



Sivi Harkoma, Jukka Marjanen, Niina Junttila, Miia Sainio, Maria Stoor-Grenner & Mikko Tiihonen

SISÄLLYS

1. Menetelmän kuvaus	2
2. Beskrivning av metoden	4
3. Menetelmän arvioinnin toteutus	6
4. Vastaajien taustatiedot	7
5. Tulokset	8
6. Yhteenveto	24
7. Kehittämissuosituks	25
8. Lähteet	25
9. Liitteet	26

Arviointi kiusaamisen vastaisista sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja tukevista menetelmistä

Huomaa hyvä! -menetelmä

Raportti on osa Karvin toteuttamaa arviointia kiusaamisen vastaisista sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja tukevista menetelmistä varhaiskasvatuksessa (Harkoma ym. 2024). Arvioinnilla on tuotettu tietoa kiusaamisen vastaisen toiminnan toteutumisesta sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemisesta varhaiskasvatuksessa.

Menetelmäkohtaisten raporttien tarkoituksena on tuottaa tietoa kiusaamisen vastaisista menetelmistä ja niiden toimivuudesta sekä tuloksellisuudesta. Tavoitteena on levittää tietoa erilaisten menetelmien käytettävyydestä, jotta varhaiskasvatuksen järjestäjät ja päiväkodit voisivat valita itselleen sopivimmat. Tarkoituksena ei ole asettaa arviointiin valittuja erilaisia kiusaamisen vastaisia menetelmiä vastakkain tai vertailla niiden paremmuutta, vaan tuoda esiin eri menetelmien hyviä käytänteitä ja kehittämistarpeita.

Tämä raportti koskee Huomaa hyvä! -menetelmää ja sen hyödyntämistä varhaiskasvatuksessa.

”Olemme huomanneet, että vahvuuksien sanoittaminen ja hyvien tekojen ”palkitseminen” ovat vaikuttaneet positiivisesti ryhmän vuorovaikutukseen. Tämä on kannustanut jatkamaan menetelmän käyttöä ja soveltamaan sitä monella tavalla arjessa.”

”Yleisen positiivisen ilmapiirin ja sensitiivisen kasvatuksen kannalta menetelmä on ollut erinomainen. Koko toimintakulttuurimme pyritään rakentamaan vahvuuspuheen ympärille, niin lasten kuin aikuistenkin kesken.”

Tämän osion tehtävänä on kuvata Huomaa hyvä! -menetelmän tavoitteet, toiminnot sekä sen hyödyntämiseen tarvittavat resurssit. Osio pohjautuu menetelmää organisoivien tahojen Karville toimitamaan aineistoon. Menetelmää organisoiva taho on varhaiskasvatuksen toimipaikkojen ulkopuolinen taho, joka vastaa menetelmän organisoinnista, kehittämisestä ja toiminnan seurannasta.

1 Menetelmän kuvaus

Menetelmän tavoitteet

Huomaa hyvä! on Helsingin yliopistossa kehitetty menetelmä, joka on käytössä Suomessa ja Ruotsissa. Menetelmän pääasiallinen kohderyhmä ulottuu kolmevuotiaista lapsista aina toisella asteella opiskeleviin nuoriin saakka. Menetelmä pyrkii ennaltaehkäisemään kiusaamista vahvistamalla lasten sosioemotionaalisia taitoja sekä luomalla ryhmiin turvallista ja muiden vahvuuksia kunnioittavaa ilmapiiriä. Menetelmän tavoitteena on auttaa tunnistamaan ja tuomaan näkyväksi jokaisen lapsen luontevahvuuksia, kuten ystävällisyyttä, sinnikkyyttä, itsesääteilyä ja sosiaalista älykkyyttä. Lasten vahvuuksia sanoitetaan, vahvuudet huomioidaan pedagogisessa suunnittelussa ja dokumentoinnissa sekä niistä annetaan positiivista palautetta. Pyrkimyksenä on, että lapsi oppii omista vahvuuksistaan ja siitä, miten hän voi käyttää niitä onnistumisten tukena. Samalla hän harjoittelee sosioemotionaalisia taitoja.

Laajempina tavoitteena on Huomaa hyvä! -menetelmän juurruttaminen osaksi koko päiväkodin toimintakulttuuria. Menetelmässä korostetaan sekä päiväkodin, ryhmän, lapsen että huoltajien vaikutuksen ja yhteisen päämäärän huomioimista. Keskiössä on kuitenkin varhaiskasvatuksen henkilöstön toiminta, kuten myönteisen vuorovaikutuksen vahvistaminen ja kasvatuskumppanuuden rakentaminen huoltajien kanssa. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön toiminnan tukemisen ohella menetelmä tarjoaa huoltajille työkaluja kohdata lapsensa vahvuuslähtöisesti.

Huomaa hyvä! -menetelmä on yhteydessä varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2022) ja sen tavoitteena on tukea suunnitelman toteuttamista muun muassa tuomalla esiin lapsen vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita sekä niiden hyödyntämistä varhaiskasvatuksessa. Lisäksi menetelmällä pyritään tukemaan laaja-alaisen oppimisen tavoitteiden saavuttamista esimerkiksi vuorovaikutus- ja ilmaisutaitojen sekä lasten tunnetaitojen vahvistamisen osalta.

Menetelmän toiminnot

Positiivisen kasvatuksen tutkimussuuntauksen mukaisesti Huomaa hyvä! -menetelmä keskittyy yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin tukemiseen. Menetelmän keskeinen tutkimus- ja kehittämiskohde ovat luontevahvuudet (Peterson & Seligman, 2004), joita voidaan opettaa ja oppia. Luontevahvuuksia kehitetään menetelmän kouluttajien, varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön, lasten ja huoltajien toteuttamien toimintojen avulla. Menetelmän toiminnot ovat osa ryhmien jatkuvaa toimintaa ja kohdistuvat ryhmien lisäksi yksittäisiin lapsiin, henkilöstöön ja huoltajiin.

Menetelmä koostuu kolmesta askeleesta: vahvuusmielestä, vahvuuskielestä ja vahvuusdokumentoinnista. Vahvuusmieli tarkoittaa aktiivista ja tietoista hyvän havaitsemista sekä keskittymistä toimivuuteen ja onnistumisiin jokaisessa lapsessa, koko ryhmässä ja työyhteisössä. Vahvuuskieli tarkoittaa pedagogista toimintaa, jossa annetaan positiivista palautetta ja kiitetään vahvuuden näkymisestä. Palautteen myötä lapsi tulee tietoiseksi vahvuuksistaan ja siitä, miten niitä on hyödynnetty onnistumisten tukena. Vahvuusdokumentoinnin fokuksessa ovat yksittäisen lapsen ja ryhmän vahvuudet, niillä edistyminen ja kehittyminen. Se mahdollistaa myönteisen tarinan rakentamisen jokaisesta lapsesta ja lapsiryhmästä sekä onnistumisten ääreen palaamisen jälkeen päin. Dokumentointi on myös toiminnan seuraamista, kehittämistä ja arviointia tukevaa.

Huomaa hyvä! -koulutuksen tavoitteena on antaa osallistujille kattava teorian tieto sekä käytännön vinkkejä ja työkaluja vahvuuslähtöisen pedagogiikan toteuttamiseen. Koulutuksia tarjotaan sekä yksittäisinä koulutuspäivinä että asiakkaan kanssa yhdessä räätälöityinä prosessikoulutusmalleina. Koulutus on suunnattu joko yksittäisten päiväkotien henkilöstölle, koko kunnan varhaiskasvatuksen ammattilaisille tai erikseen valituille tutoreille, jotka vievät osaamistaan eteenpäin omissa yksiköissään. Lisäksi tarjolla on päiväkotien johtajien koulutusta, jonka tarkoitus on vahvistaa positiivista johtajuutta ja antaa työkaluja myönteisen, hyvinvointia vahvistavan toimintakulttuurin kehittämiseen. Koulutusten ohella menetelmä järjestää päiväkotikohtaista valmennusta.

Huomaa hyvä! -menetelmän käyttö ei välttämättä edellytä koulutukseen osallistumista, koska se on omaksuttavissa myös materiaalien kautta. Menetelmä tarjoaa runsaasti materiaaleja, joita on saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Materiaaleihin sisältyy muun muassa kirjallisuutta, toimintakortteja, julisteita, käsinukke ja tarrat. Lisäksi menetelmä tarjoaa käyttäjilleen digitaalisen palvelun. Kunnalla on mahdollisuus hakea sertifikaattia menetelmän hyödyntämiseen. Sertifikaatin hakuprosessissa arvioidaan sitä, miten menetelmä toteutuu kunnan varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin eri tasoissa. Huomaa hyvä! -sertifioituille käyttäjille tarjotaan havainnointilomake toiminnan oma-toimista seuranta, kehittämistä ja arviointia varten. Sertifikaatti myönnetään vuodeksi kerrallaan ja se tarkoittaa sitä, että kunta sitoutuu menetelmän käyttöön.

Menetelmään tarvittavat resurssit

Huomaa hyvä! -menetelmän käytön kustannukset muodostuvat painettujen materiaalien hankinnasta, koulutuksista ja digitaalisen palvelun vuosilisenssistä. Vuosilisenssi sisältyy Huomaa hyvä! -päiväkotipakettiin. Menetelmään voi kuitenkin perehtyä myös kirjastosta lainattavien kirjojen ja maksuttomien webinaarien avulla. Koulutuksia on osin rahoitettu esimerkiksi Opetushallituksen myöntämällä henkilöstökoulutuksen valtionavustuksilla.

Menetelmä edellyttää henkilöstöresursseja etenkin silloin, kun se otetaan käyttöön koko päiväkodissa. Näitä resursseja ovat esimerkiksi menetelmälle nimetyt vastuuhenkilön tehtävät, kuten koulutusten räätälöinti, digitaalisen palvelun koordinointi, tunnusten ylläpito ja menetelmän hyödyntämistä tukevan vuosikellon laatiminen. Menetelmän koulutuksiin käytettävä aika vaihtelee tavallisesti yksittäisten koulutuskertojen ja pidempien, jopa vuoden mittaisten koulutusprosessien välillä.

2 Beskrivning av metoden

Metodens mål

Metoden Se det goda! är en metod som har tagits fram vid Helsingfors universitet och används i Finland och Sverige. Den huvudsakliga målgruppen för metoden sträcker sig från 3-åriga barn till ungdomar som studerar på andra stadiet. Metoden syftar till att förebygga mobbning genom att stärka barns socioemotionella färdigheter och skapa en trygg atmosfär i gruppen, där andras styrkor respekteras. Målet med metoden är att göra det lättare att identifiera och lyfta fram varje barns karaktärsstyrkor (till exempel vänlighet, uthållighet, självreglering, social intelligens). Barnens styrkor kläs i ord och beaktas i den pedagogiska planeringen och dokumentationen, och barnet får positiv respons på dem. Målet är att barnet ska lära känna sina styrkor och hur de kan användas som stöd för framgång. Samtidigt övar barnet på de socioemotionella färdigheterna.

Det övergripande målet är att integrera metoden Se det goda! i daghemmets hela verksamhetskultur. Metoden betonar att daghemmets, gruppens, barnets och vårdnadshavarnas inflytande och gemensamma mål ska beaktas. Fokus ligger dock på hur personalen inom småbarnspedagogiken agerar, såsom förstärkning av positiv interaktion och skapande av ett fostringspartnerskap med vårdnadshavarna. Förutom att stödja personalen inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen erbjuder metoden även vårdnadshavarna verktyg för att bemöta sina barn på ett styrkebaserat sätt.

Metoden är kopplad till grunderna för planen för småbarnspedagogik (2022) och stöder målen i planen genom att bland annat lyfta fram barnets styrkor och intressen och utnyttjande av dem inom småbarnspedagogiken. Metoden stöder dessutom uppnåendet av målen för mångsidig inlärning till exempel när det gäller interaktions- och uttrycksförmåga och stärkande av barnens emotionella färdigheter.

Aktiviteter inom metoden

Metoden Se det goda! fokuserar i enlighet med forskningstrenden inom positiv pedagogik på att stödja välbefinnandet hos individerna och gruppen. Karaktärsstyrkor, som kan läras ut och in, är ett centralt forsknings- och utvecklingsobjekt inom denna metod (Peterson & Seligman, 2004). Karaktärsstyrkorna utvecklas genom aktiviteter som genomförs av utbildarna, personalen inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen, barnen och vårdnadshavarna. Aktiviteterna inom metoden är en del av gruppernas löpande verksamhet och riktar sig inte enbart till grupperna, utan även till de enskilda barnen, personalen och vårdnadshavarna.

Metoden består av tre steg: styrketänkande, styrkespråk och styrkedokumentation. Med styrketänkande avses att man aktivt och medvetet lägger märke till det som är bra och fokuserar på resurserna och framgångarna hos varje barn, hela gruppen och arbetsgemenskapen. Med styrkespråk avses pedagogisk verksamhet där man ger positiv respons och beröm för att barnet visar sina styrkor. Responsen gör att barnet blir medvetet om sina styrkor och hur de har använts som stöd för framgång. Styrkedokumentationen fokuserar på styrkor, framsteg och utveckling hos det enskilda barnet och gruppen. Det ger möjlighet att skapa en positiv berättelse om varje barn och barngrupp och att återvända till framgångarna efteråt. Dokumentationen stöder även uppföljningen, utvecklingen och utvärderingen av verksamheten.

Syftet med utbildningen Se det goda! är att ge deltagarna omfattande teoretisk kunskap samt praktiska tips och verktyg för att implementera pedagogiken. Utbildning erbjuds både som enskilda kursdagar och i form av processutbildningsmodeller som skraddarsys tillsammans med kunden. Utbildningen riktar sig antingen till personalen på enskilda daghem, till all personal inom kommunens småbarnspedagogik eller till särskilt utvalda handledare som sprider kunskaperna vidare på sina enheter. Dessutom finns det utbildning för daghemsföreståndare som syftar till att stärka det positiva ledarskapet och ge verktyg för att utveckla en positiv verksamhetskultur som stärker välbefinnandet. Utöver utbildningarna ordnar metoden daghemsspecifik coaching.

Man behöver inte nödvändigtvis delta i utbildningen för att kunna använda metoden Se det goda!, eftersom man även kan tillägna sig den genom materialet. Metoden tillhandahåller rikligt med material på finska, svenska och engelska. Materialet omfattar bland annat litteratur, aktivitetskort, affischer, en handdocka och klistermärken. Metoden erbjuder dessutom användarna en digital tjänst. Användare som har certifierats som Se det goda!-daghem eller -kommuner erbjuds ett observationsformulär för uppföljning, utveckling och utvärdering av verksamheten på egen hand.

Resurser som metoden förutsätter

Användningen av metoden Se det goda! är i huvudsak avgiftsbelagd, och de ekonomiska resurser som behövs för att använda metoden fördelas mellan tryckt material, utbildning och en årslicens för den digitala tjänsten, om det så kallade Se det goda!-daghemspaketet används. Man kan dock även sätta sig in i metoden med hjälp av böcker som finns att låna på biblioteket och avgiftsfria webbseminarier. Utbildningarna har delvis finansierats med till exempel statsbidrag för personalutbildning som beviljats av Utbildningsstyrelsen.

Metoden förutsätter personalresurser, särskilt när den införs på hela daghemmet. Dessa resurser inkluderar till exempel de uppgifter som utförs av den som har utsetts till ansvarig för metoden, såsom att skraddarsy utbildningar, samordna den digitala tjänsten, administrera användarnamn och skapa en årlig kalender som stöd för användningen av metoden. Tiden som läggs på utbildning i metoden varierar vanligtvis mellan enstaka utbildningstillfällen och längre utbildningsprocesser på upp till ett år.

Raportin tulokset pohjautuvat kyselyaineistoon, joka kerättiin osana arviointia kiusaamisen vastaisesta toiminnasta sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemisesta varhaiskasvatuksessa (Harkoma ym., 2024). Kyselyyn vastasi 264 toimipaikkaa (johtajien vastaukset) ja 769 lapsiryhmää (henkilöstön vastaukset), joissa käytettiin Huomaa hyvä! -menetelmää. Lisäksi huoltajakyselyyn vastasi 648 huoltajaa, joiden mukaan menetelmää hyödynnettiin heidän lapsensa varhaiskasvatus- tai esiopetusryhmässä.

Johtajakyselyyn vastattiin yksilöllisesti ja henkilöstökyselyyn koko lapsiryhmän henkilöstön kesken. Johtajat ja henkilöstö arvioivat kyselyn avulla muun muassa menetelmän käytön laajuutta ja systemaattisuutta sekä sen soveltuvuutta ja jatkuvuutta toimipaikassaan. Huoltajat arvioivat menetelmän käyttöä ja sen hyödyllisyyttä lapsensa varhaiskasvatuksessa tai esiopetuksessa. Toimipaikkojen johtajilta ja henkilöstöltä kysytyt avokysymykset liittyivät menetelmien käytön myönteisiin ja kielteisiin vaikutuksiin. Lisäksi henkilöstöä pyydettiin kertomaan menetelmän käyttöä ja pysyvyyttä edistävästä ja estävästä tekijöistä.

3 Menetelmän arvioinnin toteutus

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022) mukaan inklusiivisessa toimintakulttuurissa jokaisella lapsella on oikeus kuulua ryhmään, osallistua yhteiseen toimintaan sekä kasvaa omaan potentiaaliinsa vahvuuksien ja myönteisten oppimiskokemusten avulla yhdessä vertaistensa kanssa. Turvallinen ja kiusaamisesta vapaa toimintaympäristö edistää yhdenvertaisuuden toteutumista, koska se takaa kaikille lapsille yhtäläiset kasvun, kehityksen ja oppimisen mahdollisuudet.

Tämän arvioinnin tarkoituksena on tuottaa tietoa kiusaamisen vastaisista menetelmistä ja niiden toimivuudesta sekä tuloksellisuudesta. Menetelmiä hyödyntämällä voidaan kehittää ja uudistaa varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria ja sitä kautta myös edistää varhaiskasvatuksen laatua. Menetelmät tarjoavat konkreettista tietoa ja toimintoja kiusaamisen vastaisen työn toteuttamiseen lainsäädäntöä ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteita noudattaen.

Raportissa vastataan Huomaa hyvä! -menetelmän osalta seuraaviin kysymyksiin:

- Millainen arviointiin valittu menetelmä on käytettävyydeltään, juurrutettavuudeltaan ja tuloksellisuudeltaan?
- Mitkä tekijät edistävät ja estävät menetelmän hyödyntämistä osana kiusaamisen vastaista toimintaa?
- Mitkä ovat menetelmän vahvuudet ja kehittämiskohteet?

4 Vastaajien taustatiedot

Johtajista, jotka vastasivat toimipaikkojensa hyödyntävän Huomaa hyvä! -menetelmää (n = 264), valtaosa (90 %) työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja loput (10 %) työskenteli yksityisessä varhaiskasvatuksessa. Suurin osa (88 %) johtajista työskenteli päiväkodin tai varhaiskasvatusyksikön johtajan ammattinimikkeellä. Tyypillisimmillään johtajilla oli työkokemusta 0–4 vuotta tai yli 20 vuotta. Johtajien alaisten määrä vaihteli sen suhteen, oliko kyse arviointiin valikoituneen toimipaikan alaisista vai alaisista, joita johtajilla oli yhteensä kaikissa johtamissaan toimipaikoissa. Johtajista 71 prosenttia johti toimipaikkoja, joissa järjestettiin esiopetusta. Johtajien taustatietoja kuvaavat tunnusluvut löytyvät liitteestä 1.

Henkilöstöstä, joka vastasi hyödyntävänsä Huomaa hyvä! -menetelmää (n = 769), valtaosa (92 %) työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja loput (8 %) työskenteli yksityisessä varhaiskasvatuksessa. Henkilöstöstä 48 prosenttia työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, kolmasosa työskenteli 1–7-vuotiaiden ryhmässä ja viidesosa työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä. Reilussa kolmasosassa (35 %) ryhmistä järjestettiin esiopetusta. Valtaosa (92 %) ryhmien henkilöstöstä vastasi toimipaikkansa toimintakielen olevan suomi ja seitsemän prosenttia ruotsi. Henkilöstön taustatietoja kuvaavat tunnusluvut löytyvät liitteestä 2.

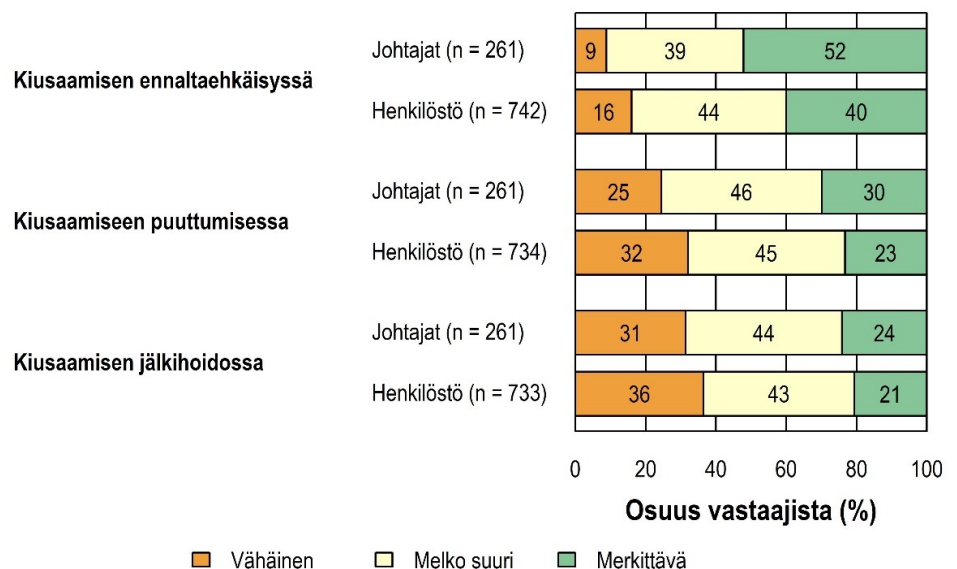
Toimipaikkojen johtajista 60 prosenttia ja henkilöstöstä 69 prosenttia kertoi, että Huomaa hyvä! -menetelmä oli otettu käyttöön vuonna 2020 tai sen jälkeen. Loput kertoivat käyttöönoton tapahtuneen ennen vuotta 2020. Tyypillisesti menetelmä oli laajemmin kuin yhden toimipaikan tai ryhmän käytössä. Toimipaikkojen johtajista noin puolet (49 %) vastasi, että menetelmää hyödynsi kunnassa useampi toimipaikka tai yksikkö ja yli neljäsosa (27 %) johtajista kertoi, että menetelmä oli koko kunnan käytössä. Reilu kymmenesosa (12 %) johtajista kertoi, että menetelmää hyödynsi yksittäinen toimipaikka tai yksikkö. Loput johtajista vastasivat, että menetelmä oli yksittäisen lapsiryhmän (10 %) tai työntekijän (2 %) käytössä. Henkilöstöstä kolme neljäsosaa (75 %) vastasi, että menetelmä oli käytössä muissa toimipaikan lapsiryhmissä ja yli viidesosa (21 %) vastasi, ettei tiennyt, hyödynnetäänkö menetelmää muissa lapsiryhmissä. Neljä prosenttia henkilöstöstä vastasi, ettei menetelmä ollut muiden lapsiryhmien käytössä.

Päätöksen Huomaa hyvä! -menetelmän käyttöönotosta oli johtajien (36 %) ja henkilöstön (28 %) mukaan tyypillisesti tehnyt kunnan varhaiskasvatuksen järjestäjä tai yksityinen palveluntuottaja. Noin neljännes (26 %) johtajista ja henkilöstöstä (24 %) kertoi, että päätös oli tehty toimipaikan henkilöstön kanssa yhteisesti. Noin 15 prosenttia johtajista ja kahdeksan prosenttia henkilöstöstä kertoi, että päätös menetelmän käyttöönotosta oli tehty useamman toimipaikan tai yksikön kanssa yhdessä. Reilu kymmenesosa (12 %) johtajista ja 15 prosenttia henkilöstöstä kertoi, että päätöksen oli tehnyt toimipaikan johtaja. Pieni osa johtajista (4 %) ja noin kymmenesosa (11 %) henkilöstöstä kertoi, että päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt muu taho. Loput johtajista (7 %) ja henkilöstöstä (15 %) ei tiennyt, mikä taho päätöksen oli tehnyt.

Toimipaikkojen johtajilta ja henkilöstöltä tiedusteltiin, kuinka systemaattista Huomaa hyvä! -menetelmän käyttö oli arviointiin valitussa toimipaikassa. Yli puolet johtajista (53 %) ja henkilöstöstä (59 %) kertoi, että toimipaikassa käytettiin menetelmää soveltaen vain joitain sen tarjoamia toimintatapoja. Johtajista 40 prosenttia ja henkilöstöstä 30 prosenttia kertoi, että toimipaikassa noudatettiin menetelmän toimintaperiaatteita ja ohjeita melko hyvin. Viisi prosenttia johtajista ja seitsemän prosenttia henkilöstöstä kertoi, että ohjeita ja periaatteita noudatettiin erittäin hyvin. Pieni osa johtajista (2 %) ja henkilöstöstä (4 %) oli sitä mieltä, että menetelmä oli käytössä heidän toimipaikassaan vain nimellisesti.

5 Tulokset

Huomaa hyvä! -menetelmä kohdistuu pääasiallisesti kiusaamisen ennaltaehkäisyyn. Johtajista valtaosa (91 %) ja henkilöstöstä suurin osa (84 %) arvioi menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä melko suureksi tai merkittäväksi (kuvio 1). Vähäiseksi menetelmän roolin kiusaamisen jälkihoidossa arvioi johtajista vajaa kolmannes (31 %) ja henkilöstöstä reilu kolmannes (36 %).



KUVIO 1. Menetelmän rooli kiusaamisen vastaisessa työssä

Johtajien arviot Huomaa hyvä! -menetelmän roolista kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa erosivat riippuen toimipaikan koosta, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöön otosta. Menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa arvioivat muita useammin merkittäväksi johtajat, joilla oli enemmän alaisia kaikissa toimipaikoissaan. Lisäksi johtajat, joilla oli enemmän alaisia arviointiin valitussa toimipaikassa, arvioivat menetelmän roolin kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa muita useammin merkittäväksi.

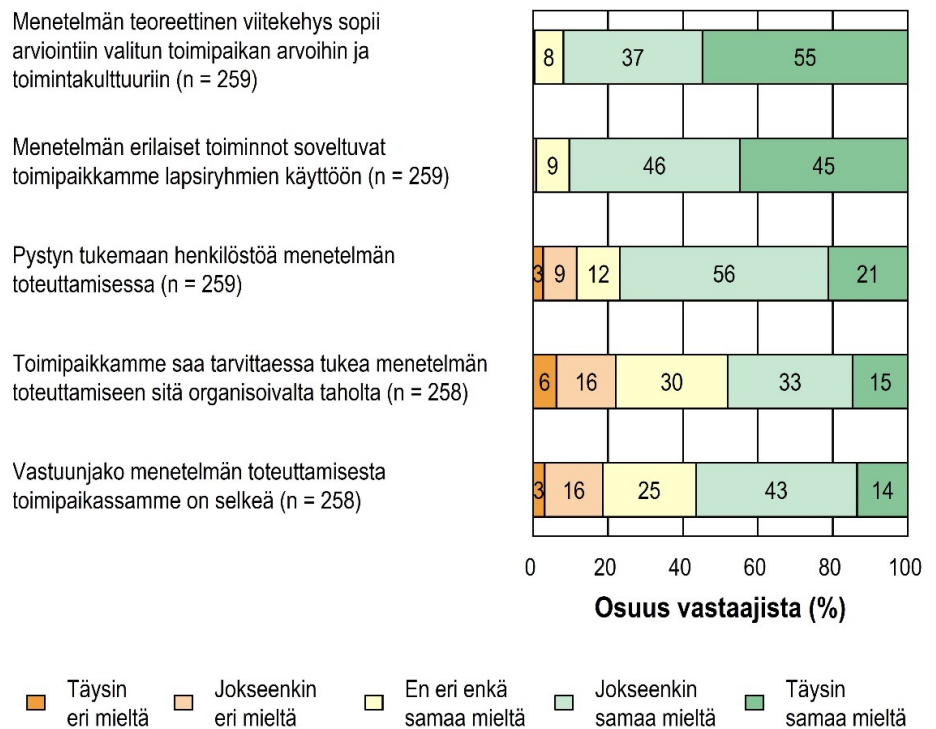
Menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä ja kiusaamiseen puuttumisessa arvioivat muita useammin merkittäväksi johtajat, joiden mukaan menetelmä oli laajasti käytössä heidän kunnassaan ja kunnan toimipaikoissa. Menetelmän roolin kiusaamisen jälkihoidossa arvioivat muita harvemmin merkittäväksi johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi vain yksittäinen ryhmä.

Henkilöstö, joka työskenteli 1–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi Huomaa hyvä! -menetelmän roolin kiusaamisen jälkihoidossa useammin merkittäväksi kuin henkilöstö, joka työskenteli kolmevuotiaiden tai sitä nuorempien lasten ryhmässä. Menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa arvioivat kokonaisuudessaan muita useammin merkittäväksi johtajat ja henkilöstö, joiden toimipaikoissa hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen.

Menetelmän käytettävyys

Johtajien vastaukset

Toimipaikkojen johtajat arvioivat Huomaa hyvä! -menetelmän käytettävyyttä toimipaikassaan. Valtaosa (91–92 %) johtajista arvioi, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän toimipaikkansa arvoihin ja toimintakulttuuriin, ja että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän toimipaikkansa lapsiryhmien käyttöön (kuvio 2). Yli kolme neljäsosaa (77 %) johtajista arvioi, että he pystyvät tukemaan henkilöstöään menetelmän toteuttamisessa. Johtajista yli viidennes (22 %) arvioi, ettei heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Lähes kolmannes (30 %) johtajista ei ollut eri eikä samaa mieltä tuen saatavuudesta. Yhtäältä yli puolet (57 %) johtajista arvioi, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta toimipaikassa on selkeä. Toisaalta lähes viidennes (19 %) johtajista oli sitä mieltä, ettei vastuunjako ole selkeä.



KUVIO 2. Johtajien arviot menetelmän käytettävyydestä

Toimipaikkojen johtajien arviot Huomaa hyvä! -menetelmän käytettävyydestä erosivat riippuen johtajien alaisten määrästä, esiopetuksen järjestämisestä toimipaikassa, johtajien ammattinimikkeestä, menetelmän käytön laajuudesta ja systemaattisuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Johtajat, joilla oli enemmän alaisia kaikissa johtamisissaan toimipaikoissa, olivat muita useammin sitä mieltä, että menetelmän erilaiset toiminnot soveltuvat heidän toimipaikkansa lapsiryhmien käyttöön. Henkilöstöä arvioivat pystyvänsä tukemaan menetelmän toteuttamisessa muita useammin johtajat, joiden toimipaikassa järjestettiin esiopetusta. Johtajat, joiden ammattinimike oli perhepäivähoidon ohjaaja/esimies tai muu ammattinimike, arvioivat vastuunjaon menetelmän toteuttamisessa useammin selkeäksi kuin päiväkodin tai varhaiskasvatusyksikön johtajat.

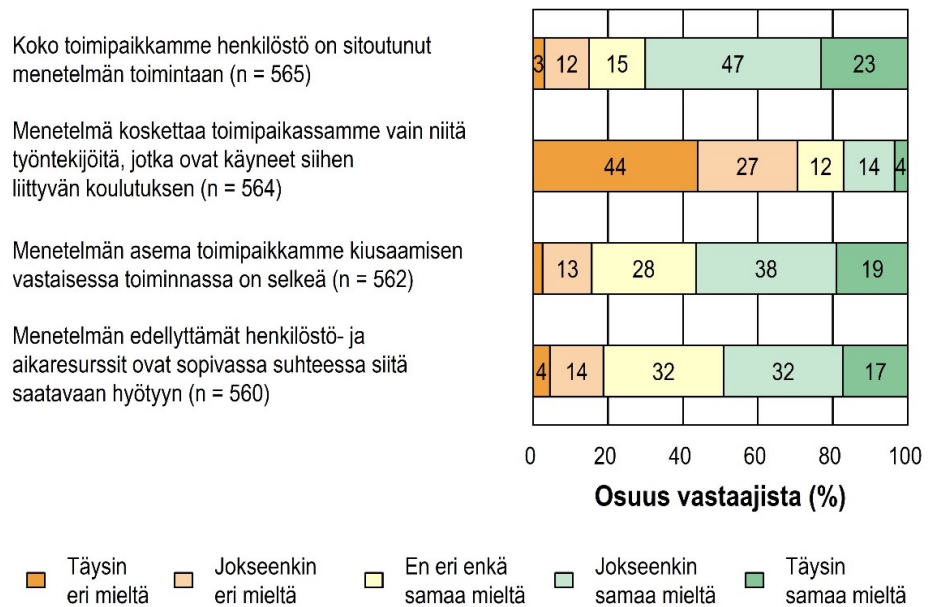
Menetelmän laajempi käyttö koko kunnassa ja useammassa kunnan toimipaikassa oli yhteydessä johtajien myönteisiin arvioihin menetelmän käytettävyydestä. Johtajat, joiden kunnassa menetelmä oli laajemmin käytössä, arvioivat muita useammin, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän toimipaikkansa arvioihin ja toimintakulttuuriin, ja että menetelmän toiminnot soveltuvat lapsiryhmien käyttöön. Samaten johtajat, joiden toimipaikassa menetelmä oli laajemmin käytössä, olivat muita useammin sitä mieltä, että heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta, ja että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta toimipaikassa on selkeä. Johtajat, joiden kunnassa menetelmä oli laajemmin käytössä, arvioivat myös useammin pystyvänsä tukemaan henkilöstöä menetelmän toteuttamisessa.

Menetelmän toimintojen arvioivat muita harvemmin soveltuvan toimipaikkansa lapsiryhmien käyttöön johtajat, jotka eivät tienneet, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta heidän toimipaikassaan. Johtajat, joiden mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt varhaiskasvatuksen järjestäjä tai yksityinen palveluntuottaja, arvioivat muita useammin vastuunjaon menetelmän toteuttamisesta olevan selkeä.

Menetelmän käytön systemaattisuus oli keskeinen taustamuuttuja johtajien arvioissa menetelmän käytettävyydestä. Johtajat, jotka arvioivat menetelmää hyödynnettävän heidän toimipaikassaan systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen, arvioivat menetelmän käytettävyyden kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti.

Henkilöstön vastaukset

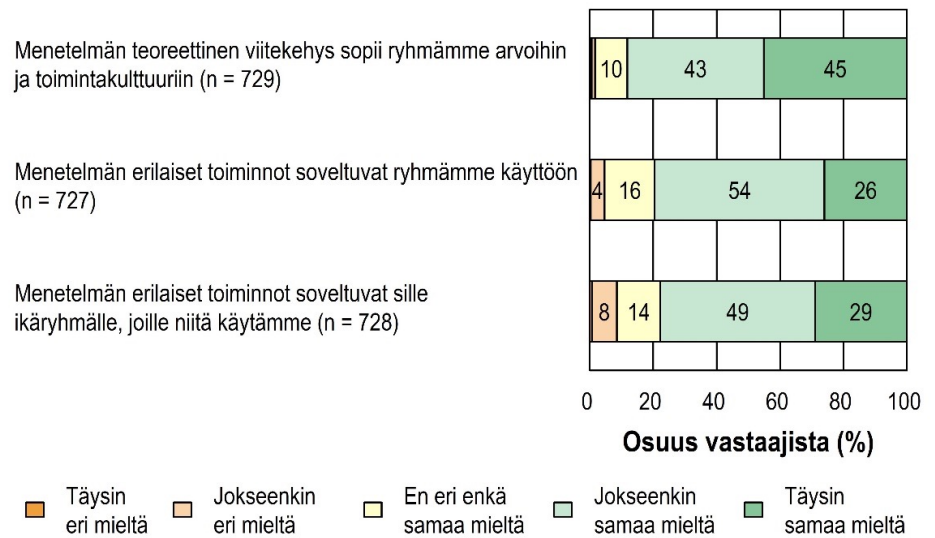
Henkilöstöstä, jonka mukaan Huomaa hyvä! -menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, suurin osa (70 %) arvioi, että koko toimipaikan henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan (kuvio 3). Suurin osa (71 %) henkilöstöstä oli myös sitä mieltä, ettei menetelmä kosketa toimipaikassa vain niitä työntekijöitä, jotka ovat käyneet siihen liittyvän koulutuksen. Henkilöstöstä yli puolet (57 %) arvioi, että menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa on selkeä. Henkilöstöstä vajaa puolet (49 %) arvioi, että menetelmän edellyttämät henkilöstö- ja aikaresurssit ovat sopivassa suhteessa siitä saatavaan hyötyyn. Vajaa viidennes (18 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että resurssit eivät ole sopivassa suhteessa menetelmästä saatavaan hyötyyn, ja noin kolmannes (32 %) henkilöstöstä ei ollut asiasta eri eikä samaa mieltä.



KUVIO 3. Henkilöstön arviot menetelmän hyödyntämisestä

Henkilöstön arviot Huomaa hyvä! -menetelmän hyödyntämisestä erosivat riippuen varhaiskasvatuksen järjestämisestä, toimipaikan koosta, ryhmän lasten iästä ja esiopetuksen järjestämisestä ryhmässä sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Yksityisten toimipaikkojen henkilöstö oli kunnallista henkilöstöä useammin sitä mieltä, että toimipaikan henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan, ja että menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa on selkeä. Henkilöstö, jonka toimipaikassa oli alle neljä ryhmää, arvioi useammin, että koko toimipaikan henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan kuin henkilöstö, jonka toimipaikassa oli enemmän ryhmiä. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä tai ryhmässä, jossa järjestettiin esiopetusta, oli muita harvemmin sitä mieltä, että toimipaikan henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta heidän toimipaikassaan oli tehnyt muu taho tai joka ei tiennyt päätöksen tekijää, arvioi muita harvemmin, että koko heidän toimipaikkansa henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan, ja että menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa on selkeä.

Huomaa hyvä! -menetelmän soveltuvuuden ryhmänsä käyttöön henkilöstö arvioi pääosin myönteisesti. Suurin osa (88 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin (kuvio 4). Suurin osa (78–80 %) henkilöstöstä arvioi myös, että menetelmän erilaiset toiminnot soveltuvat ryhmän käyttöön, ja että toiminnot soveltuvat sille ikäryhmälle, jolle he niitä käyttävät.

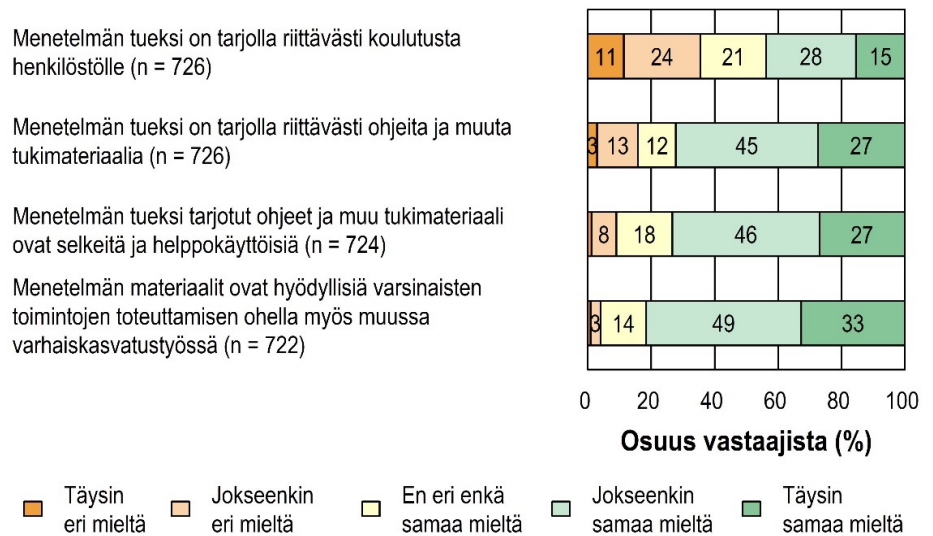


KUVIO 4. Henkilöstön arviot menetelmän teoreettisesta viitekehyksestä ja toiminnoista

Henkilöstön arviot Huomaa hyvä! -menetelmän teoreettisesta viitekehyksestä ja toiminnoista erosivat riippuen lapsiryhmän iästä sekä esiopetuksen järjestämisestä ja tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä arvioi useammin, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön kuin henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä. Samaten 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä työskentelevä henkilöstö oli useammin sitä mieltä, että menetelmän toiminnot soveltuvat sille ikäryhmälle, jolle he niitä käyttävät kuin 1–3- tai 1–7-vuotiaiden lasten ryhmässä työskentelevä henkilöstö. Henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä lasten ikäryhmälle. Henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin esiopetusta, arvioi useammin, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä lasten ikäryhmälle.

Menetelmän teoreettisen viitekehyyksen arvioi sopivan heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin useammin henkilöstö, jonka ryhmässä oli 34–100 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli tukea tarvitsevia lapsia, arvioi muita useammin, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä lasten ikäryhmälle.

Henkilöstöstä suurin osa (72–73 %) oli sitä mieltä, että Huomaa hyvä! -menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi ohjeita ja muuta tukimateriaalia, ja että ne ovat selkeitä ja helppokäyttöisiä (kuvio 5). Suurin osa (82 %) henkilöstöstä arvioi myös, että menetelmän materiaalit ovat hyödyllisiä varsinaisten toimintojen toteuttamisen ohella myös muussa varhaiskasvatustyössä. Sen sijaan yli kolmannes (35 %) henkilöstöstä arvioi, ettei menetelmän tueksi ole tarjolla riittävästi koulutusta. Henkilöstöstä 43 prosenttia arvioi, että koulutusta on tarjolla riittävästi.

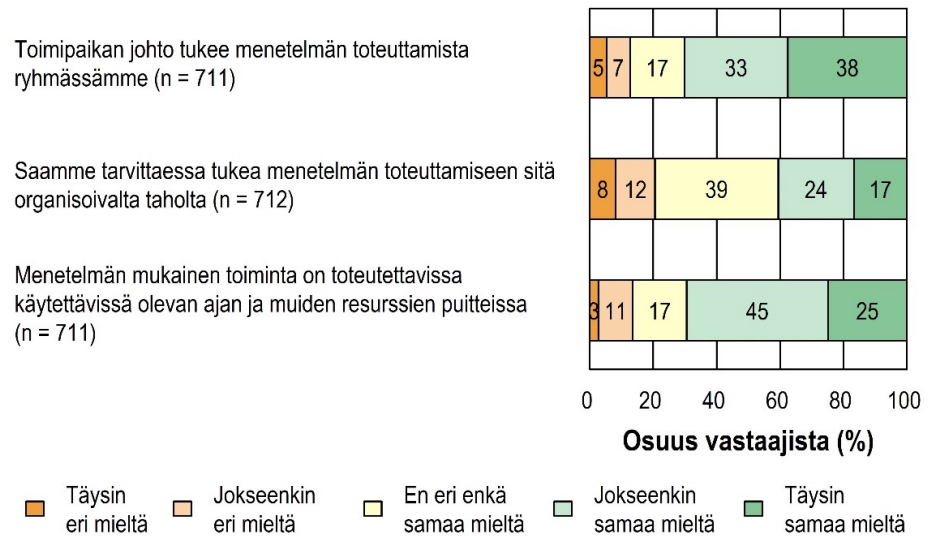


KUVIO 5. Henkilöstön arviot menetelmän koulutuksesta ja materiaaleista

Henkilöstön arviot Huomaa hyvä! -menetelmän koulutuksesta ja materiaaleista erosivat riippuen ryhmän lasten iästä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, joka työskenteli 1–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi useammin, että menetelmä tarjoaa riittävästi ohjeita ja muuta tukimateriaalia, ja että ne olivat selkeitä ja helppokäyttöisiä kuin 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä työskentelevä henkilöstö. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi useammin, että menetelmän materiaalit ovat hyödyllisiä myös muussa varhaiskasvatustyössä kuin nuorempien lasten ryhmässä työskentelevä henkilöstö.

Henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, arvioi muita useammin, että menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi koulutusta sekä ohjeita ja tukimateriaaleja. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta heidän toimipaikassaan oli tehnyt varhaiskasvatuksen järjestäjä tai yksityinen palveluntuottaja, oli muita useammin sitä mieltä, että heille on tarjolla riittävästi koulutusta. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen oli tehnyt muu taho, arvioi muita harvemmin, että koulutusta on tarjolla riittävästi.

Toimipaikan johdon arvioi tukevan Huomaa hyvä! -menetelmän toteuttamista heidän ryhmässään 71 prosenttia henkilöstöstä (kuvio 6). Samaten suurin osa (70 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmän mukainen toiminta on toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa. Henkilöstöstä 41 prosenttia arvioi, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Viidesosa (20 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että he eivät saa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen.

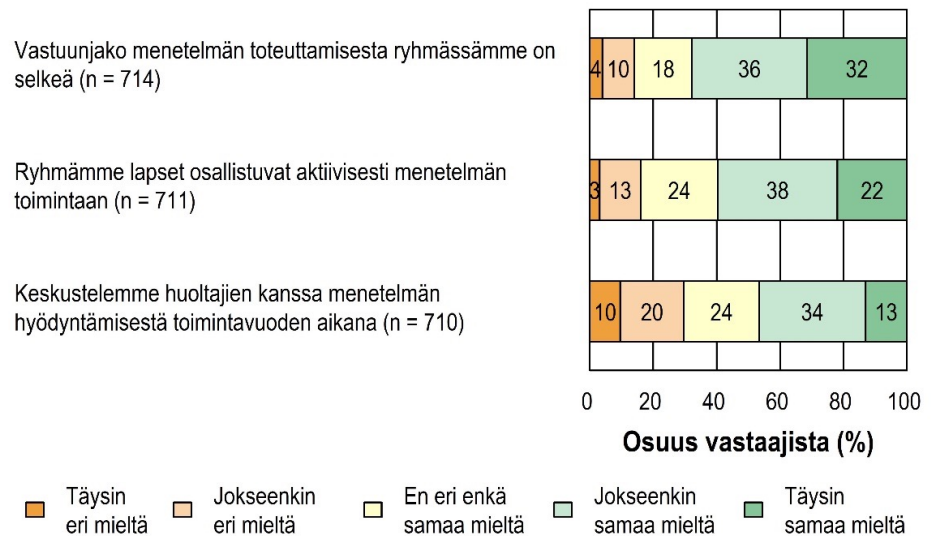


KUVIO 6. Henkilöstön arviot menetelmän toteuttamiseen saatavasta tuesta

Henkilöstön arviot Huomaa hyvä! -menetelmän toteuttamiseen saatavasta tuesta erosivat riippuen ryhmän lasten iästä, esiopetuksen järjestämisestä lapsiryhmässä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi harvemmin, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta kuin henkilöstö, joka työskenteli 1–3- tai 1–7-vuotiaiden ryhmässä. Samaten henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin esiopetusta, arvioi muita harvemmin saavansa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta.

Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että toimipaikan johto ja menetelmää organisoiva taho tukevat heitä menetelmän hyödyntämisessä. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt muu taho tai joka ei tiennyt päätöksen tekijää, arvioi muita harvemmin, että toimipaikan johto tukee menetelmän toteuttamista heidän ryhmässään. Lisäksi henkilöstö, jonka mukaan päätöksen käyttöönotosta oli tehnyt muu taho, arvioi muita harvemmin saavansa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta.

Vastuunjaon Huomaa hyvä! -menetelmän toteuttamisesta heidän ryhmässään arvioi selkeäksi yli kaksi kolmasosaa (68 %) henkilöstöstä (kuvio 7). Henkilöstöstä 60 prosenttia arvioi heidän ryhmänsä lasten osallistuvan aktiivisesti menetelmän toimintaan. Noin neljäsosa (24 %) henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä lasten osallistumisesta. Vain 47 prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä, että he keskustelevat huoltajien kanssa menetelmän hyödyntämisestä toimintavuoden aikana. Henkilöstöstä 30 prosenttia oli sitä mieltä, ettei huoltajien kanssa keskustella.



KUVIO 7. Henkilöstön arviot lasten ja huoltajien osallisuudesta menetelmän toteuttamiseen

Henkilöstön arviot lasten ja huoltajien osallisuudesta Huomaa hyvä! -menetelmän hyödyntämisessä erosivat riippuen ryhmän lasten iästä sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä arvioi useammin, että ryhmän lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan kuin alle neljävuotiaiden lasten ryhmässä työskentelevä henkilöstö. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7- tai 1–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi useammin keskusteluvansa menetelmän hyödyntämisestä huoltajien kanssa kuin henkilöstö, joka työskenteli alle neljävuotiaiden lasten ryhmässä. Henkilöstö, joka ei tiennyt, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta, arvioi muita harvemmin ryhmänsä lasten osallistuvan menetelmän toimintaan.

Huomaa hyvä! -menetelmän käytön systemaattisuus oli keskeinen taustamuuttuja menetelmän käytettävyydessä henkilöstön arvioimana. Henkilöstö, jonka ryhmässä hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen, arvioi menetelmän käytettävyyden kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti.

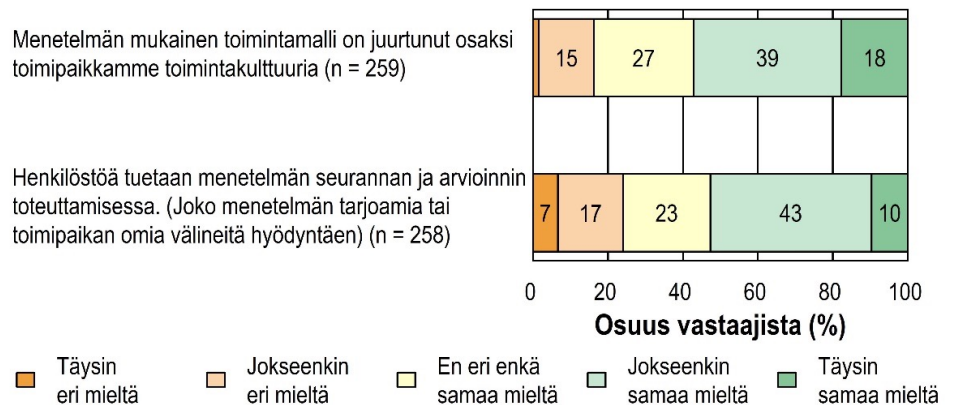
Huoltajien arviot menetelmän hyödyllisyydestä

Huoltajilta tiedusteltiin kyselyssä, onko jokin arvioinnin kohteena olleista menetelmistä käytössä heidän lapsensa varhaiskasvatuksessa. Huoltajista 648 vastasi, että heidän lapsensa varhaiskasvatuksessa käytettiin Huomaa hyvä! -menetelmää. Näistä huoltajista yhteensä 78 prosenttia koki menetelmän hyödylliseksi tai osittain hyödylliseksi. Vain yksi prosentti huoltajista vastasi, ettei kokenut menetelmää hyödylliseksi. Noin viidesosa (21 %) huoltajista ei osannut arvioida menetelmän hyödyllisyyttä.

Menetelmän juurrutettavuus

Johtajien vastaukset

Huomaa hyvä! -menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi juurtuneen osaksi heidän toimipaikkansa toimintakulttuuria yli puolet (57 %) johtajista (kuvio 8). Johtajista 16 prosenttia oli sitä mieltä, että toimintamalli ei ole juurtunut, ja jopa yli neljäsosa johtajista (27 %) ei ollut asiasta eri eikä samaa mieltä. Johtajista noin puolet (53 %) oli sitä mieltä, että henkilöstöä tuetaan menetelmän seurannan ja arvioinnin toteuttamisessa. Lähes neljännes (24 %) johtajista oli sitä mieltä, ettei henkilöstöä tueta.



KUVIO 8. Johtajien arviot menetelmän juurrutettavuudesta

Johtajien arviot Huomaa hyvä! -menetelmän juurrutettavuudesta erosivat riippuen menetelmän käytön laajuudesta ja systemaattisuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Johtajat, jotka vastasivat menetelmän olevan laajemmin käytössä heidän kunnassaan tai useammassa kunnan toimipaikassa, olivat muita useammin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän toimipaikkansa toimintakulttuuria. Nämä johtajat olivat myös muita useammin sitä mieltä, että henkilöstöä tuetaan menetelmän seurannan ja arvioinnin toteuttamisessa.

Huomaa hyvä! -menetelmän juurrutettavuuden arvioivat kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti ne johtajat, joiden toimipaikoissa hyödynnettiin menetelmää useammin systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen. Johtajat, joiden mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt varhaiskasvatuksen järjestäjä tai yksityinen palveluntuottaja, olivat muita useammin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän toimipaikkansa toimintakulttuuria. Nämä johtajat olivat myös muita useammin sitä mieltä, että henkilöstöä tuetaan menetelmän seurannan ja arvioinnin toteuttamisessa.

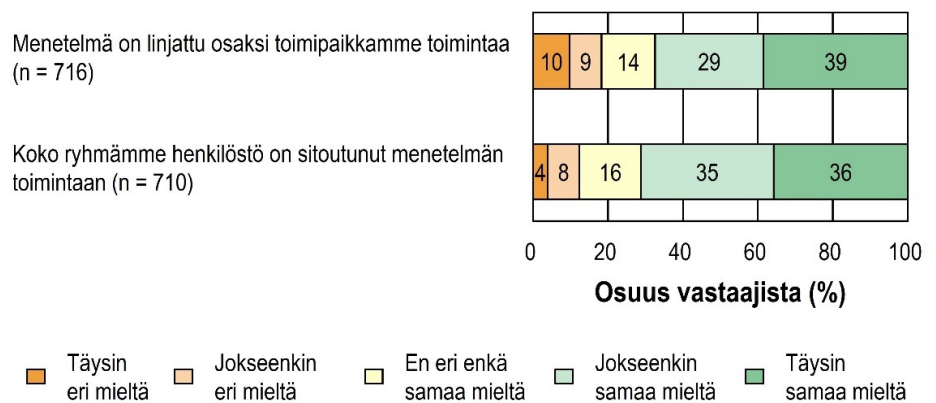
Henkilöstön vastaukset

Henkilöstöltä tiedusteltiin, tarjoaako Huomaa hyvä! -menetelmä välineitä toiminnan seuraamiseen heidän lapsiryhmässään (n = 701). Vain viidesosa (20 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmä tarjoaa välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen, ja että he

hyödynsivät niitä lapsiryhmässään. Henkilöstöstä 33 prosenttia arvioi, että menetelmä tarjoaa välineet, mutta he eivät hyödynnä niitä. Lähes puolet (47 %) henkilöstöstä arvioi, etteivät he tiedä, tarjoako menetelmä välineitä toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt useampi toimipaikka yhdessä, arvioi muita useammin menetelmän tarjoavan välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään.

Henkilöstö, joka vastasi hyödyntävänsä Huomaa hyvä! -menetelmän tarjoamia välineitä toiminnan seurannassa ja arvioinnissa, vastasi jatkokysymykseen niiden käytön helpoudesta (n = 150). Suurin osa (72 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmän toimivuutta on helppo seurata menetelmän tarjoaman ohjeistuksen kautta. Henkilöstöstä neljäsosa (25 %) ei ollut asiasta eri eikä samaa mieltä. Vain kolme prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmän toimivuutta ole helppo seurata.

Huomaa hyvä! -menetelmän arvioi olevan linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa noin kaksi kolmasosaa (68 %) henkilöstöstä (kuvio 9). Kuitenkin lähes viidesosa (19 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmää ole linjattu. Henkilöstöstä suurin osa (71 %) arvioi, että koko ryhmän henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan.

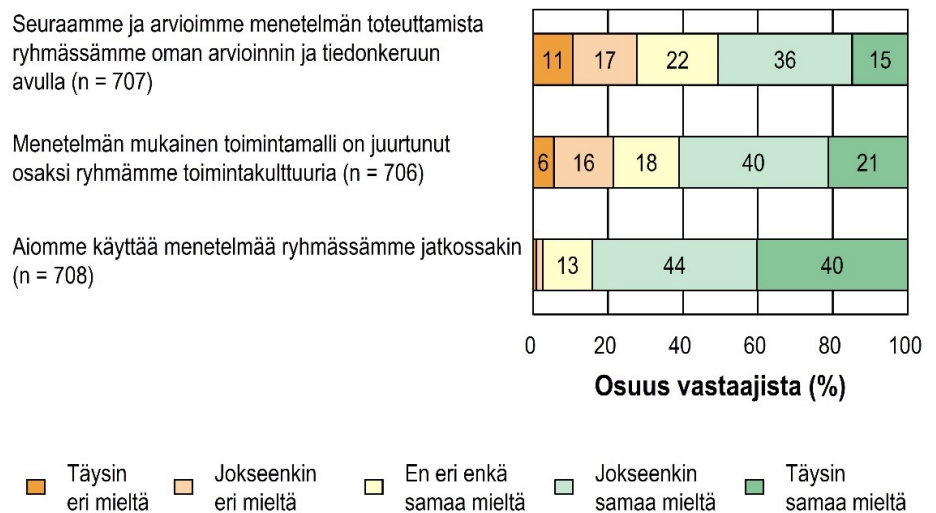


KUVIO 9. Henkilöstön arviot menetelmän linjaamisesta ja menetelmään sitoutumisesta

Henkilöstön arviot Huomaa hyvä! -menetelmän linjaamisesta ja henkilöstön sitoutumisesta menetelmän toimintaan erosivat riippuen ryhmän lasten iästä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, joka työskenteli alle neljävuotiaiden tai 1–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi useammin, että menetelmä on linjattu osaksi toimipaikan toimintaa kuin 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä työskentelevä henkilöstö. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli useammin sitä mieltä, että menetelmä on linjattu osaksi toimipaikan toimintaa, ja että koko toimipaikan henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan.

Menetelmän arvioi muita useammin olevan linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta heidän ryhmässään oli tehnyt kunnan varhaiskasvatuksen järjestäjä/yksityinen palveluntuottaja tai toimipaikan johtaja. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen oli tehnyt muu taho, oli muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmä on linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa.

Huomaa hyvä! -menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi juurtuneen osaksi lapsiryhmänsä toimintaa noin 60 prosenttia henkilöstöstä (kuvio 10). Kuitenkin henkilöstöstä yli viidesosa (22 %) arvioi, ettei menetelmä ole juurtunut. Noin puolet (51 %) henkilöstöstä arvioi, että he seuraavat ja arvioivat menetelmän toteuttamista ryhmässään oman arvioinnin ja tiedonkeruun avulla. Yli neljäsosa (28 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmän toteuttamista seurata ja arvioida. Suurin osa (84 %) henkilöstöstä arvioi, että he aikovat käyttää menetelmää jatkossakin.



KUVIO 10. Henkilöstön arviot menetelmän jatkuvuudesta

Henkilöstön arviot Huomaa hyvä! -menetelmän toteuttamisen seurannasta ja arvioinnista, juurtumisesta sekä jatkokäytöstä erosivat riippuen varhaiskasvatuksen järjestämismuodosta, tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä sekä menetelmän käytön laajuudesta. Henkilöstö, joka työskenteli yksityisessä varhaiskasvatuksessa, arvioi useammin seuraavansa ja arvioivansa menetelmän toteuttamista ryhmässään oman arvioinnin ja tiedonkeruun avulla kuin henkilöstö, joka työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa. Menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi useammin olevan juurtunut osaksi heidän ryhmänsä toimintakulttuuria henkilöstö, jonka ryhmässä oli 34–100 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että he aikovat käyttää menetelmää ryhmässä jatkossakin.

Menetelmän käytön systemaattisuus oli keskeinen taustamuuttuja henkilöstön arvioissa menetelmän juurrutettavuudesta. Henkilöstö, jonka ryhmässä hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen, arvioi menetelmän juurrutettavuuden kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti.

Menetelmän tuloksellisuus

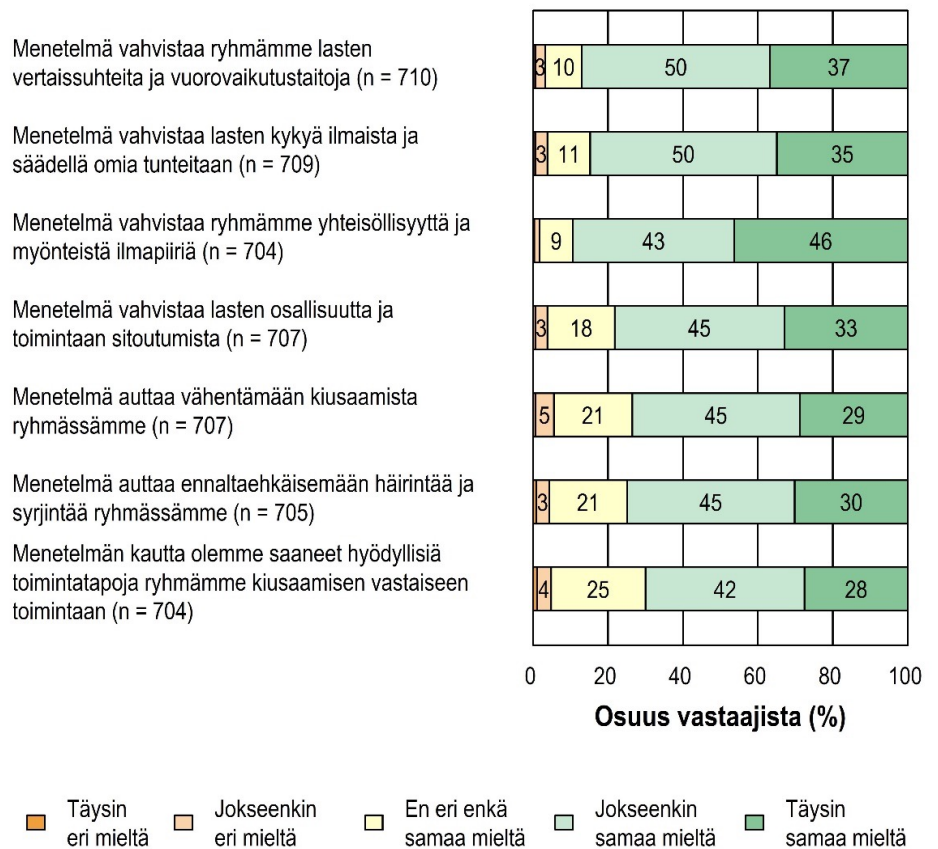
Johtajien vastaukset

Toimipaikkojen johtajat arvioivat Huomaa hyvä! -menetelmän hyödyllisyyttä toimipaikassaan (n = 259). Menetelmän arvioi hyödylliseksi toimipaikassaan suurin osa (86 %) johtajista. Vain hyvin pieni osa (2 %) johtajista arvioi, ettei menetelmä ole hyödyllinen ja 12 prosenttia ei ollut asiasta eri eikä samaa mieltä. Menetelmän arvioivat muita useammin hyödylliseksi johtajat, joilla oli enemmän alaisia kaikissa johtamisissaan toimipaikoissa. Lisäksi menetelmän arvioivat useammin hyödylliseksi päiväkodin tai varhaiskasvatusyksikön johtajat kuin johtajat, jotka työskentelivät perhepäivähoidon ohjaajina/esihenkilöinä tai muulla ammattinimikkeellä.

Huomaa hyvä! -menetelmän arvioivat muita useammin hyödylliseksi toimipaikassaan johtajat, joiden mukaan menetelmä oli laajemmin käytössä heidän kunnassaan tai useammassa kunnan toimipaikassa. Johtajat, joiden mukaan heidän toimipaikassaan hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen, arvioivat menetelmän muita useammin hyödylliseksi.

Henkilöstön vastaukset

Henkilöstön mukaan Huomaa hyvä! -menetelmällä oli hyvin myönteisiä vaikutuksia heidän lapsiryhmänsä toimintaan. Suurin osa (85–89 %) henkilöstöstä arvioi menetelmän vahvistavan ryhmän yhteisöllisyyttä ja myönteistä ilmapiiriä, ryhmän lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja sekä lasten kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan (kuvio 11). Suurin osa (74–75 %) henkilöstöstä arvioi menetelmän vähentävän kiusaamista sekä auttavan ennaltaehkäisemään häirintää ja syrjintää heidän ryhmässään. Henkilöstöstä 70 prosenttia arvioi, että he ovat saaneet menetelmän kautta hyödyllisiä toimintatapoja ryhmän kiusaamisen vastaiseen toimintaan. Neljäsosa (25 %) ei ollut eri eikä samaa mieltä siitä, ovatko he saaneet menetelmän kautta hyödyllisiä toimintatapoja kiusaamisen vastaiseen toimintaan.



KUVIO 11. Henkilöstön arviot menetelmän vaikuttavuudesta

Henkilöstön arviot Huomaa hyvä! -menetelmän vaikuttavuudesta erosivat riippuen menetelmän käytön systemaattisuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin heidän toimipaikassaan systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen, arvioi menetelmän tuloksellisuuden kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti. Menetelmän arvioi muita useammin vahvistaneen heidän ryhmänsä lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt toimipaikan henkilöstö.

Menetelmän käyttöä edistävät ja estävät tekijät

Henkilöstöltä tiedusteltiin avokysymyksellä, mitkä tekijät edistävät (n = 343) ja estävät (n = 297) Huomaa hyvä! -menetelmän käyttöä. Henkilöstön mukaan menetelmän käyttöä edisti menetelmän tarjoamat selkeät ja monipuoliset materiaalit (136 mainintaa). Henkilöstön mukaan materiaalit olivat helppokäyttöisiä ja ne olivat hyvin sovellettavissa lapsiryhmän toimintaan. Materiaaleista henkilöstö mainitsi erityisesti Varis-pehmolelun ja vahvuuskortit. Menetelmän tarjoamat materiaalit ja etenkin niiden riittämättömyys mainittiin myös haittaavan menetelmän hyödyntämistä (33 mainintaa).

Konkreettisen Varis-maskotin ottaminen käyttöön aktiivisesti ryhmässä, jolloin lasten on ollut helppo ottaa materiaali käyttöön helposti. Variksesta tuli iso tekijä ryhmässä ja hän osallistui kaikkeen ryhmän toimintaan mukaan. (henkilöstö)

Materiaalit aika tyyriitä, ei ole sitten tullut niitä tilattua kun on ollut muutakin jota toivottu. Ja myös ei olla tilattu, koska tähän ei olla sitouduttu täysillä. (henkilöstö)

Huomaa hyvä! -menetelmän käyttöä edisti henkilöstön mukaan heidän oma asenteensa sekä jokaisen ryhmän ja työntekijän sitoutuminen menetelmän käyttöön sekä positiivisen pedagogiikan toteuttamiseen (58 mainintaa). Henkilöstö korosti motivaation ja menetelmään perehtyneisyyden merkitystä sen hyödyntämisessä. Henkilöstön asenteen ja sitoutumattomuuden menetelmän hyödyntämiseen nähtiin myös haittaavan menetelmän hyödyntämistä (24 mainintaa).

Sen sitominen osaksi arjen toimintatapoja. Ryhmän opettajan johdolla tapahtuva koko tiimin sitouttaminen menetelmän käyttöön. (henkilöstö)

Kaikki eivät yhtä sitoutuneita menetelmän käyttöön. Yhden tai kahden henkilön varassa, vaikka asiasta keskusteltu ja yhdessä sovittu toimintatavoista. (henkilöstö)

Yhtäältä henkilöstön koulutus ja menetelmään liittyvän tiedon jakaminen edistivät menetelmän hyödyntämistä (56 mainintaa). Toisaalta koulutuksen puutteen koettiin vaikeuttavan menetelmän hyödyntämistä (49 mainintaa). Osa henkilöstöstä kertoi, ettei koulutusta ollut saatu ollenkaan, tai että koulutus koski vain osaa toimipaikan henkilöstöstä. Tämä haastoi menetelmän johdonmukaisen hyödyntämisen.

Koko varhaiskasvatuksen henkilöstö on saanut saman koulutuksen ja sitoutunut Huomaa hyvä -menetelmään. (henkilöstö)

Kukaan tiimistämme ei ole käynyt huomaa hyvä -koulutusta tai saanut ohjeita sen käytön aloittamiseen. Olemme itse tutkineet ja hyödyntäneet materiaaleja omalla tavallamme, koska koemme hyvän huomaamisen ja vahvistamisen omaksemme ja lapsiryhmää tukeväksi menetelmäksi. (henkilöstö)

Lisäksi positiivisen pedagogiikan ja sen periaatteiden omaksuminen oli tärkeää menetelmän hyödyntämisessä (57 mainintaa). Positiiviseen pedagogiikkaan perustuva vuorovaikutus kannatteli henkilöstön mukaan lapsiryhmän vuorovaikutusta ja ilmapiiriä sekä motivoi menetelmän hyödyntämiseen. Lisäksi lasten osallisuus ja innostus menetelmän materiaaleista ja toiminnoista kannusti henkilöstöä menetelmän hyödyntämiseen (37 mainintaa).

Olemme huomanneet, että vahvuuksien sanoittaminen ja hyvien tekojen ”palkitseminen” ovat vaikuttaneet positiivisesti ryhmän vuorovaikutukseen. Tämä on kannustanut jatkamaan menetelmän käyttöä ja soveltamaan sitä monella tavalla arjessa. (henkilöstö)

Lasten ilo, kun heissä huomaa hyvän, hyvän tarttuminen myös muihin lapsiin ja kuinka he myös haluavat toiminnallaan vahvistaa hyvää. Jokainen päivä tarvitsee hyvän huomaamista, muuten tunnelma lapsiryhmässä on lannistunut ja apea. (henkilöstö)

Henkilöstö mainitsi resurssien puutteen haittaavan menetelmän johdonmukaista hyödyntämistä (110 mainintaa). Henkilöstö mainitsi erityisesti henkilöstön vaihtuvuuden ja jatkuvan kiireen, mikä esti menetelmään perehtymisen ja siihen perustuvan toiminnan suunnittelun. Lisäksi osa henkilöstöstä toi esiin, ettei menetelmä soveltunut sellaisenaan heidän lapsiryhmänsä käyttöön (47 mainintaa). Syynä tähän oli erityisesti menetelmän materiaalien ja toimintojen soveltumattomuus pienille, alle kolmevuotiaille lapsille.

Henkilöstön vaihtuvuus on estänyt --> tieto siirtyy heikosti tai hyvin hitaasti ilman koulutuksia uusille työntekijöille, vaikka menetelmä on osittain osa arjen toimintaa. (henkilöstö)

Lapsiryhmän ikäjakauma, pienemmät eivät ehkä täysin ymmärrä ja pääse mukaan. Materiaalia voi soveltaa, mutta sekin vaikuttaa sitten taas vanhempiin lapsiin. (henkilöstö)

Menetelmän myönteiset ja kielteiset vaikutukset

Toimipaikkojen johtajilta (n = 198) ja henkilöstöltä (n = 268) tiedusteltiin Huomaa hyvä! -menetelmän myönteisiä vaikutuksia. Toimipaikkojen johtajien (106 mainintaa) ja henkilöstön (112 mainintaa) mielestä menetelmän käytön myönteisenä vaikutuksena oli positiivisen ja vahvuuslähtöisen pedagogiikan vahvistuminen kaikessa toiminnassa. Menetelmän myötä henkilöstö oli kiinnittänyt toiminnassaan huomiota lasten vahvuuksiin ja onnistumisiin. Myönteinen puhe oli lisääntynyt toimipaikoissa sekä lapsia että muita työntekijöitä kohtaan.

Lasten positiivinen huomiointi on tullut toimintatavaksi laajalti. Lasten tunnetaitojen opettamiseen on toimiva menetelmä. Myös henkilökunnan keskinäisissä suhteissa hyvän huomaaminen auttaa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (johtaja)

Huomaa hyvä -menetelmän avulla lasten omatoimisuus ja tietoisuus luontevahvuuksista sekä niiden merkityksestä lisääntyy ja varhaiskasvattajien työskentelyote ja näkökulma lasten kasvuun, kehitykseen ja niiden tukemiseen tilanteisiin säilyy myönteisenä. Ratkaisukeskeisyys ja positiivisuus lisääntyvät työyhteisössä! Kehu ja kannustus sekä hyvän huomaaminen toimii myös aikuisten välisessä kanssakäymisessä. (henkilöstö)

Johtajat (58 mainintaa) ja henkilöstö (81 mainintaa) mainitsivat myös lasten tunne- ja vuorovaikutustaitojen vahvistumisen. Menetelmän myötä lapset olivat oppineet sanoitamaan omia tunteitaan sekä omia ja toisten lasten vahvuuksia. Henkilöstön mukaan myös lasten hyväntahtoinen käytös ja itsetunto olivat vahvistuneet. Henkilöstö toi vastauksissaan esille menetelmän myös vahvistaneen lasten osallisuutta ja rohkaisseen heitä osallistumaan ryhmän toimintaan (30 mainintaa).

Lasten itsetunnon vahvistaminen myönteiseksi. Lapset oppivat huomaamaan ja huomioimaan itsekin hyviä tekoja. Pettymyksien sietokyky kasvaa, kun huomataan pienetkin hyvät asiat ja onnistumiset, vahvistetaan hyvää toimintaa ja ns. jätetään huomiotta esim. huonompi käytös. (Henkilöstö)

Lapset ovat päässeet omina yksilöinä ja vahvuuksineen esiin. Ujot ja hiljaisemmatkin lapset rohkaistuvat, vilkkaat lapset saavat positiivista palautetta. Kuvat auttavat hahmottamisessa. (henkilöstö)

Johtajien mukaan menetelmän käyttö oli johtanut toimipaikan työtapojen ja ilmapiirin kehittymiseen (25 mainintaa). Johtajien mukaan menetelmän hyödyntäminen oli kehittänyt toimipaikan toimintakulttuuria myönteisemmäksi. Myös henkilöstö mainitsi menetelmän vahvistaneen henkilöstön positiiviseen pedagogiikkaan perustuvaa osaamista ja myönteistä ajattelutapaa (25 mainintaa) sekä ryhmän ilmapiiriä ja vuorovaikutusta (35 mainintaa).

Yleisen positiivisen ilmapiirin ja sensitiivisen kasvatuksen kannalta menetelmä on ollut erinomainen. Koko toimintakulttuurimme pyritään rakentamaan vahvuuspuheen ympärille, niin lasten kuin aikuistenkin kesken. (johtaja)

Lisännyt aikuisen kykyä nähdä lapsen hyvää toimintaa, myönteinen ilmapiiri lapsiryhmässä. Auttanut lisäämään positiivista puhekieltä ja sanoittamaan sen mukaisesti lasten toimintaa. Huomataan myös pienet onnistumiset ja niistä iloitaan. (henkilöstö)

Toimipaikkojen johtajilta (n = 116) ja henkilöstöltä (n = 126) tiedusteltiin myös Huomaa hyvä! -menetelmän kielteisiä vaikutuksia. Johtajat ja henkilöstö mainitsivat hyvin vähän kielteisiä vaikutuksia menetelmän käytössä. Johtajien mukaan menetelmän käyttöä häiritsi menetelmän juurtumisen ja käyttöönoton haasteet (8 mainintaa), joihin oli useita yksittäisiä syitä. Haasteita oli yhteisen ymmärryksen muodostamisessa positiivisesta pedagogiikasta (6 mainintaa). Osa johtajista koki, että positiivinen puhe saattoi johtaa siihen, ettei lapsille asetettu turvallisia rajoja tai struktuuria, jotka tukevat

lapsen ryhmässä toimimista. Muutama johtaja (5 mainintaa) toi vastauksissa esille sen, etteivät he kokeneet menetelmän koulutusta hyödylliseksi tai se kosketti vain pientä osaa henkilöstöstä.

Joskus hämärtyy, milloin tarve asettaa lapselle rajat. Tämä silloin, kun työntekijällä halu tehdä vain myönteisyyden kautta työtään, vaikka lapsi selkeästi tarvitsee selkeät rajat ja struktuurin toimiakseen ryhmässä. (johtaja)

Pieni osa (9 mainintaa) henkilöstöstä koki, ettei menetelmä soveltunut heidän lapsiryhmälleen tai se ei huomionnut yksittäisten lasten kehitystasoa tai tarpeita. Henkilöstön mukaan menetelmä ei soveltunut alle kolmevuotiaille lapsille tai lapsille, joiden äidinkieli ei ollut suomi. Lisäksi muutamasta henkilöstön vastauksesta (5 mainintaa) kävi ilmi, etteivät he saaneet riittävästi aikaa tai tukea menetelmän käyttöön, tai että menetelmä oli henkilöstölle liian työläs (4 mainintaa).

Huomaa hyvä - vahvuus Varis -materiaali on todella haasteellinen kielellisesti. Ryhmässä jossa on paljon tuen lapsia ja suomi ei ole kotikieli niin kielellisesti haastaa. Meillä ei ole aikaa ja resursseja aina kääntää ja muuttaa esim. vahvuus varis -kirjan satuja, siksi se jää käyttämättä. Lisäksi vahvuuksista käytetään haasteellisia sanoja, siksi käänämme ne ryhmäntasolle sopivaksi. (henkilöstö)

6 Yhteenveto

Menetelmän vahvuuksia ovat

- Suurin osa menetelmän käyttäjistä oli sitä mieltä, että menetelmän teoreettinen viitekehys ja sen tarjoamat toiminnot soveltuvat toimipaikan ja lapsiryhmien käyttöön. Positiivisen pedagogiikan lähestymistapa motivoi henkilöstöä menetelmän hyödyntämiseen ja vahvasti myönteistä vuorovaikutusta ja ilmapiiriä lapsiryhmissä.
- Henkilöstöstä suurin osa piti menetelmän materiaaleja selkeinä ja helppokäyttöisinä. Materiaalit koettiin monipuolisina ja niitä voitiin hyödyntää menetelmän toteuttamisen ohella myös muussa varhaiskasvatustyössä.
- Menetelmän seurantaan ja arviointiin tarkoitettujen välineiden hyödyntäminen koettiin pääosin helpoksi edellyttäen, että henkilöstö oli ottanut välineet käyttöön lapsiryhmässään.
- Suurin osa henkilöstöstä oli sitoutunut menetelmän käyttöön. Menetelmän käyttäjät kokivat menetelmän hyödylliseksi toimipaikassaan ja aikoivat käyttää sitä jatkossakin.
- Henkilöstön mukaan menetelmällä oli runsaasti myönteisiä vaikutuksia ryhmänsä toimintaan ja lasten taitojen kehittymiseen. Menetelmä vahvisti erityisesti ryhmän yhteisöllisyyttä ja myönteistä ilmapiiriä sekä lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja. Lisäksi menetelmällä oli myönteisiä vaikutuksia lasten kykyyn ilmaista ja säädellä omia tunteitaan.

Menetelmän kehittämiskohteita ovat

- Yli kolmasosa menetelmää hyödyntävästä henkilöstöstä koki, ettei menetelmän tueksi ollut tarjolla riittävästi koulutusta. Henkilöstön mukaan koulutusta ei ollut saatavilla ollenkaan tai se koski vain osaa toimipaikan henkilöstöstä.
- Henkilöstöstä ja johtajista vain alle puolet kertoi saavansa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta.
- Vain noin puolet henkilöstöstä koki, että menetelmän resurssit olivat sopivassa suhteessa siitä saatavaan hyötyyn. Jatkuva kiire ja henkilöstön vaihtuvuus haittasivat menetelmään perehtymistä ja siihen perustuvan toiminnan suunnittelua.
- Vaikka suurin osa henkilöstä koki, että menetelmän toiminnot soveltuivat heidän ryhmänsä lasten ikäryhmälle, osa henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmä soveltunut sellaisenaan heidän lapsiryhmänsä käyttöön. Menetelmän soveltuvuudessa oli haasteita etenkin ryhmissä, joissa oli alle kolmevuotiaita tai muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvia lapsia.
- Noin puolet henkilöstöstä ei ollut tietoinen siitä, tarjoaako menetelmä välineitä toiminnan seurantaan ja arviointia varten. Noin kolmasosa henkilöstöstä oli tietoinen välineistä, mutta ei hyödyntänyt niitä menetelmän seurannassa ja arvioinnissa.

7 Kehittämisseuraukset

1. Henkilöstölle tulisi tarjota enemmän ja säännöllisempää menetelmäkoulutusta. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja toimipaikan johtajan tulisi varmistaa, että mahdollisimman moni työntekijä pääsee osallistumaan menetelmäkoulutukseen.
2. Menetelmää organisoivan tahon tulisi tarjota monipuolisempaa tukea menetelmän käyttöön ja huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Tukea tulisi olla helposti saatavilla huomioiden henkilöstön erilaiset työtilanteet ja ajankäytölliset tekijät.
3. Menetelmän toiminnoissa ja materiaaleissa tulisi huomioida varhaiskasvatukseen ikä- ja kehitystasot. Toiminnot ja materiaalit tulisivat olla käsitteellisesti ja toiminnallisesti hyödynnettävissä erityisesti alle kolmevuotiaille lapsille sekä lapsille, joilla on kielellisiä haasteita.
4. Menetelmän seurantaan ja arviointiin tarkoitettu materiaali tulisi olla saatavilla kaikille menetelmää hyödyntäville. Lisäksi tulisi varmistaa, että henkilöstö on tietoinen materiaaleista, ja että materiaalien hyödyntämiseen tarjotaan henkilöstölle konkreettista ja käytännönläheistä tukea.
5. Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja toimipaikkojen johtajien tulee varmistaa, että henkilöstö on tietoinen kunnassa tai toimipaikassa käytössä olevasta menetelmästä. Lisäksi henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus osallistua menetelmän käyttöönottoa koskevaan päätöksentekoon.
6. Menetelmää organisoivan tahon tulisi tutkimuksen avulla selvittää, millaisia vaikutuksia menetelmän käytöllä on toimipaikkojen ja lapsiryhmien toimintaan. Tutkimuksen tulisi olla monipuolista, siinä tulisi käyttää tieteellisiä menetelmiä ja se tulisi kohdistaa varhaiskasvatukseen henkilöstöön sekä lapsiin ja heidän huoltajiinsa.

8 Lähteet

- Harkoma, S., Marjanen, J., Junntila, N., Sainio, M., Stoor-Grenner, M., & Tiihonen, M. (2024). Arviointi kiusaamisen vastaisesta toiminnasta sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemisesta varhaiskasvatuksessa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 27:2024.
- Opetushallitus (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Opetushallitus. Määräys OPH-700-2022.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association; Oxford University Press.

9 Liitteet

LIITE 1. Johtajien taustatiedot

Alaisten määrä kaikissa toimipaikoissa (n = 261)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–22	61	23,4
22–28	58	22,2
29–36	71	27,2
37 tai enemmän	71	27,2
Alaisten määrä arviointiin valituissa toimipaikoissa (n = 258)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–9	54	20,9
10–16	56	21,7
17–25	71	27,5
26 tai enemmän	77	29,8
Ammattinimike (n = 263)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
Päiväkodin johtaja/Varhaiskasvatustyösköön johtaja	232	88,2
Varhaiskasvatuksen aluejohtaja/Varhaiskasvatusjohtaja- tai päällikkö/Toimialajohtaja	7	2,7
Perhepäivähoidon ohjaaja/Muu	24	9,1
Työkokemus (n = 264)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–4 vuotta	75	28,4
5–9 vuotta	46	17,4
10–14 vuotta	43	16,3
15–19 vuotta	32	12,1
20 vuotta tai yli	68	25,8

LIITE 2. Henkilöstön taustatiedot

Ryhmien määrä toimipaikassa (n = 754)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
1–3	178	23,6
4–6	282	37,4
7–9	197	26,1
10 tai enemmän	97	12,9
Tuen saajien osuus lapsista (n = 687)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0 %	202	29,4
1–33 %	401	58,4
34–100 %	84	12,2
Lasten ikä ryhmässä (n = 769)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
1–3 vuotta	150	19,5
4–7 vuotta	368	47,9
1–7 vuotta	251	32,6
Toimipaikan asiointikieli (n = 769)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
Suomi	708	92,1
Ruotsi	57	7,4
Muu	4	0,5



Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

PL 380 (Hakaniemenranta 6)
00531 Helsinki

+358 29 533 5500

Nationella centret för utbildningsutvärdering

PB 380 (Hagnäskajen 6)
00531 Helsingfors

kirjaamo@karvi.fi

Finnish Education Evaluation Centre

P.O. Box 380 (Hakaniemenranta 6)
FI-00531 HELSINKI

karvi.fi