

OSALLISUUDEN JOHTAMINEN



Marianna Kokko
Varhaiskasvatuspäällikkö



LOPPI
KESKELLÄ KASVU-SUOMEA

MITÄ ON OSALLISUUS?

VIITEKEHYS , THL työpäperi 33/2017

- Käsitettä on kutsuttu sateenvarjokäsitteeksi, joka kokoaa näkökulmia ja lähestymistapoja. Osallisuus on
 - liittymistä (involvement)
 - suhteissa olemista (relatedness)
 - kuulumista (belonginess)
 - yhteisyyttä (togetherness)
 - yhteensopivuutta (coherence)
 - mukaan ottamista (inclusion)
 - osallistumista (participation) ja siihen liittyen vaikuttamista (representation) sekä demokratiaa
 - kaiken edellä mainitun järjestämistä ja johtamista (governance)

VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAN PERUSTEET 2016

s. 28 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri

Toimintakulttuuri vaikuttaa varhaiskasvatuksen laatuun. Sillä on keskeinen merkitys varhaiskasvatuksen toteuttamisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa. Varhaiskasvatustyön tavoitteita tukeva toimintakulttuuri luo suotuisat olosuhteet lasten kehitykselle, oppimiselle, osallisuudelle, turvallisuudelle, hyvinvoinnille sekä kestäväälle elämäntavalle.

Toimintakulttuuriin vaikuttaa keskeisesti johtaminen. Varhaiskasvatuksen johtamisen lähtökohtana on jokaisen lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen. Toimintakulttuurin kehittäminen edellyttää pedagogiikan johtamista, joka on varhaiskasvatuksen kokonaisuuden tavoitteellista ja suunnitelmallista johtamista, arviointia ja kehittämistä. Se sisältää kaikki ne toimenpiteet, joilla luodaan edellytykset henkilöstön hyvälle työolosuhteille, ammatillisen osaamisen ja koulutuksen hyödyntämiselle ja kehittämiseksi sekä pedagogiselle toiminnalle.

VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAN PERUSTEET 2016

s. 30 Osallisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Inklusiivisessa toimintakulttuurissa edistetään osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassa. Lasten, henkilöstön ja huoltajien aloitteita, näkemyksiä ja mielipiteitä arvostetaan. Tämä edellyttää osallisuutta edistävien toimintatapojen sekä rakenteiden tietoista kehittämistä. Lasten ymmärrys yhteisöstä, oikeuksista, vastuusta ja valintojen seurauksista kehittyy osallisuuden kautta. Osallisuutta vahvistaa lasten sensitiivinen kohtaaminen ja myönteinen kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta. Lasten ja huoltajien osallistuminen toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin vahvistaa osallisuutta. Jokainen henkilöstön jäsen on tärkeä osa kasvatusyhteisöä.

Osallisuuden johtaminen - oma työkalupakki



Mitä ajattelen osallisuuden johtamisesta?

MITÄ JOHDETAAN, KUN JOHDETAAN OSALLISUUTTA?

- **Asiakasosallisuus**

- ❖ Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa
- ❖ Huoltajien osallisuus varhaiskasvatuksessa
- ❖ Kaikkien varhaiskasvatuksen toimijoiden yhteinen tavoite

- > **Työntekijöiden osallisuus**

- ❖ Palveluiden suunnittelu, kehittäminen ja arviointi
- ❖ Laadun kehittäminen
- ❖ Työhyvinvoinnin lisääminen
- ❖ Henkilökohtainen kokemus
- ❖ Osallisuuteen tarvitaan yhteisö - osallisuus syntyy vuorovaikutuksesta

Osallisuuden johtaminen - oma työkalupakki

Lasten osallisuuden
johtaminen

Huoltajien
osallisuuden
johtaminen

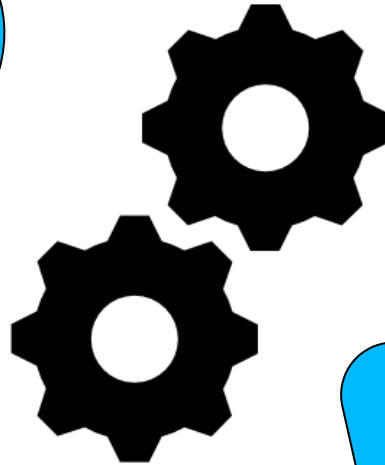
Henkilöstön
osallisuuden
johtaminen



LOPPI
KESKELLÄ KASVU-SUOMEA

KUKA JOHTAA OSALLISUUTTA VARHAISKASVATUKSESSA?

Varhaiskasvatuksen
esimiehille täysi
vastuu osallisuuden
johtamisesta!



Voiko osallisuutta
johtaa avustaja?

Osallisuuden
johtamiseen vaikuttaa
jokaisen toimijan
panos !



LOPPI
KESKELLÄ KASVU-SUOMEA

MITEN JOHDETAAN OSALLISUUTTA?

❖ Jaettu tai yhteinen johtajuus

- ✓ Vastuu yhteisestä oppimisesta ja toiminnan laadun kehittamisestä
- ✓ Rakentuu luottamuksesta henkilön ammattitaitoon
- ✓ Henkilöstön sitoutuminen

❖ Avoimuus

- ✓ Tehdään muutos näkyväksi
- ✓ Kysytään huoltajien näkemystä ja arviointia
- ✓ Esitetään konkreettisia asioita -> mitä tarkoittaa arjessa?

MITEN JOHDETAAN OSALLISUUTTA?

❖ Osallisuuden johtamisen kohdentaminen

✓ Yksilöllisesti

(mm. kehitys- tai kehittämiskeskustelut, arjen ja kohtaamisen tilanteet pedagogisesti keskustellen, tiimipalaverit)

✓ Ryhmäohjaus

(mm. koulutukset, pedatiimit, tiimikehityskeskustelut, tiimikohtaiset oppimistehtävät, ryhmävasun laadinta ja arviointi)

✓ Lähiohjaus

✓ Etäohjaus

Osallisuuden johtaminen - oma työkalupakki

Miten toimin osallisuuden johtamisessa?

LOPUKSI

SADAN PROSENTIN LÄSNÄOLO OSALLISUUDEN JOHTAMISESSA

- *Yksinkertaisimmillaan kuuntelemista ja keskittymistä olennaiseen*
- *Tarkkaile tunnetiloja ja eläydy sopivasti niihin!*
- *Myötätunto, myötäinto ja myötäilo tärkeitä*
- *Ruoki omia ja muiden positiivisia tunteita ja kokemuksia!*