



SISÄLLYS

1. Menetelmän kuvaus	2
2. Beskrivning av metoden	4
3. Menetelmän arvioinnin toteutus	6
4. Vastaajien taustatiedot	7
5. Tulokset	8
6. Yhteenveto	22
7. Kehittämissuosituks	23
8. Lähteet	23
9. Liitteet	24

Arviointi kiusaamisen vastaisista sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja tukevista menetelmistä

Piki-toimintamalli

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 Piki-toimintamallia ja sen hyödyntämistä varhaiskasvatuksessa.

”Lapset tykkäävät kirjoista ja kiusaaminen on aiheena kiinnostava myös ryhmämme lasten mielestä. Kirjasarja kehittää oikeudentajua, syy-seuraussuhteita ja empatiataitoja kiinnostavalla tavalla. Samalla tuemme lasten kielen kehitystä.”

”Lapset pystyvät samaistumaan erilaisiin tunnetiloihin. Tarinoiden hahmot tuovat rakentavalla tavalla esiin erilaisuuden ja sen hyväksymisen. Lapset oppivat aikuisen tuella sanoittamaan tunteita ja ymmärtävät sen, että tunteet ovat sallittuja.”

Tämän osion tehtävänä on kuvata Piki-toimintamallin 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 organisoimisesta, kehittämisestä ja toiminnan seurannasta.

1 Menetelmän kuvaus

Menetelmän tavoitteet

Piki-toimintamalli on Suomessa kiusaamisen vastaiseen työhön kehitetty menetelmä, joka on suunnattu varhaiskasvatus- ja esiopetusikäisille lapsille. Menetelmän tavoite on lisätä henkilöstön tietoisuutta kiusaamisen syntymekanismista ja antaa henkilöstölle keinoja kiusaamisen tunnistamiseen, ennaltaehkäisyyn ja puuttumiseen. Lisäksi menetelmä pyrkii vahvistamaan lasten vuorovaikutus- ja tunnetaitoja sekä tukemaan huoltajia ja perheitä kiusaamiseen liittyvissä asioissa.

Piki-toimintamalli perustuu Laura Revon väitöstutkimukseen, joka käsitteli kiusaamiskäyttäytymistä ja kiusaamista pienten lasten parissa (Repo, 2015). Menetelmän ydinajatuksena on, että kukaan ei synny kiusaajaksi. Taustalla on kiusaamisen ymmärtäminen opittuna ja monimutkaisena ryhmäilmiönä, joka sitoutuu kulloiseenkin kulttuuriin ja kontekstiin. Menetelmässä kiusaamisen ehkäisy perustuu tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettamiseen. Lapsille opetetaan vertaissuhde- ja leikkitaitoja sekä toisten huomioimista ja kunnioittamista.

Menetelmä on yhteydessä varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2022) muun muassa kiusaamiseen puuttumisen ja sen ennaltaehkäisyyn liittyvien tavoitteiden osalta. Menetelmässä korostetaan lapsen yksilöllisyyden arvostamista ja lasten oikeutta tulla kuulluksi, nähdyksi, huomioon otetuksi ja ymmärretyksi omana itsenään sekä yhteisönsä jäsenenä.

Menetelmän toiminnot

Piki-toimintamallin sisällöt ovat liitettävissä lasten päivittäiseen toimintaan varhaiskasvatuksen arjessa, ja se tarjoaa valmiin rungon yhteisön kiusaamisen vastaiselle suunnitelmalle. Toimintamallissa havainnoidaan sosiogrammin avulla lapsiryhmien dynamiikkaa sekä pyritään tunnistamaan kiusaamista ja ulkopuolelle jäämistä. Käytännön toiminta rakentuu Piki-päivistä (toimintahetkistä), joissa erilaisia teemoja käsitellään ryhmän tarpeet huomioiden. Lasten kanssa toteutetaan harjoituksia, joiden tavoitteena on tukea lasten tunne- ja vuorovaikutus- sekä itsesäätelytaitoja, niin yksilökuin ryhmätasolla. Huoltajat pääsevät tutustumaan teemoihin viikkokirjeiden avulla. Kiusaamisen ilmetessä keskitytään lasten erilaisiin rooleihin ja tilanteen ratkaisemiseen muun muassa kuuntelua, syyllistämättömyyttä sekä yhteisöllisiä ja vuorovaikutuksellisia toimintatapoja hyödyntäen.

Piki-toimintamalli tarjoaa 4–5 tunnin koulutuskokonaisuuksia perus- ja jatkokoulutus- tasolla. Koulutuksia on saatavilla lähi- tai verkkokoulutuksena. Koulutuksien tarkoituksena on antaa hyvät perustiedot muun muassa toimintamallin taustatutkimuksesta, kiusaamisilmiöstä ja sen syntymekanismista sekä kiusaamiseen puuttumisesta. Lisäksi siinä avataan yhteistyötä huoltajien kanssa.

Sekä henkilöstölle että huoltajille menetelmä tarjoaa erilaisia maksullisia kuvakirjoja ja oppaita, jotka tukevat toimintamallin toteuttamista. Toimintamalliin rakennetut leikit ja toimintaideat kannattelevat kulloinkin käsiteltäviä aiheita varhaiskasvatuksen arjessa ja kodeissa. Käyttäjien saatavilla on myös materiaalipaketti, joka sisältää pöytänukkehahmot sekä tunne- ja tarinakortit. Lisäksi menetelmä ylläpitää käyttäjille

suunnattua podcastia. Menetelmä tarjoaa valmiin rungon päiväkodin kiusaamisen vastaiselle suunnitelmalle sekä tukee henkilöstöä toiminnan seurannassa arvioinnin kehän ja sosiogrammin avulla.

Menetelmään tarvittavat resurssit

Piki-toimintamallin käyttöön tarvittavat taloudelliset resurssit muodostuvat koulutuksesta (noin 4-5 tuntia) sekä materiaalien hankinnasta. Menetelmä on toteutettavissa päiväkotien oman henkilöstön voimin edellyttäen, että menetelmän koulutuksiin osallistumiseen, perehtymiseen ja viikoittaisiin toimintatuokioihin on varattu riittävästi aikaa. Menetelmän toteuttamiseksi koko päiväkodin henkilöstön tulisi sitoutua mallin toteuttamiseen pitkäjänteisesti. Lisäksi huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön on tärkeää varata aikaa. Edellä mainittujen resurssien hyödyntäminen mahdollistaa menetelmän juurruttamisen osaksi varhaiskasvatuksen arkea ja lisää sen vaikuttavuutta.

2 Beskrivning av metoden

Metodens mål

Piki-modellen är en metod för arbete mot mobbning som har tagits fram i Finland och som riktar sig till barn inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen. Syftet med metoden är att öka personalens medvetenhet om de mekanismer som leder till mobbning och att ge personalen verktyg för att identifiera, förebygga och ingripa i mobbning. Metoden försöker dessutom stärka barnens interaktionsfärdigheter och emotionella färdigheter samt stödja vårdnadshavarna och familjerna i mobbningsrelaterade frågor.

Piki-modellen baserar sig på Laura Repos doktorsavhandling om mobbningsbeteende och mobbning bland små barn. Grundidén bakom metoden är att ingen föds till mobbare. Den bygger på en förståelse av mobbning som ett inlärt och komplext gruppfenomen, som är knutet till den rådande kulturen och kontexten. Mobbning förebyggs inom metoden genom inläring av emotionella färdigheter och interaktionsfärdigheter. Barnen får tillägna sig färdigheter inom kamratrelationer och lek samt lära sig hur man beaktar och respekterar andra.

Metoden är kopplad till grunderna för planen för småbarnspedagogik (2022), bland annat när det gäller målen som rör ingripande i och förebyggande av mobbning. Den betonar vikten av att värdesätta barnets individualitet och barns rätt att bli hörda, sedda, beaktade och förstådda som individer och som medlemmar av sin grupp.

Aktiviteter inom metoden

Innehållet i Piki-modellen kan integreras i barnens dagliga aktiviteter inom småbarnspedagogiken och erbjuder en färdig ram för en antimobbningsplan för verksamheten. Modellen använder sig av ett sociogram för att observera dynamiken i barngrupper och försöka identifiera mobbning och utanförskap. Den praktiska verksamheten är uppbyggd kring Piki-dagar (aktivitetsstunder), där olika teman behandlas utifrån gruppens behov. Övningar genomförs tillsammans med barnen i syfte att stödja barnens emotionella färdigheter, interaktionsfärdigheter och självregleringsförmåga, både på individ- och gruppnivå. Vårdnadshavarna får bekanta sig med temana genom veckobrev. I händelse av mobbning fokuserar man på barnens olika roller och på att lösa situationen, bland annat genom att lyssna, undvika att skuldbelägga och använda sig av grupprelaterade och interaktiva metoder.

Piki-modellen erbjuder 4–5 timmar långa utbildningsmoduler på grund- och fortbildningsnivå. Utbildningarna finns tillgängliga som närstudier eller webbkurser. Syftet med utbildningarna är att ge goda grundläggande kunskaper om bland annat bakgrundsforskningen till verksamhetsmodellen, fenomenet mobbning och uppkomstmekanismerna bakom mobbning samt hur man ingriper i mobbning. Under utbildningarna öppnas dessutom samarbetet med vårdnadshavarna.

Metoden erbjuder både personalen och vårdnadshavarna olika avgiftsbelagda bilderböcker och handböcker som stöd för genomförandet av metoden. De lekar och aktivitetsidéer som ingår i verksamhetsmodellen stöder de teman som behandlas i vardagen inom småbarnspedagogiken och i hemmen. Användarna har även tillgång till ett materialpaket, som innehåller bordsdockor, känslkort och berättelsekort. Metoden har även

en podcast för användarna. Metoden tillhandahåller en färdig ram för daghemmets antimobbningsplan och stöder personalen i uppföljningen av verksamheten med hjälp av en utvärderingscirkel och ett sociogram.

Resurser som metoden förutsätter

De ekonomiska resurser som krävs för att använda Piki-metoden består av utbildning (cirka 4–5 timmar) och inköp av material. Metoden kan implementeras av daghemmens egen personal under förutsättning att tillräckligt med tid har reserverats för att personalen ska kunna delta i metodutbildning, sätta sig in i metoden och genomföra aktivitetsstunder varje vecka. Hela personalen på enheten bör förbinda sig till långsiktig implementering av metoden. Dessutom är det viktigt att reservera tid för samarbetet med vårdnadshavarna. Genom att använda ovanstående resurser kan man integrera metoden i vardagen inom småbarnspedagogiken och öka dess effektivitet.

Raportin tulokset pohjautuvat kyselyaineistoon, joka kerättiin osana arviointia kiusaamisen vastaisesta toiminnasta sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemisesta varhaiskasvatuksessa (Harkoma ym., 2024). Kyselyyn vastasi 154 toimipaikkaa (johtajien vastaukset) ja 299 lapsiryhmää (henkilöstön vastaukset), joissa käytettiin Piki-menetelmää. Lisäksi huoltajakyselyyn vastasi 245 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 Piki-toimintamallin 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 Piki-menetelmää (n = 154), valtaosa (95 %) työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja loput (5 %) 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 johtamisissaan toimipaikoissa. Johtajista yli kolme neljäsosaa (77 %) johti toimipaikkoja, joissa järjestettiin esiopetusta. Johtajien taustatietoja kuvaavat tunnusluvut löytyvät liitteestä 1.

Henkilöstöstä, joka vastasi hyödyntävänsä Piki-menetelmää (n = 299), valtaosa (93 %) työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja loput (7 %) työskenteli yksityisessä varhaiskasvatuksessa. Henkilöstöstä 60 prosenttia työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, reilu kolmasosa (34 %) työskenteli 1–7-vuotiaiden ryhmässä ja kuusi prosenttia työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä. Vajaassa puolessa (44 %) ryhmistä järjestettiin esiopetusta. Henkilöstöstä 97 prosenttia vastasi toimipaikkansa toimintakielen olevan suomi ja kolme prosenttia ruotsi tai muu kieli. Henkilöstön taustatietoja kuvaavat tunnusluvut löytyvät liitteestä 2.

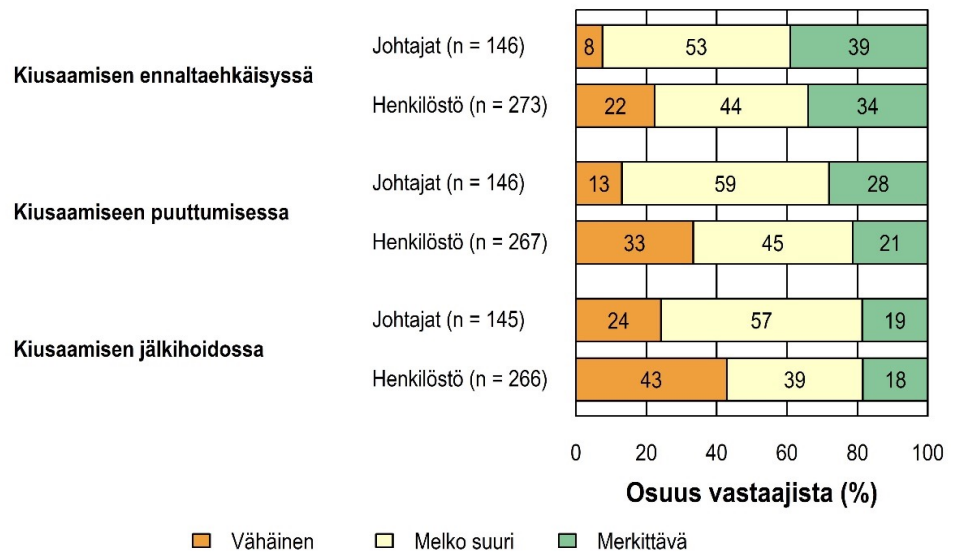
Toimipaikkojen johtajista kolme neljäsosaa (75 %) ja henkilöstöstä yli puolet (52 %) kertoi, että Piki-menetelmä oli otettu käyttöön vuonna 2020 tai sitä ennen. Loput kertoivat käyttöönoton tapahtuneen vuonna 2021 tai sen jälkeen. Tyypillisesti menetelmä oli laajemmin kuin yhden toimipaikan tai ryhmän käytössä. Toimipaikkojen johtajista vajaa kolmasosa (32 %) oli sitä mieltä, että menetelmää hyödynsi kunnassa useampi toimipaikka tai yksikkö ja yli neljäsosa (27 %) johtajista kertoi, että menetelmä oli yksittäisen toimipaikan tai yksikön käytössä. Reilu viidennes (22 %) johtajista kertoi, että menetelmää hyödynsi yksittäinen ryhmä. Loput johtajista olivat sitä mieltä, että menetelmä oli koko kunnan (16 %) tai yksittäisen työntekijän (3 %) käytössä. Henkilöstöstä yli puolet (57 %) vastasi, että menetelmä oli käytössä muissa toimipaikan lapsiryhmissä ja 36 prosenttia vastasi, ettei tiennyt, hyödynnetäänkö menetelmää muissa ryhmissä. Kuusi prosenttia henkilöstöstä vastasi, ettei menetelmä ollut muiden ryhmien käytössä.

Päätös Piki-menetelmän käyttöönotosta toimipaikassa oli johtajien (50 %) ja henkilöstön (38 %) mukaan tyypillisesti tehty yhdessä toimipaikan henkilöstön kesken. Johtajista 16 prosenttia ja henkilöstöstä seitsemän prosenttia kertoi, että päätöksen oli tehnyt varhaiskasvatuksen järjestäjä tai yksityinen palveluntuottaja. Pieni osa johtajista (9 %) ja henkilöstöstä (4 %) kertoi, että päätös menetelmän käyttöönotosta oli tehty useamman toimipaikan tai yksikön kanssa yhdessä. Samaten pieni osa johtajista (6 %) ja henkilöstöstä (8 %) kertoi, että päätöksen oli tehnyt toimipaikan johtaja. Reilu kymmenesosa johtajista (12 %) ja yli neljäsosa (27 %) henkilöstöstä kertoi, että päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt muu taho. Loput johtajista (7 %) ja henkilöstöstä (16 %) ei tiennyt, mikä taho päätöksen oli tehnyt.

Toimipaikkojen johtajilta ja henkilöstöltä tiedusteltiin, kuinka systemaattista Piki-menetelmän käyttö oli arviointiin valitussa toimipaikassa. Johtajista 63 prosenttia ja henkilöstöstä 60 prosenttia kertoi, että toimipaikassa käytettiin menetelmää soveltaen vain joitain sen tarjoamia toimintatapoja. Noin neljäsosa johtajista (28 %) ja henkilöstöstä (23 %) kertoi, että toimipaikassa noudatettiin menetelmän toimintaperiaatteita ja ohjeita melko hyvin. Pieni osa johtajista (3 %) ja henkilöstöstä (7 %) kertoi, että ohjeita ja periaatteita noudatettiin erittäin hyvin. Lopu johtajista (5 %) ja henkilöstöstä (10 %) oli sitä mieltä, että menetelmä oli käytössä heidän toimipaikassaan vain nimellisesti.

5 Tulokset

Piki-menetelmä kohdistuu pääasiallisesti kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, kiusaamiseen puuttumiseen ja kiusaamisen jälkihoidoon. Johtajista valtaosa (92 %) ja henkilöstöstä yli kolme neljäsosaa (78 %) arvioi, että menetelmän rooli toimipaikan kiusaamisen ennaltaehkäisyssä oli melko suuri tai merkittävä (kuvio 1). Johtajista suurin osa (87 %) ja henkilöstöstä kaksi kolmasosaa (66 %) arvioi menetelmän roolin kiusaamiseen puuttumisessa melko suureksi tai merkittäväksi. Vähäiseksi menetelmän roolin kiusaamisen jälkihoidossa arvioi johtajista lähes neljäsosa (24 %) ja henkilöstöstä jopa 43 prosenttia.



KUVIO 1. Menetelmän rooli kiusaamisen vastaisessa työssä

Johtajien arviot Piki-menetelmän roolista kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa erosivat riippuen johtajan työkokemuksesta, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käytöstä. Johtajat, joilla oli vähemmän työkokemusta, arvioivat menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä muita useammin merkittäväksi. Johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi koko kunta tai useampi tai yksittäinen toimipaikka, arvioivat menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä ja kiusaamiseen puuttumisessa useammin merkittäväksi kuin johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi yksittäinen ryhmä. Menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä ja kiusaamiseen puuttumisessa arvioivat muita useammin merkittäväksi johtajat, joiden mukaan päätös menetelmän käyttöönotosta oli tehty yhdessä useamman toimipaikan kanssa.

Henkilöstön arviot Piki-menetelmän roolista kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa sekä kiusaamisen ennaltaehkäisyssä erosivat riippuen ryhmän lasten iästä ja tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä sekä menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi menetelmän roolin kiusaamiseen puuttumisessa useammin merkittäväksi kuin henkilöstö, joka työskenteli nuorempien lasten ryhmässä. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, arvioi menetelmän roolin kiusaamisen jälkihoidossa useammin merkittäväksi kuin henkilöstö, jonka ryhmässä oli enemmän tukea

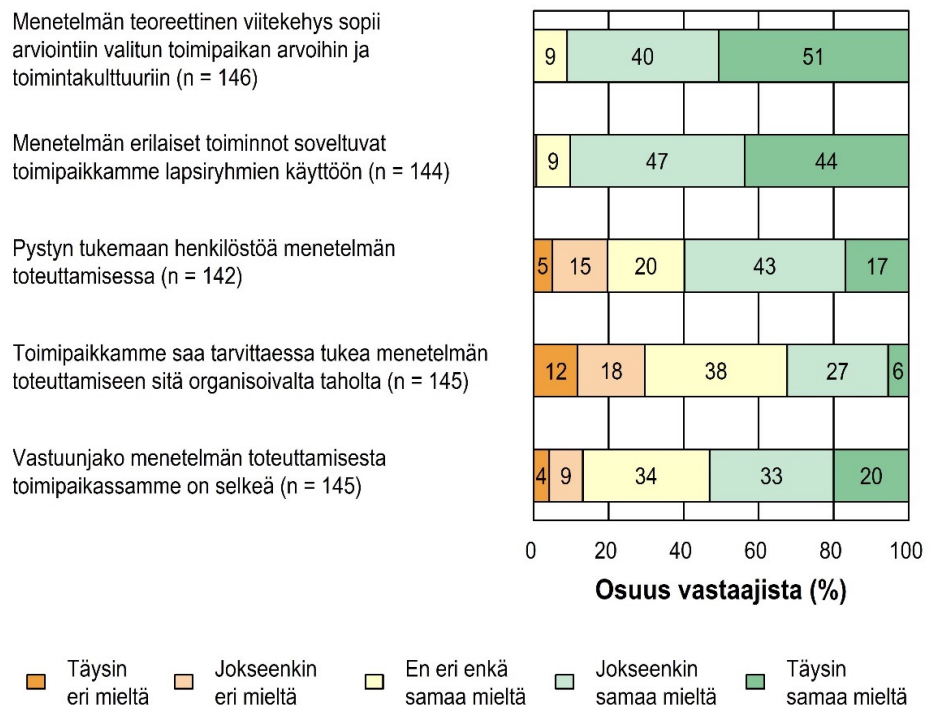
tarvitsevia lapsia. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä heidän toimipaikkansa muissa lapsiryhmissä, arvioi menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä ja jälkihoidossa muita useammin merkittäväksi.

Piki-menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa sekä kiusaamisen jälkihoidossa arvioi muita useammin merkittäväksi henkilöstö, jonka toimipaikassa hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen.

Menetelmän käytettävyys

Johtajien vastaukset

Toimipaikkojen johtajat arvioivat Piki-menetelmän käytettävyyttä toimipaikassaan. Valtaosa johtajista (91 %) arvioi, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän toimipaikkansa arvoihin ja toimintakulttuuriin, ja että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän toimipaikkansa lapsiryhmien käyttöön (kuvio 2). Johtajista 60 prosenttia arvioi, että he pystyvät tukemaan henkilöstöään menetelmän toteuttamisessa. Viidesosa (20 %) johtajista oli sitä mieltä, etteivät he pysty tukemaan henkilöstöä menetelmän toteuttamisessa. Johtajista 30 prosenttia arvioi, ettei heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta ja yli kolmannes (38 %) ei ollut eri eikä samaa mieltä tuen saamisesta. Yli puolet (53 %) johtajista arvioi, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta toimipaikassa on selkeä ja noin kolmannes (34 %) johtajista ei ollut eri eikä samaa mieltä vastuunjaosta.



KUVIO 2. Johtajien arviot menetelmän käytettävyydestä

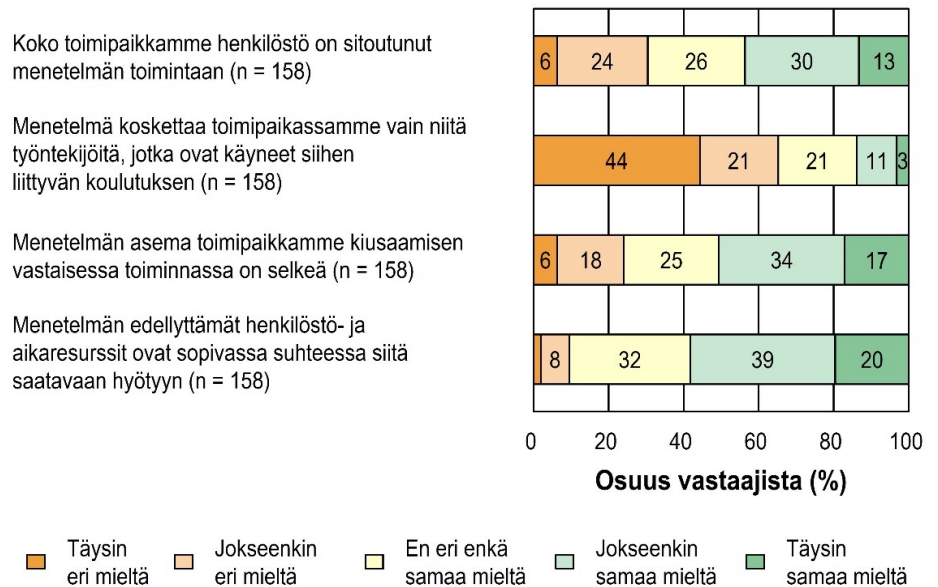
Toimipaikkojen johtajien arviot Piki-menetelmän käytettävyydestä erosivat riippuen alaisten määrästä, johtajan ammattinimikkeestä, työkokemuksesta, esiopetuksen järjestämisestä toimipaikassa, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Johtajat, joilla oli vähemmän alaisia johdettavanaan, arvioivat muita useammin, että heidän toimipaikkansa saa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Johtajat, jotka työskentelivät perhepäivähoitajan ohjaajan/esihenkilön nimikkeellä tai muulla ammattinimikkeellä, arvioivat useammin, että heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmän hyödyntämiseen, ja että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta heidän toimipaikkaan on selkeä kuin johtajat, jotka työskentelivät päiväkodin tai varhaiskasvatusyksikön johtajan nimikkeellä. Tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta arvioivat muita useammin saavan johtajat, joilla oli vähemmän työkokemusta. Lisäksi johtajat, joiden toimipaikassa ei järjestetty esiopetusta, arvioivat muita useammin, että heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmää organisoivalta taholta.

Johtajat, joiden mukaan Piki-menetelmää hyödynsi yksittäinen ryhmä, olivat harvemmin sitä mieltä, että he pystyvät tukemaan henkilöstöä menetelmän toteuttamisessa, ja että heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta kuin johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi koko kunta tai useampi tai yksittäinen toimipaikka. Johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi koko kunta, olivat useammin sitä mieltä, että vastuunjako menetelmän toteuttamisessa oli selkeä kuin johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi useampi tai yksittäinen toimipaikka tai yksittäinen ryhmä.

Johtajat, joiden mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt useampi toimipaikka yhdessä, olivat muita useammin sitä mieltä, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän toimipaikkansa arvoihin ja toimintakulttuuriin, ja että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän toimipaikkansa lapsiryhmien käyttöön. Nämä johtajat olivat myös muita useammin sitä mieltä, että heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta.

Henkilöstön vastaukset

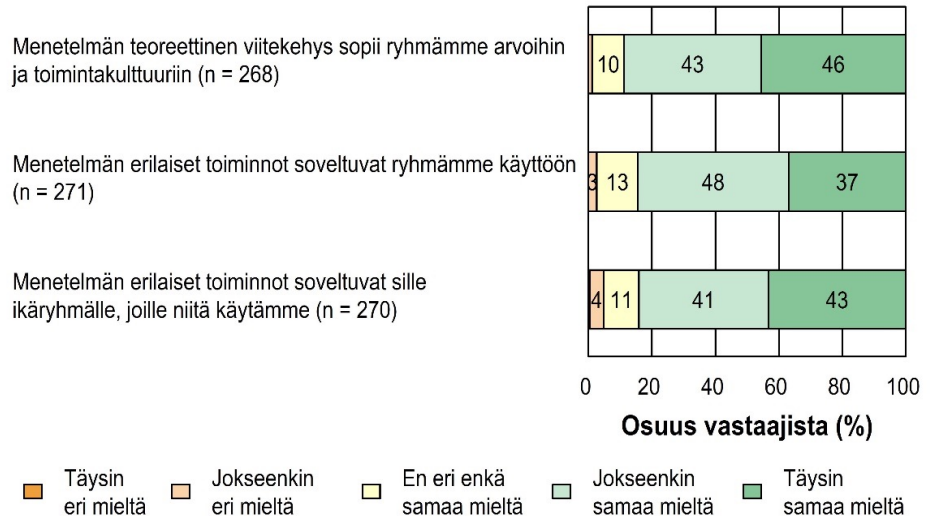
Henkilöstöstä, jonka mukaan Piki-menetelmä oli käytössä toimipaikan muissa lapsiryhmissä, vain 43 prosenttia arvioi, että koko toimipaikan henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan (kuvio 3). Henkilöstöstä lähes kaksi kolmasosaa (65 %) oli sitä mieltä, ettei menetelmä kosketa toimipaikassa vain niitä työntekijöitä, jotka ovat käyneet siihen liittyvän koulutuksen. Yli puolet (51 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa on selkeä. Lähes neljännes (24 %) henkilöstöstä arvioi, ettei menetelmän asema ole selkeä. Henkilöstöstä yli puolet (59 %) arvioi, että menetelmän edellyttämät henkilöstö- ja aikaresurssit ovat sopivassa suhteessa siitä saatavaan hyötyyn. Noin kolmannes (32 %) henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä resurssien suhteesta menetelmästä saatavaan hyötyyn.



KUVIO 3. Henkilöstön arviot menetelmän hyödyntämisestä

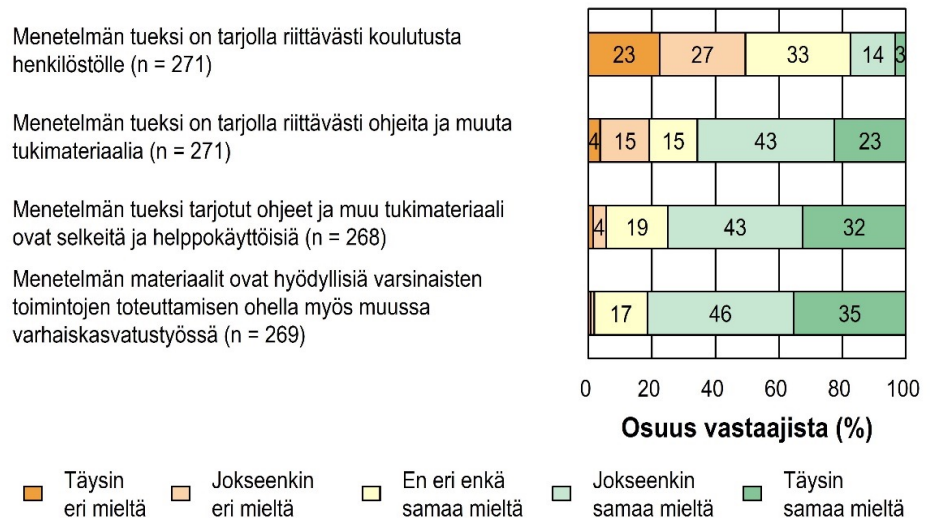
Henkilöstön arviot Piki-menetelmän hyödyntämisestä erosivat riippuen toimipaikan koosta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta toimipaikassa. Henkilöstö, jonka toimipaikassa oli vähemmän ryhmiä, arvioi muita useammin, että koko heidän toimipaikkansa henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan. Tämä henkilöstö oli myös muita useammin sitä mieltä, että menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa on selkeä. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta toimipaikassa oli tehnyt muu taho, arvioi muita harvemmin, että koko heidän toimipaikkansa henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan.

Piki-menetelmän soveltuvuuden ryhmänsä käyttöön henkilöstö arvioi pääosin hyvin myönteisesti. Suurin osa (89 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin (kuvio 4). Suurin osa (yli 84–85 %) henkilöstöstä arvioi myös, että menetelmän erilaiset toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön, ja että toiminnot soveltuvat sille ikäryhmälle, jolle he niitä käyttivät. Henkilöstö, jonka ryhmässä ei järjestetty esiopetusta, arvioi muita useammin, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin.



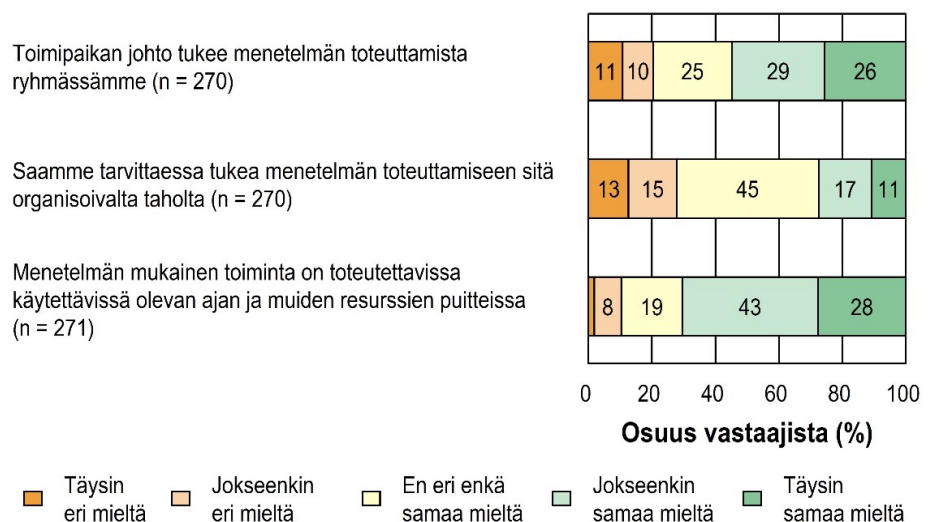
KUVIO 4. Henkilöstön arviot menetelmän teoreettisesta viitekehystä ja toiminnoista

Henkilöstöstä kaksi kolmasosaa (66 %) oli sitä mieltä, että Piki-menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi ohjeita ja muuta tukimateriaalia (kuviokuva 5). Noin viidesosa (19 %) henkilöstöstä arvioi, ettei ohjeita ja materiaaleja ole riittävästi. Henkilöstöstä kolme neljäsosaa (75 %) arvioi, että ohjeet ja tukimateriaalit ovat selkeitä ja helppokäyttöisiä. Suurin osa (81 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmän materiaalit ovat hyödyllisiä menetelmän toteuttamisen ohella myös muussa varhaiskasvatustyössä. Sen sijaan jopa puolet henkilöstöstä arvioi, ettei menetelmän tueksi ole tarjolla riittävästi koulutusta. Vain 17 prosenttia henkilöstöstä arvioi, että koulutusta on tarjolla riittävästi, ja noin kolmasosa (33 %) henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä koulutuksen riittävyydestä. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, oli useammin sitä mieltä, että menetelmän materiaalit ovat hyödyllisiä varsinaisten toimintojen ohella myös muussa varhaiskasvatustyössä kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia.



KUVIO 5. Henkilöstön arviot menetelmän koulutuksesta ja materiaaleista

Toimipaikan johdon arvioi tukevan Piki-menetelmän toteuttamista heidän ryhmässään yli puolet (55 %) henkilöstöstä (kuvio 6). Henkilöstöstä 71 prosenttia arvioi, että menetelmän mukainen toiminta on toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa. Vain noin neljäsosa (28 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Henkilöstöstä noin neljäsosa (28 %) oli sitä mieltä, etteivät he saa tarvittaessa tukea menetelmää organisoivalta taholta, ja jopa 45 prosenttia henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä tuen saamisesta.



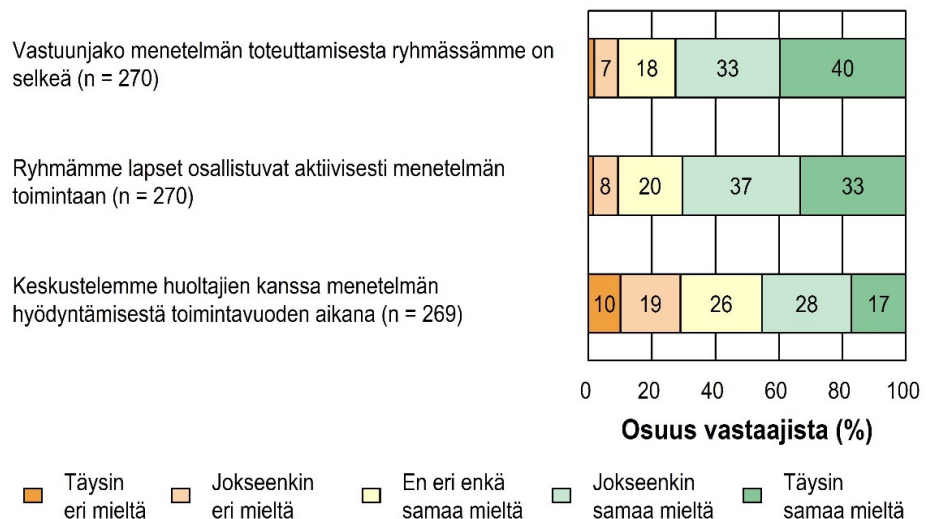
KUVIO 6. Henkilöstön arviot menetelmän toteuttamiseen saatavasta tuesta

Henkilöstön arviot Piki-menetelmän toteuttamiseen saatavasta tuesta erosivat riippuen ryhmän lasten iästä ja esiopetuksen järjestämisestä ryhmässä, tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, joka työskenteli 1–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli useammin sitä mieltä, että toimipaikan johto tukee menetelmän toteuttamista heidän ryhmässään kuin henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli muita harvemmin sitä mieltä, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta.

Menetelmän toteuttamiseen arvioi muita useammin saavansa tarvittaessa tukea sitä organisoivalta taholta henkilöstö, jonka ryhmässä ei järjestetty esiopetusta. Henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia, oli useammin sitä mieltä, että toimipaikan johto tukee menetelmän toteuttamista heidän ryhmässään kuin henkilöstö, jonka ryhmässä oli 34–100 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia.

Henkilöstö, jonka mukaan Piki-menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että toimipaikan johto tukee heitä menetelmän hyödyntämisessä, ja että menetelmän mukainen toiminta on toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt muu taho, oli muita harvemmin sitä mieltä, että toimipaikan johto tukee heitä menetelmän hyödyntämisessä.

Vastuunjaon Piki-menetelmän toteuttamisesta heidän ryhmässään arvioi selkeäksi noin kolme neljäsosa (73 %) henkilöstöstä (kuvio 7). Henkilöstöstä 70 prosenttia arvioi heidän ryhmänsä lasten osallistuvan aktiivisesti menetelmän toimintaan. Viidesosa henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä lasten osallistumisesta. Yli neljäsosa (29 %) henkilöstöstä arvioi, ettei huoltajien kanssa keskustella menetelmän hyödyntämisestä toimintavuoden aikana. Vain 45 prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä, että huoltajien kanssa keskustellaan.



KUVIO 7. Henkilöstön arviot lasten ja huoltajien osallisuudesta menetelmän toteuttamiseen

Henkilöstön arviot Piki-menetelmän toteuttamisen vastuunjaosta sekä lasten osallisuudesta menetelmän hyödyntämiseen erosivat riippuen ryhmän lasten iästä sekä menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, arvioi useammin, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta heidän ryhmässään on selkeä kuin henkilöstö, joka työskenteli 1–7-vuotiaiden lasten ryhmässä. Lisäksi vastuunjaon menetelmän toteuttamisesta lapsiryhmässään arvioi muita useammin selkeäksi henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä. Tämä henkilöstö arvioi myös muita useammin, että heidän ryhmänsä lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan.

Piki-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 koulutuksen tarjoamista lukuun ottamatta muita useammin myönteisesti.

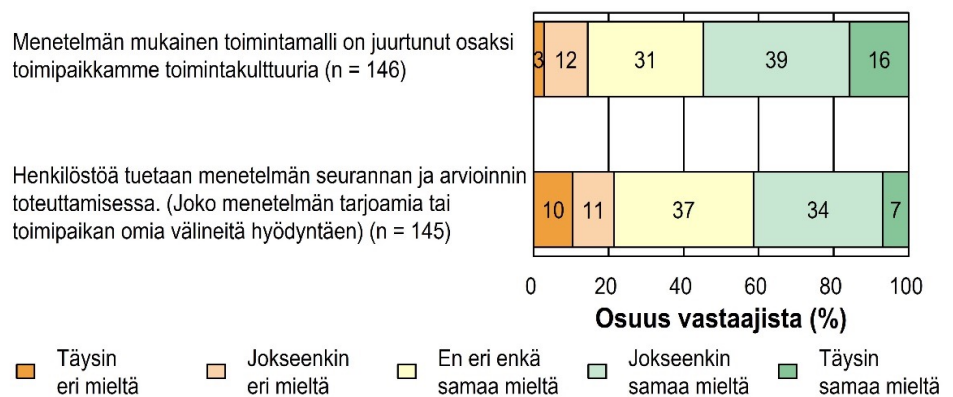
Huoltajien arviot menetelmän hyödyllisyydestä

Huoltajilta tiedusteltiin kyselyssä, onko jokin arvioinnin kohteena olleista menetelmistä käytössä heidän lapsensa varhaiskasvatuksessa. Huoltajista 245 vastasi, että lapsen varhaiskasvatuksessa käytettiin Piki-menetelmää. Näistä huoltajista yli kaksi kolmasosaa (69 %) koki menetelmän hyödylliseksi tai osittain hyödylliseksi. Vain kolme prosenttia huoltajista vastasi, ettei kokenut menetelmää hyödylliseksi. Loput vastaajista (28 %) eivät osanneet arvioida menetelmän hyödyllisyyttä.

Menetelmän juurrutettavuus

Johtajien vastaukset

Piki-menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi juurtuneen osaksi heidän toimipaikkansa toimintakulttuuria yli puolet (55 %) johtajista (kuvio 8). Lähes kolmasosa johtajista (31 %) ei ollut eri eikä samaa mieltä toimintamallin juurtumisesta. Johtajista vain 41 prosenttia arvioi, että henkilöstöä tuetaan menetelmän seurannan ja arvioinnin toteuttamisessa. Noin viidesosa (21 %) johtajista oli sitä mieltä, ettei henkilöstöä tueta tarpeeksi, ja 37 prosenttia johtajista ei ollut eri eikä samaa mieltä henkilöstön tukemisesta.



KUVIO 8. Johtajien arviot menetelmän juurrutettavuudesta

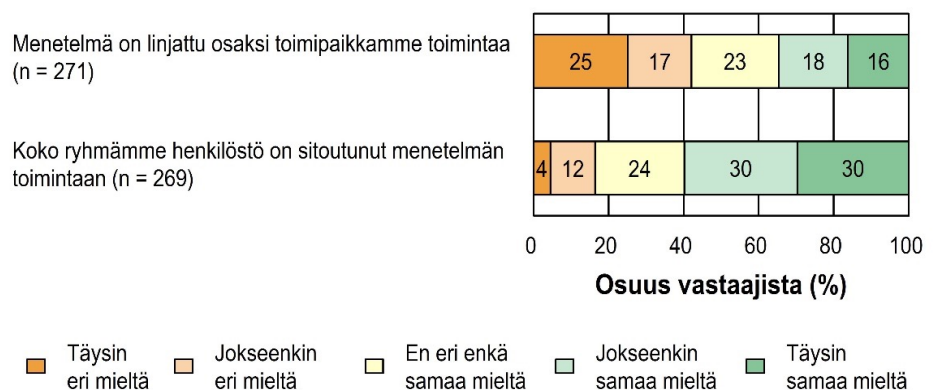
Johtajien arviot Piki-menetelmän juurrutettavuudesta erosivat riippuen johtajien alaisten määrästä sekä esiopetuksen järjestämisestä ja menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa. Johtajat, joilla oli vähemmän alaisia johdettavanaan arviointiin valitussa toimipaikassa, olivat muita useammin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän toimipaikkansa toimintakulttuuria. Johtajat, joiden toimipaikassa ei järjestetty esiopetusta, arvioivat muita useammin, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän toimipaikkansa toimintakulttuuria. Johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi toimipaikassa yksittäinen ryhmä, olivat harvemmin sitä mieltä, että henkilöstöä tuetaan menetelmän seurannan ja arvioinnin toteuttamisessa kuin johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi koko kunta tai useampi tai yksittäinen toimipaikka.

Henkilöstön vastaukset

Henkilöstöltä tiedusteltiin, tarjoaako Piki-menetelmä välineitä toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän lapsiryhmässään (n = 268). Vain noin kymmenesosa (11 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmä tarjoaa välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen, ja että he hyödynsivät niitä ryhmässään. Henkilöstöstä yli neljännes (28 %) arvioi, että menetelmä tarjoaa välineet, mutta he eivät hyödynnä niitä. Jopa 61 prosenttia henkilöstöstä vastasi, etteivät he tiedä, tarjoaako menetelmä välineitä toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa heidän toimipaikkansa lapsiryhmissä, arvioi muita useammin, että menetelmä tarjoaa välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään.

Henkilöstö, joka vastasi hyödyntävänsä Piki-menetelmän tarjoamia välineitä toiminnan seurannassa ja arvioinnissa, vastasi jatkokysymykseen niiden käytön helppoudesta (n = 32). Kolme neljäsosaa (75 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmän toimivuutta on helppo seurata sen tarjoaman ohjeistuksen kautta, ja reilu viidesosa (22 %) henkilöstöstä ei ollut asiasta eri eikä samaa mieltä. Vain kolme prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmän toimivuutta ole helppo seurata.

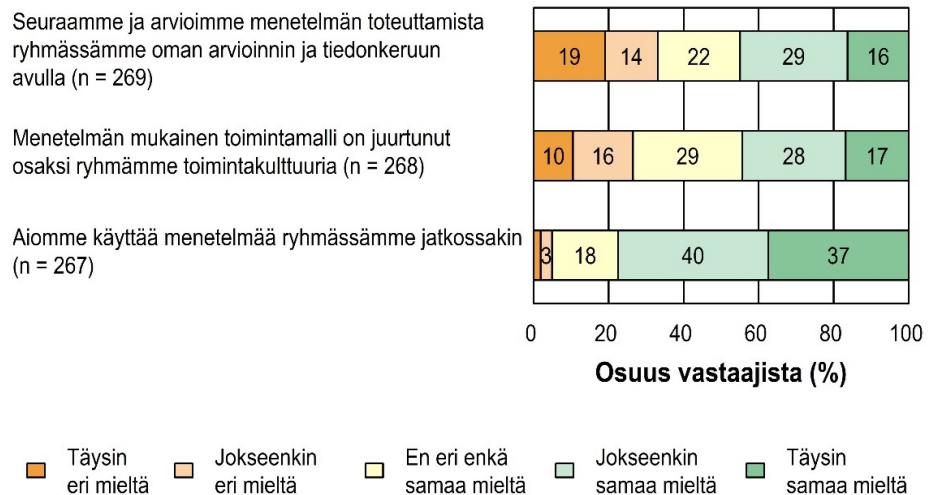
Piki-menetelmän arvioi olevan linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa vain kolmasosa (34 %) henkilöstöstä (kuvio 9). Henkilöstöstä jopa 42 prosenttia arvioi, ettei menetelmää ole linjattu. Henkilöstöstä 60 prosenttia arvioi, että koko ryhmän henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan.



KUVIO 9. Henkilöstön arviot menetelmän linjaamisesta ja menetelmään sitoutumisesta

Henkilöstön arviot Piki-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, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmä oli linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa, ja että koko ryhmän henkilöstö oli sitoutunut menetelmän toimintaan. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt muu taho, oli muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmä oli linjattu osaksi toimipaikan toimintaa.

Piki-menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi juurtuneen osaksi ryhmänsä toimintakulttuuria vain alle puolet (45 %) henkilöstöstä (kuvio 10). Henkilöstöstä yli neljäsosa (26 %) arvioi, ettei menetelmä ole juurtunut. Alle puolet (45 %) henkilöstöstä arvioi, että he seuraavat ja arvioivat menetelmän toteuttamista ryhmässään oman arvioinnin ja tiedonkeruun avulla. Jopa kolmannes (33 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmän toteuttamista seurata ja arvioida. Yli kolme neljäsosaa (77 %) henkilöstöstä arvioi, että he aikovat käyttää menetelmää jatkossakin.



KUVIO 10. Henkilöstön arviot menetelmän jatkuvuudesta

Henkilöstön arviot Piki-menetelmän juurtumisesta sekä jatkokäytöstä erosivat riippuen toimipaikan koosta ja menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa. Henkilöstö, jonka toimipaikassa oli kymmenen ryhmää, oli useammin sitä mieltä, että he aikovat käyttää menetelmää jatkossakin kuin henkilöstö, jonka toimipaikassa oli enemmän ryhmiä. Menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi muita useammin juurtuneen osaksi heidän ryhmänsä toimintakulttuuria henkilöstö, jonka mukaan menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä. Tämä henkilöstö arvioi myös muita useammin, että he aikovat käyttää menetelmää jatkossakin.

Piki-menetelmän juurrutettavuuden arvioi kaikilla osa-alueilla useammin myönteisesti henkilöstö, jonka ryhmässä hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti eli menetelmän toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen.

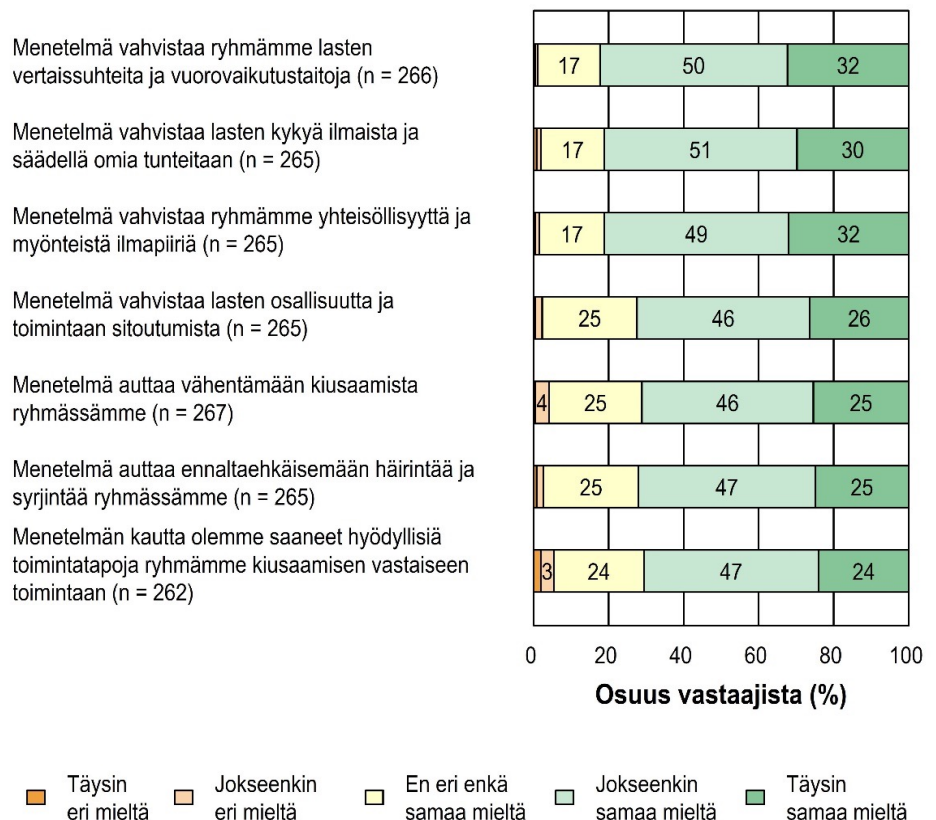
Menetelmän tuloksellisuus

Johtajien vastaukset

Toimipaikkojen johtajat arvioivat Piki-menetelmän hyödyllisyyttä toimipaikassaan (n = 145). Menetelmän arvioi hyödylliseksi toimipaikassaan suurin osa (86 %) johtajista. Johtajat, joiden mukaan menetelmä oli laajemmin käytössä heidän kunnassaan tai useammassa kunnan toimipaikassa, olivat muita useammin sitä mieltä, että menetelmä on hyödyllinen heidän toimipaikassaan. Lisäksi menetelmän arvioivat muita useammin hyödylliseksi johtajat, joiden mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta toimipaikassa oli tehnyt useampi toimipaikka yhdessä.

Henkilöstön vastaukset

Henkilöstön mukaan Piki-menetelmällä oli hyvin myönteisiä vaikutuksia heidän lapsiryhmänsä toimintaan. Henkilöstöstä suurin osa (82 %) arvioi, että menetelmä vahvistaa ryhmän lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja (kuvio 11). Lisäksi suurin osa (81 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmä vahvistaa ryhmän yhteisöllisyyttä ja myönteistä ilmapiiriä, ja että se vahvistaa lasten kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan. Henkilöstöstä lähes kolme neljäsosaa (71–72 %) arvioi, että menetelmä vähentää kiusaamista, ja että se auttaa ennaltaehkäisemään häirintää ja syrjintää heidän ryhmässään. Menetelmän kautta oli saanut hyödyllisiä toimintatapoja ryhmänsä kiusaamisen vastaiseen toimintaan 71 prosenttia henkilöstöstä. Noin neljäsosa (24 %) henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä toimintatapojen saamisesta.



KUVIO 11. Henkilöstön arviot menetelmän vaikuttavuudesta

Henkilöstön arviot Piki-menetelmän vaikuttavuudesta erosivat riippuen tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä sekä menetelmän käytön laajuudesta ja systemaattisuudesta toimipaikassa. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia arvioi useammin, että menetelmä vahvistaa ryhmän lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja, ja että se vahvistaa lasten kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan kuin henkilöstö, jonka ryhmässä oli enemmän tukea tarvitsevia lapsia. Samaten henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, arvioi useammin, että menetelmä vahvistaa ryhmän yhteisöllisyyttä ja ilmapiiriä kuin henkilöstö, jonka ryhmässä oli enemmän tukea tarvitsevia lapsia. Henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia, oli useammin sitä mieltä, että menetelmä auttoi vähentämään kiusaamista heidän ryhmässään kuin henkilöstö, jonka ryhmässä oli 34–100 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia.

Henkilöstö, jonka mukaan Piki-menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, arvioi muita useammin, että menetelmä auttaa vähentämään kiusaamista sekä ennaltaehkäisemään häirintää ja syrjintää heidän ryhmässään. Tämä henkilöstö oli myös muita useammin sitä mieltä, että he ovat saaneet menetelmän kautta hyödyllisiä toimintatapoja ryhmänsä kiusaamisen vastaiseen toimintaan. Menetelmän tuloksellisuuden arvioi kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin heidän toimipaikassaan systemaattisesti, eli sen toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen.

Menetelmän käyttöä edistävät ja estävät tekijät

Henkilöstöltä tiedusteltiin avokysymyksellä, mitkä tekijät edistävät (n = 144) ja estävät (n = 99) Piki -menetelmän käyttöä. Henkilöstön mukaan menetelmän käyttöä edisti hyvät ja mielenkiintoiset materiaalit (101 mainintaa). Henkilöstö koki materiaalit selkeiksi, helppokäyttöisiksi ja lapsille hyvin ymmärrettäviksi. Materiaalien sisältämä kirjallisuus koettiin erityisen houkuttelevaksi ja lapsia innostavaksi.

Selkeä materiaali, kirjassa ihana tarina ja kuvitus, toimintaharjoitukset mukaansatempaavia ja innostavia. Helppoa, valmis materiaali käyttöön ilman suuria valmisteluja. (henkilöstö)

Kirjan tarina/teksti ja kuvitus ovat erittäin laadukkaita, sinällään upeita ja koskettavat lapsia ja lukijaa. Toisinaan ei tarvita paljoa muuta, jotta lasten kanssa saadaan hyvät keskustelut aikaiseksi. (henkilöstö)

Osa henkilöstöstä oli sitä mieltä, että lasten osallisuus oli yksi menetelmän käyttöä edistävä tekijä (28 mainintaa) ja menetelmän käyttöön heitä monivoi lasten innostus hahmoja ja tarinoita kohtaan. Myös menetelmän toimivuus ja sovellettavuus eri tilanteisiin sekä eri-ikäisille lapsille (24 mainintaa) tuki sen käyttöä.

Lapset tykkäävät kirjoista ja kiusaaminen on aiheena kiinnostava myös ryhmämme lasten mielestä. Kirjasarja kehittää oikeudentajua, syy-seuraussuhteita ja empatiataitoja kiinnostavalla tavalla. Samalla tuemme lasten kielen kehitystä. (henkilöstö)

Hieman ristiriitaisesti henkilöstö koki, että Piki-menetelmän käytössä oli haastavaa materiaalien riittävyys ja saatavuus (16 mainintaa) sekä koulutuksen puute (13 mainintaa). Henkilöstön mukaan materiaalia ei ollut saatavilla riittävästi tai ne olivat liian yksipuolisia pitkäaikaisessa käytössä. Koulutusta oli vastausten perusteella puolestaan liian vähän tai siihen osallistui vain osa toimipaikan henkilöstöstä. Vastausten perusteella osasy materiaalien saatavuuden vaikeuksiin oli resurssien vähyys, mikä mainittiin myös menetelmän käyttöä estävänä tekijänä (25 mainintaa). Menetelmän

käyttö oli haastavaa, koska henkilöstössä oli liikaa vaihtuvuutta, eikä työaika meinannut riittää toiminnan suunnitteluun tai menetelmästä keskusteluun yhdessä lapsiryhmän henkilöstön kesken.

Lukemistoon kaivataan myös vaihtelua. Lapset eivät ole innostuneet ja tarttuneet materiaaliin, että se olisi juurtunut aktiiviseksi osaksi ryhmän toimintaan. (henkilöstö)

Piki-kirjat ja niistä nousevat aiheet ovat olleet pääasiassa käytössä ja niiden käytöstä on ollut vastuussa yksi ihminen. Ei ole ollut tarpeeksi aikaa keskustella aiheista muiden ryhmän työnteekijöiden kanssa, jotta aiheita olisi voitu käsitellä laajemmin/ muidenkin kasvattajien vetämänä. (henkilöstö)

Henkilöstön mielestä Piki-menetelmän käyttöä tuki myös sen suunnitelmallinen ja jatkuva hyödyntäminen lapsiryhmässä (20 mainintaa). Henkilöstö piti tärkeänä, että menetelmään perustuva toiminta oli ryhmässä säännöllistä. Henkilöstön myönteinen asenne ja sitoutuminen menetelmän käyttöön (14 mainintaa) tuki menetelmän hyödyntämistä erityisesti silloin, kun sitä toteutettiin suunnitelmallisesti. Henkilöstö piti tärkeänä, että kaikki sitoutuivat menetelmän sisältämien Piki-kerhojen toteuttamiseen ja materiaalien hyödyntämiseen. Pieni osa henkilöstöstä koki, että henkilöstön sitoutumisen puute ja menetelmän satunnainen käyttö haittasi menetelmän hyödyntämistä lapsiryhmässä (13 mainintaa).

Tuokion ajankohta on sovittu etukäteen, toistuu aina kerran viikossa. Lapset osaa odottaa jo useamman kerran jälkeen ko. tuokiota. (henkilöstö)

Oma kiinnostukseni ja halu kehittää ryhmän tunne- ja vuorovaikutustaitoja sekä koen tärkeimpänä näiden taitojen harjoittamista tutussa ja turvallisessa ilmapirissä. (henkilöstö)

Menetelmän myönteiset ja kielteiset vaikutukset

Toimipaikkojen johtajilta ja henkilöstöltä tiedusteltiin Piki-menetelmän käytön myönteisiä (johtajat $n = 86$, henkilöstö $n = 95$) ja kielteisiä (johtajat $n = 40$, henkilöstö $n = 40$) vaikutuksia. Johtajien (42 mainintaa) ja henkilöstön (36 mainintaa) mukaan menetelmän käyttö oli tukenut lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja kuten tunteiden tunnistamista ja ilmaisemista. Vastausten perusteella menetelmän hahmot olivat suuressa roolissa lasten empatiataitojen tukemisessa. Henkilöstön mukaan menetelmä oli lisännyt myös ryhmän yhteisöllisyyttä ja ajatusta siitä, että ketään ei jätetä ryhmässä yksin (12 mainintaa).

Lapset pystyvät samaistumaan erilaisiin tunnetiloihin. Tarinoiden hahmot tuovat rakentavalla tavalla esiin erilaisuuden ja sen hyväksymisen. Lapset oppivat aikuisen tuella sanoittamaan tunteita ja ymmärtävät sen, että tunteet ovat sallittuja. (johtaja)

Lapset avautuvat tunteistaan helpommin ja nimeävät erilaisia tunteita. Huomioidaan kaikki kaverit ja ollaan yhdessä, ketään ei jätetä yksin. Opittu hakemaan ystäviä leikkiin. Hyvä Me - ja ryhmähenki. Hyväksytään erilaisuutta. (henkilöstö)

Henkilöstön mukaan menetelmän toiminnot ja kirjallisuus olivat lasten mielestä mielenkiintoisia ja lisäsivät lasten osallisuutta ryhmän toiminnassa (30 mainintaa). Menetelmän toiminnot ja kirjallisuus vaikuttivat myönteisesti lapsiryhmien toimintaan myös johtajien mielestä (29 mainintaa). Henkilöstön mukaan kirjallisuuden käsittely lasten kanssa oli herättänyt paljon keskustelua ja pohdintaa tärkeistä teemoista (23 mainintaa). Lisäksi pieni osa johtajista näki menetelmän käytöllä olevan kiusaamista ennaltaehkäisevä ja siihen puuttumista edistävä vaikutus (8 mainintaa).

Lapset saavat samaistumispintaa kiusaamiseen ja osaavat katsoa tilannetta ulkopuolisin silmin, jolloin syntyy keskustelua. Lapset ymmärtävät hahmojen tunteita ja kasvattavat empaattisia taitojaan. Lapset tarttuvat kirjoihin, myös vapaaehtoisesti ja kertovat hahmojen tapahtumista. (henkilöstö)

Lapset keskustelevat monipuolisemmin ja monimuotoisemmin omista tunteista ja tunnistavat tunteita paremmin. Kirjojen ja materiaalien kautta lapset avautuvat ja kertovat omista kokemuksistaan ja tunteistaan. (johtaja)

Toimipaikkojen johtajien ja henkilöstön vastausten perusteella Piki-menetelmällä oli hyvin vähän kielteisiä vaikutuksia toimipaikan tai ryhmän toimintaan. Muutamina mainintoina vastauksista tuli esiin koulutuksen puute ja materiaalien toimimattomuus. Vastauksista ilmeni muun muassa se, että materiaaleja tulisi olla käytössä muullakin kuin suomen kielellä. Lisäksi osa johtajista koki haasteellisenä sen, että menetelmää hyödynsi vain osa toimipaikan henkilöstöstä.

6 Yhteenveto

Menetelmän vahvuuksia ovat

- Suurin osa toimipaikkojen johtajista ja henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmän teoreettinen viitekehys ja sen tarjoamat toiminnot soveltuivat toimipaikan lapsiryhmien käyttöön ja sille ikäryhmälle, jolle henkilöstö menetelmää käytti.
- Suurin osa henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmän ohjeet ja muut tukimateriaalit olivat selkeitä ja helppokäyttöisiä sekä hyödyllisiä menetelmän toteuttamisen ohella myös muussa varhaiskasvatustyössä. Vastausten perusteella menetelmän tarjoama kirjallisuus oli houkuttelevaa ja helposti lähestyttävää.
- Suurin osa henkilöstöstä arvioi, että heidän ryhmänsä lapset osallistuivat aktiivisesti menetelmän toimintaan. Vastausten perusteella menetelmän kirjallisuus tuki lasten osallisuutta ja lapset kokivat sen tarjoamat hahmot mielenkiintoisiksi.
- Menetelmän seurantaan ja arviointiin tarkoitettujen välineiden hyödyntäminen koettiin pääosin helpoksi edellyttäen, että henkilöstö oli ottanut välineet käyttöön lapsiryhmässään.
- Suurin osa menetelmän käyttäjistä koki menetelmän hyödylliseksi toimipaikassaan ja aikoi käyttää sitä jatkossakin. Henkilöstön mukaan menetelmä vahvisti erityisesti lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan. Lisäksi ryhmän yhteisöllisyys ja myönteinen ilmapiiri oli vahvistunut menetelmän käytön myötä.

Menetelmän kehittämiskohteita ovat

- Toimipaikkojen johtajista ja henkilöstöstä yli neljäsosa oli sitä mieltä, etteivät he saaneet tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Lisäksi noin viidesosa henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei toimipaikan johto tukenut menetelmän toteuttamista heidän ryhmässään.
- Puolet henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmän tueksi ollut tarjolla riittävästi koulutusta. Vastausten perusteella koulutusta oli tarjolla liian vähän tai vain osalle toimipaikan henkilöstöstä.
- Yli neljäsosa henkilöstöstä oli sitä mieltä, etteivät he olleet keskustelleet menetelmän hyödyntämisestä lasten huoltajien kanssa.
- Henkilöstöstä lähes kolmasosa oli sitä mieltä, ettei heidän koko toimipaikkansa henkilöstö ollut sitoutunut menetelmän toimintaan. Vajaa puolet henkilöstöstä koki, ettei menetelmää ollut linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa.
- Henkilöstöstä yli puolet ei tiennyt, tarjosiko menetelmä välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään. Yli neljäsosa henkilöstöstä oli tietoinen välineistä, mutta ei hyödyntänyt niitä toiminnan seurannassa ja arvioinnissa.

7 Kehittämissuosituks

1. Menetelmää organisoivan tahon tulisi yhdessä toimipaikkojen johtajien kanssa tarjota monipuolisempaa tukea menetelmän käyttöön. Koko toimipaikan henkilöstön sitoutumista menetelmän käyttöön tulisi tukea sekä varmistaa, että menetelmää hyödynnetään toimipaikassa systemaattisesti.
2. Henkilöstölle tulisi tarjota enemmän ja säännöllisempää menetelmäkoulutusta. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja toimipaikan johtajan tulisi varmistaa, että mahdollisimman moni työntekijä pääsee osallistumaan koulutukseen.
3. 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 muillakin kuin suomen kielellä.
4. Menetelmän seurantaan ja arviointiin tulisi tarjota henkilöstölle enemmän käytännönläheistä tukea. Henkilöstölle tulisi tarjota konkreettista ohjeistusta ja esimerkkejä siihen, miten menetelmän toteuttamista arvioidaan ja seurataan pitkäjänteisesti heidän lapsiryhmässään.
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 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., Juntila, N., Sainio, M., Stoor-Grenner, M., & Tiuhonen, 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.
- Repo, L. (2015). Bullying and its prevention in early childhood education. Research Report 367. Helsinki: Helsingin yliopisto.

9 Liitteet

LIITE 1. Johtajien taustatiedot

Alaisten määrä kaikissa toimipaikoissa (n = 154)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–22	35	22,7
22–28	36	23,4
29–36	38	24,7
37 tai enemmän	45	29,2
Alaisten määrä arviointiin valituissa toimipaikoissa (n = 153)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–9	25	16,3
10–16	36	23,5
17–25	37	24,2
26 tai enemmän	55	35,9
Ammattinimike (n = 153)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
Päiväkodin johtaja/Varhaiskasvatusyksikön johtaja	134	87,6
Varhaiskasvatuksen aluejohtaja/Varhaiskasvatusjohtaja- tai päällikkö/Toimialajohtaja	3	2
Perhepäivähoidon ohjaaja/Muu	16	10,5
Työkokemus (n = 154)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–4 vuotta	34	22,1
5–9 vuotta	29	18,8
10–14 vuotta	22	14,3
15–19 vuotta	25	16,2
20 vuotta tai yli	44	28,6

LIITE 2. Henkilöstön taustatiedot

Ryhmien määrä toimipaikassa (n = 297)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
1–3	77	25,9
4–6	98	33
7–9	90	30,3
10 tai enemmän	32	10,8
Tuen saajien osuus lapsista (n = 254)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0 %	45	17,7
1–33 %	182	71,7
34–100 %	27	10,6
Lasten ikä ryhmässä (n = 299)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
1–3 vuotta	19	6,4
4–7 vuotta	178	59,5
1–7 vuotta	102	34,1
Toimipaikan asiointikieli (n = 299)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
Suomi	291	97,3
Ruotsi	7	2,3
Muu	1	0,3



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