

Ammatillinen osallisuus

Tampereen kaupunkiseudun kasvatusalalla

Tiina Soini
KT, dosentti, tutkimusjohtaja
Tampereen yliopisto, Aretai Oy

21.3.2019

Arvioinnin tausta

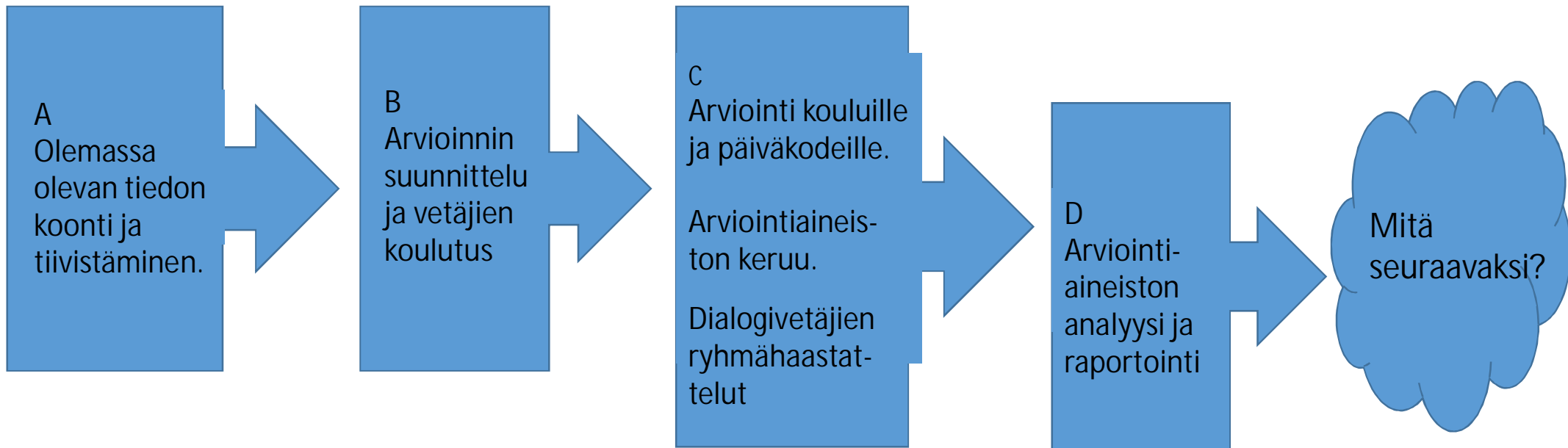
- Tampereen kaupunkiseudun kunnat ovat asettaneet osallisuuden ja sitä tukevan toimintakulttuurin keskeiseksi yhteiseksi strategiseksi tavoitteeksi kasvatus- ja koulutusalueen kehittämisessä.

(Tampereen kaupunkiseudun perusopetuksen opetussuunnitelma 2016 ja Tampereen kaupunkiseudun varhaiskasvatussuunnitelma 2017)

- Lukuvuonna 2018-19 päätettiin keskittyä toimintakulttuuriin ja tarkemmin kasvatus- ja koulutustyötä tekevien ammattilaisten osallisuuden kokemukseen suurien kehittämisprosessien keskellä.

(Tampereen kaupunkiseudun kasvatus- ja opetuspalveluiden arviointisuunnitelma 2017- 2020)

Arvioinnin toteutus - ja seuraukset?



Arvioinnin periaatteet

- Kehittävä arviointi
 - Oppimista mahdollistava
 - Yhteistä tiedonrakentelua
- Tutkimuksellisuus
 - Aiempi tutkimus, analyttisyys tulosten tulkinnassa
- Dialogisuus
 - Osallistujien ääni, moniäänisyys

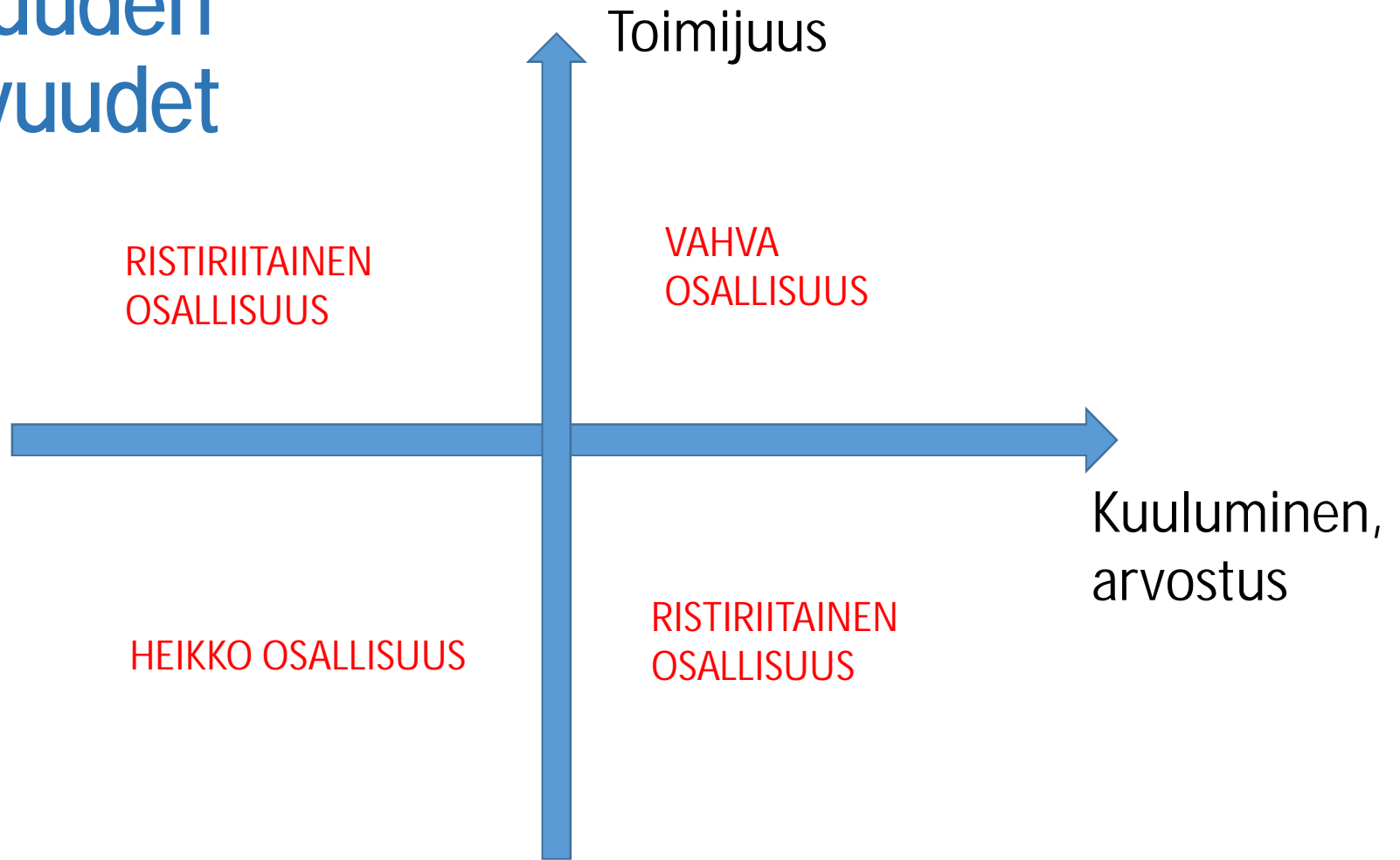
Ammatillinen osallisuus

- Kokemusta työyhteisöön kuulumisesta
 - kuulluksi tulemisesta, arvostuksesta, sosiaalisen tuen vastavuoroisuudesta
- Kokemusta itsestä oman työn kehittäjänä (toimijuus)
 - halua, uskomista omaan pystymiseen ja toimivia strategioita oppia työssä
 - aktiivista osallistumista paitsi oman työn ja myös muiden kehittämisen tukemiseen (koko työympäristön kehittämiseen)

Ammatillinen osallisuus on keskeinen laadun tekijä kasvatusta ja koulutusalailla

- Kokemus oman työnsä ohjauksessa olemisesta vaikuttaa suoraan siihen, miten ammattilaiset pystyvät tukemaan lasten ja nuorten pystyvyyden ja autonomian kokemuksia ja toimimaan kasvatuskumppaneina kouluille
- Kuulumisen tunne suhteessa ammatilliseen yhteisöön välittyy lapsille ja nuorille ja vaikuttaa koko kasvuympäristön yhteisöllisyyteen.
- Osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen, miten ammattilaisten asiantuntijuus on käytössä mielekkäiden työn muutosten resurssina ja suuntaajana.
- Osallisuuden kokemus on myös merkittävä työhyvinvoinnin säätelijä. Hyvinvointi puolestaan tarttuu yhteisöissä, esimerkiksi oppilaiden ja opettajien, kasvattajien hyvinvointi on vahvassa yhteydessä keskenään.

Osallisuuden ulottuvuudet



Osallistujat

- 8 kuntaa, Tampereen kaupunkiseutu
- 43 yksikköä;
 - 22 varhaiskasvatuksen ja 21 perusopetuksen
- Yksiköistä 951 ammattilaista;
 - 341 (36%) varhaiskasvatuksen ja 610 (64%) perusopetuksen puolelta.
 - Suurin osa vastaajista (56,8%) oli työskennellyt yksikössä yli 5 vuotta, 29% 1-5 vuotta ja 14,2% alle vuoden.
- 196 pienryhmää (3-6 hlöä)

Yksilöaineisto

- Oma ammatillinen osallisuus kokonaisuutena arvioitiin erittäin myönteisesti (ka 3,38).
- Kokemus itsestä oman työn kehittäjänä arvioitiin hieman myönteisemmin (ka 3,47) kuin kuuluminen työyhteisöön (ka 3,29).
- Varhaiskasvattajien kokemus itsestään oman työnsä ja työympäristönsä kehittäjinä oli myönteisempi. Merkitseviä eroja ei kuitenkaan synny ammattiryhmien, yksikössä työskentelyn ajan suhteen tai yksiköiden tai kuntien välillä.
- Yksilökyselyn tarkoituksena oli pysäyttää osallistujat asian äärelle ja virittää heidät ammatillisen osallisuuden pohdintaan, yksilölomakkeella ei siis tietoisesti haettukaan suuria eroja tai haasteita.
 - On kuitenkin jossain määrin hämmästyttävää, miten tasaisen myönteisesti oma ammatillinen osallisuus arvioitiin

Ammatillista osallisuutta edistävät tekijät

Luokka	Maininnat koko aineistossa
Yhteisön sisäinen vuorovaikutus	370 (41,2%)
Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät	252 (28,1%)
Yksilön ammatillinen orientaatio	166 (18,5%)
Johtamisen rakenteet ja käytännöt	110 (12,2%)
Yhteensä	898 (100%)

Edistävien tekijöiden kuvausta

Yhteisön sisäinen vuorovaikutus

- Kunnioitus, kiinnostus, kuunteleminen
- Hyväntahtoinen ilmapiiri
- Avoimet dialogit

Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät

- Aikaa ja paikkoja ammatilliselle vuorovaikutukselle
- Ammatillisen vuorovaikutuksen oikeanlaiset rakenteet

Edistävien tekijöiden kuvausta

Yksilön ammatillinen orientaatio

- Työhön sitoutuminen ja sen vakavasti ottaminen koettiin työn kehittämisen kannalta tärkeinä
- Toisaalta myös huumori ja maanläheisyys
- Ammatti-identiteetin selkeys ja joustavuus
- Oman ammatillisen tilanteen ja kehittämisen suhteuttaminen laajempaan kontekstiin

Johtamisen rakenteet ja käytännöt

- Kuunteleva ja vastavuoroinen johtajuus kuntatasolla että yksikön johtamisessa.
- Kehittämismyönteisyys ja kannustaminen
- Selkeys ja johdonmukaisuus johtamisessa

Ammatillista osallisuutta estävät tekijät

Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät	330 (42,6%)
Yhteisön sisäinen vuorovaikutus	153 (19,8%)
Johtamisen rakenteet ja käytännöt	115 (14,9%)
Yksilön ammatillinen orientaatio	102 (13,2%)
Kuormitus	74 (9,6%)
Yhteensä	774 (100%)

Estävien tekijöiden kuvausta

- Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät
 - Tiimityöskentelyn haasteet; jäsenyys, mistä puhutaan
 - Koulutukseen pääseminen
 - Arjen säälä
- Yhteisön sisäinen vuorovaikutus
 - Epäsymmetrinen vuorovaikutus
 - ei aikaa avoimelle keskustelulle, merkitysten rakentamiselle
 - Ideoiden torppaaminen

Estävien tekijöiden kuvausta

- Johtamisen rakenteet ja käytännöt
 - Autoritäärinen johtaminen, asiat tulevat ylhäältä ilman yhteistä keskustelua
 - Priorisoinnin puute
 - Suunnitelmallisuuden ja selkeiden raamien puute
- Yksilön ammatillinen orientaatio
 - Joustamattomuus
 - Opittu kyynisyys ja kehittämistä vastaisuus
 - Vastuun pakoilu
 - Epäselvä ammatti-identiteetti
- Kuormitus
 - Väsymys, kyynistyminen ja riittämättömyyden tunne

Erot varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköiden välillä

Edistävissä tekijöissä:

- Yksilön ammatillinen orientaatio pk=15,9%, vaka=22,2%
- Johtamisen rakenteet ja käytännöt pk=14,3%, vaka=9,3%

Estävissä tekijöissä:

- Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät pk=44,9%, vaka=38,7%
- Yhteisön sisäinen vuorovaikutus pk=17,1%, vaka=24,3%

Osallistava toimintakulttuuri

- Kuulumisen kokemusta
tukevan toimintakulttuurin
elementit

Sitoutunut ja
aktiivinen
ammattillinen
orientaatio

Keskusteleva,
hyväntahtoinen ja
tasa-arvoinen
yhteisö

Ohjausta ja kuuntelua
tasapainottava
johtaminen

Kehittämistoimijuus

Kehittämiseen liittyvää toimijuutta
tukevat elementit

Motivaatio,
pystyvyys ja
taidot

Merkityksistä
neuvottelemisen
ja kollegiaalinen
tuki

Merkitysneuvottelujen
rakenteistaminen ja
rajaaminen,
kannustaminen

Palaute kentältä

- Arvioinnin teema koettiin erittäin tärkeäksi ja jossain määrin uudeksi tulokulmaksi kasvatusalan ammattilaisten työhön.
- Keskustelut (dialogit), joissa sai rauhassa pohtia ja jakaa omaa kokemustaan osallisuudesta koettiin erittäin antoisiksi.
- Vahva toive siitä, että arvioinnilla olisi seurauksia kentälle ja että keskustelu jatkuisi.