

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Kannel, Lassi; Kuusiholma-Linnamäki, Julia; Harju-Luukkainen, Heidi; Heiskanen, Noora; Kuusisto, Arniika; Kulmala, Vesa

Title: Paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa

Year: 2023

Version: Published version

Copyright: © 2023 Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Kannel, L., Kuusiholma-Linnamäki, J., Harju-Luukkainen, H., Heiskanen, N., Kuusisto, A., & Kulmala, V. (2023). Paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut / Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, 28:2023. <https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/paikallisten-varhaiskasvatussuunnitelmien-toteutuminen-paivakodeissa-ja-perhepaivahoidossa>



KANSALLINEN
KOULUTUKSEN
ARVIOINTIKESKUS

PAIKALLISTEN VARHAISKASVATUS- SUUNNITELMIEN TOTEUTUMINEN PÄIVÄKODEISSA JA PERHEPÄIVÄHOIDOSSA

JULKAISUT 28:2023

Lassi Kannel | Julia Kuusiholma-Linnamäki |
Heidi Harju-Luukkainen | Noora Heiskanen |
Arniika Kuusisto | Vesa Kulmala |

PAIKALLISTEN VARHAISKASVATUS- SUUNNITELMIEN TOTEUTUMINEN PÄIVÄKODEISSA JA PERHEPÄIVÄHOIDOSSA

Lassi Kannel

Julia Kuusiholma-Linnamäki

Heidi Harju-Luukkainen

Noora Heiskanen

Arniika Kuusisto

Vesa Kulmala



Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisut 28:2023

JULKAISIJA Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

KANSI JA ULKOASU Juha Juvonen (org.) & Ahoy, Jussi Aho (edit)

TAITTO Hansaprint/Suunnittelutoimisto Tammikuu Oy

ISBN 978-952-206-812-5 pdf

ISBN 978-952-206-808-8 nid.

ISSN 2342-4184 (verkkojulkaisu)

© Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisija

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi)

Julkaisun nimi

Paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa

Tekijät

Lassi Kannel, Julia Kuusiholma-Linnamäki, Heidi Harju-Luukkainen, Noora Heiskanen, Arniika Kuusisto & Vesa Kulmala

Tämä arviointi on jatkoa kaksiosaiselle varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden käyttöönottoa ja toimeenpanoa tarkastellelle arvioinnille, jonka Kansallisen koulutuksen arviointikeskus Karvi toteutti vuosina 2017–2019. Tällä arvioinnilla tuotettiin tietoa siitä, miten paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien päivitysprosessi etenee kunnissa ja yksityisillä palveluntuottajilla sekä varhaiskasvatusta tarjoavissa toimipaikoissa. Lisäksi selvitettiin, miten inklusio ja lasten tuki toteutuvat varhaiskasvatuksen toimipaikoissa.

Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat ovat varhaiskasvatukseen (540/2018) ja kansallisiin varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (Opetushallitus, 2022) pohjautuvia velvoittavia asiakirjoja, jotka ohjaavat varhaiskasvatuksen paikallista toteuttamista ja kehittämistä. Näiden asiakirjojen hyödyntäminen ja suunnitelmallinen noudattaminen ovat keskeisiä varhaiskasvatuksen laadun edistämiseksi.

Tietoa paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien päivittämisestä ja toteuttamisesta kerättiin sähköisillä kyselyillä, jotka lähetettiin kuntien ja yksityisten varhaiskasvatuspalveluiden päiväkodin johtajille ja henkilöstölle sekä perhepäivähoitajille. Vastaajat valittiin hyödyntämällä kolmiositteista otantaa. Kyselyt sisälsivät sekä monivalinta- että avokysymyksiä. Päiväkodin johtajien kyselyn vastausprosentti oli 50, päiväkotien henkilöstön 21 ja perhepäivähoitajien 40. Varhaiskasvatuksen lainsäädäntöön vuonna 2022 tehtyjen muutosten takia, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat tuli päivittää.

Arvioinnin mukaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaiset tavoitteet eivät toteudu kaikissa toimipaikoissa perusteiden edellyttämällä tavalla. Osassa toimipaikoista ei tiedonkeruuhetkellä ollut vielä käytössä päivitettyä paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa, jossa olisi huomioitu syksyllä 2022 voimaan astuneet muutokset varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Useimmissa varhaiskasvatusta tarjoavissa toimipaikoissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden määrittämät sisällölliset tavoitteet toteutuvat hyvin, mutta osassa päiväkodeja ja perhepäivähoitoryhmiä tavoitteet toteutuvat kohtalaisesti tai heikosti. Tavoitteiden toteutumista edesauttoivat riittävät henkilöstöresurssit, motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö sekä yhteinen keskustelu paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman jalkauttamisesta toimipaikan arkeen. Tavoitteiden toteutumista vastaavasti haastoivat kiire, yhteisen keskustelun puute sekä käytetyn käsitteistön epäselvyys.

Tulosten pohjalta raportissa esitetään kehittämissuosituksia varhaiskasvatuksen kehittämisen tueksi. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria tulisi kehittää siihen suuntaan, että inklusio nähtäisiin kokonaisvaltaisena ja koko toimintaa läpileikkaavana ajattelutapana. Toimipaikoissa tulisi myös varmistaa riittävä yhteinen keskustelu, jotta tavoitteet ja toimintatavat konkretisoituvat arjen tasolle. Lisäksi inklusioon ja lasten tukeen liittyvää käsitteistöä tulisi avata koko henkilöstölle käytännön tasolla sekä ottaa huomioon toimipaikkojen paikalliset erityispiirteet.

Avainsanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat, inklusio, lapsen tuki

Sammanfattning

Utgivare

Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU)

Publikationens namn

Genomförandet av lokala planer för småbarnspedagogik på daghem och inom familjedagvård.

Författare

Lassi Kannel, Julia Kuusiholma-Linnamäki, Heidi Harju-Luukkainen, Noora Heiskanen, Arniika Kuusisto & Vesa Kulmala

Denna utvärdering är en fortsättning på den tvådelade utvärderingen av ibrukttagandet och verkställandet av grunderna för planen för småbarnspedagogik som det nationella centret för utbildningsutvärdering NCU genomförde 2017–2019. Genom utvärderingen producerades information om hur uppdateringsprocessen för lokala planer för småbarnspedagogik framskrider i kommunerna och för privata serviceproducenter samt på verksamhetsställen som erbjuder småbarnspedagogik. Dessutom utreddes hur inkluderingen och stödet för barn förverkligas på verksamhetsställen inom småbarnspedagogiken.

De lokala planerna för småbarnspedagogik är förpliktande dokument som grundar sig på lagen om småbarnspedagogik (540/2018) och de nationella grunderna för planen för småbarnspedagogik (Utbildningsstyrelsen, 2022) och som styr det lokala genomförandet och utvecklingen av småbarnspedagogiken. För att främja småbarnspedagogikens kvalitet är det viktigt att utnyttja dessa dokument och systematiskt följa dem. Till följd av ändringarna i lagen om småbarnspedagogik 2022 skulle även grunderna och de lokala planerna för småbarnspedagogik uppdateras.

Information om uppdateringen och genomförandet av de lokala planerna för småbarnspedagogik samlades in genom elektroniska enkäter som skickades till föreståndarna och personalen vid kommunala och privata daghem samt till familjedagvårdare. Respondenterna valdes genom att utnyttja ett tredelat urval. Enkäterna innehöll både flervalfrågor och öppna frågor. Svarsprocenten för daghemsföreståndarnas enkät var 50, 21 för daghemspersonalen och 40 för familjedagvårdarna.

Enligt utvärderingen uppnås inte målen enligt grunderna för planen för småbarnspedagogik på alla verksamhetsställen på det sätt som grunderna förutsätter. Vid tidpunkten för datainsamlingen hade en del av verksamhetsställen ännu inte en uppdaterad lokal plan för småbarnspedagogik i vilken de ändringar i lagen om småbarnspedagogik och grunderna för planen för småbarnspedagogik som trädde i kraft hösten 2022 skulle ha beaktats. På de flesta verksamhetsställen som erbjuder småbarnspedagogik uppnås de innehållsmässiga målen som fastställts i grunderna för planen för småbarnspedagogik väl, men i en del daghem och familjedagvårdsgupper uppnås målen måttligt eller dåligt. Uppnåendet av målen främjades av tillräckliga personalresurser, en motiverad och kompetent personal samt en gemensam diskussion om förankringen av den lokala planen för småbarnspedagogik i verksamhetsställets vardag. På motsvarande sätt utmanades uppnåendet av målen av brådska, brist på gemensam diskussion samt oklarheter beträffande de begrepp som använts.

Utifrån resultaten presenteras i rapporten utvecklingsrekommendationer som stöd för utvecklingen av småbarnspedagogiken. Verksamhetskulturen inom småbarnspedagogiken bör utvecklas i en riktning där inkluderingen ses som ett övergripande tänkesätt som genomsyrar hela verksamheten. På verksamhetsställena bör man också säkerställa en tillräcklig gemensam diskussion så att målen och verksamhetssätten konkretiseras på vardaglig nivå. Dessutom bör begreppen gällande inkludering och stöd för barn förklaras för hela personalen på praktisk nivå med beaktande av verksamhetsställets lokala särdrag.

Nyckelord: småbarnspedagogik, grunderna för planen för småbarnspedagogik, de lokala planerna, inkludering, stöd för barnet

Publisher

Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)

Title of publication

Implementation of local early childhood education and care curricula at daycare centres and in family day care

Authors

Lassi Kannel, Julia Kuusiholma-Linnamäki, Heidi Harju-Luukkainen, Noora Heiskanen, Arniika Kuusisto & Vesa Kulmala

This evaluation is an extension of the two-part evaluation that examined the introduction and implementation of the national core curriculum for early childhood education and care (ECEC), which was carried out by the Finnish Education Evaluation Centre in 2017–2019. The evaluation produced information on progress made in updating local ECEC curricula by municipalities and private service providers as well in units providing early childhood education and care. The evaluation also examined the realisation of inclusion and support for children in ECEC units.

Local ECEC curricula are binding documents based on the Act on Early Childhood Education and Care (540/2018) and national core curriculum for ECEC (Finnish National Agency of Education, 2022), which guide the delivery and development of ECEC locally. The use of and systematic compliance with these documents are essential to improving the quality of ECEC. As a consequence of amendments made to the Act on Early Childhood Education and Care in 2022, the National core curriculum document and local curricula also had to be updated.

Information on the renewal and implementation of local ECEC curricula was collected through electronic surveys sent to the heads and staff of municipal and private service providers as well as family day care providers. Respondents were selected using three-stage sampling. The surveys included both multiple choice and open-ended questions. The survey response rates were 50 % for the heads of day-care centres, 21 % for day-care centre staff and 40 % for family daycare providers.

The evaluation found that the objectives set by the National core curriculum for ECEC are not realised in all the ECEC establishments. At the time of the data collection, some establishments did not yet have renewed local ECEC curriculum in which the amendments to the Act on Early Childhood Education and Care and National core curriculum for ECEC that came into effect in autumn 2022 would have been taken into account. However, the respondents found that the content-related objectives set out in the National core curriculum are achieved well in most units providing ECEC. In some day-care centres and family daycare groups, however, the objectives are achieved moderately or poorly. Factors that promoted objective achievement included sufficient personnel resources, motivated and skilled personnel, and joint discussions on how the local early childhood education and care curriculum should be realised in the everyday life of the unit. Challenges to achieving the objectives were rush, lack of joint discussions and ambiguity of the concepts used.

Based on the evaluation findings, the report gives recommendations aiming to support the development of early childhood education and care. The culture of ECEC should be developed towards increasingly seeing inclusion as a holistic and cross-cutting approach. The units should also conduct adequate joint discussions to translate the objectives and practices into concrete terms in daily life. In addition, concepts related to inclusion and support for children should be elucidated for the entire personnel at the practical level, accounting for the unit's special local features.

Keywords: early childhood education and care (ECEC), national core curriculum for ECEC, local curricula, inclusion, support for the child

Tiivistelmä	4
Sammanfattning	6
Abstract.....	8
1 Johdanto.....	13
1.1 Paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien päivittäminen.....	15
1.2 Inklusiivinen varhaiskasvatus.....	16
1.3 Lapsen tuki varhaiskasvatuksessa	18
2 Arvioinnin tavoitteet ja arviointi-kysymykset.....	23
3 Arvioinnin toteuttaminen	27
3.1 Kohderyhmät ja otanta.....	28
3.2 Kyselyt.....	29
3.3 Analyysimenetelmät	30
3.3.1 Määrällisten aineistojen analyysit.....	30
3.3.2 Laadullisten aineistojen analyysit.....	30
3.4 Vastausaktiivisuus	31
3.5 Vastaajien taustatiedot.....	31
3.5.1 Päiväkodin johtajat	31
3.5.2 Päiväkotien henkilöstö.....	33
3.5.3 Perhepäivähoitajat	35
4 Vasuprosessin toteutuminen	38
4.1 Paikallisen vasun päivitysprosessi	40
4.2 Päivitetyn paikallisen vasun lukeminen	42
4.3 Tuki paikallisen vasun käyttöönotossa.....	43
4.4 Päiväkotien henkilöstölle tarjottava tuki.....	46
4.5 Koulutuksiin osallistuminen ja täydennyskoulutusten sekä tuen tarve.....	47
4.6 Paikallisen vasun arviointi.....	50

5	Inklusiivinen varhaiskasvatus	54
5.1	Inklusion toteuttamisen edellytykset.....	56
5.2	Inklusiivisen varhaiskasvatuksen johtaminen.....	62
5.3	Inklusion toteutuminen lapsiryhmissä.....	64
6	Lapsen tuen toteuttaminen.....	70
6.1	Hallintopäätösprosessi.....	72
6.2	Lapsen tuen järjestämisen toimintatavat.....	74
6.3	Tukeen liittyvä osaaminen	75
6.4	Lapsen tuen toteuttaminen.....	79
6.5	Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö.....	85
7	Lopuksi.....	88
7.1	Johtopäätökset.....	89
7.1.1	Paikallisen vasun käyttöönoton prosessi	90
7.1.2	Inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteutuminen	91
7.1.3	Lasten tuen toteutuminen	93
7.1.4	Tuen ja täydennyskoulutuksen tarpeet.....	94
7.2	Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua	95
7.3	Kehittämisseuraukset.....	96
8	Lähteet ja liitteet	97

Johdanto

1

Tämä raportti kattaa Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) toteuttaman varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden (2022) päivittämiseen liittyvän arvioinnin. **Paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa** -arviointi toteutettiin vuosina 2022–2023. Arvioinnissa tarkasteltiin paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien päivittämisen ja käyttöönoton prosessia etenkin inklusiivisen varhaiskasvatuksen ja lasten tuen toteuttamisen näkökulmista.

Varhaiskasvatus on jo pitkään ollut keskeinen osa suomalaista kasvatus- ja koulutusjärjestelmää, ja sen myönteistä vaikutusta lapsen kasvuun ja oppimiseen on laajalti tutkittu (esim. Hall ym., 2013; Kosonen & Huittinen, 2018). Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman yhtenä tavoitteena oli lasten varhaiskasvatuksen osallistumisasteen nostaminen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kaikilla koulutusasteilla (Valtioneuvosto, 2019). Yhtenä keinona vaikuttaa edellä mainittuihin oli varhaiskasvatuslain sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden päivitys, jotka astuivat voimaan 1.8.2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaa pedagogisen toiminnan tavoitteita, toteuttamista ja kehittämistä. Varhaiskasvatuksen järjestäjät ja yksityiset palveluntuottajat olivat velvollisia laatimaan kansallisen perusteasiakirjan pohjalta uudet paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat, joiden oli määrä astua voimaan 1.8.2022.

Paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien tarkoituksena on edistää laadukkaan varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteutumista sekä ohjata varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseen (Opetushallitus, 2022). Paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien päivitys liittyi varhaiskasvatuslain (540/2018) päivittämiseen, jossa säädettiin muun muassa lapselle varhaiskasvatuksessa annettavan tuen toteutuksesta, tukipalveluista ja tuen tarpeen arvioinnista. Varhaiskasvatuslain, varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sekä paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien uudistamisen myötä myös varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet ja toimintatavat osittain muuttuivat. Merkittävimmät muutokset koskivat inklusion korostamista varhaiskasvatusta ohjaavana arvopohjana sekä lapselle annettavan tuen järjestämistä.

Tämä arviointi on jatkoa varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden käyttöönottoa ja toimeenpanoa tarkastellelle kaksiosaiselle arvioinnille, jonka Karvi toteutti vuosina 2017–2019 (Repo ym., 2019). Arviointi on osa Oikeus oppia -kehittämishjelmaa, jossa toteutettiin pitkäjänteisiä toimia varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2022). Tässä raportissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteista käytetään pedagogisen toiminnan tasolla vakiintunutta termiä **vasun perusteet**, paikallisesta varhaiskasvatussuunnitelmasta termiä **paikallinen vasu** ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelmasta termiä **lapsen vasu**.

1.1 Paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien päivittäminen

Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat varhaiskasvatustalaki (540/2018) sekä vasun perusteet (Opetushallitus, 2022). Varhaiskasvatuksen järjestäjät (kunta, kuntayhtymä tai yksityinen palveluntuottaja) ovat velvollisia laatimaan paikalliset vasut varhaiskasvatuksen lainsäädännön sekä vasun perusteiden pohjalta (Varhaiskasvatustalaki 540/2018, 22 §). Paikalliset vasut laaditaan palvelujen tuottaja-, yksikkö-, ryhmä- tai toimintamuotokohtaisesti, ja niissä tulee ottaa huomioon mahdolliset toiminnan pedagogiset painotukset, monialainen yhteistyö erinäisten tahojen kanssa, lastensuojelulain mukainen lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä mahdolliset muut vasun perusteita täydentävät seikat (22 §). Vaikka päävastuu paikallisten vasujen laatimisesta on varhaiskasvatuksen järjestäjillä, laatimiseen voivat osallistua esimerkiksi alueen sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviä hoitavat viranomaiset sekä paikalliset opetusviranomaiset (Opetushallitus, 2022). Varhaiskasvatuksen järjestäjän tulee myös varmistaa, että varhaiskasvatuksessa työskentelevällä henkilöstöllä sekä lasten huoltajilla on mahdollisuus osallistua paikallisen vasun laatimiseen, minkä lisäksi myös varhaiskasvatuksen piiriin kuuluvia lapsia tulisi kuulla heidän ikätasolleen sopivalla tavalla (Opetushallitus, 2022).

Varhaiskasvatuksen järjestäjä hyväksyy paikallisen vasun erikseen suomenkielistä, ruotsinkielistä, saamenkielistä sekä tarvittaessa muulla kielellä annettavaa varhaiskasvatusta varten (Opetushallitus, 2022). Paikallinen vasu määrittelee, ohjaa ja tukee varhaiskasvatuksen järjestämistä paikallisesti, minkä vuoksi sen laadinnassa tulee huomioida paikalliset erityispiirteet ja lasten tarpeet (Opetushallitus, 2022). Kansallisen arvioinnin mukaan varhaiskasvatuksen järjestämistä tukevat parhaiten paikalliset vasut, jotka on laadittu siten, että ne konkretisoivat mahdollisimman selkeästi, mitä tavoitteita vasun perusteissa varhaiskasvatukselle asetetaan (Repo ym., 2019). Viime vuosina on toteutettu useampia uudistuksia sekä varhaiskasvatuksen lainsäädäntöön että vasun perusteisiin. Tämän vuoksi on tullut tarve päivittää myös paikallisia vasuja, laajamittaisimmin vuosina 2018 ja 2022. Paikallisten vasujen arvioinnin ja kehittämisen tulisi olla kuitenkin luonteeltaan jatkuvaa eikä olla sidoksissa vain vasun perusteissa tapahtuviin muutoksiin.

Jokaisella lapsella on varhaiskasvatustalain turvaama oikeus saada suunnitelmallista ja tavoitteellista varhaiskasvatusta (Varhaiskasvatustalaki 540/2018, 2 §). Vasun perusteiden sekä paikallisen vasun ohjaamana jokaiselle päiväkodissa ja perhepäivähoidossa olevalle lapselle tuleekin laatia yksilöllinen vasu, johon kirjataan lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat tavoitteet ja toimenpiteet. Lapsen vasuun tulee kirjata myös lapsen kehitykseen ja oppimiseen liittyvät vahvuudet, lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat tavoitteet sekä toimenpiteet niiden toteuttamiseksi ja tuen vaikuttavuuden arvioimiseksi. (Opetushallitus, 2022.)

Karvi on toteuttanut viime vuosien aikana kaksi laajamittaista arviointia, joissa on kartoitettu vasun perusteiden ja paikallisten vasujen toteutumista varhaiskasvatuksessa sekä niiden asettamien tavoitteiden näkymistä varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa (Repo ym., 2018; Repo ym., 2019). Viimeisimmässä arvioinnissa (Repo ym., 2019) selvisi, että päiväkodeissa työskentelevästä henkilöstöstä suurin osa, 64 prosenttia, oli perehtynyt paikalliseen vasuun joko hyvin tai erittäin hyvin. Päiväkodin johtajista puolestaan 90 prosenttia arvioi perehtyneensä paikalliseen vasuun hyvin tai erittäin hyvin. Vastaajien mukaan perehtymistä edesauttoi työyhteisön yhteinen vasutyöskentely sekä osallistuminen vasun laatimiseen liittyvään prosessiin. Tärkeiksi keinoiksi sisäistää paikallista vasua koettiin esimerkiksi mahdollisuus osallistua yhteiseen keskusteluun työyhteisössä sekä erilaisiin yksikön sisäisiin tilaisuuksiin. Vastaavasti jotkut oma-aloitteisesti vasuun perehtyneet kokivat epävarmuutta vasun sisäistämisestä. Vasuun perehtymistä estäviä tekijöitä sekä johtajien että henkilöstön osalta olivat kiire sekä yhteisten keskustelujen puute. Henkilöstöstä osa myös toi esiin huolen siitä, että vasuihin perehtymiseen resursoitiin aikaa vain

varhaiskasvatuksen opettajille, jolloin esimerkiksi lastenhoitajilla ei ollut yhtäläistä mahdollisuutta koulutuksiin ja siten vasujen sisäistämiseen.

Arvioinneissa myös selvisi, että suuri osa kunnallisista ja yksityisistä varhaiskasvatuksen palveluntuottajista arvioi vasun perusteiden ja paikallisten vasujen tukevan varhaiskasvatukselle asetettujen tavoitteiden konkretisointia sekä toiminnan toteuttamista ja arviointia (Repo ym., 2018). Kunnallisten järjestäjien mukaan merkittävimmät rakenteelliset tekijät, jotka haastoivat vasun perusteiden käyttöönottoa kunnissa, olivat käyttö- ja täyttöasteisiin liittyvät tavoitteet, tilojen riittävyys ja tarkoituksenmukaisuus, lapsiryhmien koko sekä lapsiryhmien rakenne (Repo ym., 2018). Merkittävin yksittäinen edistävä tekijä puolestaan oli tarjotun palvelun käytössä oleva johtamisjärjestelmä (Repo ym., 2018).

Paikallisten vasujen tulisi selkeyttää varhaiskasvatukseen liittyvää käsitteistöä sekä tuen periaatteita (Repo ym., 2018). Esimerkiksi inklusion näkökulmasta kehittämisen kohteena on jokaisen lapsen kaverisuhteiden syntymisen tukeminen, jotta yksikään lapsi ei jää lapsiryhmän ulkopuolelle (Repo ym., 2019). Vasun perusteet, paikallinen vasu sekä lapsen vasu muodostavat yhdessä kokonaisuuden, joka ohjaa kaikille lapsille suunnatun inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista. Näin ollen henkilöstön tukeminen vasun perusteiden ja paikallisten vasujen käyttöönotossa on ensiarvoista inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamisen kannalta. Yhteenvetona aiemmista arvioinneista voidaan sanoa, että paikalliset vasut tukevat varhaiskasvatuksen järjestämistä ja varhaiskasvatukselle asetettujen tavoitteiden toteuttamista, kunhan niiden laatimiseen ja käyttöönottoon varataan riittävästi aikaa ja resursseja (Repo ym., 2018; Repo ym., 2019). Lisäksi prosessin onnistuminen vaatii koko henkilöstön osallistumista vasun perusteiden käyttöönottoon, arviointiin ja seurantaan (Repo ym., 2019).

Varhaiskasvatuksen järjestäjät olivat velvollisia päivittämään paikalliset vasut elokuussa 2022. Päivitysprosessin lähtökohtana olivat muutokset varhaiskasvatuksen lainsäädännössä sekä tämän pohjalta laaditut päivitykset kansallisissa vasun perusteissa, jotka astuivat voimaan maaliskuussa 2022 (Opetushallitus, 2022). Merkittävimmät muutokset varhaiskasvatukseen (540/2018) koskivat inklusiivisten periaatteiden toteutumisen sisällyttämistä varhaiskasvatuksen tavoitteisiin (3 §) sekä lapsen kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin tukemisen liittyvien osioiden päivittämistä. Nykyisessä laissa säädetään yleisestä, tehostetusta ja erityisestä tuesta (15 a §), tuen toteutuksesta sekä siihen liittyvästä monialaisesta yhteistyöstä (15 b §), lapselle annettavista tukipalveluista (15 c §), tuen tarpeen arvioinnista (15 d §) sekä tuen päätöksestä (15 e §). Lain muutokset ohjaavat nyt entistä tarkemmin lapsen tuen toteuttamista ja lapsen edun mukaisen varhaiskasvatuksen järjestämistä kaikissa tuen järjestämisen vaiheissa. Vastaavasti myös vasun perusteita täydennettiin varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja kehittämisestä inklusioperiaatteen mukaisesti kaikkien lasten osallistumisen edistämiseksi (Opetushallitus, 2022). Inklusioperiaate nähdään vasun perusteissa kokonaisvaltaisena varhaiskasvatuksen arvopohjana ja ajattelutapana, johon kuuluu muun muassa kaikkia lapsia koskevat yhtäläiset oikeudet, yhdenvertaisuus ja yhteisöllisyys. Inklusion lisäksi päivitetty vasun perusteet kuvaa lapsen yleisen, tehostetun tai erityisen tuen järjestämisen periaatteet ja prosessit lainsäädännön määrittämällä tavalla.

1.2 Inklusiivinen varhaiskasvatus

Inklusio toimii suomalaisen koulutusjärjestelmän arvoperustana ja kokonaisvaltaisena ajattelu- ja toimintatapana. Inklusiivisen varhaiskasvatuksen juuret juontavat ihmisoikeussopimuksiin, joiden tavoitteena on turvata jokaiselle lapselle yhtäläiset oikeudet oppimiseen ja koulutukseen (esim. Salamancan sopimus, 1994; YK:n vammaisten oikeuksien yleissopimus, 2006; UNESCO, 2009). Suomessa varhaiskasvatusta tuleekin kehittää inklusioperiaatteiden mukaisesti tavoitteellisesti

(Vlasov ym., 2018; Alila, 2022). Ohjaavat asiakirjat eivät kuitenkaan tarjoa yksiselitteistä määritelmää inklusiolle tai pedagogisia linjauksia inklusiiviselle toiminnalle. Esimerkiksi vasun perusteissa (2022) inklusio määritellään varhaiskasvatuksen arvoperustaksi ja liitetään kokonaisvaltaiseen pedagogiseen toimintaan, jossa jokaisella lapsella on oikeus ja mahdollisuus kuulua ryhmään, osallistua yhteiseen toimintaan sekä kasvaa ja kehittyä osana vertaisryhmäänsä. Toiminnan järjestämisessä korostuu aina lapsen edun ensisijaisuus, mikä näkyy esimerkiksi lapsen oikeutena osallistua varhaiskasvatukseen pienryhmässä tai erityisryhmässä (Opetushallitus, 2022). Inklusion käsite voidaan kuitenkin käytännön työssä määritellä monin eri tavoin ja monista eri näkökulmista, ja sen toteutuminen kiteytyy lopulta kuitenkin varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin.

Inklusion toteutuminen vaatii siis tietynlaista toimintakulttuuria. Inklusio tulee toimintaympäristössä ymmärtää jatkuvana prosessina (Dickins, 2014) sekä lasten oppimisen ja osallisuuden esteiden tunnistamisena ja niiden aktiivisena poistamisena (Ainscow, 2020). Inklusiivisen varhaiskasvatuksen tavoite on näin ollen perimmiltään edistää jokaisen lapsen oppimista, kasvatusta ja osallisuutta tasavertaisesti siten, että jokainen lapsi voi osallistua varhaiskasvatukseen omista lähtökohdistaan. Tähän pyritään moniammatillisella aktiivisella työotteella ja joustavilla järjestelyillä. Tuen tarpeen ja sen laajuuden määrittely ei kuitenkaan käytännössä ole helppoa, sillä kehityksen ja oppimisen haasteet kytkeytyvät aina ympäristöön (Heiskanen ym., 2021). On kuitenkin syytä korostaa, että inklusio ei koske ainoastaan tuen tarpeisia tai muuten erityisasemassa olevia lapsia vaan on jokaisen lapsiryhmään kuuluvan lapsen yksilöllistä kohtaamista ja huomiointia.

Yhtenä lähestymistapana inklusiiviseen varhaiskasvatukseen voidaan pitää moninaisuuden huomiointia. Vaikka moninaisuuden tarkka määrittely voikin olla yhtä lailla haastava tehtävä, käytännössä sillä kuitenkin viitataan yksilöllisiin piirteisiin, kuten perherakenteet, monikulttuurisuus, sukupuoli, seksuaalisuus, uskonto, sosiaalinen asema, etnisyys ja vammaisuus. Moninaisuus ei kuitenkaan määräydy vain yksilöllisistä lähtökohdista, vaan se sisältää myös kulttuurisia käytäntöjä (Hermanfors, 2017). Käsitteellisenä kenttänä moninaisuus on sekä sosiaalitieteissä että arjen käytänteissä pitkään kamppailut yksinkertaistettujen vastakkainasettelujen kanssa. Tämä on havaittavissa erityisesti suhteessa kulttuuriin, uskonnollisiin tai katsomuksellisiin kysymyksiin, jotka kasvatuksen konteksteissa ovat usein läsnä. Esimerkiksi globaali pohjoinen ja globaali etelä, traditionaalinen ja moderni, uskonnollinen ja sekulaari on usein asetettu vastakkain. Tosiasiassa niin yhteiskunnan, yhteisöjen, perheiden kuin yksilöidenkin 'kulttuureihin', 'uskontoihin' ja 'katsomuksiin' mahtuu huomattavasti monipiirteisempiä intersektionaalisia rakenteita kuin mitä ulkopuolelta määriteltyinä voidaan havainnoida (Kuusisto & Garvis, 2020). Tämänkaltaisen nyky-yhteiskunnan "superdiversiteetti" (Vertovec, 2015) eli moninaistuva moninaisuus on merkittävästi monisyisempää kuin se todellisuus, jonka yksinkertaistetut vastakkainasettelut ja käsitteet tavoittavat (Bouma ym., 2022.) Erityisesti uskontojen ja katsomusten moninaisuus on usein jäänyt vähemmälle huomiolle tarkasteltaessa inklusiota ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksiä varhaiskasvatuksessa (Kuusisto & Garvis, 2020; Raivio ym., 2022).

Varhaiskasvatuslaki (540/2018 § 3) määrittää, että varhaiskasvatuksen tulee antaa kaikille lapsille valmiudet ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. Varhaiskasvatuksessa tarjottava katsomuskasvatus perustuu kokemukselliselle oppimiselle, jossa korostuu lasten luontainen tapa oppia leikin kautta, liikkuen, tutkien ja itseään ilmaisten esimerkiksi hyödyntämällä vuodenkiertoon liittyviä juhlia ja tapahtumia (Lamminmäki-Vartia ym., 2023). Ensisijaisesti tutustumiskohteina ovat lapsiryhmässä läsnä olevat uskonnot ja katsomukset, mutta lasten kanssa voidaan tarkastella myös laajemmin uskontoja ja katsomuksia (Opetushallitus, 2022).

Katsomuskasvatuksen ja kulttuurisen osaamisen tavoitteena on edesauttaa lasten toimivan vuorovaikutustaitojen kehittymistä erilaisista kulttuuri- ja katsomustaustoista tulevien ihmisten kanssa sekä kehittää lasten myönteistä suhtautumista omaan ja muiden kulttuuriin ja katsomuksiin.

Suomessa tarjottava varhaiskasvatusta on kuitenkin uskonnollisesti ja katsomuksellisesti sitoutumatonta. Varhaiskasvatuksen järjestäjä voi tarjota palveluita, jotka perustuvat johonkin katsomukseen tai vaihtoehtoiseen pedagogiikkaan, mutta myös tällöin sovellettava paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma ei voi olla ristiriidassa varhaiskasvatuksen lainsäädännön tai vasun perusteiden kanssa. (Opetushallitus, 2022.)

Inklusion näkökulmasta varhaiskasvatuksessa on keskiössä ammatillinen sensitiivisyys suhteessa jokaisen lapsen kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen ja yksilölliseen oppimisen tukemiseen (Rissanen ym., 2016; Raivio ym., 2022). Yksilöiden erottelun sijaan inklusiivisessa kasvatuksessa keskitytään kasvatuksen konteksteihin ja niihin liittyviin erilaisuutta rakentavien tekijöiden poistamiseen. Inklusiivista ja sosiaalisesti oikeudenmukaista kasvatusta toteutettaessa pyritäänkin näkemään moninaisuus yhteisenä etuna. Näin ollen inklusiivisen varhaiskasvatuksen arvopohja rakentuu ennen kaikkea moninaisuuden kunnioittamiselle. (Hermanfors, 2017.) Eräs ajankohtainen haaste on käsitteen selkeyttäminen ja siihen liittyvien asenteiden purkamisen. Käsitteet inklusiivisuudesta painottavat yhä inklusiivisuutta pelkäämisen lasten tukeen liittyvänä asiana (Heiskanen ym., 2021). Suomalainen varhaiskasvatusta on kuitenkin käytännön tasolla melko inklusiivista – esimerkiksi segregoidut erityisryhmät ovat aina olleet melko harvinaisia (THL, 2017). Merkittävimmät haasteet inklusiivisuuden toteutumiseksi tällä hetkellä ovat muun muassa tuen välitön saatavuus, erot käytännöissä palvelumuotojen ja alueiden välillä sekä alle kolmivuotiaiden asema suhteessa tuen saatavuuteen (Heiskanen ym., 2021).

Myös kestävä kehitys globaali toimintaohjelma Agenda 2030 (YK, 2015) korostaa inklusiivisen kasvatuksen ja lapsen oikeuksien julistuksen osana myös lapsen oikeutta uskonnonvapauteen sekä henkiseen, moraaliseen ja sosiaaliseen kehitykseen. Varhaiskasvatusta voidaan tarkastella sosiaalisen kestävyuden kasvu- ja kasvatusympäristönä, jossa arjen vuorovaikutus suhteessa lapsiin rakentuu hoivatoimista ja -tapahtumista, joiden kautta voidaan tukea jokaisen lapsen hyvinvointia ja osallisuutta osana sosiaalisen kestävyuden vahvistamista yhteiskunnassa (Raivio ym., 2022). Inklusiivisen kasvatusympäristön keskiössä onkin jokaisen lapsen yksilöllinen kokemus osallisuudesta ja hyväksytyksi tulemisesta yhteisössä sekä yhteenkuuluvuuden tunteesta ryhmän jäsenenä riippumatta hänen yksilöllisistä erityispiirteistään, kuten kulttuurisesta taustasta tai tuen tarpeista (Nilholm & Alm, 2010; Hermanfors, 2017).

1.3 Lapsen tuki varhaiskasvatuksessa

Lapsen oikeus tukeen sekä inklusiiviseen varhaiskasvatukseen on Suomessa yksiselitteinen. Lapselle tulee tarjota ne tukitoimet, joita hän oppimisen, kehityksen, kasvun, hyvinvoinnin ja osallisuuden toteutumiseksi tarvitsee (Heiskanen ym., 2021). Varhaiskasvatustalain (540/2018, 3§) määrittelee, että varhaiskasvatuksen tavoitteena on muun muassa ”tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä”. Varhaiskasvatustalain muutokset vuonna 2022 sekä siitä seuranneet vasun perusteiden ja paikallisten vasujen päivitykset ovat tarkentaneet tuen prosesseja ja järjestämistä käytännössä.

Lapsen saama tuki pohjautuu laadukkaalle varhaiskasvatuksen pedagogiselle toiminnalle, jonka osaksi lapsen tarvitsemat tukitoimet suunnitellaan (Heiskanen ym., 2022). Lapsen hyvinvoinnin ja tuen vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, että tuki muodostaa johdonmukaisen jatkumon varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen aikana sekä lapsen siirtyessä perusopetukseen. Tämä johdonmukainen jatkumo turvataan myös päivitetyssä varhaiskasvatustalain (540/2018, 15 a §) sekä vasun perusteissa, 1.8.2022 alkaen, säätämällä lapselle annettavasta yleisestä, tehostetusta ja erityisestä tuesta myös varhaiskasvatuksessa. Siirtymien sujuva toteuttaminen edellyttääkin yhtenäisiä ja

sovittuja tuen rakenteita, ennakoitua yhteistyötä eri tahojen välillä sekä lapsen ja oppilaan näkökulman tarkastelua (Alila, 2022). Vaikka varhaiskasvatuksessa näin ollen noudatetaan käsitteellisesti esi- ja perusopetuksen tuen rakennetta, on jatkuvuus tuessa edelleen yksi keskeinen koulutusjärjestelmän kehittämiskohde. Esimerkiksi lapsen edun ensisijaisuus, yhtenäisten yhteistyön käytäntöjen puute sekä siirtymiin liittyvä tiedonkeruu ovat ajankohtaisia kehityskohteita (Alila, 2022).

Nykymallinen tuki varhaiskasvatuksessa koostuu siis kolmesta tasosta: yleisestä, tehostetusta ja erityisestä. Varhaiskasvatulaisissa (540/2018, 15 a §) yleinen tuki kuvataan yksittäisistä tukimuodoista koostuvana, ja sitä toteutetaan lapsen omassa ryhmässä (Opetushallitus, 2022). Mikäli yleinen tuki ei ole riittävää tai lapsi tarvitsee vahvempaa tukea, tarjotaan lapselle tehostettua tukea tämän yksilöllisten tarpeiden mukaan. Tehostettu tuki on säännöllistä, ja se usein koostuu useista samanaikaisesti toteutettavista tukimuodoista. Jos tehostettu tuki todetaan riittämättömäksi tai jos lapsi tarvitsee tukea vammasta, sairaudesta, kehityksen viivästyisestä tai muusta merkittävästi hänen toimintakykyään alentavasta oppimisen tai kehityksen tuen tarpeesta johtuen, annetaan lapselle yksilöllisesti suunniteltua erityistä tukea. Erityinen tuki muodostuu useista tukimuodoista ja on luonteeltaan jatkuvaa ja kokoaikaista. (Varhaiskasvatulaki 540/2018; Alila, 2022.) Erityisen ja tehostetun tuen piiriin kuuluva lapsi on myös otettava huomioon päiväkodin ja perhepäivähoidon henkilöstön mitoituksessa (Varhaiskasvatulaki 35 ja 38 §). Lapsen tuki muodostaa laajenevan ja voimistuvan jatkumon, jossa tuen intensiteetti ja systemaattisuus sekä tukitoimien kesto ja monipuolisuus yhdessä tarvittavan erityisosaamisen määrän kanssa muuttuvat yleisen, tehostetun ja erityisen tuen välillä (Heiskanen ym., 2022).

Käytännössä lapsen tuki varhaiskasvatuksessa koostuu pedagogisista, rakenteellisista ja hoidollisista ratkaisuista (Varhaiskasvatulaki 540/2018, 15 b §), ja se sisältää tarpeen mukaan varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluita, yhteistyötä moniammatillisessa ja monialaisessa verkostossa sekä erilaisia tukipalveluita, kuten tulkitsemis- ja avustamispalveluita (Varhaiskasvatulaki 540/2018, 15 c §; Opetushallitus, 2022). Vasun perusteet kuvaa pedagogista tukea esimerkiksi toistuvien toimintojen sekä lapselle selkeän ja ennakoitavan päivärytmin luomisena, sensitiivisinä ja saavutettavina vuorovaikutus- ja kommunikointitapoina, toimintakulttuurin kehittämisenä sekä toiminnan suunnitteluna, havainnointina, dokumentointina ja arviointina (Opetushallitus, 2022). Lisäksi voidaan käyttää myös lapsen yksilöllisistä tarpeista nousevia, erityispedagogisia menetelmiä joko yhdelle lapselle, pienryhmälle tai koko lapsiryhmälle suunnattuna. Rakenteellista tukea ovat esimerkiksi henkilöstön osaamistasosta huolehtiminen, ryhmän lapsimäärän pienentäminen, henkilöstön mitoitukseen tai rakenteeseen liittyvät ratkaisut, tulkitsemis- ja avustamispalvelut, apuvälineiden käyttäminen, esteettömyyden huomioiminen sekä pien- tai erityisryhmän käyttö. Hoidollinen tuki puolestaan tarkoittaa lapsen tarvitseman hoidon, hoivan ja avustamisen tarpeen huomioimista (lapsen pitkäaikaissairauksien hoito, lääkitys, ruokavalioon ja liikkumiseen liittyvät avustamisen tarpeet ja apuvälineet). (Opetushallitus, 2022.)

Lapsen tuen järjestämisen periaatteita ovat yksilöllisyys, välitön aloittaminen, inklusiivisuus, pedagogisuus, joustavuus ja vaikuttavuus (ks. Alila, 2022). Lapsen tuki on aina yksilöllistä, ja sitä annetaan joustavasti lapsen tarpeiden pohjalta, mutta yksilöllisyyden aste korostuu tehostetussa ja erityisessä tuessa. Lapsi voi saada yleistä, tehostettua tai erityistä tukea koko varhaiskasvatuskunsa ajan aina esiopetuksen ja koulun aloitukseen asti. Tarpeen mukaan lapselle annetaan varhaiskasvatusta osittain tai kokonaan pienryhmässä, integroidussa lapsiryhmässä tai erityisryhmässä. Käytännössä vuoden 2022 lakiuudistusta edeltävästi erityisryhmät olivat kuitenkin harvinaisia ja pääosin usein vasta yli kolmevuotiaiden lasten saatavilla (Heiskanen ym., 2021). Tukea tulisi lähtökohtaisesti tarjota lapselle siten, että se integroituu luontevasti osaksi tämän arkea. Yksityisessä varhaiskasvatuksessa kuitenkin lapsen siirtoa kunnalliseen varhaiskasvatukseen esitetään usein ratkaisuksi tilanteeseen, jossa tukea ei jostain syystä saada järjestettyä yksityisessä toimipaikassa (Heiskanen ym., 2021; Alila, 2022).

Tukitoimet aloitetaan heti tarpeen ilmettyä eikä tuen antamisen perusteena saa edellyttää esimerkiksi diagnoosia tai lausuntoja. Kuitenkin käytännössä juuri tuen nopea saatavuus on osoittautunut haasteeksi. Tuen saatavuuden arviointi on osoittanut, että erityisesti rakenteellisten tukitoimien saatavuudessa ja riittävyudessa on puutteita kunnissa, minkä lisäksi kuntien eriävät käytännöt heikentävät lasten yhdenvartaista asemaa (Heiskanen ym., 2021). Myös päiväkotien henkilökunta kokee, että rakenteellisen tuen puuttuminen, tuen saamisen hitaus sekä tuen rakenteiden epäselvyys haittaavat lakisääteisen toiminnan toteuttamista. Päiväkodin johtajat puolestaan kokevat haasteeksi myös tuen tarpeessa olevien lasten liian suuret määrät käytössä oleviin resursseihin nähden sekä henkilöstön osaamisen puutteet. (Repo ym., 2019).

Tuen tarpeen tunnistamisesta, välittömästä aloittamisesta ja tukitoimien suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa ensisijaisesti lapsen lapsiryhmän varhaiskasvatuksen opettaja (Heiskanen ym., 2021). Tuen laadukas toteuttaminen edellyttää aina myös tiivistä yhteistyötä huoltajien kanssa. Lisäksi etenkin tehostetussa ja erityisessä tuessa yhteistyö varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja muiden asiantuntijoiden kanssa on tärkeää (Purola ym., 2021; Alila, 2022). Kuitenkin tiedetään, että monet tehostettua tai erityistä tukea saavien lasten vanhemmat kokevat saavansa riittämättömästi tukea esimerkiksi kouluilta. Haasteeksi tukea tarvitsevien lasten vanhemmat kokevat muun muassa opettajien ennakoasenteet, oppilaan ymmärretyksi tulemisen, moniammatillisen yhteistyön sekä kodin ja koulun tai päiväkodin välisen yhteistyön. (Sandberg & Harju-Luukkainen, 2017.) Vastaavia haasteita ovat kokeneet myös vanhemmat, joiden lapset suoriutuvat selvästi keskimääräistä paremmalla tasolla (Harju-Luukkainen ym., 2022). Huoltajille tulisikin tarjota enemmän mahdollisuuksia osallistua lapsen varhaiskasvatuksen suunnitteluun, toimintaan ja arviointiin sekä pohtia yhdessä kasvatusyhteistyön muotoja (Vlasov ym., 2018). Tämän vuoksi vanhempien osallisuuden tukeminen ja dialogisen kasvatusyhteistyön luominen on tärkeää ja korostuu lapsen tarvitessa tehostettua tai erityistä tukea (Purola ym., 2021). Varhaiskasvatuksessa huoltajat kokevatkin järjestetyt keskustelutilaisuudet, kuten lapsen vasukeskustelut, tärkeiksi huoltajien osallistumisen edistäjiksi (Repo ym., 2019).

Varhaiskasvatuksessa lapsen saama yleinen, tehostettu tai erityinen tuki suunnitellaan aina osana lapsen vasua. Lapsen vasun laatimisesta tuen aikana vastaa joko varhaiskasvatuksen opettaja tai erityisopettaja yhteistyössä muun henkilöstön ja lapsen huoltajien kanssa ja ikätasoisesti sopivalla tavalla myös lapsen mielipide huomioiden (Opetushallitus, 2022). Tähän asiakirjaan kirjataan tavoitteet lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevalla tavalla sekä toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi, tuen tarve, tukitoimenpiteet ja niiden toteuttaminen sekä tuen vaikuttavuuden arviointi (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 23 §). Tuen arviointi on prosessi, joka sisältää tuen tarpeen tunnistamisen, tuen suunnittelun, toteuttamisen ja vaikuttavuuden arvioinnin, mikä edellyttää pitkäkestoista ja suunnitelmallista työtä (Heiskanen ym., 2021). Henkilöstön toteuttama tuen vaikuttavuuden arviointi keskittyy lähtökohtaisesti henkilöstön oman toiminnan ja annetun pedagogiikan tarkasteluun sekä lapsen oppimisen ja kehityksen arvioimiseen tuen saannin aikana (Heiskanen, 2019).

Varhaiskasvatuslain (540/2018, 15 e §) mukaan tehostetusta ja erityisestä tuesta on tehtävä hallintopäätös viipymättä. Päätöksessä on mainittava lain mukaiset pedagogiset, rakenteelliset ja hoidolliset tuen muodot sekä varhaiskasvatuksen järjestämispaikka ja tukipalvelut. Tukipalveluita ovat muun muassa varhaiskasvatuksen erityisopettajan antama konsultaatio ja opetus sekä varhaiskasvatukseen osallistumisen edellyttämät tulkitsemis- ja avustamispalvelut ja apuvälineet. Lapsen saamista tukipalveluista tulee antaa hallintopäätös silloin, kun asiasta ei päätetä tehostetun tai erityisen tuen päätöksen yhteydessä (Varhaiskasvatuslaki 15 e §). Oikaisua päätökseen voidaan vaatia aluehallintovirastolta. Laissa säädetään myös hallintopäätökseen liittyvästä muutoksenhausta. (Alila, 2022). Päätöksen tekee lähtökohtaisesti varhaiskasvatuksen järjestämisvastuussa oleva kunta (Varhaiskasvatuslaki 15 e §). Lapsen ollessa yksityisessä varhaiskasvatuksessa, hallintopäätös tehdään palveluntuottajan esityksestä, mutta sen tekee toimipaikan

sijaintikunta (Varhaiskasvatustalaki 15 e §). Myös kunnan järjestämisvastuusta suhteessa lapseen säädetään varhaiskasvatustalassa (Varhaiskasvatustalaki 6 §). Lapsen tuen tarvetta, riittävyttä ja toteutumista tulee arvioida tarpeen mukaan, kuitenkin vähintään kerran vuodessa, esimerkiksi lapsen vasun tarkastamisen yhteydessä tai tuen tarpeen muuttuessa (Varhaiskasvatustalaki 15 d §). Hallintopäätös on tällöin tilanteen mukaan joko muutettava tai kumottava, mikäli tuen tarpeen on havaittu muuttuneen. Hallintopäätösmentelyssä noudatetaan hallintolakia, esimerkiksi ennen päätöksen tekemistä varhaiskasvatuksen järjestäjän on kuultava lapsen huoltajaa tai muuta laillista edustajaa siten kuin hallintolassa säädetään (34 §).

Arvioinnin tavoitteet ja arviointi- kysymykset

2

Tässä arvioinnissa tarkastellaan paikallisten vasujen päivitysprosessia 1.8.2022 voimaan tulleiden varhaiskasvatustlain (540/2018) sekä varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden (OPH 2022) muutosten jälkeen. Lisäksi arvioinnissa kartoitetaan paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien tavoitteiden toteutumista inklusiivisen varhaiskasvatuksen ja lapsen tuen toteuttamisen osalta. Tavoitteena on ensisijaisesti tuottaa kuvaus nykytilanteesta varsinaisten uudistuksen aikaansaamien muutosten löytämisen sijaan, sillä varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden päivittämisestä on kulunut arviointihetkellä vasta alle puoli vuotta.

Arvioinnissa tuotetaan tietoa siitä, miten varhaiskasvatussuunnitelmien käyttöönotto toteutettiin paikallisesti niin kunnallisissa kuin yksityisissä päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Lisäksi kuvataan, mitkä tekijät edistävät tai estävät niin inklusiivisen varhaiskasvatuksen kuin lapsen tuen toteuttamista toimipaikoissa. Arvioinnissa käytetty arviointiasetelma on tiivistetty kuviossa 1.



KUVIO 1. Arviointiasetelma

Arvioinnin kokonaisuudesta on vastannut Karvi. Arvioinnissa työskentelivät Karvin arviointiasiantuntija **Lassi Kannel** (projektipäällikkö) ja arviointiasiantuntija **Julia Kuusiholma-Linnamäki**. Arvioinnin toteuttamista tuki monialainen asiantuntijaryhmä, jonka puheenjohtajana toimi professori **Heidi Harju-Luukkainen** (Jyväskylän yliopisto ja Nord-yliopisto). Muina asiantuntijaryhmän jäseninä toimivat yliopistotutkija **Noora Heiskanen** (Itä-Suomen yliopisto), professori **Arniika Kuusisto** (Helsingin yliopisto) sekä palvelualuejohtaja **Vesa Kulmala** (Turun kaupunki).

Karvin toimintaa ohjaavassa koulutuksen arviointisuunnitelmassa (Karvi, 2021) määritellään Karvin arviointitoiminnan tiedon tuottamisen painopisteet¹. Painopistekohtaisella tiedolla tarkoitetaan tiedon tuottamista yhteiskunnallisesti merkittävistä ja ennalta määritetyistä teemoista. Tämän arvioinnin yhtenä tavoitteena on tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmälle sekä varhaiskasvatuksen järjestäjille ja palveluntuottajille siitä, miten päivitettyjen varhaiskasvatussuunnitelmien käyttöönottoa tulisi kehittää paikallisella tasolla. Lisäksi arviointi tuottaa tietoa inklusiivisen varhaiskasvatuksen ja lapsen tuen toteuttamisesta pedagogisen toiminnan tasolla. Näin tämä arviointi kohdistuu Karvin seuraaviin arviointitoiminnan painopistealueisiin: jatkuvan kehittämisen tukeminen sekä oppimisen ja osaamisen kehittäminen. Tämän arvioinnin tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi tulevassa toimipaikkojen laitimissa yhdenvertaisuussuunnitelmissa, joiden tulee olla valmiit vuoden 2025 aikana².

1 Lisätietoa Karvin arviointitoiminnan painopisteistä löytyy osoitteesta <https://karvi.fi/karvi/painopistekohtaisen-tiedon-tuottaminen/>

2 Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys tuli käynnistää 1.6.2023 mennessä ja olla valmis 1.6.2025. Lisätietoa: Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma | Opetushallitus (oph.fi)

Arvioinnin toteuttaminen

3

Karvin arviointitoiminnan perustana on kehittävä arviointi, jossa arviointi kohdistuu kehittämistarpeiden tunnistamiseen tarkastus- ja valvontatoimien sijaan (Moitus & Kamppi, 2020). Kehittävän arvioinnin (valtioneuvoston asetus Kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta 1317/2013) keskiössä on tulevaisuuteen suuntautuminen sekä osallisuus ja vuorovaikutteisuus. Arvioinnissa pyritään luomaan yhdessä oppimisen mahdollisuuksia sekä monipuolisia tilaisuuksia osallistua arviointiin. Kehittävä arviointi perustuu toimijoiden väliseen luottamukseen. Luottamukseen perustuva arviointi puolestaan nojaa toimijoiden väliseen avoimuuteen ja keskusteluun sekä koulutusorganisaation vastuuseen oman toimintansa kehittamisestä. Kehittävän arvioinnin tarkoituksena on tuottaa tietoa toiminnan kehittämistä varten pelkästään asioiden tilan tarkastelun sijaan (Moitus & Kamppi, 2020).

3.1 Kohderyhmät ja otanta

Tämän arvioinnin aineisto koostuu kolmesta kyselystä, jotka suunnattiin kunnallisen ja yksityisen varhaiskasvatuksen päiväkodin johtajille ja henkilöstölle sekä perhepäivähoitajille. Kyselykutsujen lähettämistä varten tehtiin tietopyyntö Opetushallituksen ylläpitämään varhaiskasvatuksen tietovarantoon Vardaan³ joulukuussa 2022. Vardasta pyydettiin kaikkien Manner-Suomen kuntien ($N = 294$) varhaiskasvatuksen toimipaikoista ($N = 4\,167$) seuraavat tiedot: kotikunta, toimipaikan nimi, pääasiallinen asiointikieli sekä järjestämismuoto. Seuraavaksi saadusta toimipaikkalistasta poistettiin tiedonkeruun päällekkäisyyksien välttämiseksi kaksivuotisen esiopetuksen kokeiluun⁴ osallistuvat kunnat sekä mahdolliset kuntien sisällä kokeiluun tai verrokkiryhmään osallistuvat toimipaikat (yhteensä toimipaikkatasolla $n = 1\,009$) hyödyntämällä Opetus- ja kulttuuriministeriöltä saatua listaa. Lisäksi toimipaikkalistasta poistettiin ne toimipaikat, jotka tarjosivat ainoastaan esiopetusta tai aamu- tai iltapäivätoimintaa ($n = 344$), sekä toimipaikat, joiden asiointikieli oli jokin muu kuin suomi tai ruotsi ($n = 55$).

3 Lisätietoa Vardasta löytyy osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/palvelut/varhaiskasvatuksen-tietovaranto-varda>

4 Lisätietoa kaksivuotisen esiopetuksen kokeilusta löytyy osoitteesta Kaksivuotisen esiopetuksen kokeilu | Opetushallitus (oph.fi)

Lopullinen toimipaikkaotanta tehtiin ositetusti. Ositteina käytettiin AVI-aluetta, tilastollista kuntaryhmitystä⁵ (kaupunkimainen, taajaan asuttu tai maaseutumainen kunta) sekä kunnassa käytettävää kieltä (suomi tai ruotsi). Otanta toteutettiin siten, että toimipaikkoja otettiin mukaan kaikista kuudesta Manner-Suomen AVI-alueesta. Näiltä AVI-alueilta valittiin mukaan toimipaikkoja sekä kaupunkimaisista, taajaan asutuista että maaseutumaisista kunnista. Lisäksi otannassa painotettiin toimipaikkoja, joiden pääasiallinen asiointikieli oli ruotsi. Kaiken kaikkiaan otantaan valikoitui 883 varhaiskasvatuksen toimipaikkaa eli noin 21 prosenttia kaikista Vardaan kirjatuihin Manner-Suomen toimipaikoista. Otantaan valikoituneista kunnista otettiin aineistoon mukaan myös kaikki perhepäivähoitajat.

Toimipaikkaotannan jälkeen otokseen valikoituneiden kuntien varhaiskasvatuksen järjestäjä ja yksityisiä palveluntuottajia pyydettiin toimittamaan otokseen valikoituneiden päiväkodin johtajien sekä kunnan perhepäivähoidosta vastaavien henkilöiden sähköpostiosoitteet. Sähköpostiosoitteiden lisäksi pyydettiin listaamaan päiväkodeissa työskentelevän henkilöstön sekä alaisuudessa työskentelevien perhepäivähoitajien lukumäärät. Yhteystietopyynnöt lähetettiin 172 varhaiskasvatuksen järjestäjälle ja 107 yksityiselle palveluntuottajalle. Varhaiskasvatuksen järjestäjistä 139 ja yksityisistä palveluntuottajista 52 toimitti pyydetty yhteystiedot. Lopulta otantaan valikoitui 146 kuntaa, 803 toimipaikkaa, 662 päiväkodin johtajaa ja 206 perhepäivähoidosta vastaavaa. Päiväkodin johtaja ja perhepäivähoidosta vastaava oli useissa kunnissa sama henkilö. Päiväkodin johtajista 524 työskenteli kunnallisessa ja 138 yksityisessä päiväkodissa. Näillä 662 päiväkodin johtajalla oli henkilöstöä arviolta 9 005 ja 206 perhepäivähoidosta vastaavalla puolestaan oli alaisuudessaan arviolta 1 617 perhepäivähoitajaa.

3.2 Kyselyt

Arvioinnissa toteutettiin päiväkodin johtajille ja henkilöstölle sekä perhepäivähoitajille erilliset kyselyt. Helmikuussa 2023 päiväkodin johtajille lähetettiin sähköpostitse kutsu tulla vastaamaan päiväkodin johtajille suunnattuun kyselyyn. Tässä päiväkodin johtajille lähetetyssä kyselykutsukirjeessä oli heille suunnatun kyselylinkin lisäksi päiväkotien henkilöstölle suunnattu saatekirje sekä kyselylinkki. Päiväkodin johtajia ohjeistettiin välittämään saatekirje ja kyselylinkki eteenpäin henkilöstölleen. Perhepäivähoitajille suunnattu kysely lähetettiin perhepäivähoidosta vastaaville henkilöille, joita pyydettiin välittämään kyselykutsu omalla alueellaan työskenteleville perhepäivähoitajille. Kyselyt toteutettiin sähköisen kyselyjärjestelmän kautta, ja ne olivat auki vastaajille 3.2.–6.3.2023. Vastaajaryhmien kyselykutsut, tietosuojaselosteet ja verkkokyselyt käännettiin ruotsiksi. Vastaajat saivat kutsun tulla vastaamaan kyselyyn sekä suomeksi että ruotsiksi.

Kyselyt sisälsivät sekä valmiiksi luokiteltuja että avoimia kysymyksiä, jotka liittyivät neljään pääteemaan: 1) vastaajan taustatiedot, 2) paikallisen vasun päivytysprosessi, 3) inklusiivinen varhaiskasvatus ja 4) lapsen tuen toteuttaminen. Kyselyssä vastaajia ohjeistettiin keskittymään toimintaan ja käytäntöihin uuden vasun perusteiden 1.8.2022 voimaan astumisen jälkeen. Vaikka päiväkodin johtajien, henkilöstön ja perhepäivähoitajien kyselyt rakentuivatkin samojen teemojen alle, oli niissä joitakin vastaajan työasemaan liittyviä eroavaisuuksia. Päiväkodin johtajien kyselyssä arvioitiin, miten paikallisen vasun päivytysprosessia oli johdettu ja miten henkilöstöä oli uuden vasun käyttöönotossa tuettu. Lisäksi kyselyssä selvitettiin, miten johtajat näkivät inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamisen tapahtuvan sekä lasten tuen järjestävän toimipaikassaan.

5 Tilastokeskuksen kuntaryhmittelyssä kaupunkimaisiksi luetaan kunnat, jossa vähintään 90 prosenttia väestöstä asuu taajamissa tai jossa suurimman taajaman väkiluku on vähintään 15 000. Taajaan asutuissa kunnissa väestöstä 60–90 prosenttia asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on 4 000–15 000. Maaseutumaisissa kunnissa väestöstä alle 60 prosenttia asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on alle 15 000.

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnatulla kyselyllä arvioitiin henkilöstön saamaa tukea paikallisen vasun käyttöön otossa. Lisäksi kysyttiin omassa lapsiryhmässä tapahtuvan toiminnan inklusiivisuudesta sekä lasten tuen toteuttamisesta ja siihen liittyvistä järjestelyistä. Perhepäivähoitajille kohdennettu kysely oli pitkälti samanlainen kuin päiväkotien henkilöstön, mutta siinä otettiin huomioon perhepäivähoidon erityispiirteet.

3.3 Analyysimenetelmät

3.3.1 Määrällisten aineistojen analyysit

Tämän raportin tilastolliset tarkastelut toteutettiin IBM SPSS Statistics 28.0 -ohjelmistolla. Raportissa aineistoa kuvaillaan pääosin frekvenssien ja prosenttiosuuksien avulla. Kuvailevien tunnuslukujen lisäksi raportissa on tehty joissakin kohdin ryhmien välisiä vertailuja. Ryhmien välisiä eroja kuvataan ensisijaisesti ristiintaulukoinnin ja χ^2 -riippumattomuustestin avulla. Jakaumissa esiintyneiden riippuvuuksien yksityiskohtaisemmassa tulkinnassa käytetään sarakeprosenttiosuuksia sekä sovitettuja standardoituja jäännöksiä (*ssj*), jotka osoittavat, missä taulukon solussa havaittu ja odotettu frekvenssi poikkeavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Raja-arvona sovitettujen standardoitujen jäännösten tarkastelussa on käytetty arvoja +/-2. Mikäli sovitettu standardoitu jäännös on yli kahden, on kyseisen solun muuttujajhdistelmä odotettua suurempi. Vastaavasti sovitetun standardoidun jäännöksen jäädessä alle -2:n on tarkasteltavan solun muuttujajhdistelmä odotettua pienempi. Tulokset on raportoitu sarakeprosenttiosuuksina. Ristiintaulukoinneissa tarkasteltavaa muuttujaa, kuten esimerkiksi koulutuksiin osallistumista, verrattiin tiettyihin taustatekijöihin, jotka tyypillisimmin olivat 1) työnantajataho, 2) kuntaryhmä ja 3) ammattinimike.

Tuloksien raportoimiseen ja lukemiseen liittyy termi tilastollinen merkitsevyys. Kun tekstissä kerrotaan tuloksen olevan ”tilastollisesti merkitsevä”, se tarkoittaa, että ero tarkasteltavien ryhmien välillä tulisi todennäköisesti näkyviin otoksesta riippumatta. Tilastolliseen päättelyyn sisältyy kuitenkin aina virhepäätelmän riski. Jos tekstissä eron sanotaan olevan ”tilastollisesti merkitsevä”, tällöin rajana on perinteinen 5 prosentin riskitaso eli $p < 0,05$. Kun tuloksissa esitetään, että ryhmien välillä on eroa, saatetaan tehdä virhepäätelmiä, mutta virhepäätelmän riski on hyvin pieni.

3.3.2 Laadullisten aineistojen analyysit

Päiväkodin johtajien ja henkilöstön sekä perhepäivähoitajien kyselyt sisälsivät myös laadullisia avokysymyksiä. Avokysymyksillä haettiin vastauksia vastaajien täydennyskoulutuksen⁶ ja tuen tarpeista niin paikallisen vasun päivytysprosessin, inklusiivisen varhaiskasvatuksen kuin lapsen tuen toteuttamiseen liittyen. Lisäksi näiden avokysymysten avulla tarkasteltiin inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista estäviä ja edistäviä tekijöitä. Päiväkodin johtajien kyselyssä oli viisi ja päiväkotien henkilöstön sekä perhepäivähoitajien kyselyissä neljä avokysymystä. Näihin tarkentaviin avokysymyksiin saatuja vastauksia tarkasteltiin hyödyntäen sisällönanalyysin menetelmiä. Sisällön analyysille tyypillisesti näitä vastauksia luokiteltiin teemoihin sekä etsittiin vastauksia yhdistäviä käsitteellisiä kategorioita. Raportissa laadullista aineistoa ei kuvailla

6 Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan tässä pääsääntöisesti tutkintoon johtamatonta ammattitaitoa ylläpitävää ja osaamista kehittävää koulutusta, joka liittyy työntekijän työtehtävään. Lisätietoa määritelmästä löytyy osoitteesta <https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=190613024>

frekvensseinä tai prosenttiosuuksina, vaan laadullista aineistoa käytetään havainnollistamaan saatuja vastauksia.

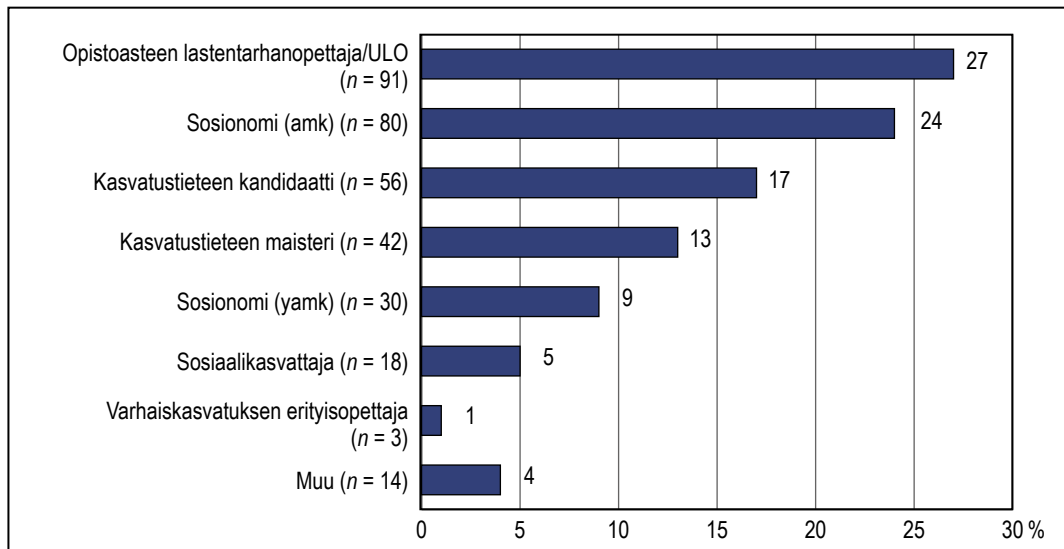
3.4 Vastausaktiivisuus

Päiväkodin johtajien kyselykutsu lähti 662 vastaanottajalle ja vastauksia saatiin yhteensä 334 johtajalta. Näin ollen johtajien kyselyn vastausprosentti oli 50. Kunnallisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevistä johtajista vastasi 55 prosenttia ja yksityisten palveluntuottajien johtajista 35 prosenttia. Kyselyyn vastattiin 121 Manner-Suomen kunnasta. Päiväkotien henkilöstön kyselykutsu lähti arviolta 9 005 vastaanottajalle, ja vastauksia saatiin yhteensä 1 847. Henkilöstön kyselyn vastausprosentti oli 21. Päiväkotien henkilöstön kyselyyn vastattiin 127 kunnasta. Perhepäivähoitajien kyselykutsu puolestaan lähti arviolta 1 617 perhepäivähoitajalle. Kyselyyn vastattiin 642 kertaa, joten vastausprosentti oli 40. Perhepäivähoitajien kyselyyn vastattiin 90 kunnasta.

3.5 Vastaajien taustatiedot

3.5.1 Päiväkodin johtajat

Päiväkodin johtajilta kysyttiin heidän taustaansa ja työpaikkaansa liittyviä taustatietoja. Päiväkodin johtajien yleisimpiä koulutustaustoja olivat ULO-koulutuksen suorittaneet lastentarhanopettajat sekä sosionomi (amk) -tutkinto (kuviot 2). Johtajista alle viidennes oli kasvatustieteen kandidaatteja ja reilu kymmenesosa kasvatustieteen maistereita.



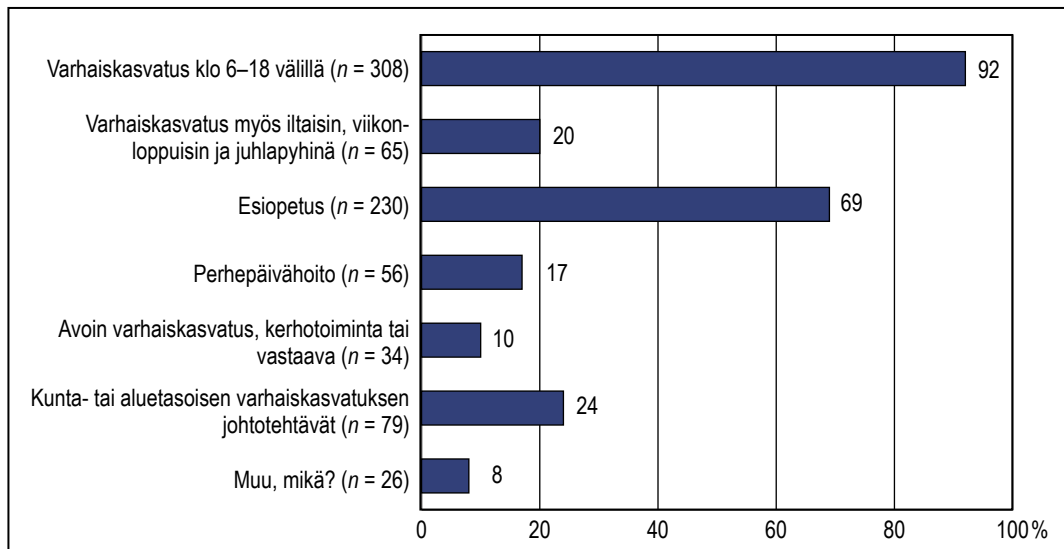
KUVIO 2. Päiväkodin johtajien koulutustausta (N = 334)

Noin neljänneksellä (24 %) vastaajista oli 2–5 vuoden työkokemus päiväkodin johtajana. Lähes yhtä monella (21 %) oli taustallaan alle kahden vuoden työkokemus ja viidenneksellä (19 %) 6–10

vuoden työkokemus. Johtajista 15 prosentilla oli 11–15 tai yli 20 vuoden työkokemus. Analyyseja varten kategoriat yhdistettiin mahdollisimman tasaisesti siten, että 31 prosentilla ($n = 102$) johtajista oli alle 4 vuoden työkokemus, 33 prosentilla ($n = 109$) 5–10 vuoden työkokemus ja 36 prosentilla ($n = 119$) yli 10 vuoden työkokemus päiväkodin johtajana.

Valtaosa kyselyyn vastanneista päiväkodin johtajista (86 %) työskenteli kunnallisessa päiväkodissa ja 14 prosenttia yksityisessä päiväkodissa. Johtajista 91 prosenttia kertoi johtavansa toimipaikkoja, joiden pääasiallinen asiointikieli oli suomi. Hieman alle kymmenes (8 %) ilmoitti johtavansa ruotsinkielisiä toimipaikkoja, ja yksittäisiä ruotsinkielisiä ryhmiä oli 3 prosentilla johtajista. Päiväkodin johtajilta tiedusteltiin, perustuiko heidän johtamansa päiväkodin toiminta johonkin vaihtoehtoiseen pedagogiikkaan tai erityiseen katsomukseen. Tähän eivät sisältyneet pedagogiikan toiminnalliset painotukset, kuten esimerkiksi liikunta, taide tai jokin muu vastaava. Vain muutamat vastaajat työskentelivät päiväkodissa, jonka toiminta perustui uskonnolliseen katsomukseen (2 %) tai vaihtoehtoiseen pedagogiikkaan, kuten esimerkiksi steiner- tai montessoripedagogiikkaan (2 %).

Suurimmalla osalla päiväkodin johtajista johtamiskokonaisuuteen kuului varhaiskasvatusta arkin kello 6–18 välillä (kuvio 3). Useimmilla johtajista kokonaisuuteen sisältyi myös esiopetusta. Vuorohoitoa tarjoavia hoitopaikkoja oli johdettavanaan viidenneksellä vastaajista. Lisäksi noin neljänneksellä vastaajista työnkuvaan kuului myös kunta- tai aluetasoisien varhaiskasvatuksen johtamiseen liittyviä työtehtäviä. *Muu, mikä* -vastauskohdan valitsi vajaa kymmenes johtajista. Tähän luokkaan johtajat kirjasivat esimerkiksi ryhmäperhepäiväkotien ja erinäisten kehittämisprojektien johtamisen sekä erinäisiä palveluohjauksen tehtäviä.



KUVIO 3. Päiväkodin johtajien johtamiskokonaisuuksien muodostuminen (N = 334)

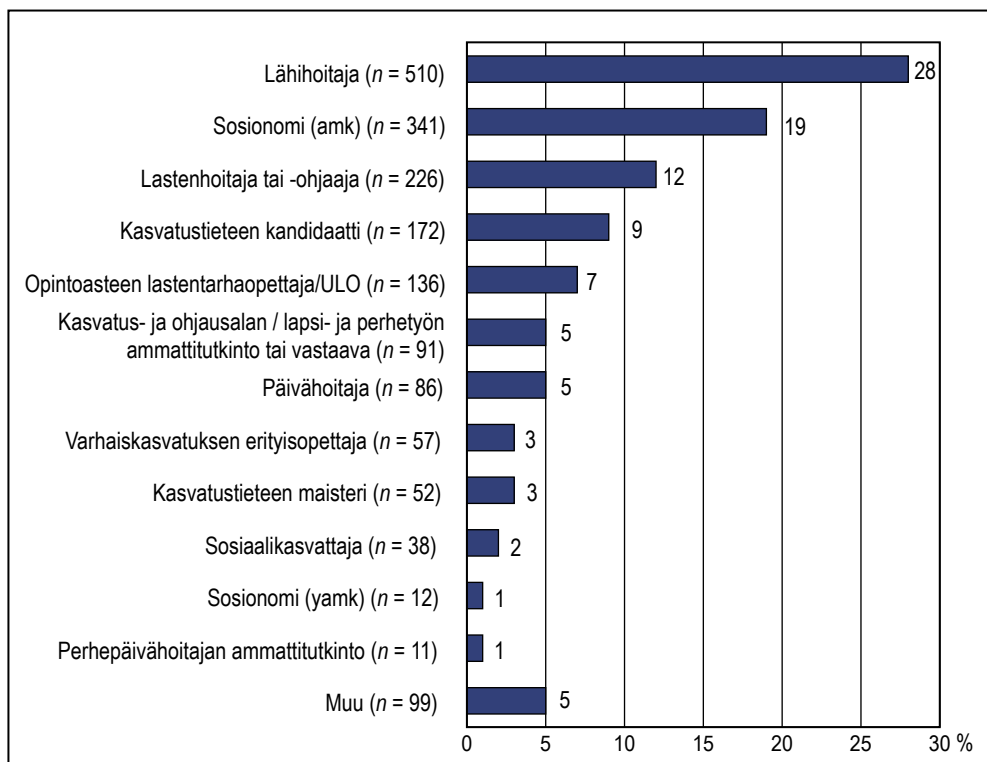
Päiväkodin johtajista hieman yli puolella (52 %) oli johdettavanaan kaksi tai kolme erillistä toimipaikkaa. Neljäsosalla vastaajista (27 %) oli johdettavanaan yksi toimipaikka. Neljää tai viittä toimipaikkaa johti vastaajista 12 prosenttia ja yli viittä yhdeksän prosenttia. Kun tarkasteltiin niitä päiväkodin johtajia, joilla johtamiskokonaisuuteen kuului pelkästään päiväkoteja ($n = 278$), havaittiin, että suurimmalla osalla (91 %) heistä oli johdettavanaan 1–3 toimipaikkaa. Ne johtajat, joilla johtamiskokonaisuuteen kuului päiväkotien lisäksi perhepäivähoitoa ($n = 56$), johtivat puolestaan useimmiten (73 %) 3–7 toimipaikkaa.

Johtajista yli puolella (63 %) oli yksi vara- tai apulaisjohtaja (tai muu vastaava, esim. vastuuopettaja) ja alle viidenneksellä (19 %) oli kaksi tai useampia vara- tai apulaisjohtajia. Kokonaan ilman vara- tai apulaisjohtajaa oli niin ikään alle viidennes (18 %) vastaajista. Lopuksi johtajilta tiedusteltiin, työskentelivätkö he johtamisen työtehtävien lisäksi itse lapsiryhmässä. Suurin osa (73 %) johtajista ei työskennellyt lapsiryhmässä. Muutamat (2 %) työskentelivät alle puolet työajastaan lapsiryhmässä, kymmenes (11 %) työskenteli yli puolet työajastaan lapsiryhmässä ja noin 14 prosenttia työskenteli lapsiryhmässä satunnaisesti.

3.5.2 Päiväkotien henkilöstö

Kyselyyn vastanneesta päiväkotien henkilöstöstä ($N=1\,847$) suurin osa (93 %) työskenteli kunnallisissa päiväkodeissa ja alle kymmenes (7 %) yksityisissä päiväkodeissa. Valtaosa (94 %) työskenteli lapsiryhmässä, jossa pääasiallinen kieli oli suomi, ja pieni osa (5 %) ryhmässä, jossa pääasiallinen kieli oli ruotsi. Muun kuin suomen tai ruotsinkielisiä ryhmiä oli alle prosentilla vastaajia, ja tyypillisin kieli näissä oli englanti. Pieni osa vastaajista työskenteli päiväkodissa, jonka toiminta perustui uskonnolliseen katsomukseen (1 %) tai vaihtoehtoiseen pedagogiikkaan, kuten esimerkiksi steiner- tai montessoripedagogiikkaan (3 %).

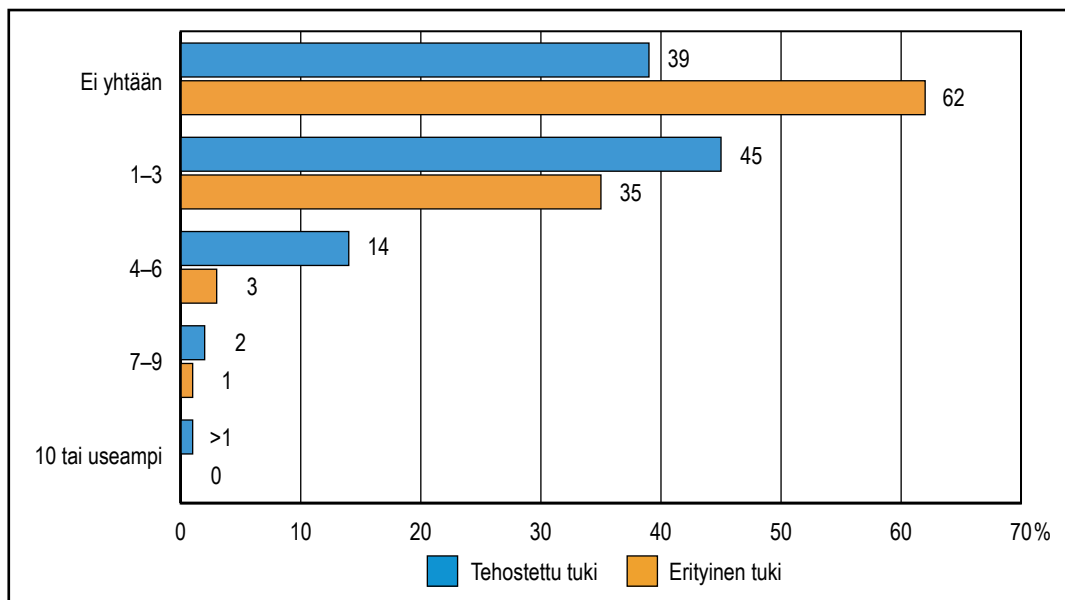
Henkilöstön yleisimmät koulutustaustat olivat lähihoitaja, sosionomi sekä lastenhoitaja (kuviot 4). Lähes joka kymmenes vastaajista oli kasvatustieteen kandidaatteja tai ULO-koulutuksen suorittaneita lastentarhanopettajia. Viisi prosenttia vastaajista ilmoitti koulutukseensa muun kuin jonkin annetuista vaihtoehdoista. Muita koulutustaustoja olivat muun muassa lastenhoitaja, ylioppilas ja pedagogi.



KUVIO 4. Päiväkotien henkilöstön koulutustausta (n = 1 832)

Päiväkotien henkilöstöltä kysyttiin koulutustaustan lisäksi heidän tämänhetkistä ammattinimikkään. Hieman yli puolet (52 %) vastanneista työskenteli varhaiskasvatuksen opettajana ja alle puolet (44 %) lastenhoitajana tai muussa lapsiryhmään sijoittuvassa tehtävässä, kuten ryhmäavustajana. Varhaiskasvatuksen erityisopettajina työskenteli noin neljä prosenttia vastanneista. Työkokemusta varhaiskasvatuksen työtehtävistä oli noin kolmanneksella (30 %) yli 20 vuotta. Hieman alle viidennes vastaajista oli työskennellyt varhaiskasvatuksessa 2–5 vuotta (19 %). Samoin 6–10 vuotta työskennelleitä oli hieman alle viidennes (18 %). Noin joka kymmenes oli työskennellyt varhaiskasvatuksessa 11–20 vuotta, ja alle kaksi vuotta työkokemusta oli kahdeksalla prosentilla. Henkilöstöstä vajaa kymmenes (9 %) ilmoitti toimivansa toimipaikkansa vara- tai apulaisjohtajana. Vara- tai apulaisjohtajina työskentelevien yleisin koulutustausta oli sosionomi (amk) (41 %) ja ULO (15 %).

Päiväkotien henkilöstöltä kysyttiin taustatietoja myös lapsiryhmästä, jossa he työskentelivät. Vastanneista suurin osa (61 %) työskenteli 3–5-vuotiaiden lasten ryhmässä, hieman alle puolet (43 %) alle 3-vuotiaiden lasten ryhmässä ja neljännes (28 %) esiopetusryhmässä. Ainoastaan esiopetusryhmässä työskenteli vastaajista 16 prosenttia. Lisäksi henkilöstöltä, joiden ammattinimike oli muu kuin varhaiskasvatuksen erityisopettaja ($n = 1\,774$), tiedusteltiin ryhmässä olevien tehostetun ja erityisen tuen lasten lukumäärästä (kuvio 5). Vastaajista reilu kolmannes (39 %) työskenteli ryhmässä, jossa ei ollut tehostettua tukea saavia lapsia, ja 62 prosenttia ryhmässä, jossa ei ollut erityistä tukea saavia lapsia. Yleisimmin tehostettua ja erityistä tukea saavia lapsia oli ryhmässä 1–3.



KUVIO 5. Tehostettua tai erityistä tukea saavien lasten lukumäärä vastaajan ryhmässä ($n = 1\,774$)

Tehostettua ja erityistä tukea saavien lasten lukumääriä lapsiryhmissä tarkasteltiin erikseen kuntaryhmittäin (taulukko 1). Maaseutumaisissa kunnissa oli kaupunkimaisia kuntia tyypillisempää, että tehostettua tukea saavia lapsia oli ryhmässä vähemmän, mutta kaikissa kuntaryhmissä määrä oli tyypillisimmin silti 1–3.

**TAULUKKO 1. Päiväkotien henkilöstön lapsiryhmien lasten tuen tarve kuntaryhmittäin
(*n* = 1 774)**

	Maaseutumaiset kunnat (<i>n</i> = 267) % <i>n</i>	Taajaan asutut kunnat (<i>n</i> = 448) % <i>n</i>	Kaupunkimaiset kunnat (<i>n</i> = 1 059) % <i>n</i>
Tehostettua tukea saa			
0 lasta	42 (113)	37 (166)	39 (410)
1–3 lasta	52 (138) *	46 (206)	43 (457) *
4 tai useampi lapsi	6 (16) *	17 (76)	18 (192) *
Erityistä tukea saa			
0 lasta	60 (160)	62 (279)	62 (656)
1–3 lasta	39 (105)	35 (155)	34 (357)
4 tai useampi lapsi	1 (2) *	3 (14)	4 (46) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Lopuksi yksityisissä päiväkodeissa työskenteleviltä (*n* = 122) kysyttiin, onko heidän lapsiryhmässään ollut aiempina toimintakausina tukea saavia lapsia. Vastanneista puolella (54 %) oli joka vuosi lapsiryhmässään tukea saavia lapsia, kolmanneksella (31 %) harvemmin kuin vuosittain ja alle viidenneksellä (15 %) ei ollut koskaan ollut ryhmässään tukea saavia lapsia.

3.5.3 Perhepäivähoitajat

Perhepäivähoitajista lähes kaikki (94 %) ilmoittivat työskentelevänsä kunnalle ja vain noin kuusi prosenttia toimi yrittäjänä. Pääosin perhepäivähoitajat toimivat suomeksi, ja vain pieni osa (2 %) vastaajista raportoi toteuttavansa toimintaa ruotsiksi. Perhepäivähoitajista alle yksi prosentti ilmoitti työskentelevänsä toimipaikassa, jonka toiminta perustuu uskonnolliseen katsomukseen, ja vajaa kaksi prosenttia toimipaikassa, jonka toiminta perustuu vaihtoehtoiseen pedagogiikkaan, kuten esimerkiksi steinerpedagogiikkaan.

Perhepäivähoitajista puolet (50 %) oli suorittanut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon tai kurssin ja reilu kolmasosa (37 %) muun kasvatustieteiden ammattillisen tutkinnon, kuten lastenhoitajantutkinnon. Kolmella prosentilla perhepäivähoitajista oli kasvatustieteiden korkeakoulututkinto, yliopistotutkinto tai opistotasoinen tutkinto. Yhdeksällä prosentilla oli johonkin muuhun kuin edellä mainittuihin kategorioihin lukeutuva koulutus. Tähän kuului muun muassa erinäisiä ammattillisia koulutuksia, kuten emäntäkoulu tai sairaanhoitajan tutkinto. Perhepäivähoitajista 15 prosentilla (*n* = 98) oli alle 10 vuoden työkokemus, 38 prosentilla (*n* = 242) 11–20 vuoden työkokemus ja 47 prosentilla (*n* = 298) yli 20 vuoden työkokemus.

Myös perhepäivähoitajilta tiedusteltiin taustatietoja heidän lapsiryhmästään. Perhepäivähoitajista suurimman osan (87 %) ryhmässä oli alle 3-vuotiaita lapsia. Lähes yhtä monella, noin 76 prosentilla, oli ryhmässään 3–5-vuotiaita lapsia ja pienellä osalla vastaajista (3 %) myös esiopetusikäisiä lapsia. Vajaa kymmenes perhepäivähoitajista (9 %) työskenteli ryhmässä, jossa yksi lapsi sai tehostettua tukea. Muutamat (2 %) vastaajat työskentelivät lapsiryhmässä, jossa kaksi tai useampi lapsi sai tehostettua tukea. Erityistä tukea saavia lapsia oli noin 6 prosentilla vastaajista yksi, kun taas kaksi erityistä tukea saavaa lasta oli ryhmässään alle prosentilla vastaajista.

Tehostettua ja erityistä tukea saavia lasten lukumääriä perhepäivähoitajien lapsiryhmissä tarkasteltiin kuntaryhmittäin (taulukko 2). Maaseutumaisissa kunnissa perhepäivähoitajien lapsiryhmissä oli todennäköisemmin erityistä tukea saavia lapsia.

TAULUKKO 2. Perhepäivähoitajien lapsiryhmien lasten tuen tarve kuntaryhmittäin (N = 642)

	Maaseutumaiset kunnat (n = 73) % n	Taajaan asutut kunnat (n = 197) % n	Kaupunkimaiset kunnat (n = 372) % n
Tehostettua tukea saa			
0 lasta	78 (57)	89 (175)	92 (340)
1 lasta	15 (11)	9 (19)	7 (27)
2 tai useampi lapsi	7 (5)	2 (3)	1 (5)
Erityistä tukea saa			
0 lasta	86 (63) *	95 (187)	93 (348)
1 tai useampi lapsi	14 (10) *	5 (10)	7 (24)

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Yksityisiltä perhepäivähoitajilta (n = 40) kysyttiin lopuksi vielä, onko heidän lapsiryhmässään ollut aiempina vuosina tukea saavia lapsia. Vastanneista 8 prosentilla oli ollut joka vuosi lapsiryhmässään tukea saavia lapsia, yli 35 prosentilla harvemmin kuin vuosittain ja yli puolella (58 %) ei ollut koskaan ollut tukea saavia lapsia ryhmissä.

Vasuprosessin toteutuminen

4

LUVUN KESKEISET TULOKSET

Vasun päivitys

- Paikallista vasua ei ollut päivitetty osassa (6 %) kuntia.
- Osa päiväkotien henkilöstöstä (10 %) ja perhepäivähoitajista (6 %) ei tiennyt, onko paikallinen vasu päivitetty vai ei.
- Paikallisen vasun päivitykseen osallistui kolmannes päiväkodin johtajista ja kymmenesosa henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista.

Vasun lukeminen

- Suurin osa vastaajista oli lukenut päivitetyn paikallisen vasun kokonaan tai osittain.
- Työajan riittämättömyys oli yleisin syy, miksi paikallista vasua ei ollut luettu. Kunnallisissa toimipaikoissa henkilöstölle kohdennettiin useammin työaikaa vasun lukemiseksi kuin yksityisissä päiväkodeissa.

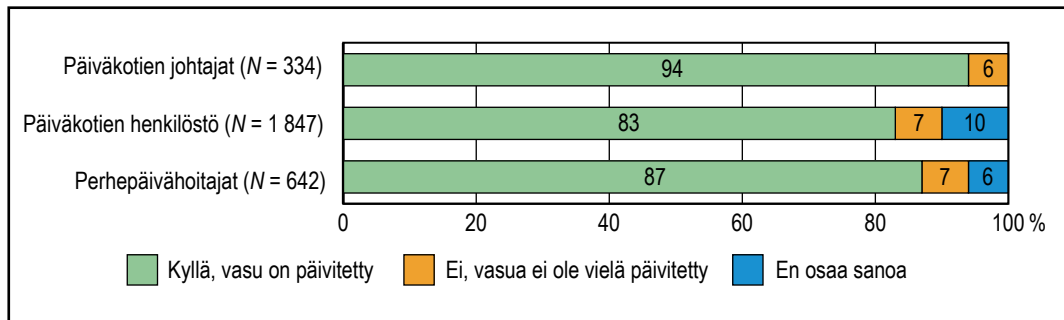
Vasun käyttöönottoon saatu tuki

- Päiväkodin johtajat ja perhepäivähoitajat arvioivat päiväkotien henkilöstöä useammin saaneensa riittävästi tukea paikallisen vasun käyttöönotossa.
- Vastaajat, jotka eivät olleet saaneet tukea vasun käyttöönoton yhteydessä eivät myöskään olleet lukeneet paikallista vasua yhtä useasti.
- Vastaajat toivoivat tukea etenkin kohdennetun työajan ja monimuotoisten sekä monipuolisten täydennyskoulutusten muodoissa.
- Paikallinen vasu tarjosi vastaajien mukaan tukea inklusiivisen varhaiskasvatuksen sekä lasten tuen toteuttamiseksi.

Arvioinnin yhtenä tarkoituksena oli kartoittaa, miten paikallisen vasun päivitysprosessi on toteutettu kunnissa ja toimipaikoissa. Tässä luvussa esitellään päiväkodin johtajien ja henkilöstön sekä perhepäivähoitajien vastauksia paikallisen vasun päivitysprosessista. Päiväkodin johtajien kyselyssä vastaajia ohjeistettiin vastaamaan sen kunnan osalta missä työskentelee eniten, mikäli heidän johtamiskokonaisuuteensa kuului toimipaikkoja useiden kuntien alueelta. Vastaavasti päiväkotien henkilöstöä ohjeistettiin vastaamaan kysymyksiin sen kunnan tai toimipaikan osalta, jossa he työskentelevät eniten, mikäli vastaaja työskenteli useammassa kuin yhdessä kunnassa tai toimipaikassa.

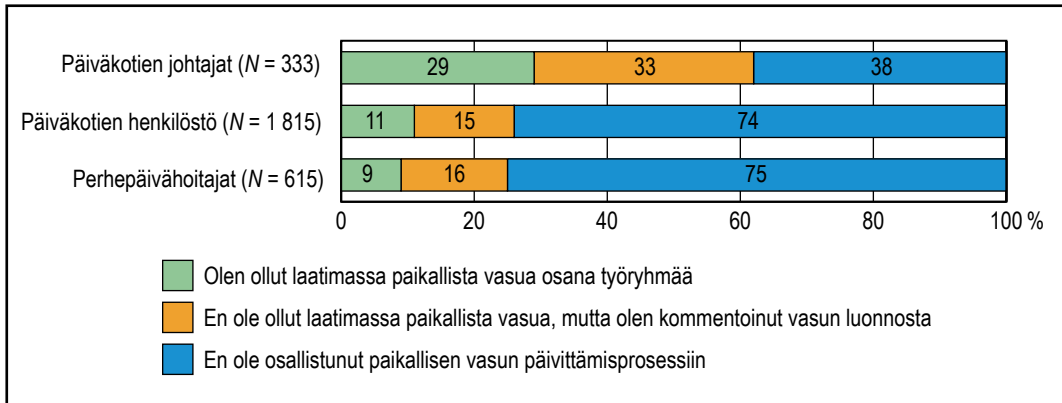
4.1 Paikallisen vasun päivitysprosessi

Päiväkodin johtajilta ja henkilöstöltä sekä perhepäivähoitajilta tiedusteltiin, oliko käytössä olevassa paikallisessa vasussa huomioitu vasun perusteiden 1.8.2022 voimaan tulleet muutokset (kuvio 6). Suurin osa kaikista vastaajista kertoi, että vasu oli päivitetty paikallisesti. Päivitysprosessi oli kesken kuudessa prosentissa vastaajien kuntia. Päiväkotien henkilöstöstä joka kymmenes ja perhepäivähoitajista kuusi prosenttia ei osannut sanoa, oliko paikallinen vasu päivitetty vai ei. Päiväkotien henkilöstöstä varhaiskasvatuksen lastenhoitajana työskentelevät vastasivat muita useammin, etteivät osanneet sanoa, oliko vasu päivitetty vai ei (ssj. 7,6, $p < 0,001$).



KUVIO 6. Vasun perusteiden 1.8.2022 voimaan tulleiden muutoksien huomioiminen paikallisessa vasussa vastaajaryhmittäin

Mikäli paikallinen vasu oli päivitetty kunnassa, tiedusteltiin näiltä vastaajilta heidän osallistumisestaan vasun päivitysprosessiin (kuvio 7). Päiväkodin johtajien vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti: kolmannes johtajista oli osallistunut vasun päivitysprosessiin kommentoimalla vasun luonnosta, hieman alle kolmannes oli osallistunut vasun päivitykseen osana työryhmää ja reilu kolmannes ei ollut osallistunut vasun päivitysprosessiin millään tavalla. Päiväkotien henkilöstö ja perhepäivähoitajat vastasivat keskenään saman suuntaisesti. Yli 70 prosenttia molemmista vastaajaryhmittä ei ollut osallistunut vasun päivitysprosessiin. Alle viidennes oli ollut kommentoimassa vasun luonnosta, ja noin joka kymmenes oli ollut laatimassa paikallista vasua osana työryhmää.



KUVIO 7. Vastaajien osallistuminen paikallisen vasun päivytysprosessiin

Tarkasteltaessa kaikkien vastaajien osallistumista paikallisen vasun päivytysprosessiin eri taustatekijöiden osalta (ks. luku 3.3.1) havaittiin joitakin tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Kunnallisessa päiväkodissa työskentelevät johtajat ja henkilöstö osallistuivat päivytysprosessiin useammin kuin yksityisellä palveluntuottajalla työskentelevät (liite 1). Päiväkodin johtajien ja henkilöstön sekä perhepäivähoitajien osallistuminen vasun päivytykseen osana työryhmää oli myös yleisempää maaseutumaisissa ja taajaan asutuissa kunnissa kuin kaupunkimaisissa kunnissa (liite 2). Lisäksi päiväkotien henkilöstöstä varhaiskasvatuksen erityisopettajana työskentelevät osallistuivat päivytysprosessiin useammin osana työryhmää ja opettajana työskentelevät puolestaan useammin kommentoimalla vasun luonnosta (liite 3). Varhaiskasvatuksen lastenhoitajina työskentelevät osallistuivat prosessiin vastaajaryhmistä vähiten. Lopuksi yksityisillä palveluntuottajilla työskenteleviltä sekä yrittäjinä toimivilta vastaajilta kysyttiin, mitä vasua toimipaikassa noudatetaan (taulukko 3).

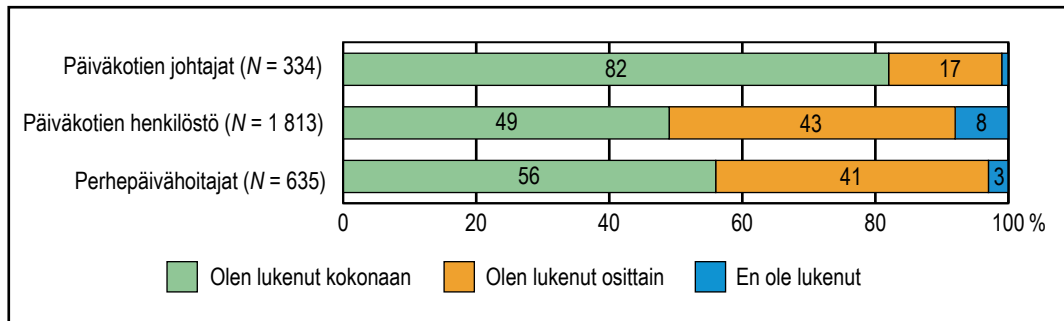
TAULUKKO 3. Mitä vasua noudatatte?

	Päiväkodin johtajat (n = 48) % n	Päiväkotien henkilöstö (n = 123) % n	Perhepäivähoitajat (n = 40) % n
Kunnassasi käytettävää paikallista vasua	100 (48)	85 (105)	93 (37)
Palveluntuottajan omaa vasua	38 (18)	39 (48)	–
Perhepäivähoidon omaa vasua, toimintasuunnitelmaa tai vastaavaa	–	–	28 (11)

Kaikki päiväkodin johtajat ja suurin osa päiväkotien henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista vastasivat toimipaikassa noudatettavan kunnallista vasua. Hieman yli kolmannes henkilöstöstä ja vajaa kolmannes perhepäivähoitajista vastasi, että toimipaikassa noudatetaan myös palveluntuottajan omaa vasua tai perhepäivähoidon omaa vasua, toimintasuunnitelmaa tai vastaavaa.

4.2 Päivitetyin paikallisen vasun lukeminen

Kaikilta vastaajaryhmiltä tiedusteltiin, olivatko he lukeneet päivitetyn paikallisen vasun (kuvio 8). Päiväkodin johtajista lähes kaikki olivat lukeneet vasun joko kokonaan tai osittain. Päiväkotien henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista noin puolet oli lukenut päivitetyn paikallisen vasun kokonaan ja alle puolet osittain. Noin joka kymmenes päiväkotien henkilöstöstä ei ollut lukenut päivitettyä vasua.



KUVIO 8. Paikallisen vasun lukeneiden vastaajien osuus vastaajaryhmittäin

Tarkasteltaessa, olivatko vastaajat lukeneet päivitetyn paikallisen vasun, havaittiin eri taustatekijöiden avulla (ks. luku 3.3.1), että maaseutumaisten ja taajaan asuttujen kuntien päiväkotien henkilöstö oli lukenut paikallisen vasun useammin kokonaan kuin kaupunkimaisten kuntien henkilöstö (liite 4). Lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja opettajat sekä ne, joilla oli pitempi, yli 15 vuoden työkokemus, olivat lukeneet paikallisen vasun useammin kuin lastenhoitajana tai avustajana työskentelevät sekä alle 5 vuotta työskennelleet. Jos vastaaja ei ollut lukenut päivitettyä vasua, pyydettiin häntä tarkentamaan syytä lukemattomuuteen (taulukko 6).

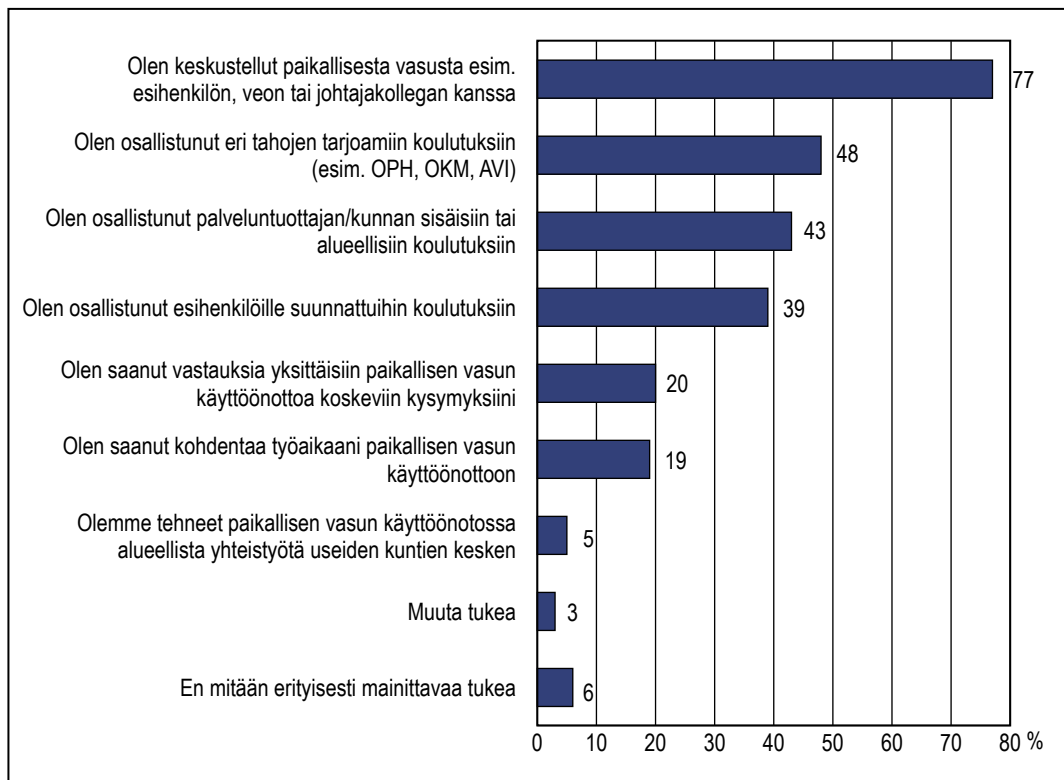
TAULUKKO 4. Perhepäivähoitajien lapsiryhmien lasten tuen tarve kuntaryhmittäin (N = 642)

	Päiväkodin johtajat (n = 3) % (n)	Päiväkotien henkilöstö (n = 144) % (n)	Perhepäivähoitajat (n = 19) % (n)
En tiennyt, että vasu on päivitetty	–	11 (16)	21 (4)
En tiedä mistä löytäisin paikallisen vasun	33 (1)	7 (10)	16 (3)
En ole ehtinyt lukea vasua työajalla	67 (2)	63 (91)	32 (6)
En ole kokenut vasun lukemista tärkeäksi	–	3 (4)	–
Muusta syystä	–	16 (23)	32 (6)

Yleisin syy, miksi paikallista vasua ei ollut luettu, oli, ettei vastaaja ollut ehtinyt lukea vasua työajalla. Vastaajat pystyivät halutessaan myös tarkentamaan vastaustaan, ja tyypillisin vastaus sekä päiväkotien henkilöstön että perhepäivähoitajien osalta tällöin oli, että vasun päivitysprosessi oli vielä vastaushetkellä kunnassa kesken.

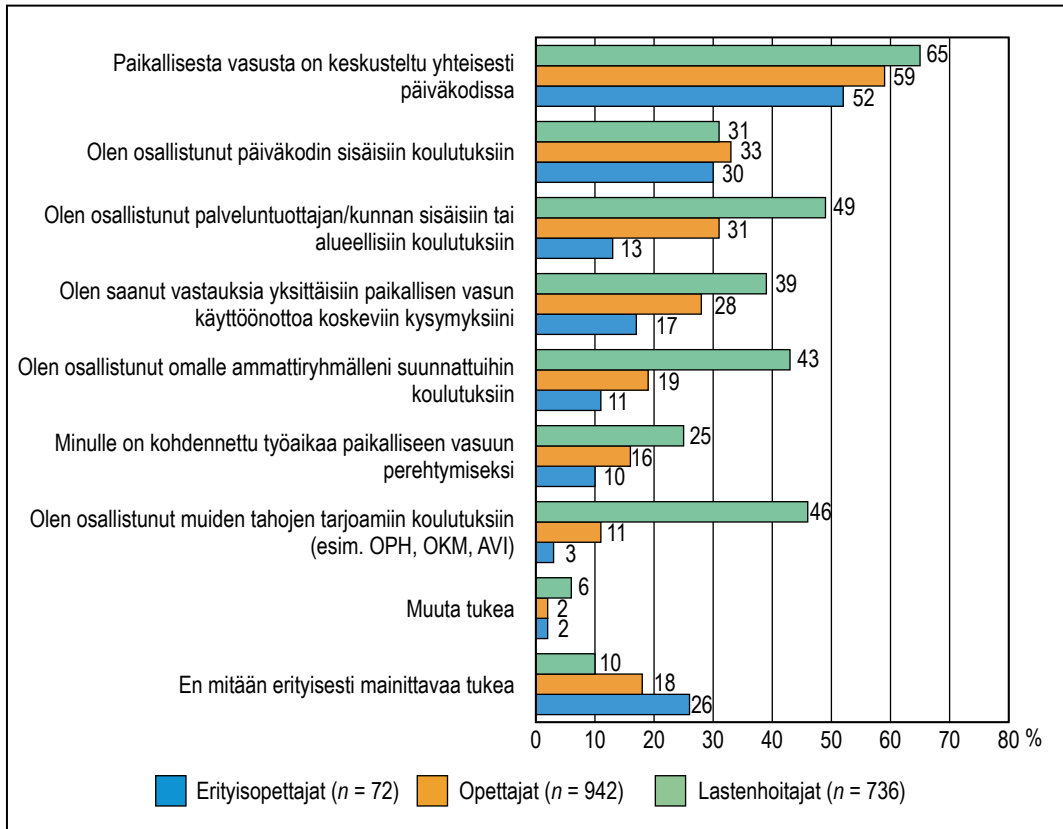
4.3 Tuki paikallisen vasun käyttöönotossa

Seuraavaksi kaikkien vastaajaryhmien kyselyissä tarkasteltiin sitä, millaista tukea vastaajat olivat saaneet paikallisen vasun käyttöönotossa. Päiväkodin johtajista (kuvio 9) enemmistö oli keskustellut vasusta esihenkilön, varhaiskasvatuksen erityisopettajan tai johtajakollegan kanssa. Noin viidennes johtajista oli saanut kohdentaa työaikaansa vasun käyttöönottoon tai oli saanut vastauksia vasun käyttöönottoon liittyviin kysymyksiinsä. Kuusi prosenttia johtajista raportoi, ettei ollut saanut mitään erityisesti mainittavaa tukea.



KUVIO 9. Päiväkodin johtajien saaman tuen muodot päivitetyn paikallisen vasun käyttöönotossa (N = 332)

Päiväkotien henkilöstön saama tuki on esitetty kuviossa 10 ammattinimikkeittäin. Vahvin tukimuoto kaikkien ammattiryhmien kohdalla on ollut keskustelut vasusta päiväkodissa. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat olivat osallistuneet kautta linjan useammin eri tahojen järjestämiin koulutuksiin kuin opettajat ja lastenhoitajat. Varhaiskasvatuksen opettajista alle viidennes ja lastenhoitajista neljännes vastasi, ettei ollut saanut mitään erityisesti mainittavaa tukea.



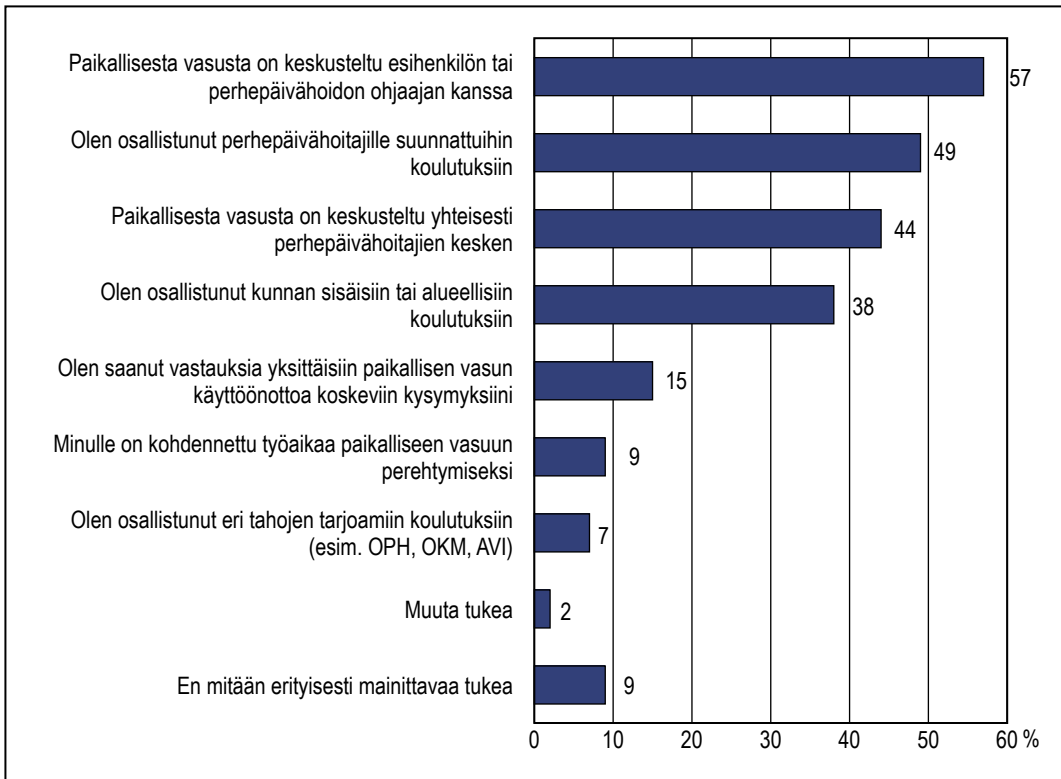
KUVIO 10. Päiväkotien henkilöstön saama tuki paikallisen vasun käyttöönotossa ammattiryhmittäin

Myös päiväkodin johtajilta tiedusteltiin, millaista tukea henkilöstölle oli tarjottu vasun käyttöönoton tueksi (liite 5). Suurin osa (82 %) johtajista vastasi keskustelleensa paikallisesta vasusta henkilöstön kanssa, minkä lisäksi henkilöstölle oli tarjottu kunnan sisäisiä tai alueellisia koulutuksia (69 %) sekä mahdollisuus osallistua muiden tahojen järjestämiin koulutuksiin (48 %). Henkilöstöä oli tuettu tarjoamalla yksikön sisäisiä koulutuksia (38 %) sekä kohdistamalla työaika paikalliseen vasuun perehtymiseksi (38 %). Neljä prosenttia johtajista vastasi, ettei henkilöstöä ollut tuettu millään erityisellä tavalla.

Päiväkotien henkilöstön saamia tuen muotojen verrattiin siihen, oliko vastaaja lukenut päivitetyn paikallisen vasun vai ei (liite 6). Jos päiväkotien henkilöstölle oli kohdennettu työaika vasuun perehtymiseksi tai henkilöstön kanssa oli käyty vasusta yhteisiä keskusteluja, olivat vastaajat myös todennäköisemmin lukeneet vasun. Sen sijaan vastaajat, jotka raportoivat, etteivät olleet saaneet mitään erityisesti mainittavaa tukea, eivät myöskään tyypillisesti olleet lukeneet paikallista vasua. Lisäksi se, työskentelikö vastaaja kunnallisella vai yksityisellä puolella, oli yhteydessä vasun lukemiseen kohdennettuun työaikaan. Kunnallisten toimipaikkojen vastaajista 87 prosenttia (ssj. 2,6, p 0,01) kertoi, että heille oli kohdennettu työaika vasuun perehtymiseksi, kun vastaava luku yksityisissä toimipaikoissa työskentelevien vastaajien osalta oli 79.

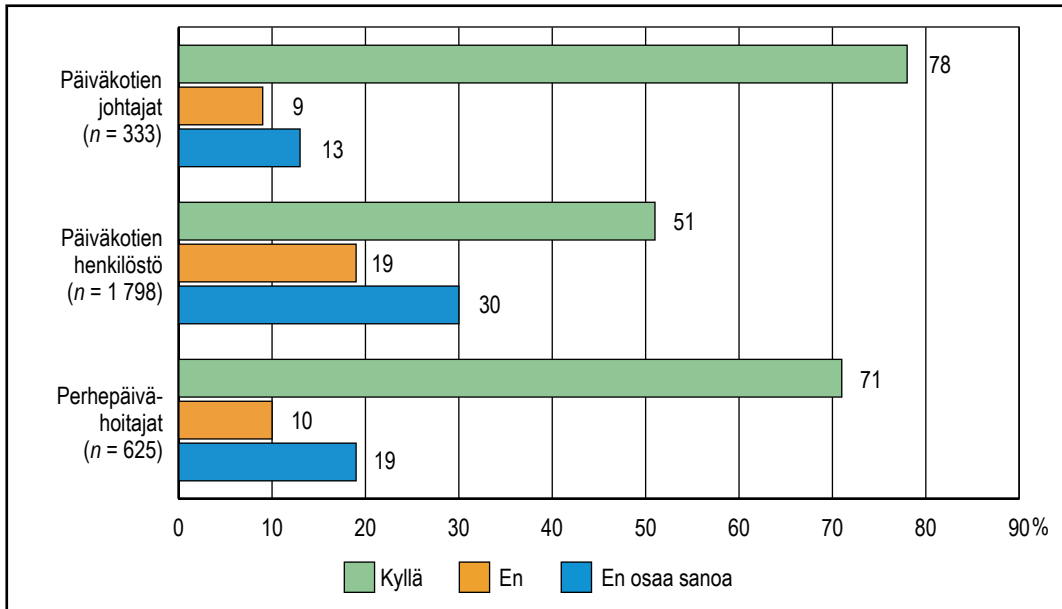
Kun saatuja tuen muotoja tarkasteltiin perhepäivähoitajien osalta, havaittiin, että myös perhepäivähoitajille paikallisen vasun käyttöönoton tuki tarkoitti useimmiten keskustelua esihenkilön tai perhepäivähoidon ohjaajan kanssa (kuviot 10 ja 11). Perhepäivähoitajat myös osallistuivat päiväkodin

johtajia tai henkilöstöä useammin omalle ammattiryhmälleen suunnattuihin koulutuksiin. Kymmenesosa perhepäivähoitajista ei ollut saanut mitään erityisesti mainittavaa tukea. Ne perhepäivähoitajat, jotka vastasivat, etteivät olleet saaneet mitään mainittavaa tukea, olivat useammin maaseutumaisista kunnista (ssj. 3,8, $p < 0,001$) kuin taajaan asutuista tai kaupunkimaisista kunnista.



KUVIO 11. Perhepäivähoitajien saama tuke paikallisen vasun käyttöönotossa (n = 617)

Lisäksi päiväkodin johtajilta ja henkilöstöltä sekä perhepäivähoitajilta (kuvio 12) kysyttiin, kokiivatko he saaneensa riittävästi tukea päivitetyn vasun käyttöönotossa. Suurin osa päiväkodin johtajista ja perhepäivähoitajista koki saaneensa tukea paikallisen vasun käyttöönottoon. Päiväkodin henkilöstöstä vain noin puolet oli saanut tukea riittävästi. Sen sijaan henkilöstöstä noin joka kolmas ei osannut arvioida tuen riittävyyttä ja joka viides vastasi, ettei ollut saanut tukea riittävästi.



KUVIO 12. Onko vastaaja kokenut saavansa riittävästi tukea paikallisen vasun käyttöönotossa vastaajaryhmittäin

Lopuksi kaikilta vastaajilta tiedusteltiin, keneltä he arvioivat saaneensa eniten tukea päivitetyn paikallisen vasun käyttöönotossa. Päiväkodin johtajista suurin osa (68 %) vastasi saaneensa tukea eniten muilta johtajakollegoilta. Päiväkotien henkilöstön osalta tukea saatiin eniten päiväkodin johtajalta (51 %), ja vastaavasti perhepäivähoitajista enemmistö (67 %) sai tukea perhepäivähoidon ohjaajalta.

4.4 Päiväkotien henkilöstölle tarjottava tuki

Päiväkodin johtajilta tiedusteltiin tarkentavalla avokysymyksellä, mitä tukea tai täydennyskoulutusta he toivoisivat henkilöstölleen paikallisen vasun käyttöönotossa. Kysymykseen vastasi 118 päiväkodin johtajaa. Vastauksissa toivottiin tukea etenkin yhteisen keskustelun ja työajan muodossa. Paikalliset vasut otettiin vastaajien mukaan käyttöön tiukalla aikataululla, ja vasun käyttöönoton prosessi, kuten henkilöstön kanssa keskustelu ja koulutusten järjestäminen, oli monien vastaajien mukaan vielä vastaushetkellä helmikuussa 2023 kesken. Päiväkodin johtajat toivoivatkin merkittävässä määrin enemmän aikaa toimipaikkojen sisällä käytäviin vasua koskeviin keskusteluihin. Yhteiselle keskustelulle oli vastaajien mukaan kuitenkin haastavaa löytää aikaa muun muassa rajallisen työaikaressurssin vuoksi. Koska vasun perusteet ja paikallinen vasu muodostavat laajan kokonaisuuden, sitä olisi monen mielestä hyvä käydä läpi pienemmissä osissa:

Henkilöstö tarvitsisi resurssia ja aikaa, sillä ryhmästä työpäivän aikana haastava irrottautua.

Haluaisin aikaa keskustella vasusta henkilöstön kanssa, vain näin saamme sen arkeen. Päiväkodin johtajan eikä myöskään kasvattajien aikaa ei riitä syventävään keskusteluihin.

Aikaa enemmän yksikön sisäiseen keskusteluun. Vasu on laaja, niin siitä tulee käytyä pieniä osia Peda-tiimeissä yms. Mutta kokonaisvaltainen perehtyminen tarvitsee paljon aikaa.

Aikaa tarvittiin vastaajien mukaan myös siihen, että vasun tavoitteista ja sisällöistä käytäisiin yhteisiä keskusteluja tiimeissä. Näitä keskusteluja tarvitaan, jotta vasun käsitteistö käännetään paikallisen ja pedagogisen tason konkreettisiksi toimintatavoiksi. Varhaiskasvatuksen muuttuneiden tavoitteiden sanoittaminen on tärkeää siitäkkin näkökulmasta, että henkilöstöltä vaaditaan uusien toimintakäytänteiden myötä vanhentuneesta tiedosta ja toimintatavoista pois oppimista. Eniten aikaa ja tukea tarvitaankin juuri käytännöstä herääviin ajatuksiin ja kysymyksiin; asiat sinänsä ovat ymmärrettäviä, mutta ne tulkitaan yksilöllisesti oman kokemuksen ja tiedon perusteella:

Jag skulle önska att det vore möjligt att hela personalen i turvis kunde delta i utbildningar på distans eller live. Att flera olika tillfällen med samma rubrik ordnades på svenska.

Aikaa perehtyä vasuun tiimeissä. - Luovia menetelmiä Vasun toteuttamisessa käytännössä. - Vasun toteuttamisen sanoittamista konkreettisiksi arjen teoksi ja pedagogisiksi prosesseiksi.

Päiväkodin johtajat toivovat myös kompakteja, alle tunnin mittaisia etäkoulutuksia vasun teemoista. Näihin etäkoulutuksiin pystyisi vastaajien mukaan osallistumaan useampi työntekijä samasta työyhteisöstä. Päiväkotien johtajat näkivät koulutustilaisuudet ja muut vastaavat oman toimintaympäristön rajat ylittävät kohtaamispaikat myös tärkeiksi tilaisuuksiksi jakaa osaamista ja hyviä käytäntöjä:

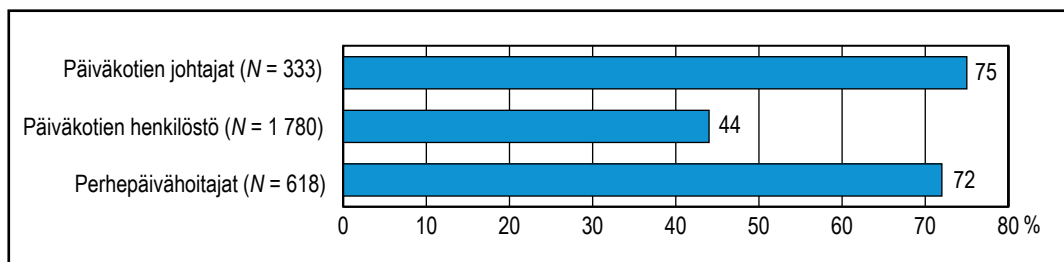
Vertaistukea muista ryhmistä, taloista, kunnista. Hyviä esimerkkejä ja vinkkejä. Toistoa, ettei unohdu. Uusien työntekijöiden perehdytys

Pieniä etäkoulutuksia vasun teemoista, kesto noin 60 min ja mielellään klo 12.30-13.30. Näihin pystyisi useampi työntekijä osallistumaan. Saman sisältöinen etäkoulutus voisi toteutua useampana päivänä.

Konkreettisiksi sisällöiksi koulutuksiin päiväkodin johtajat esittävät muun muassa inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamisen perusteita sekä yksinkertaista ja käytännön läheistä tietoa siitä, mitä kaikkea pedagoginen, hoidollinen ja rakenteellinen tuki ryhmässä voi olla. Tietoa tarvitaan esimerkiksi siitä, mitä asioita ei kirjata hoidolliseen tukeen, vaikka ne aiheuttavat hoitotoimenpiteitä ryhmässä.

4.5 Koulutuksiin osallistuminen ja täydennyskoulutusten sekä tuen tarve

Päiväkodin johtajilta ja henkilöstöltä sekä perhepäivähoitajilta kysyttiin, olivatko he osallistuneet yhteen tai useampaan paikallista vasua käsittelevään koulutukseen (kuvio 13). Päiväkodin johtajista ja perhepäivähoitajista reilu 70 prosenttia ja päiväkotien henkilöstöstä alle puolet oli osallistunut johonkin vasua käsittelevään koulutukseen.



KUVIO 13. Kuinka moni vastaajista on osallistunut yhteen tai useampaan paikallista vasua käsittelevään koulutukseen vastaajaryhmittäin

Kaikista vastaajaryhmistä paikallista vasua käsitteleviin koulutuksiin olivat todennäköisemmin osallistuneet taajaan asutuissa kunnissa asuvat ja pidempään työskennelleet (liitteet 7–9). Päiväkotien henkilöstöstä kunnallisissa toimipaikoissa työskentelevät olivat osallistuneet koulutuksiin yksityisissä toimipaikoissa työskenteleviä todennäköisemmin (liite 8). Päiväkotien henkilöstöstä ammattinimikkeittäin tarkasteltuna varhaiskasvatuksen erityisopettajat olivat osallistuneet vasukoulutuksiin eniten (72 %). Varhaiskasvatuksen opettajista koulutuksiin oli osallistunut puolet (50 %) ja muusta henkilöstöstä 34 prosenttia.

Lopuksi kaikilta vastaajilta tiedusteltiin avokysymyksellä, mitä tukea tai täydennyskoulutusta he toivoisivat itselleen vasun käyttöön otossa. Kysymykseen vastasi kaiken kaikkiaan 72 päiväkodin johtajaa, 329 päiväkotien henkilöstöön kuuluvaa ja 84 perhepäivähoitajaa. Päiväkodin johtajien vastauksissa korostui toive saada enemmän aikaa pedagogiikan johtamiselle ja toiminnan havainnoinnille. Johtajat toivoivat tukea johtamiseen kunnan/kaupungin taholta ja mahdollisuuksia osallistua erilaisiin täydennyskoulutuksiin. Täydennyskoulutusta kaivattiin erityisesti henkilöstön muutosjohtamisesta kohti vasun uusia tavoitteita. Johtajat toivoivat myös käytännönläheistä koulutusta vasun eri osa-alueista sekä konkreettisia vinkkejä vasun käsittelyyn henkilöstön kanssa. Päiväkodin johtajat kertoivat yleisesti arvostavansa täydennyskoulutustarjontaa, mutta kaipaavansa enemmän aikaa paneutua vasun uusien toimintatapojen juurruttamiseen pedagogisen toiminnan arkeen:

Päiväkodin johtajan työssä kaipaisin enemmän aikaa paneutua asiaan. Suurin osa työajasta kuluu henkilöstöresurssien järjestämiseen ja muun pikkusälän hoitamiseen. (päiväkodin johtaja)

Johtajien vastauksissa tuotiin esiin myös vasun perusteiden tulkinnanvaraisuus ja se, että uusien käsitteiden jalkauttaminen arkeen on haasteellista. Tähän toivottiin varhaiskasvatusta normitavilta asiakirjoilta tarkempia määrittelyjä ja ohjeita, kuten seuraava esimerkki kuvastaa lapsille tarjottavan katsomuskasvatuksen kohdalla:

Valtakunnalliseen vasuun voisi jatkossa kiinnittää huomiota esim., siihen että ei anneta henkilöstölle tai vanhemmille valtaa olettaa. Nyt katsomuskasvatuksen osalta vasun perusteet ovat tulkinnanvaraiset ja se on aiheuttanut epäselvyyttä. Valtakunnallisesta vasusta asia voitaisiin suoraan siirtää paikallisiin vasuihin. (päiväkodin johtaja)

Päiväkotien henkilöstöön kuuluvat ja perhepäivähoitajat puolestaan toivoivat vasusta vuoro-vaikutukseen perustuvia koulutuksia, joissa olisi mahdollisuus esittää kysymyksiä kouluttajille. Kouluttajien toivottiin selvittävän asiat ennen ohjeistamista, ja vastaajat halusivat, että paikallisen vasun käsitteistö avattaisiin etenkin käytännönläheisellä tasolla. Tukea toivottiin erityisesti siihen, mitä vasun asettamat tavoitteet ja toimintatavat tarkoittavat konkreettisina toimina lapsiryhmien arjessa:

Vasu on paikoittain kirjoitettu aika korkealentoisesti ja toivoisin sitä avattavan enemmän käytännönläheisellä tasolla (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Ylipäänsä koulutusta siitä, mitä mikäkin asia käytännössä meillä tarkoittaa (varhaiskasvatuksen opettaja)

Konkreettisia esimerkkejä sillä kaikki eivät ymmärrä lukemaansa tai sitä mitä se voisi tarkoittaa/sisältää. Näitä kysymyksiä kuulee liian usein toisilta perhepäivähoitajilta (perhepäivähoitaja)

Monet päiväkotien henkilöstöstä toivoivat mahdollisuuksia perehtyä paikalliseen vasuun entistä paremmin työajalla. Vastauksissa toivottiin myös kohdennettua työaikaa yhteisen ymmärryksen luomiseksi vasun sisällöistä tiimien sisällä. Lisäksi osa vastaajista toi esiin johtajan läsnäolon

tarpeen siinä, että johtaja huolehtisi toimipaikan henkilöstön työstäneen vasua esimerkiksi lapsiryhmien tiimeissä. Kun lasten kasvulle ja oppimiselle asetetaan uudenlaisia valtakunnallisia tavoitteita, oli henkilöstön toiveena saada ohjeistusta siitä, mitä jättää muuttuneessa tilanteessa entisistä käytänteistä pois:

Vasun lukemiseen ja läpi käymiseen annettaisiin enemmän aikaa esim. ryhmien omia suunnittelupäiviä sekä myöskin johtaja kartoittaisi esimerkiksi ryhmävasun kautta, että paikallista vasua on käyty tiimissä (varhaiskasvatuksen erityisopettaja)

Toivoisin että paikallinen vasu käytäisiin läpi koko henkilöstön kanssa, jotta kaikki tietävät mitä se pitää sisällään. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Vähintään koulutusta, jossa käsiteltäisiin vasun pääpiirteitä sekä seikkoja, jotka ovat muuttuneet vanhasta vasusta. Tai edes osoitettua aikaa vasun lukemiseen ja tästä keskusteluun työpaikallani. (varhaiskasvatuksen opettaja)

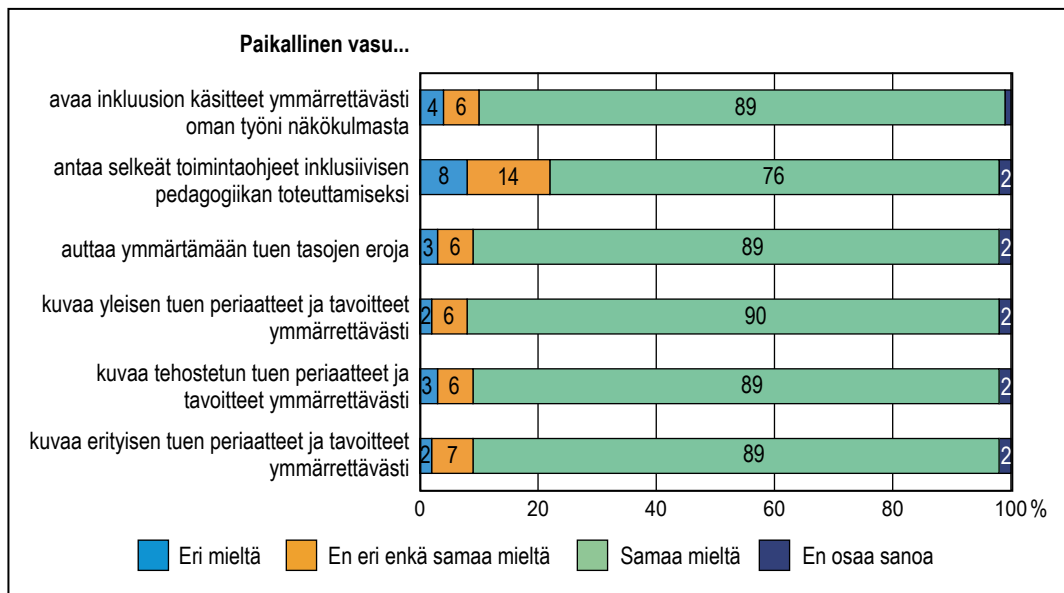
Avovastauksissa tuotiin myös esiin toive saada aikaa laatia lasten vasuja rauhassa. Myös täydennyskoulutuksen tarve erinäisten sähköisten järjestelmien käyttöönottoon ja niiden sujuvaan hallintaan mainittiin osassa vastauksia. Lisäksi toivottiin enemmän varhaiskasvatuksen erityisopettajan tukea ja palveluita. Perhepäivähoitajina työskentelevät toivoivat vain heidän ammattiryhmälleen kohdennettuja koulutuksia:

Että käytäisiin ihan pph:n suunnatusti läpi. Yksi yhteinen koulutus ollut, mutta se oli enemmän päiväkodin väelle suunnattu. Kaipaisin myös aikaa tätä varten. Työajalla ei ehdi perehtyä. (perhepäivähoitaja)

Yhteenvetona paikallisen vasun käyttöönotosta voidaan todeta, että etenkin työaika muodostui keskeiseksi tekijäksi paikallisen vasun päivitysprosessin onnistumiseksi. Työajan riittävyys paikalliseen vasuun perehtymiseksi sekä itsenäisesti että yhteisen keskustelun näkökulmasta toistui kaikkien vastaajaryhmien vastauksissa, mutta etenkin päiväkotien henkilöstön osalta se osoittautui haastavaksi. Myös täydennyskoulutuksen ja tuen kannalta työajan riittävyys miellettiin tärkeimmäksi tekijäksi, joka voisi jatkossa edesauttaa paikallisen vasun sisäistämistä ja entistä tehokkaampaa hyödyntämistä.

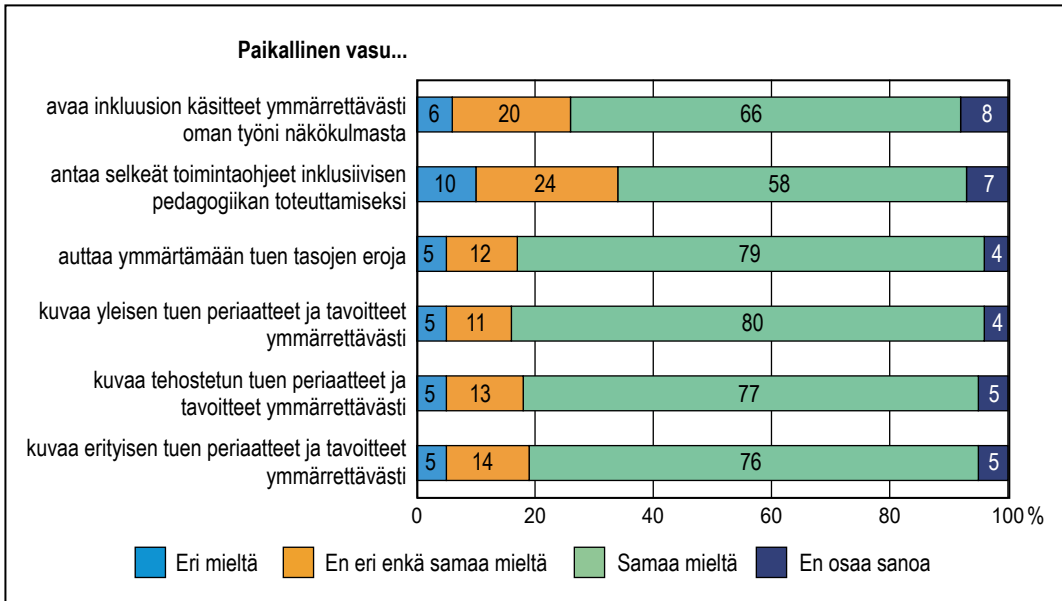
4.6 Paikallisen vasun arviointi

Päiväkodin johtajia, henkilöstöä ja perhepäivähoitajia pyydettiin arvioimaan päivitettyä paikallista vasua (kuvio 14). Vastauksia tarkasteltiin vain niiden vastaajien osalta, jotka vastasivat lukeneensa paikallisen vasun kokonaan tai osittain. Suurin osa päiväkodin johtajista (89 %) arvioi paikallisen vasun avaavan inklusion käsitteitä sekä tuen tasoja ja periaatteita ymmärrettävästi. Lähes kymmenesosa johtajista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei paikallinen vasu anna selkeitä toimintaohjeita inklusiivisen pedagogiikan toteuttamiseksi.



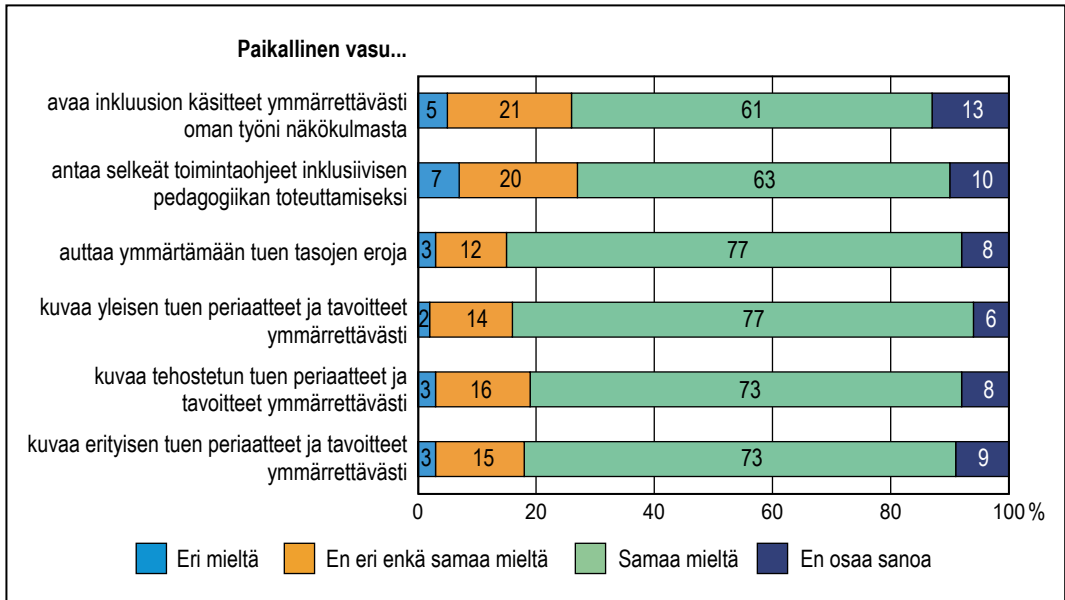
KUVIO 14. Päiväkodin johtajien arviot paikallisesta vasusta (n = 326–328)

Henkilöstön arviot paikallisesta vasusta eivät olleet yhtä myönteisiä kuin johtajien arviot, vaikka vastaukset olivatkin pääosin positiivisia (kuvio 15). Henkilöstöstä noin kolme neljäsosaa oli sitä mieltä, että paikallinen vasu kuvaa yleisen, tehostetun ja erityisen tuen periaatteita ja tavoitteita ymmärrettävästi sekä auttaa ymmärtämään tuen tasojen eroja. Noin 66 prosenttia henkilöstöön kuuluvista vastasi, että vasu avaa inklusion liittyvät käsitteet niin, että se tukee heidän työtään. Kuten päiväkodin johtajista niin myös henkilöstön osalta vähiten samaa mieltä oltiin siitä, että paikallinen vasu antaisi selkeät toimintaohjeet inklusiivisen pedagogiikan toteuttamiseksi.



KUVIO 15. Päiväkotien henkilöstön arviot paikallisesta vasusta (n = 1 595–1 602)

Perhepäivähoitajien vastaukset paikallisesta vasusta olivat pitkälti yhteneväisiä päiväkotien henkilöstön kanssa (kuvio 16). Esimerkiksi hieman yli puolet perhepäivähoitajista oli sitä mieltä, että paikallinen vasu avaa inklusion käsitteet ymmärrettävästi oman työn näkökulmasta ja että paikallinen vasu antaa selkeät toimintaohjeet inklusiivisen pedagogiikan toteuttamiseksi. Myös tuen väittämien osalta vastaukset olivat yhteneväiset henkilöstön kanssa. Suurin osa vastasi paikallisen vasun auttavan ymmärtämään tuen tasojen eroja sekä kuvaavan yleisen, tehostetun ja erityisen tuen periaatteet ja tavoitteet ymmärrettävästi. Perhepäivähoitajat kuitenkin vastasivat päiväkodin johtajia ja päiväkotien henkilöstöä useammin, etteivät osaa arvioida paikallisesta vasusta esitettyjä väittämiä.



KUVIO 16. Perhepäivähoitajien arviot paikallisesta vasusta (n = 594–600)

Päiväkotien henkilöstön paikallista vasua koskevien arviointien osalta havaittiin ammattinimikkeittäin joitain eroja vastaajien kesken (liite 10). Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat tai avustajana toimivat vastasivat muita ammattiryhmiä useammin en osaa sanoa, varhaiskasvatuksen opettajat puolestaan vastasivat muita useammin olevansa eri mieltä vasua koskevista väittämistä ja varhaiskasvatuksen erityisopettajat taas arvioivat paikallista vasua muita ammattiryhmiä positiivisemmin, poikkeuksena yleisen tuen periaatteita ja tavoitteita koskeva väittämä.

Inklusiivinen varhaiskasvatus

5

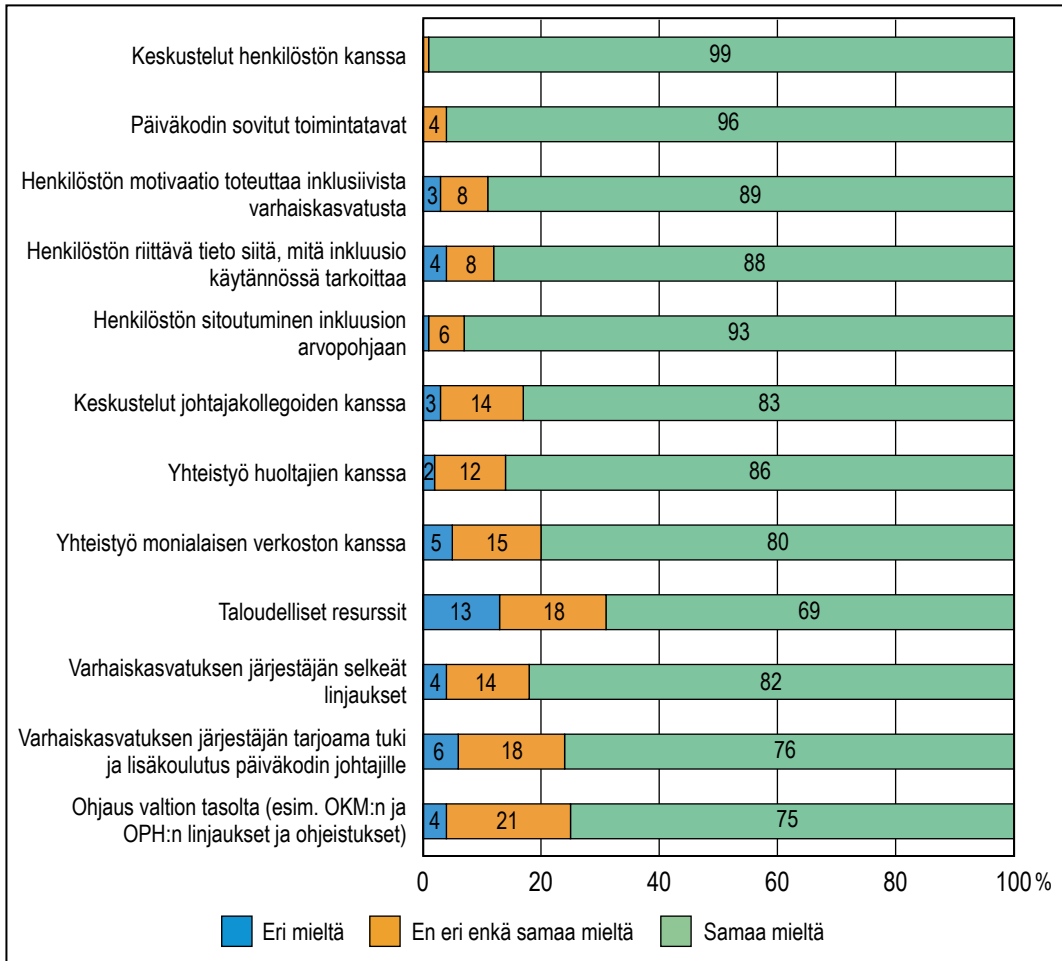
LUVUN KESKEISET TULOKSET

- Parhaiten inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista tukivat yhteistyö huoltajien kanssa sekä toimipaikassa käyty yhteinen keskustelu uudistuneen vasun tavoitteista.
- Heikoimmin inklusion toteutumista tukivat taloudelliset resurssit ja inklusiota koskevien koulutusten puute.
- Päiväkodin johtajien mukaan inklusiivisen varhaiskasvatuksen johtaminen toteutui parhaiten moninaisuuden kunnioittamisen ja arvostamisen edistämisenä, esimerkkinä toimimisena sekä inklusion toteutumisen arviointina yhdessä henkilöstön kanssa.
- Isoimpina haasteina inklusion johtamiselle päiväkodin johtajien mukaan olivat heidän mahdollisuutensa tukea henkilöstöä inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa, toimintaympäristöjen kehittäminen sekä lasten kulttuuriin taustoihin tutustumisen mahdollistaminen.
- Lapsiryhmissä inklusio toteutui vastaajien mukaan pääsääntöisesti hyvin. Eniten haasteita inklusiolle tuottivat lapsiryhmässä olevien lasten kulttuuriin taustoihin ja tapoihin sekä katsomuksiin tutustuminen.
- Inklusion toteutumista edesauttoi etenkin motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö, kun taas sitä haastoivat inklusio käsitteen epäselvyys, kiire, työn kuormittavuus sekä vanhentuneet asenteet.
- Vastaajat toivoivat lisää työaika- ja henkilöstöresursseja sekä mahdollisimman konkreettisia ja käytännönläheisiä koulutuksia inklusion perusteista sekä lapsiryhmän sen hetken erityispiirteistä.

Tässä luvussa tarkastellaan inklusiivista varhaiskasvatusta päiväkodin johtajien ja henkilöstön sekä perhepäivähoitajien näkökulmista pyrkimyksenä tunnistaa inklusion toteuttamista edistäviä ja estäviä tekijöitä. Huomiota kiinnitetään muun muassa inklusion toteuttamisen edellytyksiin, inklusion toteuttamiseen lapsiryhmissä ja inklusion johtamiseen. Päiväkodin johtajia ohjeistettiin vastaamaan ajatellen heidän johtamiaan toimipaikkoja yleisesti, mikäli heidän johtamiskokonaisuutensa kuului toimipaikkoja useamman kuin yhden kunnan alueelta. Päiväkotien henkilöstöä ja perhepäivähoitajia ohjeistettiin vastaamaan kysymyksiin sen toimipaikan tai lapsiryhmän osalta, jossa he työskentelevät eniten, mikäli vastaaja työskenteli useammassa kuin yhdessä toimipaikassa tai lapsiryhmässä.

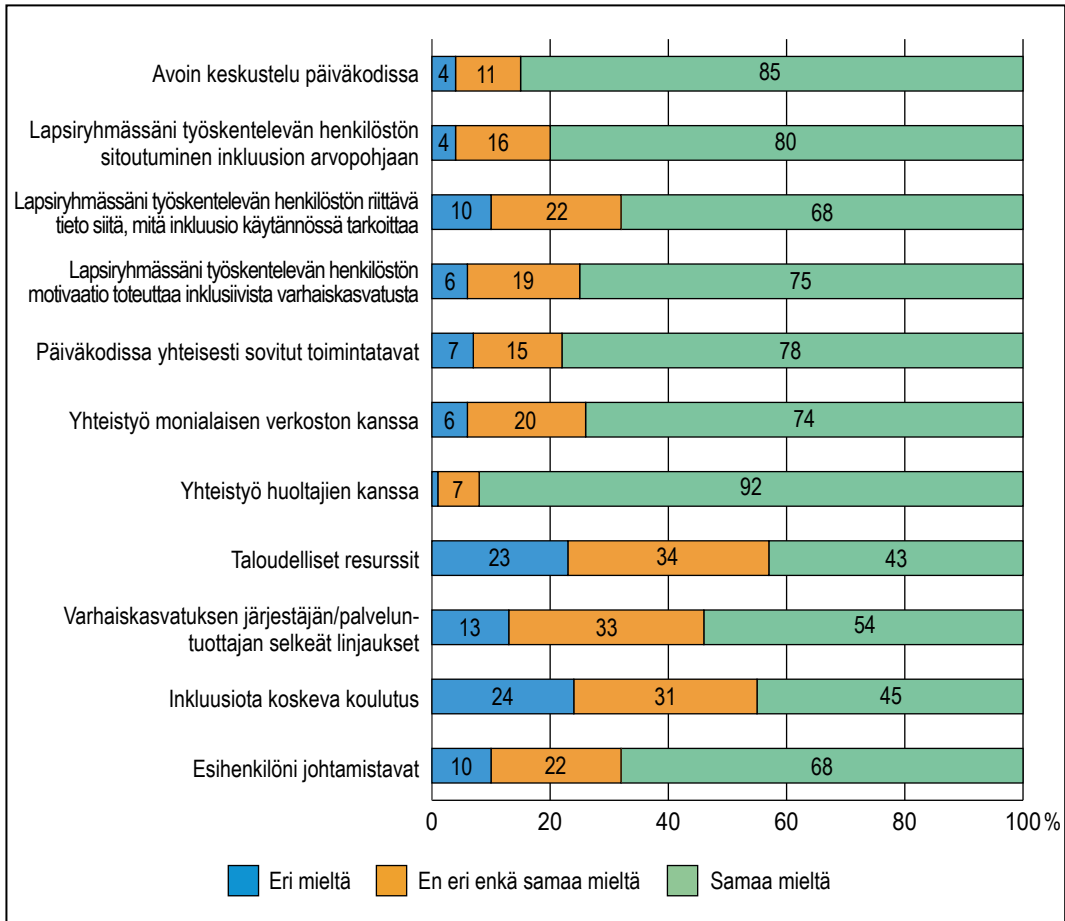
5.1 Inklusion toteuttamisen edellytykset

Kyselyihin vastanneita päiväkodin johtajia ja henkilöstöä sekä perhepäivähoitajia pyydettiin arvioimaan sitä, mitkä tekijät tukevat inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista. Päiväkodin johtajien arviot inklusiivista varhaiskasvatusta tukevista tekijöistä heidän johtamassaan päiväkodissa (kuvio 17) olivat kautta linjan erittäin myönteisiä. Lähes kaikkien johtajien mukaan inklusiivista varhaiskasvatusta tukevat keskustelut henkilöstön kanssa, päiväkodissa yhteisesti sovitut toimitatavat ja henkilöstön sitoutuminen inklusion arvopohjaan. Valtaosa (90 %) johtajasta kertoi, että henkilöstö on motivoitunut toteuttamaan inklusiivista varhaiskasvatusta ja henkilöstöllä on riittävästi tietoa siitä, mitä inklusio käytännössä tarkoittaa. Melkein yhtä moni johtajista vastasi muiden johtajakollegoiden kanssa käytyjen keskusteluiden, varhaiskasvatuksen järjestäjän selkeiden linjauksien ja yhteistyön monialaisen verkoston kanssa tukevan inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista. Päiväkodin johtajat arvioivat, että heikoimmin inklusion toteuttamista tukevat taloudelliset resurssit, varhaiskasvatuksen järjestäjän päiväkodin johtajalle tarjoaman tuen tai täydennyskoulutuksen puute sekä ohjaus valtion tasolta.



KUVIO 17. Päiväkodin johtajien arviot inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista tukevista tekijöistä päiväkodissaan (n = 328–333)

Päiväkotien henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista moni arvioi inklusiivista varhaiskasvatusta tukevia tekijöitä jonkin verran päiväkodin johtajia kriittisemmin, mutta silti pääsääntöisesti positiivisesti. Päiväkotien henkilöstön mielestä parhaiten inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteutumista tukee yhteistyö huoltajien kanssa (kuvio 18). Noin 80 prosenttia henkilöstön jäsenestä vastasi, että inklusiivista varhaiskasvatusta tukevat avoimesti päiväkodissa käytävät keskustelut, lapsiryhmässä olevan henkilöstön sitoutuminen inklusion arvopohjaan ja yhteisesti sovitut toimintatavat. Henkilöstön mielestä taloudelliset resurssit, inklusiota koskeva koulutus ja varhaiskasvatuksen järjestäjän tai yksityisen palveluntuottajan linjaukset eivät tue inklusiivisen varhaiskasvatuksen toimintaa. Henkilöstöön kuuluvista noin kolmannes arvioi, että henkilöstöllä on kohtalaisesti tai huonosti tietoa inklusiosta käytännössä, kun taas päiväkodin johtajista näin vastasi joka kymmenes.

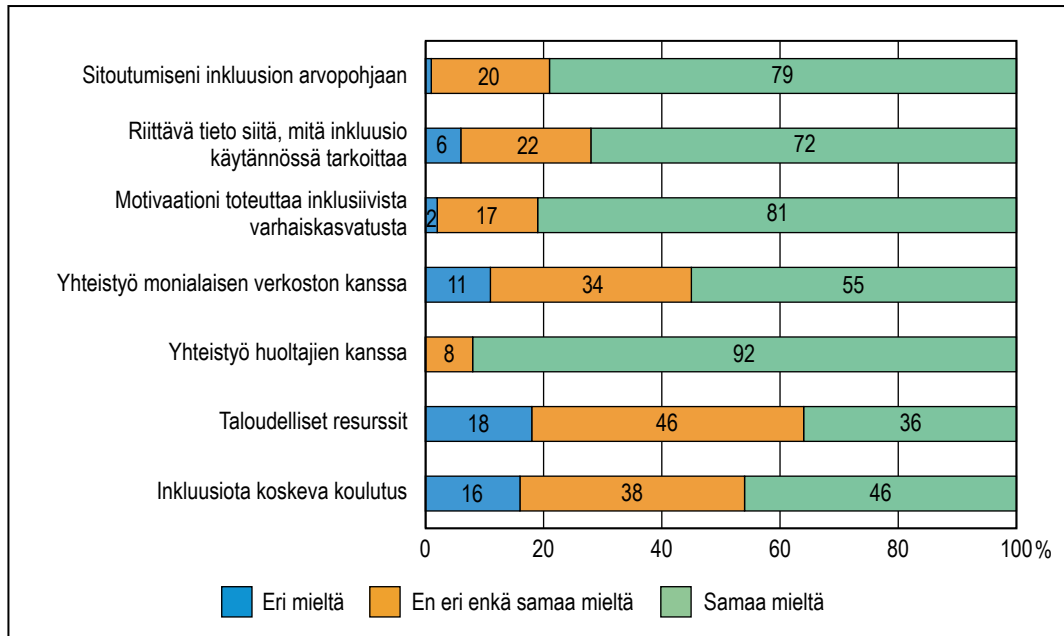


KUVIO 18. Henkilöstön arviot inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista tukevista tekijöistä lapsiryhmässään (n = 1 787–1 807)

Päiväkotien henkilöstön vastauksia tarkasteltiin vastaajien ammattinimikkeen kanssa ja havaittiin, että varhaiskasvatuksen opettajat arvioivat useimpien tekijöiden tukevan inklusiota heikomminkin verrattuna varhaiskasvatuksen lastenhoitajana tai avustajana työskenteleviin (liite 11). Myös kaupunkimaisissa kunnissa työskentelevät päiväkotien henkilöstöön kuuluvat arvioivat etenkin taloudellisten resurssien sekä palveluntuottajan linjausten tukevan inklusiota heikomminkin verrattuna maaseutumaisiin kuntiin (liite 12). Kun henkilöstön vastauksia verrattiin paikalliseen vasuun perehtymiseen, havaittiin, että ne, jotka olivat lukeneet paikallisen vasun kokonaan, olivat useammin samaa mieltä inklusiivista varhaiskasvatusta tukevista väittämistä verrattuna niihin, jotka eivät olleet lukeneet paikallista vasua ollenkaan (liite 13). Yhteneväisesti myös vastaajat, jotka olivat osallistuneet yhteen tai useampaan paikallista vasua koskevaan koulutukseen, olivat useammin samaa mieltä kaikkien väittämien osalta verrattuna niihin, jotka eivät olleet osallistuneet koulutuksiin (liite 14).

Perhepäivähoitajien (kuvio 19) vastaukset siitä, mitkä tekijät tukevat inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista lapsiryhmässä, olivat linjassa päiväkotien henkilöstön vastausten kanssa. Kaikista eniten inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista tuki yhteistyö huoltajien kanssa. Perhepäivähoitajista noin 80 prosenttia vastasi oman motivaation toteuttavaa inklusiota ja sitoutumisen inklusion arvopohjaan tukevan kaikkien lasten varhaiskasvatusta. Myös perhepäivähoitajien vastauksissa inklusiivista varhaiskasvatusta tukivat vähiten taloudelliset resurssit

ja inklusiota koskevien koulutusten tarjonnan puute. Poiketen päiväkotien henkilöstön vastauksista perhepäivähoitajien mielestä yhteistyö monialaisen verkoston kanssa ei tukenut heidän työssään inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista.



KUVIO 19. Perhepäivähoitajien arviot inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista tukevista tekijöistä lapsiryhmässä (n = 600–613)

Vastaajilta kysyttiin tämän jälkeen inklusion toteuttamista edistävästä tekijöistä avokysymyksellä. Näitä kaikkien lasten varhaiskasvatusta edistäviä tekijöitä nimesi 210 päiväkodin johtajaa, 885 päiväkotien henkilöstöön kuuluvaa ja 137 perhepäivähoitajaa. Edistävissä tekijöissä korostui läpi kaikkien vastaajaryhmien ammattitaitoisin, sitoutuneen ja lasten hyvinvoinnista välittävän henkilöstön merkitys:

Henkilökunnan motivaatio, yhteinen keskustelu, työntekijöiden kehittymishalu, johtajan kyky johtaa, myönteinen asenne inklusiota kohtaan, aito rakkaus lapsiin, välittäminen, koulutus, pätevät ja ammattitaitoiset työntekijät (varhaiskasvatuksen erityisopettaja)

Henkilökunnan sitoutuminen ja tietoisuus sekä heidän halukkuutensa tukea, nähdä ja vahvistaa kaikkia ryhmän lapsia. Henkilökunta tekee fantastista työtä saadakseen lapset mukaan toimintaan ja kohtelevaan kaikkia tasapuolisesti. He kohtelevat kaikkia lapsia herkästi ja mukauttavat toimintaa lastenryhmän tarpeiden, kiinnostuksen kohteiden ja aloitteiden mukaan (päiväkodin johtaja)

Yhteisistä toimintatavoista sopiminen, toimipaikan toimintakulttuuri ja työyhteisön tarjoama tuki nähtiin merkittävänä tukina inklusion toteuttamiselle kaikkien vastaajaryhmien vastauksissa. Moniammatillisen tiimin sekä vanhempien kanssa sujuvan yhteistyön nähtiin myös tukevan inklusiivista varhaiskasvatusta:

Yhteistyö vanhempien sekä terapeuttien kanssa. Ryhmän omien aikuisten hyvä yhteishenki ja halu tehdä työnsä hyvin. Tiiminjäsenet haluavat antaa parhaan mahdollisen esiopetusvuoden kaikille ryhmän lapsille. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Yhteistyö eri ryhmien kesken. kauden alussa lasten siirtyminen uuteen ryhmään tutun työntekijän kanssa. Näin työnkiertokin toimii kaikille samoin. (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Myös rakenteelliset tukikeinot, kuten riittävät henkilöstöresurssit ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan tarjoama tuki, nähtiin tärkeinä inklusiota edesauttavina tekijöinä, etenkin päiväkodin johtajien ja henkilöstön vastauksissa:

Pienryhmä toiminta, kuvien käyttö ryhmätilassa / aikuisilla kuvat, leikkivalikon käyttö, tuki-
viittomat (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan muistuttelu asiasta esimerkiksi pedatiimissä. Pedatiimissä asiasta on keskusteltu jonkin verran, ja sen tärkeyttä on painotettu. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Moni vastaajista, etenkin päiväkotien henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista, kuitenkin yhdisti inklusion liittyvän yksinomaan vain lapsiryhmään kuuluvien lasten tuen tarpeisiin. Jotkut esimerkiksi vastasivat, ettei inklusiolle ole ryhmässä tarvetta, sillä kukaan ryhmän lapsista ei saa tehostettua tai erityistä tukea. Toisaalta jotkut vastaajista kuvailivat tuen tarpeisten tai moninaisista taustoista tulevien lasten olevan tärkeä osa inklusiivista varhaiskasvatusta ja läsnäolollaan edistävän inklusiota koko ryhmän tasolla:

Erityislasten läsnäolo ryhmässämme auttaa koko ryhmää sensitiivisyyteen ja empatiaan. He oppivat, että jokainen opettelee jotain. He kasvavat hyväksymään erilaisuutta niin hyvin, että näkevätkin kaverin, joka kuuluu meidän ryhmään. Hänen ominaispiirteensä eivät enää pelota vaan kuulostavat ja näyttävät tutuilta. Myös aikuisten tekemä tärkeä työ edesauttaa asiaa esim. näyttämällä mallia ja luomalla hyväksyvä, lämmin ja kannustava ilmapiiri. Tärkeänä osana on myös varhaiskasvatuksen erityisopettajan rooli. Saamme hänen kauttaan mm. hyviä toiminnan kehittämisideoita ja mahdollisuuden lasten tukiopekukseen. Kaiken takana on vielä hyvä suunnittelutyö ja avoin keskusteleva tiimityöskentely ja hyvä yhteistyö vanhempien kanssa. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Lapsiryhmämme ovat hyvin monikulttuurisia ja tämä edesauttaa lapsia ymmärtämään toisiaan ja hyväksymään erilaisuutta. (päiväkodin johtaja)

Perhepäivähoitajat toivat omissa vastauksissaan henkilöstöä useammin esiin ryhmän pienen koon inklusiota edesauttavana tekijänä. Päiväkotien osalta mainittiin useammin pienryhmätoiminta sekä monipuolisten tilojen hyödyntäminen:

Pieni lapsiryhmä. Lapset ja perheet pääsee tuntemaan läheltä. Kaikki pääsee vaikuttamaan ja osallistumaan toimintaan hyvin. (perhepäivähoitaja)

Pienryhmätoiminta on hyvä tapa työskennellä. Työvuorosuunnittelu niin, että on aina tarpeeksi henkilökuntaa paikalla. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Myös inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista haastavista tekijöistä kysyttiin kaikilta vastaajilta avokysymyksillä. Kysymykseen vastasi 210 johtajaa, 867 henkilöstöön kuuluvaa ja 97 perhepäivähoitajaa. Johtajista useimmat nostivat esiin huolen riittävästä työajasta sekä itselle että henkilöstölle, taloudellisten resurssien ja henkilöstön riittävyyden sekä henkilöstön vaihtuvuuden ja työn yleisen kuormittavuuden. Myös henkilöstön vastauksissa korostui riittävän henkilöstön ja työaikaresurssien riittävyys sekä lapsiryhmien liian suuret koot. Esimerkiksi kiire ja henkilöstön vajoaus johtavat vastaajien mukaan siihen, ettei lasten yksilöllisiä tarpeita pystytä tai ehditä huomiomaan kaikissa tilanteissa niin hyvin kuin vastaajat toivoisivat:

Ajan puute. Useamman yksikön johtaminen eli en pysty pysähtymään heidän arkensa äärelle. Jatkuvat henkilöstön poissaolot ja sijaisten puute - johtaa siihen, että edes ryhmässä ei kyetä ja ehdit näitä asioita avata. Epäpätevää henkilökuntaa eli kun ei ole riittävää peruskoulutusta ja sitä kautta ymmärrystä, niin asioita on vaikea käydä läpi. (päiväkodin johtaja)

Asenne, väsymys ja yleisen keskustelun puute. Inklusio ei toteudu, kun henkilökunta on niin väsynyttä, ettei jaksakaan enää yrittää. Kentällä on paljon epätoivoa ja se aiheuttaa sen, että tukea tarvitsevat lapset nähdään taakkana. (varhaiskasvatuksen erityisopettaja)

Useat päiväkodin johtajat ja jotkut henkilöstöön kuuluvat mainitsivat henkilöstön asenteiden ja ennakkoluulojen haastavan inklusion toteutumista varhaiskasvatuksessa. Jotkut yhdistivät tähän esimerkiksi henkilöstön ikärakenteen, koulutustason tai työkokemuksen:

Työntekijöillä voi olla iästä, taustasta ja koulutuksestaan johtuvia aika voimakkaita näkemyseroja siitä, mikä on hyvä tapa toimia inklusiivisesti. Joitakin vanhoja tapoja tai tottumuksia voi olla haastavaa muuttaa, jos on "ennenkin" tehty niin ja näin, tai todetaan että lapsi tarvitsee vain rajoja (vaikka kyse voi olla esimerkiksi nepsylapsesta). Tämä taitaa olla suurin haaste, vaikka yritetäänkin jutella ja toimia sovituksi. (päiväkodin johtaja)

Päiväkotien henkilöstö ja perhepäivähoitajat nostivat johtajia useammin esiin inklusion ja lasten tuen tarpeen yhteyden. Muutamat vastaajat näkivät lasten tuen tarpeet haasteeksi inklusion toteuttamiselle. Vastauksissa tuen aiheuttamat haasteet linkittyivät esimerkiksi henkilöstön riittävyyteen tai osaamiseen sekä tuen tarpeesta johtuvaan lisätyöhön:

Ryhmässäni on niin monta tuen tarpeista lasta, jotka tarvitsisivat henkilökohtaista ja yksilöllistä opetusta ja tarpeiden huomioimista, että toimintaa on mahdotonta toteuttaa inklusiivisesti. Osa tuen tarpeisista tekee asioita yksin aikuisen kanssa, koska muuten muiden ryhmäläisten työskentely on mahdotonta. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Ei ole hoidossa tällä hetkellä hoitolasta, joka tarvitsisi tämänkaltaista hoitomuotoa. (perhepäivähoitaja)

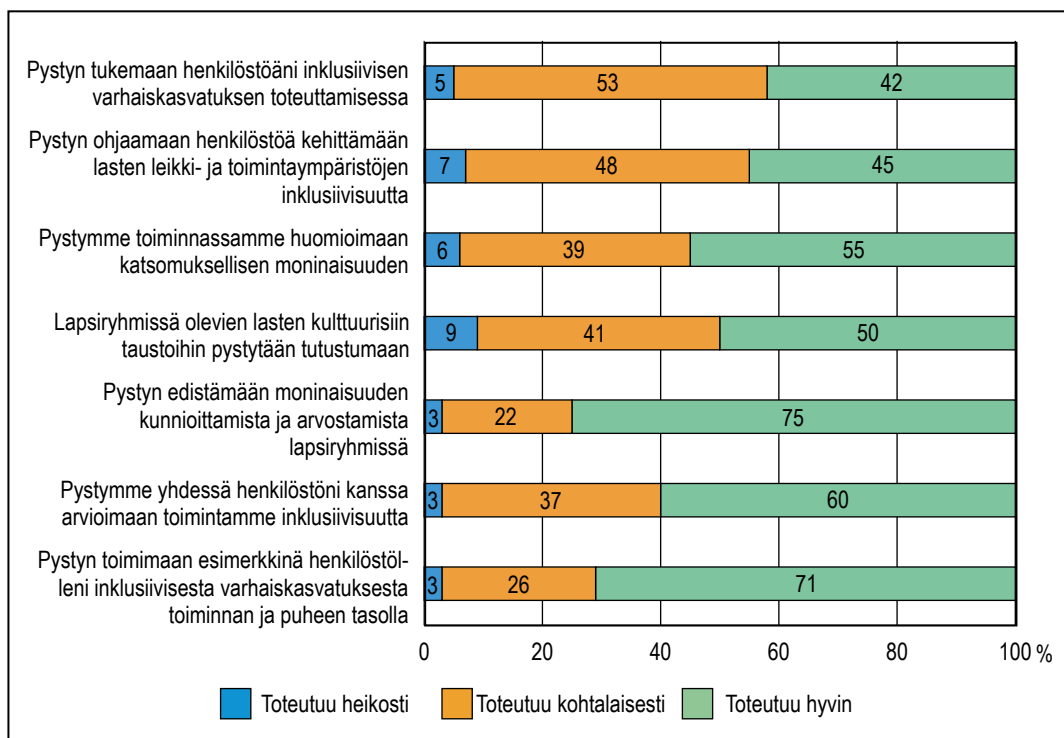
Perhepäivähoitajien aineistossa erityispiirteensä ilmeni heidän lapsiryhmänsä lasten väliset ikäerot inklusion toteutumista haastavana tekijänä. Perhepäivähoitajien mukaan, mikäli lapsiryhmä koostuu eri ikäisistä ja eri kehitysvaiheissa olevista lapsista, jäävät vanhemmat lapset helposti ilman kaveria:

Suurin osa lapsista, 3/4:stä ovat niin pieniä, etteivät vielä puhumalla ilmaise itseään, niin joskus vaikea tietää heidän mielenkiinnon kohteitaan. Ja viisivuotiaalle ei ole kaveria ryhmässä, vain ulkoillessa tiimin muiden lasten kanssa. (perhepäivähoitaja)

Yhteenvetona inklusion toteutumista edesauttavista ja estävistä tekijöistä voidaan todeta, että sekä edesauttavat tekijät että haasteet ovat moninaisia. Vastaajien mukaan inklusio tapahtui pitkälti lapsiryhmän arjessa, mikä korosti lasten kanssa työskentelevän henkilöstön merkitystä. Hyvinvoiva, motivoitunut ja inklusioon sitoutunut henkilöstö tuki inklusion toteutumista lapsiryhmissä ja kaikkien lasten yksilöllistä kohtaamista. Haastaviksi tekijöiksi nostettiin esiin työajan riittävyys, taloudellisten resurssit ja työn yleisen kuormittavuus. Kiireen tunne, henkilöstön riittävyys ja vaihtuvuus johtavat vastaajien mukaan siihen, ettei lasten yksilöllisiä tarpeita pystytä tai ehditä huomioimaan kaikissa tilanteissa niin hyvin, kuin vastaajat toivoisivat.

5.2 Inklusiivisen varhaiskasvatuksen johtaminen

Päiväkodin johtajia pyydettiin arvioimaan inklusiivisen varhaiskasvatuksen johtamiseen liittyviä väittämiä (kuvio 20). Johtajien mielestä parhaiten toteutui moninaisuuden kunnioittamisen ja arvostamisen edistäminen lapsiryhmissä sekä heidän esimerkkinään toimiminen henkilöstölle inklusiivisesta varhaiskasvatustoiminnasta puheen ja toiminnan tasolla. Johtajista 60 prosenttia vastasi, että inklusiivisen toiminnan arviointi yhdessä henkilöstön kanssa toteutui hyvin. Johtajien vastausten perusteella inklusiivisen varhaiskasvatuksen johtamisessa koettiin myös jonkin verran haasteita. Heikosti tai kohtalaisesti toteutui etenkin päiväkodin johtajan mahdollisuus tukea henkilöstöä inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa sekä henkilöstön ohjaaminen lasten inklusiivisten leikki- ja toimintaympäristöjen kehittämiseen. Puolet vastaajista kertoi, että lasten kulttuurisiin taustoihin tutustuminen toteutuu joko heikosti tai kohtalaisesti. Toiminnassa katsomuksellisen moninaisuuden huomiointi onnistui myös joko heikosti tai kohtalaisesti lähes puolella vastaajista.



KUVIO 20. Johtajien arviot inklusiivisen varhaiskasvatuksen johtamisesta (n = 330–332)

Päiväkodin johtajilta kysyttiin avokysymyksellä, missä inklusiiviseen varhaiskasvatukseen liittyvässä asiassa he toivoisivat tukea tai koulutusta. Tähän avokysymykseen vastasi 123 johtajaa. Vastauksissa johtajat nostivat usein esiin nimenomaan henkilökunnan koulutustarpeita oman täydennyskoulutustarpeensa sijaan. Henkilöstön koulutustarve liitettiin sekä peruskoulutukseen että täydennyskoulutukseen ja niin opettajankoulutukseen kuin muiden työntekijäryhmien koulutuksenkin sisältöihin:

Inklusiivisuus pitäisi huomioida ehdottomasti paremmin jo alalle koulutautuvien opinnoissa. Nyt kentälle tulee uusia ammattilaisia, jotka eivät "tiedä, että tämmöisiä lapsia on edes

olemassa”, kuten yksi vastavalmistunut varhaiskasvatuksen kandi minulle sanoi. Työ kentällä on niin hektistä, että kokeneet työntekijät kuormittuvat taakkansa alle, kun joutuvat aloittamaan perusasioiden opettamisen untuvikoille. Mentorointi ja johtajan tuki ovat tärkeitä, mutta johtajakaan ei repeä joka paikkaan.

Edelleen avustajat tulisi kouluttaa ainakin avekki- koulutuksella kenties myös jollakin tasolla autismikoulutuksellakin. Pienryhmät pitäisi pystyä toteuttamaan koko ryhmätasolla ei vain niin, että ryhmän sisällä on pienryhmätoimintaa ja jossain vaiheessa ollaan kuitenkin siinä isossa ryhmässä --> resurssikysymys! Ja meillä suurelta osin tilakysymys myös. Jos valtakunnallisia varhaiskasvatuspäiviä tulee niin inkluusio voisikin olla yksi aihe. Sensitiivisyyskoulutusta PALJON myös alalle kouluttautuviin.

Osa päiväkodin johtajista kuitenkin korosti, että täydennyskoulutus ja osaamistason päivittäminen on tärkeää kaikille. Koulutusta olisi hyödyllistä saada nimenomaan työyhteisötasolla kaikkien yhdessä, jolloin se mahdollistaisi yhteisen reflektio- ja arviointikeskustelun. Yhteisen reflektion tarvetta pidettiin tärkeänä nimenomaan siksi, että ymmärrys inkluusion merkityksestä, sisällöistä ja käytänteistä olisi yhteistä ja jaettava työyhteisössä:

Det som daghemmet allra mest behöver korta inspirationsstunder med någon utomstående som föreläser och tid för diskussion, reflektion och utvärdering. För att hela personalen skall kunna diskutera tillsammans skulle det behöva ordnas tillfällen, t.ex förmiddagar då daghemmet öppnar senare.

Ensimmäinen vuosi on varmasti asioiden sisäistämistä ja myös uuden oppimista. Täydennyskoulutus ja tiedon ylläpitäminen on edelleen mielestäni tärkeää kaikille. Prosessien sisäistäminen jatkuu vaikka inkluusiivista varhaiskasvatusta on sisäistetty hyvin ja se näkyy käytännössä.

Itse käsitteen konkreettiseen sisältöön liittyvissä materiaaleissa ja toimintamallien luomisessa. Jotta näkemys kaikilla asiasta olisi yhtenäinen.

Kun päiväkodin johtajan oman tuen ja täydennyskoulutuksen tarve mainittiin, se liittyi usein inkluusiivisen varhaiskasvatuksen johtamiseen sinänsä. Osa päiväkodin johtajista nosti esiin myös yksityiskohtaisempia lisäosaamisen tarpeitaan, kuten asiakirjojen hyödyntäminen, katsomuksiin tutustuminen sekä sukupuolen moninaisuus:

Johtajille täsmäkoulutusta, jotta he voivat johtaa inkluusiivista varhaiskasvatusta ja olla tukena, apuna ja esimerkkinä henkilöstölle.

Lapsen osallisuuden, kohtaamisen ja ymmärtämisen konkretia - miten varmistan kaikille lapsille kommunikointimahdollisuuksia? Myös moninaisuus ylipäänsä teemana on edelleen ajankohtainen - sukupuolen moninaisuus, heteronormatiivisuus, sukupuolitettu leikki, erilaisen kielten ja kulttuurien huomioimisen velvoittavuus.

Osa päiväkodin johtajista, kuten edellä tilatarpeisiin liittyvä lainaus jo havainnollistikin, nosti täydennyskoulutustarpeiden edelle lisäresursoinnin kriittisen tarpeen ja perustyöhön liittyvät haasteet, joiden korjaaminen vapauttaisi resursseja ja parantaisi henkilöstön jaksamista:

Ihan vain ajan antaminen eli työmäärän vähentäminen.

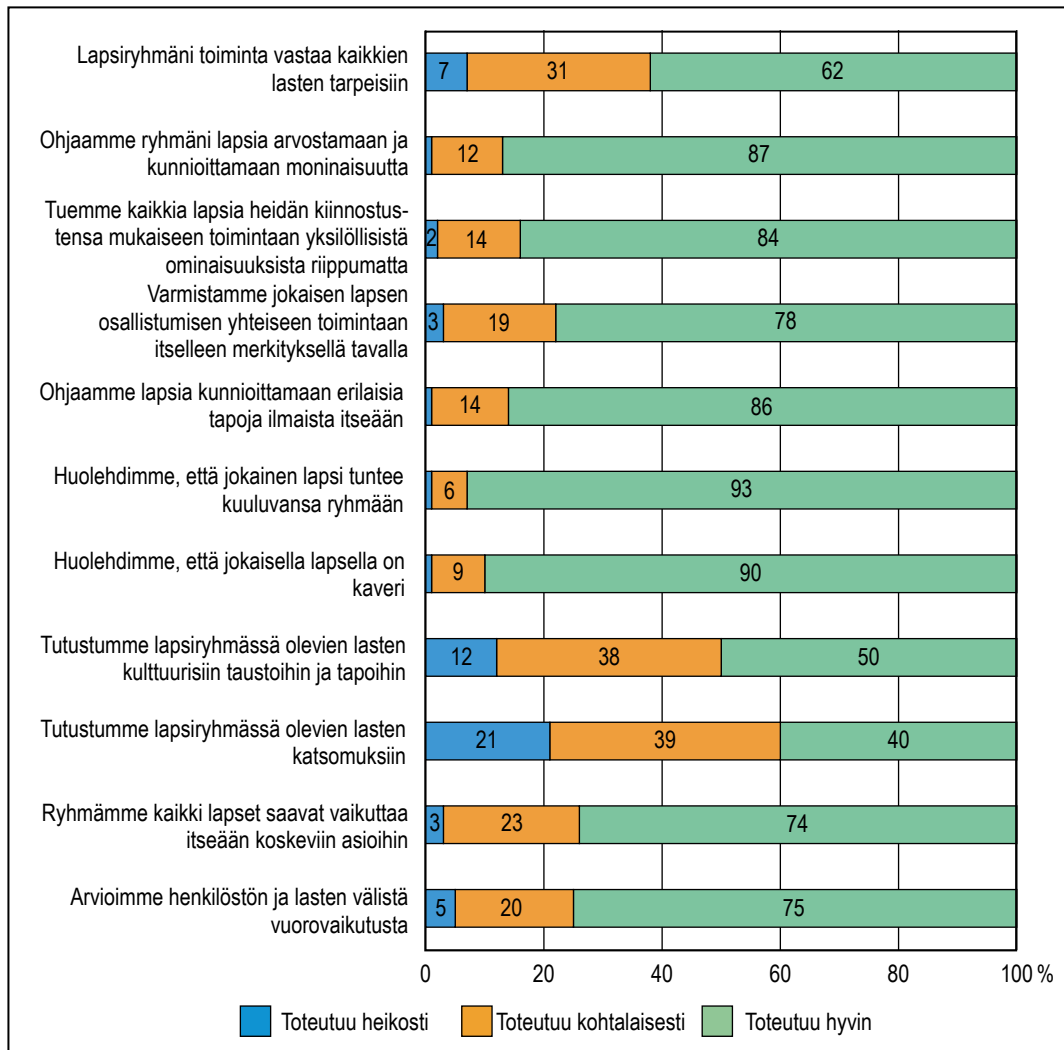
Henkilöstö on aika uupunutta, joten kaikkea uutta vastustetaan ja koetaan hyvinkin raskaaksi. Toivon työrauhaa, vanhemmat varhaiskasvatuksen opettajat kaikkoavat alalta valtavan kirjallisen työtaakan uuvuttamina.

Yhteenvetona päiväkodin johtajat kokivat monilta osin riittämättömyyttä henkilöstöjensä tukemisessa inkluusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa. Haasteita tuottivat sekä oman että

henkilöstön työajan riittävyys esimerkiksi jokaisen lapsen tarpeiden huomioimiseksi sekä koulutukseen osallistumiseksi. Monet päiväkodin johtajat nostivat myös esiin huolen sekä varhaiskasvatuksen perus- että täydennyskoulutuksen riittävydestä.

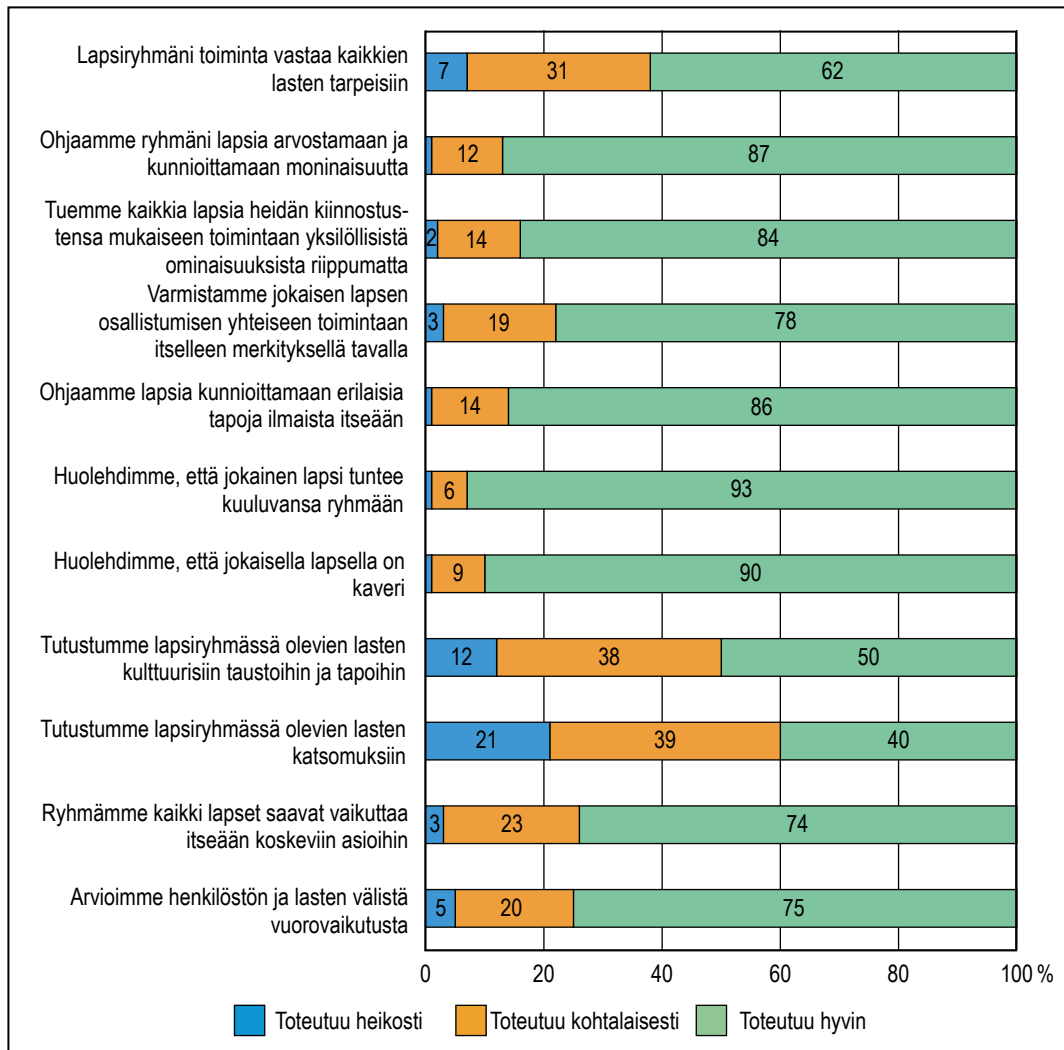
5.3 Inklusion toteutuminen lapsiryhmissä

Päiväkotien henkilöstöltä ja perhepäivähoitajilta tiedusteltiin heidän lapsiryhmänsä varhaiskasvatustoiminnasta inklusion näkökulmasta. Pääsääntöisesti inklusion edellytykset toteutuivat vastaajien mukaan lapsiryhmissä hyvin tai vähintäänkin kohtalaisesti. Suurin osa päiväkotien henkilöstöstä (kuvio 21) vastasi, että heidän lapsiryhmässään huolehditaan, että jokainen lapsi tuntee kuuluvansa ryhmään ja että jokaisella lapsella on kaveri. Lähes yhtä moni vastasi, että henkilöstö ohjaa lapsia arvostamaan ja kunnioittamaan moninaisuutta ryhmässä, henkilöstö ohjaa lapsia kunnioittamaan lasten erilaista tapoja ilmaista itseään ja että henkilöstö tukee kaikkia lapsia heidän kiinnostustensa mukaiseen toimintaan sukupuolesta tai taustasta riippumatta. Merkittävimmät haasteet lapsiryhmän inklusiivisen toiminnan toteuttamisessa liittyivät lasten katsomuksiin ja kulttuurisiin taustoihin tutustumiseen. Katsomuksiin tutustuminen toteutui noin viidenneksen mukaan huonosti ja 39 prosentin mukaan kohtalaisesti, ja kulttuurisiin taustoihin ja tapoihin tutustuminen toteutui reilun kymmenyksen mukaan huonosti ja 38 prosentin mukaan kohtalaisesti. Lisäksi lapsiryhmän toiminnan vastaaminen kaikkien lasten tarpeisiin toteutui vastaajien mukaan joko huonosti (7 %) tai kohtalaisesti (32 %).



KUVIO 21. Päiväkotien henkilöstön arviot lapsiryhmän inklusiivisesta toiminnasta (n = 1 768–1 788)

Perhepäivähoitajien vastausten perusteella heidän lapsiryhmänsä inklusiivinen toiminta toteutui pääsääntöisesti hyvin (kuvio 22). Melkein jokainen perhepäivähoitaja vastasi huolehtivansa, että jokainen lapsi tuntee kuuluvansa ryhmään. Lähes yhtä moni vastasi tukevansa lapsia heidän kiinnostustensa mukaiseen toimintaan yksilöllisistä ominaisuuksista riippumatta, arvioivansa omaa ja lasten välistä vuorovaikutusta sekä huolehtivansa lapsiryhmässä, että jokaisella lapsella on kaveri. Lähes 90 prosenttia perhepäivähoitajista arvioi ohjaavansa lapsia arvostamaan ja kunnioittamaan moninaisuutta, varmistavansa jokaisen lapsen osallistumisen toimintaan lapselle merkityksellä tavalla ja ohjaavansa lapsia kunnioittamaan erilaisia tapoja ilmaista itseään. Yhteneväisesti päiväkotien henkilöstön kanssa myös perhepäivähoitajien vastauksissa lapsiryhmässä olevien lasten katsomuksiin tutustuminen toteutui joko heikosti (13 %) tai kohtalaisesti (34 %). Lopuksi heikosti (7 %) tai kohtalaisesti (29 %) toteutui lasten kulttuuriin taustoihin tutustuminen.



KUVIO 22. Perhepäivähoitajien arviot lapsiryhmän inklusiivisesta toiminnasta (n = 611–636)

Päiväkotien henkilöstöltä ja perhepäivähoitajilta kysyttiin avokysymyksellä, missä inklusiiviseen varhaiskasvatukseen liittyvässä asiassa he toivoisivat tukea tai täydennyskoulutusta. Vastauksia saatiin 595 henkilöstöön kuulavalta ja 93 perhepäivähoitajalta. Kuten päiväkodin johtajien vastauksissa, myös henkilöstön ja perhepäivähoitajien vastauksissa nostettiin esiin yhteisen keskustelun tarve, jotta työyhteisössä saavutettaisiin yhteinen ymmärrys siitä, mitä inklusio omassa toimipaikassa tarkoittaa:

Yleisesti asiasta keskustelu/ koulutus olisi mielestäni hyväksi, koska aihe on ajatuksia ja vastustustakin herättävä. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Arvona kaikkien asia! Koulutuksissa huomioitava enemmän, että esim. vaka ope, sosionomi sekä jo työelämässä olevat eri koulutustaustat. Tärkeää on, että puhutaan ja ymmärretään asia samoin. Ei vain resurssi kysymys (varhaiskasvatuksen erityisopettaja)

Päiväkotien henkilöstö ja perhepäivähoitajat kuvailivat tarvetta entistä vahvemmalle johtajan tai muun esihenkilön läsnäololle. Esihenkilön läsnäoloa kaivattiin inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamisen tueksi ja vastauksissa tunnistettiin esihenkilön läsnäolon merkitys omalle työlle ja sen kehittämiseksi. Osa vastaajista toivoi johtajan läsnäolon lisäksi myös esihenkilöille lisää koulutusta, jotta esihenkilöt voisivat tukea henkilöstöä paremmin kaikkien lasten varhaiskasvatuksen toteuttamisessa:

Toivoisin esihenkilön vierailuja ryhmässä sekä tiimissä. Täydennyskoulutusta kaipaisin paljon, edes jotain koulutusta, josta saisi konkreettisia vinkkejä inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen sekä siitä keskustelua esimerkiksi ammattiryhmäpalaverissa. Lisää aikaa keskustelulle tiimissä, tiimipalaverit ovat liian lyhyitä. (varhaiskasvatuksen erityisopettaja)

Asioista johtajien kanssa puhumista, ja että he oikeasti tietäisivät mistä puhuvat. Vastaukset lähes aina ympäröiväisiä. Pph ohjaajat ja pk johtajille lisää koulutusta (perhepäivähoitaja)

Vastaajat toivoivat pääsääntöisesti täydennyskoulutuksia, jotka sisältäisivät mahdollisimman konkreettista tukea arkeen. Osa koulutustoihiveista koski yleisesti inklusiivisuuden perusteita ja käsitteen avaamista, ja useat kokivatkin käsitteen vieraaksi tai vastasivat, että heidän työyhteisössään termiä ei ollut yhteisesti käsitelty riittävästi. Lisäksi toivottiin mahdollisuuksia jakaa hyviksi todettuja toimintatapoja laajemmin toimipaikkojen välillä:

Ylipäänsä olisi tiimille hyvä avata inklusiivisuuden käsitettä. Tuntuu ettei se ole täysin selvä. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Nyt piti ihan googlettaa tuo termi, inklusiivisuus. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Kaikenlainen koulutus asiasta on varmasti hyödyllistä. Ihan esimerkit arkeen, mitä tarkoittaa ja miten toteuttaa. (perhepäivähoitaja)

Ylipäänsä, että miten sitä voisi mahdollisimman hyvin ihan käytännössä toteuttaa lapsiryhmässä. Myös, miten arvioidaan inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteutumista lapsiryhmässä. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Käytännön tuen osalta toivottiin tuen kohdentamista omalle toimipaikalle ja lapsiryhmään ja esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajan läsnäoloa käytäntöön arvostettiin ja toivottiin enemmän. Perhepäivähoitajat mainitsivat ylipäänsä ongelmatilanteissa kokevansa olevan varsin yksin:

Yksikkökohtaista neuvontaa. Miten omassa yksikössä voimme tehdä asiat toisella tavoin, jotta inklusiivinen varhaiskasvatus toteutuisi. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Pulmatilanteissa todella yksin. Oman jaksamisen kannalta joskus vaan luovutettava, mentävä sieltä missä aita matalin. (perhepäivähoitaja)

Erytisvarhaiskasvatusopettaja on käynyt ryhmässäni lapsien luona joista on ollut halu jutella ja keskustella. (perhepäivähoitaja)

Käytännön tukikeinoihin liittyen tiettyihin lapsiryhmässä oleviin haasteisiin toivottiin tarkemmin tukea. Etenkin lasten haastavaan käytökseen, tunnetaitoihin ja vuorovaikutustaitoihin, kuten tukiviittomiin tai erityisiin kommunikaatiovaikeuksiin, liittyvät teemat toistuivat vastauksissa usein. Yhdenmukaisesti lapsiryhmän inklusiivisuutta kartoittavien kysymysten kanssa (kuviot 21 ja 22) myös perheiden ja lasten kulttuurinen ja katsomuksellinen moninaisuus sekä siihen liittyvä osaaminen nostettiin esiin täydennyskoulutustoihiveissa:

Vilkkaampien ja sellaisten lasten, jotka eivät ota kontaktia tai osaa kuunnella/ keskittyä ollenkaan, että miten heihin saa kontaktia, ja tiedon että he ymmärtävät asian (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Miten eri kulttuurit otetaan huomioon. Usein eri kulttuurit tuovat haasteita, koska perheellä eri arvo. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Katsomuskasvatuksessa, mitkä olisivat hyviä tapoja joilla tuoda katsomuskasvatusta esiin lapsiryhmässä. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Päiväkodin henkilöstön vastauksissa näkyikin johtajien aineiston tavoin sen painottaminen, että ensisijaisesti pitäisi kuitenkin resursoida rakenteellisiin tekijöihin. Tarvitaan myös aikaa keskittyä työn kuormittavuuden vähentämiseen, ennen kuin osallistutaan uusiin täydennyskoulutuksiin. Muiden resurssien ohella myös henkilökunnan riittävä koulutustaso ja sen saavuttaminen nousi esiin päiväkodin henkilöstön vastauksissa. Resursointi nousi esiin myös kirjaamisten ja anomusten täyttämisen turhauttavana puolena: vaikka tukipäätöstä haettaisiin, ei resursointia ja tarvittavaa tukea ole välttämättä saatavilla:

Venny- koulutusta kaikille. Olen kirjannut kolmiportaisen tuen papereita jo vuosikautia, ollaanko oltu pilotti vai mikä, ja kokenut että valehtelen vanhemmille halutessani lapselle tehostetun tuen, mutta minulla ei ole koskaan tarjota mitään sen enempää kuin mitä jo tarjoan, koska ryhmäavustajia ei saa, ryhmä ei pienene, usein kunnassa ei ole edes puheterapeuttia. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Vad det är som egentligen förväntas av oss som barnskötare, bättre resurser att kunna uppnå målen och faktist ha tid att bekanta oss med nya planen. (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Yleisesti työntekijöiden määrä, työolot, työnkuvat, johtajuus ja muut resurssit ovat varhaiskasvatuksessa laajasti parantamisen tarpeessa. Jos nämä asiat saataisiin ensin kuntoon niin sillä olisi suora, positiivinen vaikutus myös inklusiiviseen varhaiskasvatukseen. Kaikki hyötyvät täydennyskoulutuksesta, erityisesti lastenhoitajat (varhaiskasvatuksen opettaja)

Så länge frågan om avsaknad av behörig och fast personal inte helt konkret blivit löst har jag svårt att se att någon utbildning skulle hjälpa situationen. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Yhteenvetona etenkin päiväkotien henkilöstö koki tarvetta moninaiselle tuelle inklusion edistämiseksi varhaiskasvatuksessa. Vastaajat kokivat tärkeäksi saada työn perusedellytykset kuntoon, eli ennen kaikkea olisi tärkeää vähentää arjen kiirettä ja kuormittavuutta. Koulutuksilta toivottiin etenkin käytännönläheistä, keskustelunomaista ja lapsiryhmän sen hetkisen tilanteen huomioon otavaa lähtökohtaa. Kuitenkin käytännössä inklusio toteutui vastaajien mukaan lapsiryhmissä jo melko hyvin.

Lapsen tuen toteuttaminen

6

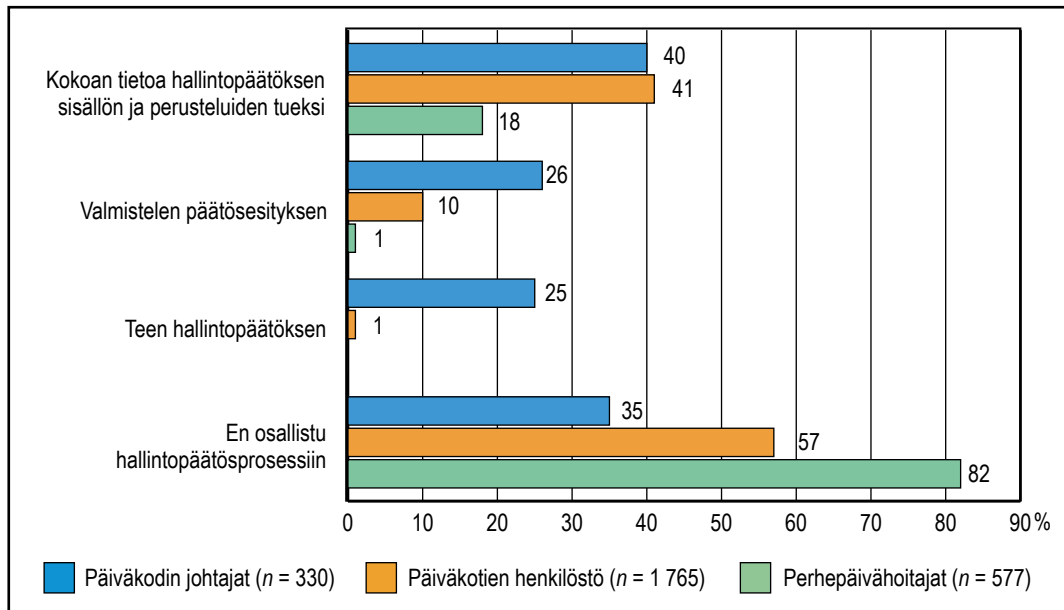
LUVUN KESKEISET TULOKSET

- Lapsen tuen hallintopäätösprosessin arvioi sujuvaksi päiväkodin johtajista hieman yli puolet, henkilöstöstä viidesosa ja perhepäivähoitajista alle kymmenesosa. Suurin osa henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista ei kuitenkaan osannut arvioida prosessin sujuvuutta.
- Lapsen tuen vaikuttavuuden arviointi koettiin haastavaksi, eikä siihen ollut monien vastaajien mukaan selkeitä toimintaohjeita.
- Tuen järjestämisen ja toteuttamisen merkittävimpinä haasteina ilmenivät rakenteellisten tukikeinojen toteutuminen, kuten mahdollisuus järjestää lapsen tuki erityisryhmässä tai tuen tarpeen huomiointi lapsiryhmäkoossa ja henkilöstörakenteessa.
- Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö toteutui päiväkotien henkilöstön ja perhepäivähoitajien mukaan pääsääntöisesti erittäin hyvin.

Yhtenä arvioinnin tavoitteista oli selvittää, mitkä tekijät edistävät tai estävät lapsen tuen toteuttamista päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Tässä luvussa esitellään päiväkodin johtajien ja henkilöstön sekä perhepäivähoitajien näkemyksiä lapsen tuen hallintopäätösprosessista ja tarkastellaan lapsiryhmässä työskentelevän henkilöstön lapsen tuen toteuttamiseen liittyvää osaamista sekä sitä, millaista tukea tai täydennyskoulutusta kyselyiden vastaajat toivoivat. Päiväkodin johtajia ohjeistettiin vastaamaan ajatellen heidän johtamiaan toimipaikkoja yleisesti, mikäli heillä oli useampi kuin yksi toimipaikka johdettavanaan. Päiväkotien henkilöstöä ja perhepäivähoitajia ohjeistettiin vastaamaan kysymyksiin sen toimipaikan osalta, jossa he työskentelevät eniten, mikäli vastaaja työskenteli useammassa kuin yhdessä toimipaikassa.

6.1 Hallintopäätösprosessi

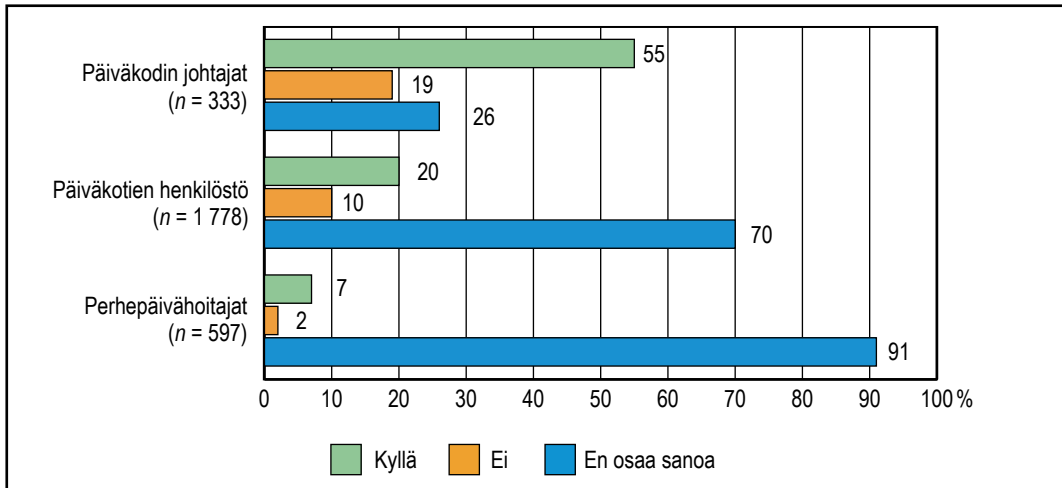
Päiväkodin johtajilta ja henkilöstöltä sekä perhepäivähoitajilta tiedusteltiin sitä, miten he osallistuvat lapsen tuen hallintopäätösprosessiin (kuvio 23). Hallintopäätöksen sisällön ja perusteluiden tueksi tietoa keräsi päiväkotien johtajista ja henkilöstöstä 41 prosenttia ja perhepäivähoitajista alle viidennes. Johtajista neljännnes valmisteli päätösesitystä ja teki hallintopäätöksen lapsen tuesta. Suurin osa perhepäivähoitajista, 57 prosenttia päiväkotien henkilöstöstä ja kolmannes johtajista ei osallistunut hallintopäätösprosessiin lainkaan.



KUVIO 23. Päiväkodin johtajien ja henkilöstön sekä perhepäivähoitajien osallistumistavat lapsen tuen hallintopäätösprosessiin

Päiväkodin johtajien hallintopäätösprosessiin osallistumista tarkasteltiin eri taustatekijöiden kautta (ks. luku 3.3.1). Yksityisten päiväkotien johtajat kokosivat tietoa hallintopäätöksen sisällön ja perusteluiden taustaksi useammin (ssj. 2,6 $p < 0,01$) kuin kunnallisessa päiväkodissa työskentelevät johtajat. Sen sijaan kunnallisissa päiväkodeissa työskentelevät vastasivat useammin tekevänsä hallintopäätöksen (ssj. 3,5 $p < 0,001$).

Hallintopäätösprosessiin osallistumisen lisäksi kaikilta vastaajilta tiedusteltiin, onko tuen hallintopäätösprosessi heidän mielestään sujuva (kuvio 24). Päiväkodin johtajista hieman yli puolet, henkilöstöstä viidesosa ja perhepäivähoitajista alle kymmenesosa oli sitä mieltä, että hallintopäätösprosessi on sujuva. Hallintopäätöksen sujuvuutta ei osannut arvioida suurin osa perhepäivähoitajista eikä päiväkodin henkilöstöstä.



KUVIO 24. Onko hallintopäätösprosessi mielestäsi sujuva

Päiväkotien henkilöstöstä ne, jotka työskentelivät kaupunkimaisissa kunnissa, sekä vastaajat, jotka eivät olleet lukeneet paikallista vasua, olivat useammin sitä mieltä, ettei hallintopäätösprosessi ole sujuva (liite 15). Lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajista kolmannes arvioi, että prosessi ei ole sujuva, ja opettajista tätä mieltä oli reilu kymmenesosa. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajana työskentelevistä sekä niistä, joiden ryhmässä ei ole tukea tarvitsevia lapsia, huomattavan moni ei osannut arvioida hallintopäätösprosessin sujuvuutta (liite 15).

Vastaajilla, joiden mielestä hallintopäätösprosessi ei ollut sujuva, oli mahdollisuus tarkentaa vastaustaan. Tähän kysymykseen vastasi päiväkodin johtajia ($n = 59$) ja henkilöstön jäseniä ($n = 145$) sekä perhepäivähoitajia ($n = 8$). Hallintopäätösprosessin tekemisen hitaus nähtiin merkittävimpänä haasteena. Hitaus johtui vastaajien mukaan siitä, että tietoa kerätään useilta eri tahoilta ja asiakirjojen hyväksymistä pitää eri vaiheissa odottaa. Lisäksi päätöksen vaatimia kuulemistilaisuuksia on haastavaa toteuttaa nopealla aikataululla, ja monet myös kokivat ne turhiksi, mikäli tahojen välillä ei ollut ilmennyt erimielisyyksiä. Useat olivat myös huolissaan hallintopäätösprosessin tuomasta lisätyöstä etenkin johtajille sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajille:

Lapsen vanhempien ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa todetaan lapsen tuen tarve keskustelussa, yleensä vasussa tai ylimääräisessä palaverissa. Tämän jälkeen varhaiskasvatuksen erityisopettaja valmistele päätösesityksen ja sen jälkeen järjestetään vielä kuulemistilaisuus. Tämä kuulemistilaisuus saattaa osua samalle tai seuraavalle viikolle, kuin aiempi keskustelu ja on todettu hieman turhaksi. Aikaa ja resurssien tuhlaamista silloin, jos asia on kaikille ok ja kaikki ovat todenneet lapsen tuen tarpeen. (päiväkodin johtaja)

Kuulemisprosessi on kankea ja hankala toteuttaa. Vanhemmat ihmettelevät kuulemista kovasti, kun ovat tehneet lapsen vasun työntekijän kanssa ja sopineet esim. tehostetun tuen aloittamisesta ja muodoista. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Hämmennystä etenkin päiväkodin johtajissa herätti myös se, että esiopetusta täydentävään varhaiskasvatukseen osallistuvilla lapsilla pitää tehdä erikseen esiopetuksen ja varhaiskasvatuksen osalta hallintopäätös:

Tätä vielä harjoitellaan. Päätöksenteko sinänsä on sujuvaa, mutta kaiken tiedon ja perusteluiden kokoaminen on aikaa vievää. Myös täydentävää varhaiskasvatusta tarvitsevien

eskarilaisten tuen kaksinkertainen päätöstäminen siihen liittyvine tiedonkeruineen on kummallista. (päiväkodin johtaja)

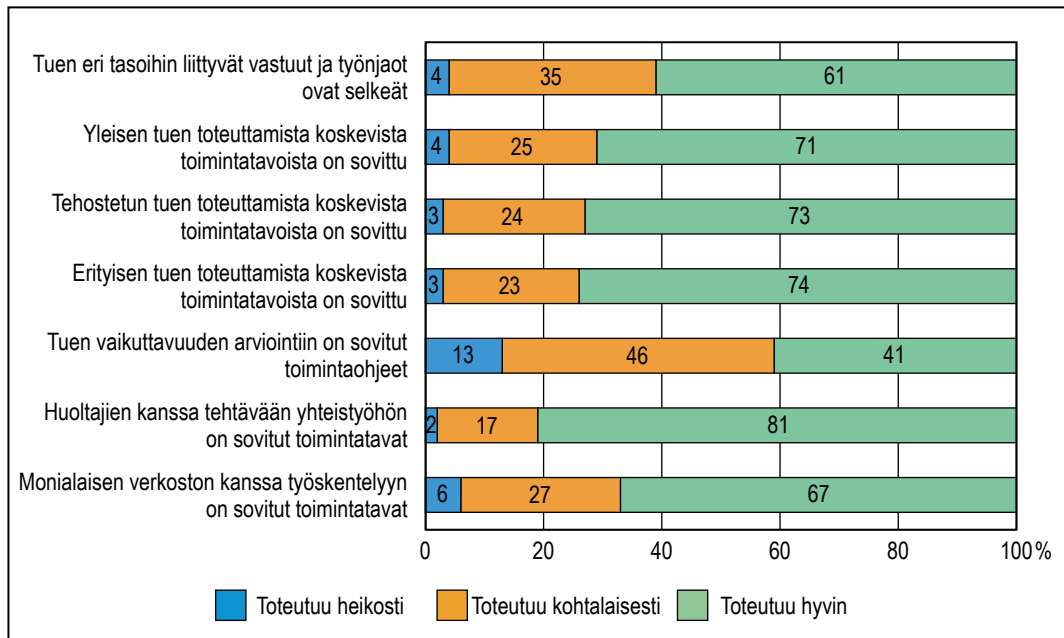
Lopuksi muutamat vastaajat nostivat esiin, että monet hallintopäätöksen lomakkeet olivat suomeksi, jolloin ruotsia puhuvat joutuvat kääntämään tekstejä. Lisäksi päiväkotien henkilöstön mukaan lomakkeita lähetetään paperisena ja sähköisenä, mikä myös osaltaan lisää turhia työvaiheita ja epävarmuutta toimintatavoista. Useat vastaajat kuvailivat, että tuen päätös tehdään liian kaukana lapsesta ja päiväkodin arjesta:

Päätökset tekevät ihmiset, jotka eivät tunne lapsia tai heidän tilannettaan oikeastaan laisinkaan. Päätöksiä emme pääse tekemään me, jotka työskentelemme kyseisten lasten kanssa päivittäin ja jotka olemme parhaiten perillä lapsen asioista. Prosessissa on liian monta porrasta, vaikka se mielestäni voisi olla paljon yksinkertaisempi. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Yhteenvetona hallintopäätösprosessi näyttäytyi vastaajille osin haasteellisena toteuttaa. Isoimpina haasteina hallintopäätösprosessille esitettiin prosessin hitaus sekä siihen liittyvien käytännönjärjestelyjen joustamattomuus ja sen aiheuttama lisätyö etenkin päiväkodin johtajille ja varhaiskasvatuksen erityisopettajille.

6.2 Lapsen tuen järjestämisen toimintatavat

Päiväkodin johtajia pyydettiin arvioimaan lapsen tuen järjestämisen toimintatapoihin liittyviä väittämiä heidän johtamassaan päiväkodissa (kuvio 25). Johtajien arviot tuen järjestämisen yhteisesti sovitusta toimintatavoista olivat melko myönteisiä. Valtaosa johtajista oli sitä mieltä, että huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön oli sovitut toimintatavat. Noin 70 prosenttia vastaajasta kertoi, että yleisen, tehostetun ja erityisen tuen toteuttamista koskevista toimintatavoista oli tehty päiväkodissa linjaus. Johtajista 67 prosenttia oli sitä mieltä, että monialaisen verkoston kanssa on sovittu yhteiset toimintatavat ja 61 prosenttia sitä mieltä, että tuen eri tasoihin liittyvät vastuut ja työnjaot ovat selkeitä. Lapsen tuen vaikuttavuuden arviointiin oli vähiten sovittu yhteisiä toimintatavoita.

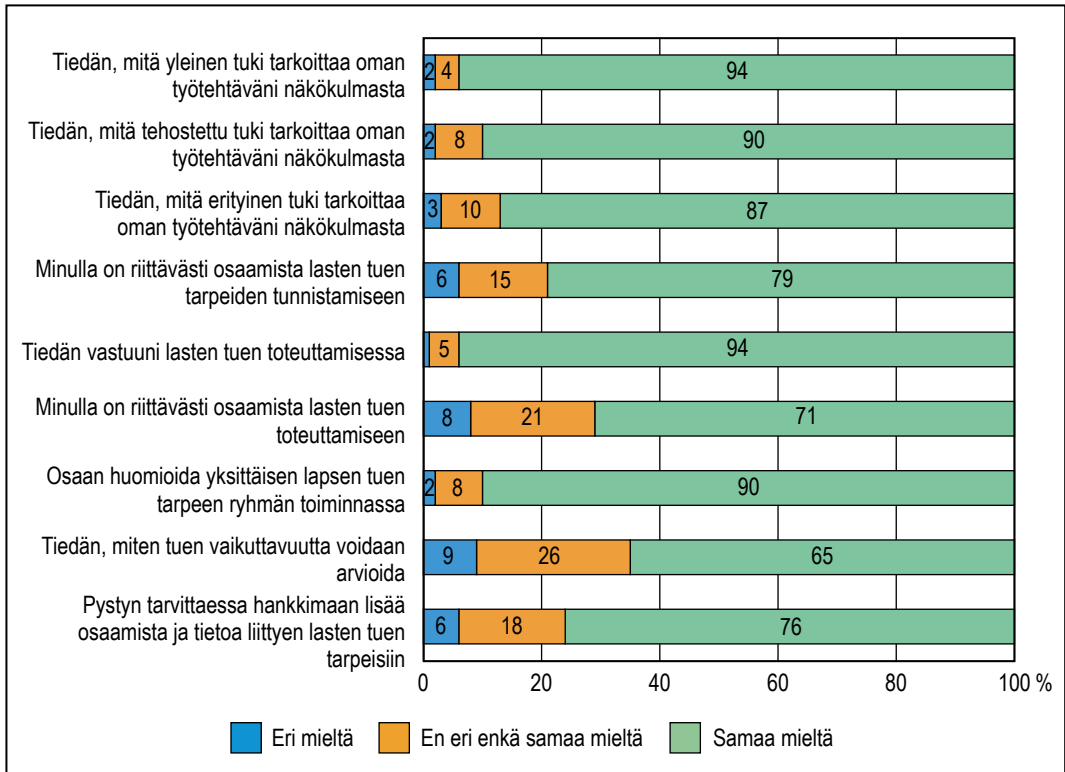


KUVIO 25. Päiväkodin johtajien arviot lapsen tuen järjestämisen toimintatavoista heidän johtamassaan päiväkodissa (n = 329–332)

Jos päiväkodin johtaja oli osallistunut vasua koskeviin koulutuksiin, oli hän myös useammin sitä mieltä, että tuen eri tasoihin liittyvät vastuut ja työnjaot hänen johtamassaan päiväkodissa oli selkeät (ssj. 2,9 $p < 0,05$). Lisäksi koulutuksiin osallistuneet johtajat olivat useammin sopineet päiväkodissa lapsen tuen vaikuttavuuden arviointiin yhteiset toimintatavat (ssj. 2,9 $p < 0,05$).

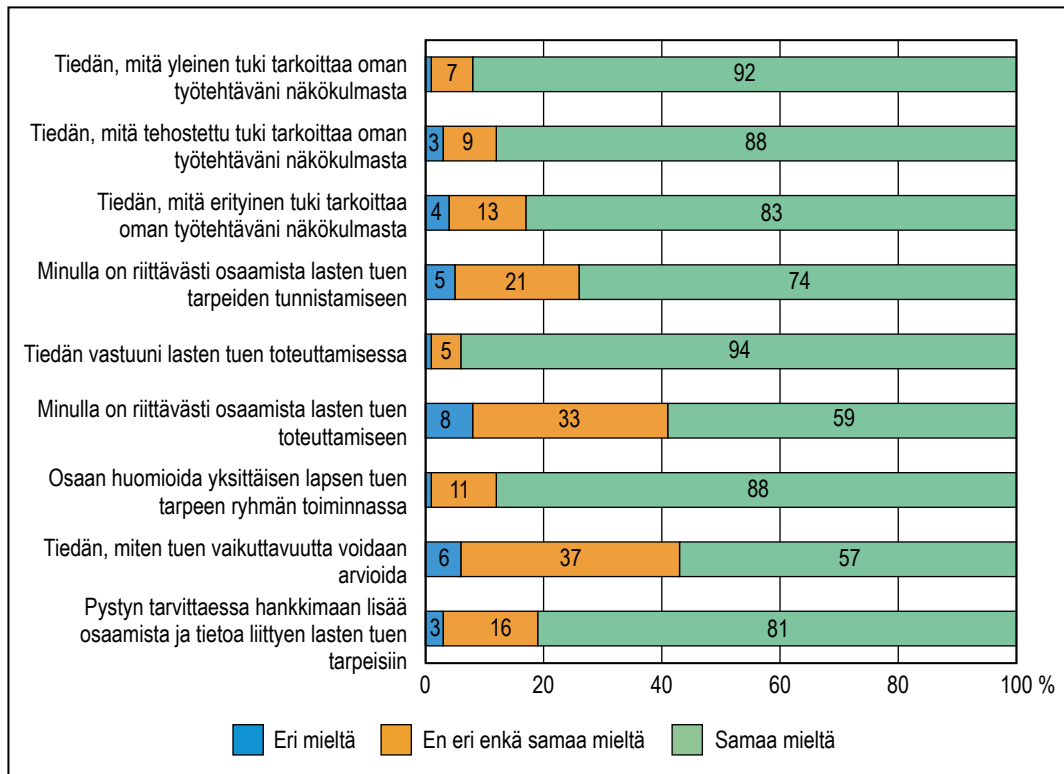
6.3 Tukeen liittyvä osaaminen

Päiväkotien henkilöstöä ja perhepäivähoitajia pyydettiin arvioimaan omaa osaamistaan lapsen tuen toteuttamisessa. Henkilöstön (kuvio 26) ja perhepäivähoitajien (kuvio 27) arviot lasten tuen toteuttamiseen liittyvästä osaamisesta olivat yleisesti ottaen varsin myönteisiä. Noin 90 prosenttia päiväkotien henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista kertoi tietävänsä vastuunsa lasten tuen toteuttamisessa sekä sen, mitä yleinen, tehostettu ja erityinen tuki tarkoittavat oman työtehtävän näkökulmasta. Yhtä moni vastaajista kertoi osaavansa huomioida yksittäisen lapsen tuen tarpeen ryhmän toiminnassa.



KUVIO 26. Päiväkotien henkilöstön arviot osaamisestaan lapsen tuen toteuttamisessa (n = 1 791–1 805)

Oman osaamisen suhteen haastavimmaksi muodostui niin päiväkodin henkilöstön (kuvio 27) kuin perhepäivähoitajien (kuvio 28) kohdalla lapsen tuen vaikuttavuuden arviointi. Henkilöstöstä lähes reilu neljäsosa ja perhepäivähoitajista hieman alle 40 prosenttia oli sitä mieltä, ettei osannut arvioida lapsen tuen vaikuttavuutta. Tämän lisäksi viidennes henkilöstöstä ja kolmannes perhepäivähoitajista raportoi, ettei heillä ollut riittävästi osaamista lapsen tuen toteuttamiseen.



KUVIO 27. Perhepäivähoitajien arviot osaamisestaan lapsen tuen toteuttamisessa (n = 618–626)

Päiväkotien henkilöstöstä ne, jotka olivat lukeneet vasun osittain tai kokonaan, olivat useammin samaa mieltä kaikista lapsen tukeen liittyvän osaamisen väittämistä (liite 16). Pidempään työskennelleet vastaajat arvioivat oman osaamisensa positiivisemmin kuin he, joilla oli lyhyempi työkokemus (liite 17).

Kaikilta vastaajilta kysyttiin, missä lapsen tukeen liittyvässä asiassa vastaaja toivoisi tukea tai täydennyskoulutusta. Tähän avokysymykseen vastasi kaiken kaikkiaan 68 päiväkodin johtajaa, 503 henkilöstöön kuuluvaa ja 114 perhepäivähoitajaa. Suuri osa vastaajista, etenkin päiväkotien henkilöstöstä, toivoi ylipäätään mitä tahansa lapsen tukeen liittyvää koulutusta ilman, että vastaaja eritteli, mihin aiheeseen koulutus tulisi erityisesti suunnata. Jotkut nostivat esiin vaihtuvien lapsiryhmien ja siten vaihtuvien tuen tarpeiden muodostaman haasteen:

Kaikenlaisista konkreettisista keinoista. Tuntuu, että joka vuosi ryhmässä on uudenlaista tukea tarvitsevia lapsia (adhd, autismikirjo, oppimisvaikeudet, motoriset haasteet, tunne-elämän haasteet jne.) eikä kaikesta mitenkään voi tietää kaikkea. Joka vuosi luen lisää, etsin tietoa ja yritän oppia, miten voisin tukea juuri tätä lasta ja minkälaisista tukikeinoista juuri hän voisi hyötyä. Tätä tietoa ottaisin mielelläni vastaan lisää. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Lisäksi toivottiin paljon ajantasaista tietoa sekä paikallisista että valtakunnallisista lapsen tuen ohjeistuksista ja esimerkiksi monialaisen yhteistyön verkostosta, viitaten hiljattain toteutuneen hyvinvointialueuudistuksen mukanaan tuomiin muutoksiin. Huomionarvioista oli myös se, että osa vastaajista toi esiin, etteivät he nimenomaan halua tai jaksa minkäänlaista omaa osaamistaan tukevaa täydennyskoulutusta. Nämä vastaajat kokivat usein tarvitsevansa muunlaista tukea,

yleensä resursseja tai aikaa lapsen tuen toteuttamiseen tai säännöllisempää varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultaatiota:

Jos vain olisi aikaa osallistua täydennyskoulutuksiin, mutta ei ole aikaa. (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

En haluaisi valittaa, mutta totuus on, että täydennyskoulutus ei auta tilanteessa, jossa lapsiryhmä on suuri, tuen tarvetta paljon. Täydennyskoulutusta toivon poliitikoille ja päättäjille, jotka vastaavat resursseista. Ja tämän alan arvostusta pitäisi kohottaa, ja korostaa varhaiskasvatustyön hyviä puolia, jotta saadaan alalle hyviä työntekijöitä. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Erityisopettajan tukea enemmän. Ovat niin ylityöllistettyjä, ettei aikaa ole käydä säännöllisesti edes ryhmässä. Ja toivoisin myös, että ryhmän henkilökuntaa kuunnellaan enemmän ja otetaan tosissaan, sillä monien lasten haasteet helposti sivuutetaan, koska sillä hetkellä, kun erityisopettaja käy ryhmässä ei ole mitään haasteita. (varhaiskasvatuksen opettaja)

Yksittäisiä täydennyskoulutusaiheita koskevat toiveet liittyivät useimmiten seuraaviin teemoihin: haastavat kasvatustilanteet, asiakirjat ja kirjaaminen, huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, ADHD ja autismin kirjon teemat, tukiviittomat ja kommunikointi, tuen menetelmät (esim. kielenkehityksen tukemiseksi), alle kolmevuotiaiden tuki, suomi/ruotsi toisena kielenä sekä tuen vaikuttavuuden arviointi.

Vastaajat kommentoivat paljon täydennyskoulutusten sisältöjen lisäksi myös niiden järjestämisen tapaa. Koulutuksen järjestämistapaan liittyvät kommentit koskivat yhtäältä tarvetta ammattiryhmäkohtaisille koulutuksille, joilla vahvistetaan juuri kyseisen tehtävän vaatimaa osaamista. Toisaalta kommentit koskivat myös koko varhaiskasvatusyhteisöä koskevia koulutuksia, joilla luodaan yhteisen keskustelun keinoin tietopohjaa ja ymmärrystä tuen toteuttamisen tueksi:

Työnantajan pitäisi järjestää aikaa tiimille yhteiselle keskustelulle, jos ryhmässä on tuen tarvitsijoita. Suunnitelman arviointiin ja kehittämiseen pitäisi myös järjestää aikaa. Tiimipalaverissa ei aina ehdi käsitellä kaikkea. (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Myös koulutusten konkreettisuuteen kiinnitettiin huomiota ja toivottiin, että koulutukset toisivat lapsiryhmän arkeen suoraan sovellettavissa olevaa tietoa. Vastaajat korostivat myös kohdennetun, tarveperustaisen ja nopeasti saatavan koulutuksen merkitystä. Koulutusta tulisi saada nopeasti kohdennetuista teemoista, jotka ovat ryhmässä juuri sillä hetkellä ajankohtaisia:

Kaikki koulutus on tervetullutta, koska tuen tarpeita on niin monenlaisia ja usein tarvitaan lisäoppia eri tilanteissa. Erityisopettajana koen riittämättömyyttä pedagogisten asiakirjojen kirjaamisessa tukemisessa ja kouluttamisessa. Se on selkeästi alue, jossa on hyvin kirjavia käytäntöjä ja eniten koulutuksen tarvetta. (varhaiskasvatuksen erityisopettaja)

Perhepäivähoitajien vastauksissa oli yhtäältä enemmän kuvauksia siitä, että lapsen tukeen liittyvät asiat eivät ole heidän ryhmässään ajankohtaisia, joten he eivät kokeneet tarvetta koulutuksille tai eivät osanneet tarkentaa, millaista koulutusta tarvitsisivat. Toisaalta perhepäivähoitajat kuvasivat tukea tarvitsevan lapsen tullessa ryhmään toivovansa, että he saisivat lapsen tarpeisiin liittyvää, kohdennettua koulutusta nopeasti. Perhepäivähoitajat myös kuvasivat toivetta vahvemmasta tuesta varhaiskasvatuksen erityisopettajalta tai yleensä tarvetta ajatuksista ja havainnoista keskusteluun:

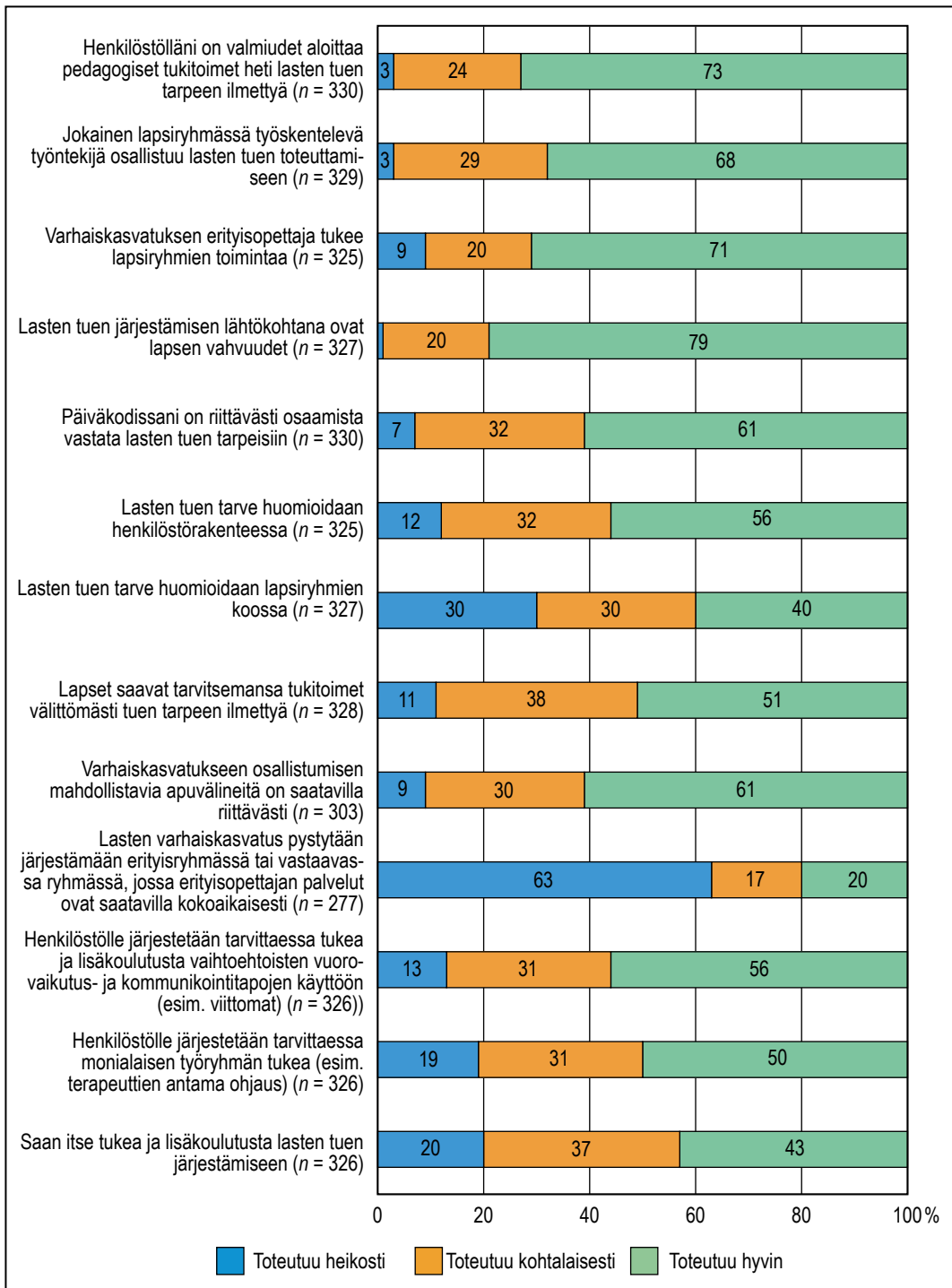
Kaikessa toiminnassa olisi mukava lisä, että varhaiskasvatuksen erityisopettaja soittaisi/tapaisi kuulumisia ryhmässäni. Jakaisi näitä arjen asioita ja peilaisi omia havaintojani. (perhepäivähoitaja)

Yhteenvedona päiväkotien henkilöstön ja perhepäivähoitajien lasten tuen järjestämiseen liittyvä osaaminen on heidän mielestään omaan ammattiasemaansa nähden hyvällä tasolla. Haastavimmaksi osa-alueeksi koettiin vaikuttavuuden arviointi, minkä lisäksi perhepäivähoitajista useat kokivat, etteivät lapsen tuen asiat kosketa heitä. Lapsiryhmissä, joissa oli tukea tarvitsevia lapsia, vastaajat toivoivat usein enemmän varhaiskasvatuksen erityisopettajan tukea ja konsultaatiota. Etenkin päiväkodeissa työskentelevistä monet myös kokivat, että lisätukea ja täydennyskoulutusta tarvittaisiin koko työyhteisön yhteisen keskustelun sekä kohdennetun ja lapsiryhmäkohtaisen koulutuksen muodoissa.

6.4 Lapsen tuen toteuttaminen

Päiväkodin johtajilta tiedusteltiin, miten lapsen tuki toteutuu heidän johtamassaan päiväkodissa (kuvio 28). Parhaiten toteutui lasten vahvuuksien huomiointi lapsen tuen järjestämisen lähtökohtana. Noin 70 prosenttia johtajasta kertoi, että päiväkotien henkilöstöllä oli valmiudet aloittaa pedagogiset tukitoimet heti lapsen tuen tarpeen ilmettyä, että varhaiskasvatuksen erityisopettaja tukee lapsiryhmien toimintaa ja että jokainen lapsiryhmässä työskentelevä osallistuu lasten tuen toteuttamiseen. Päiväkodin johtajien arvioiden mukaan melko hyvin toteutui myös lasten varhaiskasvatukseen osallistumiseen tarvittavien apuvälineiden saatavuus sekä se, että heidän johtamassaan yksikössä oli riittävästi osaamista vastata lasten tuen tarpeeseen.

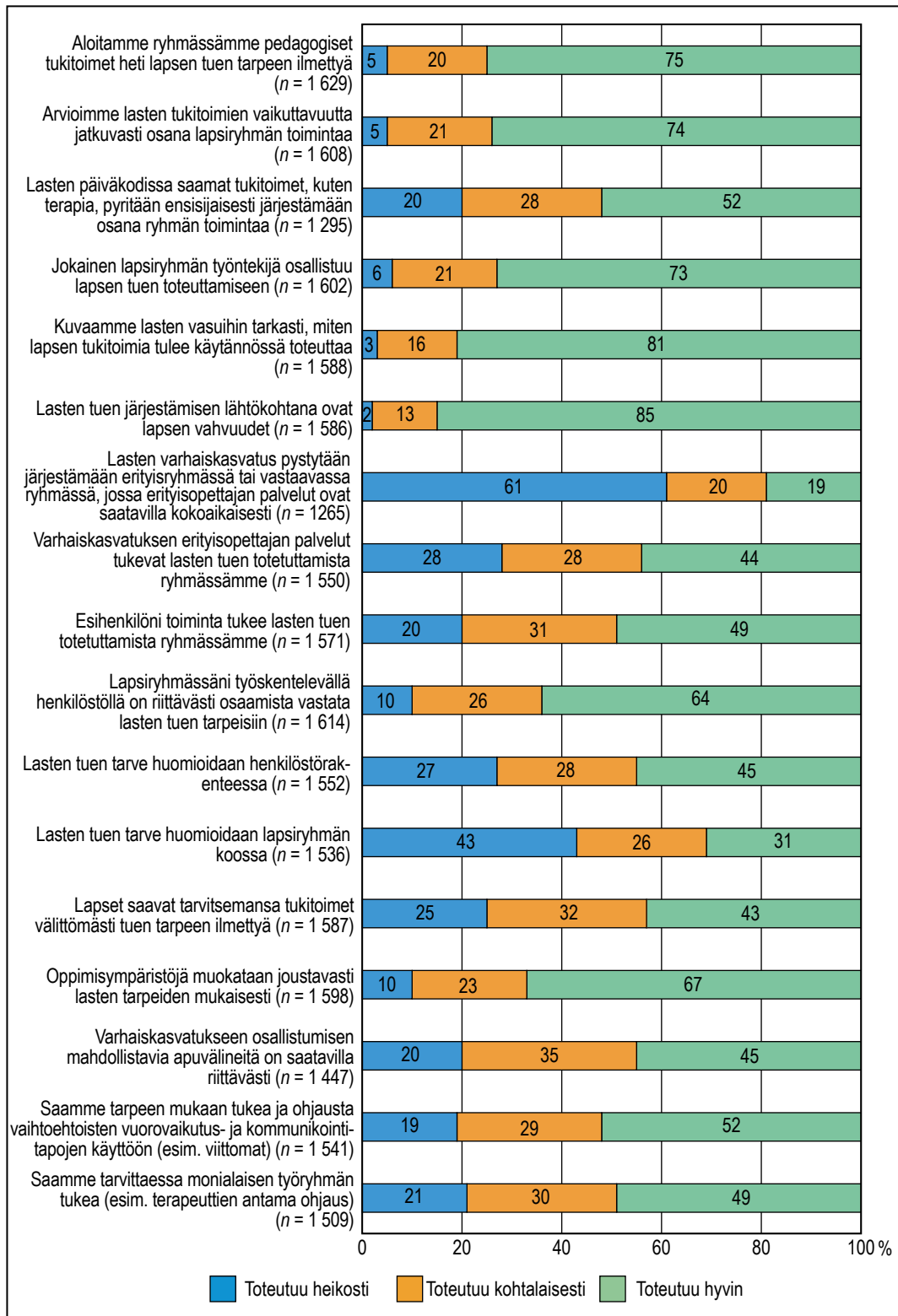
Lasten varhaiskasvatuksen järjestäminen erityisryhmässä tai muussa vastaavassa ryhmässä, jossa varhaiskasvatuksen erityisopettajan palvelut ovat kokoaikaisesti saatavilla, toteutui johtajien arvioiden mukaan heikoimmin. Melko heikosti toteutui johtajien mielestä myös lasten tuen tarpeen huomioiminen lapsiryhmien koossa sekä päiväkodin johtajien mahdollisuus saada itse tukea ja täydennyskoulutusta lasten tuen järjestämiseen.



KUVIO 28. Johtajien arviot siitä, miten lapsen tuki toteutuu heidän johtamassaan päiväkodissa (n = 277–330)

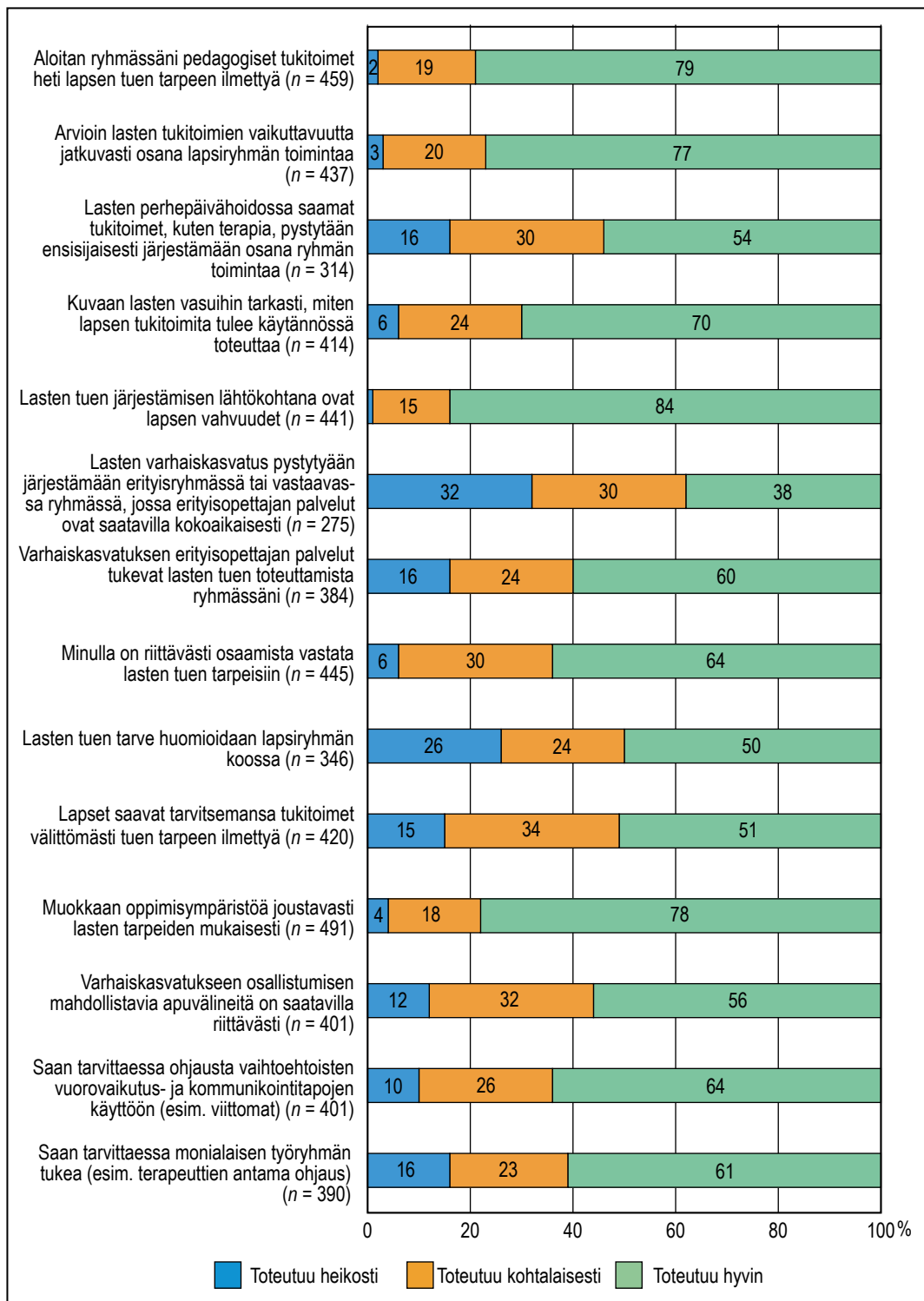
Päiväkotien henkilöstöltä tiedusteltiin myös sitä, miten lapsen tuki toteutuu lapsiryhmässä (kuvio 29). Henkilöstön kyselyssä esitetyt väittämät olivat osittain samoja kuin päiväkodin johtajille suunnatut. Yhteneväisesti johtajien vastausten kanssa parhaiten toteutui lasten vahvuuksien huomiointi lapsen tuen järjestämisessä. Melkein yhtä hyvin toteutui lasten vasuihin tehty tarkka kuvailu siitä, miten lapsen tukitoimia tulee käytännössä toteuttaa. Suurin osa vastasi, että myös pedagogisten tukitoimien aloittaminen heti lapsen tuen tarpeen ilmettyä, oppimisympäristöjen muokkaaminen joustavasti lasten tarpeiden mukaan, lasten tukitoimien vaikuttavuuden arviointi jatkuvasti osana lapsiryhmän toimintaa ja jokaisen lapsiryhmän työntekijän osallistuminen lapsen tuen toteuttamiseen toteutuivat hyvin.

Yhtenäisesti päiväkotien johtajien kanssa suurimmaksi haasteeksi osoittautui lasten varhaiskasvatuksen järjestäminen erityisryhmässä tai vastaavassa ryhmässä, jossa varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluita olisi saatavilla kokoaikaisesti. Johtajista poiketen vain alle puolet henkilöstöstä kuitenkin arvioi, että lasten tuen tarpeen huomioiminen henkilöstörakenteessa toteutui hyvin, ja hieman alle kolmannes puolestaan arvioi tuen huomioinnin lapsiryhmän koossa toteutuvan hyvin.



KUVIO 29. Päiväkotien henkilöstön arviot siitä, miten lapsen tuki toteutuu lapsiryhmässä (n = 1 295–1 629)

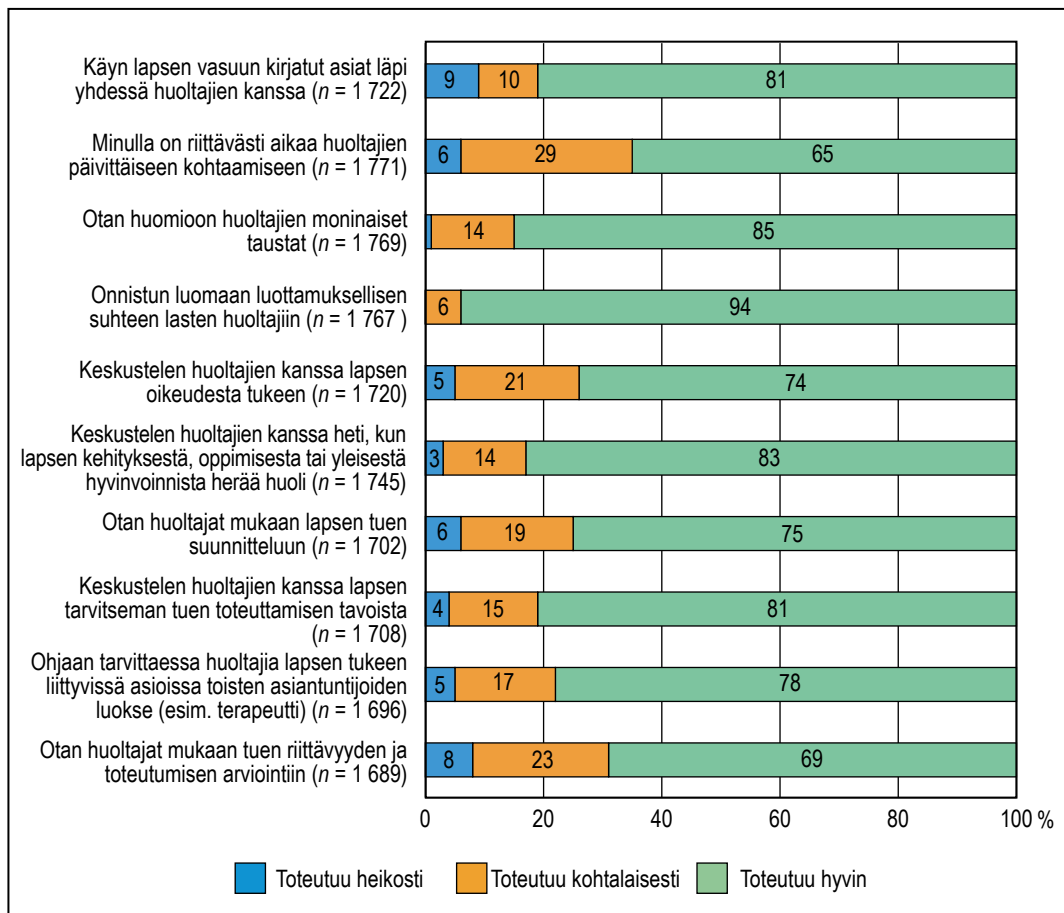
Perhepäivähoitajien vastaukset siitä, miten lapsen tuki toteutuu lapsiryhmässä, olivat saman suuntaisia päiväkotien henkilöstön vastausten kanssa (kuvio 30). Yhteneväisesti päiväkodin johtajien ja päiväkotien henkilöstön vastausten kanssa parhaiten toteutui lasten vahvuuksien huomiointi lapsen tuen järjestämisessä. Perhepäivähoitajien vastauksissa melko hyvin toteutuivat myös pedagogisten tukitoimien aloittaminen heti lapsen tuen tarpeen ilmettyä, oppimisympäristöjen muokkaaminen lasten tarpeiden mukaisesti, lasten tukitoimien arviointi jatkuvasti osana lapsiryhmän toimintaa sekä lasten vasuihin kuvaaminen siitä, miten tuki käytännössä tulee toteutaa. Perhepäivähoitajien osalta toteutui melko heikosti lasten varhaiskasvatuksen järjestäminen erityisryhmässä tai muussa vastaavassa, jossa varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluita on kokoaikaisesti tarjolla. Myös tukitoimien välittömyydessä sekä tuen huomioinnissa lapsiryhmän koossa koettiin haasteita.



KUVIO 30. Perhepäivähoitajien arviot siitä, miten lapsen tuki toteutuu lapsiryhmässä (n = 314–459)

6.5 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Päiväkotien henkilöstöä pyydettiin arvioimaan huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä lapsen tuen järjestämisessä ja toteuttamisessa (kuvio 31). Pääsääntöisesti henkilöstö arvioi huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön toteutuvan varsin hyvin. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että he onnistuvat luomaan luottamuksellisen suhteen lasten huoltajiin. Yli 80 prosenttia vastasi ottavansa huomioon huoltajien moninaiset taustat ja keskustelewansa huoltajien kanssa heti, kun lapsen oppimisesta herää huoli. Näiden lisäksi huoltajien kanssa käydään lapsen vasuihin kirjatut asiat läpi huoltajien kanssa ja heidän kanssaan keskustellaan lapsen tarvitseman tuen toteuttamisen tavoista. Heikoimmin vastaajien mukaan toteutui ajan riittävyys huoltajien päivittäiselle kohtaamiselle. Se toteutui kolmanneksen mukaan joko kohtalaisesti tai heikosti.



KUVIO 31. Päiväkotien henkilöstön arviot huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä (n = 1 689–1 769)

Yhtäläisesti päiväkotien henkilöstön kanssa myös perhepäivähoitajat arvioivat huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön toteutuvan pääsääntöisesti hyvin (liite 18). Lisäksi useat vastaajat kokivat, etteivät tukeen liittyvät asiat koske heidän lapsiryhmäänsä. Lähes kaikki vastaajat (98 %) kuitenkin vastasivat onnistuvansa luomaan luottamuksellisen suhteen huoltajiin. Melkein yhtä moni

eli 94 prosenttia vastasi käyvänsä lapsen vasuun kirjatut asiat huoltajien kanssa yhdessä läpi ja totesi, että huoltajien päivittäiseen kohtaamiseen on riittävästi aikaa. Noin neljännes perhepäivähoitajista vastasi, ettei huoltajien mukaan ottaminen lapsen tuen suunnitteluun tai arviointiin tai keskustelu huoltajien kanssa tuen toteuttamisesta koskenut heidän lapsiryhmäänsä. Vastaavasti noin viidennes arvioi, ettei keskustelu huoltajien kanssa lasten oikeudesta tukeen tai huoltajien ohjaaminen tarvittaessa muiden asiantuntijoiden luokse koskenut heidän lapsiryhmäänsä.

Lopuksi

7

Tässä arvioinnissa selvitettiin paikallisten vasujen toteutumista kunnallisissa ja yksityisissä päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Arviointiaineistot kerättiin päiväkodin johtajilta ja henkilöstöltä sekä perhepäivähoitajilta kyselyillä. Kyselyt sisälsivät niin määrällistä kuin laadullista aineistoa. Arviointiaineistoilla haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten päivitetyn varhaiskasvatussuunnitelman käyttöönotto toteutui paikallisella tasolla?
2. Mitkä tekijät edistävät tai estävät inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa?
3. Mitkä tekijät edistävät tai estävät lapsen tuen toteuttamista päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa?

7.1 Johtopäätökset

Vasun perusteiden tarkoituksena on edistää kansallisella tasolla varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteutumista sekä ohjata varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseen paikallisella tasolla (Opetushallitus, 2022). Paikallisten vasujen päivitys liittyi varhaiskasvatustalain (540/2018) muutokseen, jossa säädettiin muun muassa lapselle varhaiskasvatuksessa annettavan tuen toteutuksesta, tukipalveluista ja tuen tarpeen arvioinnista. Varhaiskasvatustalain, vasun perusteiden sekä paikallisten vasujen päivittämisen myötä myös varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet ja toimintatavat osittain muuttuivat. Merkittävimmät muutokset koskivat inklusion korostamista varhaiskasvatus toimintaa ohjaavana arvopohjana sekä lapselle annettavan tuen järjestämistä ja toteuttamista. Paikallisen vasun asettamat tavoitteet vaativat muutoksia yksilöiden toiminnan lisäksi laajemmin toimipaikkojen toimintakulttuuriin. Toimintakulttuurin muuttaminen työyhteisössä on kuitenkin pitkäkestoinen prosessi (Ranta ym., 2022), joten syksyllä 2022 voimaan astuneiden uudistusten konkreettisia vaikutuksia totuttuihin käytäntöihin ja toimipaikkojen arkeen ei tässä arvioinnissa pystytty vielä tarkastelemaan.

Paikallisen vasun ja vastaavanlaisten uudistusten tuominen osaksi toimipaikan arkea on päiväko-deissa johtajan vastuulla (Hujala ym., tulossa). Uudistusten käyttöönottoa haastaa se, että varhaiskasvatuksen johtamisen rakenteet yksikkökokojen kasvaessa eivät paikoitellen tue pedagogista johtamista, varhaiskasvatuksen pitkäjänteistä tai suunnitelmallista kehittämistä tai henkilöstön osaamisen tukemista (Kuusiholma-Linnamäki ym., 2023). Toimintakulttuurin muuttaminen vaatii jokaiselta työntekijältä oman ja yhteisen toiminnan kriittistä tarkastelua ja yhteisvastuullista kehittämistä. Ilman systemaattista arviointia toiminnan kehittäminen jää sattumanvaraiseksi ja henkilöstön asiantuntemus asiakirjojen käytännön toteutumisesta voi jäädä hyödyntämättä (Repo ym., 2019). Myös tässä arvioinnissa henkilöstön osaaminen nostettiin merkittävään asemaan niin paikallisen vasun käyttöönottamiseksi kuin inklusion tai lasten tuen toteuttamisen yhteydessä.

Tämän arvioinnin johtopäätöksiä nostetaan esiin seuraavan viiden teeman kautta: muutoksen vaatima aika, yhteisen ymmärryksen kehittäminen, kulttuurien ja katsomuksellisen moninaisuuden tunnistaminen, tuen suunnitelmallinen toteuttaminen ja osaamisen johtaminen.

7.1.1 Paikallisen vasun käyttöönoton prosessi

Arvioinnin ensimmäinen keskeinen johtopäätös on, että paikallisten vasujen päivittämisprosessiin kunnissa tulee varata riittävästi aikaa. Uudistuneet vasun perusteet julkaistiin helmikuussa 2022 ja paikalliset suunnitelmat tuli ottaa käyttöön elokuussa 2022. Tämän arvioinnin tulokset kertovat, että paikalliset vasut oli päivitetty suurimmassa osassa kuntia. Kuitenkin aineistonkeruun aikana, vuoden 2023 helmikuussa, kuusi prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei käytössä olevassa paikallisessa vasussa ole huomioitu 1.8.2022 voimaan astuneita muutoksia. Pidempi aika lakiuudistuksesta päivitetyn paikallisen vasun käyttöönottoon mahdollistaisi laajemman keskustelun uudistuneen vasun sisällöistä ennen sen astumista voimaan. Paikallisen vasun laatimisessa ja käyttöönotossa on tärkeää myös henkilöstön osallistuminen uudistukseen sekä osallistumisen myötä heidän sitoutumisensa varhaiskasvatuksen uusiin toimintakäytänteisiin. On toki keskeistä tiedostaa myös se, että vasun uudistus paikallisella tasolla jatkuu sen käyttöönottovaiheen jälkeen vielä ylläpitovaiheella.

Paikallisen vasun tehtävänä on konkretisoida vasun perusteiden asettamia tavoitteita ja tukea varhaiskasvatuksen järjestäjiä paikallisesti. Vasun päivittäminen kunnissa tulisi olla asteittain kehittyvä prosessi, johon osallistuu varhaiskasvatuksen henkilöstön lisäksi parhaimmillaan toimijoita monialaisesta yhteistyöverkostosta aina perheisiin asti. Karvin vuonna 2018 julkaisemassa vasun perusteiden toimeenpanon arvioinnissa (Repo ym., 2018) tuotiin esiin vasuprosessin monivaiheisuus kunnissa. Päivitysprosessin suunnittelu, siihen liittyvän työn organisointi ja paikallisen vasun laadinta ottaen samalla huomioon kunnassa tehdyt muut lasten varhaiskasvatusta, esiopetusta ja esimerkiksi yhdenvertaisuutta- ja tasa-arvoa koskevat suunnitelmat on laaja ja merkittävä työ. Varhaiskasvatusjärjestäjän tulee lopuksi hyväksyä vasun perusteiden pohjalta laaditut paikalliset vasut. Jatkossa varhaiskasvatustalain (540/2018) edellyttämien varhaiskasvatustoimintaa normittavien asiakirjojen päivittämisessä tulisikin huomioida varhaiskasvatuksen järjestäjien ja yksityisten palveluntuottajien mahdollisuudet toteuttaa laaja-alainen ja vaativa vasuprosessi annetun aikataulun mukaisesti ja mahdollistaa eri toimijoiden riittävä osallistuminen.

Vasun onnistuneen päivityksen edellytyksenä on riittävä aika paikallisen vasun huolelliseen laatimiseen (Repo ym., 2019). Liian tiukka aikataulu paikallisen vasun laadinnassa tuottaa muun muassa vasun perusteasiakirjatekstien siirtämistä suoraan paikallisiin suunnitelmiin ottamatta huomioon paikallisia erityispiirteitä (Karila, 2016). Tästä seuraa se, ettei vasun perusteista ole tehty tarvittavia ja varhaiskasvatuksen henkilöstöä sitouttavia ja paikallisesti yhteisiä tulkintoja. Osa tähän arviointiin osallistuneista päiväkotien henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista ei tiennyt, onko paikallinen vasu päivitetty vai ei. Paikallisen vasun perimmäinen tavoite on kuitenkin ohjata arjen

kasvatustyötä tekevän henkilöstön toimintaa pedagogisen toiminnan tasolla. Vasun päivittämisprosessiin osana työryhmää osallistui tämän arvioinnin mukaan päiväkodin johtajista kolmannes, henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista joka kymmenes. Etenkin yksityisillä palveluntuottajilla sekä suuremmissa kunnissa työskentelevien päiväkotien henkilöstön ja perhepäivähoitajien osallistuminen työryhmiin tai paikallisen vasun luonnoksen kommentointiin oli harvinaisempaa.

Vasun päivittämisen liian kiireinen aikataulu on myös voinut vaikuttaa päiväkotien henkilöstön ja perhepäivähoitajien perehtyneisyyteen paikalliseen vasuun. Vaikka suurin osa kaikista vastaajaryhmistä oli lukenut paikallisen vasun joko kokonaan tai osittain, on kuitenkin huomionarvoista se, ettei varhaiskasvatuksen henkilöstö ole kokonaisuudessaan tutustunut omaa työtä ohjaavaan ja velvoittavaan asiakirjaan. Havainnot ovat yhtenäisiä aiempien arviointien kanssa. Niissä havaittiin, että kiire ja ajanpuute haastoivat asiakirjoihin perehtymistä sekä paikallisen vasun mukaisen toiminnan toteutusta päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa (Repo ym., 2019). Myös tässä arvioinnissa pääasiallisena syynä siihen, etteivät kaikki vastaajat olleet lukeneet paikallista vasua, oli työajan riittämättömyys. Jos päiväkotien henkilöstölle oli varattu työaikaa vasun lukemiselle, he olivat myös lukeneet sen todennäköisemmin. Paikalliseen vasuun perehtyminen tulisikin jatkossa varmistaa kaikille varhaiskasvatuksessa työskenteleville kohdentamalla niin yksilö- kuin ryhmäkohtaista työaikaa.

Päiväkotien henkilöstön osalta vasuun perehtymiseen saattoi osittain vaikuttaa työtehtävän toteuttamisen kohdentaminen tietyille ammattiryhmille. Arviointi osoittikin, että varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja opettajat sekä pidempään, yli 15 vuotta työskennelleet olivat lukeneet paikallisen vasun useammin kuin lastenhoitajana tai avustajana työskentelevät sekä alle 5 vuotta työskennelleet. Päiväkodeissa varhaiskasvatuksen opettajien asiakirjoihin perehtymiselle saateinkin panostaa enemmän sekä työajan että koulutuksiin osallistumisen näkökulmista verrattuna lastenhoitajiin (Repo ym., 2019). Tämä ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista, sillä asiakirjojen asettamien tavoitteiden toteutuminen vaatii koko tiimin osallistumista ja asiantuntijuuden hyödyntämistä. Vasun lukemisen lisäksi tavoitteiden juurruttamiseen arkeen tarvitaan yhteisesti käytävää keskustelua. Henkilöstölle tulisi tarjota mahdollisuus keskustella siitä, mitä paikallinen vasu tarkoittaa oman toimipaikan ja oman työn näkökulmasta, jotta vasu konkretisoituisi arjen toimintaan ja käytäntöihin. Jotta tiedetään mitä lapsiryhmätoiminnassa tulee muuttaa tai mitä tulee vasun uusien tavoitteiden myötä jättää pois, tarvitaan yhteistä ymmärrystä työn toteuttamisen reunaehdoista ja sen sisällöistä.

7.1.2 Inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteutuminen

Arvioinnin toinen keskeinen johtopäätös liittyy inklusiion käsitteeseen ja sen sisältöön. Tulosten perusteella inklusiion käsite oli edelleen osalle vastaajista epäselvä ja vieras. Arviointiaineistoissa inklusiio yhdistettiin paikoitellen koskemaan vain tuen tarpeisia lapsia tai lapsia, joiden perheillä on maahanmuuttotausta (ks. myös Repo ym., 2019; Laakso ym., 2020). Osan vastaajista mukaan paikallinen vasu ei ole avannut käsitettä riittävän yksiselitteisesti. Esimerkiksi kolmannes päiväkotien henkilöstöstä ja perhepäivähoitajista vastasi, ettei käytössä oleva paikallinen vasu avaa inklusiion käsitettä ymmärrettävästi tai anna selkeitä toimintaohjeita inklusiivisen pedagogiikan toteuttamiseksi. Havainto alleviivaa toimipaikoissa käydyn yhteisen keskustelun tarvetta, jotta lasten kanssa työskentelevillä ja varhaiskasvatustoimintaa johtavilla muodostuisi yhteinen käsitys siitä, mitä inklusiio toimipaikassa ja jokaisen omassa työssä tarkoittaa ja miten sitä toteutetaan.

Inklusiivinen varhaiskasvatus on kaikkien lasten varhaiskasvatusta. Inklusiivisen varhaiskasvatustoiminnan keskiössä on lasten osallisuuden varmistaminen niin lasten keskinäisen vuorovaikutuksen kuin myös lasten oppimis- ja leikkiympäristöjen kautta (Opetushallitus, 2022). Toimintaympäristöjen moninaisuus tukee lasten kasvua kohti erilaisuuden, yhdenvertaisuuden

ja tasa-arvon kunnioittamista. Arvioinnissa havaittiin, että vastaajat kokivat lasten katsomuksiin ja kulttuurisiin taustoihin tutustumisen haastaviksi. Kulttuurinen moninaisuus on mahdollisesti jäänyt vasun päivitystä koskevassa keskustelussa inkluusiota ja tuen tarvetta vähäisemmälle huomiolle. Tulosta voi osittain selittää myös se, että osa vastaajista mielsi lasten kulttuurisiin taustoihin tai katsomuksiin tutustumisen liittyvän vain muita kuin suomalaisesta kulttuurista tulevia lapsia koskevaksi asiaksi. Tällöin sen toteuttaminen saatetaan kokea turhaksi, jos vastaaja ei ole tunnistanut ryhmässään juuri sillä hetkellä kulttuuristen taustojen moninaisuutta. Tällöin käsitys kulttuurista ja kulttuurisesta moninaisuudesta rajautuu inkluusion tapaan vain tiettyjä lapsia koskevaksi asiaksi, mitä se ei todellisuudessa ole. Keskustelua kulttuurin ja monikulttuurisuuden käsitteistä onkin syytä jatkaa ja syventää edelleen. Aihe saattaa myös herättää epävarmuutta, mistä kertovat myös viime vuosina käydyt mediakeskustelut aiheen ympärillä (esim. Poulter & Lamminmäki-Vartia, 2022). Epävarmuuksista huolimatta lasten kulttuurisiin taustoihin ja katsomuksiin tutustuminen on osa vasun mukaista pedagogiikkaa, joten niiden toteuttamiseen rohkaiseminen on yksi merkittävä henkilöstön osaamisen kehittämiskohde.

Arvioinnissa merkittäväksi haasteeksi inkluusiivisen varhaiskasvatuksen toteutumiselle, etenkin päiväkotien henkilöstön aineistossa, nousivat vastaajien käsitykset inkluusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamismahdollisuuksista. Vastaajat muun muassa kuvailivat toimipaikassa vallitsevaa ajattelutapaa, jossa lapsen tuen tarve tai muut lasten erityispiirteet koettiin ylimääräisenä lisätaakana jo valmiiksi kuormittavassa työtilanteessa. Osan vastaajien mukaan näiden tarpeiden huomiointiin ei ollut aikaa tai jaksamista (ks. myös Alila, 2022). On mahdollista, että inkluusion käsitteen epäselvyys yhdistettynä henkilöstöresurssien riittämättömyyteen voi aiheuttaa näkemyksiä, joissa inkluusio mielletään lisätyöksi jo valmiiksi kuormittavassa tilanteessa. Todellisuudessa näissä tilanteissa on kuitenkin kyse riittämättömien resurssien (taloudelliset, osaamiseen liittyvät, asenteelliset) aiheuttamasta ristiriidasta lasten tarpeiden ja toimintaympäristön mahdollisuuksien välillä, ei inkluusion ongelmallisuudesta. Inkluusio on keskeinen osa varhaiskasvatuksen arvopohjaa ja kaikkea toimintaa läpileikkaava ajattelutapa, jossa jokaisen lapsen tarpeet ja vahvuudet ovat keskiössä.

Keskeinen varhaiskasvatustoiminnan kehittämiskohta onkin laajentaa niin yksittäisten työnteekijöiden, työyhteisöjen kuin hallinnon ymmärrystä siitä, että toimimaton arki lapsiryhmissä ei johdu lapsista tai heidän erityispiirteistään, vaan lasten tarpeiden ja toimintaympäristön mahdollisuuksien ristiriitaisuudesta. Jokaisella lapsella on oikeus tulla varhaiskasvatukseen sellaisena kuin hän on, ja palvelujärjestelmän tulee taata lasten kanssa toimiville ammattilaisille rakenteelliset ja pedagogiset mahdollisuudet vastata esimerkiksi lasten tarpeisiin siten, ettei se kuormita henkilökuntaa.

Jaettu ymmärrys inkluusiosta sekä myönteinen asenne kaikkien lasten varhaiskasvatusta kohtaan ovat inkluusiivisen varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kulmakiviä. Inkluusiivisen varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa toimintaympäristön kehittäminen vaatii esteiden tunnistamista ja niiden poistamista osana jatkuvaa prosessia (Dickins, 2014; Ainscow, 2020). Päiväkodeissa inkluusiivisen varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin edistäminen on päiväkodin johtajan keskeinen työtehtävä. Aineistossa päiväkodin johtajat kuitenkin kertoivat kokevansa riittämättömyyttä henkilöstön tukemisessa. Useat johtajat esimerkiksi kuvasivat, ettei heidän työaikansa riitä henkilöstön ohjaamiseen inkluusioon liittyvissä asioissa tai yhteiseen keskusteluun inkluusiosta (myös Laakso ym., 2020). Yhteisten kohtaamisten mahdollisuus tulisi varmistaa myös perhepäivähoitajille sekä vertaisryhmässä että esihenkilön kanssa. Päiväkodin johtajien inkluusiivisen varhaiskasvatuksen johtamiseen liittyvä nykyistä vahvempi osaaminen tulee varmistaa huolehtimalla riittävästä täydennyskoulutuksesta ja takaamalla johtajille riittävät ajalliset mahdollisuudet johtaa yksikkönsä pedagogiikkaa. (ks. myös Kuusiholma-Linnamäki ym., 2023.)

Haasteista ja epäselvyyksistä huolimatta inklusiivisen varhaiskasvatuksen periaatteet toteutuvat vastaajien mukaan käytännössä suurimmassa osassa toimipaikoista melko hyvin. Sekä päiväkotien henkilöstöön kuuluvat että perhepäivähoitajat esimerkiksi vastasivat ottavansa huomioon erilaisen lasten tarpeet ja huolehtivansa lasten yhteenkuuluvuudesta ryhmässä sekä siitä, että jokaisella lapsella on kaveri. Myös avokysymyksiin saadut vastaukset tukevat tätä johtopäätöstä. Useat vastaajat korostivat toimipaikkansa ammattitaitoisen, motivoituneen ja lapsiryhmäänsä sitoutuneen kasvatusyhteisön edistävän inklusion toteutumista. Tulos on yhdenmukainen aiempien arviointien kanssa siltä osin, että pedagogisen toiminnan tasolla inklusio on jo vahvasti läsnä, mutta monet kokevat käsitteen vielä epäselväksi sekä rakenteelliset tukikeinot puutteellisiksi (Repo ym., 2018; Repo ym., 2019). Näin ollen inklusiivisen varhaiskasvatuksen kehittämisessä ei ole kyse ainoastaan henkilöstön täydennyskoulutuksesta tai lisätuesta vaan varhaiskasvatuksessa työskentelevien tukemisesta näkemään inklusio jo arjessa mukana olevana arvona. Jo olemassa olevien hyvien toimintakäytäntöjen näkyväksi tekemisessä ja toiminnan tarkoituksenmukaisessa kehittämisessä voidaan käyttää esimerkiksi Karvin ylläpitämää Valssia⁷ tai OPH:n tarjoamia materiaaleja⁸.

7.1.3 Lasten tuen toteutuminen

Arvioinnin kolmas keskeinen johtopäätös liittyy lasten tuen toteuttamiseen sekä siihen liittyviin haasteisiin päiväkodeissa. Päiväkodin henkilöstöön kuuluvat sekä perhepäivähoitajat kokivat tuen vaikuttavuuden sekä tuen tarpeen arvioinnin tuen järjestämisen haastavimmiksi osa-alueiksi. Useat vastaajat kokivat puutteita myös rakenteellisten tukikeinojen riittävydessä. Mahdollisuus järjestää lapsen tuki erityisryhmässä, varhaiskasvatuksen erityisopettajan antama riittävä tuki, lapsen tuen aloittaminen välittömästi sekä tuen tarpeen huomiointi lapsiryhmäkoossa tai henkilöstörakenteessa toteutui monen vastaajan mielestä heikosti. Suurin osa päiväkotien henkilöstöstä sekä perhepäivähoitajista koki, että heillä oli riittävästi tietoa ja osaamista lasten tuen toteuttamiseksi oman työtehtävänsä näkökulmasta sekä mahdollisuuksia hankkia tarvittaessa lisää tietoa ja osaamista. Tämän lisäksi huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö toteutui vastaajien mukaan erittäin hyvin. Oman osaamisensa hieman korkeammaksi arvioivat päiväkotien henkilöstöön kuuluvista ne, jotka olivat lukeneet paikallisen vasun kokonaan, joten asiakirjoihin perehtyminen tulisi jatkossa varmistaa jokaiselle lapsiryhmässä työskentelevälle.

Toimipaikoissa yhteisesti sovittujen lapsen tuen toimintatapojen lisäksi monialaisen yhteistyön rakenteet ovat tärkeitä lasten tuen järjestämisessä. Sujuvan yhteistyön rakenteet tukevat esimerkiksi lapsen tuen hallintopäätösprosessin tekemistä monialaisesti, sillä hallintopäätöksen valmisteluun osallistuvat useiden eri ammattilaisten lisäksi lapsen huoltajat. Arviointiaineiston mukaan kunnissa toteutettava lapsen tuen hallintopäätösprosessi näyttäytyi paikoitellen haasteellisena toteuttaa. Esimerkiksi noin viidennes päiväkodin johtajista ja kolmannes varhaiskasvatuksen erityisopettajana työskentelevistä vastasi, ettei prosessi ole heidän kokemuksensa mukaan sujuva.

Hallintopäätösprosessi oli arvioinnin tulosten valossa sujuvampi maaseutumaisissa ja taajaan asutuissa kunnissa. Kaupunkimaisissa kunnissa työskentelevien kokemat haasteet prosessista saattoivat johtua esimerkiksi isojen kuntien hajautetummista johtamisen ja päätöksenteon rakenteista. Toisena selityksenä hallintopäätösprosessin haastavuudelle voivat olla uuden prosessin käyttöönottoon liittyvät haasteet, kuten uudet sähköiset järjestelmät tai jo olemassa olevien järjestelmien vaatimat muutokset ja näiden käyttöönotto. Lisäksi jos lapsen hoitopaikka tai varahoitopaikkaa

7 Valssi on kansallinen laadunvalvontajärjestelmä, joka sisältää monipuolisia työkaluja varhaiskasvatuspalveluja tukevien rakenteiden ja ydinprosessien arviointiin. Lisätietoa Valssista löytyy osoitteesta <https://karvi.fi/varhaiskasvatus/valssi-valssi-varhaiskasvatuksen-laadunarviointijarjestelma/>

8 Lisätietoa OPH:n ylläpitämistä inklusiivisen varhaiskasvatuksen materiaaleista löytyy osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/inklusiivisen-varhaiskasvatuksen-johtaminen-ja-kehittaminen>

vaihtuu, tulee tuen hallintopäätös tehdä uudestaan uuden hoitopaikan osalta, mikä saattaa entistään monimutkaistaa prosessia. Monet, etenkin päiväkodin johtajat tai päiväkotien henkilöstöön kuuluvat pitivätkin hallintopäätösprosessia liian hitaana tai monimutkaisena toteuttaa, ja päätöksen koettiin tapahtuvan liian kaukana toimipaikasta ja lapsen arjesta. Varhaiskasvatustalain (540/2018, 15 e §) mukaan hallintopäätös tehostetusta ja erityisestä tuesta on tehtävä viipymättä ja lapsen edun ensisijaisuus huomioiden, joten hallintopäätöksen ongelmakohtiin puuttuminen ja päätöksen painopisteen siirtäminen lähelle lapsen arkea on merkittävä tulevaisuuden kehittämiskohde.

7.1.4 Tuen ja täydennyskoulutuksen tarpeet

Arvioinnin neljäs keskeinen johtopäätös liittyy vastaajien tuen ja täydennyskoulutuksen tarpeisiin sekä niiden toteutustapaan. Jo toteutetut päivitetyn vasun käyttöönottoa tukemaan järjestetyt koulutukset edistivät arviointiaineistojen mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön toimintaa kohti vasun tavoitteita. Koulutuksiin osallistuneet päiväkotien henkilöstöön kuuluvat arvioivat muun muassa yhteistyön huoltajien sekä monialaisen verkoston kanssa toteutuvan paremmin. He myös arvioivat oman lasten tukeen liittyvän osaamisensa korkeammaksi. Koulutuksiin osallistuneet päiväkodin johtajat puolestaan kokivat tuen järjestämiseen liittyvät vastuut ja työnjaot selkeämmiksi. He esimerkiksi arvioivat muita johtajia useammin, että lapsen tuen järjestämisen sekä tuen vaikuttavuuden arvioinnin toimintatavoista oli sovittu toimipaikassa ja että tuen eri tasoihin liittyvät vastuut ja työnjaot olivat selkeät.

Arvioinnissa kerättiin kaikilta vastaajilta avokysymyksellä heidän toiveitaan tuesta ja täydennyskoulutuksista paikallisen vasun käyttöönotossa sekä inklusiivisen varhaiskasvatuksen ja lasten tuen toteuttamisessa. Useissa avovastauksissa kuvailtiin sitä, että koulutuksiin ei ollut monien vastaajien mukaan aikaa tai jaksamista työn perusarjen kuormittaessa liikaa. Tulos on yhdenmukainen myös aiempien tutkimuksien ja arviointien kanssa. Ne ovat osoittaneet varhaiskasvatuksen henkilöstön olevan kuormittunutta ja väsynyttä (Repo ym., 2019). Useat varhaiskasvatuksen työntekijät harkitsevat alanvaihtoa esimerkiksi huonon palkkauksen, yhteiskunnallisesti alan vähäisen arvostuksen ja jatkuvan työelämässä koetun kuormituksen vuoksi (esim. Eskelinen & Hjelt, 2017; Heilala ym., 2021).

Vastaajien ilmoittamat lisätukeen ja täydennyskoulutuksiin liittyvät toiveet olivat moninaisia: jotkut toivoivat yleistasoisia koulutuksia esimerkiksi inklusiivisuuden toteuttamisesta tai lasten tuen tarpeisiin ja tasoihin liittyen, kun taas toiset toivoivat nopeaa ja tilannekohtaista tukea lapsiryhmän kulloistenkin tarpeiden mukaan. Toivottujen tuen ja koulutuksen toteutustavoissa oli myös vaihtelua: osa toivoi mahdollisuutta varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultaatiolle tai yhteisesti käydylle keskustelulle, kun taas osa halusi informatiivisia luentoja. Havainnot moninaisista toiveista koulutusten sisältöjen ja toteutustapojen suhteen osoittavat, että tuen ja täydennyskoulutusten tulisi muodostaa koordinoitu kokonaisuus, jossa tukea tarjotaan tilanteen mukaan ja jossa olisi myös sekä aikaa yhteiselle keskustelulle että kohdennettua koulutusta. Täydennyskoulutustarpeissa ei siis ole kyse vain tiettyihin ongelmakohtiin puuttumisesta vaan laajemmasta varhaiskasvatuksen osaamisen johtamisesta jokaisella varhaiskasvatuksen tasolla: kansallinen päätöksenteko, varhaiskasvatuksen järjestäjät, toimipaikkojen johtajat ja lapsiryhmissä työskentelevät. Tarve osaamisen koordinoitulle johtamiselle korostuu tilanteessa, jossa henkilöstön vaihtuvuus on suurta ja on pulaa kelpoisesta henkilöstöstä. Koko varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista tulisi kehittää pitkäkestoisesti ja prosessinomaisesti ja koulutuskokonaisuuksien tulisi olla luonteeltaan jatkuvia. Tuen tulisi tähdätä kertaluonteisten koulutusten sijaan siihen, että saadaan aikaan pitkäkestoisia muutoksia ja kehitettyä yhteisön toimintakulttuuria.

Toistuvana teemana koulutustoi-veissa olivat konkreettiset ja käytännönläheiset koulutukset, joihin osallistuminen tapahtuisi joustavasti työajan puitteissa ja joissa olisi mahdollisuus oppia vuorovaikutteisesti ja esittää kysymyksiä. Inklusioon liittyvät koulutustoi-veet koskivat useimmin käsitteen avaamista sekä sen soveltamista käytännössä. Etenkin katsomuksiin ja kulttuureihin tutustumiseen toivottiin käytännönläheistä koulutusta. Lasten tuen järjestämisen osalta taas tuen tarpeen arviointi nousi merkittäväksi koulutustoi-veeksi. Siihen liittyvä osaaminen olisikin tärkeää varmistaa jokaiselle lapsiryhmässä työskentelevälle, sillä tuen tarpeen arviointi kuuluu koko henkilöstölle ja on edellytys tukiprosessin käynnistämiseksi ja riittävän tuen tarjoamiseksi lapselle (Opetushallitus, 2022). Esimerkiksi riittävän tiedon varmistaminen yleisimmistä tuen tarpeista voisi auttaa henkilökuntaa tuen tarpeiden tunnistamisessa ja voisi myös vaikuttaa myönteisesti asenteisiin tuen tarpeita kohtaan (Harju-Luukkainen ym., 2018).

7.2 Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua

Tämä arviointi perustui kyselyaineistoon, johon vastasivat kunnallisissa ja yksityisissä toimipaikoissa työskentelevät päiväkodin johtajat ja henkilöstö sekä perhepäivähoitajat. Kyselyiden vastausprosentit jäivät alhaisiksi. Päiväkodin johtajien vastausprosentti oli 50, päiväkotien henkilöstön 21 ja perhepäivähoitajien 40. Vastausprosentit olivat alhaisia etenkin yksityisellä palveluntuottajalla työskentelevien osalta. Syitä matalaan vastausaktiivisuuteen saattoi olla useita. Ensinnäkin kaikki päiväkodin henkilöstöön kuuluvat ja perhepäivähoitajat eivät todennäköisesti saaneet kyselyä. Tämä johtui muun muassa siitä, että kyselykutsut lähetettiin päiväkodin henkilöstölle johtajien kautta ja perhepäivähoitajille kunnan perhepäivähoidosta vastaavan viranhaltijan kautta. Näin meneteltiin, koska työntekijöiden sähköpostiosoitteita ei ollut saatavilla. Toiseksi kyselyaineistojen keruut ajoittuivat helmikuulle 2023, jolloin osa etenkin Etelä-Suomessa asuneista vastaajista saattoi olla lomalla. Lisäksi osa päiväkodin henkilöstöön ja perhepäivähoitajiin kuuluvista vastaajista ilmoitti saaneensa kyselyt vasta viimeisellä vastausviikolla, mikä on voinut vähentää mahdollisuuksia osallistua. Lopulliset vastaajamäärät olivat kuitenkin melko hyvät: kyselyihin vastasi 334 päiväkodin johtajaa, 1 847 päiväkotien henkilöstöön kuuluvaa ja 642 perhepäivähoitajaa. Esimerkiksi Karvin aikaisemmassa paikallista vasua käsittelevässä arvioinnissa (Repo ym., 2019) oli mukana 581 päiväkodin johtajaa, 1 642 päiväkotien henkilöstöön kuuluvaa ja 911 perhepäivähoitajaa. Edellä mainitut rajoitukset huomioiden tuloksia voidaan siis pitää kohtuullisen luotettavina, mutta niiden yleistämiseen kansallisella tasolla on syytä suhtautua harkiten.

Päiväkodin johtajien, henkilöstön ja perhepäivähoitajien antama palaute kyselyistä oli pääosin positiivista: suurin osa päiväkodin johtajista (79–87 %), päiväkotien henkilöstöstä (65–72 %) ja perhepäivähoitajista (65–68 %) piti kyselyiden toteutusohjeita ja aikataulua onnistuneina sekä kysymyksiä osuvina. Kyselypalautteissa kiiteltiin erityisesti siitä, että kyselyt olivat selkeitä ja kysytyjä asioita pidettiin tärkeinä selvittää. Päiväkotien henkilöstön ja perhepäivähoitajien kriittinen palaute kohdistui etenkin siihen, että he saivat kyselyt vasta viimeisellä vastausviikolla. Osa vastaajista piti kyselyitä työläänä tai liian pitkänä, perusteluna kuvailtiin työajan riittämättömyyttä ja lapsiryhmän arjen kiireisyyttä. Vastajat myös toivoivat, että kysymysten yhteydessä olisi tarkemmin avattu niissä käytettyjä käsitteitä, etenkin inklusiota. Kuitenkin tarkempi käsitteiden määrittely olisi voinut johdattaa vastaajia tulkitsemaan inklusiota asiakirjojen määrittämällä tavalla, mitä kysymystenasettelussa haluttiin välttää. Lopuksi etenkin varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja perhepäivähoitajat toivoivat kohdennetummin kysymyksiä oman työn erityispiirteet huomioiden.

7.3 Kehittämissuosituksat

Paikallisten vasujen päivittäminen syksyllä 2022 oli yksi useista viimeaikaisista varhaiskasvatukseen kohdistuneista lainsäädännöllisistä ja opetussuunnitelmallisista muutoksista. Muutosten käyttöönottoaminen ja niiden vakiinnuttaminen toimintakulttuurin tasolle vaatii aikaa niin asiakirjoihin perehtymiseen kuin myös yhteiseen keskusteluun ja koulutuksiin osallistumiseen. Arvioinnin pohjalta esitetyt kehittämissuosituksat kohdistuvat varhaiskasvatuksen kaikille tasoille: kansalliseen päätöksentekoon, varhaiskasvatuksen järjestäjille, toimipaikkojen johtajille sekä lapsiryhmien henkilöstölle.

- **Uudistusten läpivientiin tulee varata enemmän aikaa.** Varhaiskasvatukseen kohdistuvat uudistukset, kuten paikallisten vasujen päivittäminen, on pitkäkestoinen ja aikaa vaativa prosessi. Jotta muutokset ulottuvat toimipaikkojen toimintakulttuuriin, tulee vasun käyttöönottoon varata riittävästi aikaa. Aikaa ei tarvita toimipaikkatasolla ainoastaan asiakirjoihin perehtymiseen vaan etenkin yhteiseen keskusteluun uuden vasun käyttöönoton aikana ja ylläpitävästi sen jälkeenkin (luku 7.1.1).
- **Yhteistä ymmärrystä inklusiivisesta varhaiskasvatuksesta tulee vahvistaa.** Paikallisissa vasuissa tulee kuvata aiempaa selkeämmin, mitä inklusio käytännössä tarkoittaa toimipaikkojen lapsiryhmien tasolla. Käsitteen vakiinnuttaminen ja konkretisoiminen toimipaikan ja lapsiryhmän arkeen toteutuvat parhaiten yhteisesti keskustellen, joten tälle tulee jatkossa varata riittävästi aikaa (luvut 7.1.2 ja 7.1.4).
- **Katsomuksellinen ja kulttuurinen moninaisuus tulee tunnistaa ja katsomuskasvatusta toteuttaa tavoitteellisesti.** Arvioinnin perusteella katsomuskasvatuksen toteuttaminen lapsiryhmissä koettiin haastavaksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä tulee kannustaa aiempaa vahvemmin katsomuskasvatuksen toteuttamiseen. Heille tulee tarjota koulutustilaisuuksia joissa katsomuskasvatusta käsitellään konkreettisten esimerkkien avulla (luvut 7.1.2 ja 7.1.4).
- **Lapsen tuen hallintopäätösprosessia tulee sujuvoittaa ja nopeuttaa.** Arvioinnissa havaittiin, että hallintopäätösprosessia pidettiin liian hitaana ja monimutkaisena. Tuen hallintopäätöksessä tulee lisäksi varmistaa, että päätös kiinnittyy toimipaikan ja tukea tarvitsevan lapsen arkeen (luku 7.1.3).
- **Henkilöstön osaamista tulee johtaa ja kehittää systemaattisesti.** Varhaiskasvatuksen osaamisen johtaminen ja kehittäminen vaatii suunnitelmallista koordinoitua kansallisella ja paikallisella tasolla. Niin peruskoulutuksen kuin työelämässä tarjottavan täydennyskoulutuksen tulisi muodostaa henkilöstön osaamista tukeva jatkumo. Lisäksi siinä tulisi huomioida kaikkien ammattiryhmien mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutuksiin (luku 7.1.4).

Lähteet ja liitteet

- Ainscow, M. (2020). Promoting Inclusion and Equity in Education: Lessons from International Experiences. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 6(1), 7–16. <https://doi.org/10.1080/20020317.2020.1729587>
- Alila, K. (2022). Lainsäädännöllinen kehys tuen uudistukselle varhaiskasvatuksessa. Teoksessa N. Heiskanen & M. Syrjämäki (toim.) *Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt*, 2. painos. PS Kustannus, 14–37.
- Bouma, G., Halafoff, A., & Barton, G. (2022). Worldview complexity: The challenge of intersecting diversities for conceptualising diversity. *Social Compass*, 69(2), 186–204. <https://doi.org/10.1177/00377686221079685>
- Dickins, M. (2014). *A-Z of inclusion in early childhood*. Open University Press.
- Eskelinen, M., & Hjelt, H. (2017). Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80737/okm39.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Hall, J. S., Sylva, K., Sammons, P., Melhuish, E., Siraj-Blatchford, I., & Taggart, B. (2013). Can preschool protect young children’s cognitive and social development? Variation by center quality and duration of attendance. *School Effectiveness & School Improvement*, 24(2), 155–176
- Harju-Luukkainen, H., Björklund, C., Sandberg, E., & Rhinehart, L. (2022). Experiences of Educational Support for Mathematical High-Ability Children in Finland. A Netnography of Parental Perspective from ECE to the School Context. Teoksessa H. Harju-Luukkainen (toim.), N. B. Hanssen (toim.), & C. Sundqvist (toim.). *Special Education in the Early Years: Perspectives on Policy and Practice in the Nordic Countries*. Springer, 135–149.
- Harju-Luukkainen, H., Sandberg, E., & Itkonen, T. (2018). Perspectives on Educational Supports: Two Case Studies of Families with ADHD Children. *Journal of the International Association of Special Education*, 18(1), 23–30.
- Heilala, C., Kalland, M., Lundkvist, M., Forsius, M., Vincze, L., & Santavirta, N. (2021). Work Demands and Work Resources: Testing a Model of Factors Predicting Turnover Intentions in Early Childhood Education. *Early Childhood Education Journal*, 50, 399–409. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>
- Heiskanen, N. (2019). Children’s needs for support and support measures in pedagogical documents of early childhood education care. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/65796/978-951-39-7868-6_vaitos08112019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heiskanen, N., Neitola, M., Syrjämäki, M., Viljamaa, E., Nevala, P., Siipola, M., & Viitala, R. (2021). Kehityksen ja oppimisen tuki sekä inklusiivisuus varhaiskasvatuksessa: Selvitys nykytilasta kunnallisissa ja yksityisissä varhaiskasvatustalveissa sekä esitys kehityksen ja oppimisen tuen malliksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:13. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162927/OKM_2021_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Heiskanen, N., Pyökkimies, M., & Syrjämäki, M. (2022). Lapsen tuen prosessi ja pedagoginen jatkumo. Teoksessa N. Heiskanen & M. Syrjämäki (toim.) *Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt*, 2.painos. PS Kustannus, 38–56.

Hermanfors, K. (2017). Inklusiivinen varhaiskasvatus – itsestään selvääkö? *Kasvatus & Aika*, 11(3), 91–95. <https://journal.fi/kasvatusjaika/article/view/68727>

Hujala, E., Vlasov, J. & Alila, K. (tulossa). Integrative Leadership Framework for Quality in Early Childhood Education and Care. Teoksessa *Global Perspectives on Leadership in Early Childhood Education*. M. Modise, E. Fonsén, J. Heikka, N. Phatudi, M. Bøe and T. Phala (toim.). Helsinki: Helsinki University Press.

Kosonen, T., & Huttunen, K. (2018). Kotihoidon tuen vaikutus lapsiin. Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuksia 115. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/162143/Kotihoidon%20tuen%20vaikutus%20lapsiin.pdf>

Kuusiholma-Linnamäki, J., Sarkkinen, T., Vlasov, J., Fonsén, E., Heikkinen, S., Hjelt, H., Lahtinen, J., Lohi, N., Mäkelä, M., & Siippainen, A. (2023). Päiväkodin johtajan työ: Johtamiskokonaisuudet, varajohtamisen rakenteet ja johtajan työhön kohdistuvat odotukset. Kansallisen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 29:2023

Kuusisto, A., & Garvis, S. (2020). Editorial: Superdiversity and the Nordic Model in ECEC. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 21(4), 279–283. <https://doi.org/10.1177/1463949120983619>

Laakso, P., Pihlaja, P., & Laakkonen, E. (2020). Inklusiivisen pedagogiikan johtaminen varhaiskasvatuksessa. *Journal of Early Childhood Education Research*, 9(2), 373–398. <https://journal.fi/jecer/article/view/114138/67337>

Lamminmäki-Vartia, S., Castillo, K., & Lahtinen, D. (2023). Perusteltua katsomuskasvatusta – Miksi? Opetushallitus. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/perusteltua-katsomuskasvatusta-miksi>

Moitus, S., & Kamppi, P. (2020). Kehittävä arviointi Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Tiivistelmät 8:2020. https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_T0820.pdf

Nilholm, C., & Alm, B. (2010). An inclusive classroom? A case study of inclusiveness, teacher strategies, and children`s experiences. *European Journal of Special Needs Education*, 25(3), 239–252.

Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Määräys OPH-700-2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf

Poulter, S., & Lamminmäki-Vartia, S. (2022). Julkinen kannanotto yhdenvertaisuusvaltuutetun päätökseen ja siitä käytyyn mediakeskusteluun. Kotimaa, 18.11.2022. <https://www.kotimaa.fi/blogit/saila-poulter-ja-silja-lamminmaki-vartia-julkinen-kannanotto-yhdenvertaisuusvaltuutetun-paatokseen-ja-siita-kaytyyn-mediakeskusteluun/>

Purola, K., Harju-Luukkainen, H., & Kangas, J. (2021). Parental perspective in the Finnish ECEC context. Teoksessa S. Garvis (toim.), S. Phillipson, H. Harju-Luukkainen & A. Sadownik. *Parental Engagement and Early Childhood Education around the World*. Taylor & Francis, 90–99.

Raivio, M., Skaremyr, E., & Kuusisto, A. (2022). Caring for Worldviews in Early Childhood Education: Theoretical and Analytical Tool for Socially Sustainable Communities of Care. *Sustainability*, 14(7), 3815. <https://doi.org/10.3390/su14073815>

Ranta, S., Harju-Luukkainen, H., Kahila, S., & Korkeaniemi, E. (2022). "At Worst it Leads to Madness" - A Phenomenographic Approach on How Early Childhood Education Professionals Experience Emotions in Teamwork. *Nordic Early Childhood Education Research*, 19(3), 19–41. <https://nordiskbarnehageforskning.no/index.php/nbf/article/view/313/317>

Repo, L., Paananen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-K., Eskelinen, M., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Hjelt, H., & Marjanen, J. (2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2016 toimeenpanon arviointi. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 16:2018. https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman-toimeenpanon-arviointi_2018.pdf

Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-K., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö A., & Hjelt, H. (2019). Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 15:2019. https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_1519.pdf

Rissanen, I., Kuusisto, E., & Kuusisto, A. (2016). Developing teachers' intercultural sensitivity: Case study on a pilot course in Finnish teacher education. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 59(1), 446–456. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.07.018>

Sandberg, E., & Harju-Luukkainen, H. (2017). "Opettajan asenne heijastui suoraan oppilaan koulumenestykseen" Riittävät ja riittämättömät tukitoimet koulussa ADHD-perheiden näkökulmasta viime vuosien aikana. Niilo Mäki -säätiö. Oppimisen ja oppimisvaikeuksien erityislehti, 27(2). <https://bulletin.nmi.fi/wp-content/uploads/2017/08/sandberg.pdf>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2021). Varhaiskasvatus 2020. Tilastoraportti 32/2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143153/Tr32_21.pdf?sequence=5

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) (2017). Varhaiskasvatus 2016 – Kuntakyselyn osaraportti. Tilastoraportti 30/2017. <http://www.julkari.fi/handle/10024/135184>

UNESCO. (2009). Policy guidelines on inclusion in education. Paris: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001778/177849e.pdf>

Valtioneuvosto. (2019). Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-789-5>

Vertovec, S. (2015). Introduction: Migration, cities, diversities 'old' and 'new'. Teoksessa S. Vertovec (toim.). *Diversities old and new*. Springer, 1–20. https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137495488_1

Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S., & Sulonen, H. (2018). Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 24:2018. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2018/10/KARVI_Perusteet-ja-suositukset_web.pdf

Yhdistyneet kansakunnat (YK). (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/2030agenda>

Liite 1. Työntajatahon yhteys eri vastaajaryhmien vasun päivitysprosessiin osallistumiseen

	Työntajataho	Olen ollut laatimassa paikallista vasua osana työryhmää % (n)	En ole ollut laatimassa paikallista vasua, mutta olen kommentoinut sen luonnosta % (n)	En ole osallistunut paikallisen vasun päivitysprosessiin % (n)
Päiväkodin johtajat	Kunta/kaupunki (n = 285)	33 (93) *	34 (99)	33 (93) *
	Yksityinen palveluntuottaja (n = 48)	4 (2) *	23 (11)	73 (35) *
Päiväkotien henkilöstö	Kunta/kaupunki (n = 1 693)	11 (184)	15 (263) *	74 (1 246) *
	Yksityinen palveluntuottaja (n = 122)	7 (9)	7 (9) *	86 (104) *
Perhepäivähoitajat	Kunta/kaupunki (n = 579)	-	14 (5)	86 (31)
	Yksityinen palveluntuottaja (n = 36)	10 (57)	16 (94)	74 (428)

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Liite 2. Eri vastaajaryhmien osallistuminen vasun päivitysprosessiin kuntaryhmittäin

	Kuntaryhmä ¹	Olen ollut laatimassa paikallista vasua osana työryhmää % (n)	En ole ollut laatimassa paikallista vasua, mutta olen kommentoinut sen luonnosta % (n)	En ole osallistunut paikallisen vasun päivitysprosessiin % (n)
Päiväkodin johtajat (n = 333)	1	12 (24) *	38 (78) *	50 (102) *
	2	49 (37) *	33 (25)	18 (14) *
	3	64 (34) *	13 (7) *	23 (12) *
Päiväkotien henkilöstö (n = 1 815)	1	6 (65) *	13 (142) *	81 (888) *
	2	13 (57)	17 (79)	70 (319) *
	3	27 (71) *	19 (51) *	54 (143) *
Perhepäivähoitajat (n = 615)	1	7 (24) *	17 (59)	76 (271)
	2	10 (19)	12 (23)	78 (149)
	3	20 (14) *	24 (18) *	56 (39) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

¹Kuntaryhmä:

1 = Kaupunkimainen kunta

2 = Taajaan asuttu kunta

3 = Maaseutumainen kunta

Liite 3. Päiväkodin henkilöstön osallistuminen vasun päivitysprosessiin ammattinimikkeittäin

Ammattinimike	Olen ollut laatimassa paikallista vasua osana työryhmää % (n)	Olen kommentoinut paikallisen vasun luonnosta % (n)	En ole osallistunut päivittämissprosessiin % (n)
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (n = 73)	32 (23) *	15 (11)	53 (39) *
Varhaiskasvatuksen opettaja (n = 955)	11 (103)	17 (168) *	72 (684) *
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (n = 784)	8 (66) *	12 (92) *	80 (626) *

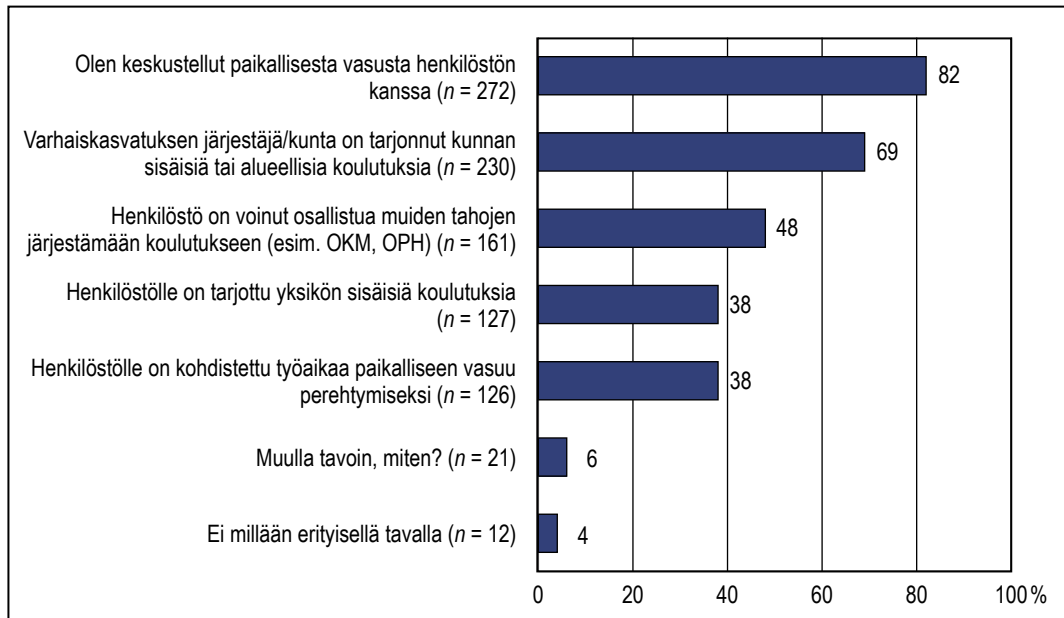
*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Liite 4. Päiväkotien henkilöstön taustatekijöiden yhteys vasun lukemiseen ($n = 1\ 813$)

	Vastaaja on lukenut vasun kokonaan ($n = 891$) % (n)	Vastaaja on lukenut vasun osittain ($n = 776$) % (n)	Vastaaja ei ole lukenut vasua ($n = 146$) % (n)
Kuntaryhmä			
Kaupunkimainen kunta	45 (492) *	46 (499) *	9 (101) *
Taajaan asuttu kunta	54 (246) *	41 (185)	5 (24) *
Maaseutumainen kunta	57 (153) *	35 (92) *	8 (21)
Ammattinimike			
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	77 (56) *	23 (17) *	0 *
Varhaiskasvatuksen opettaja	53 (506) *	41 (390)	6 (58) *
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, avustaja	42 (326) *	47 (369) *	11 (88) *
Työkokemus			
Alle 5 vuotta	41 (204) *	47 (231)	12 (61) *
6–15 vuotta	49 (271)	43 (241)	8 (42)
Yli 15 vuotta	54 (411) *	40 (303) *	6 (43) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Liite 5. Päiväkodin johtajien arviot, miten lapsiryhmissä työskentelevää henkilöstöä on tuettu paikallisen vasun käyttöönotossa ($n = 333$)



Liite 6. Päiväkotien henkilöstön saaman tuen eri muotojen yhteys paikallisen vasun lukemiseen

		Onko vastaaja lukenut paikallisen vasun		
		Kyllä % (n)	Osittain % (n)	En % (n)
Olen osallistunut palveluntuottajan/kunnan sisäisiin tai alueellisiin koulutuksiin	Kyllä (n = 421)	61 (257) *	37 (154) *	2 (10) *
	En (n = 1 328)	46 (613) *	45 (592) *	9 (123) *
Olen osallistunut päiväkodin sisäisiin koulutuksiin	Kyllä (n = 558)	59 (331) *	38 (213) *	3 (14) *
	En (n = 1 191)	45 (539) *	45 (533) *	10 (119) *
Olen osallistunut omalle ammattiryhmälleni suunnattuihin koulutuksiin	Kyllä (n = 291)	62 (179) *	36 (105) *	2 (7) *
	En (n = 1 458)	47 (691) *	44 (641) *	9 (126) *
Olen osallistunut muiden tahojen tarjoamiin koulutuksiin (esim. OPH, OKM, AVI)	Kyllä (n = 154)	75 (115) *	21 (33) *	4 (6)
	En (n = 1 595)	47 (755) *	45 (127) *	8 (127) *
Minulle on kohdennettu työaika paikalliseen vasuun perehtymiseksi	Kyllä (n = 235)	71 (168) *	28 (65) *	1 (2) *
	En (n = 1 514)	46 (702) *	45 (681) *	9 (131) *
Paikallisesta vasusta on keskusteltu yhteisesti päiväkodissa	Kyllä (n = 986)	54 (535) *	43 (421)	3 (30) *
	En (n = 763)	44 (335) *	43 (325) *	13 (103) *
Olen saanut vastauksia yksittäisiin paikallisen vasun käyttöönottoa koskeviin kysymyksiini	Kyllä (n = 413)	59 (245) *	36 (147) *	5 (21) *
	En (n = 1 336)	47 (625) *	45 (599) *	8 (112) *
En mitään erityisesti mainittavaa tukea	Kyllä (n = 364)	30 (109) *	48 (176) *	22 (79) *
	En (n = 1 385)	55 (761) *	41 (570) *	4 (54) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Liite 7. Päiväkodin johtajien taustatekijöiden yhteys paikallista vasua käsitteleviin koulutuksiin osallistumiseen ($n = 333$)

	Onko vastaaja osallistunut yhteen tai useampaan paikallista vasua käsittelevään koulutukseen	
	Kyllä ($n = 248$) % (n)	En ($n = 85$) % (n)
Kuntaryhmä		
Kaupunkimainen kunta	78 (159)	22 (46)
Taajaan asuttu kunta	79 (59)	21 (16)
Maaseutumainen kunta	57 (30) *	43 (23) *
Työnantajataho		
Kunta/kaupunki	75 (214)	25 (71)
Yksityinen palveluntuottaja	71 (34)	29 (14)
Työkokemus		
Alle 5 vuotta	63 (78) *	37 (45) *
5–10 vuotta	81 (71)	19 (17)
Yli 10 vuotta	82 (98) *	18 (21) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Liite 8. Päiväkotien henkilöstön taustatekijöiden yhteys paikallista vasua käsitteleviin koulutuksiin osallistumiseen ($n = 1\ 788$)

	Onko vastaaja osallistunut yhteen tai useampaan paikallista vasua käsittelevään koulutukseen	
	Kyllä ($n = 782$) % (n)	En ($n = 998$) % (n)
Kuntaryhmä		
Kaupunkimainen kunta	41 (444) *	59 (629) *
Taajaan asuttu kunta	48 (213) *	52 (231) *
Maaseutumainen kunta	48 (125)	52 (138)
Työnantajataho		
Kunta/kaupunki	45 (741) *	55 (921) *
Yksityinen palveluntuottaja	35 (41) *	65 (77) *
Työkokemus		
Alle 5 vuotta	32 (155) *	68 (334) *
6–15 vuotta	42 (229)	58 (317)
Yli 15 vuotta	54 (398) *	46 (343) *
Ammattinimike		
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	72 (51) *	28 (20) *
Varhaiskasvatuksen opettaja	50 (478) *	50 (472) *
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, avustaja	33 (253) *	67 (503) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Liite 9. Perhepäivähoitajien taustatekijöiden yhteys paikallista vasua käsitteleviin koulutuksiin osallistumiseen ($n = 618$)

	Onko vastaaja osallistunut yhteen tai useampaan paikallista vasua käsittelevään koulutukseen	
	Kyllä ($n = 445$) % (n)	En ($n = 173$) % (n)
Kuntaryhmä		
Kaupunkimainen kunta	74 (265)	26 (95)
Taajaan asuttu kunta	76 (144)	24 (45)
Maaseutumainen kunta	52 (36) *	48 (33)
Työnantajataho		
Kunta/kaupunki	72 (419)	28 (160)
Yksityinen palveluntuottaja	67 (26)	33 (13)
Työkokemus		
Alle 5 vuotta	45 (14) *	55 (17) *
5–10 vuotta	67 (42)	33 (21)
Yli 10 vuotta	74 (386) *	26 (135) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Liite 10. Päiväkotien henkilöstön arviot paikallisesta vasusta ammattinimikkeittäin
($n = 1\ 736-1\ 743$)

Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma...	Ammattinimike ¹	Eri mieltä % (n)	En eri enkä samaa mieltä % (n)	Samaa mieltä % (n)	En osaa sanoa % (n)
avaa inklusion käsitteet ymmärrettävästi oman työni näkökulmasta	1	7 (5)	8 (6) *	85 (60) *	0*
	2	7 (67) *	18 (170) *	66 (608) *	9 (84) *
	3	3 (23) *	23 (172) *	54 (397) *	20 (144) *
antaa selkeät toimintaohjeet inklusiivisen pedagogiikan toteuttamiseksi	1	15 (11)	13 (9) *	72 (51) *	0*
	2	13 (118) *	25 (231)	53 (499)	9 (83) *
	3	5 (41) *	23 (167)	55 (406)	17 (123) *
auttaa ymmärtämään tuen tasojen eroja	1	6 (4)	3 (2) *	91 (65) *	0*
	2	6 (53) *	12 (111)	76 (716)	6 (53) *
	3	3 (21) *	13 (95)	71 (526) *	13 (95) *
kuvaa yleisen tuen periaatteet ja tavoitteet ymmärrettävästi	1	9 (6)	9 (6)	82 (59)	0*
	2	6 (56) *	10 (95)	78 (733) *	6 (51) *
	3	3 (19) *	12 (87)	73 (541) *	12 (90) *
kuvaa tehostetun tuen periaatteet ja tavoitteet ymmärrettävästi	1	4 (3)	9 (6)	87 (62) *	0*
	2	6 (57) *	12 (112) *	76 (711) *	6 (54) *
	3	3 (19) *	16 (118) *	68 (499) *	13 (96) *
kuvaa erityisen tuen periaatteet ja tavoitteet ymmärrettävästi	1	4 (3)	9 (6)	87 (62) *	0*
	2	5 (50) *	13 (118)	76 (705) *	6 (58) *
	3	3 (22) *	16 (121) *	67 (490) *	14 (103) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

¹Ammattinimike:

1 = Varhaiskasvatuksen erityisopettaja ($n = 71$)

2 = Varhaiskasvatuksen opettaja ($n = 929-935$)

3 = Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, avustaja ($n = 732-737$)

Liite 11. Päiväkotien henkilöstön arviot inklusiivista varhaiskasvatusta tukevista tekijöistä ammattinimikkeittäin ($n = 1\ 712-1\ 732$)

Inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista lapsiryhmässäni tukee...	Ammattinimike ¹	Eri mieltä % (n)	En eri enkä samaa mieltä % (n)	Samaa mieltä % (n)
Avoin keskustelu päiväkodissa	1	5 (45)	9 (89) *	86 (826)
	2	3 (24)	14 (105) *	83 (639)
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön sitoutuminen inklusion arvopohjaan	1	4 (42)	15 (143)	81 (770)
	2	3 (25)	17 (131)	80 (608)
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön riittävä tieto siitä, mitä inklusio käytännössä tarkoittaa	1	11 (107)	22 (213)	67 (637)
	2	8 (65)	24 (181)	68 (520)
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön motivaatio toteuttaa inklusiivista varhaiskasvatusta	1	8 (75) *	18 (175)	74 (707)
	2	4 (30) *	20 (154)	76 (577)
Päiväkodissa yhteisesti sovitut toimintatavat	1	7 (70)	16 (156)	77 (735)
	2	5 (41)	16 (120)	79 (610)
Yhteistyö monialaisen verkoston kanssa	1	9 (83) *	18 (177)	73 (698)
	2	4 (29) *	21 (162)	75 (577)
Yhteistyö huoltajien kanssa	1	2 (18) *	7 (66)	91 (874)
	2	1 (5) *	6 (49)	93 (712)
Taloudelliset resurssit	1	27 (255) *	32 (308) *	41 (394)
	2	19 (144) *	37 (288) *	44 (334)
Varhaiskasvatuksen järjestäjän/palveluntuottajan selkeät linjaukset	1	16 (158) *	31 (293) *	53 (504)
	2	9 (68) *	36 (270) *	55 (419)
Inklusiota koskeva koulutus	1	28 (265) *	27 (260) *	45 (430)
	2	20 (152) *	37 (285) *	43 (325)
Esihenkilöni johtamistavat	1	12 (112)	23 (217)	65 (628)
	2	9 (68)	21 (163)	70 (534)

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

¹Ammattinimike:

1 = Varhaiskasvatuksen opettaja ($n = 955-961$)

2 = Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja avustajat ($n = 757-771$)

Liite 12. Päiväkodin henkilöstön arviot inklusiivista varhaiskasvatusta tukevista tekijöistä kuntaryhmittäin (n = 1 792–1 803)

Inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista lapsiryhmässäni tukee...	Kuntaryhmä ¹	Eri mieltä % (n)	En eri enkä samaa mieltä % (n)	Samaa mieltä % (n)
Avoin keskustelu päiväkodissa	1	5 (50)	11 (124)	84 (907)
	2	3 (14)	11 (49)	86 (394)
	3	3 (9)	10 (25)	87 (231)
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön sitoutuminen inklusion arvopohjaan	1	4 (49)	16 (171)	80 (856)
	2	4 (16)	16 (74)	80 (365)
	3	3 (8)	14 (38)	83 (217)
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön riittävä tieto siitä, mitä inklusio käytännössä tarkoittaa	1	11 (117)	22 (238)	67 (723)
	2	10 (47)	21 (97)	69 (311)
	3	7 (20)	25 (65)	68 (179)
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön motivaatio toteuttaa inklusiivista varhaiskasvatusta	1	7 (79)	19 (208)	74 (790)
	2	5 (22)	19 (85)	76 (347)
	3	5 (13)	18 (47)	77 (202)
Päiväkodissa yhteisesti sovitut toimintatavat	1	7 (80)	17 (180)	76 (822)
	2	6 (28)	14 (62)	80 (268)
	3	4 (12)	15 (40)	81 (215)
Yhteistyö monialaisen verkoston kanssa	1	7 (75)	20 (213)	73 (794)
	2	6 (27)	19 (86)	75 (323)
	3	5 (13)	21 (55)	74 (195)
Yhteistyö huoltajien kanssa	1	2 (19)	7 (72)	91 (988)
	2	1 (3)	7 (33)	92 (418)
	3	1 (2)	6 (15)	93 (249)
Taloudelliset resurssit	1	27 (292) *	35 (380)	38 (407) *
	2	22 (99)	29 (132) *	49 (225) *
	3	12 (32) *	37 (97)	51 (135) *
Varhaiskasvatuksen järjestäjän/palveluntuottajan selkeät linjaukset	1	15 (162) *	35 (371) *	50 (539) *
	2	13 (59)	26 (118) *	61 (275) *
	3	7 (19) *	35 (91)	58 (153)
Inklusiota koskeva koulutus	1	26 (280)	30 (327)	44 (469)
	2	23 (106)	29 (132)	48 (216)
	3	19 (49)	35 (91)	46 (122)
Esihenkilöni johtamistavat	1	11 (123)	23 (244)	66 (711)
	2	9 (41)	20 (90)	71 (324)
	3	10 (25)	22 (55)	68 (183)

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

¹Kuntaryhmä:

1 = Kaupunkimainen kunta (n = 1 072–1 082)

2 = Taajaan asuttu kunta (n = 452–458)

3 = Maaseutumainen kunta (n = 263–267)

Liite 13. Paikallisen vasun lukemisen yhteys inklusiivista varhaiskasvatusta tukeviin tekijöihin päiväkodin henkilöstön arvioiden mukaan ($n = 1\ 768-1\ 788$)

Inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista lapsiryhmässäni tukee...	Onko vastaaja lukenut paikallisen vasun ¹	Eri mieltä % (n)	En eri enkä samaa mieltä % (n)	Samaa mieltä % (n)
Avoin keskustelu päiväkodissa	1	4 (36)	10 (87)	86 (760)
	2	3 (25)	11 (83)	86 (652)
	3	7 (10) *	18 (25) *	75 (106) *
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön sitoutuminen inklusion arvopohjaan	1	4 (33)	13 (118)	83 (728)
	2	4 (28)	17 (129)	79 (599)
	3	6 (9)	34 (33) *	70 (98) *
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön riittävä tieto siitä, mitä inklusio käytännössä tarkoittaa	1	9 (75) *	19 (171) *	72 (634) *
	2	11 (85)	24 (184)	65 (489) *
	3	14 (20)	30 (42) *	56 (79) *
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön motivaatio toteuttaa inklusiivista varhaiskasvatusta	1	6 (53)	17 (146) *	77 (678) *
	2	7 (50)	20 (153)	73 (554)
	3	6 (8)	28 (39) *	66 (93) *
Päiväkodissa yhteisesti sovitut toimintatavat	1	6 (57)	15 (129)	79 (697)
	2	6 (48)	17 (126)	77 (588)
	3	9 (13)	18 (25)	73 (105)
Yhteistyö monialaisen verkoston kanssa	1	4 (39) *	18 (160)	78 (684) *
	2	8 (61) *	20 (154)	72 (542) *
	3	9 (13)	26 (37) *	65 (92) *
Yhteistyö huoltajien kanssa	1	1 (11)	5 (42) *	94 (826) *
	2	1 (10)	8 (57)	91 (692)
	3	1 (2)	15 (21) *	84 (119)
Taloudelliset resurssit	1	23 (204)	33 (290)	44 (388)
	2	23 (177)	34 (257)	43 (322)
	3	27 (38)	38 (54)	35 (50)
Varhaiskasvatuksen järjestäjän/palveluntuottajan selkeät linjaukset	1	12 (104) *	29 (257) *	59 (516) *
	2	14 (108)	34 (258)	52 (384) *
	3	16 (23)	45 (63) *	39 (55) *
Inklusiota koskeva koulutus	1	21 (188) *	28 (241) *	51 (451) *
	2	26 (197)	34 (256) *	40 (301) *
	3	30 (41)	35 (49)	35 (49) *
Esihenkilöni johtamistavat	1	10 (84)	19 (171) *	71 (628) *
	2	10 (76)	23 (176)	67 (504)
	3	17 (24) *	30 (41) *	53 (74) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

¹Onko vastaaja lukenut paikallisen vasun:

1 = Kyllä ($n = 877-883$)

2 = Osittain ($n = 750-762$)

3 = En ($n = 139-143$)

Liite 14. Paikallista vasua koskeviin koulutuksiin osallistumisen yhteys inklusiivista varhaiskasvatusta tukeviin tekijöihin päiväkodin henkilöstön arvioiden mukaan ($n = 1\ 741-1\ 761$)

Inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttamista lapsiryhmässäni tukee...	Onko vastaaja osallistunut yhteen tai useampaan paikallista vasua käsittelevään koulutukseen ¹	Eri mieltä % (n)	En eri enkä samaa mieltä % (n)	Samaa mieltä % (n)
Avoin keskustelu päiväkodissa	1	3 (22) *	8 (60) *	89 (696) *
	2	5 (48) *	14 (134) *	81 (797) *
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön sitoutuminen inklusion arvopohjaan	1	2 (18) *	12 (88) *	86 (668) *
	2	5 (52)	20 (190) *	75 (732) *
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön riittävä tieto siitä, mitä inklusio käytännössä tarkoittaa	1	7 (56) *	18 (142) *	75 (576) *
	2	12 (122) *	26 (252) *	62 (604) *
Lapsiryhmässäni työskentelevän henkilöstön motivaatio toteuttaa inklusiivista varhaiskasvatusta	1	5 (38) *	16 (122) *	79 (616) *
	2	7 (72) *	22 (215) *	71 (684) *
Päiväkodissa yhteisesti sovitut toimintatavat	1	5 (39) *	12 (94) *	83 (645) *
	2	8 (78) *	19 (184) *	73 (721) *
Yhteistyö monialaisen verkoston kanssa	1	5 (38) *	18 (137)	77 (601) *
	2	8 (73) *	21 (208)	71 (698) *
Yhteistyö huoltajien kanssa	1	1 (8)	5 (35) *	94 (732) *
	2	2 (15)	8 (82) *	90 (881) *
Taloudelliset resurssit	1	21 (162) *	32 (252)	47 (363) *
	2	26 (255) *	34 (334)	40 (387)
Varhaiskasvatuksen järjestäjän/palveluntuottajan selkeät linjaukset	1	10 (76) *	28 (215) *	62 (481) *
	2	16 (157) *	36 (352) *	38 (460) *
Inklusiota koskeva koulutus	1	15 (120) *	27 (209) *	58 (446) *
	2	31 (301) *	33 (325) *	36 (346) *
Esihenkilöni johtamistavat	1	8 (62) *	16 (126) *	76 (588) *
	2	12 (121) *	26 (254) *	62 (601) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

¹Onko vastaaja osallistunut yhteen tai useampaan paikallista vasua käsittelevään koulutukseen:

1 = Kyllä ($n = 772-778$)

2 = En ($n = 969-983$)

Liite 15. Päiväkotien henkilöstön taustatekijöiden yhteys hallintopäätösprosessin sujuvuuden arvioon

	Onko hallintopäätösprosessi mielestäsi sujuva?		
	Kyllä % (n)	Ei % (n)	En osaa sanoa % (n)
Kuntaryhmä (n = 1 778)			
Kaupunkimainen kunta	18 (194) *	13 (135) *	69 (739)
Taajaan asuttu kunta	24 (106) *	7 (32) *	69 (312)
Maaseutumainen kunta	22 (57)	5 (12) *	73 (191)
Työnantajataho (n = 1 778)			
Kunta/kaupunki	20 (340)	10 (165)	70 (1 159)
Yksityinen palveluntuottaja	15 (17)	12 (14)	73 (83)
Onko lapsiryhmässäsi tukea tarvitsevia lapsia? (n = 1 705)			
Kyllä	24 (274) *	12 (137) *	64 (737) *
Ei	7 (40) *	3 (18) *	90 (499) *
Ammattinimike (n = 1 775)			
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	59 (53) *	33 (24) *	8 (6) *
Varhaiskasvatuksen opettaja	28 (262) *	13 (120) *	60 (567) *
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, avustaja	7 (51) *	5 (35) *	88 (667)

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

Liite 16. Paikallisen vasun lukemisen yhteys lasten tuen toteuttamisessa päiväkotien henkilöstön arvioiden mukaan ($n = 1\ 698-1\ 712$)

	Onko vastaaja lukenut paikallisen vasun ¹	Eri mieltä % (n)	En samaa enkä eri mieltä % (n)	Samaa mieltä % (n)
Tiedän, mitä yleinen tuki tarkoittaa oman työtehtäväni näkökulmasta	1	1 (6) *	3 (27) *	96 (792) *
	2	2 (14)	4 (33)	94 (694)
	3	3 (5) *	10 (14) *	87 (126) *
Tiedän, mitä tehostettu tuki tarkoittaa oman työtehtäväni näkökulmasta	1	2 (13)	6 (48) *	93 (763) *
	2	2 (17)	9 (69) *	89 (657)
	3	6 (8) *	12 (18) *	82 (119) *
Tiedän, mitä erityinen tuki tarkoittaa oman työtehtäväni näkökulmasta	1	2 (14) *	8 (68) *	90 (739) *
	2	3 (24)	12 (92) *	85 (624) *
	3	7 (10) *	15 (21)	78 (113) *
Minulla on riittävästi osaamista lasten tuen tarpeiden tunnistamiseen	1	4 (36) *	13 (115) *	83 (674) *
	2	7 (52)	17 (124)	76 (564) *
	3	10 (15) *	19 (27)	71 (102) *
Tiedän vastuuni lasten tuen toteuttamisessa	1	1 (5)	2 (19) *	97 (797) *
	2	1 (9)	7 (52) *	92 (680) *
	3	3 (4) *	15 (21) *	83 (120) *
Minulla on riittävästi osaamista lasten tuen toteuttamiseen	1	5 (41) *	17 (147) *	78 (634) *
	2	10 (75) *	24 (179) *	66 (487) *
	3	14 (20) *	28 (40) *	58 (84) *
Osaan huomioida yksittäisen lapsen tuen tarpeen ryhmän toiminnassa	1	1 (11) *	7 (60) *	92 (752) *
	2	2 (18)	10 (70)	88 (650)
	3	4 (5)	13 (19) *	83 (121) *
Tiedän, miten tuen vaikuttavuutta voidaan arvioida	1	5 (45) *	20 (168) *	75 (605) *
	2	11 (83) *	33 (246) *	56 (410) *
	3	16 (23) *	35 (50) *	49 (71) *
Pystyn tarvittaessa hankkimaan lisää osaamista ja tietoa liittyen lasten tuen tarpeisiin	1	4 (33) *	14 (125) *	82 (657) *
	2	7 (51)	21 (158) *	72 (531) *
	3	14 (20) *	29 (42) *	57 (81) *

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

¹Onko vastaaja lukenut käytössä olevan paikallisen vasun:

1 = Kyllä ($n = 871-881$)

2 = Osittain ($n = 755-760$)

3 = En ($n = 143-145$)

Liite 17. Työkokemusvuosien yhteys lasten tuen toteuttamisessa päiväkotien henkilöstön arvioiden mukaan ($n = 1\ 713-1\ 727$)

	Työkokemus ¹	Eri mieltä % (n)	En samaa enkä eri mieltä % (n)	Samaa mieltä % (n)
Tiedän, mitä yleinen tuki tarkoittaa oman työtehtäväni näkökulmasta	1	3 (13) *	7 (33) *	90 (427) *
	2	1 (6)	3 (18)	96 (512)
	3	1 (7)	3 (24)	96 (686) *
Tiedän, mitä tehostettu tuki tarkoittaa oman työtehtäväni näkökulmasta	1	3 (17) *	11 (51) *	86 (406) *
	2	2 (11)	7 (40)	91 (485)
	3	1 (11)	6 (44) *	93 (662) *
Tiedän, mitä erityinen tuki tarkoittaa oman työtehtäväni näkökulmasta	1	4 (17)	13 (63)	83 (391)
	2	3 (15)	11 (57)	86 (463)
	3	3 (18)	8 (62)	89 (633)
Minulla on riittävästi osaamista lasten tuen tarpeiden tunnistamiseen	1	9 (41) *	24 (116) *	67 (315) *
	2	5 (28)	13 (71)	82 (436)
	3	5 (34) *	10 (78) *	85 (605) *
Tiedän vastuuni lasten tuen toteuttamisessa	1	1 (4)	10 (46) *	89 (422) *
	2	1 (5)	4 (24)	95 (507)
	3	1 (9)	3 (23) *	96 (682) *
Minulla on riittävästi osaamista lasten tuen toteuttamiseen	1	11 (51) *	27 (130) *	62 (291) *
	2	7 (39)	20 (108)	73 (390)
	3	7 (46)	18 (131) *	75 (536) *
Osaan huomioida yksittäisen lapsen tuen tarpeen ryhmän toiminnassa	1	4 (18) *	12 (58) *	84 (393) *
	2	2 (11)	9 (49)	89 (474)
	3	1 (5) *	6 (43) *	94 (669) *
Tiedän, miten tuen vaikuttavuutta voidaan arvioida	1	14 (66) *	32 (153) *	54 (253) *
	2	9 (50)	26 (136)	65 (345)
	3	6 (39) *	25 (178)	69 (495) *
Pystyn tarvittaessa hankkimaan lisää osaamista ja tietoa liittyen lasten tuen tarpeisiin	1	7 (33)	20 (94)	73 (345)
	2	7 (38)	17 (88)	76 (406)
	3	5 (3)	21 (146)	74 (527)

*Solujen odotettu frekvenssi poikkeaa havaitusta frekvenssistä tilastollisesti merkitsevästi. Sovitettu standardoitu jäännös on tällöin yli 2 tai alle -2.

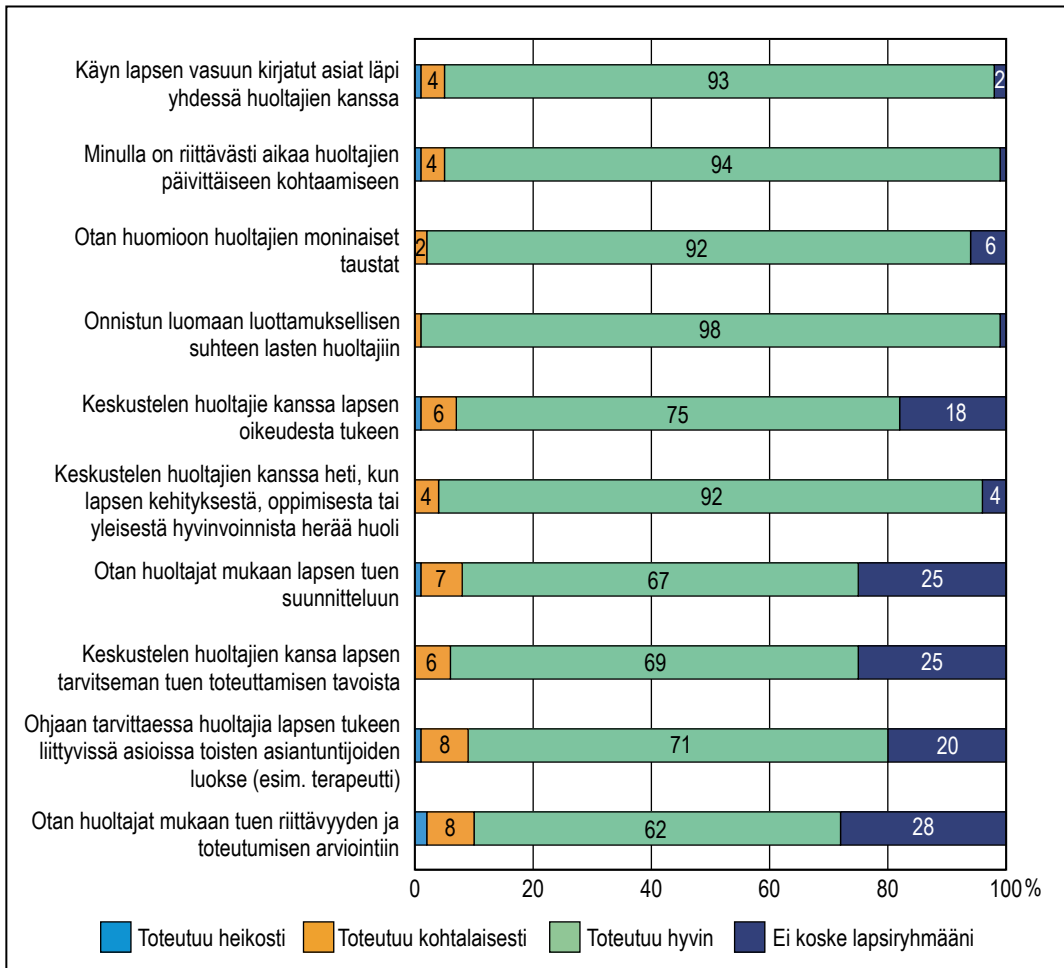
¹Työkokemus:

1 = Alle 5 vuotta ($n = 482-487$)

2 = 6-15 vuotta ($n = 549-555$)

3 = Yli 15 vuotta ($n = 754-759$)

Liite 18. Perhepäivähoitajien arviot huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä
(n = 617–634)





Tässä arvioinnissa tarkastellaan paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien toteutumista päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa vuonna 2022 varhaiskasvatuslakiin ja varhaiskasvatussuunnitelmien perusteisiin tehtyjen muutosten jälkeen. Arviointi toteutettiin vuosina 2022–2023. Tällä arvioinnilla tuotettiin tietoa paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien päivitysprosessin etenemisestä kunnissa ja yksityisillä palveluntuottajilla sekä varhaiskasvatusta tarjoavissa toimipaikoissa. Lisäksi selvitettiin, miten inklusiivinen varhaiskasvatus ja lapsen tuki toteutuvat varhaiskasvatuksen toimipaikoissa.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) on itsenäinen koulutuksen arviointiviranomainen. Se toteuttaa koulutukseen sekä opetuksen ja koulutuksen järjestäjien toimintaan liittyviä arviointeja varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Lisäksi arviointikeskus toteuttaa perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen oppimistulosten arviointeja. Keskuksen tehtävänä on myös tukea opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja arviointia ja laadunhallintaa koskeissa asioissa sekä kehittää koulutuksen arviointia.

ISBN 978-952-206-812-5 pdf
ISSN 2342-4184 (verkkojulkaisu)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
PL 380 (Hakaniemenranta 6)
00531 HELSINKI

Puhelinvaihte: 029 533 5500

karvi.fi