiskasvatussuunnitelman arvojen mukaisesti ja omalla esimerkillä johtamiseen (74 %). Onnistumisissa mainittiin mm. arvokeskusteluihin panostaminen, mutta päätöksenteosta ja lapsiryhmien koosta lapsen edun mukaisesti oli eriäviä mielipiteitä.

Seuraavissa väittämässä esiintyi paljon hajontaa

1. Hallinto hyväksyy rakentavaa palautetta ja ehdotuksia johtamiskäytäntöjen parantamiseksi. Tässä väittämässä oli paljon "en osaa sanoa" vastauksia (38 %), täysin/melko samaa mieltä 52 %.
2. Hallinnon tiedottaminen henkilöstölle ajankohtaisista asioista toteutuu hyvin tai melko hyvin prosentoin ollessa 71 %, mutta 26 % on asiasta melko eri mieltä. Osa kokee tiedonkulun katkeavan, joko hallinnosta esimiehille, esimiehiltä henkilöstölle tai tulevan myöhässä hallinnolta/esimiehiltä henkilöstön tietoon. Tiedottamisen kehittämiseen tuli paljon kommentteja.
3. Hallinnon kannustus aloitteellisuuteen ja oman työn kehittämiseen-väittäjä toteutuu hyvin tai melko hyvin 62 %:n mielestä, 17 % on melko eri mieltä. Tässä väittämässä on 21 % vastauksista "en osaa sanoa". Perusteluissa todetaan, että kannustusta ja sen myötä aikaresurssia pitäisi olla enemmän. Pedagogisissa asioissa kehittäminen katsotaan positiiviseksi.

Selkeästi suurin toive hallinnon suuntaan on positiivisen palautteen antaminen kentälle (40 % vastauksista). Tämä toive liittyy niin hallintoon kuin esimiehiinkin. Tämä on yksi asia, joka pitää tulevan toimintakauden aikana huomioida ja ideoida asiaa varhaiskasvatuksen kehittämispäivässä. Malli positiiviseen sekä rakentavaan palautteeseen lähtee hallinnon tasolta. Enemmän positiivista palautetta negatiivisen sijaan toivoivat myös huoltajat henkilöstöltä.

Kysymys liittyen poliittiseen päätöksentekoon suhteessa varhaiskasvatukseen sai 50 % "en osaa sanoa"-vastauksia, mikä kertoo osittain kysymyksen huonosta muotoilusta. 40 % oli sitä mieltä, että

poliittinen päätöksenteko tukee hallinnon työtä.

Joissakin henkilöstön vastauksissa heijastuu osittain vuoropuhelun puute hallinnon ja kentän väliltä. Jatkossa mahdolliset hallinnon käynnit varhaiskasvatuksen yksiköissä puoltavat tämän keskusteluyhteyden paranemista. Myös hallinnon ja esimiesten kesken tehtävällä luottamuksellisella yhteistyöllä on iso merkitys henkilöstön suuntaan.

Tiedottamiseen liittyen tuli paljon negatiivisia kommentteja, suurin osa niistä liittyi tämän kevään poikkeusaikaan (korona). Tässä täytyy huomioida myös se, että perusturvalla oli iso tiedotusvastuu henkilöstön esittämiin perusteluihin liittyen. Varhaiskasvatus ei voinut linjata asioita, jotka kuuluvat perusturvalle. Tiedottamisen parantamiseksi voidaan miettiä uusia keinoja varhaiskasvatuspalavereissa niin hallinnon kuin esimiesten työhön, myös henkilöstöä pitää kuulla.

Johtaminen ja työyhteisön toiminta/johtaminen ja toiminta perhepäivähoidossa:

Tämä osio oli laaja ja seuraavassa kerrotaan oleellimmat tulokset liittyen jaettuun pedagogiseen johtajuuteen.

Henkilöstö tiedostaa hyvin/melko hyvin (96 %), mitä pedagoginen johtajuus tarkoittaa ja ovat vastaustensa perusteella oman työnsä pedagogisia johtajia (93 %). Henkilöstöstä 88 % on täysin/melko samaa mieltä, että työyhteisössä toteutetaan jaettua pedagogista johtajuutta kunnan varhaiskasvatussuunnitelman ja vuosikellon mukaan. Monissa perusteluissa kaivataan enemmän esimiehen tukea ja läsnäoloa liittyen pedagogiseen johtajuuteen, perustehtävän tukemiseen, henkilöstön oppimiseen suhteessa uuteen varhaiskasvatussuunnitelmaan ja sen sisältöön sekä innostavaan ja kokeilevaan työotteeseen. Pääosin nämä väittämät toteutuvat melko hyvin, mutta melko eri mieltä-vastauksia oli myös 10-24 %.

Henkilöstön yhteisesti keskustelema arvopohja on toteutunut hienosti, 93 % vastaa, että työyhteisössä on yhteisesti sovitut arvot, mutta niiden toteutumisen arviointi on jäänyt vähemmälle. Arvioinnista on puuttunut yhteinen mittaristo, joten esimiesten kehittämissäpäivässä palataan tähän.

Yllättävän paljon nousee esille hajontaa väittämässä ”työyhteisöni toimintakulttuuria kehitetään yhteistyössä koko henkilöstön kanssa”. Peräti 30 % vastaajista on asiasta melko eri mieltä. Perusteluissa nousee esille mm. aikaresurssi ja halu kehittämiseen, yhteistyön vähäisyys sekä esimiehen puuttuminen tällaisista keskusteluista.

Kunnan varhaiskasvatussuunnitelman mukaan työyhteisön toimintakulttuurin kehittämistä sekä jaettua pedagogista johtajuutta yhtenä osana tukevat pedatiimit ja perhepäivähoidossa pedagogiset illat. Näissä vastauksissa on paljon hajontaa; henkilöstöstä 65 % on täysin tai melko samaa mieltä, 14 % ei osaa sanoa ja 21 % on melko tai täysin eri mieltä. Perusteluissa nousee esille mm. pedatiimien harvat kokoontumiset ja

useat peruuntumiset sekä se, että koko henkilöstö ei kuulu pedatiimiin, esim. lastenhoitajien osallistumista toivotaan.

Esimiesten kehittämispäivässä on tärkeää keskustella toimintakulttuurin kehittämisen tavoista sekä sopia pedatiimin periaatteet uudelleen, koska sitä vastausten perusteella pidetään tärkeänä toimintakulttuurin kehittämisessä. Uuden varhaiskasvatussuunnitelman toimintakulttuurin jalkauttaminen on keskeinen laadukkaan varhaiskasvatuksen mittari.

Henkilöstön arviointi oman työyhteisön viestinnästä on positiivista, 81 % on täysin tai melko samaa mieltä siitä, että viestintä sujuu henkilökunnan ja oman tiimin kesken. Palaverikäytännöissä on paljon hajontaa ja tyytymättömyyttä.

Tiimityö:

Tiimityö, joka on yksi jaetun pedagogisen johtajuuden muoto, nauttii selvästi henkilöstön luottamusta; 90 % ilmoittaa, että tiimityöhön on toimivat käytänteet. Varhaiskasvatussuunnitelmassa ja vuosikellossa mainitaan esimiehen vastuulla oleva tiimisopimuksen teko, mutta perusteluissa on monta vastausta siitä, että tiimisopimus on tehty, mutta vain tiimin kesken.

Tiimisopimuksen arviointiin korona-aika vaikutti paljon. Tiimipalaverien pitäminen kaikissa yksiköissä ei palautteen mukaan ole ongelmaton. Tähän voidaan ajatella käytettävän kiertävän lastenhoitajan resurssia syksyllä enemmän. Tiimipalaverin keskeinen ajatus yhdessä tekemisestä ja sopimisesta toteutuu hyvin; 93 % vastaajista on sitä mieltä, että kaikki tiimin jäsenet saavat äänensä kuuluviin ja 89 % kertoo, että tiimissä otetaan huomioon työntekijöiden erilaisia vahvuuksia.

Ryhmän varhaiskasvatussuunnitelma on varhaiskasvatuksen arjessa yksi tiimin pedagogisen johtamisen väline; ryhmävasu on vastausten mukaan toteutunut arjen pedagogiikan välineenä paremmin kuin viime vuonna, mikä on hieno asia. Kaikissa ryhmissä ryhmävasua ei ole tehty. Edelleen kaivataan lomakkeen käyttöön opastusta ja suunnitelmallisuutta. Lomakkeen sisältöä muokattiin viime vuodesta palautteiden perusteella.

Itsearviointi:

Itsearvioinnissa oli väittämä liittyen yhteisesti sovittujen arvojen toteutumisessa omassa työssä. 97 % vastaajista kertoo, että arvot ohjaavat omaa työtä. Samoin yhteisesti laadittuun tiimisopimukseen sitoutuminen on hyvää (91 %), kuten myös työyksikön yhteisiin tavoitteisiin ja toimintatapoihin sitoutuminen, tuloksena 100 %. Ryhmävasun suhteen on hieman enemmän hajontaa, koska vastauksissa on 14 % ”en osaa sanoa”-vastausta. Perusteissa kerrotaan, että ryhmävasua ei ole laadittu.

Kokonaisuudessaan jaetun pedagogisen johtajuuden toteutuminen on päässyt vastausprosenttien mukaan melko hyvään alkuun. Työyhteisössä toteutetaan vastausten perusteella jaettua pedagogista johtajuutta kunnan varhaiskasvatussuunnitelman ja vuosikellon mukaan. Vastausten mukaan

yksikön ja tiimin yhteisesti sovitut arvot näkyvät lasten arjessa ja tiimityö sekä tiimipalaverit sujuvat vastausten perusteella pääosin hyvin.

Henkilöstön vastauksissa nousee esille, että työkaverit tiimissä tukevat ja innostavat uusiin asioihin. Tosin kaikissa tiimeissä palaverikäytäntöä ei ole saatu toteutettua. Vastauksissa näkyy myös tyytymättömyyttä tiimityöhön ja nämä kommentit pitää ottaa huomioon toiminnan kehittämisessä.

Arvojen ja tiimisopimuksen laatimiseen ja sopimiseen toivotaan esimiehen läsnäoloa ja tukea, kuten myös pedagogiseen tukeen ja kehittämiseen. Vastuu osaamisesta ja oman itsensä kehittämisestä on jokaisella työyhteisön jäsenellä, ei ainoastaan esimiehellä. Juuri tätä on olla oman työnsä pedagoginen johtaja. Henkilöstöltä saatujen avovastauksien huomioiminen toiminnan kehittämisessä on myös tärkeää. Toimintakulttuurin kehittäminen eri yksiköissä ja eri ammattiryhmissä koetaan vielä eri tavoin, tämä näkyy vastausten hajonnassa ja perusteluissa. Tässä on selkeä tavoite tulevalle toimintakaudelle.

Valmistelu- ja lisätiedot: varhaiskasvatuspäällikkö Pauliina Virta, puh. 044 422 4460.

Ehdotus

Sivistysjohtaja:

Sivistyslautakunta merkitsee tiedokseen varhaiskasvatuksen itsearvioinnin toimintakaudelta 2019-2020.

Päätös

Sivistyslautakunta:

Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.
