



# Varhaiskasvatuksen johtajien kollegojen tuki

## Vaka Kollega Coaching



Varhaiskasvatuksen osallistavaa johtamista kehittämällä rakennettiin työhyvinvoivaa työyhteisöä kuudenkymmenen varhaiskasvatuksen johtajan ja Tamora Oy:n valmentajien ja muotoilijoiden kanssa 2023-2024.

Tuloksena syntyi malli, jonka avulla

- päiväkodinjohtajat voivat tukea kollegoitaan saavuttamaan varhaiskasvatuksen yhteiset tavoitteet kunnassa tai vaikkapa laajemmalla alueella
- yksiköiden sisällä erilaisissa johtamistehtävissä olevat voivat tukea kollegoitaan johtamistyössä.

**Vaka Kollega Coaching** on malli edetä yhdessä eri yksiköiden ja eri tilanteissa olevien kollegojen muuttuvassa varhaiskasvatuksen maailmassa. Se tarjoaa myös mittariston arvioida, tuota kyvykkyyttä ja löytää niitä kohtia, joissa eri tilanteissa olevat johtajat tarvitsevat tuekseen.

Malli heijastaa kuudenkymmenen ammattilaisen näkemystä varhaiskasvatuksen johtajuudesta joulukuussa 2024. Mukana kehittämisessä ovat olleet varhaiskasvatuksen johtajia ja kehittäjiä

- itäisestä Suomesta Siilinjärveltä, Kangasniemeltä, Nurmeksesta, Kiteeltä, Outokummusta, Suonenjoelta, Juvalta ja Leppävirtalta
- Pohjois-Pohjanmaalta Reisjärveltä, Kalajoelta, Oulaisilta, Iistä, Tyrnävältä ja Ylivieskasta
- läntisestä Suomesta Turusta, Eurasta, Porista, Maskusta ja Säskylästä.

Tässä yksi näkemys, yhdessä muuttuvan maailman tilanteessa varhaiskasvatuksen hetkessä. Toivottavasti siitä on iloa teille.

## Vaka Kollega Coaching – Yhdessä kohti parempaa työyhteisöä

Päiväkotien johtajat johtavat yhä useammin kokonaisvaltaisesti omaa aluettaan vaativissa ja muuttuvissa olosuhteissa. Yksikkökohtaiset erot voivat olla suuria jo yhden kunnan sisällä, mutta varhaiskasvatuksen johtamisessa on myös paljon samaa ja kollegatuki nousee muuttuvassa maailmassa yhä keskeisemmäksi. Varhaiskasvatuksen ympäristöissä yksilöiden välinen yhteistyö ja yhteiset foorumit nousevat keskiöön, kun haetaan tukea kollegalta johtamistyöhön. Vaka Kollega Coaching -malli on suunniteltu vahvistamaan yhteisöllisyyttä yksittäistä yksikköä laajemmassa ympäristössä, kunnassa tai alueella. Sen ytimessä on ajatus yhdessä toimimisesta, jossa varhaiskasvatuksen jaetut päämäärät, avoin vuorovaikutus ja selkeät rakenteet tukevat toimivaa työyhteisöä.

### Jaettu yhteinen päämäärä

Malli lähtee yhteisen tavoitteen määrittämisestä. Tämä nousee varhaiskasvatussuunnitelmasta, ja voi tarkoittaa esimerkiksi pedagogisen toiminnan linjaamista kaikkien kasvattajien kesken ja yhteisiä tavoitteita lasten kasvun, oppimisen ja hyvinvoinnin tukemiseksi.

### Roolit ja menetelmät

Selkeä roolitus ja tarkoituksenmukaiset työkalut, kuten digitaaliset alustat, auttavat varmistamaan, että yhteistyö sujuu kitkatta. Suurissa yksiköissä roolit voivat kohdentua johtoryhmän kesken, kun taas pienemmissä yksiköissä opettajakollegat ja kasvattajat jakavat vastuuta arjen johtamisesta.

### Tavoitteet ja tieto

Avoin tiedonjako ja selkeät tavoitteet ovat avainasemassa. Yhteiset foorumit voivat toimia tilana, jossa kysymyksiin saa nopeasti luotettavat vastaukset ja ajankohtaiset tiedot.

### Kohtaamisten kentät

Säännölliset tapaamiset, olipa kyseessä virtuaalokokous tai kasvokkainen kohtaaminen, auttavat ylläpitämään yhteyttä ja rakentamaan luottamusta. Näitä voivat olla viikoittaiset pedagogiset palaverit tai mentorointikeskustelut.

### Tahto ja taito toimia

Kollega Coaching vaatii osallistujilta tahtoa kehittää toimintaa ja taitoa kohdata sekä ratkaista haasteita yhdessä. Tämä näkyy esimerkiksi tiimipalavereissa, joissa jokainen jäsen tuo osaamisensa yhteiseen pöytään.

### Keskinäinen kannustus

Toimintaa arvioidaan säännöllisesti kannustavassa hengessä, esimerkiksi refleктоimalla tiimin toimintaa. Tavoitteena on oppia yhdessä ja kehittyä.



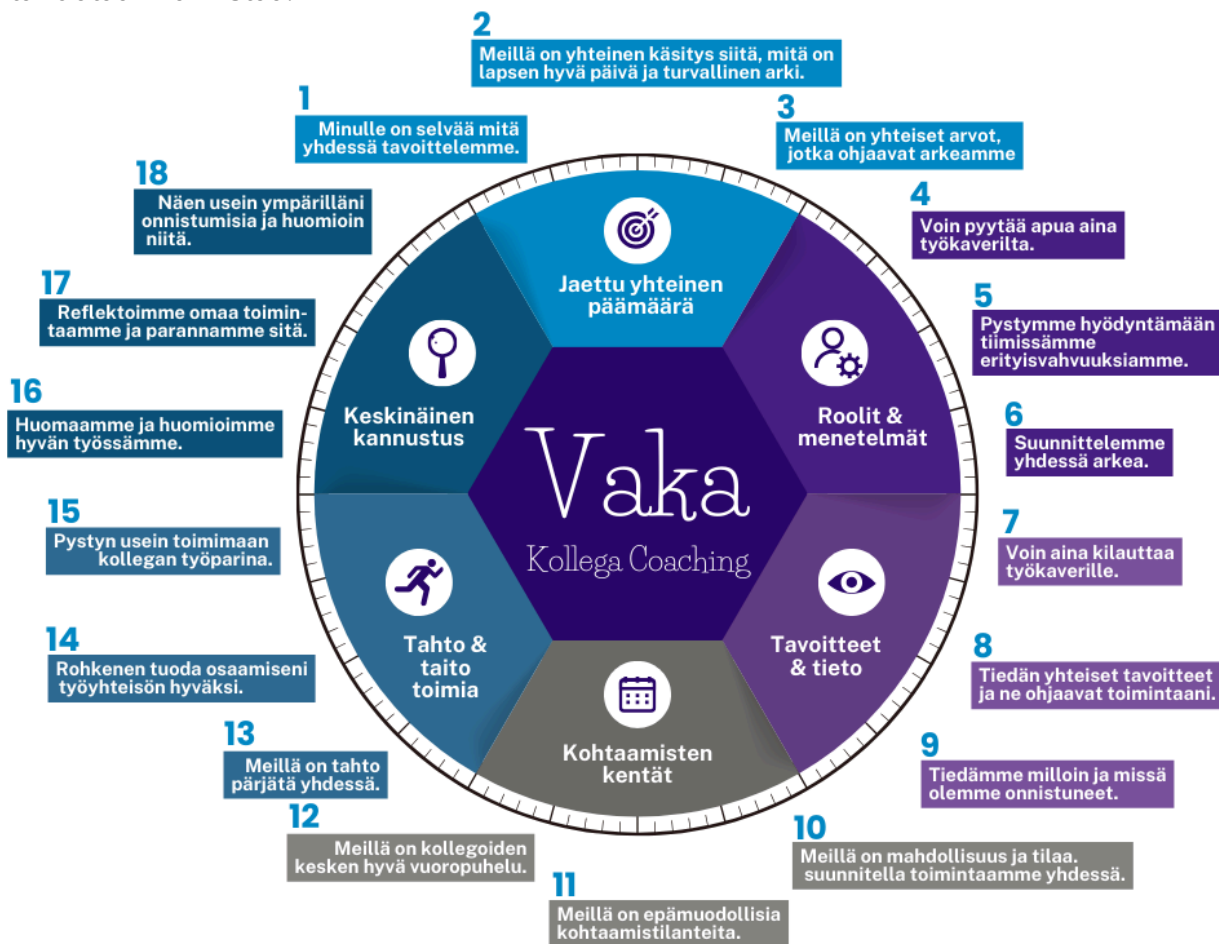
### Kokeiltuja tapoja toteuttaa arjessa

Kollega Coaching toimii parhaiten, kun sille luodaan selkeät puitteet:

- Pienet yksiköt: Johtaminen jakautuu kollegoiden kesken. Päivittäiset digitaaliset foorumit, kuten WhatsApp-ryhmät tai Teams-keskustelut, tukevat jatkuvaa vuorovaikutusta.
- Suuret yksiköt: Johtoryhmän jäsenet hyödyntävät mallia yhdessä sovittujen kokouskäytäntöjen ja digitaalisten työkalujen avulla.
- Virtuaaliset foorumit: Kollegakahvilat esimerkiksi kerran kuukaudessa. Käytössä voi olla myös alusta, johon voi lähettää tilannekuvauksia tai kysymyksiä ja saada vastauksia nopeasti, ikään kuin parviällyn tukemana.
- Yksiköiden johtajat: Yhteinen suunnittelu ja onnistumisten yhteinen huomioiminen vaikkapa viereisestä päiväkodista. "Etsi ja ota käyttöön kollegan onnistuminen" on vanha ja tehokas tapa huomioida ja parantaa jatkuvasti toimintaa.

## Vaka Kollega Coaching - mallin käyttö kehittävässä dialogissa

Varhaiskasvatuksen kollegiaalista tukea arvioitaessa jaoimme kuusi sektoria kunkin kolmeen prosessissa esiin nousseeseen väittämään. Ne ovat asioita, joista varhaiskasvatuksen ammattilaiset arvioivat voivansa tunnistaa kollegiaalisen johtamisen tuen olevan toivottavalla tasolla. 18 väittämää ovat arkisia, helposti kehitettäviä asioita. Ne voi napata vaikka työpöydälle kollegan kanssa keskustellessa, ja katsoa onko jotain mille tehdä jotain, mitä tahdotaan vahvistaa.



## Vaka Kollega Coaching -kehittäjät arvioivat tilannettaan kyselyssä



Kehittäjät arvioivat tilannettaan kyselyllä. Kollegatuki oli yhteisen kehittämisprosessin jälkeen erittäin vahva kaikilla sektoreilla.

Jos jotain tahdotaan tämän joukon kanssa vahvistaa, se on epämuodolliset kohtaamiset, joissa suunnitellaan yhdessä sekä huomioidaan ja juhlietaan onnistumisia.

Kun ryhmä tekee niin, Vaka Kollega Coachingin ympärystä tulee kauniin pyöreä.