**HYVÄ JOHTAJA! LUE HUOLELLISESTI NÄMÄ OHJEET:**

**Arviointi koskee vain sen päiväkodin tai perhepäivähoitopaikan henkilöstöä ja rakennusta, jossa havainnointi on tehty. Arvioinnin pohjana on tilanne parin edellisen kuukauden aikana. On monenlaista hyvää johtamista ja toimintaa, joten tämä arviointi ei toimi pelkästään akselilla hyvä – huono. Tarkoituksena on selvittää erilaisten valintojen kytkeytyminen arjen muotoutumiseen. Johtajan panos on keskeinen. Vastaa huolellisesti. Yksittäisten johtajien vastauksia ei käsitellä erikseen, vaan aineistoa katsotaan kokonaisuutena. Arviointi on luottamuksellinen.**

**Jos arvioit tällä lomakkeella perhepäivähoitopaikan toimintaa, sovella päiväkoteja koskevat kysymykset ja väittämät perhepäivähoitopaikkaan. Kun on puhetta henkilöstöstä, työyhteisöstä tai henkilökunnasta, ajattele tällöin sinun ohjauksessasi olevia perhepäivähoitajia. Kun on puhe päiväkodista tai esim. lastentarhanopettajasta, ajattele perhepäivähoitajaa. Joihinkin kysymyksiin tai väittämiin on vaikeaa vastata perhepäivähoidon näkökulmasta. Kirjoita silloin vastaukseksi 0 (nolla) tai valitse vähiten huono vaihtoehto. Päiväkodin ja perhepäivähoidon vertailun vuoksi käytämme kuitenkin samaa lomaketta. On tärkeää saada vertailukelpoista ainesta eri varhaiskasvatuksen muodoista.**

**Lomakkeen täyttämisen voi tarvittaessa keskeyttää ja jatkaa myöhemmin. HUOM! Tuolloin tee osittainen tallennus lomakkeen lopussa olevan ohjeen mukaan, jotta jo täyttämisi tiedot eivät häviä.**

Ohjeita taustatietojen määrittelyyn:  
7. Muiden työntekijöiden määrä  
-Niiden työntekijöiden määrä, joiden johtajana toimit (ei esim. ostopalveluna hankittu keittiöhenkilöstö)  
9. Perhepäivähoitopaikalla tarkoitetaan perhepäivähoitajaa tai ryhmäperhepäivähoitopaikkaa (ei lapsikohtaista hoitopaikkamäärää). Esim. kaksi perhepäivähoitajaa ja yksi ryhmis = 3).  
10. Tutkimuspäiväkodissa olevien lasten laskennallinen lukumäärä:  
-Laskennallinen lapsi on hoitosuhteessa oleva lapsi, joka painotetaan iän, hoitoajan ja lisäkertoimen mukaan (kertoimet: 1, 1.75, 3.50, 0.54).  
17–19. Käyttöaste:  
-Laskennalliset läsnäolopäivät x 100 / hoito- ja kasvatushenkilöstön työssäolopäivät x 7 (tai 8, mikäli kunnassasi on siirrytty kahdeksan lapsen mitoitukseen).  
-Käyttöaste (%) on läsnäolevien lasten ja hoitohenkilöstön suhdeluku, joka kuvaa lasten ja hoitohenkilökunnan välistä määrällistä suhdetta päivähoitoyksikössä.  
-Jos viime kuun tiedot eivät ole vielä saatavissa, käytä edellisen kuukauden tietoja

1. Kunta

2. Arvioitavan päiväkodin tai perhepäivähoitopaikan numero (saatu observoijalta)

3. Lastentarhanopettajien määrä päiväkodissa

4. Lastenhoitajien määrä päiväkodissa

5. Erityislastentarhanopettajien määrä päiväkodissa

6. Avustajien määrä päiväkodissa

7. Muiden työntekijöiden määrä päiväkodissa (erittele)

8. Sinun johdossasi olevien päiväkotien lukumäärä

9. Sinun johdossasi olevien perhepäivähoitopaikkojen lukumäärä

10. Tutkimuspäiväkodissa olevien lasten laskennallinen lukumäärä

11. Tutkimuspäiväkodissa olevien lasten lukumäärä

12. Päiväkoti on auki arkisin klo (lomake ei salli väliviivaa, kirjoita numerot yhteen: esim. 7-17 > 717)

Päiväkoti on auki lauantaisin klo (lomake ei salli väliviivaa, kirjoita numerot yhteen, esim. 7-17 > 717)

Päiväkoti on auki sunnuntaisin klo (lomake ei salli väliviivaa, kirjoita numerot yhteen, esim. 7-17 > 717)

13. Niiden lasten määrä tässä päiväkodissa, joille on tehty päätös rakenteellisista tukitoimista (esim. pienennetty ryhmä, lisähenkilöstö)

14. Niiden tässä päiväkodissa olevien lasten määrä, jonka kotikieli on muu kuin suomi tai ruotsi

15. S2-opetusta tai valmistavaa opetusta saavien lasten lukumäärä tässä päiväkodissa

16. Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä (päivinä) viime kuussa

17. Kuinka monena päivänä viime kuussa tutkimukseen osallistuvan ryhmän käyttöaste on ylittänyt 100%

18. Tutkimukseen osallistuvan ryhmän käyttöaste keskimäärin viime kuussa (prosentteina)

19. Päiväkodin käyttöasteen keskiarvo kuluneen vuoden (tammi-maaliskuu 2017) aikana (prosentteina)

20. Jos päiväkodissa on jokin erityinen painotus (esim. Montessori, taide, liikunta), mikä se on?

21. Mitä palvelumuotoja alaisuuteesi kuuluu?

päiväkoti

perhepäivähoito

avoimet palvelut

muu, mikä

Jos muu, mikä?

22. Minkä ikäinen olet?

23. Sukupuoli

24. Mikä on oma koulutuksesi?

25. Kuinka monta vuotta olet itse ollut lapsiryhmässä kasvattajana?

26. Kuinka monta vuotta olet ollut kaiken kaikkiaan päiväkodinjohtajana?

27. Kuinka monta vuotta olet ollut tässä päiväkodissa päiväkodinjohtajana?

28. Onko sinulla esimieskoulutusta?

Jos on, mikä?

**Vastausvaihtoehdot: Ei kuvaa, Kuvaa huonosti, Kuvaa jonkin verran, Kuvaa hyvin, Kuvaa erinomaisesti**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Jokainen henkilöstön jäsen on osallistunut paikallisen vasun työstämiseen | | | | | | |  |  |  |
| 2. Henkilöstö on paneutunut valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin | | | | | | | |  |  |
| 3. Henkilöstö on paneutunut paikalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan | | | | | | |  |  |  |
| 4. Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma on keskeinen yhteisen vision toteuttamisessa | | | | | | | |  |  |
| 5. Henkilöstö on paneutunut lapsen yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman tekoon ja käyttöön | | | | | | | | |  |
| 6. Henkilöstöllä on yhteinen visio | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Päiväkodin oma suunnitelma (esim. toimintasuunnitelma, ryhmävasu) on keskeinen yhteisen vision toteuttamisessa | | | | | | | | | |
| 8. Henkilökunta osaa perustella perustehtävänsä | | | | |  |  |  |  |  |
| 9. Tiedonkulku työyhteisössä toimii | | | |  |  |  |  |  |  |
| 10. Arvoihin perustuvat periaatteet näkyvät toiminnan toteuttamisessa | | | | | | |  |  |  |
| 11. Hyödynnämme aktiivisesti yhteisön ja ympäristön kulttuurista ja katsomuksellista monimuotoisuutta | | | | | | | | | |
| 12. Kasvatuksen tavoitteet ja suunnitelmat näkyvät toiminnan toteuttamisessa | | | | | | |  |  |  |
| 13. Uudet työntekijät perehdytetään talon toimintatapoihin | | | | | |  |  |  |  |
| 14. Uusien työntekijöiden perehdytys toimii hyvin | | | | |  |  |  |  |  |
| 15. Sijaisuuksissa työnjakoon liittyvät kysymykset ratkaistaan sijaisen omasta tilanteesta käsin | | | | | | | | |  |
| 16. Sijaisuuksissa työnjako on etukäteen määritelty | | | | |  |  |  |  |  |
| 17. Sijaisjärjestelyt ovat stressaavia | | | |  |  |  |  |  |  |
| 18. Huoltajat pidetään hyvin tietoisina valtakunnallisista varhaiskasvatussuunnitelman perusteista | | | | | | | | |  |
| 19. Paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä keskustellaan säännöllisesti huoltajien kanssa | | | | | | | | | |
| 20. Huoltajien näkemykset vaikuttavat vahvasti lapsen vasun / leopsin sisältöön | | | | | | | |  |  |
| 21. Osallistan huoltajia yhteistyöhön | | | |  |  |  |  |  |  |
| **Vastausvaihtoehdot: Ei kuvaa, Kuvaa huonosti, Kuvaa jonkin verran, Kuvaa hyvin, Kuvaa erinomaisesti**  22. Johtajana kehitän aktiivisesti huoltajien osallistumismahdollisuuksia | | | | | | |  |  |  |
| 23. Opetus pedagogisena toimintana on laadukasta | | | | |  |  |  |  |  |
| 24. Oma pedagoginen johtamiseni näkyy arjen pedagogiikassa | | | | | |  |  |  |  |
| 25. Johtajan tehtäviä on delegoitu henkilöstölle | | | | |  |  |  |  |  |
| 26. Johtaminen päiväkodissa on yhteisvastuullista | | | | |  |  |  |  |  |
| 27. Varajohtajan toimenkuva on selkeä ja toimiva | | | | |  |  |  |  |  |
| 28. Kullakin työntekijällä on omat vastuualueensa perustehtävä lisäksi | | | | | | |  |  |  |
| 29. Noudatamme periaatetta ”kaikki tekevät kaikkea” | | | | |  |  |  |  |  |
| 30. Henkilöstön työnjako perustuu heidän koulutukseensa | | | | | |  |  |  |  |
| 31. Henkilöstön työnjako perustuu heidän omiin intresseihinsä | | | | | |  |  |  |  |
| 32. Henkilöstön työnjako perustuu heidän persoonalliseen osaamiseensa | | | | | | |  |  |  |
| 33. Henkilöstön työnjako perustuu heidän työvuoroihinsa | | | | | |  |  |  |  |
| 34. Henkilöstön työnjako on toimiva | | | |  |  |  |  |  |  |
| 35. Työaikajärjestelyissä joustetaan henkilöstön tarpeiden mukaan | | | | | |  |  |  |  |
| 36. Työaikajärjestelyjä ohjaa laadukkaan pedagogiikan toteutumisen vaatimukset | | | | | | | |  |  |
| 37. Kaikki työntekijät saavat yhtä paljon aikaani ja resursseja | | | | | |  |  |  |  |
| 38. Lastentarhanopettajat saavat eniten aikaani ja resursseja | | | | | |  |  |  |  |
| 39. Henkilöstön ongelmat ja erityistarpeet vievät eniten aikaani ja resursseja | | | | | | |  |  |  |
| 40. Henkilöstön keskinäiset ristiriidat vievät paljon aikaani ja resursseja | | | | | | |  |  |  |
| 41. Työyhteisössä voidaan hyvin | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 42. Työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen vie paljon aikaani ja resursseja | | | | | | |  |  |  |
| 43. Päiväkodissa arvioidaan toimintaa monipuolisesti | | | | |  |  |  |  |  |
| 44. Arviointi on keskeinen perusta toiminnan kehittämisessä | | | | | |  |  |  |  |
| 45. Huoltajilta saadulle palautteelle ja arvioinnille on luotu toimivat rakenteet | | | | | | |  |  |  |
| 46. Päiväkodin toimintaa dokumentoidaan monipuolisesti | | | | | |  |  |  |  |
| 47. Dokumentointi on olennainen tekijä toiminnan kehittämisessä | | | | | |  |  |  |  |
| 48. Johtajana seuraan tarkasti ryhmien ja tiimien toimintaa ja prosesseja | | | | | | |  |  |  |
| 49. Johtajana pidän huolta, että henkilöstöllä on päivittäin aikaa suunnitella työtään | | | | | | | |  |  |
| 50. Johtajana pidän huolta, että lastentarhanopettajalla on päivittäin aikaa suunnitella työtään | | | | | | | | |  |
| 51. Haastan henkilöstöä kehittämään työtään jatkuvasti | | | | |  |  |  |  |  |
| 52. Kodinomaisuus ja lämminhenkisyys kuvaavat hyvin päiväkodin tunnelmaa | | | | | | |  |  |  |
| 53. Henkilöstö kehittää työtään innostuneesti ja monipuolisesti | | | | | |  |  |  |  |
| 54. Henkilöstön IT-taitoja aktivoidaan ja päivitetään suunnittelun ja hallinnon toteuttamiseksi | | | | | | | | |  |
| 55. Henkilöstön IT-taitoja aktivoidaan ja päivitetään pedagogiikan kehittämiseksi | | | | | | | |  |  |
| 56. Johtajana roolini on olla kuuntelija | | | |  |  |  |  |  |  |
| 57. Johtajana roolini on olla pedagogiikan kehittäjä | | | | |  |  |  |  |  |
| 58. Johtajana roolini on olla työyhteisön kehittäjä | | | | |  |  |  |  |  |
| 59. Johtajana roolini on olla esimerkki henkilöstölle | | | | |  |  |  |  |  |
| 60. Johtajana keskityn hallinnollisiin tehtäviin | | | | |  |  |  |  |  |
| 61. Johtajana keskityn taloudellisiin tehtäviin. | | | | |  |  |  |  |  |
| 62. Johtajana keskityn henkilökunnan ammatilliseen osaamisen kehittämiseen | | | | | | |  |  |  |
| **Vastausvaihtoehdot: Ei kuvaa, Kuvaa huonosti, Kuvaa jonkin verran, Kuvaa hyvin, Kuvaa erinomaisesti**  63. Kehityskeskustelut ovat välineitä työntekijän ammatillisessa kehittämisessä | | | | | | | |  |  |
| 64. Henkilöstön kanssa käymäni kehityskeskustelut vaikuttavat siihen, miten teen johtamistyötäni | | | | | | | | |  |
| 65. Kehityskeskustelut ovat minulle vaikutuskanavia | | | | |  |  |  |  |  |
| 66. Henkilöstö on vahvasti sitoutunut työhönsä | | | | |  |  |  |  |  |
| 67. Pidän monipuolisesti ja jatkuvasti huolta päiväkodin turvallisuudesta | | | | | | |  |  |  |
| 68. Henkilöstö kehittää ulkoilua aktiivisesti | | | |  |  |  |  |  |  |
| 69. Henkilöstö kehittää aktiivisesti fyysistä oppimisympäristöä päiväkodin sisällä | | | | | | | |  |  |
| 70. Henkilöstö on sitoutunut uusien projektien kehittämiseen lasten kanssa | | | | | | |  |  |  |
| 71. Henkilöstö huomioi toiminnassaan monipuolisesti erilaiset lasten oppimisen tavat | | | | | | | |  |  |
| 72. Päiväkotimme kasvatuskulttuuri on persoonallinen ja omaleimainen | | | | | | |  |  |  |
| 73. Tärkeintä päiväkodissa on harmoninen, luonteva ja kiireetön ilmapiiri | | | | | | |  |  |  |
| 74. Tärkeintä on suunniteltu ja tavoitteellinen kasvatustoiminta lasten oppimisen edistämiseksi | | | | | | | | |  |
| 75. Tärkeintä on ryhmien ja lasten luovat prosessit, vaikkei prosessien lopputulosta tunnettaisikaan | | | | | | | | |  |
| 76. Päiväkodissa on viime aikoina ollut epätietoisuutta, turhautumista ja kaaosta | | | | | | | |  |  |
| 77. Moniammatillinen yhteistyö (esim. neuvola, lastensuojelu) on tuloksellista | | | | | | |  |  |  |
| 78. Moniammatillinen yhteistyö vie runsaasti työaikaani | | | | |  |  |  |  |  |
| 79. Tällä hetkellä oma työni on vaikeaa | | | |  |  |  |  |  |  |
| 80. Tällä hetkellä oma työni on kehittävää | | | |  |  |  |  |  |  |
| 81. Tällä hetkellä oma työni on kiireistä | | | |  |  |  |  |  |  |
| 82. Tällä hetkellä oma työni on tehokasta | | | |  |  |  |  |  |  |
| 83. Tällä hetkellä oma työni on umpikujassa | | | |  |  |  |  |  |  |
| 84. Tällä hetkellä oma työni on rutiininomaista | | | | |  |  |  |  |  |
| 85. Tällä hetkellä koen onnistuvani työssäni | | | |  |  |  |  |  |  |
| 86. Tällä hetkellä minun pitää käyttää runsaasti jämäkkää johtajuutta | | | | | | |  |  |  |
| 87. Saan tukea omalta esimieheltäni riittävästi | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

>>> Täytä lomake osoitteessa: <https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/76950/lomake.html>

Muista tallentaa lomake.

Kiitos!