



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	23
7. Kehittämissuosituks	24
8. Lähteet	24
9. Liitteet	25

Arviointi kiusaamisen vastaisista sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja tukevista menetelmistä

MiniVerso-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 MiniVerso-menetelmää ja sen hyödyntämistä varhaiskasvatuksessa.

”Lapset ovat oppineet selvittämään erimielisyyksiä myös itsenäisesti. Aikuinen voi olla vieressä ja tukena, mutta lapset ovat oppineet kertomaan myös itsenäisesti miltä itsestä tuntuu. Yleensä sovittelua johtaa kyllä aikuinen, mutta lapset ovat oppineet toimintatapoja myös omaan toimintaansa.”

”Miniverso tarjoaa ryhmän aikuisille ja lapsille ennakoitavissa olevia toimintatapoja, kun kiusaamistilanteita tulee vastaan. Lapset ymmärtävät, miten tilanteita lähdetään ratkomaan.”

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

1 Menetelmän kuvaus

Menetelmän tavoitteet

MiniVerso on Suomessa kehitetty menetelmä, joka kohdistuu varhaiskasvatus- ja esiopetusikäisille lapsille ja soveltuu myös alkuopetukseen. Menetelmä pohjautuu restoratiiviseen kohtaamiseen, arvostavan ja kunnioittavan kohtaamisen toimintakulttuuriin, jossa lapsia kannustetaan ottamaan vastuuta konflikteista, ilmaisemaan tunteita, mielipiteitä ja ajatuksia rakentavasti sekä kuulemaan kaikkia osapuolia ja huomioimaan erilaisia näkökulmia. Konfliktit ymmärretään sosiaalisten taitojen oppimisen paikkoina. Pyrkimyksenä on vahvistaa lasten tunnetaitoja ja arjen ristiriitojen ratkaisutaitoja sekä tukea vertaissuhteiden syntymistä. Kasvattajien restoratiivisen työotteen myötä tavoitteena on edistää lasten toimijuutta, vaikutusmahdollisuuksia ja elämäntaitoja.

Varhaiskasvatusyhteisön arjessa koetut riidat ja mielipahat sovitellaan, ja tilanteet käsitellään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa henkilöstön ohjauksessa sovitteluprosessia hyödyntäen. Varhaiskasvatuksen yhteisön jäsenet saavat koulutuksen myötä tietoa restoratiivisesta lähestymistavasta ja menetelmän mukaisesta sovittelutoiminnasta. Lasten kanssa harjoitellaan sovittelutaitoja leikin, draaman ja tarinoiden keinoin sekä arjen tilanteissa. Varhaiskasvatuksen henkilöstö tiedottaa myös huoltajia menetelmän periaatteista ja henkilöstöä kannustetaan ottamaan huoltajat mukaan etsimään ratkaisuja koettuihin häirintä-, väkivalta- ja kiusaamistilanteisiin.

MiniVerso-menetelmä tukee varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022) toteutumista muun muassa laaja-alaisen osaamisen edistämisen ja toimintakulttuurin kehittämisen osalta. Menetelmän tunne- ja vuorovaikutustaitojen sekä sovittelutaitojen harjoittelu on myös kiusaamista ehkäisevää toimintaa.

Menetelmän toiminnot

MiniVerso-menetelmä otetaan käyttöön osallistamalla henkilöstökoulutukseen sekä harjoittelemalla lapsiryhmässä sovittelun ja restoratiivisten menetelmien käyttöä. Sovittelu perustuu viiteen restoratiivisen sovittelun pelisääntöön, joita ovat puolueettomuus, ei rangaistuksia, etsitään ratkaisuja, vapaaehtoisuus ja vaihtelu. Pyrkimyksenä on, että sovittelusta muodostuisi varhaiskasvatuksen henkilöstölle pysyvä toimintatapa. Henkilöstöä kannustetaan nivomaan MiniVerso-toiminta osaksi kiusaamista ennaltaehkäiseviä suunnitelmia ja sovittelutoiminnasta tiedotetaan yhteisöä. Huoltajat otetaan mukaan toimintakulttuurin muutosprosessiin esimerkiksi vanhempainilloissa tapahtuvan vuorovaikutuksen ja tiedotuksen välityksellä.

MiniVerson käynnistys- ja ylläpitokoulutukset ovat tarkoitettu varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja alaa opiskeleville sekä varhaiskasvatukseen osallistuville lapsille. Koulutuksia toteutetaan tilauksesta ja sovitusti yhteisöille eri puolilla Suomea järjestettävänä lähi- ja etätapaamisina. Koulutuksissa perehdytään muun muassa restoratiiviseen työotteeseen osana yhteisön hyvinvointia ja toimintakulttuuria. Lasten koulutuspäivä on suunnattu pääsääntöisesti 4–6-vuotiaille lapsille. Tätä nuorempien sekä tukea tarvitsevien ja maahanmuuttajataustaisten lasten kanssa sovittelutoimintaa harjoitellaan soveltaen. Koulutuksissa lasten kanssa harjoitellaan tunteiden ilmaisua ja säätelyä sekä pyritään lisäämään lasten ymmärrystä omien tekojen vaikutuksista ympäristöön.

MiniVerso-tarjoaa materiaaleja henkilöstölle, lapsille ja huoltajille. Sähköistä materiaalia ovat materiaalipankki ja verkkokurssit suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Henkilöstön koulutuksissa jaetaan lisäksi sovittelutoiminnan harjoittelua tukevaa materiaalia, kuten sovittelukortteja ja vuorokapuloita. Tarjolla on julisteita, lautapeli, erilaisia sopimus pohjia ja todistuksia sekä menetelmän näkyvyyttä lisäävää materiaalia. Toiminnan seuranta varten henkilöstölle tarjotaan arviointilomake. Lasten koulutusta varten on olemassa pöytäteatterimateriaali, videomateriaalia sekä lapsille suunnattuja ohjeita ja värityskuvia. Huoltajille on olemassa monelle eri kielelle käännetty tiedote, tiedottamisessa hyödynnettävä diasarja sekä esite. Lisäksi menetelmä ylläpitää podcastia, jossa jaetaan menetelmän käyttöön liittyviä oivalluksia ja kokemuksia.

Menetelmään tarvittavat resurssit

MiniVerso-menetelmän käyttöönottokustannukset koostuvat koulutuspaketin omavastuuosuudesta, jolla katetaan koulutusmateriaali-, matka- ja majoituskuluja. Ensimmäinen koulutuspäivä on koko henkilöstölle suunnattu 3–4 tunnin koulutus. Toinen koulutuspäivä on suunnattu lapsille, ja päivä sisältää neljä saman sisältöistä nukketatterin keinoin toteutettua koulutusta, jossa henkilöstön läsnäolo on tärkeää. Menetelmän onnistuneen käyttöönoton ja juurruttamisen näkökulmasta korostetaan esihenkilöstön koulutukseen osallistumisen tärkeyttä. Menetelmän koulutuksiin osallistuminen ja etukäteismateriaaleihin perehtyminen edellyttää henkilöstön osalta aikaresursseja. Lisäksi koulutusten jälkeen tulisi varata tiimeille ja koko yhteisölle aikaa perehtyä sekä tehdä koulutuksessa saadut tehtävät. Aikaresursseja tulisi varata työyhteisön yhteiselle keskustelulle, aktiiviselle työskentelylle sekä reflektiolle, jotta restoratiivinen työote on mahdollista omaksua osaksi yhteisön toimintakulttuuria.

2 Beskrivning av metoden

Metodens mål

Miniverso är en metod som har tagits fram i Finland. Den riktar sig till barn inom småbarnspedagogiken och förskolebarn och lämpar sig även inom nybörjarundervisningen. Metoden bygger på restorativt bemötande och en verksamhetskultur av uppskattande och respektfullt bemötande, där barnen uppmuntras att ta ansvar för konflikter, uttrycka känslor, åsikter och idéer på ett konstruktivt sätt samt lyssna på alla parter och beakta olika perspektiv. Konflikter ses som en möjlighet att lära sig sociala färdigheter. Målet är att stärka barnens emotionella färdigheter och förmåga att lösa konflikter i vardagen samt stödja uppkomsten av kamratrelationer. Målet är att genom pedagogernas restorativa förhållningssätt främja barnens agentskap, påverkansmöjligheter och levnadskunskap.

När det uppstår konflikter eller någon blir ledsen i vardagen inom småbarnspedagogiken löser man detta genom medling, och situationerna behandlas i ett så tidigt skede som möjligt under ledning av personalen och med hjälp av medlingsprocessen. Gruppmedlemmarna inom småbarnspedagogiken får genom utbildning kunskaper om det restorativa förhållningssättet och medling enligt metoden. Medlingsfärdigheter övas med barnen genom lek, drama och berättelser samt i vardagliga situationer. Personalen inom småbarnspedagogiken informerar även vårdnadshavarna om principerna för metoden och uppmuntras att involvera vårdnadshavarna i sökandet efter lösningar vid upplevelser av trakasserier, våld och mobbning.

Miniverso-metoden stöder genomförandet av grunderna för planen för småbarnspedagogik (2022) bland annat när det gäller främjande av mångsidig kompetens och utveckling av verksamhetskulturen. När man inom metoden övar på emotionella färdigheter, interaktionsfärdigheter och medlingsfärdigheter förebygger man även mobbning.

Aktiviteter inom metoden

Miniverso-metoden införs genom att delta i personalutbildning och genom att öva på att använda medling och restorativa metoder i barngruppen. Medlingen bygger på de fem spelreglerna för restorativ medling: opartiskhet, inga straff, sökande efter lösningar, frivillighet och tystnadsplikt. Målet är att medling ska bli en permanent praxis för personalen inom småbarnspedagogiken. Personalen uppmuntras att integrera Miniverso-verksamheten i planerna för att förebygga mobbning, och gruppen informeras om medlingsverksamheten. Vårdnadshavarna involveras i processen för att förändra verksamhetskulturen, till exempel genom interaktion och information på föräldramöten.

Inlednings- och underhållsutbildningarna om Miniverso riktar sig till personal inom småbarnspedagogik och studerande inom branschen samt till barn som deltar i småbarnspedagogik. Kurserna ordnas på begäran och enligt överenskommelse för grupper i olika delar av Finland som fysiska möten och möten på distans. Utbildningarna omfattar bland annat det restorativa förhållningssättet som en del av välbefinnandet och verksamhetskulturen i gruppen. Utbildningsdagen för barn är i huvudsak avsedd för barn i åldern 4–6 år. Barn som är yngre än så samt barn som behöver stöd och barn med invandrarbakgrund får öva på medling i tillämplig form. Under utbildningarna övar man med barnen på att uttrycka och reglera känslor och försöker öka barnens förståelse för hur deras handlingar påverkar omgivningen.

Miniverso tillhandahåller material för personalen, barnen och vårdnadshavarna. Det digitala materialet består av en materialbank och webbkurser på finska, svenska och engelska. Under personalutbildningarna delas det även ut material som stöder medlingsövningarna, till exempel medlingskort och turpinnar. Det finns affischer, ett brädspel, olika avtalsgrunder och intyg samt material som synliggör metoden. Personalen erbjuds ett utvärderingsformulär för uppföljning av verksamheten. För barnens utbildning finns det bordsteatermaterial, videomaterial, anvisningar för barn och färgläggningsbilder. För vårdnadshavarna finns ett informationsmeddelande som är översatt till flera språk, en diablidsserie som kan användas för att ge information och en broschyr. Dessutom upprätthåller metoden en podcast, där man delar med sig av insikter och erfarenheter om användningen av metoden.

Resurser som metoden förutsätter

Kostnaden för att införa Miniverso-metoden består av självriskandelen för utbildningspaketet, som täcker kostnaderna för utbildningsmaterial, resor och logi. Den första kursdagen är en 3–4 timmar lång utbildning för hela personalen. Den andra kursdagen riktar sig till barnen. Dagen består av fyra utbildningar med samma innehåll som genomförs med hjälp av dockteater. Det är viktigt att personalen är närvarande under utbildningarna. För att metoden ska kunna införas och förankras på ett framgångsrikt sätt betonas vikten av att föreståndare och chefer deltar i utbildningen. Deltagande i metodutbildningarna och genomläsning av förhandsmaterialet förutsätter att personalen lägger tidsresurser på detta. Efter utbildningarna bör man dessutom avsätta tid för att teamen och hela gruppen ska kunna sätta sig in i metoden och utföra de uppgifter som gavs under utbildningen. Tidsresurser bör avsättas för gemensamma diskussioner på arbetsplatsen, aktivt arbete och reflektioner, så att det restaurativa förhållnings sättet kan integreras i verksamhetskulturen.

Raportin tulokset pohjautuvat kyselyaineistoon, joka kerättiin osana arviointia kiusaamisen vastaisesta toiminnasta sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemista varhaiskasvatuksessa (Harkoma ym., 2024). Kyselyyn vastasi 113 toimipaikkaa (johtajien vastaukset) ja 488 lapsiryhmää (henkilöstön vastaukset), joissa käytettiin MiniVerso-menetelmää. Lisäksi huoltajakyselyyn vastasi 277 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 sekä pysyvyyttä edistävästä ja estävistä 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 MiniVerso-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 MiniVerso-menetelmää (n = 133), valtaosa (96 %) työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja loput (4 %) työskenteli yksityisessä varhaiskasvatuksessa. Valtaosa (96 %) 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 83 prosenttia johti toimipaikkoja, joissa järjestettiin esiopetusta. Johtajien taustatietoja kuvaavat tunnusluvut löytyvät liitteestä 1.

Henkilöstöstä, joka vastasi hyödyntävänsä MiniVerso -menetelmää (n = 488), valtaosa (98 %) työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja loput (2 %) työskenteli yksityisessä varhaiskasvatuksessa. Henkilöstöstä vajaa puolet (47 %) työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, reilu kolmasosa (34 %) työskenteli 1–7-vuotiaiden ryhmässä ja loput (18 %) työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä. Reilussa kolmasosassa (34 %) ryhmistä järjestettiin esiopetusta. Ryhmien henkilöstöstä valtaosa (97 %) vastasi toimipaikkansa toimintakielen olevan suomi, kaksi prosenttia ruotsi ja yksi prosentti muu kieli. Henkilöstön taustatietoja kuvaavat tunnusluvut löytyvät liitteestä 2.

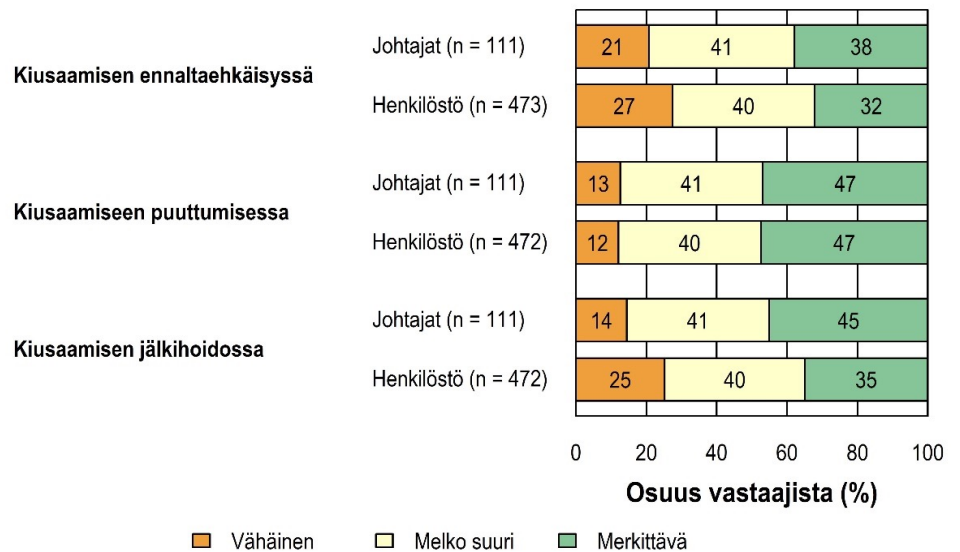
Toimipaikkojen johtajista lähes kolme neljäsosaa (73 %) ja henkilöstöstä yli kaksi kolmasosaa (68 %) kertoi, että MiniVerso-menetelmä oli otettu käyttöön vuonna 2020 tai aikaisemmin. Loput kertoivat käyttöönoton tapahtuneen vuonna 2021 tai sen jälkeen. Tyypillisesti menetelmä oli laajemmin kuin yhden toimipaikan tai ryhmän käytössä. Johtajista puolet (50 %) oli sitä mieltä, että menetelmää hyödynsi koko kunta ja yli kolmasosa (38 %) johtajista oli sitä mieltä, että menetelmää hyödynsi kunnassa useampi toimipaikka tai yksikkö. Vajaa kymmenesosa (9 %) johtajista oli sitä mieltä, että menetelmää hyödynsi yksittäinen toimipaikka tai yksikkö. Loput (3 %) johtajista oli sitä mieltä, että menetelmää hyödynsi yksittäinen ryhmä. Henkilöstöstä suurin osa (83 %) vastasi, että menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä. Kaksi prosenttia henkilöstöstä vastasi, ettei menetelmä ollut käytössä muissa toimipaikan lapsiryhmissä ja 15 prosenttia vastasi, ettei tiennyt, hyödynnettiinkö menetelmää muissa toimipaikoissa.

Päätöksen MiniVerso-menetelmän käyttöönotosta toimipaikassa oli johtajien (55 %) ja henkilöstön (51 %) mukaan tyypillisesti tehnyt varhaiskasvatuksen järjestäjä tai yksityinen palveluntuottaja. Johtajista vajaa viidesosa (18 %) ja henkilöstöstä kymmenesosa oli sitä mieltä, että päätös oli tehty yhdessä useamman toimipaikan tai yksikön kesken. Reilu kymmenesosa (11 %) johtajista ja 17 prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä, että päätöksen oli tehnyt toimipaikan johtaja. Viisi prosenttia johtajista ja henkilöstöstä oli sitä mieltä, että päätös oli tehty yhdessä toimipaikan henkilöstön kesken. Johtajista noin kymmenesosa (11 %) ja henkilöstöstä noin 17 prosenttia oli sitä mieltä, että päätöksen oli tehnyt joku muu taho tai he eivät tienneet, kuka päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt.

Toimipaikkojen johtajilta ja henkilöstöltä tiedusteltiin, kuinka systemaattista Miniverso-menetelmän käyttö oli arviointiin valitussa toimipaikassa. Johtajista 44 prosenttia ja henkilöstöstä yli puolet (52 %) arvioi, että toimipaikassa käytettiin soveltaen vain joitain menetelmän toimintaperiaatteita ja ohjeita. Johtajista 42 prosenttia ja henkilöstöstä reilu kolmannes (35 %) arvioi, että toimipaikassa hyödynnettiin menetelmän toimintaperiaatteita ja ohjeita melko hyvin. Kahdeksan prosenttia johtajista ja henkilöstöstä arvioi, että toimintaperiaatteita hyödynnettiin toimipaikassa erittäin hyvin. Vain pieni osa johtajista (6 %) ja henkilöstöstä (4 %) arvioi, että menetelmä oli käytössä heidän toimipaikassaan vain nimellisesti.

5 Tulokset

MiniVerso-menetelmä kohdistuu kiusaamisen ennaltaehkäisyyn sekä kiusaamiseen puuttumiseen ja kiusaamisen jälkihoidon. Suurin osa johtajista (88 %) ja henkilöstöstä (87 %) arvioi menetelmän roolin kiusaamiseen puuttumisessa melko suureksi tai merkittäväksi (kuvio 1). Johtajista suurin osa (86 %) ja henkilöstöstä kolme neljäsosaa (75 %) arvioi menetelmän roolin kiusaamisen jälkihoidossa melko suureksi tai merkittäväksi. Vähäiseksi menetelmän roolin kiusaamiseen ennaltaehkäisyssä arvioi johtajista yli viidennes (21 %) ja henkilöstöstä yli neljäsosaa (27 %).



KUVIO 1. Menetelmän rooli kiusaamisen vastaisessa työssä

Johtajien arviot MiniVerso-menetelmän roolista kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa erosivat riippuen johtajien alaisten määrästä. Johtajat, joilla oli enemmän alaisia arviointiin osallistuneessa toimipaikassa, arvioivat menetelmän roolin kiusaamiseen puuttumisessa muita useammin merkittäväksi.

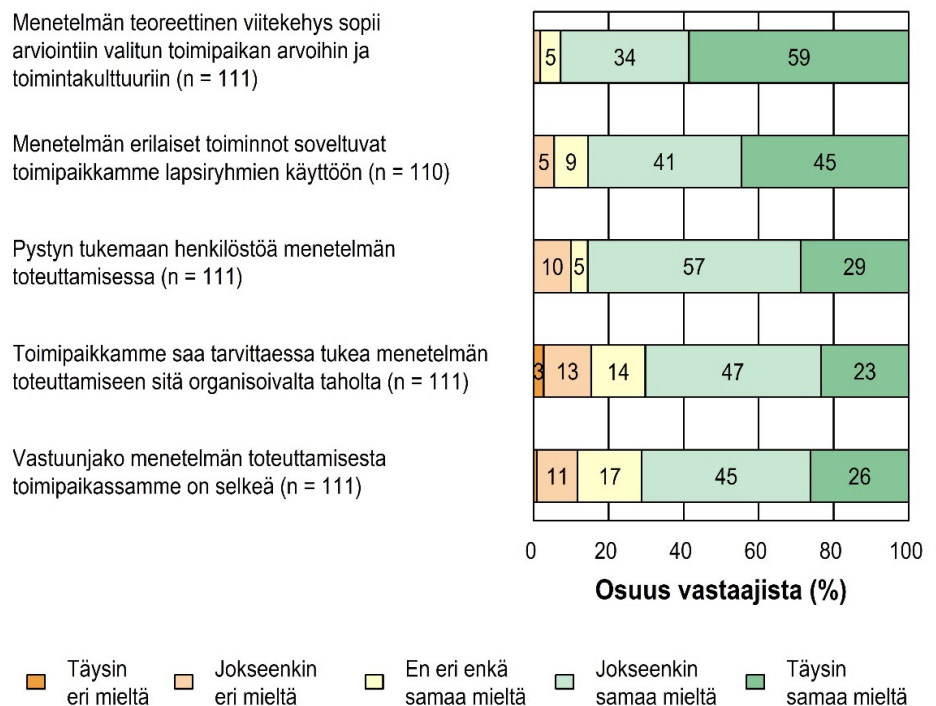
Henkilöstön arviot MiniVerso-menetelmän roolista kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa erosivat riippuen lasten iästä ja tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä sekä menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä useammin merkittäväksi kuin henkilöstö, joka työskenteli nuorempien lasten ryhmässä. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi menetelmän roolin kiusaamiseen puuttumisessa muita useammin merkittäväksi. Henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita harvemmin, että menetelmän rooli kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa on merkittävä. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli tukea tarvitsevia lapsia, arvioi menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä ja kiusaamiseen puuttumisessa useammin merkittäväksi kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia. Lisäksi menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä ja kiusaamiseen puuttumisessa arvioi muita useammin merkittäväksi henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä.

Menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa arvioivat kokonaisuudessaan muita useammin merkittäväksi johtajat ja henkilöstö, joiden toimipaikoissa hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen.

Menetelmän käytettävyys

Johtajien vastaukset

Toimipaikkojen johtajat arvioivat MiniVerso-menetelmän käytettävyyttä toimipaikassaan. Valtaosa (93 %) toimipaikkojen johtajista arvioi, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän toimipaikkansa arvoihin ja toimintakulttuuriin (kuvio 2). Suurin osa johtajista (86 %) arvioi, että menetelmän toiminnot soveltuvat toimipaikan lapsiryhmien käyttöön, ja että he pystyvät tukemaan henkilöstöä menetelmän toteuttamisessa. Johtajista 70 prosenttia arvioi, että heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Kuitenkin 16 prosenttia johtajista arvioi, ettei heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea. Johtajista 71 prosenttia arvioi, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta toimipaikassa on selkeä.

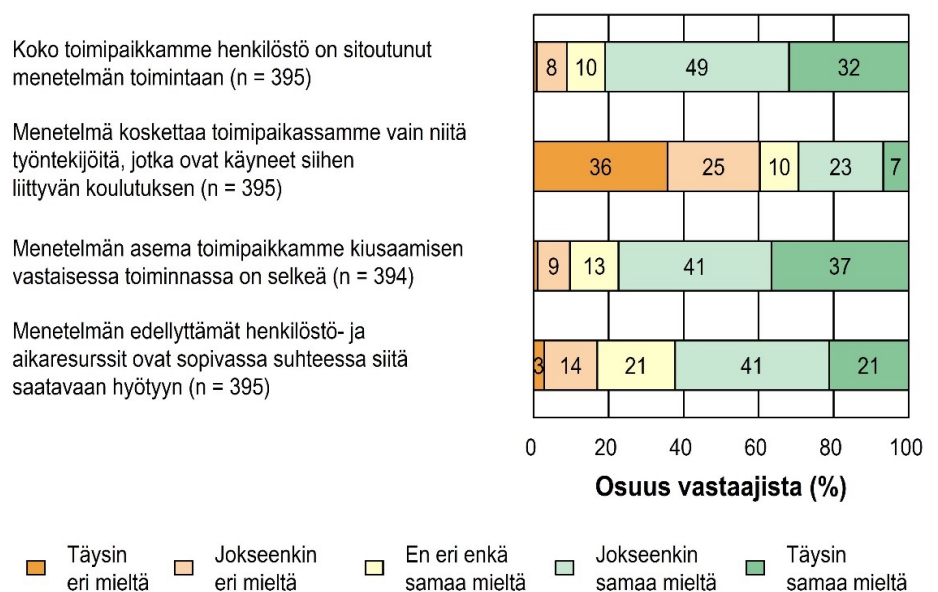


KUVIO 2. Johtajien arviot menetelmän käytettävyydestä

Johtajien arviot MiniVerso-menetelmän käytettävyydestä erosivat riippuen heidän alaistensa määrästä ja menetelmän käytön systemaattisuudesta toimipaikassa. Johtajat, joilla oli enemmän alaisia arviointiin osallistuneessa toimipaikassa, arvioivat muita useammin, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta heidän toimipaikassaan on selkeä. Menetelmän käytettävyyden arvioivat kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynnettiin heidän toimipaikassaan systemaattisesti, eli sen toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen.

Henkilöstön vastaukset

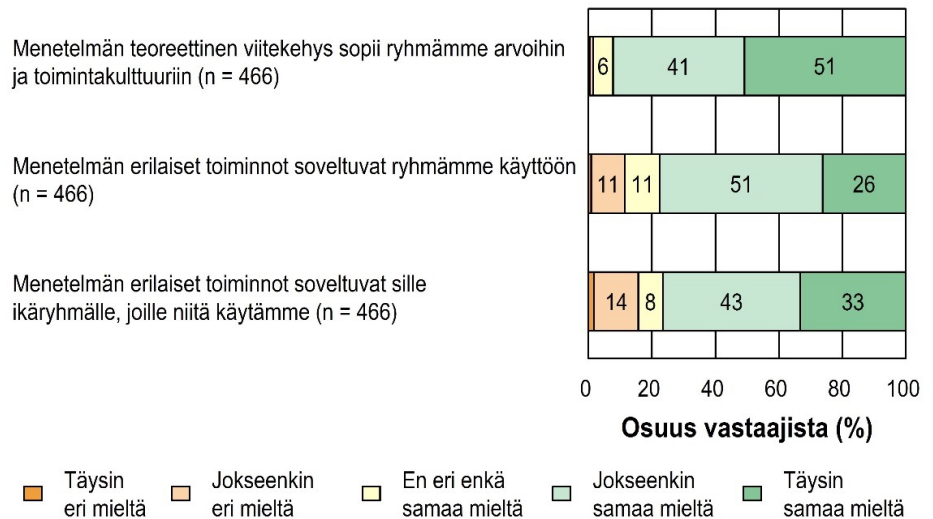
Henkilöstöstä, jonka mukaan MiniVerso-menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, suurin osa (81 %) arvioi, että koko toimipaikan henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan (kuvio 3). Henkilöstöstä yli kolme neljäsosaa (78 %) arvioi, että menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa on selkeä. Henkilöstöstä 62 prosenttia arvioi, että menetelmän edellyttämät henkilöstö- ja aikaresurssit ovat sopivassa suhteessa siitä saatavaan hyötyyn. Lähes viidesosa (17 %) henkilöstöstä oli eri mieltä resurssien suhteesta hyötyyn. Henkilöstöstä 61 prosenttia arvioi, ettei menetelmä kosketa vain niitä työntekijöitä, jotka olivat käyneet siihen liittyvän koulutuksen. Noin kolmannes (30 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmä koskettaa vain koulutuksen käyneitä työntekijöitä.



KUVIO 3. Henkilöstön arviot menetelmän hyödyntämisestä

Henkilöstön arviot MiniVerso-menetelmän hyödyntämisestä erosivat riippuen ryhmän lasten iästä ja tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli harvemmin sitä mieltä, että menetelmä koskettaa toimipaikassa vain niitä työntekijöitä, jotka ovat käyneet siihen liittyvän koulutuksen kuin henkilöstö, joka työskenteli 1–7-vuotiaiden ryhmässä. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, oli useammin sitä mieltä, että menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa on selkeä kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia.

MiniVerso-menetelmän soveltuvuuden ryhmänsä käyttöön henkilöstö arvioi pääosin myönteisesti. Henkilöstöstä valtaosa (92 %) arvioi, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin (kuvio 4). Lisäksi noin kolme neljäsosaa (76–77 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön, ja että toiminnot soveltuvat sille ikäryhmälle, jolle he menetelmää käyttävät. Henkilöstöstä 16 prosenttia oli sitä mieltä, etteivät toiminnot sovellu heidän ryhmänsä lasten ikäryhmälle.

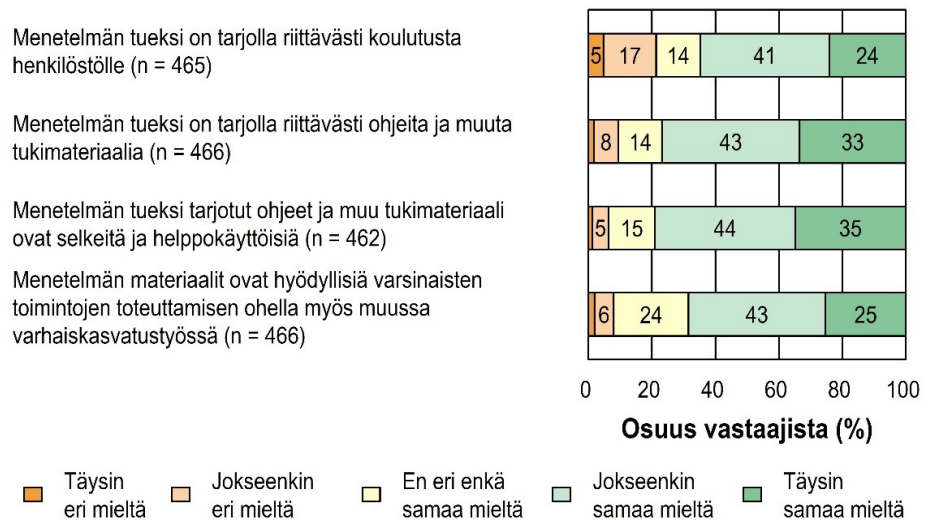


KUVIO 4. Henkilöstön arviot menetelmän teoreettisesta viitekehystä ja toiminnoista

Henkilöstön arviot MiniVerso-menetelmän teoreettisesta viitekehystä ja toiminnoista erosivat riippuen ryhmän lasten iästä, esiopetuksen järjestämisestä ja tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä sekä menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa. Henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita harvemmin, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita useammin, että menetelmän erilaiset toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön, ja että toiminnot soveltuvat sille ikäryhmälle, jolle he niitä käyttävät. Sen sijaan henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita harvemmin, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön ja lasten ikäryhmälle.

Henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin esiopetusta, arvioi muita useammin, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön, ja että toiminnot soveltuvat sille ikäryhmälle, jolle he menetelmää käyttivät. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, oli useammin sitä mieltä, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli tukea tarvitsevia lapsia, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän lapsiryhmänsä käyttöön ja lasten ikäryhmälle. Menetelmän teoreettisen viitekehysten arvioi muita useammin sopivan heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa heidän toimipaikkansa lapsiryhmissä.

MiniVerso-menetelmän tueksi arvioi olevan tarjolla riittävästi ohjeita ja muuta tukimateriaalia yli kolme neljäsosaa (76 %) henkilöstöstä (kuviot 5). Suurin osa (79 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmän tueksi tarjotut ohjeet ja muu tukimateriaali ovat selkeitä ja helppokäyttöisiä. Henkilöstöstä yli kaksi kolmasosaa (68 %) oli sitä mieltä, että menetelmän materiaalit ovat hyödyllisiä varsinaisten toimintojen toteuttamisen ohella myös muussa varhaiskasvatustyössä. Noin neljännes (24 %) henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä materiaalien hyödyllisyydestä. Henkilöstöstä 65 prosenttia arvioi, että menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi koulutusta. Yli viidesosa (22 %) henkilöstöstä arvioi, ettei koulutusta ole tarjolla riittävästi.

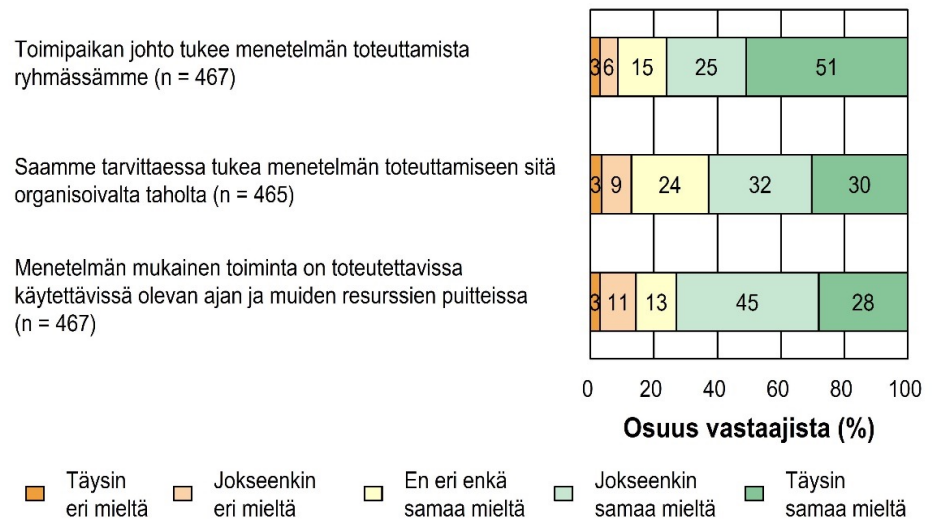


KUVIO 5. Henkilöstön arviot menetelmän koulutuksesta ja materiaaleista

Henkilöstön arviot MiniVerso-menetelmän koulutuksesta ja materiaaleista erosivat riippuen toimipaikan koosta, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, jonka toimipaikassa oli enemmän ryhmiä, oli useammin sitä mieltä, että menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi koulutusta. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa heidän toimipaikkansa lapsiryhmissä, arvioi muita useammin, että menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi koulutusta. Samaten henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa ryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi ohjeita ja tukimateriaaleja, ja että ne ovat selkeitä ja helppokäyttöisiä. Tämä henkilöstö oli myös muita useammin sitä mieltä, että menetelmän materiaalit ovat varsinaisten toimintojen toteuttamisen ohella hyödyllisiä myös muussa varhaiskasvatustyössä.

Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta heidän toimipaikassaan oli tehnyt muu taho, oli muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi ohjeita ja tukimateriaaleja. Henkilöstö, joka ei tiennyt, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta, arvioi muita harvemmin, että menetelmän tueksi tarjotut ohjeet ja tukimateriaalit ovat selkeitä ja helppokäyttöisiä lukuun ottamatta henkilöstöä, jonka mukaan päätöksen oli tehnyt muu taho.

Toimipaikan johdon arvioi tukevan MiniVerso-menetelmän toteuttamista heidän ryhmässään yli kolme neljäsosaa (76 %) henkilöstöstä (kuvio 6). Noin kolme neljäsosaa (73 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmän mukainen toiminta on toteuttavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa. Henkilöstöstä 62 prosenttia oli sitä mieltä, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Lähes neljäsosa (24 %) henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä tuen saamisesta.

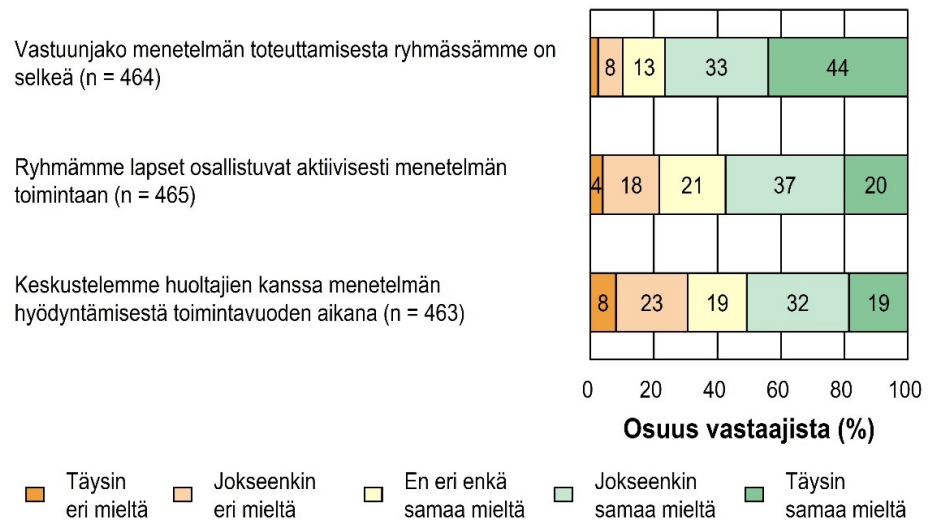


KUVIO 6. Henkilöstön arviot menetelmän toteuttamiseen saatavasta tuesta

Henkilöstön arviot MiniVerso-menetelmän toteuttamiseen saatavasta tuesta erosivat riippuen toimipaikan koosta, lasten iästä ja esiopetuksen järjestämisestä ryhmässä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, jonka toimipaikassa oli enemmän ryhmiä, oli muita useammin sitä mieltä, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli muita harvemmin sitä mieltä, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän hyödyntämiseen sitä organisoivalta taholta. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli useammin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toiminta on toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa kuin henkilöstö, joka työskenteli nuorempien lasten ryhmässä. Lisäksi henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin esiopetusta, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toiminta on toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa.

Toimipaikan johdon arvioi muita useammin tukevan heitä menetelmän toteuttamisessa henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä. Tämä henkilöstö arvioi myös muita useammin, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta, ja että menetelmän mukainen toiminta on toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehty muu taho, oli muita harvemmin sitä mieltä, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Henkilöstö, joka ei tiennyt päätöksen tekijää, oli muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toiminta on toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa.

Vastuunjaon MiniVerso-menetelmän toteuttamisesta heidän ryhmässään arvioi selkeäksi yli kolme neljäsosaa (77 %) henkilöstöstä (kuvio 7). Henkilöstöstä yli puolet (57 %) arvioi, että heidän ryhmänsä lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan. Reilu viidesosa (22 %) henkilöstöstä arvioi, etteivät ryhmän lapset osallistu aktiivisesti menetelmän toimintaan. Hieman yli puolet (51 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että he keskustelevat huoltajien kanssa menetelmän hyödyntämisestä toimintavuoden aikana. Henkilöstöstä noin kolmasosa (31 %) oli sitä mieltä, ettei huoltajien kanssa keskustella.



KUVIO 7. Henkilöstön arviot lasten ja huoltajien osallisuudesta menetelmän toteuttamiseen

Henkilöstön arviot MiniVerso-menetelmän toteuttamisen vastuunjaosta sekä lasten ja huoltajien osallisuudesta menetelmän hyödyntämiseen erosivat riippuen toimipaikan koosta, ryhmän lasten iästä, esiopetuksen järjestämisestä sekä tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä, menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, jonka toimipaikassa oli alle neljä lapsiryhmää, arvioi harvemmin keskustelewansa huoltajien kanssa menetelmän hyödyntämisestä toimintavuoden aikana kuin henkilöstö, jonka toimipaikassa oli enemmän ryhmiä.

Vastuunjaon menetelmän toteuttamisesta ryhmässään arvioi useammin selkeäksi henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä kuin henkilöstö, joka työskenteli 1–7-vuotiaiden lasten ryhmässä. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita useammin, että heidän ryhmänsä lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan. Henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita harvemmin, että ryhmän lapset osallistuvat menetelmän toimintaan, ja että he keskustelevat huoltajien kanssa menetelmän hyödyntämisestä. Henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin esiopetusta, arvioi muita useammin, että heidän ryhmänsä lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, arvioi useammin, että lapset osallistuivat aktiivisesti menetelmän toimintaan kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia.

Henkilöstö, jonka mukaan MiniVerso-menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta heidän ryhmässään on selkeä. Tämä henkilöstö oli myös muita useammin sitä mieltä, että heidän ryhmänsä lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan, ja että he keskustelevat huoltajien kanssa menetelmän hyödyntämisestä. Henkilöstö, joka ei tiennyt, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta, arvioi muita harvemmin, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta heidän ryhmässään on selkeä.

Menetelmän käytön systemaattisuus oli keskeinen taustamuuttuja MiniVerso-menetelmän käytettävyydessä. Henkilöstö, jonka ryhmässä hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen, arvioi menetelmän käytettävyyden kaikilla osa-alueilla useammin myönteisesti.

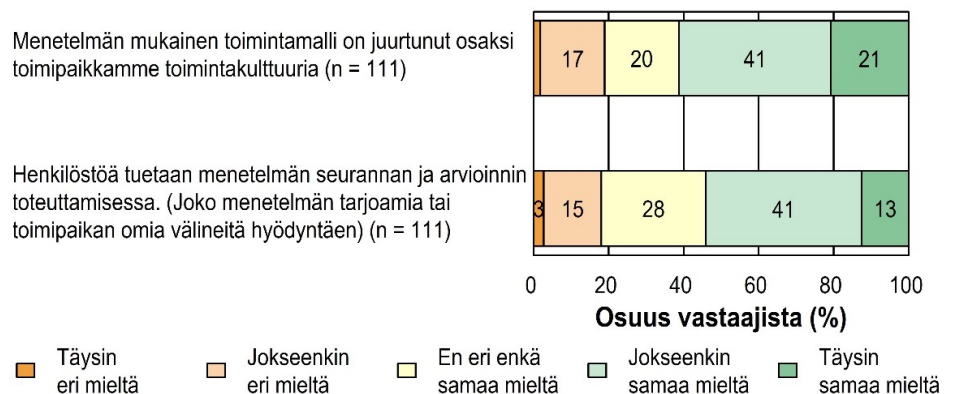
Huoltajien arviot menetelmän hyödyllisyydestä

Huoltajilta tiedusteltiin kyselyssä, onko jokin arvioinnin kohteena olleista menetelmistä käytössä heidän lapsensa varhaiskasvatuksessa. Huoltajista 277 vastasi, että heidän lapsensa varhaiskasvatuksessa käytettiin MiniVerso-menetelmää. Näistä huoltajista yhteensä 57 prosenttia koki menetelmän hyödylliseksi tai osittain hyödylliseksi. Vain neljä prosenttia huoltajista vastasi, ettei kokenut menetelmää hyödylliseksi. Huoltajista 39 prosenttia ei osannut arvioida menetelmän hyödyllisyyttä.

Menetelmän juurrutettavuus

Johtajien vastaukset

MiniVerso-menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi juurtuneen osaksi heidän toimipaikkansa toimintakulttuuria 62 prosenttia johtajista (kuvio 8). Lähes viidesosa (18 %) johtajista arvioi, ettei toimintamalli ole juurtunut. Yli puolet (54 %) johtajista arvioi, että henkilöstöä tuetaan menetelmän seurannan ja arvioinnin toteuttamisessa. Johtajista lähes viidesosa (18 %) oli sitä mieltä, ettei henkilöstöä tueta, ja yli neljäsosa (28 %) johtajista ei ollut asiasta eri eikä samaa mieltä.



KUVIO 8. Johtajien arviot menetelmän juurrutettavuudesta

Johtajien arviot MiniVerso-menetelmän juurrutettavuudesta erosivat riippuen menetelmän käytön laajuudesta ja systemaattisuudesta. Johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi heidän kunnassaan yksittäinen toimipaikka, olivat harvemmin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän toimipaikkansa toimintakulttuuria kuin johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi koko kunta tai useampi toimipaikka. Menetelmän juurrutettavuuden arvioivat kaikilla osa-alueilla useammin myönteisesti ne johtajat, joiden toimipaikoissa hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen.

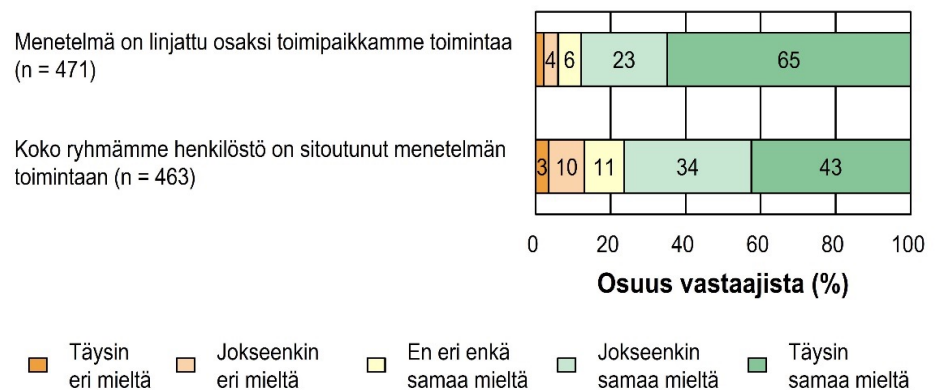
Henkilöstön vastaukset

Henkilöstöltä tiedusteltiin, tarjosiko MiniVerso-menetelmä välineitä toiminnan seuraamiseen heidän lapsiryhmässään (n = 465). Vain noin viidesosa (22 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmä tarjoaa välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen, ja että

he hyödyntävät niitä lapsiryhmässään. Henkilöstöstä 37 prosenttia arvioi, että menetelmä tarjoaa välineet, mutta he eivät hyödynnä niitä. Henkilöstöstä 41 prosenttia arvioi, etteivät he tiedä, tarjoaako menetelmä välineitä toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän lapsiryhmässään. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös toimipaikan muissa lapsiryhmissä, arvioi muita useammin, että menetelmä tarjoaa välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään. Henkilöstö, joka ei tiennyt, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta heidän toimipaikassaan, oli muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmä tarjoaa välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään lukuun ottamatta henkilöstöä, jonka mukaan päätöksen oli tehnyt muu taho.

Henkilöstö, joka vastasi hyödyntävänsä MiniVerso-menetelmän tarjoamia välineitä toiminnan seurannassa ja arvioinnissa, vastasi jatkokysymykseen niiden käytön helppoudesta (n = 105). Suurin osa (83 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmän toimivuutta on helppo seurata menetelmän tarjoaman ohjeistuksen kautta. Yli kymmenesosa (15 %) henkilöstöstä ei ollut asiasta eri eikä samaa mieltä. Vain kaksi prosenttia henkilöstöstä arvioi, ettei menetelmän toimivuutta ole helppo seurata.

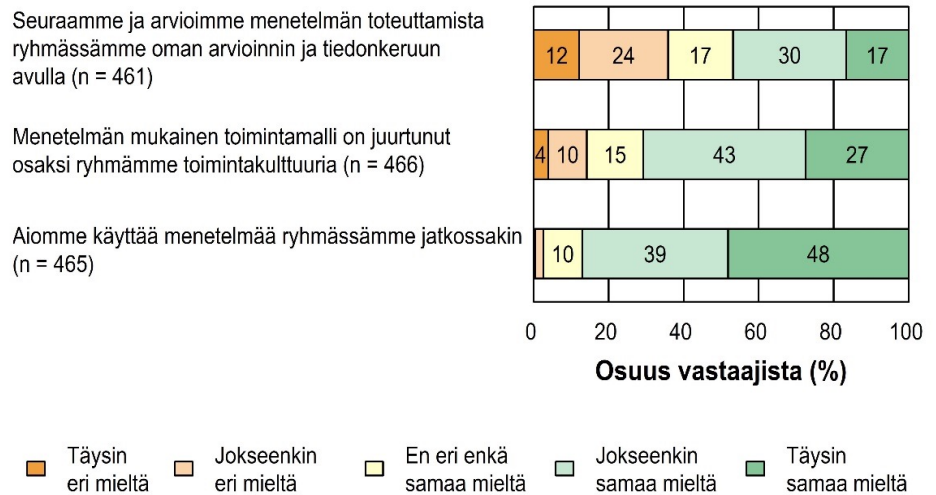
MiniVerso-menetelmän arvioi olevan linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa suurin osa (88 %) henkilöstöstä (kuviokuva 9). Henkilöstöstä yli kolme neljäsosaa (77 %) arvioi koko ryhmän henkilöstön olevan sitoutunut menetelmän toimintaan. Henkilöstöstä 13 prosenttia oli sitä mieltä, ettei ryhmän henkilöstö ole sitoutunut menetelmän toimintaan.



KUVIO 9. Henkilöstön arviot menetelmän linjaamisesta ja menetelmään sitoutumisesta

Henkilöstön arviot MiniVerso-menetelmän linjaamisesta ja henkilöstön sitoutumisesta menetelmän toimintaan erosivat riippuen menetelmän käytön laajuudesta ja siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, arvioi muita useammin, että menetelmä on linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa. Tämä henkilöstö, arvioi myös muita useammin, että koko heidän ryhmänsä henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan. Menetelmän arvioi olevan linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa muita harvemmin henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt muu taho.

MiniVerso-menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi juurtuneen osaksi lapsiryhmän-
sä toimintaa 70 prosenttia henkilöstöstä (kuvio 10). Henkilöstöstä alle puolet (47 %) arvioi, että he seuraavat ja arvioivat menetelmän toteuttamista oman arvioinnin ja tiedonkeruun avulla. Yli kolmasosa (36 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmän toteuttamista seurata ja arvioida. Suurin osa (87 %) henkilöstöstä arvioi, että he aikovat käyttää menetelmää ryhmässään jatkossakin.



KUVIO 10. Henkilöstön arviot menetelmän jatkuvuudesta

Henkilöstön arviot MiniVerso-menetelmän toteuttamisen seurannasta ja arvioinnista, juurtumisesta sekä jatkokäytöstä erosivat riippuen toimipaikan koosta, ryhmän lasten iästä, esiopetuksen järjestämisestä, tukea tarvitsevien lasten määrästä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, jonka toimipaikassa oli enemmän ryhmiä, oli muita useammin sitä mieltä, että he seuraavat ja arvioivat menetelmän toteuttamista ryhmässään oman arvioinnin ja tiedonkeruun avulla. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita useammin, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän ryhmänsä toimintakulttuuria, ja että he aikovat käyttää menetelmää ryhmässään jatkossakin. Henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi puolestaan muita harvemmin, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän ryhmänsä toimintakulttuuria.

MiniVerso-menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi muita useammin juurtuneen osaksi heidän ryhmänsä toimintakulttuuria henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin esiopetusta. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli tukea tarvitsevia lapsia, arvioi muita useammin, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän ryhmänsä toimintakulttuuria. Menetelmän toteuttamista seurasi ja arvioi ryhmässään oman arvioinnin ja tiedonkeruun avulla muita useammin henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä. Tämä henkilöstö oli myös muita useammin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän ryhmänsä toimintakulttuuria, ja että he aikovat käyttää menetelmää ryhmässään jatkossakin. Henkilöstö, joka ei tiennyt, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta heidän toimipaikassaan, oli muita harvemmin sitä mieltä, että he aikovat käyttää menetelmää ryhmässä jatkossakin.

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

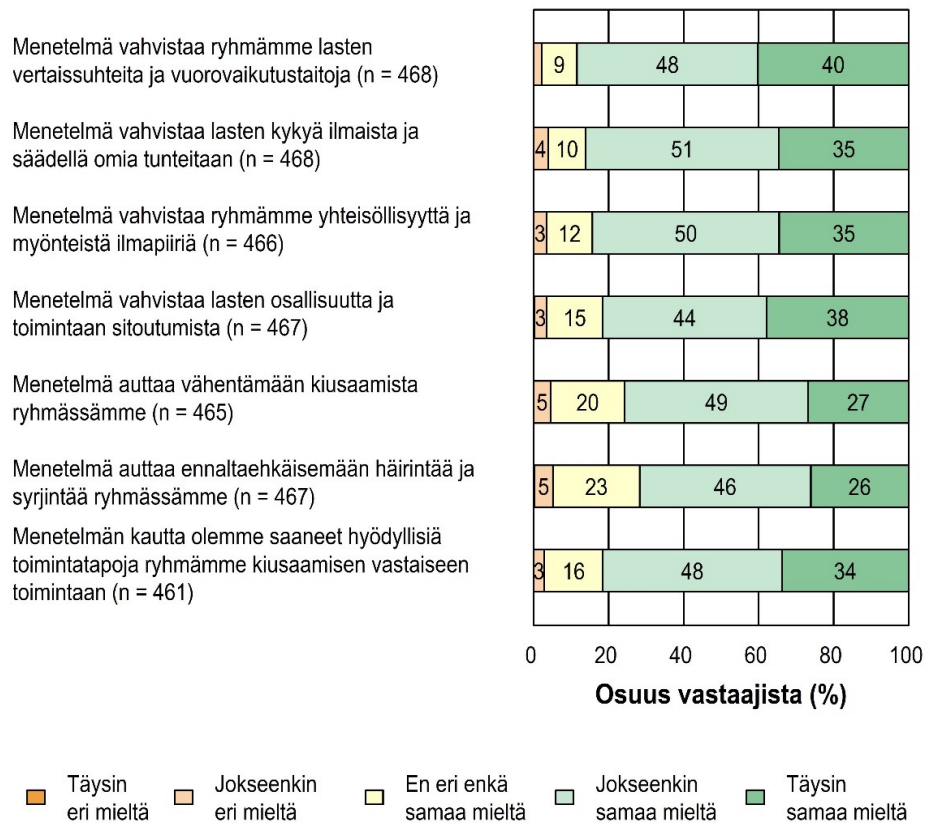
Menetelmän tuloksellisuus

Johtajien vastaukset

Toimipaikkojen johtajat arvioivat Miniverso-menetelmän hyödyllisyyttä toimipaikassaan (n = 109). Menetelmän arvioi hyödylliseksi toimipaikassaan suurin osa (85 %) johtajista. Johtajista 13 prosenttia ei ollut eri eikä samaa mieltä menetelmän hyödyllisyydestä ja kaksi prosenttia arvioi, ettei menetelmä ole hyödyllinen. Menetelmän arvioivat muita useammin hyödylliseksi johtajat, joiden toimipaikassa hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen.

Henkilöstön vastaukset

Henkilöstön mukaan MiniVerso-menetelmällä oli hyvin myönteisiä vaikutuksia heidän lapsiryhmänsä toimintaan. Henkilöstöstä suurin osa (88 %) arvioi menetelmän vahvistavan heidän ryhmänsä lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja (kuvio 11). Suurin osa (85–86 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmä vahvistaa heidän ryhmänsä yhteisöllisyyttä ja myönteistä ilmapiiriä sekä lasten kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan. Noin kolme neljäsosaa (72–76 %) henkilöstä arvioi, että menetelmä auttaa vähentämään kiusaamista sekä ennaltaehkäisemään häirintää ja syrjintää heidän ryhmässään. Menetelmän kautta arvioi saaneensa hyödyllisiä toimintatapoja ryhmänsä kiusaamisen vastaiseen toimintaan suurin osa (82 %) henkilöstöstä.



KUVIO 11. Henkilöstön arviot menetelmän vaikuttavuudesta

Henkilöstön arviot MiniVerso-menetelmän vaikuttavuudesta erosivat riippuen tukea tarvitsevien lasten määrästä ja lasten iästä ryhmässä, menetelmän käytön laajuudesta ja systemaattisuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, arvioi muita useammin, että menetelmä vahvistaa heidän ryhmänsä lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita useammin, että menetelmä vahvistaa heidän ryhmänsä lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja. Henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita harvemmin, että menetelmä vahvistaa lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja sekä lasten kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan. Tämä henkilöstö arvioi myös muita harvemmin, että menetelmä vahvistaa lasten osallisuutta ja toimintaan sitoutumista. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi useammin, että menetelmä auttaa vähentämään kiusaamista sekä ennaltaehkäisemään häirintää ja syrjintää heidän ryhmässään kuin henkilöstö, joka työskenteli alle neljävuotiaiden lasten ryhmässä. Henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi muita harvemmin, että he ovat saaneet menetelmän kautta hyödyllisiä toimintatapoja ryhmänsä kiusaamisen vastaiseen toimintaan.

MiniVerso-menetelmän vaikuttavuuden arvioi kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä. Henkilöstö, joka ei tiennyt, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta toimipaikassaan, arvioi muita harvemmin, että menetelmä vahvistaa

heidän ryhmänsä lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja sekä lasten kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan. Tämä henkilöstö arvioi myös muita harvemmin, että menetelmä vahvistaa lasten osallisuutta ja toimintaan sitoutumista sekä auttaa vähentämään kiusaamista heidän ryhmässään.

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 käyttöä edistävät ja estävät tekijät

Henkilöstöltä tiedusteltiin avokysymyksellä, mitkä tekijät edistävät (n = 242) ja estävät (n = 227) MiniVerso-menetelmän käyttöä. Yhtäältä henkilöstön mukaan menetelmän käyttöä edisti hyvä koulutus, johon osallistui useampi tai koko toimipaikan henkilöstö (75 mainintaa). Toisaalta koulutuksen puutteen nähtiin haittaavan menetelmän käyttöä, jos koulutusta oli saatavilla vähän tai vain osalle henkilöstöstä (33 mainintaa).

Se, että kaikki kävivät koulutuksen samanaikaisesti ja ottivat menetelmän käyttöön, joten nyt se tulee ”selkärangasta”. (henkilöstö)

Vain osa henkilökunnasta on käynyt koulutuksen. Menetelmä on vieras suurelle osalle henkilökuntaa. Koulutukset ovat haastavaan aikaan. Miniverso-vastaavan aika ei ole riittänyt tuoda tietoa koko henkilökunnalle. (henkilöstö)

Henkilöstön mukaan menetelmän käyttöä edisti myös se, että menetelmä oli selkeä ja helppokäyttöinen (61 mainintaa). Menetelmä sisälsi henkilöstön mukaan selkeän struktuurin ja sen toimintoja oli helppo käyttää ja soveltaa eri tilanteissa. Henkilöstö toi vastauksissaan esiin myös menetelmän materiaalien toimivuuden ja sen, että materiaalit olivat tarvittaessa helposti saatavilla (44 mainintaa). Henkilöstö mainitsi erityisesti menetelmän tarjoamat sovittelu- ja tapahtumakortit, jotka olivat visuaalisesti houkuttelevia ja helppokäyttöisiä.

Lasten välisten konfliktien selvittäminen on aiemmin koettu haasteelliseksi. Miniverso tarjoaa konkreettisen välineen jota on kaikkien helppo seurata. (henkilöstö)

MiniVerso-sovittelukuvakortit kulkevat helposti mukana (laukussa, kaulassa). Helpot ymmärtää niin aikuisten kuin lasten tukena sovittelun aikana. (henkilöstö)

Henkilöstön mukaan menetelmän käyttöä edisti myös henkilöstön sitoutuminen ja myönteinen asenne menetelmän hyödyntämiseen (42 mainintaa). Henkilöstön sitoutuminen ja motivaatio menetelmän hyödyntämiseen mainittiin erityisesti koulutuksen yhteydessä. Vastausten perusteella sitoutuminen oli vahvaa erityisesti silloin, kun mahdollisimman moni toimipaikan henkilöstöstä oli osallistunut koulutukseen. Menetelmän hyödyntämiseen motivoi myös sen toimivuus ja tuloksellisuus lasten välisten ristiriitatilanteiden selvittelyssä (34). Hieman ristiriitaisesti menetelmän toiminnot nähtiin myös sen käyttöä haittaavana tekijänä (23 mainintaa). Osa henkilöstöstä koki menetelmän toiminnot liian pitkäkestoisiksi ja raskaiksi, ja tämän takia he sovelsivat menetelmän toimintoja itselleen ja lapsiryhmälleen paremmin sopiviksi.

Menetelmä on tuttu kaikille ja kaikki käyttävät sitä esim. ulkotilanteissa yli ryhmärajojen ristiriitatilanteita selvitettäessä. (henkilöstö)

Lapsiryhmän kokoon nähden menetelmä tuntuu vähän kankealta ja pitkältä. Korttien ja seurantalomakkeiden käyttö kiireisessä ryhmässä ei toimi. Olemme soveltaneet toimintaa keveämmäksi. (henkilöstö)

Osa henkilöstöstä toi vastauksissaan esiin, että menetelmä soveltui heikosti alle kolmevuotiaiden tai muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvien lasten toimintaan (46 mainintaa). Tämä henkilöstö toi vastauksissaan esiin, että menetelmän käyttö edellyttää lapsilta kielellisiä taitoja, joita heillä ei kuitenkaan välttämättä ole.

Pienten kanssa lapsen oman kokemuksen kertominen on haastavaa, koska lapsella ei ole kieltä tai kykyä kertoa omaa kantaansa. Aikuinen toki tulkkina tilanteissa, mutta harvaksi jäävät ne kerrat, kun lapsi itse voisi ehdottaa, miten tilanteet voisi selvittää tai korjata (henkilöstö)

Henkilöstön mukaan menetelmän käyttöä vaikeutti resurssien puute, kuten vaihtuva henkilökunta ja haasteet uusien työntekijöiden perehdytyksessä menetelmän käyttöön (58 mainintaa). Myös ajallisten resurssien puute ja jatkuva kiireen tunne vaikeutti henkilöstön ja lasten pysähtymistä sovittelutilanteiden äärelle ryhmän arjessa (33 mainintaa).

Tällä hetkellä jo parin vuoden ajan ryhmässä yksi opettaja ja yksi pysyvä lastenhoitaja ja vaihtuva sijainen kolmantena. Sijaisilla ei miniversoon koulutusta, jolloin jokainen pidempiaikainen sijainen on lyhyesti opastettu sovitteluun. Se vie resursseja eikä tällöin ole niin selkeästi käytössä saumattomasti kaikissa tilanteissa. Esimiestasolta tähän jokaiselle sijaiselle perehdytys olisi välttämätön. Muutokset henkilöstössä kuormittavat työtä paljon ja perehdytettävää on liikaa pitkäaikaisesti. (henkilöstö)

Menetelmän myönteiset ja kielteiset vaikutukset

Toimipaikkojen johtajilta (n = 84) ja henkilöstöltä (n = 142) tiedusteltiin MiniVerso-menetelmän käytön myönteisiä vaikutuksia. Henkilöstön mukaan menetelmä oli tukenut lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja (80 mainintaa). Menetelmä oli auttanut henkilöstöä tukemaan lapsia ristiriitatilanteiden selvittämisessä, toisten näkökulmien huomioimisessa sekä omien tunteiden käsittelyssä. Myös johtajien mukaan ristiriitojen ratkaisu- ja sovittelutaidot olivat kehittyneet heidän toimipaikassaan menetelmän myötä (43 mainintaa). Osa johtajista (30 mainintaa) ja henkilöstöstä (48 mainintaa) koki myös, että menetelmä oli lisännyt lasten osallisuutta erityisesti ristiriitatilanteiden selvittämisessä. Heidän mukaansa lapset olivat saaneet enemmän mahdollisuuksia tuoda näkemyksiään esille ja heidän äänensä oli tullut paremmin kuulluksi erilaisissa tilanteissa.

Lapset ovat oppineet ratkomaan riitatilanteita myös itse ja asettumaan toisen asemaan. Aikuiset ovat luopuneet ”syyllisten” etsimisestä ja keskittyneet kuulemaan kumpaakin osapuolta ja hakemaan ratkaisua. (johtaja)

Lapset ovat oppineet selvittämään erimielisyyksiä myös itsenäisesti. Aikuinen voi olla vieressä ja tukena, mutta lapset ovat oppineet kertomaan myös itsenäisesti miltä itsestä tuntuu. Yleensä sovittelua johtaa kyllä aikuinen, mutta lapset ovat oppineet toimintatapoja myös omaan toimintaansa. (henkilöstö)

Osa henkilöstöstä toi vastauksissaan esiin, että menetelmän käyttöönoton myötä heidän oma osaamisensa lasten välisten ristiriitatilanteiden selvittämisessä ja lasten taitojen tukemisessa oli lisääntynyt (13 mainintaa). Pieni osa johtajista (10 mainintaa) ja henkilöstöstä (6 mainintaa) koki, että menetelmä on tukenut heitä kiusaamisen vastaisessa työssä.

Aikuisen rooli konflikti tilanteissa on muuttunut: asiasta keskustellaan yhdessä lasten kanssa eikä aikuinen ole jakamassa pelkästään sanktioita esim. huonosta käytöksestä. Kaikkia osapuolia kuullaan ja yhdessä lasten kanssa mietitään ratkaisuja. (henkilöstö)

Miniverso tarjoaa ryhmän aikuisille ja lapsille ennakoitavissa olevia toimintatapoja, kun kiusaamistilanteita tulee vastaan. Lapset ymmärtävät, miten tilanteita lähdetään ratkomaan. (henkilöstö)

Toimipaikkojen johtajilta (n = 44) ja henkilöstöltä (n = 69) tiedusteltiin myös MiniVerso-menetelmän kielteisiä vaikutuksia. Menetelmällä oli hyvin vähän kielteisiä vaikutuksia lapsiryhmän toimintaan. Pieni osa johtajista (n = 9) ja henkilöstöstä (n = 9) toi esiin, että menetelmää oli toisinaan haastavaa sovittaa arjen erilaisiin tilanteisiin. Vastausten perusteella haasteita ilmeni etenkin niiden lasten toiminnassa, jotka olivat alle kolmevuotiaita tai vasta opettelivat suomen kieltä. Muutamissa vastauksissa johtajat (n = 5) ja henkilöstö (n = 5) toivat esille, että menetelmä oli rakenteeltaan raskas lapsiryhmässä käytettäväksi.

Ei muuten, mutta se ei sellaisenaan sovellu pienille ja kokonaisuudessaan se on vähän raskas, kun lapsia on paljon ja tilanteet vaihtelevat nopeasti. Henkilöstö kokee että aina ei ole aikaa käydä tilannetta niin perusteellisesti läpi, vaikka sen hyvä rakenne myönnetäänkin. (johtaja)

Se olisi ”kokonaisuudessaan käytettynä” (mukana hiiret, kuvat, kirjalliset sopimukset jne.) kovin työläs eikä olisi mahdollista toteuttaa arjessa (käytämme soveltuvin osin perusperiaatteiden mukaisesti). Kritisoiimme menetelmää hieman sen vuoksi. (henkilöstö)

6 Yhteenveto

Menetelmän vahvuuksia ovat

- Suurin osa menetelmän käyttäjistä oli sitä mieltä, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopi lapsiryhmien toimintakulttuuriin sekä sen toiminnot olivat helposti sovellettavissa lapsiryhmien käyttöön. Menetelmän koettiin soveltuvan erityisesti ryhmille, joissa oli tukea tarvitsevia lapsia.
- Henkilöstöstä suurin osa oli sitä mieltä, että menetelmä tarjosi riittävästi ohjeita ja tukimateriaaleja, jotka olivat selkeitä ja helppokäyttöisiä. Henkilöstön mukaan erityisesti sovittelu- ja tapahtumakortit olivat hyödyllisiä ja visuaalisesti houkuttelevia.
- Suurin osa henkilöstöstä oli sitoutunut menetelmän käyttöön ja menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa oli selkeä. Erityisesti koulutukseen osallistuminen motivoi henkilöstöä menetelmän hyödyntämiseen.
- Suurin osa henkilöstöstä, joka hyödynsi menetelmän seurantaan ja arviointiin tarkoitettuja välineitä, koki menetelmän toimivuuden seurannan ja arvioinnin niiden avulla helpoksi.
- Suurin osa menetelmän käyttäjistä koki menetelmän hyödylliseksi ja aikoi käyttää sitä jatkossakin. Henkilöstön mukaan menetelmä vahvisti erityisesti lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan. Johtajat ja henkilöstö kokivat, että lasten ristiriitojen ratkaisu- ja sovittelutaidot olivat kehittyneet sekä lasten osallisuus tilanteiden selvittelyssä oli vahvistunut menetelmän käytön myötä.

Menetelmän kehittämiskohteita ovat

- Yli viidesosa henkilöstöstä oli sitä mieltä, etteivät ryhmän lapset osallistuneet aktiivisesti menetelmän toimintaan. Osa henkilöstöstä toi vastauksissaan esiin, että menetelmä soveltui heikosti alle kolmevuotiaiden tai muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvien lasten toimintaan.
- Henkilöstöstä yli viidesosa oli sitä mieltä, ettei menetelmän tueksi ollut saatavilla riittävästi koulutusta. Koulutuksen puute häytti menetelmän käyttöä erityisesti silloin, jos sitä oli saatavilla vain osalle toimipaikan henkilöstöstä.
- Lähes kolmasosa henkilöstöstä arvioi, etteivät he olleet keskustelleet menetelmän hyödyntämisestä huoltajien kanssa toimintavuoden aikana.
- Henkilöstöstä yli kolme neljäsosaa ei tiennyt, tarjosiko menetelmä välineitä toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään tai ei hyödyntänyt välineitä. Lisäksi yli kolmasosa henkilöstöstä ei seurannut ja arvioinut menetelmän toteuttamista oman arvioinnin ja tiedonkeruun avulla.
- Lähes viidesosa henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmän edellyttämät henkilöstö- ja aikaresurssit eivät olleet sopivassa suhteessa siitä saatavaan hyötyyn. Henkilöstön vaihtuvuus ja jatkuva kiireen tunne hankaloitti sovittelutilanteiden äärelle pysähtymistä ja niiden selvittelyä menetelmän edellyttämällä tavalla.

7 Kehittämissuosituksset

1. Menetelmää organisoivan tahon tulisi kehittää menetelmän toimintoja ja materiaaleja siten, että ne soveltuvat myös alle kolmevuotiaille lapsille varhaiskasvatuksessa. Lisäksi henkilöstön roolia menetelmän toimintojen toteuttamisessa ja tilanteiden sanoittamisessa nuorimmille lapsille tulisi tukea entistäkin enemmän.
2. Menetelmää organisoivan tahon tulisi tukea henkilöstöä siinä, miten menetelmästä tiedotetaan lasten huoltajia. Toimipaikkojen johtajien ja henkilöstön tulisi varmistaa, että huoltajille on tarjolla tietoa menetelmästä sekä siitä, miten he voivat osallistua menetelmän toteuttamiseen yhdessä henkilöstön ja lasten kanssa.
3. Henkilöstölle tulisi tarjota enemmän ja monipuolisempaa pitkäkestoista koulutusta menetelmää organisoivalta taholta. Toimipaikkojen johtajien tulisi varmistaa, että kaikki työntekijät voivat halutessaan osallistua menetelmän koulutukseen.
4. Menetelmän seurantaan ja arviointiin tulisi tarjota henkilöstölle enemmän käytännönläheistä tukea. Henkilöstölle tulisi tarjota konkreettista ohjeistusta siihen, miten menetelmän toteuttamista seurataan ja arvioidaan heidän lapsiryhmässään.
5. Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja toimipaikkojen johtajien tulisi varmistaa, että henkilöstö on tietoinen kunnassa tai toimipaikassa käytössä olevasta menetelmästä. Lisäksi henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus osallistua menetelmän käyttöönottoa koskevaan päätöksentekoon.
6. Menetelmän kehittäjän tulisi tutkimuksen avulla selvittää, millaisia vaikutuksia menetelmän käytöllä on lapsiryhmien toimintaan. Tutkimuksen tulisi olla monipuolista, siinä tulisi käyttää tieteellisiä menetelmiä ja se tulisi kohdistaa varhaiskasvatuksen 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.

9 Liitteet

LIITE 1. Johtajien taustatiedot

Alaisten määrä kaikissa toimipaikoissa (n = 112)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–22	16	14,3
22–28	23	20,5
29–36	39	34,8
37 tai enemmän	34	30,4
Alaisten määrä arviointiin valituissa toimipaikoissa (n = 113)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–9	14	12,4
10–16	26	23
17–25	36	31,9
26 tai enemmän	37	32,7
Ammattinimike (n = 113)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
Päiväkodin johtaja/Varhaiskasvatustyöryhmän johtaja	108	95,6
Varhaiskasvatuksen aluejohtaja/Varhaiskasvatusjohtaja- tai päällikkö/Toimialajohtaja	2	1,8
Perhepäivähoidon ohjaaja/Muu	3	2,7
Työkokemus (n = 113)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–4 vuotta	33	29,2
5–9 vuotta	20	17,7
10–14 vuotta	16	14,2
15–19 vuotta	13	11,5
20 vuotta tai yli	31	27,4

LIITE 2. Henkilöstön taustatiedot

Ryhmien määrä toimipaikassa (n = 485)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
1–3	82	16,9
4–6	187	38,6
7–9	140	28,9
10 tai enemmän	76	15,7
Tuen saajien osuus lapsista (n = 427)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0 %	135	31,6
1–33 %	237	55,5
34–100 %	55	12,9
Lasten ikä ryhmässä (n = 488)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
1–3 vuotta	90	18,4
4–7 vuotta	230	47,1
1–7 vuotta	168	34,4
Toimipaikan asiointikieli (n = 488)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
Suomi	475	97,3
Ruotsi	9	1,8
Muu	4	0,8



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