

Tampereen kaupunkiseudun varhaiskasvatuksen tuen ja inklusion kehittämishanke 2021-2023

Loppuraportti

Maria Anttila & Irene Haronen

Hankkeen koordinaattorit



Sisällys

ALKUSANAT	3
1. Tuen ja inklusion kehittämisprosessit	6
2. Tavoite 1: Henkilöstön menetelmä- ja interventio-osaamisen kehittäminen	8
3. Tavoite 2: Tuen pedagogisen johtamisen rakenteiden ja käytänteiden kehittäminen.....	11
4. Tavoite 3: Varhaiskasvatuksen erityisopettajien työnkuvien tarkastelu ja uudistaminen.....	19
5. Tavoite 4: Kartoittaa ja tukea kuntia velvoitteessaan antaa neuvontaa, ohjausta ja konsultaatiota yksityisille palveluntuottajille	24
POHDINTA.....	27
Lähteet:.....	31

ALKUSANAT

Hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja Martta Pyökkimies

Seudullinen hanketyöskentely on nostanut mukavasti esille inklusion varsinaisen ytimen: sen, miten paljon samaa meissä on. Eri kokoisissa ja eri tavoin järjestäytyneissä kunnissa pohditaan ja kehitetään hyvin samankaltaisia asioita lasten tuen järjestämiseksi parhaalla mahdollisella tavalla. VINK-työskentelyn yhteiset tavoitteet ovat siis aidosti olleet kaikille sopivia ja ajankohtaisia, eri kunnissa on toimittu vain vähän eri painotuksilla. Yhteiset koulutusprosessit ovat yhdistäneet seudun eri kuntien työntekijöitä saman asian äärelle ja luoneet yhteistä osaamista, mikä myös hienosti toteuttaa inklusion periaatteita. Yhteisiä käytäntöjä on toki ollut jo aiemminkin olemassa, eikä seutuyhteistyö ole uusi asia, mutta VINKin myötä siihen on saatu syvyyttä ja reilusti lisää konkreettista kohtaamista.

Yhteisen käsityksen rakentamista haastavat lähinnä kuntien erilaiset tuen rakenteet sekä inklusion prosessinomaisuus. Eri tilanteissa ja vaiheissa oleminen on kuitenkin hyväkin asia, koska se synnyttää kaikille tarpeellista keskustelua, jonka avulla päästään askel eteenpäin, kukin tahoillaan. Esimerkiksi yleinen tuki on ollut keskustelun aiheena, koska sitä on määritelty eri kunnissa eri tavoin. Aluksi ehkä tavoiteltiin ”oikeaa vastausta”, mutta keskustelujen myötä on tullut selväksi, että tavoittelemisen arvoista on tässäkin asiassa päämäärän lisäksi yhtä tärkeänä vaiheena myös kuljettu matka. Saadun palautteen perusteella jatkossakin toivotaan seudullisia kehittämishankkeita ja tämän kokemuksen jälkeen on tilaisuuden tullen erittäin hyvä jatkaa yhteistyössä eteenpäin.

Ohjausryhmän työskentely

Seudullinen VINK-hankkeen ohjausryhmä on kokoontunut pääasiassa Teams-yhteyksien avulla kerran kuukaudessa aikavälillä elokuu 2021–joulukuu 2022. Keväällä 2023 oli kaksi kokousta. Ohjausryhmässä on ollut kaikista hankkeesta mukana olevista kahdeksasta kunnasta kaksi edustajaa kustakin sekä kaksi hankekoordinaattoria ja Osakkeen koordinaattori. Osake on Tampereen kaupunkiseudun kasvatus- ja opetusalan henkilöstölle suunnattu osaamisen kehittämispalvelu, jota kaupunkiseudun kunnat tuottavat yhdessä ja jota hallinnoi Lempäälän kunta.

Ohjausryhmän kokouksissa on hankkeen ajankohtaisten asioiden lisäksi käyty hyvää keskustelua seudun ajankohtaisista asioista, jotka liittyvät inklusion ja tuen järjestämisen nykytilaan ja kehittämiseen. Kukin kunta on myös saanut esitellä yhden hyvän käytännön. Esitellyt käytännöt:

- Joulukuussa 2020 aloitettu toiminnan johtamisen muutosprosessi ja siihen liittyvät vertaisjohtajuustyöryhmät (Lempäälä)
- Perhekioski, joka on perustettu Elo-ostoskeskukseen kaupungin Terveyskioskin lähelle matalan kynnyksen kohtaamispaikaksi (Ylöjärvi)
- Integroituja ryhmiä perustetaan tarpeen ja tilamahdollisuuksien mukaan, tällä toimintakaudella niitä on neljä. (Kangasala)
- Integroidun ryhmän toiminta (Orivesi)
- Pedagogisen tuen tiimi, joka koordinoi tukea ryhmä- ja yksikötasolla. Tiimi suunnittelee tuen järjestämisen yksikössä, varmistaa ja seuraa tuen toteutumista sekä arvioi sen vaikuttavuutta. (Tampere)
- Kolme vuotta käynnissä ollut laadun kehittämis- ja muutostyö, jossa nyt työn alla on rakennetekijöiden arviointi ja kokonaisarviointi. Kunnassa on oma ohjausryhmä laatutyön kehittämiseen. (Pirkkala)
- Neuvolayhteistyötä on kehitetty, varhaiskasvatuksen opettajat tekevät päiväkodissa Kettu - arvioinnin 3-vuotiaille ja Lumiukko-tehtävät 5-vuotiaille (Vesilahti)
- Kehittävä arviointikulttuuri ja inklusiiviset rakenteet, arvioinnin eri tasot jatkumona (Nokia)

Muusta seudullisesta yhteistyöstä

Seudun eri kunnissa toimivien varhaiskasvatuksen palveluseteliyksiköiden osalta on tehty jo vuosia yhteisiä linjauksia toimintakulttuurista ja prosesseista. Seudun yhteisen palvelusetelisääntökirjan ansiosta yhteinen arviointi ja kehittäminen ovatkin jo pitkällä. Kunnallinen palveluntuotanto on aloittanut tiiviimpää yhteistyötä näiden asioiden suhteen vasta viime aikoina ja myös VINK-hankkeen ansiosta. Seudun varhaiskasvatuksen johtajien yhteistyöllä on toki pitkät perinteet, joista on ollut hyötyä myös VINK-hankkeessa.

Lukuvuonna 2022-2023 Osake ja Hämeen ammattikorkeakoulun Edu-tutkimusyksikkö ovat tehneet arviointitutkimusta monialaisesta yhteistyöstä. Tutkimuksessa ovat olleet mukana Tampereen kaupunkiseudun kunnat. Arvioinnin kohderyhmänä ovat olleet Tampereen seudun

kuntien esiopetuksen ja perusopetuksen kasvatus-, opetus- ja ohjaushenkilöstö sekä kouluissa toimivat opiskeluhoollon työntekijät. Seudullisen tutkimuksen mukaan monialainen yhteistyö on pääasiassa hyvällä tasolla kansallisestikin vertaillen. Yhteistyö kodin ja perheen kanssa, lapsen osallisuus ja sensitiivisyys vuorovaikutuksessa nousivat esiin keskeisinä teemoina.

Yhteistä kehittämistä tarvitaan seuraavaksi ainakin tiedonsiirtoa koskevissa käytännöissä ja hyvinvointialueen kanssa tehtävän yhteistyön rakenteissa.

1. Tuen ja inklusion kehittämispöessit

Hankkeen tavoitteena on ollut seudullisesti yhteiskehittää varhaiskasvatuksen tuen ja inklusion käytänteitä, jotka palvelevat erikokoisia kuntia ja takaavat tasa-arvoisesti lähipalveluna laadukkaan ja oikea-aikaisen tuen ja pysyvyyttä lapsille ja perheille. Hankkeen tavoitteisiin on vastattu erilaisten kehittämispöessien kautta. Koulutukselliset kehittämispöessit ovat vastanneet varhaiskasvatuksen henkilöstön menetelmä- ja interventio-osaamisen kartuttamiseen sekä esihenkilöille suunnattuun tuen pedagogisen johtamisen rakenteiden ja käytänteiden kehittämiseen, jotka koostuivat kuntien yhteisistä pöessikoulutuksista ja omaan kuntaan vietävistä välitehtävistä. Tärkeimpiä kehittämiskohteita ja päätavoitteita ovat olleet:

1. Varhaiskasvatuksen henkilöstön menetelmä- ja interventio-osaamisen kehittäminen
2. Tuen pedagogisen johtamisen rakenteiden ja käytänteiden kehittäminen
3. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien työnkuvien tarkastelu ja uudistaminen
4. Kartoittaa ja tukea kuntia veloitteessaan antaa neuvontaa, ohjausta ja konsultaatiota yksityisille palveluntuottajille

Hankkeen tavoitteiden saavuttamisen pohjaksi tehtiin alkukartoitus varhaiskasvatuksen tuen tilasta Tampereen kaupunkiseudulla syksyllä 2021. Koordinaattorit kartoittivat tuen tilaa järjestämällä teemoitetut keskustelutilaisuudet kaikissa hankekunnissa. Teemojen avulla kartoitettiin kunnan tuen järjestämisen tapoja sekä toivomuksia hankkeelle. Suorien kuulemisten lisäksi tuen tilan kartoittamisessa hyödynnettiin erilaisia selvityksiä. Syksyllä 2021 toteutettiin Tampereella varhaiskasvatuksen erityisopettajien kuulemiskierros sekä kysely työnkuvan kehittämiseen liittyen. Tavoitteeseen kartoittaa ja tukea kuntia veloitteessaan antaa neuvontaa, ohjausta ja konsultaatiota yksityisille palveluntuottajille liittyen toteutettiin myös kuulemiskierros. Syksyn 2021 keskustelutilaisuuksien ja selvitysten pohjalta tarkentui henkilöstön menetelmä- ja interventio-osaamisen sekä tuen johtamisen kehittämiseen liittyvän osaamisen kehittämisen tarpeet sekä koulutusten toteuttamistapa. Hankekuntien yhtenäinen toive oli, että koulutukset olisivat pitkäkestoisia pöessikoulutuksia.

Hankeessa käynnistyvät keväällä 2022 pitkäkestoiset koulutukselliset kehittämispöessit. Koulutusprosesseja tarjottiin esihenkilöiden osalta tuen pedagogisen johtamisen osaamisen vahvistamiseen ja henkilöstön osalta menetelmä- ja interventio-osaamisen lisäämiseen. Henkilöstön menetelmä- ja interventio-osaamisen koulutuspöessien pääteemaksi valikoitui

kuntien kuulemisen jälkeen lasten sosioemotionaalisten taitojen tukeminen. Seutukierroksella nostettiin useita kertoja esiin tarvetta lisätä henkilöstön osaamista kohdata lapsen käyttäytymiseen ja tunne-elämään liittyviä haasteita sekä tukea käyttäytymisen ja tunne-elämän taitojen kehitystä. Henkilöstön koulutusprosessiteemoiksi valittiin ennaltaehkäisevä yleinen tuki, tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukeminen, käyttäytymisen haasteet ja itsesäätely sekä työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa -koulutusprosessit.

Esihenkilöillä on nähty olevan ensiarvoisen tärkeä rooli ja merkitys siinä, miten koko hanke ja hankkeen kaikki osatavoitteet ovat toteutuneet ja miten inklusio käytännössä toteutuu ja toteutetaan. Päiväkodin johtajien ja apulaisesihenkilöiden/varajohtajien merkittävä rooli inklusiivisen varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin edistäjinä näkyi koulutusprosessien määrällisessä painottumisessa. Noin 1/3 koulutusprosessipaikoista käytettiin esihenkilöiden johtamisen prosesseihin. Kaikki hankkeen tavoitteet ovat edistäneet inklusiivisen varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria, jossa toteutuvat yhdenvertaisuus, erilaisuuden arvostaminen, yhteisöllisyys sekä sosiaalinen osallisuus niin lasten ja perheiden kuin varhaiskasvatuksen ammattilaisten tasolla.

Pilottiyksiköihin suunnattujen kehityksellisten koulutusprosessien lisäksi hankittiin koko Tampereen kaupunkiseudun varhaiskasvatuksen henkilöstölle avoimia koulutuksia. Näiden koulutusten toteuttamistavaksi valittiin webinaari, jolla haluttiin mahdollistaa mahdollisimman laaja osallistuminen. Avointa koulutusta hankittiin inklusiivisen toimintakulttuurin johtamisesta, häpeän kokemuksista ja vaikutuksista varhaiskasvattajan työssä, lapsen itsesäätelyn tukemisesta sekä tallenteet Pienet oppivat mielet pedagogisesti sensitiivisessä ympäristössä-, Tunnetaitojen polulla ja Työhyvinvointia tukemassa-koulutuksista. Tallenteet ovat olleet hankekuntien vapaasti käytettävissä aikavälillä marraskuu 2022- toukokuu 2023. Koulutusprosessien jalkauttamista tukemaan koordinaattorit ovat lisäksi järjestäneet Teams:ssa hankekunnille avoimia ”Kurkistuksia” koulutusprosessien sisällöistä.

2. Tavoite 1: Henkilöstön menetelmä- ja interventio-osaamisen kehittäminen

Hankkeen yhtenä osatavoitteena on ollut kehittää varhaiskasvatuksen henkilöstön menetelmä- ja interventio-osaamista. Tavoitteeseen vastattiin pilottipäiväkoteihin suunnattujen koulutuksellisten kehittämisprosessien kautta. Koulutukselliset kehittämisprosessit päätettiin kohdistaa samoihin yksiköihin, niin että kaikkiin neljään henkilöstölle suunnattuun koulutusprosessiin osallistuttiin samasta päiväkotiyksiköstä. Pilottipäiväkotien johtajat ja varajohtajat/apulaishenkilöt osallistuivat omaan koulutukselliseen kehittämisprosessiin tuen pedagogista johtamista tukemaan.

Pilottipäiväkotimallilla haluttiin tarjota vertaistukea koulutusprosesseihin osallistujille sekä kehittää samaan aikaan tuen osaamista niin esihenkilö kuin henkilöstötasolla. Pilottipäiväkodeiksi valikoitui Tampereen kaupunkiseudun alueelta 30 päiväkotiyksikköä, niin että 15 yksiköstä sijaitsee Tampereella ja 15 Tampereen ympäristökunnissa.

Kaikki neljä henkilöstön koulutusprosessia noudattivat samaa aikataulua. Yhteensä koulutusprosesseihin kuului viisi koulutuspäivää, joihin sisältyivät hankekunnille avoimet aloitus- ja loppuwebinaarit. Koulutusprosessit ajoittuivat aikavälille helmi-marraskuu 2022. Alla koulutusprosessien pääsisällöt sekä kouluttajat.

Tunnetaitojen polulla kouluttajana Liisa Ahonen

- Lapsen sosioemotionaalinen kehitys ja sen tukeminen
- Tunnekasvatuksen toteuttaminen varhaiskasvatuksen arjessa ja lapsiryhmän toiminnassa
- Työvälineitä tunnekasvatuksen kehittämiseen osana lapsiryhmän pedagogista kasvatustyötä
- Kasvattajan omien tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukeminen ja ammatillinen kasvu

Pienet oppivat mielet pedagogisesti sensitiivisessä ympäristössä kouluttajina Nina Sajaniemi ja Taina Sainio

- Lapsen itsesäätelyn tukeminen
- Tunnesäätely ja mielenhallintataidot
- Kiusaamisen ehkäisy
- Pedagoginen ryhmäsensitiivisyys
- Vuorovaikutus ja yhdessä toimiminen
- Lapsen aivotuiminnan kehittymisen peruseriaatteita ja stressinsäätely

Ennaltaehkäisevä tuki yleisessä tuessa kouluttajina Valterin ohjaavat opettajat Tiina Heikkinen ja Riina Niutanen

- Lapsen kehitysvaiheet ja tuen tarpeet
- Pedagogisen tuen prosessit ja moniammatillinen yhteistyö
- Kasvun ja oppimisen tukeminen päivittäisessä arjessa
- Yleisen tuen keinot ja laadukas varhaiskasvatuksen perusedagogiikka

Työhyvinvoinnin lähteillä kouluttajina Jouni Veijalainen ja Katja Sirvio

- Työhyvinvointi, stressi ja motivaatio kasvatus- ja opetustyössä
- Turvallinen ja hyvä työyhteisö
- Tunnettyö ja tunteiden säätely
- Vuorovaikutussuhteet ja joustava vuorovaikutus

Koulutuksiin sisältyi osallistujien osaamisen ja samalla pilottiyksiköiden toimintakulttuuria kehittäviä välitehtäviä muun muassa menetelmien testausta omassa lapsiryhmässä ja oppimispäiväkirjan pitoa. Ympäristökuntien pilottiyksiköihin tehdyillä vierailuilla saadussa palautteessa tuli esiin päiväkodin johtajien merkittävä rooli koulutusten sisältämien välitehtävien toteuttamisessa. Osassa pilottiyksiköistä johtajat suunnittelivat yhdessä osallistujien kanssa ajan tehtävien tekemiseen ja muutamien yksikköjen osallistujat sanoittivat, etteivät olleet saaneet tai juurikaan saaneet tukea johtajalta tehtävien tekoajan suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Hankkeen tavoitteiden edistäminen ja koulutuksista saadun osaamisen jakaminen koko Tampereen kaupunkiseudulle on ollut keskeistä koko hankkeen ajan. Osaamisen jakamista on suunniteltu niin pilottiyksikkö- kuin kuntatasoisesti hankkeen alusta alkaen. Koulutusprosesseihin osallistujat ovat olleet tietoisia ja sitoutuneet jakamaan koulutuksista saamaansa osaamista jo nimeämisvaiheessa. Syksyllä 2022 toteutettiin laajamittainen pilottipäiväkotien palautekysely, joka sisälsi sekä koulutuksiin osallistuneille henkilöille lähetetyn palautekyselyn sekä kuulemiskierroksen pilottiyksiköihin. Palautekyselyn pohjalta koottiin koulutuksiin osallistuneiden ajatuksia koulutuksen sisällöistä ja hyödyntämisestä omassa työssään. Kyselyn mukaan hyödylliseksi koulutukset on kokenut noin 90 % osallistuneista. Koulutuksissa saatua menetelmäosaamista on hyödynnetty lapsiryhmätyössä vahvasti, ainoastaan 6,6 prosenttia koulutuksiin osallistuneista ei ole hyödyntänyt juuri lainkaan menetelmiä. Omien toimintatapojen pohtiminen sekä oman ajattelun muuttuminen koulutuksen myötä on koettu yleisesti tärkeänä

koulutuksen antina. Yli 80 % vastaajista koki jakaneensa koulutuksen sisältöä ja menetelmiä omassa työssään. Omalle tiimille jakamisen paikkoina mainittiin yleisemmin tiimipalaverit sekä arjen tilanteet ja keskustelut. Koko yksikön tasolla jakamista toteutettiin muun muassa yksikön yhteisten palaverien, materiaalien jakamisen sekä kehittämispäivien kautta. Koulutuksista hankittujen tallenteiden yhdessä katsominen on myös koettu hyvänä tapana jakaa osaamista. Osa kunnista on myös järjestänyt koko kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstölle avoimia ”peda-kahviloita”, joissa koulutuksiin osallistuneet ovat jakaneet koulutusten sisältöä. Lisäksi keväällä 2022 hankkeen koordinaattorit järjestivät Teams:ssa jokaisesta koulutuskokonaisuudesta Kurkistuksen, joissa tuotiin koulutusten keskeisimpiä sisältöjä esiin.

3. Tavoite 2: Tuen pedagogisen johtamisen rakenteiden ja käytänteiden kehittäminen

Pedagoginen johtaminen on yksi laadun tärkeimmistä prosessitekijöistä. Hankkeen alkusanoiksi kiteytyi tuen pedagogisen johtamisen ehdoton vaade: ”Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan laatuun vaikuttavat perustavanlaatuisella tavalla johtaminen ja ammatillisuuden todentava, käytännöksi muuntava organisaation toimintakulttuuri. Johtajan roolissa korostuu varhaiskasvatuksen perustehtävän ymmärtäminen ja sen perusteella varhaiskasvatushenkilöstön (tiimin) yhteisesti rakentuneen pedagogisen näkemyksen siirtäminen varhaiskasvatuksen käytäntöön, korkealaatuiseksi pedagogiseksi toiminnaksi” (Vlasov ym. 2018:57).

Tuen johtamisen koulutuksellisen kehittämisprosessin tarkoituksena on ollut tukea Tampereen kaupunkiseudun päiväkodin johtajia ja apulaisesihenkilöitä/ varajohtajia inklusion johtamisessa sekä tarjota johtamiseen tarvittavia työkaluja. Viiden kerran koulutusprosessit alkoivat 2.2.2022 yhteisellä Kick off tilaisuudella päättyen päätöswebinaariin 22.11.2022. Kouluttajina ovat toimineet Koulutusjohtamisen instituutin ja Valterin kouluttajat. Koulutusjohtamisen instituutista kouluttajina toimivat Merja Hautakangas, Elina Fonsén, Marja Pietiläinen sekä Hanna-Kaisa Pekkarinen. Valterin kouluttajat olivat Riina Niutanen, Merja Koivisto sekä Mari Luosa. Lapsen tuesta ja varhaiskasvatuksen lain uudistuksesta oli lisäksi luennoimassa erityisasiantuntija Mervi Eskelinen Opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Koulutusprosessissa keskityttiin vahvistamaan ja kehittämään johtajan omaa johtajuutta kohti inklusiivista varhaiskasvatusta sekä oman yksikön tasolla vahvistamaan yhteisönä inklusiivista pedagogiikkaa. Seudulta prosessissa oli yhteensä 30 pilottiyksikön johtaja-apulaisesihenkilö/varajohtajaparia. Koulutusten välillä osallistujille tarjottiin valmennuksia, joihin osallistuttiin ns. sparrausryhmissä. Pienessä ryhmässä kouluttajat pystyivät panostamaan yksiköitten omiin tarpeisiin ja sparraukseen vahvasti. Koulutusprosessien välissä esihenkilöt saivat välitehtäviä. Prosessin aikana välitehtävissä mm. mietittiin sitä, mikä toimii hyvin ja mitä tarvitsee kehittää. Kuntahelmiä koottiin omasta kunnasta ja niitä jaettiin seutukuntien kesken. Tarjotun koulutuksen ja pedagogisen johtamisen työkalujen pohjalta oli jokaisella johtajalla mahdollisuus laatia oman yksikkönsä tuen johtamisen ja inklusiivisen toimintakulttuurin pohjaksi oma kehittämissuunnitelmansa. Kouluttajien alkuperäisessä suunnitelmassa ollut kuntatason ja seudullisen yhteisen kehittämistyön suunnitelma jäivät prosessin aikana vähälle huomiolle, sillä kehittämistyöhön olisi tällöin pitänyt osallistua aktiivisesti myös päiväkodin

johtajien esihenkilötaso. Tampereen kaupunkiseudulla yhteinen kehittäminen näkyy tosin myös siinä, että varhaiskasvatuksen kuntakohtaista suunnitelmaa on laadittu myös seudullisena yhteistyönä. Yhteinen inklusion kehittäminen näkyy läpäisyperiaatteella myös yhteisissä velvoittavissa asiakirjoissa ja yleisesti kuntatasoisissa suunnitelmissa. Alla olevassa kuvassa näkyvät KJI:n ja Valterin kouluttajien laatimat ja toteuttamat koulutuspäivien sisällöt. Kuvaan on lisätty koordinaattoreiden pilottiyksikkötyöskentelyä ja kevään inklusiivisen toimintakulttuurin arviointia.



Pilottiyksikkötyöskentely

Yksiköissä on avattu inklusiokäsitettä, käyty arvokeskustelua ja luotu pohjaa yhteiselle keskustelukulttuurille. Pilottiyksiköistä koulutuksellisiin kehittämisprosesseihin mukaan päässeet ovat jakaneet osaamista, uusia työkaluja ja käytäntöjä omille tiimeilleen ja kaikille työyhteisön jäsenille. Inklusio on tuotu osaksi toimintakulttuuria ja menetelmäosaamista on hyödynnetty vahvana pedagogisena toimintana lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemisessa.

Koordinaattorit ovat osaltaan olleet pilottiyksiköiden tukena prosessin ajan ja koordinaattoreiden pilottikäynneillä on käyty kaikkien Vink-hankkeen koulutuksellisiin kehittämisprosesseihin osallistuneiden kanssa yhteistä keskustelua koulutuksellisten kehittämisprosessien annista ja osaamisen jakamisesta yksiköissä. Seuraavassa joitakin koordinaattoreiden nostoja yhteisistä keskusteluista pilottikäyntien pohjalta.

Terveisiä seudun pilottipäiväkodeista

- Osallistujien seudullisuus koettu tärkeäksi. Laajentanut omaa käsitystä tuen rakenteista ja menetelmistä varhaiskasvatuksessa.
- Koulutukset paikkoja pysähtyä miettimään toimintatapoja. Arjessa saattaa pysähtyminen ja asian ääreen palaaminen unohtua.
- Osaamisen jakaminen ollut osassa pilottiyksiköistä haastavaa.
- Paljon tuttua, mutta tärkeää palata asioihin aika ajoin.
- Valtaosassa pilottiyksiköistä pidetty kehittämisilta/-päivä Vinkin teemoista

Terveisiä Tampereen pilottipäiväkodeista

- Lisännyt keskustelua yksiköissä (pedagogista, arvokeskustelua)
- Lisännyt paljon oman toiminnan reflektointia, tietoisuutta
- Koulutuksissa jaettu menetelmiä siirtynyt arkeen
- Lisännyt intoa kehittää ja kehittyä omassa työssä
- On saanut varmuutta omaan työhön; huomaa miten paljon osaa
- Inklusion ymmärrys lisääntynyt
- Kasvattajan oma hyvinvointi ja ilmapiirin luomisen merkitys
- Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi noussut enemmän keskusteluun
- Vahvistanut veo-johtaja yhteistyötä
- ”Kaikkien pitäisi päästä koulutuksiin”
- Tuen antaminen kuuluu kaikille
- Pedagogisen keskustelun ylläpitäminen ja merkitys

Inklusiivinen toimintakulttuuri

Kevään 2023 keskeinen kokonaisuus on ollut koordinaattoreiden johdolla toteutettu inklusiivisen toimintakulttuurin arviointi pilottiyksiköissä. Yhdessä johtajan, apulaisesihenkilön/varajohtajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa arvioitiin inklusiivisen toimintakulttuurin nykytilaa ja kehittämistarpeita pilottiyksiköissä (Reflektointityökalu inklusiivisuuden arviointiin). Yksiköitten oman kehittämisen pohjaksi saadun tiedon lisäksi tarkoitus oli tehdä tutuksi hyvä inklusiivisuuden arviointityökalu yksiköihin ja yksittäisten tiimien käyttöön. Työkalu on alun perin kehitetty varhaiskasvatuksen toimintaympäristöjen havainnointia, reflektointia ja itsearviointia varten osana laajaa Inclusive Early Childhood Education (IECE) -hanketta.

Reflektointityökalun arvioitavat osa-alueet ilmapiiri, sosiaalinen ympäristö, lapsilähtöisyys, fyysinen ympäristö, välineet ja materiaalit, vuorovaikutus, oppimis- ja opettamisympäristö sekä perheiden osallisuus, ovat aihealueet, joiden inklusiivisuutta työkalulla voi arvioida. Arvioinnin osa-alueen tai osa-alueet kukin yksikkö valitsi omista tarpeistaan lähtien ja työskentelytapa oli yhteinen keskustelu ja sen pohjalta saatu arviointitulokset.

Selkeitä vahvuuksia inklusiivisen toimintakulttuurin toteuttamisessa on kaupunkiseudulla se, että kaikki lapset ja perheet ovat tasa-arvoisesti tervetulleita varhaiskasvatukseen. Monenlaisten lasten ja perheiden kanssa on tehty työtä pitkään. Myös kulttuurinen moninaisuus on arkipäiväistänyt vuosien saatossa. Esimerkiksi Tampereella voi yhdestä päiväkodista löytyä neljänkymmentä eri kieltä ja erikielistä perhettä. Moninaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen ja kunnioittaminen on lisääntynyt ja tullut osaksi arkea. Erilaisuutta osataan arvostaa ja kulttuurien moninaisuudesta halutaan myös oppia koko ajan lisää. Vahvuuksia on paljon; keskustelu on lisääntynyt ja ymmärrys siitä, että jokaisen työntekijän velvollisuus on tukea kaikkia lapsia. Kaikkien lasten osallisuutta ja tapoja mahdollistaa se oli pohdittu yksiköissä paljon. Tämänhetkistä arkea sitä vastoin haastavat muuttuvat tilanteet (muun muassa henkilöstön poissaolot, vaihtuvuus ja koulutetun henkilöstön saatavuus). Varhaiskasvatuksessa perinteisesti suuressa arvossa pidetty pysyvyys on uudenlaisen tarkastelun alla. Sitä ei samalla tavalla pystytä joka puolella saavuttamaan. Lapsille toteuttavan tuen yhdenvertaisuutta haastavat vaihtuva henkilöstö ja kouluttamattomien sijaisten käyttö sekä ryhmän pienentämisen vaikeus lapsen edun mukaisesti.

Suosituimpia pilottiyksiköiden arvioinnin valintakohteita olivat ilmapiiri, perheiden osallisuus sekä vuorovaikutus ja sosiaalinen ympäristö. Nämä nousivat käsittelyyn vahvasti myös siitä syystä, että näitä osa-alueita pidettiin erittäin merkityksellisinä, kun inklusion toteutumista yksikössä arvioitiin. Yksi huomattava asia pilottiyksiköiden osalta on se, että ne ovat keskenään erilaisia, mutta myös yksiköiden sisällä olevat ryhmät ovat erilaisia vahvuuksiltaan ja kehittämisen tarpeiltaan. Tässä tehtyjä nostoja ei voi yleistää koskemaan kaikkia pilottiyksiköitä edes saman kunnan sisällä. Yksittäisten tiimien toimivuus ja osaaminen voivat vaihdella myös sen mukaan, kuinka tiimien ryhmäytyminen on onnistunut ja kuinka pitkään ollutta ja osaavaa henkilöstöryhmissä on. Tiimin toimivuus ja jaettu pedagoginen johtajuus nousivat keskusteluun. Rakenteiden ja vastuiden avaamista ja selkiyttämistä tarvitaan. Suunnitelmallinen ja jokaisen työntekijän vastuuttaminen ja osallistaminen ja selkeiden rakenteiden ja olemassa olevien työvälineiden tehokas käyttö tarvitsee harjoittelua, kaikkien sitoutumista, yhteistä ymmärrystä ja vahvaa johtajan tukea.

Nostoja ympäröityskuntien keskusteluista

Ilmapiiriä arvioitaessa esiin nousi useita kertoja huumori ja nauru. Päiväkoteja kuvattiin ympäristöiksi, joissa kuulee paljon naurua ja tunnelma on iloinen. Nauru ja huumori liitettiin keskusteluissa turvalliseen ja avoimeen ilmapiiriin, jotka ovat keskeisiä tekijöitä osallisuuden edistämiseksi. Avoimen ja turvallisen ilmapiirin yhdeksi tekijäksi kuvattiin päiväkodin johtajan luomia rakenteita keskustelun käymiselle. Useissa pilottiyksiköissä oli toimivat rakenteet palaverille ja palaverien toteutumisesta pidettiin kiinni.

Ryhmien toiminta suunnitellaan lasten vahvuuksien ja tuen tarpeiden mukaan ja toimintoihin suunnitellaan erilaisia tapoja osallistua. Keskusteluissa tuli esiin useita kertoja, että tiimien päivittäistä työtä on havainnoida ja vahvistaa jokaisen lapsen tunnetta, että hän kuuluu vertaisryhmään. Useita mainintoja saivat myös läheisyydenkehät sekä sosiogrammien teko välineinä arvioida lapsen sosiaalista osallisuutta. Tuen menetelmien käytössä korostui useissa keskusteluissa menetelmien kohdentaminen koko ryhmälle yksittäisen lapsen sijaan.

Selkeänä kehittämiskohteena arvioinneissa esiin nousi leikki erityisesti tuen toteutumisen näkökulmasta. Useissa arvioinneissa esiin nostettiin ohjatun leikin vähäinen määrä ja kasvattajien

sitoutuminen leikkiin. Lapsen vertaissuhteiden kehittymistä ja osallistumista sekä osallisuutta suunniteltuun toimintaan suunniteltiin paljon, mutta leikkitalanteisiin ei pääsääntöisesti sisällytetty samankaltaista suunnittelua. Kasvattajien leikkiin sitoutuminen nähtiin keskustelussa ensiarvoisen tärkeänä, mutta arvon toteutuminen arjessa edellyttää kehittämistä.

Perheiden kohtaaminen ja luottamuksen rakentaminen nousi merkittävänä arvona keskusteluissa esiin. Aloitukset ja siihen panostaminen nähtiin merkittävänä tekijänä luottamuksen rakentamisessa. Aloitusten käytännöt vaihtelivat jonkin verran kunnittain. Tästä esimerkkeinä ensimmäinen yhteydenotto (päiväkotiin tai päiväkodista), aloituslomakekäytännöt, vanhempainiltojen järjestäminen. Perheiden osallisuuden arvioinneissa keskustelua herätti useissa ryhmissä perheiden toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin osallistaminen. Osa keskustelijoista suhtautui kriittisesti perheiden mukanaolon tarkoituksen mukaisuuteen varhaiskasvatuksen toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Esiin nousi myös useita käytännön kokemuksia perheiden osallistamisen haasteista. Osaa perheistä oli haasteellista tavoittaa ja paljon pohdittiin kokevatko perheet esim. erilaiset kyselyt/tapahtumat kuormittaviksi. Toisaalta keskusteluissa nousi esiin myös perheiden innokkuus osallistua järjestettyihin tapahtumiin sekä verkostoitua päiväkodin kautta alueen muihin vanhempiin.

Nostoja Tampereen keskusteluista

Ilmapiiri ja vuorovaikutus

Vuorovaikutuksen osalta kaikkein vahvimilla oltiin ammattilainen – lapsikohtaamisissa. Kaikkien lasten osallisuuden turvaamiseen ja mahdollistamiseen kiinnitettiin huomiota ja esim. yleisen tuen tukimenetelmät (kuvat, viittomat, struktuuri, ennakointi) olivat laajasti käytössä. Yksikön ilmapiiriin kiinnitettiin paljon huomiota ja siihen halutaan panostaa. Puheessa korostuu vasulähtöisyys sekä luottamus ja arvostus työntekijöitä kohtaan. Ilmapiiriä pidettiin yleisesti ottaen hyvänä ja toisia kunnioittavana, mutta sen merkityksellisyyttä korostaa se, että ilmapiirin edelleen vahvistamista ja vahvistumista toivotaan. Esimiehen merkitys hyvän ilmapiirin luojana ja mahdollistajana tunnustettiin ja sille annettiin arvoa. Työhyvinvointi nousi merkittäväksi puheenaiheeksi yksiköissä yleisesti. Esimiehet sanoittivat sitä, että henkilökunnan jaksaminen on ensiarvoisen tärkeä asia ja kokivat myös huolta siitä. Arjen työtä haastavat erilaiset päivät ja

vaihtuvat tilanteet esim. henkilöstön osalta. Vaihtuvat sijaiset kuormittavat arkea osaltaan ja voivat madaltaa työntekijöiden kokemaa yleistä työhyvinvointia. Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuusongelmat, hallinnollisten tehtävien iso määrä ja keskenään osin ristiriitaiset vaatimukset (käyttöasteen seuraaminen, laadukas varhaiskasvatus, kaikkien lasten tarpeisiin vastaaminen etc.) voivat vähentää työssä hallinnan tunnetta. Keskusteluun nousi myös keskustelukulttuuri. Ei osata aina sanoa ja sanoittaa omia mielipiteitä tai näkökulmia kollegoille riittävän selkeästi. Toisaalta kulttuurissa on myös rohkeutta ottaa asioita puheeksi esim. huoltajien suuntaan, kun lapsen etu sitä vaatii. Sama rohkeus ja puheeksi ottamisen taito tiimikaverin kanssa tarvittaviin keskusteluihin olisi osaltaan myös työhyvinvointia vahvistava asia.

Perheiden osallisuus

Päiväkodeissa haluttaisiin kuulla kaikkien ääni, mutta sen selville saaminen ei ole aina helppo tehtävä. Päiväkodeissa huoltajien kuulemista ja osallistamista pidetään erittäin tärkeinä asioina ja osallistamisen eteen tehdään paljon. Perheiden ja huoltajien osallistaminen on koettu osin haastavaksi. Huoltajat ovat keskenään hyvin moninainen ja erilainen joukko ja perheiden osallisuuden toteuttaminen moninaista. Vanhempien asenne- ja arvomaailma voi olla erinäköinen kuin se arvomaailma, josta vasu lähtee. Vanhemmilla voi olla omia sosiaalisia haasteitaan ja/tai esteenä voivat olla kieleen ja kulttuurisuuteen liittyvät asiat. Toisaalta esim. aktiiviset vanhempainyhdistykset ja yksittäiset aktiiviset vanhemmat tekevät osallisuuden toteuttamisesta myös helppoa. Keskusteluun nousi myös se, mitä tarkoittaa ammatillinen viestiminen huoltajille. Vakainainen henkilöstö on yleisesti taitavaa yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa huoltajien kanssa. Sijaisten osaaminen asiassa on vaihtelevaa ja he voivat kokea asian myös vaikeana.

Arvioinnin tulosten hyödyntäminen

Pilottiyksiköt voivat hyödyntää oman yksikkönsä toimintakulttuurin arvioinnin tuloksia omassa kehittämistyössään. Lisäksi arviointien tuloksia on jaettu kuntien sisällä ja pyritty lisäämään keskustelua lähiesihenkilöiden ja hallinnon välillä.

Tuen johtamisen osaamisen jakaminen Tampereella

Osaamisen jakaminen pilotointivaiheen jälkeen nousi keskusteluun heti tämän vuoden ensimmäisessä Tampereen Vink:n omassa ohjausryhmässä. Varhaiskasvatusjohtaja nosti hankkeen jakamisen tärkeyden ja ajankohtaisuuden esiin. Mentor-aktor ajatuksella nähtiin tuen johtamisen rakenteiden ja käytäntöjen annin jakaminen kaikkiin kaupungin varhaiskasvatussyksiköihin toteutuvan parhaiten. Hankkeessa mukana olleiden yksikköjen johtotiimit (päiväkodin johtajat ja apulaisesihenkilöt) toimivat mentoreina ja saavat aktoreiksi muiden yksikköjen johtotiimit. Syksyn 2023 aikana ryhmät kokoontuvat yhteisten Vink:n koulutuksissa käsiteltyjen teemojen ympärille ja yhteisen keskustelun kautta jakavat osaamista, yhteisiä hyväksi havaittuja käytäntöjä ja tukea inklusion johtamiseen toisilleen. Yksiköiden osaamista vahvistetaan myös henkilöstön menetelmä- ja interventio-osaamiseen tarkoitettujen koulutustallenteiden jatkamisena koko seuraavan toimintakauden ajan. Hankkeen tarjoama koulutuksellinen anti hyödynnetään näin vahvasti kaikkiin Tampereen kaupungin varhaiskasvatussyksiköihin. Työ Tampereella aloitettiin huhtikuussa yhteisessä johtajien Kick off tilaisuudessa. Siellä jaettiin mentor-aktorryhmät ja mentoreiden johdolla varsinainen työ syksyllä alkaa. Osaamista jaetaan ja yhteisen keskustelun kautta vahvistetaan yhteistä ymmärrystä ja sitä kautta inklusiivista toimintakulttuuria kaikissa varhaiskasvatussyksiköissä. Hankkeen seudun ohjausryhmän ja Tampereen ohjausryhmän jäsen, oman yksikkönsä kanssa hankkeessa työskennellyt päiväkodin johtaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja Tiina Pyykkö organisoii vielä mentoreiden yhteiset kokoontumiset mentor-aktor -tapaamisten välille. Yhteinen keskustelu, hyvien käytäntöjen ja osaamisen jakaminen inklusion ympärillä jatkuu.

4. Tavoite 3: Varhaiskasvatuksen erityisopettajien työnkuvien tarkastelu ja uudistaminen

Kehittämistyö Varhaiskasvatuksen erityisopettajien (jatkossa veo) työnkuvien tarkastelun ja uudistamisen osalta toteutettiin Tampereella. Tavoitteen pohjalta heräsi seuraavia kysymyksiä. Mikä on veon perustehtävä ja miltä näyttää työn tekemisen ympäristö 2020-luvulla? Mitä uudistettu varhaiskasvatuslaki ja lapsen edun ensisijaisuus tarkoittaa veon tehtävän osalta? Mikä varmistaa työssä onnistumisen?

Työn aluksi koordinaattori vieraili Tampereella syksyn aikana 2021 kaikissa veo-tiimeissä ja loppuvuodesta 2021 toteutti veoille henkilökohtaisen kyselyn, jonka tarkoituksena oli selvittää tuen tilannetta, erityisopetuksen toteutumista, veon työn puitteita ja rakenteita sekä veojen mielipiteitä erilaisista työmalleista. Tiimikierröksillä keskustelua herättivät mm. tuen johtamisen kysymykset, peruspedagogiikan toimivuuden merkitys tuen varmistamiseksi, joustavuus tuen järjestymisessä, veojen keskinäiset tasa-arvokysymykset työn toteuttamisessa sekä yhteistyö päiväkodin johtajan kanssa, veojen esimiehisyyuskysymykset ja veojen parityömalli.

Tampereella veoille joulukuussa 2021 suunnatussa kyselyssä kävi ilmi, että veot kaipaavat työtaakkansa keventämistä, selkeämpää työnkuvaa sekä työn tekemiselle selkeitä rakenteita. Samaan aikaan kun veo *kokee ääretöntä riittämättömyyden tunnetta*, kuten veot asiaa kyselyssä kuvasivat, ei veon työnkuva ole selkeä varhaiskasvatuksessa. Samalla on vaara, että perustehtävä hämärtyy myös veolle itselleen.

Yksi johtoajatus kehittämistyössämme on ollut se, että käytettävissä olevat veo-resurssit tulee kohdentaa yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti tukea tarvitseville lapsille heidän tarpeidensa ja etunsa mukaisesti ja samalla selkeyttää veon tehtävät ja yhteistyön tavoitteet.

Kevään kehittämispajat ja palvelujen tuotteistaminen

Keväällä 2022 veon työnkuvan uudistamista ja kehittämistä lähdettiin työstämään Tampereella veon työtä tekevien 13 veon yhteisvoimin. Kehittäjäveoporukka työskenteli neljän työpajapäivän verran oman asiantuntijatehtävänsä kehittämistyössä. Työn tueksi saimme ulkopuolisen

sparraajan. Valmennustalo Wimaan Tanja Peltovuoman kanssa lähdimme pohtimaan mm. työtä tukevia rakenteita ja mikä luo edellytyksiä työssä onnistumiseen. Työstimme kevään erillisten neljän työpajapäivän ajan seuraavia asioita: minä itse, työyhteisö, johtaminen ja rakenteet.

Työpajapäivissä pohdittiin sitä, millaiset rakenteet ja toimintatavat tukevat erityisopetuksen tehtävää varhaiskasvatuksessa. Veon työtehtävien konkretisoimiseksi teimme ns. palvelutuotekuvauksen. Tuotteistaminen edistää osaltaan työn näkyväksi tekemistä ja ymmärrettävyyttä sekä mahdollistaa mm. eri osa-alueiden kehittämisen. Työtehtävien tarkka kuvaus tuotti noin neljän sivun mittaisen Palvelutuote -kuvauksen.

Veot kertovat, että ammattilaisina heillä on paras tieto siitä, miten työaika pitää painottaa ja mihin "satsata" milloinkin. Veolla on koulutuksensa ansiosta laaja erityispedagoginen tietämys ja kyky havaita lapsen kehityksen ja oppimisen kannalta olennaisia asioita. Asiantuntija tarvitsee ennen kaikkea työnsä tekemiselle sellaiset puitteet, että ne tukevat työssä onnistumista. Kun veoilta kysyttiin, millainen esihenkilömalli koetaan hyväksi, yksi yleinen nosto oli, että toivotaan yhtä yhteistä esihenkilöä kaikille veoille. Tämän nähtiin edistävän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta veojen kesken.

Kehittämisprosessissa tuli vahvasti esiin, että veon työn ydin on pysynyt kirkkaana. Veo iloitsee, kun saa tehdä töitä lasten kanssa. Lasten onnistumiset ja edistyksen näkeminen ja onnistunut yhteistyö ryhmien kanssa palkitsee. Veoa energisoi eniten *"Kun puhalletaan yhteen hiileen, tehdään sovittuja asioita yhdessä lasten hyväksi"*. Veon työssä ollaan vahvasti inklusion ytimessä.

Veo-työparimalli

Veo-kyselyssä toivottuna työskentelymallina nousi esiin ns. työparimalli. Ko. mallista oli kiinnostunut peräti 85 % vastaajista. Itseohjautuvat tiimit ovat yksi tämän päivän työn tekemisen malleja asiantuntijatehtävissä. Kehittämistyön päätteeksi lähdettiin kehittämään paljon kannatusta saanutta veo-työparimallia. Malli ei Tampereellakaan ole ihan uusi vaan siitä on saatu jo jonkun verran hyviä kokemuksia. Nyt erilaiset työparimallit koottiin saman pilotin alle, dokumentoitiin tarkasti ja niiden vaikuttavuutta arvioitiin. Syksyllä 2022 alkaneeseen parityöskentelymalliin ilmoittautui yhdeksän veotyöparia mukaan. Kaikki parit ovat koostaneet

mallin ja työn sisällön lasten tarpeiden mukaan omilla alueillaan. Veotyöparimallin arviointiraportti on tehty tammikuussa 2023 ja siinä saatujen hyvien kokemusten ja työn vaikuttavuuden ansiosta työparityöskentely vakiinnutetaan Tampereella.

Veotyön strategiset painopisteet

Veojen kuulemisen, kyselyraportissa saatujen vastausten ja kehittäjäveojen työn pohjalta syntyivät veon työnkuvan uudistamisen pohjaksi erityiset veon työn strategiset painopisteet. Ne noudattavat sekä Tampereen kaupungin että sivistyspalveluiden palvelualueen strategisia painopisteitä. Kolme tärkeintä painopistettä ovat 1) Alueellisen yhdenvertaisuuden edistäminen. Tähän kuuluu veo-resurssin tasapuolinen jakaminen sekä selkeät ja yhteneväiset rakenteet ja toimintatavat vuoropuhelulle ja osaamisen jakamiselle. 2) Mahdollistava asiantuntijan johtaminen. Tähän kuuluu mm. veojen esihenkilöitten yhteneväiset käytännöt veon työn tekemisen puitteiden osalta sekä parityöskentelyn kehittäminen. 3) Työntekijäkokemuksen vahvistaminen. Tässä painottuvat veojen pito- ja vetovoimatekijöiden vahvistaminen. Työnkuvan tulee olla selkeä, työkuorman sopiva ja työlle pitää löytyä tarvittava tuki. Erityisopetuksen toteutuminen pitää turvata ja veoresurssin riittävydestä pitää huolehtia niin, että erityisopetuksen riittävyys on taattu.

Lapsen tuen järjestelyt yksityisessä varhaiskasvatuksessa

Lasten yhdenvertaisen tuen toteutumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää pohtia, kuka ja miten varmistetaan se, että lapsen edun ensisijaisuus ja riittävä ja oikea-aikainen tuki toteutuu myös yksityisellä. Veo-kyselyssä tuli esiin, että hieman yli puolet yksityisellä konsultoivista veoista ilmaisi huolensa siitä, että tuki yksityisellä ei toteudu riittävällä tasolla. Vain 18 prosenttia vastaa, että on jokseenkin samaa mieltä siitä, että tuki on riittävä. Uudistettu varhaiskasvatustilaki velvoittaa palvelun järjestäjän huolehtimaan tuen järjestämisestä. Mitä tehdä siinä tapauksessa, jos yksityisellä palveluntarjoajalla ei ole omaa veoa ja lapsen tuki edellyttää erityisopetusta?

Konsultoivan veoresurssin riittävyys ja vahvaa tukea tarvitsevien lasten erityisopettajapalvelut ovat asioita, jotka vaativat huolellista tarkastelua. Tuen yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja laatu tulisi taata seudun kaikille lapsille.

Onnistumisen edellytykset veon työssä

Veon työ vaatii vastuiden selkiyttämistä, sopivaa työmäärää ja työtehtävien rajaamista niin, että toiminta on laadukasta ja että veo jaksaa vaativassa asiantuntijatehtävässään. Veon työnkuva on hyvä käydä työyhteisöissä läpi ja samalla selkiyttää vastuualueet. Veon työtä jäsentäisivät myös omat tiimisopimukset ryhmien kanssa, joissa yhteistyö olisi kuvattu tarkemmin. Myös samanaikaisesti yhteisopettajuuden pelisäännöt on hyvä sopia etukäteen. Päiväkodin johtaja luo rakenteet ja puitteet, joilla veon työ yksiköissä onnistuu ja lasten oikeus veon palveluihin mahdollistuu. Veon työn pitää pääsääntöisesti kohdistua enemmän tukea tarvitsevien lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeen. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työ on myös ennakoivaa työtä, mikä liittyy lapsen riittävän varhaisten haasteiden havaitsemiseen ja tukemiseen siinä. Sitä kautta erityisopettajan palvelut kuuluvat yleiseen tukeen. Tässä veon henkilöstön konsultointi ja ohjaus ovat merkityksellisiä asioita. Ensiarvoisen tärkeää on hyvä yhteistyö veon ja ryhmän opettajan kanssa tukitoimien toteuttamiseksi. Päiväkodin johtaja lopulta vastaa siitä, että veon konsultointi, ohjaus ja tukitoimet ryhmässä otetaan käyttöön ja että osaaminen ryhmässä on hyvällä tasolla. Veo tarvitsee aikaa myös oman työnsä suunnitteluun ja kehittämiseen ja tässä esihenkilön tuki ja saman ymmärryksen jakaminen on välttämätöntä.

Tampereen veokatsaus keväällä 2023

Hankkeen kautta tehdyn kehittämistyön jälkeen elokuussa 2022 Tampereella aloitettiin veojen TVA-työskentely. Lisäksi toukokuussa 2023 on esitelty veojen työn järjestämiseksi uusi rakenne, joka sisältää neljän tyyppistä veon tehtävää: ryhmässä toimivat veot, laaja-alaiset veot (lähes vastaava kuin nykyinen veon tehtävä), alueellisesta koordinaatiosta vastaavat veot (laaja-alaisen veon tehtävän ohella hoidettava tehtävä) sekä yksityisestä vakasta vastaavat veot. Vuoden 2023 alussa on sovittu, että pidennettyyn oppivelvollisuuteen sisältyvän esiopetuksen järjestämisvastuu

on jatkossa kokonaan varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen palveluryhmällä. Tämä tarkoittaa elokuun 2023 osalta sitä, että Tampereella aloittaa kuusi uutta alueellista erityisryhmää. Näissä ryhmissä tulee työskentelemään ryhmässä toimiva erityisopettaja, jolloin tarjolla on näille lapsille kokoaikainen erityisopetus. Lisäksi asteittain veoja tullaan lisäämään integroituihin ryhmiin niin, että vuonna 2026 näissä ryhmissä työskentelee erityisopettaja. Ensimmäiset veot aloittavat myös näissä ryhmissä jo syksystä 2023.

5. Tavoite 4: Kartoittaa ja tukea kuntia velvoitteessaan antaa neuvontaa, ohjausta ja konsultaatiota yksityisille palveluntuottajille

Hankkeen yhtenä osatavoitteena on ollut kartoittaa ja tukea kuntia velvoitteessaan antaa neuvontaa, ohjausta ja konsultaatiota yksityisille palveluntuottajille. Kunnilla ei ole ollut mahdollista yksinään tarttua velvoitteeseensa antaa neuvonnan, ohjauksen ja konsultaation palveluja yksityisille palveluntuottajille ja tässä on tunnistettu seudullisen yhteiskehittämisen tarvetta.

Syksyllä 2021 toteutettujen kuntien kuulemiskierroksien, jossa kuultiin kuntien varhaiskasvatuksen erityisopettajien ja ohjauksesta, neuvonnasta ja valvonnasta vastaavien sekä varhaiskasvatuksen hallinnon edustajien näkemyksiä niin lapsen tuen toteutumisesta yksityisessä varhaiskasvatuksessa, varhaiskasvatuksen erityisopettajien ja valvonnan tekemästä yhteistyöstä kuin toiveista kartoituksen ja kunnan tukemisen suhteen. Molemmissa kuulemisissa tuli esiin samankaltaiset kehittämissuhteet sekä -tarpeet. Yleisimpinä lapsen tuen toteutumisen haasteina nousivat esiin peruspedagogiikan laadun haasteet sekä yleisen tuen menetelmien vähäinen käyttö. Peruspedagogiikan toteutumisen haasteita selittivät pätevän henkilöstön saatavuusongelmat, johtajan vaihtuvuus, johtajan vähäinen läsnäolo päiväkotiyksikön arjessa ja henkilöstön vaihtuvuus. Samanlaiset haasteet peruspedagogiikan toteutumisessa nousivat esiin kunnallisen varhaiskasvatuksen puolella. Yksityisen varhaiskasvatuksen puolella enemmän tuotiin esiin johtajien saatavuuteen, vaihtuvuuteen ja päiväkotiyksiköiden arjessa johtamisen vähyyteen liittyviä haasteita.

Syksyn 2021 kuntien edustajien kuulemisten pohjalta nähtiin tarpeelliseksi vahvistaa niin henkilöstön kuin johtajien lapsen tuen toteuttamisen osaamista. Kartoitusten pohjalta luotiin koulutuskokonaisuus, joka sisälsi osioita niin yksityisten päiväkotien henkilöstölle, johtajille, perhepäivähoitajille sekä yksityisissä päiväkodeissa konsultoiville varhaiskasvatuksen erityisopettajille. Koulutuskokonaisuutta suunniteltiin yhteistyössä Tampereen kaupunkiseudun valvonnan, ohjauksen ja neuvonnan työryhmän kanssa. Työryhmä on ollut tärkeä yhteistyökumppani hankkeessa varmistuen koulutuskokonaisuuksien soveltuvuuden koko Tampereen kaupunkiseudun tarpeisiin.

Hankkeessa tuotetulla koulutuskokonaisuudella ollaan tuettu yksityisiä palveluntuottajia lain uudistukseen vastaamisessa, mikä on osaltaan tukenut kuntia tehtävässään tarjota neuvontaa, ohjausta ja konsultointia. Lain uudistukseen vastaamista on tuettu järjestämällä kohdennettuja koulutustilaisuuksia niin henkilöstölle kuin esihenkilöille. Hankkeessa järjestettiin kevään 2022 aikana viisi lapsen tuen palveluihin ja niiden muutoksiin liittyvää tilaisuutta. Tilaisuuksista kolme oli suunnattu päiväkotien henkilöstölle ja kaksi perhepäivähoitajille. Tilaisuuksien aiheita olivat muun muassa valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman ja varhaiskasvatuslain uudistukset, tuen menetelmät arjessa ja inklusiivinen varhaiskasvatus. Tilaisuuksista erityisesti perhepäivähoitajien tilaisuudet keräsivät kovasti kiitosta ja osallistujamäärät olivat runsaita. Yksityisille päiväkodin johtajille järjestettiin oma kolme koulutusiltaa sisältävä Laadukkaan varhaiskasvatuksen ja kolmitasoisen tuen johtaminen- koulutuskokonaisuus. Koulutuksen tuotti Koulutusjohtamisen instituutti. Koulutus oli ilmainen ja sitä markkinoitiin muun muassa Tampereen kaupunkiseudun valvonnan, ohjauksen ja neuvonnan työryhmän jäsenten kautta, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä yksityisten päiväkodin johtajien kanssa. Yksityisten päiväkodin johtajien osallistuminen koulutukseen jäi kuitenkin vähäiseksi, josta johtuen koulutuspaikat avattiin myös kunnallisten päiväkotien johtajille.

Hankkeen tavoitteita ovat edistäneet kuntien väliset on pitkät perinteet yhteistyön tekemisessä tehtävässään neuvoa, ohjata ja valvoa yksityisen varhaiskasvatuksen järjestäjiä. Tampereen kaupunkiseudulla on käytössä muun muassa yhteinen palvelusetelipäiväkoteja velvoittava sääntökirja. Sääntökirja sisältää säädöksiä lapsen tukea koskevista asioista muun muassa varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluista. Kunnissa työskentelee varhaiskasvatuksen erityisopettajia, joiden työhön sisältyy konsultointipalvelua yksityisille toimijoille lapsen tuen tarpeen niin edellyttäessä. Syksyllä 2022 hankkeessa toteutettiin koulutusprosessi, jossa paneuduttiin yksityisissä päiväkodeissa toteutettavaan työskentelytapaan, eli konsultoivaan työotteeseen. Kouluttajina toimivat Elina Kontu ja Jael Virtanen. Koulutuksen tavoitteena oli saada lisää tietoa konsultoivasta työotteesta, vahvistaa ja jakaa konsultaation menetelmäosaamista, sekä lujittaa yhteisiä käytäntöjä yksityisessä varhaiskasvatuksessa. Koulutusprosessissa tuotettiin työkalu ”Konsultatiivinen työote -Tukea varhaiskasvatuksen erityisopettajan työn hallintaan” varhaiskasvatuksen erityisopettajan työtä tukemaan. Työkalu on jaettu hankekunnille vapaasti käytettäväksi.

Keväälle 2023 hankkeessa valmisteltiin verkostotyökokeilua yksityisissä päiväkodeissa konsultoiville varhaiskasvatuksen opettajille. Läpi hankkeen varhaiskasvatuksen erityisopettajat ovat tuottaneet tarvetta Tampereen kaupunkiseudun yhteiselle foorumille käydä keskustelua yksityisille päiväkodeille tarjottavasta varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultatiivisesta palvelusta, palvelusetelikorostusten yhdenvertaisuudesta sekä lapsen tuen toteutumisesta yksityisissä päiväkodeissa. Verkostotyökokeilumallia esiteltiin ja ideoitiin kuntien kanssa yhdessä joulukuussa 2022. Tammikuussa 2023 toteutettiin seutukuntien varhaiskasvatuksen erityisopettajille kysely verkostotyökokeilun tarpeellisuudesta sekä sen tuomasta mahdollisesta työn tuesta. Kyselyssä saatiin selville, että verkosto voisi vahvistaa ja yhtenäistää varhaiskasvatuksen erityisopettajien työskentelytapoja lapsen tukeen liittyvissä asioissa Tampereen kaupunkiseudulla, mikä edistäisi lasten yhdenvertaisuutta. Säännöllisesti kokoontuva verkosto mahdollistaisi konsultoinnin yli kuntarajojen ja edistäisi ammatillista verkostoitumista. Yksityisten päiväkotien käytänteitä ja toimintatapoja voitaisiin avata yhteisissä keskusteluissa ja näin ollen tuen suunnittelu erilaisiin rakenteisiin helpottuisi ja ymmärrys lisääntyisi. Kyselyn ja kuntien hallinnon sekä ohjauksesta, neuvonnasta ja valvonnasta vastaavien kuulemisen pohjalta suunniteltiin verkostotyökokeilumalli. Sekä kyselyssä että kuulemisissa tuli ilmi kuntien vaihtelevat näkemykset uuden verkoston luomiselle kunnan omista olemassa olevista verkostoista johtuen. Malli esiteltiin hankkeen ohjausryhmälle, Tampereen kaupunkiseudun valvonnan, ohjauksen ja neuvonnan työryhmä sekä seudun varhaiskasvatuksen johtajien työryhmälle. Verkostoyhteistyömallin kokeilu sai laajalti kannatusta, mutta yksityiskohdista ei päästy yksimielisyyteen hankkeen rajallisessa aikataulussa. Kokeilun mahdollinen käynnistäminen siirtyi tulevaisuuteen.

POHDINTA

Vink-hanke on ajoituksensa puolesta keinunut aallonharjalla. Uudistettu varhaiskasvatustalaki on tullut hankkeen aikana voimaan ja kaikkia lapsia koskeva inklusion vaade ja arvo ohjaa niin varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista kuin arviointiakin. Laadukasta ja yhdenvertaista varhaiskasvatuksen toteutumista on Tampereen kaupunkiseudulla vahvistettu myös yhteisinä seudullisina kirjauksina paikallisiin varhaiskasvatussuunnitelmiin. Hankkeessa mukana olleilta pilottiyksiköiltä on tullut vahvaa palautetta siitä, että hanke on selkiyttänyt inklusion käsitettä ja sitä, mitä sen toteuttaminen käytännössä tarkoittaa. Koulutusprosessien kautta on saatu työkaluja pedagogiseen tuen johtamiseen, ennaltaehkäiseviä pedagogisia käytäntöjä sekä menetelmä- ja interventio-osaamista henkilöstölle. Pilottiyksiköt ovat ilmaisseet tyytyväisyyttä siitä, että ovat saaneet olla etujoukoissa kehittämässä ja toteuttamassa oman yksikön inklusiivista toimintakulttuuria.

Alle kolmevuotiaiden lasten tukeminen

Hankkeen aikana seudulliseen keskusteluun on noussut alle kolmevuotiaiden lasten tukeminen. Yleisesti tunnustetaan se, että alle kolmevuotiaiden tuen tarpeet voivat jäädä huomaamatta tai kynnyksellä vahvempien tukitoimien aloittamiseen on iso. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työpanos ohjautuu myös vahvemmin yli kolmevuotiaiden tuen tarpeisiin ja pienimpien lasten kasvu ja kehitys jää vähemmälle huomiolle. Kehityksen ja oppimisen tuen raportissa (Heiskanen ym.2021) asia nousi valtakunnallisesti esiin ja Oikeus oppia loppuraportin kehittämissuhteissa se nostetaan uudelleen esiin. Paitsi että alle kolmevuotiaiden lasten tuen tarpeet tulisi tunnustaa, suunnitella ja aloittaa tukitoimet viivytyksettä, pitää huomiota kiinnittää alle kolmevuotiaiden lasten vuorovaikutussuhteiden pysyvyyteen. Oikeus oppia loppuraportissa ehdotetaan, että heidän pedagogiikkansa erityispiirteet tulisi selkiyttää varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin tai laatia lisäksi tukimateriaalia alle kolmevuotiaiden pedagogiikan toteuttamiseen. Henkilöstön osaamisessa ja osaamisen vahvistamisessa alle kolmevuotiaiden lasten kehitykselliset erityistarpeet, pedagogiikka ja tuen tarpeet tulisi erikseen ottaa huomioon.

Palveluohjauksessa ja lapsiryhmien muodostamisessa tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että alle kolmevuotiaiden lasten osalta tuen tarve ei poikkea isompiin lapsiin verrattuna. Samalla tavalla he voivat tarvita tehostettua tai erityistä tukea minkä lisäksi heillä korostuvat tutkijoiden edellä kirjaamat tarpeet. Selvityksissä (Heiskanen ym. 2021 ja Alila ym. 2022) on kiinnitetty huomiota siihen, että alle kolmevuotiaiden lasten kohdalla tarpeet eivät tule riittävästi huomioon otetuksi lapsiryhmän koossa. Sensitiivinen vuorovaikutus, toiminnan ennakoitavuus ja pysyvien ihmissuhteiden toteutuminen ovat vaarassa ja samalla vaarantuu lapsen perusturvan kehittyminen ja myöhempi oppiminen. Tutkijoiden mukaan vuorovaikutussuhteiden pysyvyyttä vaarantaa esim. se, että kolme vuotta täyttänyt lapsi siirretään kesken toimintakauden isompien ryhmään. Toisena esimerkkinä se, että lasten ikäjakauma ryhmissä voi olla 1-5 vuotta, mikä tarkoittaa, että lapsiryhmän koko voi olla jopa yli 20 lasta.

Erityispedagogisen osaamisen vahvistaminen

Oikeus oppia loppuraportissa nostetaan esiin, että tukeen liittyvää osaamista ja tuen vaikuttavuutta tulee vahvistaa. Tarve tunnistettiin myös Tampereen kaupunkiseudulla heti hankkeen alussa syksyllä 2021. Oikeus oppia raportissa ehdotetaan laajaa, monipuolista, systemaattista ja pitkäjänteistä täydennyskoulutuskokonaisuutta laajasti kaikille eri työntekijäryhmille heidän ammatillisista tarpeistaan lähtien. Täydennyskoulutusta tarvitaan yhä lisää päiväkodin johtajille, mutta myös hallintoon laajemmin. Inklusion toteuttaminen lähtee johdosta ja on tärkeää, että johto jakaa saman tilannekuvan kentän toimijoiden kanssa ja tavoitteet ovat samansuuntaiset. Tämän mahdollistaa yhteinen avoin keskustelu, toiminnan ja päätösten läpinäkyvyys ja luottamus. Toimintaa ohjaavien arvojen tulee olla kaikilla tasoilla ja toimijoilla samat, muuten inklusio ei todellisuudessa toteudu. Kun esim. päiväkodin johtajat tekevät hallintopäätöksiä lapsille suunnatuista tukitoimista, heillä pitää olla todellinen mahdollisuus ottaa kaikki rakenteellisen tuen vaihtoehdot käyttöön. Ryhmän pienennys on yksi rakenteellisen tuen muoto ja sen pitää olla käytettävissä, mikäli lapsen etu sitä vaatii.

Oikeus oppia raportti nostaa tarkasteluun sen, että palvelun järjestäjän tulee paikallisella tasolla tarkastella sekä erityisopettajien määrää että heidän työnkuvaan. Varhaiskasvatuksen järjestäjän tulee varmistaa, että varhaiskasvatuksen erityisopettajien työnkuva on sellainen, että lapsen

oikeus erityisopettajan palveluihin turvataan. Laki edellyttää, että erityisopettaja antaa erityisopetusta lapsen tuen tarpeen sitä edellyttäessä sekä konsultoi henkilöstöä ja huoltajia lapsen tuen tarpeen mukaisesti.

Erityisopetus varhaiskasvatuksessa

Ehdotuksessaan oppimisen ja tuen malliksi, Heiskanen ym. tutkijoiden kanta erityisopetukseen on selkeä. Erityisopetus on varhaiskasvatuksen erityisopettajan antamaa säännöllistä opetusta ja sille pitää suunnitella lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa tuntimäärä ja vastuut. Se voi olla myös kokoaikaista, jolloin lapsen ryhmässä työskentelee varhaiskasvatuksen erityisopettaja. (Heiskanen ym. 2021, 146.) On huomattava, että erityisopetus ei koskaan korvaa lapselle annettavaa muuta pedagogista tukea vaan tuen perustan muodostaa aina laadukas varhaiskasvatus ja lapsen ryhmään suunnitellut pedagogiset toimintatavat, joita erityisopetus osaltaan tukee ja vahvistaa.

Ehdotuksessaan kehityksen ja oppimisen tueksi Heiskanen ja kumppanit nostivat yhtenä mahdollisuutena esiin resurssierityisopettajat. Resurssierityisopettajat voisivat olla mahdollisuus vastata ”nopean toiminnan joukkoina” muuttuviin tilanteisiin tuen vahventamiseksi, esimerkiksi antamassa tarvittaessa erityisopetusta. Resurssierityisopettajat olisivat resurssi määräaikaiseen lapsen tuen vahvistamiseen.

Veo-kyselyssä 2021 Tampereella erityisopetuksen selkiyttäminen työnkuvaan nähtiin selkeästi tarvittavana toimenpiteenä ja kehittämisen kohteena. Erityisopetuksen selkiyttämistä työnkuvaan piti tarpeellisena lähes 80 % vastaajista. Veot kuvasivat asiaa niin, että *”Tasapuolinen ja selkeä määrittely erityisopetuksen määrän ja laadun resurssista puuttuu”*.

Maakunnallisessa Vink-Vartako-Link hybridiseminaarissa toukokuussa 2023 kysymykseen ”Toteutuuko erityisopetus tällä hetkellä (kunnassasi/omassa työssäsi veona) hyvin?”, vastasi yhteensä 49 osallistujaa. Vastaajasta 23 kertoi, että toteutuu hyvin. Vastaajista 18 oli sitä mieltä, että ei toteudu. En tiedä -vaihtoehdon oli valinnut 9 vastaajaa. Vastauksista näkyy hyvin se, että erityisopetus tuen muotona vaatii selkiyttämistä.

Toukokuun seudun ohjausryhmässä käytiin yhteistä keskustelua seudulla toteutettavasta erityisopetuksesta varhaiskasvatuksessa. Selkeitä linjauksia ei kunnissa juurikaan ollut ja asialle

toivottiin yhteisiä linjauksia. Yhteisessä keskustelussa pohdittiin mm. sitä, kuka tarvitsee kokoaikaista erityisopetusta ja mitä se tarkoittaa. Erityisopetuksen ja erityisen tuen erosta haluttiin keskustella ja selkiyttämistä kaivattiin.

Seutukuntien välillä on vaihtelua siinä, kuinka paljon yhdellä varhaiskasvatuksen erityisopettajalla on vastuullaan lapsia. Lapsimäärällä ja enemmän tukea tarvitsevien lasten määrällä on luonnollisesti yhteys myös siihen, kuinka paljon osa-aikaista erityisopetusta pystytään toteuttamaan. Seudulla osa-aikaista erityisopetusta toteutetaan mm. ryhmissä pienryhmätyöskentelynä, samanaikaisopettajuutena ja tarvittaessa myös yksilöllisesti toteutettuna. Lapset voivat saada erityisopetusta oppimisvaikeuksiinsa tai esim. vuorovaikutuksen pulmiin. Kokoaikaista erityisopetusta on tällä hetkellä kaupunkiseudulla tarjolla hyvin vähän. Tampereen osalta asia on muuttumassa, kun kokoaikaisesti ryhmissä toimivia veoja aloittaa syksystä 2023.

Yhteinen suuntaus seudulla on se, että osa-aikaista erityisopetusta on tarkoitus vahvistaa erityisopettajien määrää lisäämällä, työalueita pienentämällä ja mm. työparimallia kehittämällä.

Lähteet:

Alila, K., Eskelinen, M., Kuukka, K., Mannerkoski, M. & Vitikka, E. Opetus ja kulttuuriministeriö (OKM). (2022). Kohti inklusiivista varhaiskasvatusta sekä esi- ja perustopetusta. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:44. Oikeus oppia – Oppimisen tuen, lapsen tuen ja inklusion edistämistoimia varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja perusopetuksessa valmistelevan työryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriö Helsinki 2022.

Heiskanen, N., Neitola, M., Syrjämäki, M., Viljamaa, E., Nevala, P., Siipola, M. & Viitala, R. Opetus ja kulttuuriministeriö (OKM). (2021). Kehityksen ja oppimisen tuki sekä inklusiivisuus varhaiskasvatuksessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021: 13. Selvitys nykytilasta kunnallisissa ja yksityisissä varhaiskasvatuspalveluissa sekä esitys kehityksen ja oppimisen tuen malliksi. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö Helsinki 2021.

Reflektointityökalu varhaiskasvatuksen inklusiivisuuden arviointiin. Opetushallitus. Euroopan erityisopetuksen ja inklusiivisen opetuksen kehittämiskeskus. Suomenkielinen tarkennettu käännös. Opetushallitus 2018.

Tampereen kaupunkiseudun varhaiskasvatuksen tuen ja inklusion kehittämishanke 2021-2022 Väli­raportti syksyn 2021 Tampereen kaupunkiseudun varhaiskasvatuksen tuen nykytilasta ja kehittämiskohteista. Anttila, M. & Haronen, I.

Tampereen kaupunki – Varhaiskasvatuksen erityisopettajien tehtävänkuvaus -kyselytutkimus 12/2021. Varhaiskasvatuksen tuen ja inklusion kehittämishanke. Haronen, I.

Tampereen kaupunki – Veo Työparimallipilotin kuvaus 12/2022. Varhaiskasvatuksen tuen ja inklusion kehittämishanke. Haronen, I.

Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, H. Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, Julkaisut 24:2089