

**Varhaiskasvatushenkilöstön suhtautuminen ja sitoutuminen ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin varhaiskasvatuksessa**

Katja Viik-Ojala

Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma  
Artikkelimuotoinen  
Syyslukukausi 2023  
Kasvatustieteen ja psykologian laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Viik-Ojala, Katja. 2023. Varhaiskasvatushenkilöstön suhtautuminen ja sitoutuminen ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin varhaiskasvatuksessa. Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen ja psykologian laitos. 36 sivua.**

Onnistuneen implementaation yhtenä edellytyksenä on henkilöstön motivaatio näyttöön perustuvien menetelmien käyttöön. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatushenkilöstön suhtautumista ja sitoutumista tutkimusnäyttöön perustuvan Positiivisesti ryhmässä oppiva varhaiskasvatus (ProVaka) -toimintamallin mukaisiin työtapoihin: yhteisön yhdenmukaiseen toimintaan ja käyttäytymisodotusten laadintaan, toivotun käyttäytymisen systemaattiseen opettamiseen sekä kohdennetun positiivisen palautteen avulla ohjaamiseen varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen aineisto on kerätty osana Jyväskylän yliopiston vuosina 2018–2019 järjestämää koulutuskokonaisuutta ”ProVaka – sosiaalisten taitojen tukeminen päiväkodin toimintakulttuuria kehittämällä”. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella ProVaka-intervention alussa syksyllä 2018. Vastauksia haluttiin erityisesti siihen, miten henkilöstö suhtautuu ja sitoutuu jo aiemmin vaikuttavaksi todetun ProKoulu-toimintamallin mukaiseen toimintaan varhaiskasvatuksessa ja onko työtehtävällä yhteyttä suhtautumiseen ja sitoutumiseen.

Tutkimukseen osallistui kaikki ProVaka-koulutushankkeen päiväkodit (20) ja vastaukset pyydettiin koko päiväkodin henkilöstöltä. Kyselyyn vastasi 305 henkilöä. Aineiston analyysimenetelminä käytettiin eksploratiivista faktorianalyysia ja Mann-Whitney U -testiä. Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä 93 % vastasi suhtautuvansa myönteisesti ja sitoutuvansa ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin. Tuloksissa havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero pedagogisessa vastuussa toimivien ja ei-pedagogisessa vastuussa toimivien työtehtävien välillä. Ryhmät erosivat toisistaan siten, että pedagogisessa vastuussa olevat suhtautuivat myönteisemmin ProVaka-toimintamalliin ja sitoutuivat vahvemmin ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin.

Asiasanat: ProVaka, sosioemotionaalisten taitojen tukeminen, implementointi

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
1.1 Sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa.....	5
1.2 Positiivisesti ryhmässä oppiva varhaiskasvatus (ProVaka).....	6
1.3 Implementoinnin edellytykset.....	8
1.4 Tutkimustehtävä tai tutkimusongelmat tai tutkimuskysymykset .....	10
<b>2 TUTKIMUSMENETELMÄT</b> .....	<b>13</b>
2.1 Tutkimuskonteksti .....	13
2.2 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu .....	13
2.3 Mittarit ja muuttujat .....	15
2.4 Aineiston analyysi.....	16
2.5 Eettiset ratkaisut.....	17
<b>3 TULOKSET</b> .....	<b>18</b>
3.1 Varhaiskasvatushenkilöstön suhtautuminen ja sitoutuminen ProVaka- toimintamallin mukaisiin työtapoihin.....	19
3.2 Onko vastaajien työtehtävällä yhteyttä suhtautumiseen ja sitoutumiseen	21
<b>4 POHDINTA</b> .....	<b>23</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>28</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>34</b>

# 1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksella on havaittu olevan merkittäviä vaikutuksia lasten kehitykseen, oppimiseen ja hyvinvointiin (Opetushallitus, 2016). Suomessa varhaiskasvatukseen osallistuu 88 % lapsista (OECD, 2022) ja osallistumisprosentti on ollut viime vuosina kasvujohteista (OECD, 2020). Varhaiskasvatuspalvelujen piiriin kuuluvat 0–6-vuotiaat lapset. Maksutonta ja velvoittavaa esiopetusta (neljä tuntia päivässä) järjestetään vuotta ennen pakollisen oppivelvollisuuden alkamista. Varhaiskasvatus, esiopetus ja perusopetus muodostavat Suomessa johdonmukaisesti etenevän kokonaisuuden ja perustan elinikäiselle oppimiselle (Opetushallitus, 2022). Pedagogisen työn perusta ja toimintakulttuurien kehittäminen on vahvistettu kansallisella lainsäädännöllä.

Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa työskentelee ammattilaisia erilaisilla tehtävänimikkeillä, jotka kuvaavat pääasiallista työtehtävää varhaiskasvatuksen toimipaikassa. Tehtävänimikkeet on kuvattu varhaiskasvatuslaissa (540/2018). Nimikkeet ovat muuttuneet uuden lain voimaantulon myötä siten, että kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia (ent. lastentarhanopettajat), varhaiskasvatuksen sosionomeja, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, avustajia ja perhepäivähoitajia. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat (ent. erityislastentarhanopettajat) työskentelevät asiantuntijatehtävissä erityispedagogiikan asiantuntijoina ryhmien henkilöstön tukena tai omissa lapsiryhmissään. Päiväkodin johtajat johtavat yksikkönsä varhaiskasvatuksen pedagogista työtä ja heillä on varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys.

Varhaiskasvatuksen opettajilla, varhaiskasvatuksen erityisopettajilla ja päiväkodin johtajilla on taustalla korkeakoulututkinto ja heidän työtehtävässään korostuu opetustehtävät ja pedagogisen toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi. Lastenhoitajilla, avustajilla ja perhepäivähoitajilla on taustalla ammatillinen koulutus ja heidän työtehtävässään painottuu hoito- ja kasvatustehtävät. Varhaiskasvatuksen ympäristöissä työskentelee myös muiden alojen toimijoita, kuten ruokapalvelu-, kiinteistö- ja siivoustehtävissä työskenteleviä henkilöitä,

joita lapset kohtaavat päivittäisissä arjen tilanteissa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022) linjaa, että toimintakulttuurin ja toimintatapojen kehittäminen sekä tuen antaminen kuuluvat koko henkilöstölle heidän koulutuksensa, työnkuviansa ja vastuidensa mukaisesti. Tässä tutkimuksessa käytän jatkossa selvyuden vuoksi aineiston keräämisen aikaan käytössä olleita tehtävänimikkeitä: lastentarhanopettaja, lastenhoitaja ja erityislastentarhanopettaja.

## **1.1 Sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa**

Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan tavoitteena ja tarkoituksena on rakentaa yhteistä, inklusiivista toimintakulttuuria, jossa toimintatavat ja käytännöt tukevat kaikkien lasten kehitystä, oppimista, hyvinvointia ja osallisuutta (Opetushallitus, 2022; Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Jokaisella lapsella on oikeus kuulua ryhmään, osallistua yhteiseen toimintaan vertaistensa kanssa, kasvaa omien vahvuuksiensa ja myönteisten oppimiskokemusten avulla omaan potentiaaliinsa ja saada tarvitsemaansa tukea sitä tarvitessaan (Opetushallitus, 2022). Yhteenkuuluvuuden tunne rakentuu kasvatusyhteisön vuorovaikutuksessa lasten ja aikuisten välillä ja on yksi keskeinen osallisuuden elementti (Horgan ym., 2017).

Sosioemotionaalisten taitojen vaikeudet, kuten itsesäätelyn vaikeudet tai aggressiivinen ja uhmakas käyttäytyminen ovat yleisimpiä tuen tarpeita varhaiskasvatusikäisillä lapsilla (Karhu ym. 2021; Määttä ym., 2017; Pihlaja & Neitola, 2017). Tuen tarpeet sosioemotionaalisissa taidoissa näkyvät sosiaalisissa tilanteissa, tunteiden ilmaisussa ja vuorovaikutuksessa (Denham ym. 2016; Pihlaja, 2018). Denhamin ja Burtonin (2003) mukaan tunteidensäätelytaidot ovat yhteydessä sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja sen laatuun. Lasten tuen tarpeisiin on tehokkainta vastata mahdollisimman varhain sekä ikävuosien että tuen tarpeen ilmenemisen suhteen (Heinämäki, 2005). Varhaisilla vuosilla on merkittävä vaikutus erityisesti sosioemotionaalisten taitojen kehitykseen, koska herkkyykskausi sosioemotionaalisten taitojen osalta sijoittuu kolmen ja kuuden ikävuoden välille

(Bierman & Motamedi, 2015; Denham ym. 2012). Määtä ym. (2017) tilannekartoituksessa todetaan myönteisen sosioemotionaalisen kehityksen vaikuttavan edistävästi lapsen henkiseen ja fyysiseen terveyteen ja ehkäisevän erilaisia käyttäytymisen ongelmia. Sosioemotionaalisten taitojen vaikeudet sen sijaan vaikuttavat heikentävästi lapsen hyvinvointiin ja kehitykseen ja voivat vaikuttaa syrjäytymiseen vertaisryhmästä (Neitoja & Koivula, 2020). Viitalan (2014, 15) mukaan sosioemotionaalisen kehityksen merkitys tunnustetaan Suomessa, mutta tuen tarpeeseen vastaamisessa on vielä kehitettävää. Sosioemotionaaliset taidot kehittyvät vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja tämän vuoksi taitojen tukeminen varhaiskasvatuksen päivittäisessä arjessa on merkityksellistä (Ahonen, 2011; Neitola, 2011). Behavioraaliset käyttäytymisen tukemisen muodot lasten sosioemotionaalisten taitojen tukemisessa ovat osoittautuneet tutkimusten mukaan tehokkaiksi (Fabiano ym., 2009; Horner ym., 2002; Strain ym. 1992).

## **1.2 Positiivisesti ryhmässä oppiva varhaiskasvatus (ProVaka)**

Positiivisesti ryhmässä oppiva varhaiskasvatus (ProVaka) -toimintamalli pohjautuu teoreettiselta taustaltaan ekologiseen ja käyttäytymispsykologiaan (esim. Carr ym., 2002). Ekologinen psykologia keskittyy yksilöiden ja heidän ympärillään olevan fyysisen ja sosiaalisen ympäristön välisiin suhteisiin (Bronfenbrenner, 2002). Ekologisen psykologian mukaan käyttäytyminen opitaan luonnollisissa vuorovaikutustilanteissa ja ympäristö vaikuttaa oppimiskokemuksiin (Carr ym., 2002; Bronfenbrenner, 2002). Ekologinen lähestymistapa huomioi kaikki lapsen lähipiirissä toimivat aikuiset ja eri ympäristöjen väliset suhteet sekä laajemmat kontekstit, joihin kehittämiskohteena olevat ympäristöt kuuluvat (Bronfenbrenner, 2002).

Käyttäytymispsykologisen teorian mukaan lapsen käyttäytymiseen vaikuttavat taustatekijät (esim. kotitilanne, hyvinvointi tai terveyden tila), tilannetekijät (esim. nälkä, väsymys, stressi, kipu, voimakkaat tunnetilat) ja käyttäytymisestä saatu palaute (Kazdin, 2013). Välittömiin tilannetekijöihin vaikuttamalla voidaan

tehokkaasti tukea lasten käyttäytymistä, osallisuutta ja hyvinvointia varhaiskasvatuksessa (Horner ym., 2002; Shepley & Grisham-Brown, 2019; Karhu ym., 2021). Yhteisten, selkeiden käyttäytymisodotusten luominen yhteisöön ja niiden mukaisen käyttäytymisen harjoittelu, opettelu ja ohjaaminen kohdennetun positiivisen palautteen keinoin ovat keskeisiä asioita toivotun käyttäytymisen vahvistumisessa (Carr ym., 2002; Karhu ym. 2021; Sugai ym. 2000).

ProVaka-toimintamallissa hyödynnetään näyttöön perustuvia käyttäytymispsykologisia tukemisen tapoja (Carr ym., 2002; Karhu ym., 2021) ja sen käytännöllinen perusta on paljon tutkitussa School Wide Positive Behavior Interventions and Support (SWPBIS) -toimintamallissa (Horner ym., 2010). Toimintamallia on sovellettu myös päiväkoteihin (mm. Benedict ym., 2007) ja aiemmat tutkimukset ovat vakuuttavasti osoittaneet PBIS-lähestymistapojen tehokkuuden (Horner ym., 2015). Itä-Suomen ja Jyväskylän yliopistot ovat tehneet kuntien kanssa pitkään yhteistyötä näyttöön perustuvien koulun tuen menetelmien, ja erityisesti käyttäytymisen tuen menetelmien kehittämiseksi. Suomessa ProVaka-toimintamallia on tutkittu ProKoulu-tutkimushankkeessa (2013–2016) (Savolainen ym., 2017), jossa toteutettiin koulutasoinen interventio käyttäytymisen ongelmien ennaltaehkäisyyn ja vähentämiseen. ProVaka-koulutushanke (2018–2019) (Karhu ym., 2021; Heiskanen ym., 2023) oli jatkumoa ProKoulu-hankkeelle ja siinä lähdettiin pilotoimaan toimintamallia varhaiskasvatukseen. ProVaka-koulutushanke oli ensimmäinen pilottiluonteinen sovellus PWPBS-mallista suomalaisen varhaiskasvatukseen (Karhu ym., 2021). ProVaka-kehittämistyön tavoitteena on rakentaa päiväkotiin kaikkien osallisuutta tukeva toimintakulttuuri, jossa yhdessä sovittuja ja tärkeäksi koettuja sosioemotionaalisia taitoja opetetaan ja tuetaan systemaattisesti tutkimusnäyttöön perustuvilla menetelmillä (Carr ym., 2002; Karhu ym., 2021).

ProVaka-toimintamallin keskiössä on ajatus varhaiskasvatushenkilöstön ohjaamiseen yhdenmukaisten toimintatapojen noudattamiseen lasten sosiaalisen käyttäytymisen tukemisessa ja suorassa opettamisessa. ProVaka-toimintakulttuurissa on olennaista kaikkien työntekijöiden osallistuminen sosiaalisen käyt-

täytymisen opettamiseen. Arjen tilanteissa toistuviin toimintoihin luodaan selkeät opetellut toimintamallit ja koko henkilöstön, tehtävänimikkeistä riippumatta, tulee sitoutua sosiaalisen käyttäytymisen oppimiseen ja opettamiseen (Alter ym. 2017; Sugai ym., 2000). Sosiaalista käyttäytymistä opetetaan harjoittelemalla yhdessä ja mallintamalla toimintaa omalla esimerkillä. Ennakointi ja kehuilla vahvistaminen tukevat toimintamallien opettelua (Stormont ym., 2007). Sosiaalista käyttäytymistä ohjataan ensisijaisesti positiivisen palautteen ja käyttäytymiseen kohdentuvan kehun avulla. Kehua voidaan vahvistaa myös konkreettisilla merkeillä, muistutuksella, ja onnistumisen tärkeyttä tuetaan ryhmäkohtaisia palautejärjestelmiä käyttämällä (esim. yhdessä sovittu mukava tekeminen). Kasvattajat sitoutuvat myös puuttumaan ei-toivottuun käyttäytymiseen yhdemmukaisesti ja yhdessä sovituilla tavoilla, kun se on tarpeellista. Huoltajien ja perheiden osallistuminen yhteisiin tavoitteisiin huomioidaan tietoisesti. Tavoitteena on koko yhteisön tasoisen toiminnan kehittäminen ja vakiinnuttaminen mukaan lukien päiväkodin johdon tuki sekä riittävä alueellinen ja hallinnollinen tuki kehittämistyön jatkuvuuden mahdollistamiseksi (Carter ym., 2011; Karhu ym. 2021). Toiminnan tulee tukea sekä kaikkien lasten yhteisiä tarpeita että joidenkin lasten yksilöllisempiä tarpeita (Shepley & Grisham-Brown, 2019).

### **1.3 Implementoinnin edellytykset**

Implementoinnilla tarkoitetaan menetelmän tai toimintatavan käyttöönottoa, jalkauttamista ja vakiinnuttamista työarkeen. Lapsen kasvun, kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin tietopohja vahvistuu jatkuvasti. Uusia työmenetelmiä ja innovaatioita tarvitaan, mutta ennen laajamittaista levittämistä tulisi olla ainakin alustavaa tutkimusnäyttöä toiminnan vaikuttavuudesta ja käyttökelpoisuudesta (Kouvonen ym. 2023). Tieteellisen tiedon ja tutkimusnäytön hyödyntäminen edesauttaa resurssien kohdentamista vaikutuksiltaan tehokkaisiin ja hyödyllisiin toimiin sekä palveluiden laadun ja saatavuuden yhtenäistymistä (Kouvonen ym., 2023).



Näyttöön perustuvan toiminnan implementointia kuvataan kirjallisuudessa vaiheittaisena prosessina. Prosessi alkaa tavoitteiden määrittelyllä, etenee suunnitteluvaiheeseen, menetelmän tai ohjelman käyttöönottoon ja lopulta ohjelman tai menetelmän ylläpitoon (Fixsen ym., 2009). Vaiheiden huomioiminen lisää implementoinnin onnistumisen todennäköisyyttä. Kouvoson ym. (2023) mukaan kansainvälinen implementointitutkimus on tunnistanut kolme keskeistä tehtävää imlementointia vauhdittaviksi tekijöiksi: Tehtävistä ja resursseista vastaavien tahojen tulee: 1) tiivistää olemassa olevaa tietoa, 2) tarjota ja valita vaikuttavia menetelmiä käyttöön ja 3) tarjota koulutusta ja menetelmätukea (Wandersman ym., 2008).

Lindholmin ja Laitilan mukaan (2022) implementaation sujuvuuteen, menetelmien omaksumiseen arkityössä ja niiden käytön pysyvyyteen organisaatio- tasolla vaikuttavat: hankkeen osallistava valmistelu, johtaminen sekä organisaation rakenteet ja infrastruktuuri. Nämä tekijät ovat vahvasti toisiinsa sidoksissa ja osin myös päällekkäisiä tekijöitä implementaation toimeenpanon ja tuloksellisuuden kannalta (Lindholm & Laitila, 2022). Osallistavaan valmisteluun liittyy keskeisesti eri sidosryhmien välinen yhteisymmärrys siitä, miksi, mitä ja miten toiminta aiotaan ottaa käyttöön (Lindholm & Laitila, 2022). Yhteisymmärrys syntyy kuuntelemalla ja neuvottelemalla ja mitä varhaisemmin sidosryhmät otetaan mukaan, sitä todennäköisemmin on mahdollista saavuttaa yhteinen, jaettu näkemys hyödyistä, joita toiminnalla tavoitellaan (Lindholm & Laitila, 2022). Hyötynäkökulman omaksuminen motivoi ja sitouttaa henkilöstöä työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen, sujuvoittaa menetelmän käyttöönottoa ja lisää toiminnan tuloksellisuutta (Lindholm ja Laitila, 2022).

Patrin ym. (2021) mukaan johdon luomat edellytykset ovat keskeisiä implementoinnin onnistumisen kannalta. Organisaation ylempi johto voi edistää implementointia kirkastalla tavoitteita, mahdollistamalla tarvittavat resurssit ja käymällä keskustelua väli- ja lähijohtajien kanssa tarvittavista menettelyistä (Kouvonon ym., 2023). Väli- ja lähijohdon tehtävä on puolestaan toimia suunniteltujen toimenpiteiden toimeenpaneuvina moottoreina (Lindholm & Laitila,

2022). Tavoitteena on koko organisaation ja yhteisön ymmärrys siitä, mihin ongelmaan tai haasteisiin muutostyöllä pyritään vaikuttamaan.

Muutosmyönteisyyteen vaikuttavat Kouvosen ym. (2023) mukaan monet tekijät: yksilön kyky (capability), tarjolla olevat mahdollisuudet (opportunity) ja motivaatio (motivation). Yksilöt voivat myös vaikuttaa toisiinsa suhtautumiseensa muutokseen Kouvonen ym., 2023), minkä vuoksi johdon tasolta on merkityksellistä vahvistaa motivaation heräämistä ja uudistukselle myönteistä, kannustavaa ilmapiiriä (Lindholm & Laitila, 2022). Implementaation onnistumisen kannalta keskeistä on myös tunnistaa muutosta edistäviä ja estäviä tekijöitä ja sovittaa menetelmän tai ohjelman käyttö mahdollisimman sujuvaksi osaksi muutostalvamiuden tasoa ja paikallisia olosuhteita (Lindholm & Laitila 2022).

Heiskanen ym. (2023) havaitsivat ProVaka-intervention implementointia kartoittavassa tutkimuksessaan, että laaja toimijaverkosto sekä jaettu vastuu mahdollistavat onnistuneen ProVaka-kehittämistyön ja toteutuksen. Implementaation onnistumisen edellytyksinä voidaan nähdä myös haasteet, jotka ko. tutkimuksen mukaan liittyvät yhtäläisen tietopohjan luomiseen, ProVaka-toimintamallin riittävään konkretisointiin, tasapainoiluun teoreettisesti pätevän ja kulttuurisesti mukautetun toteutuksen välillä, motivaation ja innostuksen säätelyyn, asenteisiin jatkuvaa muutostarvetta kohtaan ja arkielämän realiteettien ja toteutuksen yhteentörmäyksiin (Heiskanen ym., 2023).

#### **1.4 Tutkimustehtävä tai tutkimusongelmat tai tutkimuskysymykset**

Interventioiden vaikuttavuuteen keskittyvä tutkimus alle kouluikäisten lasten sosioemotionaalisten taitojen osalta on Suomessa ja kansainvälisestikin vielä suppeaa (Määttä ym., 2017). Kun näyttöön perustuvia menetelmiä ja tukitoimia sovelletaan käytäntöön, on samalla kiinnitettävä huomiota toteutuksen fideliteettiin eli siihen, missä määrin tuen keskeiset vaikuttavat osa-alueet toteutuvat käytännössä (Century ym., 2010; Schulte ym., 2009). Kansallisen koulutuksen ar-

viointikeskuksen (KARVI) arviointiraportista (2019) käy ilmi, että varhaiskasvatussuunnitelman toteuttamiseen ja toimintakulttuurin kehittämiseen kaivataan tukea sekä täydennyskoulutusta. Määtän ym. (2017) selvitys tuo esiin tarpeen lisätä lasten sosioemotionaaliseen kehitykseen liittyvää koulutusta ja entistä parempaa teorian ja käytännön yhteen nivomista. Sosioemotionaalisten taitojen tutkimenetelmien käyttö ei Määtän ym. (2017) mukaan ole systemaattista. Tutkittuja menetelmiä käytetään, mutta niitä ei sovelleta johdonmukaisesti, jolloin implementoinnin fideliteetti ei ole hyvä.

Käyttäytyminen, niin toivottu kuin ei toivottu, on sosiaalinen ja tilannesidonnainen tapahtuma, johon liittyvät sekä lapsi että ympäristö, muut ihmiset, pedagogiset toimintatavat ja vuorovaikutuksen erilaiset tavat (Karhu ym., 2021). ProVaka-toimintamallin pilottitutkimus (2018-2019) tähtäsi toimintakulttuurin kehittämiseen ohjaamalla henkilöstöä yhdenmukaisiin toimintatapoihin sosiaalisen käyttäytymisen tukemisessa ja suorassa opettamisessa. Hankkeessa kehitettiin päiväkotien henkilökunnan koulutuksen ja ohjauksen mallia, joka olisi jatkossa hyödynnettävissä varhaiskasvatuksen henkilöstön perus- ja täydennyskoulutuksessa. Hyvä yleinen tuki auttaa kaikkia lapsia ja ohjaa yksilöllisen tuen kohdentamista sitä eniten tarvitseville lapsille.

ProVaka-toimintamallin implementoinnissa on Karhun ym. (2021) mukaan keskeistä sosiaalisen validiteetin varmistaminen, sillä edes vankka teoriaperusta ja tutkimusnäyttö eivät automaattisesti takaa toimintamallin sovellettavuutta ja levitettävyyttä käytäntöön. Toimintamallin leviäminen käytäntöön edellyttää sitä, että toimintamallin toteutukseen osallistuvat toimijat kokevat sen asettamat tavoitteet tarpeellisiksi ja toimintatavat hyväksyttäväksi (sosiaalinen validiteetti) sekä sitoutuvat yhteisönä työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen. Tällä pro gradu -tutkielmalla haluttiin selvittää kokevatko ProVaka-kehittämistyöhön osallistuneet vastaajat ProVaka-toimintamallin tavoitteet ja toimintatavat hyväksyttäväksi tarkastelemalla, miten he suhtautuvat ja sitoutuvat ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin varhaiskasvatuksessa.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten varhaiskasvatushenkilöstö suhtautuu ja sitoutuu ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin varhaiskasvatuksessa?
2. Onko vastaajien työtehtävällä yhteyttä suhtautumiseen ja sitoutumiseen?

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 2.1 Tutkimuskonteksti

Tässä tutkimuksessa selvitettiin varhaiskasvatushenkilöstön suhtautumista ja sitoutumista ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen aineisto on kerätty osana Jyväskylän yliopiston vuosina 2018–2019 järjestämää koulutuskokonaisuutta ”ProVaka – sosiaalisten taitojen tukeminen päiväkodin toimintakulttuuria kehittämällä. ProVaka-koulutushankkeen (2018–2019) tavoitteena oli hyödyntää näyttöön perustuvia toimintatapoja päiväkodin toimintakulttuurin kehittämiseen lasten käyttäytymisen ja sosiaalisten taitojen kehityksen tukemisessa. Toimintakulttuurin muutoksessa on keskeistä yhteisistä toimintatavoista sopiminen ja päiväkodin aikuisten keskinäisen yhteistyön ja yhteisten toimintatapojen kehittäminen.

### 2.2 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto on kerätty kyselylomakkeella syksyllä 2018 ja sain aineiston käyttöön tutkielmaani varten valmiiksi SPSS-ohjelmaan koodattuna. Tutkimus on toteutettu määrällisenä tutkimuksena, ja aineisto on kerätty määrälliselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan strukturoidun kyselylomakkeen keinoin (Taani, 2019). Tutkimusaineisto koostui ProVaka-koulutushankkeeseen osallistuneiden päiväkotien henkilöstön täyttämistä kyselylomakkeista, joissa henkilöstö arvioi käyttäytymisongelmien haittaavuutta sekä suhtautumistaan ja sitoutumistaan ProVaka-toimintamallin mukaiseen toimintaan.

Kysely lähetettiin jokaiseen ProVaka-koulutushankkeeseen osallistuvaan päiväkotiin (20) päiväkodin johtajien kautta, joita ohjeistettiin välittämään kysely koko päiväkodin henkilöstölle. Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Kyselyyn vastasi 305 henkilöä. Koska jakelun määrästä ei saatu tarkkaa tietoa, vastausprosenttia ei voitu luotettavasti laskea. Taulukossa 1 on esitelty kyselyyn vastanneiden henkilöiden taustatiedot.

**Taulukko 1***Tutkittavien taustatiedot*

	<i>n</i>	%
Sukupuoli		
Nainen	293	96.1
Mies	6	2.0
En halua vastata	5	1,6
Puutuva tieto	1	0.3
Työtehtävä päiväkodissa		
Päiväkodinjohtaja	16	5.2
Lastentarhanopettaja	115	37.7
Lastenhoitaja	121	39.7
Erityislastentarhanopettaja	10	3,3
Avustaja	15	4.9
Kiinteistöhuolto-, ruokala- tms. tehtävät	12	3.9
Sosiaali- ja terveystyöt	0	0.0
En halua vastata	15	4.9
Puuttuva tieto	1	0.3
Minkä ikäisten kanssa toimii		
Pääasiassa (> 70 % ) esikoululaisten kanssa <sup>a</sup>	55	18.0
Pääasiassa (> 70 % 3-5 vuotiaiden kanssa) <sup>b</sup>	115	37.7
Pääasiassa (> 70 % alle 3-vuotiaiden kanssa) <sup>c</sup>	70	23.0
Usean ikäryhmän kanssa suunnilleen yhtä paljon	49	16.1
En halua vastata	13	4.3
Puuttuva tieto	1	1.0

*Huom.* N = 305.

## 2.3 Mittarit ja muuttujat

Tutkimuskyselyssä vastaajat arvioivat kahdeksan väittämän pohjalta (taulukko 2) käyttäytymisen ongelmien vaikutusta lasten ja aikuisten viihtyvyyteen päiväkodissa (väittämä 1) sekä suhtautumistaan ProVakan keskeisiin periaatteisiin (väittämät 2 ja 3) ja halukkuuttaan toimia ProVaka-toimintamallin periaatteiden mukaisesti (väittämät 4 - 8). Henkilöstöä pyydettiin arvioimaan kunkin väittämän kohdalla, miten samaa tai eri mieltä he ovat väittämien suhteen. Vastausvaihtoehdot esitettiin käyttäen 5-portaista Likert-asteikkoa: 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

### Taulukko 2

*Käyttäytymisongelmien vaikutus viihtyvyyteen sekä ProVaka-toimintamalliin suhtautuminen ja sitoutuminen*

---

1. Käyttäytymisen ongelmat heikentävät lasten ja henkilökunnan viihtyvyyttä päiväkodissamme
  2. Päiväkodin henkilökunnan yhdenmukaisella toiminnalla voidaan vähentää käyttäytymisongelmia
  3. Positiivisen palautteen avulla ohjaaminen on tehokas keino ohjata lasten käyttäytymistä
  4. Olen halukas sitoutumaan päiväkodissa yhdessä sovittaviin käyttäytymisodotuksiin
  5. Olen halukas opettamaan lapsille päiväkotimme käyttäytymisodotusten mukaista käyttäytymistä
  6. Olen halukas ohjaamaan lasten käyttäytymistä ensisijaisesti positiivista palautetta käyttäen
  7. Olen halukas käyttämään konkreetteja positiivisia palautteita lasten käyttäytymisen ohjaamisessa
  8. Olen halukas puuttumaan lasten ei-toivottuun käyttäytymiseen yhdessä sovittavilla tavoilla
-

## 2.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi suoritettiin SPSS 28 -ohjelmistolla. Väittämää 1 tarkasteltiin kuvailevina prosenttilukuina (taulukko 3 luvussa 3). Varhaiskasvatushenkilöstön suhtautumisen ja sitoutumisen ulottuvuuksia ProVaka-toimintamallin mukaisesti työtapoihin varhaiskasvatuksessa tarkasteltiin eksploratiivisella faktori-analyysillä (faktorianalyysin tarkemmat tulokset on selostettu luvussa 3.1). Faktorianalyysi valikoitui menetelmäksi sen vuoksi, että kyseessä on aineistolähtöinen menetelmä, otos oli riittävän suuri ja muuttujat olivat vähintään järjestysasteikollisia (Metsämuuronen, 2005). Analyysiin mukaan otettujen väittämien faktorilataukset on esitetty tulokset luvun taulukossa 4. Faktorointimenetelmänä käytettiin yleistettyä pienimmän neliösumman menetelmää (GLS, engl. generalized least squares), koska muuttujat eivät olleet normaalijakautuneita. Normaalijakautuneisuutta tarkasteltiin vinous- ja huipukkuusarvojen sekä histogrammien avulla. Rotaatiomenetelmänä käytettiin vinokulmaista menetelmää (direct Oblimin). Lopullisen faktoriratkaisun valinta perustui kolmeen kriteeriin: 1) faktoroiden ominaisarvojen tuli olla suurempia kuin 1, 2) väittämien kommunaliteettien tuli olla yli .30, ja 3) kunkin väittämän piti latautua riittävän korkeasti vain yhteen faktoriin (lataus vähintään .32; Tabachnik & Fidell, 2013).

Henkilökunta jaettiin kahteen ryhmään pedagogisen työtehtävän mukaisesti siten, että päiväkodinjohtajat, lastentarhanopettajat ja erityislastentarhanopettajat muodostivat yhden ryhmän ( $n = 141$ , 48.8 %) ja toisen ryhmän muodostivat lastenhoitajat, avustajat ja kiinteistöhuolto-, ruokala- tms. tehtävät ( $n = 148$ , 51.2 %). Tarkempaa tarkastelua varten ensisijaisesti kasvatustehtävissä toimivat työntekijät jaettiin vielä siten, että pedagogisessa vastuussa olevat päiväkodinjohtajat, lastentarhanopettajat ja erityislastentarhanopettajat ( $n = 141$ , 48.8 %) muodostivat yhden ryhmän ja lastenhoitajat ( $n = 121$ , 41.9 %) toisen ryhmän. Vastaajien työtehtävän yhteyttä ProVaka-toimintamalliin suhtautumiseen ja sitoutumiseen tarkasteltiin Mann-Whitneyn U -testillä. Mann-Whitneyn testi on kahden riippumattoman ryhmän ei-parametrinen testi, joka valikoitui menetelmäksi, koska oltiin kiinnostuneita kahden ryhmän välisistä eroista järjestysasteikollisen



muuttujan suhteen ja koska keskiarvomuuttujien normaalisuusoletus ei toteutunut.

## 2.5 Eettiset ratkaisut

Sitouduin tutkimusta tehdessäni noudattamaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä toimimalla tiedeyhteisön toimintatapojen mukaisesti käsitellessäni aineistoa ja tutkimustuloksia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Huolehdin siitä, että työni pohjautuu tieteelliseen tietoon (Kuula, 2015) ja lähdeviittaukset ovat oikeellisia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Aineiston keruuseen liittyvistä luvista on vastannut Jyväskylän yliopisto hanketta toteuttaessaan, enkä ole saanut missään vaiheessa haltuuni alkuperäistä aineistoa, jossa olisi tunnistetietoja osallistujista. ProVaka-koulutushankkeelle ei ole ollut tarvetta hakea Jyväskylän yliopiston eettiseltä toimikunnalta hyväksyvää lausuntoa, koska ProVaka-toimintaa toteutetaan osana päiväkodin omaa toimintaa ja kysely on osa ProVaka-toimintakulttuurin kehittämistä. Lisäksi vastaajien vastatessa nimettömänä, ei vastauksista voinut missään vaiheessa tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Lupa kyselyn tutkimuskäyttöön on kysytty kunkin kunnan varhaiskasvatuksen hallinnolta.

Tutkimusaineiston säilytys tapahtui tietoturvakäytänteitä noudattaen (Kuula, 2015). Sain graduohjaajaltani tutkimukseni kannalta aiheellisiin tietoihin käyttöoikeuden alekirjoittamalla 'Agreement for the use of research project data in Master's thesis'-lomakkeen 25.9.2018. Huolehdin omalta osaltani siitä, että aineisto säilytettiin asianmukaisesti tutkimusprosessin läpi. Tietojenkäsittelysopimuksessa olen sitoutunut siihen, että käyttöoikeus aineistoon päättyy, kun tutkimukseni on valmis ja hyväksytty.

### 3 TULOKSET

Käyttäytymisen haasteiden esiintyminen varhaiskasvatuksen arjessa todettiin merkittäväksi. 75 % kyselyyn vastanneista oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että käyttäytymisen ongelmat heikentävät lasten ja henkilöstön viihtyvyyttä päiväkodissa (taulukko 3).

#### Taulukko 3

*Käyttäytymisen ongelmien ilmeneminen päiväkodeissa henkilöstön arvioimana*

	<i>n</i>	%
Käyttäytymisen ongelmat heikentävät lasten ja henkilökunnan viihtyvyyttä päiväkodissamme		
Täysin eri mieltä	8	2.6
Eri mieltä	28	9.2
En samaa enkä eri mieltä	39	12.8
Samaa mieltä	159	52.1
Täysin samaa mieltä	70	23.0
Puuttuva tieto	1	0.3

*Huom. N = 305.*

Sosioemotionaalisten taitojen systemaattiseen tukemiseen, käyttäytymisen ohjaamiseen ja opettamiseen, johon ProVaka-toimintamalli tähtää, on varhaiskasvatuksen arjessa selkeä tarve.

### 3.1 Varhaiskasvatushenkilöstön suhtautuminen ja sitoutuminen ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin

Eksploratiivisen faktorianalyysin perusteella kaikki ProVaka-toimintamallin mukaiseen toimintaan suhtautumista ja sitoutumista kuvaavat seitsemän väittämää latautuivat yhdelle faktorille. Toisin sanoen suhtautuminen ja sitoutuminen eivät erottuneet erillisiksi ulottuvuuksiksi käytetyssä aineistossa. Väittämien kommunaliteetit vaihtelivat välillä .32–.80. Faktoriratkaisu selitti kaikkiaan hieman yli puolet ( 52 %) väittämien yhteisvaihtelusta.

#### Taulukko 4

*Varhaiskasvatushenkilöstön suhtautuminen ja sitoutuminen ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin varhaiskasvatuksessa*

Väittäjä	Faktorilataus
	1
Faktori 1: Suhtautuminen ja sitoutuminen	
1. Päiväkodin henkilökunnan yhdenmukaisella toiminnalla voidaan vähentää käyttäytymisongelmia.	.47
2. Positiivisen palautteen avulla ohjaaminen on tehokas keino ohjata lasten käyttäytymistä.	.68
3. Olen halukas sitoutumaan päiväkodissa yhdessä sovittaviin käyttäytymisodotuksiin.	.84
4. Olen halukas opettamaan lapsille päiväkotimme käyttäytymisodotusten mukaista käyttäytymistä.	.88
5. Olen halukas ohjaamaan lasten käyttäytymistä ensisijaisesti positiivista palautetta käyttäen.	.77
6. Olen halukas käyttämään konkreetteja positiivisia palautteita lasten käyttäytymisen ohjaamisessa.	.66
7. Olen halukas puuttumaan lasten ei-toivottuun käyttäytymiseen yhdessä soveltavilla tavoilla.	.68

*Huom.*  $N = 305$ . Menetelmänä käytettiin GLS (*generalized least squares*).

Faktorille annettiin nimeksi suhtautuminen ja sitoutuminen. Eksploratiivisen faktorianalyysin perusteella seitsemästä suhtautumista ja sitoutumista kuvaavasta väittämästä muodostettiin keskiarvomuuuttajat ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin (taulukko 5). Väittämistä 2–8 muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja ( $KA = 4.58$ ,  $KH = 0.44$ ), jonka reliabiliteetti eli McDonaldin omega oli .86. Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä 93 % vastasi suhtautuvansa myönteisesti ja sitoutuvansa ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin. Tarkempaa tarkastelua varten väittämät jaettiin sisällöllisin perustein vielä kahteen ryhmään: suhtautuminen (väittämät 2 ja 3) ja sitoutuminen (väittämät 4–8), joista muodostettiin omat keskiarvosummamuuttajat (taulukko 5). Suhtautumismuuttujan ( $KA = 4.49$ ,  $KH = 0.58$ ) reliabiliteetti eli Cronbachin alfa oli .61. Sitoutumismuuttujan ( $KA = 4.62$ ,  $KH = 0.45$ ) reliabiliteetti eli McDonaldin omega oli .86.

## Taulukko 5

*Työtehtävään mukaisesti jaettujen vastaajaryhmien keskiarvot analyyseissä käytetyissä muuttujissa*

Muuttuja	Suhtautuminen ja sitoutuminen		Suhtautuminen		Sitoutuminen	
	KA	KH	KA	KH	KA	KH
Päiväkodinjohtajat, lastentarhanopettajat ja erityislastentarhanopettajat	4.67	0.42	4.57	0.56	4.71	0.41
Lastenhoitajat, avustajat, kiinteistöhuolto-, ruokala- tms. tehtävät	4.50	0.45	4.43	0.58	4.53	0.46
Vain lastenhoitajat	4.54	0.45	4.44	0.60	4.58	0.46

*Huom.* KA = keskiarvo, KH = keskihajonta

Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä 94 % vastasi olevansa samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että päiväkodin henkilökunnan yhdenmukaisella toiminnalla

voidaan vähentää käyttäytymisen ongelmia ja että positiivisen palautteen avulla ohjaaminen on tehokas keino ohjata lasten käyttäytymistä. ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin sitoutuminen oli niin ikään vahvaa: 94 % vastanneista oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että he ovat halukkaita sitoutumaan yhdessä sovittuihin käyttäytymisodotuksiin, opettamaan lapsille käyttäytymisodotusten mukaista käyttäytymistä, ohjaamaan lapsia ensisijaisesti positiivista palautetta käyttäen, käyttämään konkreetteja positiivisia palautteita ja puuttumaan lasten ei-toivottuun käyttäytymiseen.

### **3.2 Onko vastaajien työtehtävällä yhteyttä suhtautumiseen ja sitoutumiseen**

Vastaajien työtehtävän yhteyttä ProVaka-toimintamallin suhtautumiseen ja sitoutumiseen tarkasteltiin Mann-Whitney U -testillä, jonka avulla yhteisessä suhtautuminen ja sitoutuminen muuttujassa havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero pedagogisessa vastuussa olevien/korkeammin koulutetuissa työtehtävissä toimivien ja alemmin koulutetuissa työtehtävissä toimivien välillä, ( $U = 8259.5$ ;  $z = -3.131$ ;  $p = .002$ ). Ryhmät erosivat toisistaan siten, että pedagogisessa vastuussa toimivat suhtautuivat myönteisemmin ProVaka-toimintamalliin ja sitoutuivat vahvemmin ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin. Tilastollisesti merkitsevä ero havaittiin yhteisessä suhtautuminen ja sitoutuminen muuttujassa myös pedagogisessa vastuussa toimivien ja lastenhoitajien välillä ( $U = 7287.0$ ,  $z = -2.089$ ;  $p = .037$ ). Pedagogisessa vastuussa toimivat suhtautuivat ja sitoutuivat lastenhoitajia vahvemmin ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin.

Tarkasteltaessa suhtautuminen muuttujaa erikseen havaittiin Mann-Whitney U -testillä tilastollisesti merkitsevä ero pedagogisessa vastuussa olevien/korkeammin koulutetuissa tehtävissä toimivien ja alemmin koulutetuissa työtehtävissä toimivien välillä ( $U = 8724,0$ ;  $z = -2.556$ ;  $p = .011$ ). Ryhmät erosivat

toisistaan siten, että pedagogisessa vastuussa toimivat suhtautuivat myönteisemmin ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin. Tilastollisesti merkitsevää eroa ei havaittu pedagogisessa vastuussa toimivien ja lastenhoitajien välillä.

Sitoutuminen muuttujaa erikseen tarkasteltaessa havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero pedagogisessa vastuussa olevien/korkeammin koulutetuissa työtehtävissä toimivien ja alemmin koulutetuissa työtehtävissä toimivien välillä ( $U = 8239.5$ ;  $z = -3.261$ ;  $p = .001$ ). Ryhmät erosivat toisistaan siten, että pedagogisessa vastuussa toimivat sitoutuivat vahvemmin ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin. Tilastollisesti merkitsevä ero sitoutumisessa havaittiin myös pedagogisessa vastuussa toimivien ja lastenhoitajien välillä ( $U = 7285,5$ ;  $z = -2.170$ ;  $p = .030$ ). Ryhmät erosivat toisistaan siten, että pedagogisessa vastuussa toimivat sitoutuivat lastenhoitajia vahvemmin ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin.

## 4 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa selvitettiin varhaiskasvatushenkilöstön suhtautumista ja sitoutumista tutkimusnäyttöön perustuvan Positiivisesti ryhmässä oppiva varhaiskasvatus (ProVaka) –toimintamallin mukaisiin työtapoihin varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että käyttäytymisen ongelmat haastavat varhaiskasvatuksen arkea: varhaiskasvatuksen henkilöstöstä 75 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että käyttäytymisen ongelmia esiintyy arjessa ja ne vaikuttavat lasten ja henkilökunnan viihtyvyyteen päiväkodissa. Tulokset osoittivat myös, että varhaiskasvatuksen henkilöstön suhtautuminen ja sitoutuminen ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin oli vahvaa: 94 % vastasi suhtautuvansa myönteisesti ja sitoutuvansa ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin. Tarkasteltaessa työtehtävien yhteyttä suhtautumiseen ja sitoutumiseen, tuloksissa havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero siten, että pedagogisessa vastuussa olevat/korkeammin koulutetuissa työtehtävissä toimivat suhtautuivat myönteisemmin ProVaka-toimintamalliin ja sitoutuivat vahvemmin ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin kuin ei-pedagogisessa työtehtävässä toimivat/alemmiin koulutetuissa työtehtävissä toimivat.

Varhaiskasvatus tavoittaa Suomessa laajan joukon (88 % ) 0–6-vuotiaita lapsia (OECD, 2022) ja antaa hyvän pohjan sosiaalisten taitojen ja sosioemotionaalisten taitojen kehitykseen (Karila, 2016). Ennen kouluikää hyväksi arvioitujen sosioemotionaalisten taitojen on havaittu edistävän paitsi vertaissuhteita ja koulumenestystä myös jopa työllistymistä ja terveyttä aikuisiässä (Määttä ym., 2017). Voidaankin sanoa, että varhaiskasvatuksen kehitykselliset vaikutukset näkyvät pitkällä aikajänteellä. Sosioemotionaalisten taitojen vaikeudet vaikuttavat myös kauaskantoisesti vaikuttaessaan lapsen kehitykseen, lapsen ja perheiden hyvinvointiin ja pahimmillaan jopa syrjäytymiseen vertaisryhmästä (Neitola & Koivula 2020).

Sosioemotionaalisten taitojen ja käyttäytymisen haasteet kuormittavat varhaiskasvatuksen arkea. Heiskanen ym. (2023) mukaan sosioemotionaalisten tai-

tojen ja käyttäytymisen haasteiden tukeminen askarruttaa varhaiskasvatushenkilöstöä ja etenkin pedagogisessa vastuussa olevat opettajat ovat epävarmoja, kuinka vastata lasten haasteisiin. Sosioemotionaaliset taidot kehittyvät vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa (Neitola, 2011) ja aikuisten rakentamalla arjen käytännöillä on keskeinen merkitys siihen millaiseksi lasten arki varhaiskasvatuksessa muodostuu (Karila, 2016). Tutkimustieto korostaa lähestymistapoja, joilla pyritään muuttamaan koko yhteisön toimintakulttuuria ja opetustapoja sen sijaan, että keskityttäisiin vain yksittäisen lapsen haasteisiin (Carr ja Horner, 2007). ProVaka-toimintamallin kehittäminen ja vakiinnuttaminen osaksi varhaiskasvatuksen arkea, vastaa omalta osaltaan tähän tarpeeseen. Tämän tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että sosioemotionaalisten taitojen systemaattiseen tukemiseen, käyttäytymisen ohjaamiseen ja opettamiseen, johon ProVaka-toimintamalli tähtää, on varhaiskasvatuksen arjessa selkeä tarve. Tulokset osoittivat myös, että henkilöstö kokee ProVaka-toimintamallin mukaiset työtavat käyttökelpoisiksi ja arkeen siirrettäviksi, mikä on keskeistä käyttöönoton kannalta.

Karhun ym. (2021) mukaan ProVaka-toimintamallin käyttöönotto ja leviäminen käytäntöön edellyttää toimintamalliin osallistuvien toimijoiden kokemusta toimintatapojen tarpeellisuudesta ja hyväksyttävyydestä. Yhteinen tieto ja ymmärrys siitä, mitä hyötyä toiminnalla tavoitellaan ja miten se vaikuttaa omaan työhön, vahvistaa sitoutumista ja motivaatiota implementaation toimeenpanoon ja tuloksellisuuteen (Lindholm & Laitila, 2022). Varhaiskasvatuksen henkilöstö osoitti tämän tutkimuksen mukaan vahvaa suhtautumista ja sitoutumista ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin, mikä on merkittävää myös implementoinnin ja jatkokehittämistyön kannalta: Motivaatio ottaa käyttöön tutkimusperustaisia menetelmiä on yksi keskeinen implementoinnin edellytys (Lindholm & Laitila, 2022).

Implementoinnin näkökulmasta keskeistä on myös teoreettisen tiedon tiivistäminen ja jakaminen yhteisössä (Kouvonen, 2023). Heiskasen ym. (2023) mukaan ProVaka-toimintamallin käyttöönotossa tieto tulee yhteisön käyttöön monen käden kautta, joten toteutusta varten toimijoilla tulee olla vahva teoreettinen



perusta PBIS:lle. Päiväkotiyksiköiden omien ProVaka-tiimien toiminnan tukeminen koulutuksen ja ohjauksen keinoin vaikuttaa Karhun ym. (2023) mukaan ProVaka-toiminnan laatutasoon siten, että hyvällä tuella toimintakulttuuri vahvistuu ja sen voidaan sanoa tukevan lasten sosioemotionaalisten taitojen kehittymistä (Karhu ym. 2023). Tämän gradun tulokset vahvistavat omalta osaltaan, että tiedon jakamiseen koko yhteisön käyttöön, kaikki työtehtävät huomioiden, tulee jatkossakin panostaa ja kehittää keinoja, joilla myös koko yhteisön tietoisuus toimintamallin periaatteista ja toteutuksesta tavoittaa jokaisen. Tämä lienee kuitenkin todellisuudessa haasteellinen tehtävä ja vaatii eri organisaatioiden välistä hallinnollista yhteistyötä, koska kaikki varhaiskasvatuksen arjessa työskentelevät aikuiset eivät ole saman hallintokunnan alaisia toimijoita ja esim. koulutukset eivät automaattisesti tavoita kaikkia toimijoita.

Vaikka varhaiskasvatushenkilöstö tämän tutkimuksen mukaan suhtautui ja sitoutui kokonaisuudessaan kiitettävän hyvin ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin varhaiskasvatuksessa kokonaisuudessaan, tuloksissa havaittiin kuitenkin tilastollisesti merkitsevä ero työtehtävien välillä siten, että korkeakoulututkintoa edellyttävissä työtehtävissä toimivat, jotka vastaavat varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista suhtautuvat vielä myönteisemmin ja sitoutuvat vielä vahvemmin ProVaka-toimintamallin työtapoihin kuin ammatillisen koulutuksen käyneet, ei pedagogisessa vastuussa olevissa työtehtävissä toimivat ammattilaiset. Kun vastauksia tarkasteltiin jättämällä ilman kasvatus- ja hoitovastuuta oleva henkilöstö (kiinteistöhuolto-, ruokala- tms. työtehtävissä toimivat) sekä avustajat, jotka toimivat kyllä kasvatus- ja hoitotehtävissä, mutta vähemmän koko ryhmän lasten kanssa kuin lastenhoitajat, havaittiin sama tilastollisesti merkitsevä ero suhtautumiseen ja sitoutumiseen. Ero ei siis tullut pelkästään siitä, että kiinteistöhuolto-, ruokala- tms. tehtävät ja avustajat olivat mukana tarkastelussa, vaan ero tuli myös kasvatusvastuussa toimivien lastenhoitajien ja pedagogisessa työtehtävissä toimivien, korkeammin koulutettujen työtehtävien välillä. Sisällöllisesti tämän voitaneen ajatella merkitsevän sitä, että ProVaka-toimintamallin implementoinnissa täytyy

erityisesti panostaa ja ottaa huomioon ne henkilöt, jotka eivät toimi pedagogisessa työtehtävässä ja varmistaa, että koko yhteisön toimijat, työtehtävästä riippumatta, ovat riittävän tietoisia ProVaka-toimintamallin periaatteista ja osallisuudesta toimintamallin toteutukseen ”koko yhteisö kasvattaa” -ajatuksella.

Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa tulee kiinnittää huomiota aineistoon ja aineistonkeruumenetelmän luotettavuuteen. Tässä tutkimuksessa oli valmis aineisto, joten en ollut itse mukana kyselyn keräämisen vaiheessa, vaan aineisto koostui kaikkien ProVaka-koulutushankkeeseen (2018-2019) osallistuneiden päiväkotien (20) henkilöstön kyselyvastauksista. Päiväkodit valikoituivat kehittämishankkeeseen omien kehittämistarpeidensa ohjaamina ja vastaukset saatiin kaikista yksiköistä, minkä voidaan ajatella kuvaavan hyvää sosiaalista validiteettia. Sosiaalisen validiteetin luotettavuuden arvioinnissa on huomattava, että otos oli kyselyiden osalta kontrolloimaton: kunkin päiväkodin johtaja määritteli, kenelle kyselylomake lähetettiin ja tämän myötä tarkka vastausprosentti ei ole tiedossa. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomattava, että kyseessä oli kehittämishanke, jonka myötä päiväkotien valikoituminen tutkimukseen on tapahtunut ilman tutkijan vaikutusta kuntien ja päiväkotien oman vapaaehtoisuuden ja ilmoittautumisen pohjalta.

Tutkimuksen rajoitteina voidaan ajatella olevan suhteellisen pieni otoskoko, jonka myötä merkittävien yhteyksien löytäminen aineistosta oli haastavaa ja jonka vuoksi tulee myös välttää tekemästä liian suoraa johtopäätöksiä tulosten yleistettävyydestä. Määttä ym. (2017) selvityksen mukaan interventiotutkimuksia, joissa systemaattisesti kokeillaan lasten sosioemotionaalisia taitoja tukevia menetelmiä varhaiskasvatuksessa, tarvitaan Suomessa lisää. ProVaka-koulutus-hanke (2018-2019), jonka alkukartoituksesta tämän tutkimuksen aineisto on koottu, oli ensimmäinen suomalainen sovellus SWPBIS-mallista suomalaiseen varhaiskasvatukseen (Karhu ym., 2021). Lisätutkimusta aiheeseen liittyen onkin varmasti tulossa lisää ja tämä pro gradu -tutkielma tuo yhden opinnäytetyön verran lisätietoa sisällöllisten yhteenvedojen laadintaan kehittämistyön tukemiseksi.

Jatkotutkimusehdotuksena nousee esiin ProVaka-toimintamallin mukaisiin työtapoihin suhtautumisen ja sitoutumisen tarkastelu laajemmin ja suuremmilla

tehtäväryhmillä; näyttäytyvätkö erot silloinkin ja nouseeko esiin muita implementoinnin huomioimisen kannalta keskeisiä seikkoja. Kiinnostavaa olisi myös tutkia, miten ProVaka-toimintakulttuuri ja lasten oppimisenpolku varhaiskasvatuksesta esiopetukseen ja perusopetukseen nivoutuvat toisiinsa ja näkyvät päiväkotien ja koulujen arkityössä verrattuna yhteisöihin, joissa ProVaka- tai ProKoulu-toimintamallit eivät ole käytössä. Opetussuunnitelmat mahdollistavat jatkumot ja korostavat nivelvaiheyhteistyön merkitystä sekä toimintakulttuurien kehittämistä niin yksikkö-, organisaatio kuin valtakunnan tasolla. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) todetaan johtamisen vaikuttavan keskeisesti varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin, sen kehittämiseen ja laatuun. Perusteiden mukaan johtamisen lähtökohtana on jokaisen lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen koko yhteisön keinoin, mikä on myös ProVaka-toimintamallissa keskeinen ajatus. Toimintakulttuurin ja inklusiivisuuden kehittämisen johtamisen tulee olla suunnitelmallista, tavoitteellista ja arvioivaa, ja se sisältää kaikki ne toimenpiteet, joilla luodaan edellytykset henkilöstön hyvälle työolosuhteille, ammatillisen osaamisen ja koulutuksen hyödyntämiselle ja kehittämiselle sekä pedagogiselle toiminnalle (Opetushallitus, 2022). Tarve ja tilaus sosioemotionaalisten taitojen tukemiselle tutkimustietoon ja näyttöön perustuvia menetelmiä käyttäen on olemassa: ProVaka- ja ProKoulu-toimintakulttuurien kehittäminen ja implementointi jatkukoon.

## LÄHTEET

- Ahonen, T. (2011). Kuka meitä säätelee? Teoksessa T. Aro & M.-L. Laakso (toim.), *Taaperosta taitavaksi toimijaksi. Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen* (s. 6-9). Niilo Mäki Instituutti.
- Alter, P., Haydon, T., & Scott, T. (2017). Characteristics of Effective Classroom Rules: A Review of the Literature. *Teacher Education and Special Education*, 40(2), 114–127. <https://doi.org/10.1177/0888406417700962>
- Benedict, E. A., Horner, R. H., & Squires, J. K. (2007). Assessment and implementation of positive behavior support in preschools. *Topics in Early Childhood Special Education*, 27, 174–194.  
<https://doi.org/10.1177/02711214070270030801>
- Bierman, K. L., & Motamedi, M. (2015). Social-Emotional Learning Programs for preschool children. Teoksessa J. D. Durlak, C. E. Domitrovich, R. P. Weissberg & T. P. Gullotta (toim.), *Handbook of social and emotional learning. Research and practice* (s. 135–150). The Guilford Press.
- Bronfenbrenner, U. 2002. Ekologisten järjestelmien teoria. Teoksessa R. Vasta (toim.), *Kuusi teoriaa lapsen kehityksestä* (Suomentanut A. Toppi; 2. painos) (s. 221–288). UNIPress.
- Carr, E., Dunlap, G., Horner, R., Koegel, R., Turnbull, A., Sailor, W., Anderson, J. L., Albin, R. W., Koegel, L. K., & Fox, L. (2002). Positive Behavior support: Evolution of an applied science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 4(1), 4–16. <https://doi.org/10.1177/109830070200400102>
- Carr, E., & Horner, R. (2007). The expanding vision of positive behavior support: Research perspectives on happiness, helpfulness, hopefulness. *Journal of Positive Behavior Interventions* 9 (1): 3–14.  
<https://doi:10.1177/10983007070090010201>.
- Carter, D. R., Van Norman, R. K., & Tredwell, C. (2011). Programwide positive behavior support in preschool: Lessons for getting started. *Early Childhood Education Journal*, 38, 349–355. <https://doi.org/10.1007/s10643-010-0406-0>

- Century, R., Rudnick, M., & Freeman, C. (2010). A Framework for measuring fidelity of implementation: A Foundation for shared language and accumulation of knowledge. *The American Journal of Evaluation*, 31(2), 199–218. <https://doi.org/10.1177/1098214010366173>
- Denham, S.A., Basset, H., Mincic, M., Kalb, S., Way, E., Wyatt, T., & Segal, Y. (2012). Social-emotional learning profiles of preschoolers' early school success: A person-centered approach. *Learning and Individual Differences*, 22(2), 178–179. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.05.001>
- Denham, S.A., & Burton, R. (2003). Introduction: The importance of emotional and social competence. Teoksessa S.A. Denham & R. Burton (toim.), *Social and emotional prevention and intervention programming for preschoolers* (s.1–17). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0055-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0055-1_1)
- Denham, S. A., Ferrier, D. E., Howarth, G. Z., Herndon, K. J., & Bassett, H. H. (2016). Key considerations in assessing young children's emotional competence. *Cambridge Journal of Education*, 46(3), 299-317. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2016.1146659>
- Fabiano, G., Pelham, W., Coles, E., Gnagy, E., Chronis-Tuscano, A., & O'Connor, B. (2009). A meta-analysis of behavioral treatments for attention-deficit/hyperactivity disorder. *Clinical Psychology Review*, 29(2), 129–140. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2008.11.001>
- Fixsen, D. L., Blase, K. A., Naoom, S. F. & Wallace, F. (2009). Core implementation components. *Research on Social Work Practice*, 19(5), 531–540. <https://doi.org/10.1177/1049731509335549>
- Heinämäki, L. 2005. *Varhaista tukea lapselle – työvälineenä kehittämisvalikko*. Helsinki: Stakes.
- Heiskanen, N., Karhu, A., Savolainen, H. & Närhi, V. (2023). Implementing positive behaviour intervention and support in Finnish early childhood education and care: leadership team's perspective. *European Journal of Special Needs Education*. DOI: 10.1080/08856257.2023.2207057

- Horgan, D., Forde, C., Martin, S., & Parkes, A. (2017). Children's participation: Moving from the performative to the social. *Children's Geographies*, 15(3), 274–288. <https://doi.org/10.1080/14733285.2016.1219022>
- Horner, R., Carr, E., Strain, P., Todd, A., & Reed, H. (2002). Problem behavior interventions for young children with autism: A research synthesis. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 32(5), 423–446. <https://doi.org/10.1023/A:1020593922901>
- Horner, R., Sugai, G., & Anderson C. A. (2010). Examining the Evidence Base for School-Wide Positive Behavior Support. *Focus on Exceptional Children*, 42(8), 1–15.
- Horner, R. H., Sugai, G., & Lewis, T. (2015). Is School-Wide Positive Behavior Support an Evidence-Based Practice? OSEP Center on Positive Behavioral Interventions and Supports. [https://www.sjcoe.org/selparesources/tiers/SW%20PBS\\_evidence%20based%20review.pdf](https://www.sjcoe.org/selparesources/tiers/SW%20PBS_evidence%20based%20review.pdf)
- Karhu, A., Heiskanen, N. & Närhi, V. (2021). Kohti sosioemotionaalisia taitoja ja lasten osallisuutta tukevaa toimintakulttuuria: ProVaka-toimintamallin pilottivaiheen analyysi. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(1), 83-113. <https://journal.fi/jecer/article/view/114151>
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI). (2019). *Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa*. Julkaisut 15:2019.
- Kazdin, A. (2013). *Behavior modification in applied settings* (7. painos). Waveland Press.
- Kouvonen, P., Tani, S., Kurki, M., & Hamari, L. 2023. Miten onnistun implementoinnissa? Opas psykososiaalisten menetelmien vaikuttavaan implementointiin. (toim). Koskenalho, N. Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiö. Itlan oppaat ja käsikirjat 2023:1.
- Kuula, A. (2015). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.

- Metsämuuronen, J. (2005). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 3. laitos. Gummerus.
- Määttä, S., Koivula, M., Huttunen, K., Paananen, M., Närhi, V., Laakso, M.-L., & Savolainen, H. (2017). *Lasten sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa*. Tilannekartoitus. Raportit ja selvitykset 2017:17. Opetushallitus. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201712214837>
- Neitola, M. (2011). *Lapsen sosiaalisen kompetenssin tukeminen: Vanhempien epäsuorat ja suorat vaikutustavat* [Väitöskirja, Turun yliopisto].
- Neitola, M., & Koivula, M. (2020). Lasten sosiaalisemotionaalinen oppiminen varhaiskasvatuksessa. Teoksessa M. Neitola, J.-A. Aerila, & M. Kauppinen (toim.), *Rinnalla : taide, kerronta ja sosiaalisemotionaalinen oppiminen varhaiskasvatuksessa* (s. 25-40). Turun yliopisto; Rinnalla-hanke; Opetushallitus. [https://sites.utu.fi/rinnalla/wp-content/uploads/sites/56/2021/01/rinnalla\\_e-kirja.pdf](https://sites.utu.fi/rinnalla/wp-content/uploads/sites/56/2021/01/rinnalla_e-kirja.pdf)
- OECD (2022). "Finland", in *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*. OECD publishing. <https://doi.org/10.1787/0b972e33-en>
- OECD (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>.
- Opetushallitus (2016). Karila, K. *Vaikuttava varhaiskasvatus*. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Raportit ja selvitykset 2016:6. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava\\_varhaiskasvatus.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf)
- Opetushallitus (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Määräykset ja ohjeet 2022:2a. Opetushallitus.
- Patri, R., Suresh, M. & Prasad, R. (2021). Modelling the leadership characteristics for organizational readiness: a context of lean implementation in healthcare [Article]. *Leadership in Health Services*, 34(2), 181-197. <https://doi.org/10.1108/LHS-01-2021-0005>
- Pihlaja, P. (2018). Sosiaalis-emotionaalinen kehitys ja sen vaikeudet. Teoksessa P. Pihlaja & R. Viitala (toim.), *Varhaiserityiskasvatus* (s. 141-183). PS-kustannus.

- Pihlaja, P. & Neitola, M. (2017). Varhaiserityiskasvatus muuttuvassa varhaiskasvatuksen kentässä. *Kasvatus & Aika*, 11(3), 70-91.
- Schulte, A., Easton, J., & Parker, J. (2009). Advances in treatment integrity research: Multidisciplinary perspectives on the conceptualization, measurement, and enhancement of treatment integrity. *School Psychology Review*, 38(4), 460-475.
- Shepley, C., & Grisham-Brown, J. (2019). Applied behavior analysis in early childhood education: An overview of policies, research, blended practices, and the curriculum framework. *Behavior Analysis in Practice*, 12(1), 235-246. <https://doi.org/10.1007/s40617-018-0236-x>
- Stormont, M., Smith, S. C., & Lewis, T. J. (2007). Teacher implementation of precorrection and praise statements in Head Start classrooms as a component of a program-wide system of positive behavior support. *Journal of Behavioral Education*, 16, 280-290. <https://doi.org/10.2307/41824408>
- Strain, P., McConnell, S., Carta, J., Fowler, S., Neisworth, J., & Wolery, M. (1992). Behaviorism in Early Intervention, 12(1), 121-141. <https://doi.org/10.1177/027112149201200111>
- Sugai, G., Horner, R. H., Dunlap, G., Hieneman, M., Lewis, T. J., Nelson, C. M., Scott, T., Liaupsin, C., Sailor, W., Turnbull, A. P. & Turnbull III, H. R. (2000). Applying positive behavior support and functional behavioral assessments in schools. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 2(3), 131-143.
- Taanila, A. (2019). *Määrällisen datan kerääminen*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Tabachnik, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. painos). Pearson Edition.
- TENK (2023). *Hyoä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)



- Varhaiskasvatuslaki, (540/2018), Annettu Helsingissä 13 päivänä heinäkuuta 2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Viitala, R. (2014). *Jotenkin häiriöks: Etnografinen tutkimus sosioemotionaalista erityistä tukea saavista lapsista päiväkotiryhmässä* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].
- Wandersman, A., Duffy, J., Flaspohler, P., Noonan, R., Lubell, K., Stillman, L., Blachman, M., Dunville, R. & Saul, J. (2008). Bridging the gap between prevention research and practice: the interactive systems framework for dissemination and implementation. *American Journal of Community Psychology*, 41(3-4), 171-181. <https://doi.org/10.1007/S10464-008-9174-Z>

## LIITTEET

### Kyselylomake päiväkodin henkilökunnalle

Päiväkotisi johtaja ja osa päiväkotisi henkilökunnasta osallistuu Jyväskylän yliopiston järjestämään koulutukseen ” ProVaka - sosiaalisten taitojen tukeminen päiväkodin toimintakulttuuria kehittämällä”. Koulutus alkaa syksyllä -18 ja päättyy ennen joulua -19. Koulutuksen tarkoituksena on kehittää päiväkotien toimintaa siten, että niissä pystytään aiempaa paremmin tukemaan lasten sosiaalisia taitoja. Koulutus perustuu aiemmin koulumaailmassa kokeiltuun ja hyväksi tutkittuun toimintamalliin. Sen englannin kielinen nimi on School Wide Positive Behavior Interventions and Support (SWPBIS), Suomessa toimintamallia on kouluissa toteutettu nimellä ProKoulu. Tässä koulutuksessa ProKoulu-hankkeesta saatuja kokemuksia hyödynnetään päiväkotiympäristöön.

Keskeistä sosiaalisten taitojen tukemisessa on päiväkotiyhteisön (henkilökunnan, lasten ja vanhempien) yhdessä sopimat käyttäytymisodotukset ja päiväkodin aikuisten yhteistoiminta. Yhteisten käyttäytymisodotusten perusteella päiväkodin aikuiset sopivat konkreettiset toimintaohjeet ja käyttäytymiset, joita lapsille opetetaan ja joiden mukainen käyttäytyminen huomioidaan. Huomioimisessa käytetään myös päiväkodin itsensä suunnittelemaa konkreettisia palkkioita. Ensisijaista on siis positiivisen palautteen avulla ohjaaminen ja opettaminen. Päiväkodin henkilökunta sopii myös yhdenmukaiset tavat puuttua ei-toivottuun käyttäytymiseen. Tätä työtä ohjaamaan päiväkotisi henkilökunnasta muodostetaan tiimi.

Tämän kyselyn tarkoituksena on saada henkilökunnan näkemys lasten käyttäytymisestä päiväkodissa ennen koulutuksen alkamista. Toisena tarkoituksena on saada tietoa päiväkodin henkilökunnan suhtautumisesta Pro-Vaka –koulutuksen mukaisiin toimintatapoihin. Yhteenveto kyselyn tuloksista esitetään henkilökunnalle sopivassa tilaisuudessa. Koulutuksen edetessä kyselyä toistetaan, sen keskeisempänä tavoitteena on tarjota päiväkodin tiimille tietoa henkilökunnan näkemyksistä päiväkodin toiminnan kehittämiseksi. Toistaminen mahdollistaa myös muutoksen arvioinnin. Kyselyn tuloksia voidaan myös käyttää Pro-Vaka –koulutuksesta tehtävässä tutkimuksessa. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Vastaa jokaiseen kysymykseen, käytä ”En tiedä” tai ”En halua vastata” vaihtoehtoja halutessasi.

### 1. Käyttäytymisen ongelmat heikentävät lasten ja henkilökunnan viihtyvyyttä päiväkodissamme

Täysin eri mieltä

Eri mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

**2. Päiväkodin henkilökunnan yhdenmukaisella toiminnalla voidaan vähentää käyttäytymisen ongelmia**

Täysin eri mieltä  
Eri mieltä  
En samaa enkä eri mieltä  
Samaa mieltä  
Täysin samaa mieltä

**3. Positiivisen palautteen avulla ohjaaminen on tehokas keino ohjata lasten käyttäytymistä**

Täysin eri mieltä  
Eri mieltä  
En samaa enkä eri mieltä  
Samaa mieltä  
Täysin samaa mieltä

**4. Olen halukas sitoutumaan päiväkodissa yhdessä sovittaviin käyttäytymisodotuksiin**

Täysin eri mieltä  
Eri mieltä  
En samaa enkä eri mieltä  
Samaa mieltä  
Täysin samaa mieltä

**5. Olen halukas opettamaan lapsille päiväkotimme käyttäytymisodotusten mukaista käyttäytymistä**

Täysin eri mieltä  
Eri mieltä  
En samaa enkä eri mieltä  
Samaa mieltä  
Täysin samaa mieltä

**6. Olen halukas ohjaamaan lasten käyttäytymistä ensisijaisesti positiivista palautetta käyttäen**

Täysin eri mieltä  
Eri mieltä  
En samaa enkä eri mieltä  
Samaa mieltä  
Täysin samaa mieltä

**7. Olen halukas käyttämään konkreetteja positiivisia palautteita lasten käyttäytymisen ohjaamisessa**

Täysin eri mieltä  
Eri mieltä  
En samaa enkä eri mieltä  
Samaa mieltä  
Täysin samaa mieltä

**8. Olen halukas puuttumaan lasten ei-toivottuun käyttäytymiseen yhdessä sovitavilla tavoilla**

Täysin eri mieltä  
Eri mieltä  
En samaa enkä eri mieltä  
Samaa mieltä  
Täysin samaa mieltä

**9. Minkä ikäisten lasten kanssa toimit?**

Pääasiassa (>70%) esikoululaisten kanssa  
Pääasiassa (>70%) 3-5 vuotiaiden kanssa  
Pääasiassa (>70%) alle 3-vuotiaiden kanssa  
Usean ikäryhmän lasten kanssa suunnilleen yhtä paljon  
En halua vastata

**10. Työtehtäväsi päiväkodissa**

Päiväkodin johtaja  
Lastentarhanopettaja  
Lastenhoitaja  
Erityislastentarhanopettaja  
Avustaja  
Kiinteistönhuolto-, ruokala- tms. tehtävät  
Sosiaali- tai terveyspalvelut  
En halua vastata

**11. Sukupuolesi**

Nainen  
Mies  
En halua vastata

**34. Mikä muu tilanne sinulla oli mielessäsi?****35. Voit kuvata alle tilanteita ja niihin liittyviä ongelmia tarkemmin sekä esittää ratkaisuehdotuksia**