



TAMPEREEN
YLIOPISTO

VARHAISKASVATUKSEN
VII JOHTAJUUSFOORUMI

OHJELMA

TAMPERE
17. – 18.4.2013





TAMPEREEN
YLIOPISTO

**Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen johtajuusfoorumi
Tampereen yliopisto 17. – 18.4.2013**

Varhaiskasvatuksen johtajuusfoorumi syventää keskustelua tieteellisen tutkimuksen ja käytännön toimijoiden välillä varhaiskasvatuksen kehittämisestä, laadusta sekä johtajuudesta.

Foorumi koostuu asiantuntijaluennosta ja käytäntöä esittelevistä, vuorovaikutteisista työpajoista.

Johtajuusfoorumi on suunnattu päiväkotien ja varhaiskasvatusyksiköiden johtajille, hallinnossa toimiville johtajille, virkamiehille, lautakuntien jäsenille sekä kaikille varhaiskasvatuksen kehittämisestä kiinnostuneille.

Pyydämme palautetta!

Kuinka onnistuimme foorumin toteuttamisessa?
Palautteen voit jättää sähköisesti nettisivujemme kautta

www.uta.fi/konferenssi/johtajuusfoorumi

KESKIVIIKKO 17.4.2013

(Luennot salissa A1)

alk. 9.00 ILMOITTAUTUMINEN
ja tervetulokahvi

10.00 SEITSEMÄNNEN JOHTAJUUSFOORUMIN AVAUS
Professori Eeva Hujala, Tampereen yliopisto

Yliopiston alkusanat
JOHTAJUUDEN HISTORIASTA TÄMÄN PÄIVÄN
HAASTEISIIN

Vararehtori Pertti Haapala, Tampereen yliopisto

10.45 VARHAISKASVATUKSEN TILA JA TULEVAISUUS
OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖSSÄ
Jari Rajanen, johtaja, koulutuspolitiikan osasto, OKM

KESKUSTELUA

11.45 Lounas (omakustanteinen)

13.00 JOHTAJUUS JA TYÖHYVINVOINTI
Eeva Hujala, professori ja Elina Fonsén,
tohtorikandidaatti, Tampereen yliopisto

13:45– MIKÄ VOIMAANNUTTAA JOHTAJAN?
– Tutkimus kohtaa käytännön ilmaisun keinoin
Micke Rejström ja Elina Strikkinen,
Improvisaatioteatteri STELLA POLARIS

14.30 Kahvitarjoilu

15.00–
16.30

RINNAKKAISSESIOT

1. Teacher leadership in professionalism and curriculum development

Dr. Dora Ho, Associate Professor & Associate Head,
Department of Early Childhood Education,
The Hong Kong Institute of Education **(LS A1)**

2. Suomalaisen varhaiskasvatuksen vahvuudet ja kansainvälinen maine

Päivi Lindberg, yksikön päällikkö, lasten, nuorten ja perheiden palvelut, THL **(LS A05)**

3. Talousjohtamisen näkökulmia varhaiskasvatuspalveluissa

Arto Lamberg, varhaiskasvatusjohtaja, Oulun kaupunki **(LS A2A)**

4. Dialoginen johtaminen

Kai Alhanen, TT, FM, Helsingin yliopisto & Aretai Oy **(LS C8)**

5. Johtajien näkökulmia varhaiskasvatuslain rakentamiseen

Kirsi Alila, projektipäällikkö, koulutuspolitiikan osasto, OKM **(LS C6)**

6. Lasten kertomuksia päiväkotiarjesta – näkökulma varhaiskasvatustyön kehittämiseen

Piia Roos, tohtorikandidaatti, Tampereen yliopisto **(LS A32)**

7. Varajohtajan monet kasvot

Eija Kamppuri, Ito, päiväkodin varajohtaja, Tampereen kaupunki **(LS C5)**

8. Toimintakulttuurin juurruttaminen organisaatiossa – osaamisen jakamisen käytännöt

Elina Kataja, KM, päiväkodin johtaja, Lempäälän kunta **(LS A2B)**

**9. Voiko luovuuden, teknologian ja
mediakasvatuksen yhdistää? Pedagoginen vierailu
LUHTAAN PÄIVÄKOTIIN**

Pia Kola-Torvinen, varhaiskasvatuspäällikkö, Tampere
(Huom. Kuljetus lähtee pääovien edestä kello 14:55!)

19.00 - ILTAJUHLA
**20.30 – Tampereen kaupungin vastaanotto Raatihuoneella
osoitteessa Keskustori 10**

TORSTAI 18.4.2013

**9.00– VARHAISKASVATUKSEN STRATEGINEN
JOHTAMINEN (LS A1)**

Marja-Liisa Akselin, palvelujohtaja,
varhaiskasvatuspalvelut, Hämeenlinna;
KT, Tampereen yliopisto

10.15 Kahvitarjoilu

10.45 RINNAKKAISSESIOT

**1. Teacher leadership as a pathway to school quality
improvement**

Dr. Dora Ho, Associate Professor & Associate Head,
Department of Early Childhood Education,
The Hong Kong Institute of Education (LS A1)

2. Mikä tekee johtajasta selviytyjän?

Helena Lehkonen, KT, HL-concept (LS A2A)

3. Mindfulness – Tietoinen läsnäolo ja johtaminen

Ritva Lavinto, päivähoitoalueen päällikkö, Helsingin
kaupunki (LS A2B)

4. Varhaiskasvatus mediassa – viestintää ja vuorovaikutusta tässä ajassa!

Johanna Sommers-Piironen, KM, Ito, mediakasvatuksen asiantuntija, Edukaattori **(LS A32)**

5. Hajautetun organisaation johtaminen

Leena Halttunen, KT, yliopistonopettaja, Jyväskylän yliopisto **(LS C8)**

6. Jaettu johtajuus varhaiskasvatuksessa – teoriasta käytäntöön

Johanna Heikka, yliopisto-opettaja, Tampereen yliopisto **(LS C6)**

7. Sukupuolisensitiivinen kasvatus ja tasa-arvotyö päiväkodeissa

Milla Paumo, projektipäällikkö ja Reija Katainen, projektityöntekijä, Naisasialiitto Unioni ry **(LS A05)**

8. Voiko luovuuden, teknologian ja mediakasvatuksen yhdistää? Pedagoginen vierailu LUHTAAN PÄIVÄKOTIIN

Pia Kola-Torvinen, varhaiskasvatuspäällikkö, Tampere **(Huom. Kuljetus lähtee pääovien edestä kello 10:40!)**

12.15 Lounas (omakustanteinen)

13.30 OSAAMISEN JOHTAMINEN
Veijo Nivala, KT, Kehittämispäällikkö, MIF

14.45 - 15.30 FOORUMIN PÄÄTÖS

KESKIVIIKKO 17.4. klo 15 – 16:30 (LS A1)

**Dr. Dora Ho, Associate Professor & Associate Head,
Department of Early Childhood Education,
The Hong Kong Institute of Education (LS A1)**

1. TEACHER LEADERSHIP IN PROFESSIONALISM AND CURRICULUM DEVELOPMENT

In recent years, teachers have been viewed as key agents in the educational process. Teacher leadership has been recognized as a critical component of high-quality early childhood education. Therefore teacher participation in curriculum development and its decision-making process has become an important topic for discussion in the field of early childhood education world-wide. The purpose of this presentation is to discuss the theoretical significance, difficulties and issues of greater teacher participation in decision-making process of curriculum development. Alutto and Belasco's theory on participatory decision making is used as a theoretical framework for discussion. Based on that framework, the decision-making process of teacher participation in curriculum development and its influencing factors are discussed. It is argued that the leadership of preschool heads is essential in promoting school culture and creating opportunities and channels for the increase of both actual and desired teacher participation in curriculum decision making.

KESKIVIIKKO 17.4. klo 15 – 16:30 (LS A05)

Päivi Lindberg, yksikön päällikkö, lasten, nuorten ja perheiden palvelut, THL

2. SUOMALAISEN VARHAISKASVATUKSEN VAHVUUDET JA KANSAINVÄLINEN MAINE

Suomalainen varhaiskasvatus on kansainvälisesti arvioituna korkealaatuista. Sekä eurooppalaisissa että OECD-maiden vertailuissa olemme kärkimaita monissa asioissa yhdessä muiden Pohjoismaiden kanssa. Millaisia vahvuuksia ulkopuoliset meillä näkevät? Entä tunnistammeko itse vahvuutemme? Vähättelemmekö omaa hyvyyttämme vai olemmeko realisteja? Entä missä kohden ja miten voisimme ottaa oppia muilta? Kansainvälisten vertailujen mukaan meillä on pienimmät aikuinen–lapsi -suhdeluvut, mutta silti tämä aihe puhututtaa negatiivisesti.

Sessiossa tarkastellaan varhaiskasvatustamme kansainvälisessä kontekstissa, kritisoidaan, kiitetään ja ideoidaan.

KESKIVIikko 17.4. klo 15 – 16:30 (LS A2A)

Arto Lamberg, varhaiskasvatusjohtaja, Oulun kaupunki

3. TALOUSJOHTAMISEN NÄKÖKULMIA VARHAISKASVATUSPALVELUISSA

Työpajasessiossa varhaiskasvatuksen talousjohtamista lähestytään kahdesta eri näkökulmasta: Kunta palveluiden järjestäjänä ja palveluiden tuottajana.

Palveluiden järjestäminen

Kunnan toiminnassa on keskeistä strategisten tavoitteiden ja päämäärien asettaminen, jotta muodostuu yhteinen käsitys palveluiden järjestämisen tavoista ja tuottamismalleista. Julkinen strategia antaa toimintaympäristöön tavoitteita kuvaavat signaalit. Talousarvion resurssipainotusten ja linjauksien tulee tukea strategisia tavoitteita. Palveluiden järjestämisen näkökulmasta tulee nousta esille palvelurakenteen muutostavoite ja kunnallisen ja yksityisen toiminnan suhde määrällisesti mitattuna sekä toimenpidemuodot tavoitteiden saavuttamiseksi. Selkeillä tavoitteilla pyritään tarkoituksenmukaiseen palvelurakenteen muutokseen. Olennaista on löytää ja tunnistaa vaihtoehtokustannusten erot eri mallien välillä.

Palveluiden tuottaminen

Palveluiden tuottamisen mallien linjaukset määritellään palveluiden järjestämissuunnitelman mukaan. Kunnan oman tuotannon kohdalla tulee pystyä määrittämään palveluiden hinta, määrä ja laatu. Sopimusohjaus on erinomainen työväline tässä työssä. Sopimusohjauksen hyödyt voi nähdä resurssien tarkemmassa kohdentamisessa, talouden ja toiminnan yhdistämisessä, toiminnan läpinäkyvyyden lisääntymisessä, kaikkien esimiestasojen talousosaamisen lisääntymisessä ja kustannustietoisuuden lisääntymisessä. Sopimusohjaus parantaa myös toiminnan ja talouden seurannan laatua ja täsmällisyyttä.

KESKIVIikko 17.4. klo 15 – 16:30 (LS C8)

Kai Alhanen, TT, FM, Helsingin yliopisto & Aretai Oy

4. DIALOGINEN JOHTAMINEN

Jo muutaman vuosikymmenen ajan "dialogi" on ollut laajasti mutta samalla valitettavan epämääräisesti käytetty ilmaus pohdinnoissa hyvästä asiantuntijatyön johtamisesta. Yleisellä tasolla dialogi käsitetään vuorovaikutukseksi, jossa toisten ihmisten näkemysten kuuntelulla on keskeinen rooli. Tällainen ylimalkainen luonnehdinta ei vielä tee dialogista kohteliasta keskustelua kummoisempaa. Dialogin käsitteelle voidaan antaa täsmällisempi ja käytännön toiminnan kannalta mielekkäämpi sisältö, joka tuo esiin sen, miten merkittävästi todellinen dialogi poikkeaa tavanomaisesta keskustelukulttuuristamme. Samalla käy selväksi se, millaisia uusia haasteita dialogisen toimintatavan omaksuminen asettaa työyhteisöjen johtamiselle.

Tässä esityksessä nojataan John Deweyn pragmatistiseen kokemusfilosofiaan ja viimeaikaiseen sosiokonstruktivistiseen oppimisen tutkimiseen. Näiden lähtökohtien varassa esitetään, että dialogisen johtamisen päämäärä on kaikkien toimintaan osallistuvien ihmisten kokemusten – tietojen, taitojen ja elämänhistorian – hyödyntäminen kokemuksellisesti ehyessä oppimisprosessissa. Dialogisessa johtamisessa uskotaan, että kokemuksiin sisältyvien erojen käsitteleminen edistää ihmisten keskinäistä ymmärrystä ja sitä kautta parantaa yhteistyötä ja ruokkii luovuutta. Dialoginen johtaja hyödyntää omia ja alaistensa erilaisia kokemuksia herättääkseen yhteisössä kriittistä pohdintaa omaksuttujen käsitysten jäykkyydestä ja kokemusten välille muodostuneista keinotekoisista rajoista. Kriittisen pohdinnan ei kuitenkaan tule rajoittua vain keskustelutilanteisiin, vaan johtajan on suunnattava työyhteisö kohti kokeellista toimintaa, jossa erilaisia kokemuksia hyödynnetään yhteisten merkitysten – käsitysten, ideoiden ja toimintatapojen – kehittämiseksi.

KESKIVIIKKO 17.4. klo 15 – 16:30 (LS C6)

**Kirsi Alila, projektipäällikkö, koulutuspolitiikan osasto,
OKM**

5. JOHTAJIEN NÄKÖKULMIA VARHAISKASVATUSLAIN RAKENTAMISEEN

Uuden päivähoitoa ja varhaiskasvatusta koskevan lain valmistelu on alkanut opetus- ja kulttuuriministeriön johdolla hallinnonalasiirron tapahduttua vuoden 2013 alussa. Lainvalmistelu on laaja-alainen kokonaisuus, jonka eräänä tärkeänä pohdittavana teemana on päivähoiton ja varhaiskasvatuksen johtajuus.

Session tarkoituksena on pohtia vuorovaikutteisesti osallistujien kanssa asioita, joita johtajuuden näkökulmasta pidetään tarpeellisena säätää lainsäädännössä. Mikä varhaiskasvatuksen kentällä johtajuudessa tällä hetkellä puhututtaa? Mitä asioita johtajuudesta pitäisi laissa olla ja miksi?

Session keskustelun tuotokset välitetään opetus- ja kulttuuriministeriöön ja lakia valmisteleville työryhmille lain valmistelun pohjaksi.

Tervetuloa vaikuttamaan varhaiskasvatuksen johtajuutta koskevan lainsäädännön kehittämiseen!

KESKIVIIKKO 17.4. klo 15 – 16:30 (LS A32)

Piia Roos, tohtorikandidaatti, Tampereen yliopisto

6. LASTEN KERTOMUKSIA PÄIVÄKOTIARJESTA – NÄKÖKULMA VARHAISKASVATUSTYÖN KEHITTÄMISEEN

Kuten kaikki tiedämme, lapsilla ja aikuisilla on erilainen käsitys ympäröivästä maailmasta. Varhaiskasvattajina meillä on oma mielipiteemme siitä, millaista varhaiskasvatuksen tulee olla ja mikä siinä on keskeistä. Mutta miltä päiväkotiarkei näyttää lapsen näkökulmasta katsottuna? Entä tuntuu? Esiitykseni perustuu valmisteilla olevaan väitöstutkimukseeni, jonka tarkoituksena on tutkia päiväkotiarkea ja lapsuutta sen sisällä lasten kertomusten valossa.

Tutkimuksessani lasten kertomusten teemat eivät ehkä sinällään yllätä, mutta lapsen näkökulmasta kerrottuna teemojen sisältö on yllätyksellinen ja täydentää näin omaa (aikuisen) näkemystämme päiväkotiarjesta ja lapsuudesta sen osana. Tutkimukseni tulokset ja lapsuudentutkimus laajemminkin luovat haasteita uudenlaisen pedagogisen osaamisen kehittämiseksi (vrt. Karila 1997) ja herättelevät pohtimaan varhaiskasvatuksen tulevaisuuden suuntaa. Kaikkein emme kykene, joten mihin pitäisi panostaa?

Matka lasten maailmaan ja ajatuksiin on ollut yllätyksellinen ja mielenkiintoinen. Sain kuulla, kuinka päiväkodin pihassa olevaan puskaan johdattaa salaovi. Vaikka sinne ei oikeasti saisi piiloutua, niin sieltä käsin voi vakoilla muita, jos pysyy oikein matalana. Minulle kerrottiin myös kuulla kaverista, joka on niin rohkea, että uskaltaa syödä eläviä hämähäkkejä. Ihan isoja! Entäpä ystävä, joka on niin kiva, että sydämessä tuntuu hyvälle?

KESKIVIIKKO 17.4. klo 15 – 16:30 (LS C5)

Eija Kamppuri, Ito, päiväkodin varajohtaja, Tampereen kaupunki

7. VARAJOHTAJAN MONET KASVOT

Varajohtajalla on monta roolia, joita voidaan painottaa työyhteisössä lukuisin tavoin. Onko varajohtaja johtajan sihteeri vai onko hän johtajan rinnalla kulkija? Miten varajohtaja saa ja ottaa asemansa ja millainen vaikutus sillä on työyhteisöön? Mitä on varajohtajuus? Millainen on hyvä varajohtaja ja mitä kuuluu hyvään varajohtajuuteen? Kun autosta hajoaa rengas, otetaan tilalle vararengas. Toimiiko varajohtajuus samalla tavalla?

Varhaiskasvatuksen johtajuudelta vaaditaan yhä enemmän osaamista. Miten varajohtaja voisi olla osallisena varhaiskasvatussyksikön johtajuudessa ja osaamisen jakamisessa? Jaettu johtajuus on päivän sana, mutta miten ja millaista johtajuutta jaetaan, ovat kysymyksiä, joita varhaiskasvatussyksikössä ratkotaan.

Varajohtajan tehtävien ja lapsiryhmätyöskentelyn yhteensovittaminen on olennainen osa varajohtajuutta. Siihen liittyy oma problematiikkansa, joka jokaisen johtajan ja varajohtajan tulee sopia tavalla, joka sopii heidän yhteiseen työskentelyyn sekä työyhteisöön. Työpajassa pohdimme erilaisia näkökulmia varajohtajuuteen. Yhteisen keskustelun ja työskentelyn pohjaksi esitetään alustus kokemuksista varajohtajana Tampereen kaupungin päivähoidossa.

KESKIVIIKKO 17.4. klo 15 – 16:30 (LS A2B)

Elina Kataja, KM, päiväkodin johtaja, Lempäälän kunta

8. TOIMINTAKULTTUURIN JUURUTTAMINEN ORGANISAATIOSSA – OSAAMISEN JAKAMISEN KÄYTÄNNÖT

Alkuvuodesta 2011 kaksi Lempäälän Sääksjärven päivähoitoaluetta osallistui Pelastakaa lapset ry:n valtakunnalliseen lapsen osallisuus -hankkeeseen. Hankkeen päätyttyä kunnassa lähdettiin määrätietoisesti työstämään ja kehittämään uudenlaista kasvatusfilosofista ajattelua ja varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria, lasten ja aikuisten yhteistä osallisuutta.

Kuntamme sosiaali- ja terveystyöpalveluiden työskentelyn motto on ”teemme, osaamme ja olemme siitä ylpeitä”. Osallisuuden filosofiaan perustuvan kasvatusajattelun keskeisenä menetelmänä on olemassa olevan osaamisen tunnistaminen, hyödyntäminen ja jakaminen. Uudenlaisen toimintakulttuurin juurruttamisen välineinä toimivat seuraavanlaiset toimintakäytännöt:

1. *Pedagoginen tiimi*: alueen opettajista koostuva työryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti prosessoimaan tiettyjä pedagogisia teemoja. Perustehtävätiimit ovat kiinteästi mukana pedagogisen tiimin toiminnassa ns. välitehtävien kautta.
2. *Pedagoginen blogi*: työyhteisön kehittämistyön ja pedagogisen keskustelun yksi väylä. Kehittämisen ja dokumentoinnin foorumi, johon jokaisella on mahdollisuus osallistua.
3. *Päivähoitoalueiden sisäiset koulutuspäivät*: koulutuspäivät, jotka koostuvat eri tiimien ja osajien pajoista/alustuksista. Jaetaan osaamista sekä luodaan foorumi pedagogiselle keskustelulle ja yhteiselle tiedon muodostamiselle.

4. *Vertaistiiimit:* yhteisöllinen tiedon tuottaminen ja pedagogisen osaamisen jakaminen tiimien välillä vertaistiiimikokoontumisissa seutukunnallista yhteistyötä hyödyntäen.

5. *Osaamisen jakaminen:*

Koulutukset muilla päivähoitoalueilla; toimintakulttuurin avaaminen ja eteenpäin vieminen pilotoinnissa mukana olleiden päivähoitoalueiden henkilöstön voimin muille päivähoitoalueille yli kuntarajojen.

Lisäksi osallisuuden tematiikka on kulkenut kiinteästi mukana niin kuntavasun ja lapsivasulomakkeiden päivittämisessä kuin laatukäsikirjan työstämisessäkin, rekrytointiprosessia ja koulutussuunnittelua unohtamatta. Työpajassa tutkitaan ja avataan osaamisen jakamisen käytäntöjä ja sekä jaetaan tuoreita kokemuksia varhaiskasvatuksen kehittämisestä.

KESKIVIIKKO 17.4. klo 15 – 16:30 HUOM! Vierailulle on varattu kuljetus, lähtö pääovien edestä kello 14:55!

Pia Kola-Torvinen, varhaiskasvatuspäällikkö, Tampere

9. VOIKO LUOVUUDEN, TEKNOLOGIAN JA MEDIKASVATUKSEN YHDISTÄÄ? PEAGOGINEN VIERAILU LUHTAAN PÄIVÄKOTIIN

Päiväkotivierailun aikana tutustutaan uudenlaiseen päiväkotiin, jossa nykyteknologia ja lapsen hyvä arki linkittyvät toisiinsa - johtajuuden näkökulmasta. Millainen on joustavan opinpolun malli Tampereella? Entä kuinka toimii uusi varhaiskasvatuksen palveluohjaustiimi? Pedagogisena oppaana toimii varhaiskasvatuspäällikkö Pia Kola-Torvinen, joka esittelee Tampereen varhaiskasvatuksen johtajuuden rakenteita osana tilaaja–tuottaja -mallia. Päiväkotia esittelee päiväkodin johtaja Raija Toikka.

”Luhtaan päiväkoti koillis-Tampereella on uudenlainen 100 lapsen päiväkoti, jossa teknologia, media ja luovuus linkittyvät hyvään lapsilähtöiseen arkeen. Kaikki päiväkodin ryhmät ovat sisarusryhmiä, joissa on eri-ikäisiä lapsia. Päivähoidon lisäksi taloon on suunniteltu avoimen varhaiskasvatuksen kerhotoimintaa, jossa lapsia kotona hoitavat vanhemmat ja heidän lapsensa voivat tavata muita perheitä. Luhtaan päiväkodissa on mediakirjasto ja ryhmätiloissa hyödynnetään erilaisia teknologisia välineitä (dokumenttikamera, valkotaulu, datatykki sekä kameroita). Mediakasvatusta kehitellään päiväkodissa taidekasvatuksellisesti painottuvaan ilmaisulliseen suuntaan ja nykyaikainen teknologia toimii siinä hyvänä apuna. Pelkkä välineiden käyttö ei toki takaa laadukasta mediakasvatusta.

Päiväkoti on rakennuksena VTT:n tutkimuskohde. Rakennuksessa on lämmitysenergiatarvetta pienennetty niin paljon kuin se kohtuullisin rakennuskustannuksin on ollut mahdollista. Passiivitalo hyödyntää tehokkaasti ilmaisenergialähteet ja rakennuksen katolle on asennettu 150 m² aurinkosähköpaneeleita. Niillä tuotetaan aurinkoisina päivinä sähköä jopa yli oman tarpeen!”

TORSTAI 18.4. klo 10:45 – 12:15 (LS A1)

**Dr. Dora Ho, Associate Professor & Associate Head,
Department of Early Childhood Education,
The Hong Kong Institute of Education**

1. TEACHER LEADERSHIP AS A PATHWAY TO SCHOOL QUALITY IMPROVEMENT

Research conducted in Western developed countries has revealed the efficacy of teacher leadership in securing school quality improvement. As a global trend of development, teacher leadership has been used as a means to educational reform in many countries. In this presentation, Hong Kong Early Childhood Education is used as a context for discussing the phenomenon of teacher leadership as a pathway to school quality improvement. Early Childhood Education in Hong Kong has historically been characterized by a hierarchical, top-down style of leadership which might be a constraint for distributing leadership among teachers and undermine the role of teachers as change agents for quality improvement. The study reported in this presentation is to offer some insights into teacher leadership for school quality improvement through case studies of local preschools. The construct of teacher leadership was examined from the perspectives of school principals, key stage coordinators, and teaching staff. The semi-structured interviews were used for data collection. The interview data indicated that the key stage coordinators as teacher leaders played the roles of agent in leading various areas of school quality improvement.

TORSTAI 18.4. klo 10:45 – 12:15 (LS A2A)

Helena Lehkonen, KT, HL-concept

2. MIKÄ TEKEE JOHTAJASTA SELVIITYJÄN?

Sessiossa tarkastellaan kasvatusalan organisaation johtajien työhön liittyvää problematiikkaa rehtoreiden työssä selviytymistä käsittelevän, Tampereen yliopistoon tehdyn väitöskirjan pohjalta (Lehkonen 2009). Tutkimus pohjautuu kysely- ja haastatteluaineistoon, joka käsitteli perusopetuksen rehtoreiden subjektiivisia käsityksiä työssään selviytymisestään. Aineisto analysoitiin etsimällä kertomuksista IF – THEN – BECAUSE -ketjuja (Horvath et. all. 1999). Analyysi tuo näkyväksi toimintaan sisältyvän hiljaisen tiedon.

Johtajuuskertomuksista löytyi viisi teemaa:

- 1) johtajauran alkuvaihe,
- 2) kiire – ajankäytön hallinta,
- 3) ristiriitatilanteet – ammatillisuuden säilyttäminen ristiriitatilanteissa,
- 4) muutosjohtaminen – yksin tekemisen kulttuurista yhteisöllisyyteen,
- 5) kaiken kattava vastuu – mahdollisuus reflektioon.

Sessio tarjoaa näkökulmia ja työvälineitä johtajuuden tueksi. Johtajasta tekee selviytyjän kokemus siitä, että oman toiminnan avulla kykenee ristiriitaisten asiantilojen keskellä luotsaamaan organisaatiota kohti arvokkaimmaksi koettua päämäärää, lapsen hyvän toteutumista, keinoilla, joiden hinta ei yksilön subjektiivisessa kokemuksessa nouse päämäärän arvoa suuremmaksi. Selviytymisen kokemus ei ole saavutettavissa oleva staattinen tila, vaan alati jatkuva prosessi. Samat syyt eivät aiheuta samanlaisia vaikutuksia kaikilla, sillä ne ovat riippuvaisia yhteydestä ja merkityksestä, jonka henkilö asialle antaa.

TORSTAI 18.4. klo 10:45 – 12:15 (LS A2B)

Ritva Lavinto, päivähoitoalueen päällikkö, Helsingin kaupunki

3. MINDFULNESS – TIETOINEN LÄSNÄOLO JA JOHTAMINEN

Tietoinen läsnäolo eli mindfulness voi vahvistaa johtajan itsetuntemusta sekä parantaa johtamista. Tietoisuustaitoja harjoittamalla voi edesauttaa koko työyhteisön jaksamista. Johtajuutta vahvistaa tietoisuustaitojen myötä kehittyvät tunnetaidot. Tietoisesti läsnä oleva johtaja kykenee toimimaan yhteisen edun nimissä, rohkeasti. Tietoisen läsnäolon vaikutusta aivoihin on tutkittu paljon ja sen on todettu vaikuttavan aivojen sähköiseen toimintaan sekä aivoalueita muovautumiseen.

Tietoinen läsnäolo tarkoittaa, että on läsnä tässä ja nyt. Havainnoi maailmaa sellaisena kuin se juuri tänä hetkenä avautuu tulkitsematta, arvioimatta. Vaikka tietoinen läsnäolo on meissä jokaisessa, joudumme ”kaivamaan” sen esille harjoitteiden avulla. Tietoisuustaitoja voidaan harjoittaa lyhyillä ja pitemmillä harjoitteilla, huomion suuntaaminen omaan hengitykseen on yksinkertainen tapa olla läsnä tässä ja nyt. Tietoisen läsnäolon myötä on mahdollista tunnistaa omat ajatuksensa, tunteensa ja ymmärtää, että niin ajatukset kuin tunteetkin syntyvät omassa päässä. Tietoinen läsnäolo voi kesyttää kiireen, se voi lisätä keskittymiskykyä, parantaa unta, vähentää stressintunnetta, lisätä tunnetaitoja, parantaa kuuntelutaitoja, auttaa jaksamaan paremmin, sekä lisätä ilon ja onnen tunteita arjessa.

Varhaiskasvatuksessa aikuisten tietoisuustaidot vahvistavat myös lasten hyvinvointia, läsnäolo tarttuu.

TORSTAI 18.4. klo 10:45 – 12:15 (LS A32)

Johanna Sommers-Piironen, KM, Ito, mediakasvatuksen asiantuntija, Edukaattori

4. VARHAISKASVATUS MEDIASSA – VIESTINTÄÄ JA VUOROVAIKUTUSTA TÄSSÄ AJASSA!

Mediasta on tullut yhä laajemmin elämän eri osa-alueille leviävä ja kaikkialla yhteiskunnassa jatkuvasti läsnä oleva ilmiö. Sillä on myös varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa ja sosiaalisissa käytännöissä aiempaa merkittävämpi rooli, haluttiin sitä tai ei. Tämä näkyy esimerkiksi sähköisen viestinnän ja digitaalisen dokumentoinnin lisääntymisenä päiväkodeissa sekä tarpeena pohtia pienten lasten mediakasvatusta osana varhaiskasvatusta.

Tässä työpajassa tarkastellaan mediakulttuuria varhaiskasvatuksen monimuotoisena toimintaympäristönä sekä pohditaan erityisesti varhaiskasvatuksen roolia ja näkyvyyttä mediassa/mediamaailmassa. Kriittisen mediakasvatuksen hengessä keskustellaan kasvatusyhteisöjen omasta toimijuudesta ja aktiivisuudesta varhaiskasvatukseen liittyvien mediasisältöjen ja -viestien tuottajina ja jakajina.

Työpajassa esitellään tutkimusta suomalaiskuntien verkkosivujen tuottamasta varhaiskasvatuspuheesta, ja sen pohjalta tarkastellaan varhaiskasvatuksen verkkosivujen toteuttamista sekä pohditaan yleisesti verkkoviestinnän merkitystä muun muassa varhaiskasvatukseen liittyvien mielikuvien rakentumisessa. Työskentelyn aikana tutustutaan esimerkkien avulla myös sosiaalisen median mahdollisuuksiin ja haasteisiin varhaiskasvatuksen työvälineenä.

TORSTAI 18.4. klo 10:45 – 12:15 (LS C8)

Leena Halttunen, KT, lehtori, Jyväskylän yliopisto

5. HAJAUTETUN ORGANISAATION JOHTAMINEN

Työpajassa pohditaan hajautetun organisaation johtamista. Hajautetulla tarkoitetaan sellaista päivähoito-organisaatiota, jossa päiväkodin johtaja johtaa useampaa päivähoitoyksikköä. Työpajan alustus perustuu väitöskirjaani Päivähoitotyö ja johtajuus hajautetussa organisaatiossa.

Hajautetun organisaation johtaminen merkitsee johtajalle sekä uusien konkreettien käytänteiden että tietynlaisen ”henkisen asenteen” käyttöönottoa. Pohdimme, millaisia hyvä käytänteitä johtajina olette ottaneet käyttöön, mutta myös sitä, millaista asennoitumista johtaminen edellyttää. Hajautettu organisaatio on merkityksellinen muutos myös työntekijöiden työssä, joten pohdimme myös heidän työtään ja tarvittavaa työorientaatiota.

Työpajan tavoitteena on jakaa kokemuksia vastaavien hajautettujen organisaatioiden johtamisesta ja samalla voimaantua niiden johtamiseen.

TORSTAI 18.4. klo 10:45 – 12:15 (LS C6)

Johanna Heikka, yliopisto-opettaja, Tampereen yliopisto

6. JAETTU JOHTAJUUS – JAETTUA TIETOISUUTTA, VASTUUTA JA TOIMINTAA

Työpajassa syvennytään jaetun johtajuuden käytäntöihin, merkityksiin ja keskeisiin elementteihin varhaiskasvatuksen toimintaympäristöissä. Jaetun johtajuuden merkityksellisyyttä tarkastellaan tutkimusperustaisesti kolmen keskeisen jaetun johtajuuden prinssiippien kautta; jaettu tietoisuus, jaettu vastuu ja jaettu toiminta. Näitä rakentava johtajuus toimii tehokkaan ja muutoskykyisen organisaation perustana. Prinssiippien kautta syvennytään jaetun johtajuuden toteutumisen edellytyksiin ja kehittämisen menetelmiin varhaiskasvatuksen käytännössä. Lapsen kuuleminen varhaiskasvatuksen kehittämistyössä

TORSTAI 18.4. klo 10:45 – 12:15 (LS A05)

**Milla Paumo, projektipäällikkö ja Reija Katainen,
projektityöntekijä, Naisasialiitto Unioni ry**

7. SUKUPUOLISENSITIIVINEN KASVATUS JA TASA-ARVO PÄIVÄKODEISSA

Mitä on sukupuolisensitiivinen kasvatus? Miten edistää tasa-arvoista kohtelua pitkäjänteisesti? Mitä tasa-arvotyöhön lähteminen vaatii työyhteisöltä ja sen johtajalta? Kuinka tasa-arvotyötä johdetaan pedagogisena prosessina osana Vasun uudistamista?

Sukupuolisensitiivinen kasvatusasenne kiinnittää huomion aikuisten oletuksiin, asenteisiin ja toimintatapoihin liittyen sukupuoleen. Tiedostamattomiin ajattelumalleihin käsiksi pääseminen vaatii avointa keskustelua työyhteisössä, kuten myös tehokkaita työkaluja tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi. Tasa-arvon edistäminen on jatkuva, jokapäiväinen prosessi, jossa ollaan alati valppaina eikä koskaan valmiita.

Sukupuolisensitiivisyyden kirjaaminen osaksi päivähoitoyksikön varhaiskasvatussuunnitelmaa ja ajan resursointi työyhteisön reflektioprosesseille ovat askelia kohti tasa-arvoista päiväkotia. Epätasa-arvoa ylläpitävät usein pienet, arjen rutiineissa tiedostamattomat teot ja sanat. Halu tarkastella omia ajattelu- ja työtapoja kriittisesti on edellytys asioiden muuttamiseen.

Sukupuolisensitiivisyyteen liittyvien sisältöjen kiinnittäminen osaksi tiimi- ja kuukausipalavereja sitoo tasa-arvotyön osaksi päiväkodin arkea. Into kehittyä syntyy vain positiivisesti kannattelevassa ja turvallisessa työympäristössä. Yhdessä erehtyminen antaa mahdollisuuden uudelleen luovuuteen työyhteisössä.

Yhteystiedot: ”Sukupuolisensitiivisyys varhaiskasvatuksessa – tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa”- hanke (2012-2014), opetus- ja kulttuuriministeriön tuella

TORSTAI 18.4. klo 10:45 – 12:15 HUOM! Vierailulle on varattu kuljetus, lähtö pääovien edestä kello 10:40!

Pia Kola-Torvinen, varhaiskasvatuspäällikkö, Tampere

8. VOIKO LUOVUUDEN, TEKNOLOGIAN JA MEDIKASVATUKSEN YHDISTÄÄ? PEDAGOGINEN VIERAILU LUHTAAN PÄIVÄKOTIIN

Päiväkotivierailun aikana tutustutaan uudenlaiseen päiväkotiin, jossa nykyteknologia ja lapsen hyvä arki linkittyvät toisiinsa - johtajuuden näkökulmasta. Millainen on joustavan opinpolun malli Tampereella? Entä kuinka toimii uusi varhaiskasvatuksen palveluohjaustiimi? Pedagogisena oppaana toimii varhaiskasvatuspäällikkö Pia Kola-Torvinen, joka esittelee Tampereen varhaiskasvatuksen johtajuuden rakenteita osana tilaaja–tuottaja -mallia. Päiväkotiä esittelee päiväkodin johtaja Raija Toikka.

”Luhtaan päiväkoti koillis-Tampereella on uudenlainen 100 lapsen päiväkoti, jossa teknologia, media ja luovuus linkittyvät hyvään lapsilähtöiseen arkeen. Kaikki päiväkodin ryhmät ovat sisarusryhmiä, joissa on eri-ikäisiä lapsia. Päivähoidon lisäksi taloon on suunniteltu avoimen varhaiskasvatuksen kerhotoimintaa, jossa lapsia kotona hoitavat vanhemmat ja heidän lapsensa voivat tavata muita perheitä. Luhtaan päiväkodissa on mediakirjasto ja ryhmätiloissa hyödynnetään erilaisia teknologisia välineitä (dokumenttikamera, valkotaulu, datatykki sekä kameroita). Mediakasvatusta kehitellään päiväkodissa taidekasvatuksellisesti painottuvaan ilmaisulliseen suuntaan ja nykyaikainen teknologia toimii siinä hyvänä apuna. Pelkkä välineiden käyttö ei toki takaa laadukasta mediakasvatusta.

Päiväkoti on rakennuksena VTT:n tutkimuskohde. Rakennuksessa on lämmitysenergiatarvetta pienennetty niin paljon kuin se kohtuullisin rakennuskustannuksin on ollut mahdollista. Passiivitalo hyödyntää tehokkaasti ilmaisenergiälähteet ja rakennuksen katolle on asennettu 150 m² aurinkosähköpaneeleita. Niillä tuotetaan aurinkoisina päivinä sähköä jopa yli oman tarpeen!”

LOUNASPAIKKOJA ALUEELLA:

Yliopiston päärakennus

Lounasravintola Juvenes
Salaattibaari
Alakuppila
Café Campus



Pinni B (kampus alueella)
Lounasravintola Minerva

Linna (yliopiston pääkirjasto)
Lounasravintola Linna (Sodexo)

Opetusravintola Eetvartti
Sumeliuksenkatu 16

Ravintola Myllärit
Åkerlundinkatu 4

Lounasravintola Telakka
Tullikamarin aukio 3

Lisäksi **Tullintorin kauppakeskuksessa** ravintoloita:
Bengol Curry, Ly's Garden, Ming Zhu, Arnold's, Café Brander,
pizzerioita jne.