



Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

POHJOINEN VARHAISKASVATUS - PALVELUT, HENKILÖSTÖ JA OSAAMINEN

Anna-Maija Puroila

14.10.2005

Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus
Oulun toimintayksikkö
PL 58, 90015 Oulun kaupunki
Puh. (08) 558 44113, faksi (08) 558 44032

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO – MUUTTUVA VARHAISKASVATUS	3
2	MENETELMÄ JA AINEISTO.....	4
3	KUNTIEN VARHAISKASVATUSPALVELUT	5
4	VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖ	9
5	KOULUTUSTARPEIDEN ARVIOINTIA	22
6	VARHAISKASVATUKSEN KEHITTÄMISTARPEITA.....	25
7	PÄÄTELMÄT	27
	LÄHTEET.....	31

Varhaiskasvatus osana suomalaista palvelujärjestelmää on tällä hetkellä monien haasteiden edessä. Viime aikoina on keskusteltu erityisesti siitä, missä kulkee yksilön ja yhteiskunnan vastuun välinen raja uuden sukupolven kasvatuksessa. Tämä keskustelu on liittynyt esityksiin subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajoittamisesta. Keskustelussa hallinnollis-taloudelliset, ideologiset, pedagogiset ja sukupuolten välistä tasa-arvoa painottavat näkökohdat ovat kietoutuneet toisiinsa. Keskustelu on kulminoitunut siihen, miten tulisi suhtautua niihin lapsiin, joiden vanhemmista toinen tai molemmat ovat kotona. Keskustelun virittämänä Sosiaali- ja terveysministeriö teki yhdessä Kuntaliiton kanssa selvityksen päivähoitotilanteesta¹. Sen perusteella osallistujakunnissa kannatetaan subjektiivisen oikeuden määrittelyn ja palvelujen kohdentamisen uudelleen arvioimista. Myös lasten ja lapsiperheiden palvelujen kehittämistä monipuolisemmiksi pidetään tärkeänä. Erityisesti kokopäivähoidolle vaihtoehtona olevien varhaiskasvatuskerhojen ja avoimen päiväkotitoiminnan tyypisille palveluille näyttäisi olevan tilausta.

Toisena keskeisenä keskustelunaiheena on ollut päivähoiton hallinnonalakysymys. Vuosien ajan on käyty keskustelua siitä, tulisiko päivähoiton kuulua sosiaalitoimen vai sivistystoimen hallinnon alaan². Tässä keskustelussa on tunnistettavissa päivähoiton sosiaalipalvelullisen ja pedagogisen funktion välinen jännite, joka juontaa juurensa päivähoitojärjestelmän reilun satavuotisen historian alkulähteille saakka³. Näihin saakka päivähoito on kuulunut sosiaalitoimen hallinnonalaan. Esiopetusuudistuksessa kunnille annettiin vapaus päättää, minkä hallinnonalan alaisuudessa esiopetusta toteutetaan. Elokuun 2003 alusta voimaan astui kokeilulaki, jonka mukaan kunnat voivat päättää myös päivähoiton, kotihoidontuen ja yksityisen hoidontuen hallinnonalasta. Sosiaalihuoltolain 6 §:n väliaikainen muutos on voimassa 1.8.2003–31.7.2008. Tuona aikana kunta voi itse päättää, mikä monijäseninen toimielin huolehtii lasten päivähoitosta annetussa laissa (36/1973) sekä lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetussa laissa (1128/1996) kunnalle säädetyistä tehtävistä. Valtakunnallinen ohjaus säilyy kuntatason hallinnonalasta riippumatta sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa. Kokeilulain voimaan tulon jälkeen noin 20 kuntaa on tehnyt päätöksen siirtää päivähoiton hallinto opetustoimen lautakunnan alaisuuteen. Reilut 40 kuntaa on ilmoittanut käsittelevänsä hallinnonalaan koskevaa mahdollista muutosta.⁴

Myös koulutusjärjestelmä on kokenut viime vuosien aikana monia muutoksia. Merkittävimpiä näistä ovat olleet varhaiskasvatuksen yliopistollisen koulutuksen sekä ammattikorkeakouluverkoston vakinaistuminen. Perhepäivähoidon näkökulmasta perhepäivähoitajan ammattitutkintoa voidaan pitää merkittävänä edistysaskeleena 2000-luvulla. Käytännössä koulutusjärjestelmän muutokset ovat johtaneet siihen, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden koulutustaustat ovat monimuotoistuneet. Uutena koulutusjärjestelmän haasteena on sosiaalihuoltolakiin lisätty sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskeva pykälä. Sen mukaan kunnan on huolehdittava siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö osallistuu peruskoulutuksensa pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen.

Nämä valtakunnalliset keskustelunaiheet ovat esillä myös pohjoissuomalaisessa keskustelussa. Mihin suuntaan varhaiskasvatuspalveluja tulisi kehittää? Minkälaista henkilöstöä varhaiskasvatuksen parissa työskentelee? Minkälainen on heidän koulutustaustansa? Minkälaista täydennyskoulutusta Pohjois-Suomen kunnissa tarvitaan? Mikä on henkilöstön kokemus koulutustarve? Käsillä oleva selvitys pyrkii vastaamaan näihin kysymyksiin.

¹ STM 2004:16.

² STM 2000:15.

³ Päivähoitojärjestelmän historiallisesta kehityksestä ks. esim. Välimäki & Rauhala 2000.

⁴ <http://www.stakes.fi/varttua/tyopoyta/hallinto/tilanne.htm> 17.1.2005

Varhaiskasvatuspalvelujen sekä henkilöstön koulutustaustojen ja -tarpeiden kartoittamiseksi laadittiin kaksitasoinen kyselykaavake (liitteet 2 ja 3):

- a. Kuntien varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöille suunnattu kysely
- b. Varhaiskasvatuksen työntekijöille suunnattu kysely

Työntekijöille suunnatut kyselyt kohdistuivat koulutustaustoihin ja koulutustarpeisiin. Varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöille suunnattu kysely sisälsi kunnan varhaiskasvatuspalveluihin ja niiden kehittämistarpeisiin liittyviä kysymyksiä. Lisäksi vastuuhenkilöt vastasivat myös omia koulutustaustojaan ja tarpeitaan koskeviin kysymyksiin. Kaavakkeet lähetettiin maaliskuussa 2004 sähköpostitse kaikille Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan kuntien varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöille. Vastuuhenkilöitä pyydettiin vastaamaan heille suunnattuun kyselyyn sekä organisoimaan kyselykaavakkeen jakelu varhaiskasvatuksen työntekijöille omassa kunnassaan. Vastuuhenkilöiden toivottiin toimittavan kyselykaavake kaikille lasten hoidosta ja kasvatuksesta vastaaville työntekijöille (hallinnossa, päiväkodeissa, perhepäivähoidossa, esiopetuksessa, koululaisten aamu- ja iltapäivähoidossa sekä erityispäivähoidossa työskentelevät henkilöt). Kaavakkeet pyydettiin palauttamaan huhtikuun loppuun 2004 mennessä.

Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi reilut 1500 henkilöä Pohjois-Suomen alueelta. 39 vastaajista oli varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöitä. Vastausaktiivisuudessa oli selvää vaihtelua ammattiryhmittäin ja kunnittain. Alueellisesti selvä ero oli myös Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan kuntien välillä. Pohjois-Pohjanmaan 42 kunnasta vastauksia tuli 34 kunnasta. Lapin 22 kunnasta vastauksia saatiin vain 9 kunnasta. Aineiston kuntakohtainen erittely löytyy liitteestä 1.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet⁵

	PV	AJ	PKJ	PPHO	LTO / eph	LTO	LH	PPH	muu	yht
Lapin lääni	8	-	4	-	2	25	58	82	11	190
Koillismaan sk.	2	2	-	-	1	11	13	20	4	53
Oulunkaaren sk.	6	-	1	1	-	6	14	41	3	72
Oulun sk.	8	6	22	5	10	253	322	156	36	818
Raahen sk.	4	1	4	1	-	22	35	62	5	134
Siikalatvan sk.	5	-	2	-	1	13	15	35	9	80
Nivala- Haapajärven sk.	2	-	7	1	1	19	16	36	19	101
Ylivieskan sk.	4	-	4	1	-	16	18	68	11	122
Yhteensä	39	9	44	9	15	365	491	500	98	1570
%	2,5	0,6	2,8	0,6	1,0	23,2	31,3	31,8	6,2	100

Tutkimusaineisto käsiteltiin Pohjois-Pohjanmaan osalta seutukunnittain, Lapin läänin aineisto yhtenä kokonaisuutena aineiston suppeuden vuoksi. Analyysi kohdistettiin hoito- ja kasvatustyöstä vastaavaan henkilöstöön. Avustajien sekä siivous- ja keittiöhenkilökunnan vastaukset jäivät tämän analyysin ulkopuolelle.

⁵ Lyhenteet: PV=päivähoidon vastuuhenkilö, AJ= aluejohtaja, PKJ=päiväkodin johtaja, PPHO=perhepäivähoidon ohjaaja, LTO / eph = lastentarhanopettaja erityispäivähoidossa, LTO=lastentarhanopettaja, LH=lähihoitaja, PPH=perhepäivähoitaja

Varhaiskasvatuksen vastuuhenkilön ammattinimike ja toimenkuva

Varhaiskasvatuksen johtaminen on järjestetty Pohjois-Suomen kunnissa eri tavoin. Tähän vaikuttavat mm. kunnan koko ja varhaiskasvatuspalvelujen volyymi. Yli puolet vastanneista varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöistä oli nimekkeeltään *päivähoidon johtajia* tai *päivähoidon ohjaajia*. Näiden vastuuhenkilöiden toimenkuvilla painottui kokonaisvastuu kunnan varhaiskasvatuspalveluista sekä kotihoidon tuesta ja yksityisen hoidon tuesta. Joillakin päivähoidon johtajilla ja ohjaajilla saattoi työnkuvaan kuulua lisäksi päiväkodin johtajan ja perhepäivähoidon ohjaajan tehtäviä. Erityisesti pienemmissä kunnissa varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöt olivat nimekkeeltään *päiväkodin johtajia* tai *perhepäivähoidon ohjaajia*. Heidän työnkuvaansa kuului päiväkodin johtajan ja perhepäivähoidon ohjaajan tehtäviä, muutamat työskentelivät lisäksi lastentarhanopettajana lapsiryhmässä. Käytännössä näiden vastuuhenkilöiden työnkuva näytti muodostavan erittäin moniulotteiseksi. Joissakin kunnissa varhaiskasvatuspalveluista vastaavan viranhaltijan alaisuuteen kuului myös muita lapsiperheiden palveluita (neuvolatyö, sosiaalityö, perhetyö ja kotipalvelu lapsiperheissä). Vastuuhenkilön nimekkeenä oli mm. *lapsi- ja perhetyön johtaja* ja *päivähoito- ja perhetyön johtaja*.

Taulukko 2. Varhaiskasvatuksen vastuuhenkilön toimenkuva ja nimeke⁶

	Nimeke					Toimenkuva			
	Ph. joht.	Ph. ohjaaja	Pk. joht.	Pph. ohj.	Muu	Kok. vastuu	Pk. joht.	Pph. ohj.	Lapsir. työ
Lappi (n=8)	1		6	1		8	7	3	4
Koillismaa (n=2)		1			1	2		1	
Oulunkaari (n=5)		2	1	1	1	5	2	3	
Oulu (n=8)	6				2	8	3	1	2
Raahen (n=4)	1			3		4		4	
Siikalatva (n=5)		4	1			5	2	3	1
Nivala-Haapaj. (n=2)	2					2	1	2	
Ylivieska (n=4)		3			1	4		3	
Yhteensä (n=38)	10	10	8	5	5	38	15	20	7

Varhaiskasvatuksen hallinnointi

Kyselyssä selvitettiin myös **varhaiskasvatuspalvelujen hallinnointia** Pohjois-Suomen kunnissa. Kuva esiopetuksen ja päivähoidon hallinnoinnista muodostui erilaiseksi. Tämä selittyy sillä, että kunnat ovat voineet päättää paikallisesti esiopetuksen hallinnoinnista jo usean vuoden ajan; päivähoidon hallinnointia koskeva kokeilulaki oli aineistonkeruuaikana ollut voimassa vasta vajaan vuoden. Esiopetuksen hallinto on Pohjois-Suomen kunnissa järjestetty eri tavoin. Huomionarvoista on kuitenkin se, että kyselyyn osallistuneesta 38 kunnasta 28 kunnassa sivistystoimi on mukana esiopetuksen hallinnoinnissa joko yksinään tai yhdessä sosiaalitoimen kanssa.

Kyselyaineistosta käy esiin se, että aineistonkeruuaikana kovinkaan monet Pohjois-Suomen kunnat eivät olleet vielä reagoineet päivähoidon hallinnonalaa koskevaan kokeilulakiin. Monissa kunnissa asiasta oli käyty epävirallista keskustelua, mutta ainoastaan 4 vastanneessa kunnassa oli käynnissä virallisuonteinen selvitys- tai valmistelutyö (esim. työryhmä, valtuustoaloite). Stakes ja Kuntaliitto seuraavat päivähoidon hallinnonalatilannetta⁷. Tiedot vireillä olevasta hallinnonalamuutoksesta ovat Stakesin ja kuntaliiton tilastoissa hieman poikkeavat kuin

⁷ <http://www.stakes.fi/varttua/tyopoyta/hallinto/index.htm>

tämän kyselyn aineistossa. Stakesin ja kuntaliiton seurannassa käyvät ilmi myös ne kunnat, joissa lasten päivähoitosta sekä lasten kotihoidon- ja yksityisen hoidon tuesta huolehtii sama lautakunta kuin ennen lain muutosta ja asiasta on tehty päätös (mm. Kuusamo, Raahe, Tervola).

Taulukko 3. Esiopetuksen ja päivähoiton hallinnointi

	Esiopetus				Päivähoito			
	Sos. toimi	Siv. toimi	Sos. ja siv. toimi	Muutos vireillä	Sos. toimi	Siv. toimi	Sos. ja siv. toimi	Muutos vireillä
Lappi (n=8)	3	4	1		8			1
Koillismaa (n=2)	1	1			2			
Oulunkaari (n=5)	1	3	1		5			
Oulun seutu (n=8)	2	2	4		8			2
Raahen seutu (n=4)		1	3		4			
Siikalatva (n=5)	3	2			5			1
Nivala-Haapajärvi (n=2)			2		2			
Ylivieska (n=4)		1	3		4			
Yhteensä (n=38)	10	14	14	-	38	-	-	4

Taulukko 4. Päivähoidon hallinnonalatilanne Posken toiminta-alueen kunnissa 11.4.2005⁸

Sosiaalilautakunta, sosiaali- ja terveyslautakunta, perusturvalautakunta	Sivistyslautakunta, opetuslautakunta, koulutuslautakunta	Muutos vireillä
Alavieska, Enontekiö, Haapajärvi, Haapavesi, Hailuoto, Hukipudas, Ii, Inari, Kalajoki, Kemijärvi, Keminmaa, Kestilä, Kiiminki, Kittilä, Kolari, Kuivaniemi, Kuusamo, Kärsämäki, Liminka, Lumijoki, Merijärvi, Muhos, Muonio, Nivala, Oulainen, Oulu, Oulunsalo, Pelkosenniemi, Pello, Piippola, Posio, Pudasjärvi, Pulkkila, Pyhäjoki, Pyhäjärvi 31.12.2004 saakka, Pyhäntä, Raahe, Ranua, Reisjärvi, Rovaniemi, Rovaniemen mlk, Ruukki, Salla, Savukoski, Sievi, Siikajoki, Simo, Sodankylä, Taivalkoski, Tervola, Tornio, Tyrnävä, Utajärvi, Utsjoki, Vihanti, Yli-Ii, Ylikiiiminki, Ylitornio, Ylivieska (59 kuntaa)	Kemi Kempele 1.1.2006 alkaen Rantsila (3 kuntaa)	Posio Rovaniemen mlk Rovaniemi (3 kuntaa)

⁸ <http://www.stakes.fi/varttua/tyopoyta/hallinto/index.htm>

Palvelutarjonta

Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan alue kattaa 62 kuntaa, ja sen väestöpohja on noin 560 000 asukasta. Asukkaista keskimäärin 9% (50 000) on 0-6-vuotiaita lapsia. Alle kouluikäisten lasten osuus väestöstä vaihtelee huomattavasti kunnittain (4,8%-14,8%)⁹. Päivähoitopalvelujen tarve on kaiken kaikkiaan vähenemään päin¹⁰. Kuntien välillä on tässä suhteessa kuitenkin erittäin suuria eroja. Eroja on myös siinä, missä määrin alle kouluikäiset lapset ovat varhaiskasvatuspalvelujen piirissä. Esiopetukseen osallistuu sekä Pohjois-Pohjanmaalla (90%) että Lapissa (95%) valtaosa 6-vuotiaiden ikäluokasta¹¹. Lapin läänin alueella kunnallisessa päivähoidossa olevien lasten osuus vaihtelee 25 ja 70% välillä¹². Vertailun vuoksi todettakoon, että koko maassa alle kouluikäisistä lapsista noin 46% osallistuu kunnan järjestämään päivähoidon. Tutkimusten mukaan päivähoidon käyttöä selittävät perhetilanteen ja vanhempien työtilanteen lisäksi äidin koulutustaso ja sosio-ekonominen asema¹³.

Kysely kohdistui varhaiskasvatuspalvelujen tarjontaan ja volyymiin Posken toiminta-alueen kunnissa. Esiopetusta ja päivähoidon on tarjolla kaikissa kunnissa, koska ne ovat lakisääteisiä palveluja. Kyselyaineisto osoittaa, että päivähoitopalvelujen vaihtoehtoisten muotojen tarjonnassa on vastanneiden kuntien keskuudessa eroja. Osassa kuntia tarjolla on sekä päiväkotia että perhepäivähoitopalveluja. Alueella on kuitenkin useampia kuntia, joissa päiväkotia ei ole lainkaan. Näissä kunnissa päivähoitopalvelut tuotetaan joko perhepäivähoitona tai ryhmäperhepäivähoitona. Myös perhepäivähoitopalvelujen tarjonnassa on vaihtelua. Kaikkein selvimmät erot syntyvät kuntien välille avoimen varhaiskasvatuspalvelujen tarjonnan suhteen.

Taulukko 5. Kunnan järjestämät varhaiskasvatuspalvelut

	Esiopetus/ sos.toimi		Esiopetus/ siv.toimi		Päiväkodit		Ryhmä- perheph		Perheph kodeissa		Avoin toiminta	
	kyllä	ei	kyllä	ei	kyllä	ei	kyllä	ei	kyllä	ei	kyllä	ei
Lappi (n=8)	6	1**	4	2**	8	-	7	1	7	-**	2	6
Koillismaa (n=2)	1	1	1	1	1	1	2	-	2	-	1	1
Oulunkaari (n=5)	2	3	5	-	4	1	4	1	4	1	-	5
Oulun seutu (n=8)	7	1	7	1	8	-	6	2	8	-	3	5
Raahen seutu (n=4)	3	1	4	-	3	1	4	-	4	-	1	3
Siikalatva (n=5)	4	1	2	3	4	1	4	1	5	-	-	5
Nivala- Haapajärvi (n=2)	2	-	2	-	2	-	1	1	2	-	1	1
Ylivieska (n=4)	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	3	1
Yht. (n=38)	29	8	29	7	34	4	32	6	36	1	11	27

** yhden tai useamman vastanneen kunnan tiedot puuttuvat tältä osin

Kyselyssä selvitettiin myös **päiväkotien henkilöstörakennetta**. Nykyisten säädösten puitteissa kunnilla on aikaisempaa enemmän liikkumavaraa päiväkotien henkilöstörakenteen

⁹ Kuntien järjestämät lasten ja nuorten palvelut vuonna 2000.

¹⁰ STM 2002:14.

¹¹ Oulun läänin peruspalvelujen arviointiraportti 2000; Lapin läänin peruspalvelujen arviointiraportti 2000.

¹² Lasten päivähoito Lapin läänissä vuonna 2001.

¹³ Takala 2000; Valtonen & Laine 2002.

muodostamisessa¹⁴. Varhaiskasvatuksen toimijoiden keskuudessa on käyty keskustelua alle 3-vuotiaiden lasten ryhmien henkilöstörakenteesta. Ovatko lastentarhanopettajat vähenemässä nimenomaan pienten lasten varhaiskasvatuksesta?

Tämä kysely osoitti, että monissa kunnissa pienimpien lasten varhaiskasvatus järjestetään perhepäivähoidossa. Alle 3 -vuotiaiden lasten ryhmiä oli 13 kunnassa. Kaikissa niissä henkilöstörakenne muodostui yhdestä lastentarhanopettajasta ja kahdesta lähihoitajasta. Yli 3 -vuotiaiden lasten ryhmissä henkilöstörakenteen vaihtelua sen sijaan oli enemmän. Jotkut varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöt olivat lisäksi kommentoineet, että suunta on kohti ”uutta henkilöstörakennetta” eli yhden lastentarhanopettajan ja kahden lähihoitajan muodostamaa työntekijätiimiä.

Taulukko 6. Henkilöstörakenne yli 3 –vuotiaiden lasten ryhmissä¹⁵

Henkilöstörakenne	Kuntien määrä
2 lastentarhanopettajaa 1 lähihoitaja	8
1 lastentarhanopettaja 2 lähihoitajaa	12
Molempia rakenteita	8

Tämän kyselyaineiston perusteella ainoastaan muutamassa Posken toiminta-alueen kunnassa on mahdollista sijoittaa erityisen tuen tarpeessa oleva lapsi erityisryhmään. Useimpien erityistä tukea tarvitsevien lasten hoito ja kasvatus toteutuu tavallisissa perhepäivähoito- ja päiväkotiryhmissä. Erityislastentarhanopettajan konsultaatiopalveluja on saatavilla alle puolessa kyselyyn vastanneista kunnista. Ylikunnallista ja seudullista yhteistyötä erityisvarhaiskasvatuksessa on kehittynyt useampien seutukuntien alueelle.

Taulukko 7. Erityispäivähoidon järjestelyt

	erityistä tukea tarvitsevien lasten määrä	erityislastentarhanopettajan palvelut		eltojen / keltojen määrä	erityisryhmät / integroidut erityisryhmät	
		kyllä	ei		kyllä	ei
Lappi (n=8) **	n. 80	1	6	1	1	6
Koillismaa (n=2)	n. 40	1	1	1	-	2
Oulunkaari (n=5)	49	-	5	-	-	5
Oulun seutu (n=8)	539	5	3	22	4	4
Raahen seutu (n=4)	n. 45	-	4	-	1	3
Siikalatva (n=5)	n. 30	1	4	1	1	4
Nivala-Haapajärvi (n=2)	30-40	1	1	1	-	2
Ylivieska (n=4)	69	3	1	1 ¹⁶	-	4
Yhteensä	noin 890	12	25	27	7	30

** yhden tai useamman vastanneen kunnan tiedot puuttuvat tältä osin

¹⁴ Päiväkodissa tulee hoito- ja kasvatustehtävissä olla vähintään yksi henkilö, jolla on lähihoitaja- tai lastentarhanopettajakelpoisuus enintään 7 kokopäivähoidossa olevaa 3 vuotta täyttänyttä lasta kohden. Enintään 4 alle 3 –vuotiaasta lasta kohden päiväkodissa tulee samoin olla vähintään yksi henkilö, jolla on edellä mainittu kelpoisuus. Päiväkodeissa tulee vähintään joka kolmannella hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla olla lastentarhanopettajakelpoisuus. (Asetus lasten päivähoidosta, 6§, 806/1992)

¹⁵ Kaikissa kunnissa ei oltu vastattu tähän kysymykseen tai vastaus saattoi olla ylimalkainen ’Asetuksen mukainen henkilöstörakenne’.

¹⁶ Seutukunnallinen kelto

Johtajat varhaiskasvatuksessa

Kyselyyn osallistui varhaiskasvatuksen erilaisissa johtotehtävissä toimivia henkilöitä. Kunnan varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöiden lisäksi mukana oli päiväkodin johtajia ja aluejohtajia. Joissakin Posken alueen kunnissa päivähoito on organisoitu siten, että kunta on jaettu alueisiin. Aluejohtajan tehtäviin saattaa kuulua usean päivähoitoyksikön (päiväkodin / ryhmäperhepäiväkodin) johtajuus sekä alueen perhepäivähoitajien ohjaus. Käsittelen tässä raportissa kaikkia kyselyyn osallistuneita johtajia yhtenä ryhmänä vastaajien anonymiteetin säilyttämiseksi.

Varhaiskasvatuksessa työskentelevät johtajat olivat varsin keski-ikäistä väkeä. 27 prosenttia vastanneista johtajista oli jo yli 50-vuotiaita ja yli 65 prosenttia johtajista oli yli 40-vuotiaita. Valtaosa johtajista oli koulutustaustaltaan lastentarhanopettajia. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli hieman yli 10 prosenttia.

Taulukko 8. Johtajien ikä

Ikä	20-30v n	31-40v n	41-50v n	yli 50v n	Yhteensä
Vastuuhenkilöt	-	11	19	7	37
Aluejohtajat	-	3	3	3	9
Päiväkodin johtajat	1	16	12	14	43
Yhteensä	1	30	34	24	89
%	1,1	33,7	38,2	27,0	100
ei vastausta					3

Taulukko 9. Johtajien koulutustausta

	n	%
LTO	62	69,7
KK	-	-
KM	9	10,1
Sosiaalikasvattaja	9	10,1
Sosionomi (AMK)	4	4,5
Muu ¹⁷	3	3,4
Jatko-opiskelu menneillään	2	2,2
Yhteensä	89	100
ei vastausta	3	

Merkillepantavaa on johtajien kouluttautumisaktiivisuus. Perustutkinnon jälkeisiä yliopistollisia arvosanoja oli suorittanut liki kaksi kolmasosaa vastanneista¹⁸. Suosituimpia opintokokonaisuuksia olivat kasvatustieteen, esi- ja alkuopetuksen, erityispedagogiikan sekä psykologian arvosanat. Yhteiskuntatieteissä oli suoritettu sosiologian, sosiaalipolitiikan sekä sosiaalityön opintoja. Yksittäisiä suorituksia oli mm. aikuiskasvatuksen ja tieto- ja viestintätekniikan alueelta.

¹⁷ lastenohjaaja, HuK, sairaanhoitaja + esimieskoulutusta

¹⁸ Tässä luvussa eivät ole mukana maisteritutkinnon suorittaneet johtajat.

Taulukko 10. Johtajien perustutkinnon jälkeiset yliopisto-opinnot

	n	%
ei vastausta ¹⁹	34	38,2
0-15 ov	16	18,0
16-35 ov	15	16,9
36-50 ov	3	3,4
Yli 50 ov	21	23,6
Yhteensä	89	100
ei vastausta	3	

Johtajien täydennyskoulutushistoriaan sisältyi yliopistollisten arvosanojen ohella runsaasti muuta täydennyskoulutusta. Yli puolet vastanneista mainitsi osallistuneensa johtamiseen tai hallintoon liittyvään täydennyskoulutukseen. Koulutusten laajuudet vaihtelivat muutaman päivän pituisista kursseista aina usean opintoviikon laajuisiin koulutuksiin. Johtamiskoulutusten teemojen kirjo oli laaja. Osa koulutuksista oli kohdennettu nimenomaan varhaiskasvatuksen johtamisen kysymyksiin, osa oli laajasti eri johtajaryhmille kohdennettua esimieskoulutusta.

Valtaosa johtajista oli kiinnostunut osallistumaan jatko- ja täydennyskoulutukseen. Koulutusmuotona johtajat asettivat etusijalle työn ohella kouluttautumisen, sillä vain 5,6 prosenttia vastanneista piti päätoimista opiskelua potentiaalina vaihtoehtona.

Taulukko 11. Johtajien kouluttautumistoiveet

Kiinnostus jatkokouluttautumiseen	mainintoja (kpl)	%
ammattikorkeakoulutus	3	2,4
amk:ien jatkotutkinto	5	4,1
yo-koulutus / KK	10	8,1
yo-koulutus / KM	33	26,8
elto-koulutus	15	12,2
esi- ja alkuopetuksen erikoistumisopinnot	10	8,1
perheph.ohjaajan erikoistumisopinnot	6	4,9
muut erikoistumisopinnot ²⁰	9	7,3
muu kouluttautuminen ²¹	30	24,4
ei kiinnostusta kouluttautumiseen	2	1,6
Yhteensä	123	100
ei vastausta	12	

Johtajien kouluttautumishalukkuus suuntautui erilaisiin koulutusvaihtoehtoihin. Yksittäisistä koulutusohjelmista eniten kiinnostusta tunnettiin kasvatustieteen maisterin ja erityislastentarhanopettajan tutkinnon suorittamiseen. Lisäksi monet johtajat ilmaisivat kiinnostuksensa lyhytkestoisempaan täydennyskoulutukseen. Monet vastaajat nostivat esille tarpeen saada lisää koulutusta nimenomaan johtajan tehtäviin. Johtajan tehtäviin kytkeytyviä osaamisen

¹⁹ sisältää maisteritutkinnon tehneet johtajat

²⁰ hallinto, johtaminen, laadunhallinta, yhteistoiminnallinen toimintamalli, päivähoidon ohjaajan opinnot, liikunta, aikuiskasvatus, työpsykologia

²¹ sosiaalityön maisterikoulutus, toinen ala, johtaminen, moniamm. yhteistyö, erityispäivähoito, kasvatustieteen jatko-opinnot, hallintotiede, mentor-koulutus, sisällöllinen koulutus, työnohjaajakoulutus, kielet, työyhteisön kehittäminen, yhteiskuntatiede, perhetyö, taidekasvatus, erityiskasvatus, luonnonläheinen kasvatus

kehittämisen haasteita nähtiin pedagogisen johtamisen, hallinnollisen ja taloudellisen johtamisen, henkilöstöjohtamisen sekä kehittämisjohtamisen alueilla.

”Hallinnon työntekijät tarvitsevat laaja-alaista johtamis- ja vuorovaikutuskoulutusta, koska varhaiskasvatuksen tarpeet muuttuvat koko ajan.” (PV, Raahen seutukunta)

”Päiväkodin / päivähoidon johtamiseen ei entinen lto-koulutus anna mitään valmiuksia. Kaikki on opeteltava ’kantapään kautta’ – työ opettaa tekijäänsä? Pedagogisen johtamiskoulutuksen rinnalle myös henkilöstöhallintoa, taloushallintoa ja laadunhallintaa” (PV, Ylivieskan seutukunta)

Lastentarhanopettajat erityispäivähoidossa

Kyselyyn vastanneista 15 oli erityislastentarhanopettajia tai lastentarhanopettajia, jotka työskentelivät erityispäivähoidon tehtävissä (esimerkiksi pienryhmissä tai erityisryhmissä). Yli 70% tähän ryhmään luokitelluista vastaajista oli iältään yli 40-vuotiaita. Erityislastentarhanopettajan tai erityisopettajan pätevyys oli alle puolella vastanneista. Valtaosa oli suorittanut perustutkinnon jälkeen yliopistollisia arvosanoja mm. erityispedagogiikassa, esi- ja alkuopetuksessa, logopediassa, kasvatustieteessä, psykologiassa, kouluhallinnossa. Muuta täydennyskoulutusta vastanneilla oli runsaasti²². Erityislasten parissa työskentelevät lastentarhanopettajat tunsivat kiinnostusta koulutukseen, joka hyödyttää heidän arkityötään erityislasten parissa. Kasvatustieteen maisteritutkinnon suorittamisesta olivat monet niikään kiinnostuneet. Melkein kaikki toivoivat voivansa kouluttaa itseään työn ohessa.

Taulukko 12. Erityispäivähoidossa työskentelevien lastentarhanopettajien ikä.

Ikä	20-30v	31-40v	41-50v	yli 50v	Yhteensä
	n	n	n	n	
Lastentarhanopettajat erityispäivähoidossa	2	2	10	1	15
%	13,3	13,3	66,7	6,7	100

Taulukko 13. Erityispäivähoidossa työskentelevien lastentarhanopettajien koulutustausta

	n	%
LTO	4	26,7
ELTO tai erityisopettaja	5	33,3
KK	1	6,7
KM	(1) ²³	
Sosiaalikasvattaja tai sosionomi (AMK)	2	13,3
Muu ²⁴	3	20,0
Yhteensä	15	100

²² VARSU –kouluttajakoulutus, VAVU –kouluttajakoulutus, viittomakielen opintoja, perhetyön opintoja

²³ yhdellä vastaajalla oli sekä elton koulutus että kasvatustieteen maisteritutkinto

²⁴ mielenterveyshoitaja, toimintaterapeutti, luokanopettaja, ei tietoa

Taulukko 14. Perustutkinnon jälkeiset yliopisto-opinnot / lastentarhanopettajat erityispäivähoidossa

	n	%
ei vastausta tai ei opintoja	2	13,3
0-15 ov	8	53,3
16-35 ov	1	6,7
36-50 ov	1	6,7
Yli 50 ov	3	20,0
Yhteensä	15	100

Taulukko 15. Kouluttautumistoiveet / lastentarhanopettajat erityispäivähoidossa

	mainintoja kpl	%
ammattikorkeakoulutus	1	3,8
amk:ien jatkotutkinto	-	-
yo-koulutus / KK	2	7,7
yo-koulutus / KM	7	26,9
elto-koulutus	3	11,5
esi- ja alkuopetuksen erikoistumisopinnot	4	15,4
perheph.ohjaajan erikoistumisopinnot	1	3,8
muut erikoistumisopinnot	-	-
muu kouluttautuminen ²⁵	8	30,8
ei kiinnostusta kouluttautumiseen	-	-
ei vastausta	-	-
Yhteensä	26	100

Perhepäivähoidon ohjaajat

Kyselyyn vastasi 9 perhepäivähoidon ohjaajan nimekkeellä toimivaa työntekijää Pohjois-Suomen kunnista. Tässä on kuitenkin huomattava, että päivähoiton vastuuhenkilöiden, päiväkodin johtajien ja aluejohtajien työnkuvaan kuului monissa kunnissa myös perhepäivähoidon ohjausta. Vastanneet perhepäivähoidon ohjaajat olivat ikärakenteeltaan keskimäärin hieman nuorempia kuin johtajat ja erityispäivähoidossa työskentelevät lastentarhanopettajat. Yli puolet vastanneista oli koulutustaustaltaan lastentarhanopettajia. Tutkinnon jälkeisiä yliopisto-opintoja oli alle puolella vastanneista. Perhepäivähoidon ohjaajat tunsivat eniten kiinnostusta perhepäivähoidon ohjaajan erikoistumisopinnojen suorittamiseen. Aineiston pienuuden takia näistä tuloksista ei voi kuitenkaan vetää minkäänlaisia pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Taulukko 16. Perhepäivähoidon ohjaajien ikä

Ikä	20-30v n	31-40v n	41-50v n	yli 50v n	Yhteensä
Lastentarhanopettajat erityispäivähoidossa	0	4	3	1	8
%	0	50,0	37,5	12,5	100
ei vastausta					1

²⁵ erityislasten kuntoutus, AAC -koulutus, työnohjaus, harjaantumisopetus, amk:in opettajakoulutus, erityiskasvatus, toimintaterapia

Taulukko 17. Perhepäivähoidon ohjaajien koulutustausta

	n	%
LTO	5	55,6
KK	-	-
KM	1	11,1
Sosiaalikasvattaja	2	22,2
Sosionomi (AMK)	1	11,1
Yhteensä	9	100

Taulukko 18. Perhepäivähoidon ohjaajien perustutkinnon jälkeiset yliopisto-opinnot

	n	%
ei vastausta tai ei opintoja	5	55,6
0-15 ov	1	11,1
16-35 ov	1	11,1
36-50 ov	-	-
Yli 50 ov	2	22,2
Yhteensä	9	100

Taulukko 19. Perhepäivähoidon ohjaajien kiinnostus jatkokouluttautumiseen

	Mainintoja kpl	%
ammattikorkeakoulutus	-	-
amk:ien jatkotutkinto	1	8,3
yo-koulutus / KK	-	-
yo-koulutus / KM	3	25,0
elto-koulutus	-	-
esi- ja alkuopetuksen erikoistumisopinnot	2	16,7
perheph.ohjaajan erikoistumisopinnot	6	50,0
muut erikoistumisopinnot	-	-
muu kouluttautuminen	-	-
ei kiinnostusta kouluttautumiseen	-	-
Yhteensä	12	100
ei vastausta	1	

Lastentarhanopettajat

Kyselyyn vastasi 365 lastentarhanopettajaa, joista yli kaksi kolmasosaa työskenteli Oulun seudulla. Lastentarhanopettajien ikärakenne muodostui siten, että yli puolet vastanneista oli alle 40-vuotiaita. Yli 50-vuotiaita vastanneista lastentarhanopettajista oli 8,3%. Koillismaalla sekä Raahen ja Nivala-Haapajärven seutukunnissa oli suhteessa keskiarvoa enemmän 50 vuotta täyttäneitä lastentarhanopettajia.

Taulukko 20. Lastentarhanopettajien ikä

Ikä	20-30v	31-40v	41-50v	Yli 50v	Yhteensä
Lappi	4	11	8	1	24
Koillismaa	1	2	3	5	11
Oulunkaari	-	1	5	-	6
Oulun seutu	42	113	82	15	252
Raahen seutu	3	7	8	4	22
Siikalatva	3	6	4	-	13
Nivala-Haapajärvi	4	4	7	4	19
Ylivieska	1	7	7	1	16
Yhteensä	58	151	124	30	363
%	16,0	41,6	34,2	8,3	100
ei vastausta					2

1.8.2005 voimaan on astunut Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista (272/2005). Sen mukaan kelpoisuusvaatimuksena lastentarhanopettajan tehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus, taikka sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot. Siirtymäsäännöksiin on turvattu niiden työntekijöiden työsuhteen jatkuvuus, joilla on ennen uuden lain voimaantuloa ollut kelpoisuus tehtävän hoitamiseen. Suurin osa tähän kyselyyn vastanneista lastentarhanopettajista oli muodollisesti päteviä tehtäväänsä. Noin kaksi kolmasosaa heistä oli käynyt lastentarhanopettajakoulutuksen. Kasvatustieteen kandidaatti- tai maisteritutkinnon oli suorittanut reilut 14 % ja sosiaalikasvattajia tai sosionomeja oli yli 16% vastanneista. Nämä tulokset ovat samansuuntaiset Lastentarhanopettajaliiton tekemän selvityksen kanssa²⁶.

Taulukko 21. Lastentarhanopettajien koulutustausta

	KM	KK	LTO	Sos.kasv.	Sosionomi	Lh	muu	Yhteensä
Lappi	-	1	16	2	5	-	1	25
Koillismaa	-	-	8	3	-	-	-	11
Oulunkaari	1	-	4	1	-	-	-	6
Oulun sk	10	34	168	15	24	-	2	253
Raahen sk	-	1	17	1	2	1	-	22
Siikalatva	2	2	7	-	2	-	-	13
Nivala-Haapajärvi	1	-	12	1	2	2	1	19
Ylivieska	-	-	15	-	1	-	-	16
Yhteensä	14	38	247	23	36	3	4	365
%	3,8	10,4	67,7	6,3	9,9	0,8	1,1	100

²⁶ Päiväkodin johtaja on monitaituri. Kurkistus päiväkodin johtajien työn arkeen. 2004. Helsinki: Lastentarhanopettajaliitto.

Taulukko 22. Valtakunnallisen ja pohjoissuomalaisen tilanteen vertailua

	Lastentarhanopettajien koulutustausta LTOL:n tutkimuksessa (%)	Lastentarhanopettajien koulutustausta tässä tutkimuksessa (%)
LTO	68,2	67,7
KM	1,1	3,8
KK	9,8	10,4
Sosiaalikasvattaja	11,3	6,3
Sosionomi (AMK)	7,6	9,9
Muu	1,9	1,9

Koulutustaustojen suhteen jakaumat vaihtelivat alueittain. Esimerkiksi Lapin ja Koillismaan alueella oli suhteellisesti keskimääräistä enemmän sosiaalikasvattaja- ja sosionomitaustaisia lastentarhanopettajia. Otaksuttavasti Lapin tilanteeseen vaikuttaa se, että alueella on kaksi ammattikorkeakoulua, mutta ei yliopistollista varhaiskasvatuksen koulutusta. Syynä eroihin voivat olla myös kuntien erilaiset rekrytointipolitiikat. Tämän aineiston perusteella ei voi kuitenkaan tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä eroista ja niiden syistä.

Noin kolme neljäsosaa vastanneista lastentarhanopettajista oli suorittanut perustutkinnon jälkeen yliopistollisia arvosanoja. Koulutusaktiivisuudesta kertoi myös se, että muuta täydennyskoulutusta lastentarhanopettajat olivat saaneet runsaasti. Kyselyyn vastanneet lastentarhanopettajat tunsivat eniten kiinnostusta kasvatustieteen maisteri-opintojen ja erityislastentarhanopettajaopintojen suorittamiseen. Osalle vastanneista alan vaihtaminen ja uuteen ammattiin opiskelu oli potentiaalinen koulutusvaihtoehto. Kiinnostavana pidettiin luokanopettajan, sosiaalityöntekijän sekä puheterapeutin ammattiin opiskelua. Lisäksi esille nousi lukuisa määrä erilaisia teemoja, joihin toivottiin lisä- tai täydennyskoulutusta (esim. käden taidot, liikunta, musiikki, erityiskasvatus, moniammatillinen perhetyö, toimintaterapia, perheiden tukeminen, atk, ilmaisuaineet, luontokasvatus, steinerkoulutus, montessorikoulutus sekä muut vaihtoehtopedagogiikat, teknologiakasvatus, sosiologia, työnohjaus, kansainvälisyyskasvatus, johtajuus, psykologia, vasu, vavu, arviointi, vuorovaikutus, kasvun dokumentointi, opettajan pedagogiset opinnot, omahoitajuus).

Taulukko 23. Lastentarhanopettajatutkinnon jälkeiset yliopisto-opinnot

	ei opintoja / ei tietoa	1-15 ov	16-35 ov	36-50ov	yli 50 ov	Yhteensä
Lappi	10	3	4	3	5	25
Koillismaa	-	4	5	2	-	11
Oulunkaari	1	2	-	-	3	6
Oulun sk.	64	83	49	30	27	253
Raahen sk.	4	9	7	1	1	22
Siikalatva	4	2	3	3	1	13
Nivala-Haapajärvi	5	7	3	1	3	19
Ylivieska	4	8	4	-	-	16
Yhteensä	92	118	75	40	40	365
%	25,2	32,3	20,5	11,0	11,0	100

Taulukko 24. Lastentarhanopettajien kiinnostus jatkokouluttautumiseen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lappi	-	-	2	9	8	5	1	1	6	5	37	2
Koillismaa	1	1	3	5	4	3	-	-	4	-	21	-
Oulunkaari	-	-	-	-	3	2	1	-	4	2	12	-
Oulun sk.	4	17	26	105	91	58	19	-	166	27	513	9
Raahen sk.	-	1	1	5	6	4	6	-	14	4	41	1
Siikalatva	-	1	2	6	5	1	1	-	14	1	31	-
Nivala-Haapajärvi	1	-	2	8	4	4	-	-	8	4	31	-
Ylivieska	-	1	1	4	7	6	1	-	4	3	27	1
Yhteensä	6	21	37	142	128	83	29	1	220	46	713	13
%	0,8	2,9	5,2	19,9	18,0	11,6	4,1	0,1	30,9	6,5	100	

1=ammattikorkeakoulutus

2=ammattikorkakoulujen jatkotutkintoon tähtäävä koulutus

3= yliopistokoulutus / KK

4=yliopistokoulutus / KM

5= eltokoulutus

6=esi- ja alkuopetuksen erikoistumisopinnot

7=perhepäivähoidon ohjaajan erikoistumisopinnot

8=saamenkielinen varhaiskasvatus

9=jokin muu kouluttautuminen

10=ei kiinnostusta kouluttautumiseen

11=yhteensä mainintoja

12=ei vastattu tähän kysymykseen

Lähihoitajat²⁷

Kyselyyn vastanneista liki 500 työntekijää toimi lähihoitajina. Lähihoitajien ikärakenne oli samansuuntainen kuin lastentarhanopettajilla, mutta yli 40-vuotiaita oli lähihoitajien ryhmässä suhteessa jonkin verran enemmän, puolet vastanneista.

Taulukko 25. Lähihoitajien ikä

	20-30v	31-40v	41-50v	Yli 50v	Yhteensä
Lappi	4	23	25	5	57
Koillismaa	2	2	6	3	13
Oulunkaari	2	4	5	3	14
Oulun sk.	68	111	104	39	322
Raahen sk.	-	12	19	4	35
Siikalatva	1	2	11	-	14
Nivala-Haapajärvi	-	10	5	1	16
Ylivieska	1	2	8	6	17
Yhteensä	78	166	183	61	488
%	16,0	34,0	37,5	12,5	100
ei vastausta					3

Hieman vajaa 90 prosenttia lähihoitajan tehtävissä työskentelevistä oli suorittanut lastenhoitajan, päivähoitajan tai lähihoitajan tutkinnon. Lähinnä Oulun seudulla oli myös lähihoitajia, joilla olisi

²⁷ Sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuuksia käsittelevässä uudessa laissa ammattinimikkeenä mainitaan lähihoitaja (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005). Kunnissa työskentelee lähihoitajien ohella myös lastenhoitajien ja päivähoitajien nimikkeellä olevia päivähoitajan työntekijöitä. Tässä raportissa viitataan näihin kaikkiin nimikkeellä lähihoitaja.

ollut kelpoisuus lastentarhanopettajan tehtäviin. Lisäksi lähihoitajan tehtävissä toimi mm. kodinhoitajan, päiväkotiapulaisen, nuorisosihteerin, kättilön, vapaa-ajan ohjaajan ja lastenohjaajan koulutuksen saaneita henkilöitä.

Taulukko 26. Lähihoitajien koulutustausta

	KM	KK	lto	Sos.kasv.	sosionomi	lh/ph	muu	Yhteensä
Lappi	1	-	-	-	1	54	2	58
Koillismaa	-	-	-	-	-	12	1	13
Oulunkaari	-	-	-	-	-	12	2	14
Oulun seutu	-	3	2	3	4	288	20	320
Raahen seutu	-	-	-	-	-	31	4	35
Siikalatva	-	-	-	-	-	14	1	15
Nivala- Haapajärvi	-	-	-	-	-	15	1	16
Ylivieska	-	-	-	-	-	12	6	18
Yhteensä	1	3	2	3	5	438	37	489
%	0,2	0,6	0,4	0,6	1,0	89,6	7,6	100
ei vastausta								2

Lähihoitajien ryhmässä yliopisto-opintojen suorittaminen oli vähäisempää kuin lastentarhanopettajien ryhmässä. Vastanneiden joukossa oli kuitenkin muutamia, joilla oli huomattava määrä yliopistollisia opintoja takanaan. Myös lähihoitajat olivat lisäksi osallistuneet eri teemojen puitteissa toteutettuun muuhun täydennyskoulutukseen.

Taulukko 27. Lähihoitajien perustutkinnon jälkeiset yliopisto-opinnot

	ei opintoja / ei tietoa	1-15 ov	16-35 ov	36-50 ov	yli 50 ov	Yhteensä
Lappi	47	6	1	2	2	58
Koillismaa	7	3	3	-	-	13
Oulunkaari	13	-	1	-	-	14
Oulun seutu	256	43	15	7	1	322
Raahen seutu	30	2	1	1	1	35
Siikalatva	10	3	2	-	-	15
Nivala- Haapajärvi	8	7	-	-	1	16
Ylivieska	5	12	1	-	-	18
Yhteensä	376	76	24	10	5	491
%	76,6	15,5	4,9	2,0	1,0	100

Lähihoitajilla tutkintoon tähtäävästä koulutuksesta ammattikorkeakoulutus oli kaikkein suosituin vaihtoehto. Varsin monet olivat kiinnostuneet myös esi- ja alkuopetusta koskevasta täydennyskoulutuksesta. Lisäksi esille nousi lukuisa määrä erilaisia teemoja, joihin toivottiin lisä- tai täydennyskoulutusta. Erityisen usein lähihoitajat kaipasivat koulutusta taito- ja taideaineisiin liittyen. Merkillepantavaa on myös se, että 110 lähihoitajaa ei tuntenut kiinnostusta lisä-, jatko- tai täydennyskoulutuksen suuntaan. Suhteellisesti tämä osuus on suurempi kuin esimerkiksi lastentarhanopettajien ryhmässä.

Taulukko 28. Lähihoitajien koulutushalukkuus

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Lappi	-	1	14	5	2	2	2	7	2	-	20	13	68	8
Koillismaa	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	10	4	16	-
Oulunkaari	-	-	5	-	-	-	-	1	-	-	12	5	23	1
Oulun seutu	1	12	87	15	24	24	11	56	2	-	191	70	493	27
Raahen seutu	-	1	7	1	5	-	-	5	-	-	26	4	49	3
Siikalatva	-	-	4	1	2	-	-	1	-	-	12	5	25	1
Nivala-Haapajärvi	-	1	3	-	5	1	1	4	-	-	5	5	25	1
Ylivieska	-	1	4	-	-	-	-	2	1	-	5	4	17	3
Yhteensä	1	16	125	22	38	27	14	77	5	-	281	110	716	
%	0,1	2,2	17,5	3,1	5,3	3,8	2,0	10,8	0,7	-	39,2	15,4	100	

1=perhepäivähoitajan ammattitutkinto

2=toisen asteen koulutus

3=ammattikorkeakoulutus

4=ammattikorkakoulujen jatkotutkintoon tähtäävä koulutus

5= yliopistokoulutus / KK

6=yliopistokoulutus / KM

7= eltokoulutus

8=esi- ja alkuopetuksen erikoistumisopinnot

9=perhepäivähoidon ohjaajan erikoistumisopinnot

10=saamenkielinen varhaiskasvatus

11=jokin muu kouluttautuminen

12=ei kiinnostusta kouluttautumiseen

13=yhteensä mainintoja

14=ei vastattu tähän kysymykseen

Perhepäivähoitajat

Kyselyyn vastasi hieman alle 500 perhepäivähoitajaa. Yli 45 prosenttia heistä oli täyttänyt jo 50 vuotta ja kaikkiaan reilut 75 prosenttia vastanneista oli yli 40-vuotiaita. Nämä tulokset todentavat perhepäivähoitajien ammattiryhmän ikääntyvän. Sama ilmiö on tullut esiin erilaisissa tilastoissa ja tutkimuksissa. Sanna Parrilan²⁸ perhepäivähoitoa käsittelevässä väitöskirjatutkimuksessa aineisto koottiin 1990-luvun lopulla kunnista eri puolilta Suomea. Tuolloin perhepäivähoitajista 71 prosenttia oli yli 40 –vuotiaita. Tässä tutkimuksessa tuo luku on vielä suurempi.

Taulukko 29. Perhepäivähoitajien ikä

	20-30v	31-40v	41-50v	Yli 50v	Yhteensä
Lappi	5	42	10	24	81
Koillismaa	-	1	8	11	20
Oulunkaari	2	4	13	22	41
Oulun sk	7	23	50	74	154
Raahen sk.	3	5	22	32	62
Siikalatva	1	7	10	17	35
Nivala-Haapajärvi	3	8	10	15	36
Ylivieska	-	9	29	30	68
Yhteensä	21	99	152	225	497
%	4,2	19,9	30,6	45,3	100
ei vastausta					3

²⁸ Parrila 2002

Taulukko 30. Tutkimustulosten vertailua

	Perhepäivähoitajien ikärakenne Sanna Parrilan tutkimuksessa 2002 (%)	Perhepäivähoitajien ikärakenne tässä tutkimuksessa (%)
alle 20v	0	-
20-30v	5	4,2
31-40v	24	19,9
41-50v	71	30,6
Yli 50v		45,3

Perhepäivähoitajien koulutus on ollut pitkään hajanaista, ja vuosituhannen vaihteeseen saakka ainoana perhepäivähoitoon tähtäävänä koulutusmuotona ovat olleet perhepäivähoitajakurssit. Vuonna 2000 opetushallitus hyväksyi perhepäivähoitajien ammattitutkinnon yhtenäiset perusteet, mitä voidaan pitää merkittävänä edistysaskeleena perhepäivähoitajien koulutuksen yhtenäistämisen ja perhepäivähoidon sisällön kehittämisen kannalta²⁹.

Tässä tutkimuksessa 60 prosenttia perhepäivähoitajista oli käynyt perhepäivähoitajille tarkoitetun kurssin. Mielenkiintoista oli havaita, että yli 10 prosenttia vastanneista oli suorittanut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon tai oli parhaillaan suorittamassa sitä. Perhepäivähoitajien koulutuspääoman keskittymänä nousee esille Raahen seutukunta, jossa melkein puolet vastanneista perhepäivähoitajista oli suorittanut ammattitutkinnon. Kaikkiaan 78,7 prosenttia perhepäivähoitajista oli saanut varhaiskasvatukseen ja päivähoitoon liittyvää koulutusta. Reilut 20 vastanneista oli jättänyt vastaamatta koulutustaustaa koskevaan kysymykseen tai heiltä puuttui alan koulutus. Monilla oli koulutusta johonkin muuhun ammattiin³⁰.

Taulukko 31. Perhepäivähoitajien koulutustausta

	pph ammattitutkinto / suorittamassa	pph kurssi	muu ph-alan koulutus (Ito, lh)	muu / ei tietoa	yhteensä
Lappi	5	42	10	25	82
Koillismaa	-	17	1	2	20
Oulunkaari	-	25	4	12	41
Oulun seutu	11	97	9	39	156
Raahen seutu	27	24	3	8	62
Siikalatva	-	28	1	6	35
Nivala-Haapajarvi	6	21	3	6	36
Ylivieska	8	44	5	11	68
Yhteensä	57	298	36	109	500
%	11,4	59,6	7,2	21,8	100

200 kyselyyn osallistuneista perhepäivähoitajista ilmoitti, ettei ole kiinnostunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutuksesta. Heidän lisäksi vielä 84 perhepäivähoitajaa oli jättänyt vastaamatta koulutushalukkuutta koskevaan kysymykseen. Koulutushalukkuuden puute selittyy ensisijaisesti perhepäivähoitajien iällä.

²⁹ Hujala & Lindberg 1998; Parrila 2002.

³⁰ Esim. ruokapalvelututkinto, kotitaloudenhoitaja, keittäjä, apuhoitaja, kosmetologi, merkkanti ja merkonomi, ravintolakokki, vaatetusartesaani, siivousteknikko, terveydenhoitaja, hammashoitaja, erikoissairaanhoitaja, pukuompelija, kylmäkkö, laitoshuoltaja, kehitysvammahoitaja, luontomatkailuopas.

”Olen jo yli-ikäinen.” (PPH, 57v)

*”Mahdollisesti 1-5 vuoden sisällä, jos sopiva koulutus alkaa (työn ohessa opiskelu).
Lisäkoulutus on aina hyväksi.” (PPH, 36v)*

Perhepäivähoitajat tunsivat eniten kiinnostusta perhepäivähoitajan ammattitutkinnon tai lähihoitajatutkinnon suorittamiseen. Lisäksi he nostivat esiin kiinnostavina täydennyskoulutusteemoina mm. erityiskasvatukseen liittyvät kysymykset, käden taidot, atk:n, esiopetuksen, psykologian, liikunnan, viittomakielen sekä lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen. Jotkut perhepäivähoitajat haaveilivat alan vaihtamisesta.

Taulukko 32. Perhepäivähoitajien koulutushalukkuus

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Lappi	7	8	4	-	1	1	1	3	2	-	13	33	73	22
Koillismaa	2	4	-	-	-	-	-	2	-	-	3	13	24	-
Oulunkaari	5	3	1	-	-	-	-	1	-	-	5	19	34	11
Oulun sk.	16	19	5	-	3	2	2	5	-	-	25	45	122	20
Raahen sk.	4	8	1	-	-	-	-	-	1	-	11	22	47	9
Siikalatva	4	6	-	-	-	-	-	-	-	-	7	20	37	4
Nivala- Haapajärvi	3	1	2	-	-	-	-	-	-	-	2	19	27	10
Ylivieska	10	13	5	-	1	1	1	1	-	-	9	29	70	8
Yhteensä	51	62	18	-	5	4	4	12	3	-	75	200	434	84
%	11,8	14,3	4,1	-	1,2	0,9	0,9	2,8	0,7	-	17,3	46,1	100	

1=perhepäivähoitajan ammattitutkinto

2=toisen asteen koulutus

3=ammattikorkeakoulutus

4=ammattikorkakoulujen jatkotutkintoon tähtäävä koulutus

5= yliopistokoulutus / KK

6=yliopistokoulutus / KM

7= eltokoulutus

8=esi- ja alkuopetuksen erikoistumisopinnot

9=perhepäivähoidon ohjaajan erikoistumisopinnot

10=saamenkielinen varhaiskasvatus

11=jokin muu kouluttautuminen

12=ei kiinnostusta kouluttautumiseen

13=yhteensä mainintoja

14=ei vastattu tähän kysymykseen

Pätevien työntekijöiden saatavuus

Edellä ammattiryhmittäin raportoidut analyysin tulokset osoittavat, että Pohjois-Suomen kunnissa päivähoitohenkilöstö on pääsääntöisesti muodollisesti pätevää tehtäviinsä. Kyselyssä myös päivähoitovastuuhenkilöitä pyydettiin arvioimaan pätevän henkilöstön saatavuutta. Noin kaksi kolmasosaa vastuuhenkilöistä oli sitä mieltä, että pätevää henkilöstöä on heidän kunnissaan ollut riittävästi saatavilla. Arviot vaihtelivat kuitenkin selvästi jopa seutukuntien sisällä. Miltei kaikista seutukunnista löytyi varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöitä, joiden mielestä pätevää henkilöstöä ei ole ollut riittävästi saatavilla.

”Riippuu ajankohdasta. Esim. keväisin on vaikea saada päteviä sijaisia.” (PV, Oulun seutu)

”Erityislastentarhanopettajaa ei ole saatu.” (PV, Nivala-Haapajärven seutukunta)

Eniten puutetta koettiin olevan pätevistä erityislastentarhanopettajista ja perhepäivähoitajista. Myös lastentarhanopettajista oli pulaa melkein kaikissa seutukunnissa. Erityisesti esille nousi vaikeus saada päteviä sijaisia.

Taulukko 33. Pätevien työntekijöiden saatavuus

	Pätevää henkilöstöä riittävästi saatavilla	Pätevää henkilöstöä ei riittävästi saatavilla	Yhteensä	Pätevistä työntekijöistä puutetta
Lappi (n=8)	3	3	6	-sijaiset -perhepäivähoitajat -lastentarhanopettajat -erityislastentarhanopettajat
Koillismaa (n=2)	2	-	2	-
Oulunkaari (n=5)	3	2	5	-erityislastentarhanopettajat -perhepäivähoitajat -lähihoitajat
Oulun seutu (n=8)	5	3	8	-sijaiset -perhepäivähoitajat -lastenhoitajat -lastentarhanopettajat -erityislastentarhanopettajat -sopivat työll.varoin palkattavat
Raahen seutu (n=4)	2	2	4	-erityislastentarhanopettajat -perhepäivähoitajat
Siikalatva (n=5)	4	1	5	-lastentarhanopettajat -erityislastentarhanopettajat
Nivala-Haapajärvi (n=2)	1	1	2	-sijaiset: -erityislastentarhanopettajat -lastentarhanopettajat -perhepäivähoitajat -lastenhoitajat
Ylivieska (n=4)	3	-	3	-
Yhteensä	23	12	35	
%	65,7	34,3	100	

Kyselyssä varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöitä pyydettiin arvioimaan sitä, millaisia koulutustarpeita omassa kunnassa on havaittu. Lisäksi kaikkien työntekijöiden kyselykaavakkeeseen sisältyi avoin kysymys varhaiskasvatuksen koulutuksesta. Monet vastaajat olivatkin perusteellisesti ja monipuolisesti kommentoineet varhaiskasvatuksen koulutuksen tilaa ja kehittämistarpeita. Osa kommentaista koski työntekijöiden **peruskoulutusta**. Kommentoijat olivat huolissaan koulutuksen tasosta, opiskelijavalinnasta tai siitä, miten koulutus vastaa nykyajan työelämän tarpeisiin.

”Koulutuksen kirjo koko hoito-alalla on mielestäni kuitenkin ’villii’ ja tuloksetkin ovat kyseenalaisia, sillä näyttää siltä, että myös päivähoidon puolelle on tyrkyllä ns. ’koulutettua’ väkeä, mutta tiedot, taidot ja asenteet ja motivaatiot ovat kyseenalaisia. Oppilaitokset ottavat koulutukseen opiskelijoita ilmeisesti heppoisin perustein, ilman todellisia soveltuvuuskokeita.” (PV, Lappi)

”Erityispedagogiikan opintoviikkoja pitäisi kuulua paljon enemmän, vaikka 15ov kandin tutkintoon.” (PKJ, Oulun seutukunta)

”Olen erittäin huolestunut lähihoitajakoulutuksen tasosta. Se ei mielestäni pysty vastaamaan nykyajan päivähoiton haasteisiin.” (AJ, Oulun seutukunta)

Monet vastaajat olivat analysoineet varhaiskasvatustyön luonnetta ja työn edellyttämän ammatillisen osaamisen vaateita. Esille nousi huoli pedagogisen asiantuntemuksen säilymisestä päivähoitossa. Tämän huolen taustalla on tunnistettavissa useampia viimeaikaisia kehitystrendejä, jotka liittyvät varhaiskasvatuspalvelujen tarjontaan, päivähoiton henkilöstö-rakenteeseen sekä koulutusjärjestelmässä tapahtuneisiin muutoksiin. Varhaiskasvatuspalvelujen osalta kunnille voi olla taloudellisesti edullisempaa suosia ryhmäperhepäivähoitoa päiväkotien sijaan, koska henkilöstön pätevyysvaatimukset ja sen myötä myös palkkakustannukset ovat niissä erilaiset³¹. Myös päiväkotien henkilöstörakenteen suhteen säädökset jättävät kunnille liikkumavaraa. Näyttää siltä, että yli 3 -vuotiaiden lasten ryhmissä laajimman pedagogisen koulutuksen saaneet lastentarhanopettajat ovat vähenemässä ja tässä kyselyssä esiin tullut huoli pedagogisesti koulutetun henkilöstön säilymisestä päivähoitossa selittyy osin myös tällä ilmiöllä. Lisäksi huolta kannettiin siitä, miten kasvatustieteen maisteritutkinnon suorittaneet varhaiskasvatuksen asiantuntijat tulevat kiinnittymään päiväkotityöhön. Hakeudutaanko uusien haasteiden tai parempien työehtojen takia muihin asiantuntijatehtäviin tai peruskoulun puolelle?

”Huoli todella siitä, kuinka varhaiskasvatuksen asiantuntijat ja pedagogisesti koulutettu henkilöstö saadaan työskentelemään lasten parissa päiväkodissa!!!” (PV, Oulun seutukunta)

Varhaiskasvatustyössä tarvittava ammatillinen osaaminen näyttäytyi vastaajien kommentaissa moniulotteisena. Esiin nousi myös jonkinlaisia jännitteitä työn pedagogisen ja hoivaulottuvuuden suhteen. Toiset vastaajat kantoivat huolta pedagogisesta osaamisesta, toiset varhaiskasvatustyön mahdollisesta liiasta teoretisoinimisesta ja hoivaulottuvuuden ohenemisesta. Myös työntekijöiden erilaiset koulutustaustat aiheuttivat epäluuloa.

³¹ Ryhmäperhepäivähoitossa kaksi perhepäivähoitajaa voi hoitaa samanaikaisesti enintään kahdeksaa lasta. Mikäli lapsia on enemmän, yhdellä työntekijällä tulee olla lähihoitajakelpoisuus. Päiväkotien hoito- ja kasvatushenkilöstö rakentuu lastentarhanopettaja- ja lähihoitajakelpoisuuden omaavista työntekijöistä. Päiväkodeissa vähintään joka kolmannella hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla tulee olla lastentarhanopettajakelpoisuus. (Asetus lasten päivähoitosta, 6§, 806/1992)

”Päiväkotitoiminta on ryhmässä tapahtuvaa ja vaatii ryhmän hallintaa ja pedagogista osaamista. Erityisesti sosionomien ja sosiaalikasvattajien toiminta on paljon pienryhmien ja kahdenkeskisen toiminnan varassa. Täydennyskoulutusta heille.” (PV, Lappi)

”Lastentarhanopettajia tarvitaan kentälle päiväkoteihin. Sosionomeille lisäkoulutusta, nimenomaan pedagogista koulutusta.” (PKJ, Siikalatvan seutukunta)

”Pedagogiikan ohella työssä on tärkeää myös se lapsen hoiva. Suostuvatkohan maisterit sitä enää tekemään?” (PKJ, Ylivieskan seutukunta)

Suhtautuminen varhaiskasvattajien **jatko- ja täydennyskoulutukseen** oli pääsääntöisesti myönteistä. Työssä tarvittavien tietojen ja taitojen päivittämistä pidettiin tarpeellisena ja koulutusten koettiin tuovan arkityöhön uusia virikkeitä. Toisaalta esiin nousi varhaiskasvatuksen työntekijöiden kiireinen arkityö, josta voi olla vaikeaa irrottautua koulutukseen. Vastaajien joukossa oli myös yksittäisiä päivähoiton työntekijöitä, jotka suhtautuivat varhaiskasvatukseen jatko- ja täydennyskoulutukseen kriittisesti. Heidän mielestään kouluttautumisen tulisi näkyä myös palkkauksessa.

”Kentällä kaivataan koulutusta, se antaa voimia työhön ja usein ’pysähdyttää miettimään omaa toimintaa varhaiskasvattajana. Myös sisältöalueisiin liittyviä (mus. liik. käden työt) koulutuksia kaivataan. Ovat ns. piristysruiskeita työhön!” (PKJ, Oulun seutukunta)

”Tärkeää on alan kehityksen seuraaminen sekä siihen liittyvät ’tietojen päivittämiskoulutukset’.” (PKJ, Raahen seutukunta)

”Arkipäivän työ vielä liikaa voimia, että olisi aikaa vielä koulutukseen.” (PV, Lappi)

”Kouluttautumisesta ei hyötyä. Ei näy palkassa.” (PKJ, Oulun seutukunta)

Varhaiskasvatukseen liittyvän täydennyskoulutuksen tarjonta koettiin runsaana. Joissakin kunnissa varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöt pohtivat koulutuksen sirpaloitumista ja he näkivät tarpeellisena suunnitelmallisen ja pitkäjänteisen henkilöstön täydennyskouluttamisen.

”Tarjolla on paljon erilaista koulutusta. Sitä tulisi pystyä selkeästi jäsentämään. Koulutuksen tarjonnassa on mukana markkinavoimat, sieltä vaikeuksia poimia oleellinen ja ’paras’.” (PV, Lappi)

”Nykyään varhaiskasvatukseen on saatavilla monenlaista ja monenkirjavaa koulutusta. Tärkeintä on tehdä kuntakohtaisesti koulutussuunnitelma sen tarpeen perusteella, mitä päivähoidossa ilmenee. Enempi yhtenäistä koulutusta kuin pieniä ’siruja’ asioista.” (PV, Ylivieskan seutukunta)

Vastaajat ottivat kantaa koulutuksen järjestelyihin, toteuttamismuotoihin sekä koulutussisältöihin. Tärkeänä pidettiin sitä, että täydennyskoulutusta olisi saatavilla riittävän lähellä, mieluiten omalla paikkakunnalla. Tarvetta näyttäisi olevan pitempikestoisille koulutusohjelmille, toisaalta myös kertaluonteisia koulutuspäiviä pidettiin hyödyllisinä.

”Toivon yliopiston ’jalkautumista’ maakuntiin myös varhaiskasvatuksen parissa (vrt. insinöörien maisteritutkinnot).” (PPHO, Nivala-Haapajärven seutukunta)

”Mikäli varhaiskasvatukseen liittyvää tietoa / koulutusta OIKEASTI halutaan juurruttaa ’ruohonjuuritason’ tekijöille (=motivoida, kannustaa), koulutus on tuotava mahdollisimman TYKÖ kuntiin..” (PPHO, Nivala-Haapajärven seutukunta)

”Henkilöstön ammattiosaamisen kehittämiseen tähtäävät pitempiaikaiset prosessikoulutukset ovat olleet todella vaikuttavia ja henkilöstöä innostavia kokonaisuuksia. Toki tarvitaan kaiken aikaa myös eri aiheisiin liittyvää täsmäkoulutusta.” (PV, Koillismaan seutukunta)

Tarpeellisina pidetyistä koulutussisällöistä eniten esiintyi erityistuen tarpeessa olevien lasten hoitoon ja kasvatukseen, vuorovaikutustaitoihin sekä kasvatustietoisuuteen ja pedagogiikkaan liittyviä teemoja. Pedagogisia koulutustarpeita oli esimerkiksi alle 3 -vuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen alueella. Myös laadunhallintaan (johtajuus, suunnittelu, arviointi) sekä vanhemmuuden tukemiseen kohdistuvaa täydennyskoulutusta pidettiin tarpeellisena. Suunnittelu nousi vahvasti esille siitä syystä, että kunnissa oli aineistonkeruun aikoihin käynnistymässä varhaiskasvatuussuunnitelmatyö.

Taulukko 34. Täydennyskoulutuksen tarpeet, koulutussisältöjä*

	Lappi	Koillis- maa	Oulun- kaari	Oulun seutu	Raahen seutu	Siika- latva	Nivala- Haapajärvi	Ylivieskan seutu
Erityinen tuki varhais- kasvatuksessa	xxxxx		x	xxxx	xxxx	xxxx		xxx
Vuorovaikutus- taidot, yhteistyö eri tahojen kanssa	xxxx	x	x	xxxxx	xxx	x	x	x
Vanhemmuuden tukeminen ja perhetyö	x	x	xx	xxx	x	x		x
Laadunhallinta			xxx	xxx		xx	x	xx
Kasvatustietoisuus ja pedagogiikka	xxxxx	x		x	x		xxx	xxx
Sisältöalueet		x		xx		xxx		
Hyvinvointi ja jaksaminen		x		x	x	x		x
Muu ³²	xxxx	x	x	x	x	x	x	

* x=1 maininta

Monet vastaajat toivat esille myös koulutusten hinnat. Ilmeisesti työnantajien välillä on vaihtelua siinä, missä määrin työntekijöiden kouluttautumista tuetaan opiskeluvapaiden myöntämisessä ja taloudellisesti. Koulutuksen korkea hinta karsii osallistujia ainakin siinä tapauksessa, että työntekijä joutuu opiskelemaan omalla ajallaan ja omalla kustannuksellaan.

”Koulussa” käymme pääsääntöisesti omalla ajalla ja omalla rahalla. Se ei aina motivoi, koska isot koulutukset vievät sekä aikaa että rahaa. Kunta kyllä kouluttaa meitä myös hyvin. Niihin koulutuksiin osallistun mielelläni.” (LTO, Oulun seutukunta)

³² Yksittäisiä mainintoja mm: moniammatillinen yhteistyö, leikki, vuoroahoito, perhepäivähoito, etiikka

Varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöitä pyydettiin arvioimaan kunnassa ilmeneviä varhaiskasvatuksen kehittämistarpeita ja nimeämään niistä 3 keskeisintä. Vastuuhenkilöt kuvasivat kehittämistarpeita varsin yleisellä tasolla. Esimerkiksi eräs vastuuhenkilö ilmaisi kunnan keskeiset kehittämistarpeet seuraavasti:

- a) Erityispäivähoito aivan 'retuperällä'*
b) Päivähoidon 'tason' nostaminen eli liian vähän päiväkotipaikkoja
c) Pienten 1-3 -v. päivähoito" (PV, Lapin lääni)

Kaikkiaan vastuuhenkilöiden esille nostamat kehittämistarpeet jäsenyivät 4 laajan teeman alle: 1) palvelujärjestelmä, 2) osaaminen, 3) yhteistyön kehittäminen sekä 4) varhaiskasvatuksen sisällölliset kehittämistarpeet.

Taulukko 35. Varhaiskasvatuksen kehittämistarpeita*

	Lappi	Koillis- maa	Oulun- kaari	Oulun seutu	Raahen seutu	Siika- latva	Nivala- Haapajärvi	Ylivieskan seutu
Palvelujärjestelmään liittyvät kehittämis- tarpeet								
Määrällinen kehittäminen	x		x	x				
Laadunhallinta	xxx	x		xxxxxxxxx	xxx	x	xxx	xx
Henkilöstö	x		xxxxxxx	xx			xx	
Erityispäivähoito	xx			xxx			x	xx
Vuorohoito			x	x		xx		x
Verkkopalvelut		x						
Perhetyö			x	xx	xx	x		x
Alle 3-vuotiaiden päivähoito	x							x
Osaaminen	x	xx		xx		xx		
Yhteistyön kehittämisen tarpeet	xx	x		x	xx			xx
Sisällölliset kehittämistarpeet	x			x			x	

* x=1 maininta

Valtaosa kehittämistarpeista liittyi tavalla tai toisella varhaiskasvatukseen osana **palvelujärjestelmää**. Käynnistyvä varhaiskasvatussuunnitelma työ näkyi varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöiden vastauksissa keskeisten kehittämistarpeiden kohdalla samalla tavalla kuin koulutustarpeiden kohdalla. Suunnitelman aikaansaamista ja sen käyttöönottoa todelliseksi työvälineeksi pidettiin keskeisenä tulevaisuuden haasteena.

- "Kuntakohtainen varhaiskasvatussuunnitelma." (PV, Oulun seutukunta)*
"Varhaiskasvatussuunnitelman maastouttaminen" (PV, Ylivieskan seutukunta)
"VASU > käytännön työvälineeksi iso juttu." (PV, Lappi)

Tarve erityispäivähoidon, vuorohoidon sekä perhetyön kehittämiseen nousi esiin monissa kunnissa. Muutamissa kasvavissa kunnissa suurena haasteena oli päivähoitoon määrällinen kehittäminen, so.

palvelujen tarjonnan kehittäminen kysyntää vastaavaksi. Myös varhaiskasvatuksen henkilöstön virkoihin ja työsuhteisiin liittyviä kehittämistarpeita nostettiin esiin eri puolilta Pohjois-Suomea.

”Elton saaminen kuntaan.” (PV, Nivala-Haapajärven seutukunta)

”Erityislastentarhanopettajan ohjaus ja tuki päivähoitoon.” (PV, Lappi)

”Hallinnollisen päivähoiton johtajan saaminen” (Oulun seutukunta)

”Työsuhteiden kesto.” (PV, Oulunkaaren seutukunta)

Varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöt näkivät laajasti kehittämistarpeita myös eri tahojen kanssa tehtävän yhteistyön saralla (esimerkiksi yhteistyö koulun kanssa, moniammatillinen tiimi- ja verkostotyö). Henkilöstön osaamiseen ja varhaiskasvatuksen sisällölliseen kehittämiseen liittyviä tarpeita vastuuhenkilöt kuvasivat yleisellä tasolla. Joku vastaajista painotti tarvetta koko kunnan päivähoitohenkilöstön yhteiselle koulutukselle. Sisällöllisistä kehittämistarpeista esiin nousi esimerkiksi pedagogiikan kehittäminen perhepäivähoidossa.

Tämän selvityksen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa pohjoissuomalaisen varhaiskasvatuksen tilanteesta. Tarkastelunäkökulmina ovat olleet varhaiskasvatuspalvelut, henkilöstö sekä koetut koulutus- ja kehittämistarpeet. Pohjois-Pohjanmaan osalta aineistoa on käsitelty pääsääntöisesti seutukuntaakohtaisesti. Lapin läänin osalta aineisto käsiteltiin yhtenä kokonaisuutena. Kuntakohtaisiin vertailuihin ei tämän selvityksen puitteissa ollut mahdollista edetä. Aineistoanalyysin perusteella rakentui yleiskuva varhaiskasvatuksen toteutumisesta Pohjois-Suomessa. Tulokset ovat luonteeltaan suuntaa antavia, ja monilta osin tarvetta olisi syvällisempään analyysiin.

Varhaiskasvatuksen asema palvelujärjestelmässä kaipaa selkiyttämistä

Varhaiskasvatukseen kohdistuu tällä hetkellä ristiriitaisia kehitysnäkymiä. Toisaalta keskustelua käydään varhaiskasvatuksen pedagogisen identiteetin terävöittämisestä, toisaalta aikaamme luonnehtii tarve ammatillisia rajoja ylittävään yhteistyöhön ja verkostoitumiseen. Lisäksi valmisteilla on kunta- ja palvelurakennemuutos, joka toteutuessaan tulee muuttamaan yhteiskunnallisia rakenteita voimakkaasti.

Yli puolessa kyselyyn osallistuneista kunnista sivistystoimi vastaa esiopetuksen hallinnoinnista joko yksinään tai yhdessä sosiaalitoimen kanssa. Esiopetukselle näyttäisi olevan muodostumassa muuta varhaiskasvatusta vahvempi pedagoginen identiteetti ja asema osana koulutuksellista jatkumoa. Päivähoidon suhteen Pohjois-Suomen kunnissa ei aineistonkeruun aikana ollut syntynyt laajamittaista liikehdintää hallinnonalakäytön suhteen.

Päivähoidon hallinnonalasta käyty keskustelu on perustunut oletukseen kunnasta palvelujen järjestäjänä. Myös lainsäädäntö on lähtenyt tältä perustalta: Säännösten mukaan kunta voi itse päättää, minkä monijäsenisen toimielimen hoidettavaksi lasten päivähoidon sekä kotihoidon ja yksityisen hoidon tuen hallinto kunnassa annetaan³³. Päivähoidon hallinnonalasta käyty keskustelu tulee asettumaan uudenlaisiin kehyksiin kunta- ja palvelurakennemuutoksen toteutuessa. Jos palvelujen järjestämisvastuu siirtyy useamman kunnan muodostamille *aluekunnille* tai *seutukunnille*, mitä tapahtuu päivähoidolle? Miten varhaiskasvatuksen kokonaisuus rakentuu niissä seutukunnissa, joissa peruskunnat ovat jo tehneet päätöksiä päivähoidon hallinnonalaa koskevista muutoksista ja hallinnointi on järjestetty eri kunnissa eri tavoin?

Varhaiskasvatuspalvelujen tarjonnassa kuntakohtaista vaihtelua

Suomalainen pienten lasten hoitojärjestelmä painottaa vanhempien oikeutta valita lapselleen sopiva hoitomuoto. Yhteiskunta tukee sekä kotona tapahtuvaa hoitoa että yksityistä ja kunnallista päivähoitoa. Kansainvälisissä vertailuissa suomalaista lastenhoitopolitiikkaa on pidetty anteliaana³⁴. Harvoissa maissa on yksityisen hoidon tuen kaltaista järjestelmää tai subjektiivista oikeutta päivähoitoon. Julkisessa keskustelussa suomalainen järjestelmä ja erityisesti vanhempien subjektiivinen oikeus lasten päivähoitoon on asetettu aika ajoin kyseenalaiseksi. Useimmiten keskustelun motiivi on ollut taloudellinen. Palvelun tarvetta on arvioitu enemmän vanhempien elämäntilanteen (työssäkäynti, opiskelu) kuin lapsen varhaiskasvatuksen näkökulmasta.

Syksyllä 2004 Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö teetti selvityksen kotona olevien vanhempien lasten päivähoitotilanteesta³⁵. Selvitys osoitti, että kunnallisessa päivähoitossa niiden lasten osuus, joiden vanhemmat ovat kotona äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla, on suhteellisen pieni. Työntekijät olivat enemmän huolissaan lasten oikeudesta omien vanhempien kanssa vietettyyn aikaan sekä vanhempien luottamuksesta omiin kasvattajan kykyihinsä kuin lasten määrästä päivähoitossa. Monet vastaajat pitivät tärkeänä päivähoitojärjestelmän kehittämistä siten, että vanhemmilla on valittavanaan erilaisia päivähoitomuotoja ja esimerkiksi avoimen päiväkodin kaltaisia toimintamuotoja.

³³ Laki lasten päivähoitosta annetun lain väliaikaisesta muuttamisesta, 156/2003.

³⁴ ks. Anttonen 2003

³⁵ STM 2004:16.

Käsillä oleva selvitys osoitti, että Pohjois-Suomen kunnissa on vaihtelevasti tarjolla vaihtoehtoisia varhaiskasvatustarjontaa. Alueella on useampia kuntia, joista päiväkotimuotoiset varhaiskasvatustarjonnat puuttuvat kokonaan. Varhaiskasvatustarjontaa on yhteydessä myös kunnassa olevaan varhaiskasvatustarjontaan osaamisensa mukaan. Esimerkiksi päiväkotien puuttuminen voi merkitä sitä, että kunnassa ei ole korkeimmin koulutettua varhaiskasvatustarjontaa henkilöstöä. Tällä voi olla merkitystä päivähoitoon laadulle, sillä varhaiskasvatustutkimuksissa henkilöstön koulutustaso on noussut esiin yhtenä keskeisenä päivähoitoon laadun määrittäjänä³⁶.

Palvelutarjonnan näkökulmasta on merkille pantavaa, että Pohjois-Suomen alueella on myös kokonaisia seutukuntia, joissa ei ole kunnan järjestämää avointa varhaiskasvatustoimintaa. Tietävästi järjestöjen, yhdistysten tai seurakuntien toteuttama avoin varhaiskasvatustoiminta on täydentänyt kuntien varhaiskasvatustarjontaa kirjolla merkittävällä tavalla. Näiden tahojen järjestämästä varhaiskasvatustoiminnasta on kuitenkin olemassa niukasti koottua tietoa. Täydentävälle analyysille olisi tästä näkökulmasta selkeää tarvetta.

Erityis päivähoitoon järjestelyissä edelleen kehitettävää

Viime vuosien aikana julkisuudessa on käyty keskustelua erityisen tuen tarpeessa olevien lasten ja perheiden määrän kasvusta³⁷. Valtakunnallisen kuntatutkimuksen mukaan lapset ovat eriarvoisessa asemassa päivähoitoon erityis palvelujen saatavuuden ja riittävyyden suhteen asuinkunnasta riippuen³⁸. Alle kouluikäisiä erityistuen tarpeessa olevia lapsia on lukumääräisesti eniten suurissa kunnissa, joissa on myös tarjolla lasten kasvua ja kehitystä tukevia erityis palveluja. Monin paikoin koetaan kuitenkin näiden palvelujen olevan riittämättömiä tarpeeseen nähden. Pienissä kunnissa erityisvarhaiskasvatustarjontaan ongelmana on taas se, että erityis palveluja ja erityisosaamista ei ole käytettävissä oman kunnan alueella³⁹. Esimerkiksi päivähoitohenkilöstön saaman ohjauksen, tuen ja neuvonnan koetaan monissa kunnissa olevan riittämättömää, koska erityislastentarhanopettajan palveluita ei ole saatavilla. Myös mahdollisuudet käyttää muita tukipalveluja kuten psykologi-, puheterapia-, fysioterapia- ja toimintaterapiapalveluja koetaan monissa kunnissa liian vähäisinä⁴⁰. Koska päteviä erityisasiantuntijoita on vaikeaa rekrytoida pieniin kuntiin, on seudullinen yhteistyö nähty mahdollisuutena parantaa erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevien lasten ja perheiden tilannetta kunnissa.

Suurimmassa osassa kyselyyn vastanneita kuntia erityis päivähoitoa järjestetään tavallisten perhepäivähoito- ja päiväkotiryhmien yhteydessä. Tämän aineiston puitteissa ei voi tehdä johtopäätöksiä siitä, onko kyse resurssien sanelemasta pakosta vai tietoisesta *inkluusion*⁴¹ periaatteiden noudattamisesta. Tämänkaltaisen tapa järjestää erityisen tuen tarpeessa olevien lasten hoito ja kasvatusta edellyttää henkilöstöltä tuen tarpeiden tunnistamiseen, varhaiseen puuttumiseen sekä kuntouttamiseen liittyvää osaamista. Tähän tulisi erityistä huomiota kiinnittää sekä varhaiskasvatustarjontaan peruskoulutuksessa että täydennyskoulutuksessa.

Tärkeää olisi myös huolehtia siitä, että tukipalveluita ja konsultaatiota on riittävästi saatavilla. Kyselyn perusteella vain alle puolessa vastanneista kunnista on mahdollisuus käyttää erityislastentarhanopettajan palveluita. Tässä on kuitenkin huomattava se, että joissakin kunnissa päivähoito tekee merkityksellistä yhteistyötä koulun erityisopetuksen kanssa. Tällöin tukea ja konsultaatiota erityistuen tarpeessa olevien lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen on saatavilla esimerkiksi erityisopettajan kautta. Aineistonkeruujankohdan jälkeen Poskessa on myös käynnistetty varhaiskasvatustarjontaan verkkokonsultaatio⁴², johon useat tähän kyselyyn vastanneet kunnat ovat osallistuneet. Verkkokonsultaation kehittelytyön lähtökohtana on ollut asiantuntijatu

³⁶ ks. Pihlaja 2003; myös Kärrby 1992.

³⁷ Pihlaja & Junntila 2001.

³⁸ Pihlaja 1998.

³⁹ Svärd 2001.

⁴⁰ Lasten päivähoito Lapin läänissä 2001; Lasten päivähoito Oulun läänissä 2001.

⁴¹ Inkluusion käsite on ollut vahvasti esillä vuosittuuhannen vaihteen erityispedagogisessa keskustelussa. Sillä viitataan erityistä tukea tarvitsevien lasten hoitoon ja kasvatukseen yhdessä muiden lasten kanssa. Inkluusio mahdollistaa lasten yhteisen toiminnan saman opetus suunnitelman puitteissa samassa ympäristössä. (Pihlaja 2003.)

⁴² Sarvela & Uusimäki 2004.

tarjoaminen henkilöstölle asuinpaikasta riippumatta. Verkkokonsultaation kaltaiset teknologiset innovaatiot ovat tulossa yhä merkittävämpään asemaan kuntien palvelurakenteiden muuttuessa. Varhaiskasvatuksen kentällä tällaisten palvelujen edelleen kehittelylle on selkeästi tarvetta Pohjois-Suomessa.

Pätevien työntekijöiden saatavuus heikkenemässä

Tämä kysely osoitti, että perhepäivähoitajia lukuun ottamatta valtaosa pohjoissuomalaisista varhaiskasvatuksen työntekijöistä on muodollisesti päteviä työhönsä. Pätevien työntekijöiden saatavuus näyttäisi kuitenkin olevan Pohjois-Suomessa heikkenemään päin. Tähän suuntaan viittaavat monet tekijät. Yli kolmasosa kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöistä oli sitä mieltä, että päteviä työntekijöitä on jo nyt vaikeaa saada varhaiskasvatuksen tehtäviin. Henkilöstö myös ikääntyy ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden keskuudessa on odotettavissa seuraavien 20 vuoden aikana todellinen eläköitymisbuumi. Tähän kyselyyn vastanneista noin 1500 varhaiskasvatuksen työntekijästä melkein 60% oli yli 40 –vuotiaita! Pohtia sopii myös sitä, onko ala enää niin vetovoimainen kuin joskus aikaisemmin. Siirtyykö korkeimmin koulutettu varhaiskasvatuksen henkilöstö päivähoidon tehtävistä parempien palkka- ja työetuksien takia muihin asiantuntijatehtäviin, esimerkiksi perusopetuksen puolelle?

Pätevien työntekijöiden saatavuuden turvaamiseksi tulisi erityistä huomiota kiinnittää varhaiskasvatuksen koulutuksen riittävään volyymiin Pohjois-Suomessa. Koulutustarpeen arvioimiseksi olisi tärkeää analysoida ja ennakoida myös palvelujärjestelmän tasolla tapahtuvia muutoksia. Lasten määrän ja sitä kautta myös päivähoidon tarpeen on ennustettu tulevana vuosina vähenevän. Toisaalta kuitenkin Pohjois-Pohjanmaa tunnetaan lapsirikkaana alueena. Työvoiman tarpeeseen tulee oleellisesti vaikuttamaan se, mihin suuntaan varhaiskasvatuspalvelujen tarve kehittyy Pohjois-Suomen kunnissa tulevana vuosina.

Henkilöstön koulutusmyönteisyys - avain laadun kehittämiseen

Tämä kysely osoitti varhaiskasvatuksen henkilöstön suhtautuvan varsin myönteisesti jatko- ja täydennyskouluttautumiseen. Koulutushalukkuuteen vaikuttavina tekijöinä esiin nousivat työntekijän ikä sekä aikaisempi koulutustausta. Henkilöstöryhmistä varhaiskasvatuksen johtajien ja lastentarhanopettajien joukossa ilmeni enemmän halukkuutta jatko- ja täydennyskoulutukseen kuin lähihoitajien ja perhepäivähoitajien ryhmässä.

Kouluttautumistoiveissa henkilöstö jakaantui selvästi kahteen ryhmään. Osa henkilöstöstä oli kiinnostunut tutkintoon johtavasta koulutuksesta, osa muusta täydennyskoulutuksesta. Johtajien ja lastentarhanopettajien ryhmissä tunnettiin eniten kiinnostusta yliopistokoulutukseen, erityisesti kasvatustieteen maisteritutkinnon suorittamiseen. Lähihoitajat puolestaan pitivät ammattikorkeakoulututkintoa potentiaalisimpana jatkotutkintona. Kaikissa työntekijäryhmissä oli runsaasti vastaajia, jotka eivät halunneet hakeutua tutkintoon johtavaan koulutukseen, vaan pitivät itselleen sopivampana joihinkin tiettyihin teemoihin liittyviä suppeampia koulutuskokonaisuuksia.

Täydennyskoulutus on kaiken kaikkiaan nousemassa uudenlaiseen asemaan tänä syksynä sosiaalihuoltolakiin lisätyn sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevan velvoitteen myötä⁴³. Velvoite koskee sekä työnantajaa ja työntekijää ja se tulee merkitsemään mittavaa panostusta henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutus on näihin saakka ollut varsin kirjavaa. Joissakin kunnissa henkilöstön osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen on tietoisesti panostettu, toisissa kunnissa kouluttautuminen on

⁴³ ”Kunnan tulee huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa asetuksella tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.” (Sosiaalihuoltolaki, 53§, 50/2005)

tapahtunut lähinnä omaehtoisesti. Varhaiskasvatukseen liittyvää täydennyskoulutusta koetaan olleen tarjolla runsaasti. Monet varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöt kuitenkin ilmaisivat huolensa koulutuksen laadusta ja pirstaleisuudesta.

Täydennyskoulutusvelvoite asettaa uusia haasteita täydennyskoulutuksen suunnittelujärjestelmälle. Miten täydennyskoulutus saadaan organisoitua siten, että se palvelee työntekijän henkilökohtaisia kehittymistarpeita ja samalla kartuttaa kunnan yhteistä osaamispääomaa? Miten koulutuksen tarve ja tarjonta kohtaavat toisensa?

LÄHTEET

Painetut lähteet:

Anttonen, A. 2003. Lastenhoidon kaksi maailmaa. Teoksessa Forsberg, H. (toim.) Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus, 159-185.

Asetus lasten päivähoidosta, 6§, 806/1992.

Hujala, E. & Lindberg, P. 1998. Suomalainen päivähoito. Lapsen oikeus varhaiskasvatukseen. Oulu: Oulun yliopisto.

Kuntien järjestämät lasten ja nuorten palvelut vuonna 2000. Helsinki: Kuntaliitto.

Kärby, G. 1992. Kvalitet i pedagogisk arbete med barn. Stockholm: Socialstyrelse.

Laki lasten päivähoidosta annetun lain väliaikaisesta muuttamisesta, 156/2003

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.

Lapin läänin peruspalvelujen arviointiraportti. 2000. Rovaniemi: Lapin lääninhallitus.

Lasten päivähoito Lapin läänissä vuonna 2001. Rovaniemi: Lapin lääninhallitus.

Lasten päivähoito Oulun läänissä vuonna 2001. Julkaisematon valtakunnallisen kyselytutkimuksen aineisto.

Oulun läänin peruspalvelujen arviointiraportti. 2000. Oulu: Oulun lääninhallitus.

Parrila, S. 2002. Perhepäivähoito osana suomalaista kasvatusjärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Acta Universitatis Ouluensis E59.

Pihlaja, P. 1998. Päivähoidon syrjällä. Erityispäivähoidon tila 1997. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Pihlaja, P. & Junttila, N. 2001. Julkishallinnon hajauttaminen – miltä päiväkotiryhmät näyttävät muutosten jälkeen. Lastentarhanopettajaliiton moniste 1/2001.

Pihlaja, P. 2003. Varhaiserityiskasvatus suomalaisessa päivähoitossa. Erityisen tuen tarpeet sosiaalis-emotionaalisella ja kielellisen kehityksen alueella. Turku: Turun yliopisto. Sarja C, osa 208.

Päiväkodin johtaja on monitaituri. Kurkistus päiväkodin johtajien työn arkeen. 2004. Helsinki: Lastentarhanopettajaliitto.

Sosiaalihuoltolaki, 53§, 50/2005.

STM 2000:15. Lasten päivähoitokuntatason hallinnon järjestämismallien lisäämistä selvittävän työryhmän muistio.

STM 2002:14. Päivähoidon tilannekatsaus. (Kahiluoto, T.)

STM 2004:16. Selvitys kotona olevien vanhempien lasten päivähoitotilanteesta, syyskuu 2004, selvityshenkilön raportti (Väinälä, A.)

Svärd, P-L. 2001. Kunta erityispalvelujen järjestäjänä päivähoitossa. Teoksessa Pihlaja, P. & Kontu, E. (toim.) Työkaluja päivähoiton erityiskasvatukseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Takala, P. 2000. Lastenhoito ja sen julkinen tuki. Tutkimuksia 110. Helsinki:Stakes.

Valtonen, H. & Laine, J. 2002. Vastaako päivähoito kansalaisten tarpeisiin? Yhteiskuntapolitiikka 67(1).

Välimäki, A-L. & Rauhala, P-L. 2000. Lasten päivähoiton taipuminen yhteiskunnallisiin murroksiin Suomessa. Yhteiskuntapolitiikka 5/2000.

Internetlähteet:

Ajankohtainen tilanne päivähoiton hallinnosta.
<http://www.stakes.fi/varttua/tyopoyta/hallinto/tilanne.htm> 17.1.2005

Sarvela, H. & Uusimäki, M. 2004. Kokemuksia varhaiskasvatuksen verkkokonsultaation pilotoinnista.
<http://www.sosiaalikollega.fi/lapintoimintayksikko/hankkeet/oskeskhankkeet/syke/konsultaatoraportti>

Liite 1. Luettelo kunnista, jotka osallistuivat kyselyyn

P-Pohjanmaa		vastanneiden määrä
Oulun sk	Hailuoto	3
	Haukipudas	68
	Kempele	91
	Kiiminki	129
	Liminka	41
	Muhos	2
	Oulu	458
	Oulunsalo	2
	Tyrnävä	24
Oulunkaaren sk	Kuivaniemi	13
	Pudasjärvi	7
	Utajärvi	19
	Yli-Ii	9
	Ylikiiminki	24
Raahen sk	Pyhäjoki	4
	Raahе	95
	Ruukki	17
	Siikajoki	10
	Vihanti	8
Siikalatvan sk	Haapavesi	34
	Kestilä	10
	Piippola	11
	Pulkkila	11
	Pyhäntä	13
	Rantsila	1
Nivala-Haapajärven sk	Haapajärvi	35
	Kärsämäki	5
	Nivala	61
Ylivieskan sk	Alavieska	6
	Kalajoki	52
	Sievi	1
	Ylivieska	63
Koillismaan sk	Kuusamo	50
	Taivalkoski	3
P-Pohjanmaa yhteensä		1380

Lappi		vastanneiden määrä
Rovaseutu	Ranua	18
Kemi-Tornion sk	Simo	16
	Tornio	49
Torniolaakson sk	Pello	25
	Ylitornio	21
Itä-Lapin sk	Pelkosenniemi	1
	Posio	6
Tunturi-Lapin sk	Kittilä	23
Pohjois-Lapin sk	Sodankylä	31
Lapin lääni yhteensä		190



Liite 2. Varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöille suunnattu kysely

Hyvä päivähoiton johtaja/vastuuhenkilö,

Varhaiskasvatuksen perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksen turvaamiseksi ja kehittämiseksi tarvitsemme tietoa varhaiskasvatuksen työntekijöiden koulutustaustoista, -tarpeista ja –motivaatiosta. Tämän kyselyn tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman kattava kuva näistä tekijöistä Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen toiminta-alueella. Kysely on kaksiosainen. Siihen kuuluu:

- kunnan päivähoiton vastuuhenkilölle suunnattu kysely
- kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöille suunnattu kysely

Tavoitteena on, että kyselyyn vastaisivat kaikki lasten hoidosta ja kasvatuksesta vastaavat työntekijät kunnassa (hallinnossa, päiväkodeissa, perhepäivähoidossa, esiopetuksessa, koululaisten aamu- ja iltpäivähoidossa sekä erityispäivähoidossa työskentelevät henkilöt). Kyselyjen pohjalta teemme tiivistelmät kunnittain, seutukunnittain ja lääneittäin. Kunnat voivat käyttää koottua tietoa esimerkiksi kuntakohtaisia varhaiskasvatussuunnitelmia ja täydennyskoulutussuunnitelmia laadittaessa.

Pyydän teitä vastaamaan oheiseen kyselylomakkeeseen sekä organisoimaan työntekijöitä koskevan kyselyn toteuttamisen kuntanne alueella. Täytetyt kyselykaavakkeet pyydän lähettämään 30.4.2004 mennessä allekirjoittaneelle.

Kiitän lämpimästi yhteistyöstä!

Anna-Maija Puroila
Kehittämispäällikkö
Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus
PL 58
90015 Oulun kaupunki
puh. (08) 558 44112
GSM 044 703 4112
Fax (08) 558 44032
e-mail. apuroila@urova.fi

I Kuntaa ja vastaajaa koskevat tiedot

1. Kunta / alue: _____
2. Vastaajan ikä: _____
3. Vastaajan ammattinimike: _____
4. Mitä tehtäväalueita nykyiseen toimenkuvaasi kuuluu?

II Varhaiskasvatuksen hallinto kunnassa

5. Mikä toimielin (lautakunta tms.) hallinnoi kunnassanne esiopetusta?

6. Mikä toimielin hallinnoi kunnassanne päivähoitoa?

7. Onko kunnassa käyty keskustelua päivähoiton hallinnonalaa koskevista muutoksista? Jos on, millaista?

III Kunnan järjestämät varhaiskasvatuspalvelut ja niiden henkilöstö

Esiopetusyksiköt

8. *Sosiaalitoimen* alaisuudessa toimivien esiopetusyksiköiden määrä: _____
9. Esiopetuksessa olevien lasten määrä em. yksiköissä: _____
10. Esiopetusyksiköissä työskentelevän henkilöstön nimikkeet ja määrä em. yksiköissä:
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____
11. *Opetustoimen* alaisuudessa toimivien esiopetusyksiköiden määrä: _____
12. Esiopetuksessa olevien lasten määrä em. yksiköissä: _____
13. Esiopetuksessa työskentelevän henkilöstön nimekkeet ja määrä em. yksiköissä:
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____

Päiväkodit

14. Päiväkotien määrä: _____
15. Päiväkotihoidossa olevien lasten määrä: _____

16. Päiväkodeissa työskentelevän kasvatushenkilöstön määrä ammattiryhmittäin:

- a) päiväkodin johtajia _____
- b) lastentarhanopettajia _____
- c) lastenhoitajia _____

17. Minkälaista henkilöstörakennetta kuntanne päiväkodeissa käytetään

- a) alle 3-vuotiaiden ryhmissä _____
- b) yli 3-vuotiaiden ryhmissä _____
- c) muulla tavoin muodostetuissa ryhmissä _____

Varhaiskasvatuskerhot / Avoin päiväkotitoiminta

18. Varhaiskasvatuskerhojen määrä / avointen päiväkotiryhmien määrä: _____

19. Varhaiskasvatuskerhoissa työskentelevän kasvatushenkilöstön määrä: _____

Perhepäivähoito

20. Ryhmäperhepäiväkotien määrä: _____

21. Ryhmäperhepäivähoidossa olevien lasten määrä: _____

22. Ryhmäperhepäivähoidossa työskentelevän henkilöstön määrä: _____

23. Kodeissa työskentelevien perhepäivähoitajien määrä: _____

24. Perhepäiväkodeissa olevien lasten määrä: _____

25. Perhepäivähoidon ohjaajien määrä: _____

Erityispäivähoito

26. Erityistä tukea ja kasvatusta tarvitsevien lasten määrä kunnan järjestämässä päivähoidossa: _____

27. Ryhmässä toimivien erityislastentarhanopettajien määrä: _____

28. Kiertävien erityislastentarhanopettajien määrä: _____

29. Miten erityispäivähoito on kunnassanne järjestetty (ympyröi valitsemasi vaihtoehdot)?

- a. erityistä tukea tarvitseva lapsi hoidetaan erityisryhmässä
- b. erityistä tukea tarvitseva lapsi integroidaan tavalliseen lapsiryhmään päiväkodissa
- c. erityistä tukea tarvitseva lapsi integroidaan tavalliseen lapsiryhmään perhepäivähoidossa
- d. erityispäivähoito on järjestetty muuten. Miten?

30. Kuka kunnassanne vastaa erityispäivähoidosta?

Koululaisten aamu- ja iltapäivähoito

31. Miten koululaisten iltapäivähoito on kunnassanne järjestetty?

32. Koululaisten iltapäivähoidossa työskentelevän henkilöstön määrä: _____

Vuorohoito

34. Miten vuorohoito on kunnassanne järjestetty?

35. Vuorohoitoa tarvitsevien lasten määrä: _____

36. Vuorohoidossa työskentelevän henkilöstön määrä: _____

III Koulutus- ja kehittämistarpeet kunnassa

37. Onko pätevää henkilöstöä ollut saatavissa kuntanne varhaiskasvatuksen tehtäviin (ympyröi valitsemasi vaihtoehto)?

- a. Kyllä
- b. Ei. Millaisen koulutuksen omaavista työntekijöistä on ollut pulaa?

38. Minkälaisista aihepiireistä kuntanne varhaiskasvatushenkilöstö tarvitsisi ammatillista täydennyskoulutusta (mainitse 3 keskeisintä)?

- a) _____
- b) _____
- c) _____

39. Mitä muita varhaiskasvatuksen kehittämistarpeita kunnassanne on tällä hetkellä (mainitse 3 keskeisintä)?

- a) _____
- b) _____
- c) _____

40. Missä kehittämishankkeissa kuntanne päivähoito on tällä hetkellä mukana?

IV Päivähoidon vastuuhenkilön oma koulutustausta ja koulutustarve

41. Vastaajan koulutustausta (mahdollisimman tarkasti)

a. Suoritetut tutkinnot ja tutkinnon suorittamisvuodet:

b. Tutkinnon lisäksi suoritetut yliopistolliset arvosanat ja suorittamisvuodet:

c. Muu täydennyskoulutus:

V Päivähoidon vastuuhenkilön koulutustarpeet ja koulutusmotivaatio

42. Minkälaisesta jatkokouluttautumisesta olet kiinnostunut (ympyröi valitsemasi vaihtoehdot)?

- a. ammattikorkeakoulutus
- b. ammattikorkeakoulujen jatkotutkintoon tähtäävä koulutus
- c. yliopistokoulutus / kasvatustieteen kandidaatti
- d. yliopistokoulutus / kasvatustieteen maisteri
- e. erityislastentarhanopettajakoulutus
- f. esi- ja alkuopetuksen erikoistumisopinnot
- g. perhepäivähoidonohjaajan erikoistumisopinnot
- h. saamenkielinen varhaiskasvatus
- i. muut erikoistumisopinnot, mitkä?

j.

jokin muu kouluttautuminen, mikä?

k.

en ole kiinnostunut jatkokouluttautumisesta

43. Milloin aiot hakeutua jatkokoulutukseen?

44. Minkälainen opiskelutapa sopii nykyiseen elämäntilanteeseesi (ympyröi valitsemasi vaihtoehto)?

- a. päätoiminen opiskelu
- b. opiskelu työn ohessa

45. Oulun ja Lapin yliopisto ovat yhteistyössä suunnittelemassa varhaiskasvatukseen suuntautuvaa maisterikoulua, jossa valittavat opiskelijat opiskelevat työnsä ohella. Minkälaisiin sisältöihin liittyvä maisterikoulu kiinnostaa sinua eniten (ympyröi valitsemasi vaihtoehto)?

- a. laadunhallinta (johtajuus, arviointi, kehittäminen)
- b. lastenkulttuuri
- c. jokin muu, mikä?



Liite 3. Päivähoidon työntekijöille suunnattu kysely

Hyvä varhaiskasvatuksen työntekijä,

Varhaiskasvatuksen perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksen turvaamiseksi ja kehittämiseksi tarvitsemme tietoa varhaiskasvatuksen työntekijöiden koulutustaustoista, -tarpeista ja –motivaatiosta. Tämän kyselyn tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman kattava kuva näistä tekijöistä Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen toiminta-alueella. **Tavoitteena on, että kyselyyn vastaisivat kaikki lasten hoidosta ja kasvatuksesta vastaavat työntekijät kunnassa** (hallinnossa, päiväkodeissa, perhepäivähoidossa, esiopetuksessa, koululaisten aamu- ja iltapäivähoidossa sekä erityispäivähoidossa työskentelevät henkilöt).

Kyselyjen pohjalta teemme tiivistelmät kunnittain, seutukunnittain ja lääneittäin. Kunnat voivat käyttää koottua tietoa esimerkiksi kuntakohtaisia varhaiskasvatussuunnitelmia ja täydennyskoulutussuunnitelmia laadittaessa.

Pyydän teitä vastaamaan oheiseen kyselylomakkeeseen ja toimittamaan sen sopimallanne tavalla kuntanne päivähoidon vastuuhenkilölle. Kiitän lämpimästi yhteistyöstä!

Anna-Maija Puroila
Kehittämispäällikkö
Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus
PL 58
90015 Oulun kaupunki
puh. (08) 558 44112
GSM 044 703 4112
Fax (08) 558 44032
e-mail. apuroila@urova.fi

I Taustatiedot ja työtehtävää koskevat tiedot

48. Kunta / alue : _____

49. Vastaajan ikä: _____

50. Vastaajan ammattinimike: _____

51. Mitä tehtäväalueita nykyiseen toimenkuvaasi kuuluu?

II Koulutustausta

52. Vastaajan koulutustausta (mahdollisimman tarkasti):

a. Suoritetut tutkinnot ja tutkinnon suorittamisvuodet:

b. Tutkinnon lisäksi suoritetut yliopistolliset arvosanat ja suorittamisvuodet:

c. Muu täydennyskoulutus:

III Koulutustarpeet ja koulutusmotivaatio

53. Minkälaisesta jatkokouluttautumisesta olet kiinnostunut (ympyröi valitsemasi vaihtoehdot)?

- i. perhepäivähoitajan ammattitutkinto
- ii. toisen asteen koulutus (lähihoitajakoulutus)
- iii. ammattikorkeakoulutus
- iv. ammattikorkeakoulujen jatkotutkintoon tähtäävä koulutus
- v. yliopistokoulutus / kasvatustieteen kandidaatti
- vi. yliopistokoulutus / kasvatustieteen maisteri
- vii. erityislastentarhanopettajakoulutus
- viii. esi- ja alkuopetuksen erikoistumisopinnot
- ix. perhepäivähoidonohjaajan erikoistumisopinnot
- x. saamenkielinen varhaiskasvatus
- xi. muut erikoistumisopinnot, mitkä?

xii. jokin muu kouluttautuminen, mikä?

xiii. en ole kiinnostunut jatkokouluttautumisesta

54. Milloin aiot hakeutua jatkokoulutukseen?

55. Minkälainen opiskelutapa sopii nykyiseen elämäntilanteeseesi (ympyröi valitsemasi vaihtoehto)?

- a) päätoiminen opiskelu
- b) opiskelu työn ohessa

56. Oulun ja Lapin yliopisto ovat yhteistyössä suunnittelemassa varhaiskasvatukseen suuntautuvaa maisterikoulua, jossa valittavat opiskelijat opiskelevat työnsä ohella. Minkälaisiin sisältöihin liittyvä maisterikoulu kiinnostaa sinua eniten (ympyröi valitsemasi vaihtoehto)?

- i. laadunhallinta (johtajuus, arviointi, kehittäminen)
- ii. lastenkulttuuri
- iii. jokin muu, mikä? _____

57. Jos edellä mainittu maisterikoulu tullaan käynnistämään, oletko itse kiinnostunut hakeutumaan koulutukseen (ympyröi valitsemasi vaihtoehto)?

- i. kyllä
- ii. en

58. Mitä muuta haluaisit sanoa varhaiskasvatukseen liittyvästä koulutuksesta?

Kiitokset vaivannäöstäsi!