

Ammatillinen osallisuus

Tampereen kaupunkiseudun kasvatusalalla

Tiina Soini

KT, dosentti, tutkimusjohtaja
Tampereen yliopisto, Aretai Oy

18.9.2019

Arvioinnin tausta

- Tampereen kaupunkiseudun kunnat ovat asettaneet osallisuuden ja sitä tukevan toimintakulttuurin keskeiseksi yhteiseksi strategiseksi tavoitteeksi kasvatus- ja koulutusalueen kehittämisessä.

(Tampereen kaupunkiseudun perusopetuksen opetussuunnitelma 2016 ja Tampereen kaupunkiseudun varhaiskasvatussuunnitelma 2017)

- Lukuvuonna 2018-19 päätettiin keskittyä toimintakulttuuriin ja tarkemmin kasvatus- ja koulutustyötä tekevien ammattilaisten osallisuuden kokemukseen suurien kehittämisprosessien keskellä.

(Tampereen kaupunkiseudun kasvatus- ja opetuspalveluiden arviointisuunnitelma 2017- 2020)

Kehittävä ja osallistava arviointi

- Oppimista mahdollistavaa ja yhteistä ymmärryksen rakentamista tukevaa
 - Tavoitteena rakentaa ajattelun välineitä ja suunnata toimintaa jatkossa (feed forward)
 - Täydennyskoulutusta kehittämisen agenteille: 10 VASU-agenttia ja 10-turo-opettajaa koulutettiin arvioijiksi
 - Interventio yksiköihin: johdatus aiheeseen ja arviointidialogit pienryhmissä
- Tutkimuksellisuus
 - Aiemman tutkimuksen hyödyntäminen kysymyksen asettelussa: Analyttisyys ammatillisen osallisuuden määrittelyssä
 - Aineiston analyysi ja tulkinta
- Dialogisuus
 - Erityinen huomio osallistujien äänen kuulumiseen, osallistavat arviointidialogit
 - 20 arvioijaa osallistuivat instrumentin kehittelyyn, kentän ääni & tutkijat & kouluttajat
 - Vertaisvuorovaikutuksen hyödyntäminen

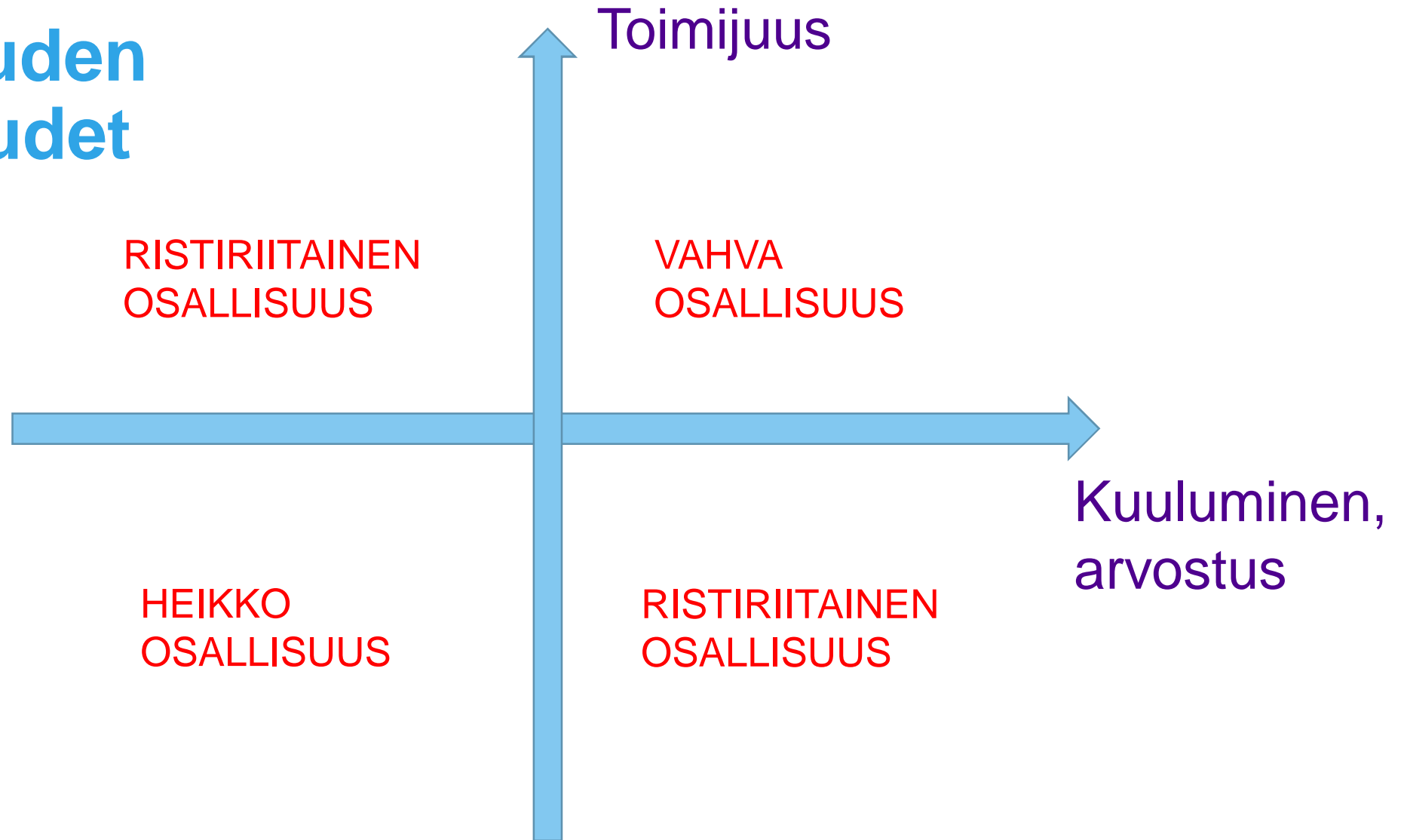
Ammatillinen osallisuus on keskeinen laadun tekijä kasvatus- ja koulutusalailla

- Kokemus oman työnsä ohjaimissa olemisesta vaikuttaa suoraan siihen, miten ammattilaiset pystyvät tukemaan lasten ja nuorten pystyvyyden ja autonomian kokemuksia ja toimimaan kasvatuskumppaneina kodeille
- Kuulumisen tunne suhteessa ammatilliseen yhteisöön välittyy lapsille ja nuorille ja vaikuttaa koko kasvuympäristön yhteisöllisyyteen.
- Osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen, miten ammattilaisten asiantuntijuus on käytössä mielekkäiden työn muutosten resurssina ja suuntaajana.
- Osallisuuden kokemus on myös merkittävä työhyvinvoinnin säätelijä. Hyvinvointi puolestaan tarttuu yhteisöissä, esimerkiksi oppilaiden ja opettajien, kasvattajien hyvinvointi on vahvassa yhteydessä keskenään.

Ammatillinen osallisuus

- Kokemusta työyhteisöön kuulumisesta (fit)
 - kuulluksi tulemisesta, arvostuksesta, sosiaalisen tuen vastavuoroisuudesta
- Kokemusta itsestä oman työn kehittäjänä (toimijuus)
 - halua, uskomista omaan pystymiseen ja toimivia strategioita oppia työssä
 - aktiivista osallistumista paitsi oman työn ja myös muiden kehittämisen tukemiseen (koko työympäristön kehittämiseen)

Osallisuuden ulottuvuudet



YKSILOLOMAKE

Vastaamisen ohjeistus:
Arvioi seuraavien väittämien avulla **omaa kokemustasi ammatillisesta osallisuudesta**. Mieti erityisesti viime aikaisia **kehittämisprosesseja** (esim. OPS, VASU) omassa työyksikössäsi ja -yhteisössäsi.

Rastita (X) sopiva vaihtoehto. Vastaa joka kysymykseen vain yhdellä rastilla.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen tulevani kuulluksi työyhteisöni kehittämisessä.				
Koen, että minua työntekijänä arvostetaan kehittämistyössä.				
Osallistun mielelläni työyhteisön yhteiseen kehittämiseen.				
Saan tukea työni kehittämiseen työtovereilta.				
Haluan oppia uutta työssäni.				
Uskon, että pystyn kehittymään omassa työssäni jatkuvasti.				
Tiedän, miten kehityn työssäni yhä taitavammaksi.				
Tuen työtovereitani heidän kehittymisessään.				

Käykää ryhmässä keskustelu aiheesta:

Omat kokemukseni ammatillisesta osallisuudesta kehittämistyössä.

Pyrkikää noudattamaan hyvän keskustelun periaatteita:

- kuunnelkaa ja olkaa kiinnostuneita toistenne kokemuksista ja kokemusten eroista
- erottakaa keskustelussa puhuminen ja kuunteleminen
- pyrkikää liittymään toistenne kokemuksiin.

Tarkoituksena ei ole yhteisymmärrys tai saman mielisyyys vaan mahdollisimman rikas kuva ammatillisen osallisuuden kokemuksista.

RYHMÄKESKUSTELUN OHJE
JA KOONTIKYSYMYKSET
(jotka mukana tässä
analyysissä)

Millaisten asioiden tunnistitte
edistävän ammatillista
osallisuutta?

Millaisten asioiden tunnistitte
estävän tai heikentävän
amatillista osallisuutta?

Arviointiin osallistui

- 8 kuntaa, Tampereen kaupunkiseutu
- 43 yksikköä;
 - 22 varhaiskasvatuksen ja 21 perusopetuksen
- Yksiköistä 951 ammattilaista;
 - 341 (36%) varhaiskasvatuksen ja 610 (64%) perusopetuksen puolelta.
 - Suurin osa vastaajista (56,8%) oli työskennellyt yksikössä yli 5 vuotta, 29% 1-5 vuotta ja 14,2% alle vuoden.
- 196 pienryhmää (3-6 hlöä)

Yksilöaineisto

- Oma ammatillinen osallisuus kokonaisuutena arvioitiin erittäin myönteisesti (ka 3,38).
- Kokemus itsestä oman työn kehittäjänä arvioitiin hieman myönteisemmin (ka 3,47) kuin kuuluminen työyhteisöön (ka 3,29).
- Varhaiskasvattajien kokemus itsestään oman työnsä ja työympäristönsä kehittäjinä oli myönteisempi. Merkitseviä eroja ei kuitenkaan synny ammattiryhmien, yksikössä työskentelyn ajan suhteen tai yksiköiden tai kuntien välillä.
- Yksilökyselyn tarkoituksena oli pysäyttää osallistujat asian äärelle ja virittää heidät ammatillisen osallisuuden pohdintaan, yksilölomakkeella ei siis tietoisesti haettukaan suuria eroja tai haasteita.
 - On kuitenkin jossain määrin hämmästyttävää, miten tasaisen myönteisesti oma ammatillinen osallisuus arvioitiin

Ammatillista osallisuutta edistävät tekijät

Luokka	Maininnat	Kuvaus
Yhteisön sisäinen vuorovaikutus	370 (41,2%)	<ul style="list-style-type: none"> • Kunnioitus, kiinnostus, kuunteleminen • Hyväntahtoinen ilmapiiri • Avoimet dialogit
Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät	252 (28,1%)	<ul style="list-style-type: none"> • Aikaa ja paikkoja ammatilliselle vuorovaikutukselle • Ammatillisen vuorovaikutuksen oikeanlaiset rakenteet
Yksilön ammatillinen orientaatio	166 (18,5%)	<ul style="list-style-type: none"> • Työhön sitoutuminen ja sen vakavasti ottaminen • Ammatti-identiteetin selkeys ja joustavuus • Oman ammatillisen tilanteen ja kehittämisen suhteuttaminen laajempaan kontekstiin
Johtamisen rakenteet ja käytännöt	110 (12,2%)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuunteleva ja vastavuoroinen johtajuus kuntatasolla että yksikön johtamisessa. • Kehittämismyönteisyys ja kannustaminen • Selkeys ja johdonmukaisuus johtamisessa
Yhteensä	898 (100%)	

Ammatillista osallisuutta estävät tekijät

LUOKKA	MAININNAT	KUVAUS
Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät	330 (42,6%)	<ul style="list-style-type: none"> • Tiimityöskentelyn haasteet • Koulutukseen pääseminen • Arjen säälä
Yhteisön sisäinen vuorovaikutus	153 (19,8%)	<ul style="list-style-type: none"> • Epäsymmetrinen vuorovaikutus • Ei aikaa avoimelle keskustelulle, merkitysten rakentamiselle
Johtamisen rakenteet ja käytännöt	115 (14,9%)	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritäärinen johtaminen • Priorisoinnin, suunnitelmallisuuden ja selkeiden raamien puute
Yksilön ammatillinen orientaatio	102 (13,2%)	<ul style="list-style-type: none"> • Joustamattomuus ja vastuun pakoilu • Opittu kyynisyys ja kehittämistä vastaisuus • Epäselvä ammatti-identiteetti
Kuormitus	74 (9,6%)	<ul style="list-style-type: none"> • Väsymys, kyynistymisen ja riittämättömyyden tunne
Yhteensä	774 (100%)	

Erot varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköiden välillä

Edistävissä tekijöissä:

- Yksilön ammatillinen orientaatio pk 15,9%, vaka 22,2%
- Johtamisen rakenteet ja käytännöt pk 14,3%, vaka 9,3%

Estävissä tekijöissä:

- Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät pk 44,9% / vaka 38,7%
- Yhteisön sisäinen vuorovaikutus pk 17,1% /vaka 24,3%

Ammatillista osallisuuden edellytykset

YKSILÖN
TOIMIJUUS:
Motivaatio,
pystyvyys ja
taidot

YHTEISÖN
TOIMINTA:
Merkityksistä
neuvotteleminen
ja kollegiaalinen
tuki

MAHDOLLISTAVA
JOHTAMINEN
Merkitysneuvottelujen
rakenteistaminen ja
rajaaminen,
kannustaminen