



OPETUSHALLITUS  
UTBILDNINGSTYRELSEN

# Inklusion johtaminen

17.3.2023 Webinaari klo 12.30-14

Erityisasiantuntija Merja Hautakangas  
Opetusneuvos Kati Kaplin-Sainio

Perusopetus ja varhaiskasvatus -yksikkö



# Sisältö

1. Johdanto
2. Inklusion johtaminen
3. Inklusiivisen pedagogiikan johtaminen
4. Inklusiivinen toimintakulttuuri
5. Inklusiivinen oppimisympäristö

# **Johdanto**

**- inklusion taustaa ja perusteita**



# Inklusion koulutukselliset ja oikeudelliset kehykset

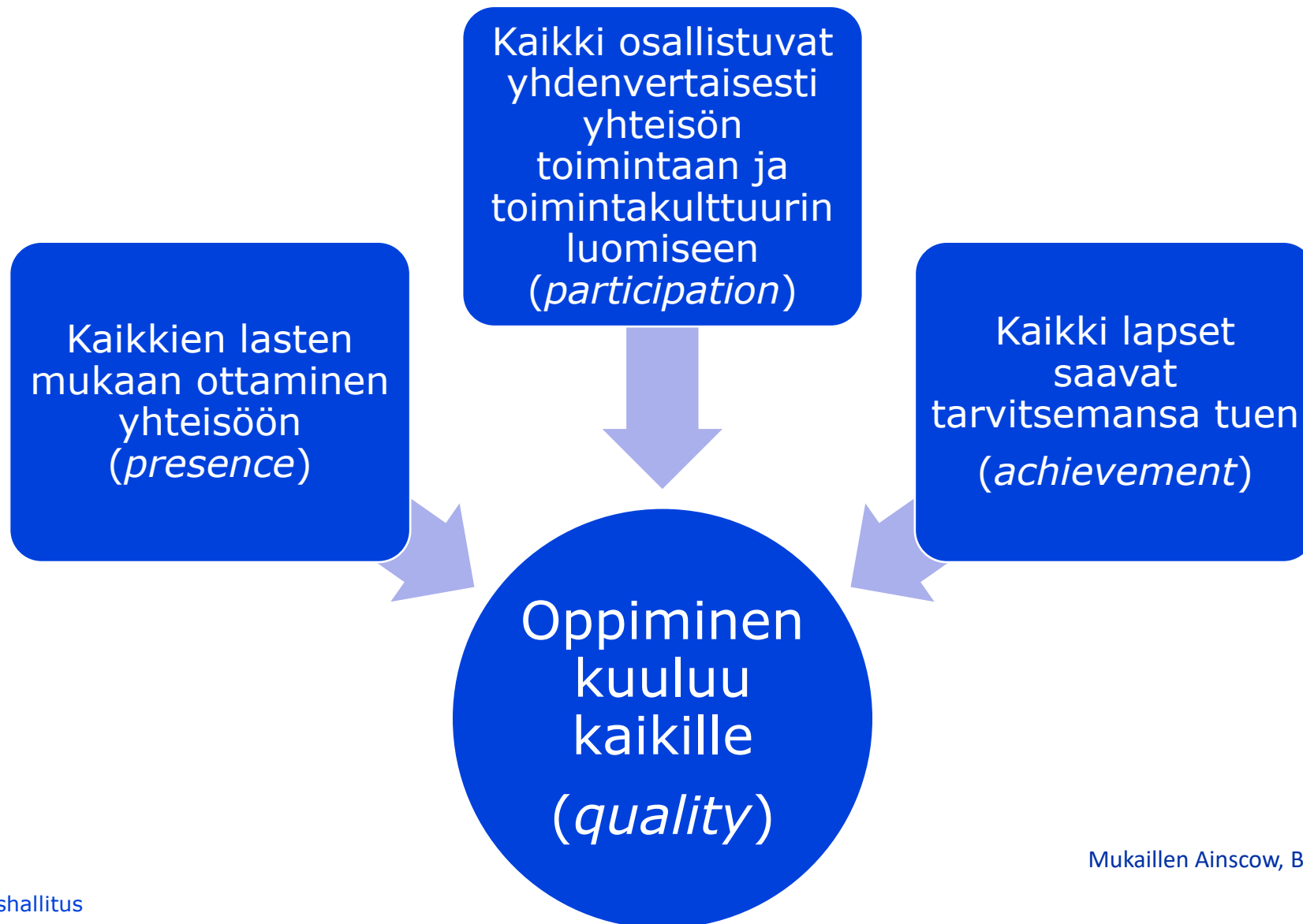
- YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948)
- YK:n yleissopimuksia lapsen oikeuksista (1991)
- YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016)
  - *inklusiivista pedagogiikka: vammaisia henkilöitä ei suljeta yleisen koulutusjärjestelmän ulkopuolelle vammaisuuden perusteella.*
- UNESCO:n Salamancan julistus (1994):
  - *kaikki oppilaat kuuluvat samaan oppimisympäristöön, heillä on oikeus osallistua yhteiseen opetukseen ja saada tarvitsemansa tukitoimet. Koulun koko henkilöstön tulisi yhdessä kohdata erilaisten oppilaiden edellytykset ja tarpeet sekä järjestää opetus niiden mukaan.*
- yhdenvertaisuus

# Inklusion oikeudellinen perusta

## Yhdenvertaisuus:

- jokaiselle kuuluva *perus- ja ihmisoikeus*
- *velvoittaa* opetuksenjärjestäjää kaikessa toiminnassa ja päätöksenteossa
- *Lasta ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella*
- toteuttaa aktiivisin toimin, tarvittaessa esimerkiksi *positiivisella erityiskohtelulla* tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi
- Opetuksen järjestäjällä voi olla tarpeen tehdä esimerkiksi kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi opetuksessa

# Inkluusio - *Oppiminen ihmisen olemassaolon perustana*



Mukaiillen Ainscow, Booth & Dyson, 2006

# Inkluusio

- ✓ ***Inkluusio on arvo ja toimintaa ohjaava periaate***
- ✓ Kokonaisvaltainen aikuisten ja lasten osallistumisen ja hyvinvoinnin tukeminen, lasten ja nuorten osallisuuden vahvistaminen ja oppimisen esteiden vähentäminen.
- ✓ Keskeistä on varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen (kaikki koulutusasteet) kyky vastata lasten ja oppilaiden erilaisuuteen ja heidän tasa-arvoinen kohtelunsa.
- ✓ Inklusiivisten arvojen – *yhdenvertaisuus, tasa-arvo, osallisuus, oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys, myötätuntoisuus, erilaisuuden kunnioittaminen, syrjimättömyys, sosiaalinen osallisuus ja oikeudenmukaisuus* – toteutuminen käytännön tasolla on keskeistä.
- ✓ Arvoina voivat olla myös: *rakkaus, luottamus, viisaus, myötätunto tai rohkeus* (Booth, 2011)
- ✓ Inkluusio on toimintakulttuuriin liittyvä muutos
- ✓ Koulutuksellisen paradigman muutos

# Inkluusio

*”Inkluusiossa on kyse tasa-arvoon pohjaavasta kasvatuksesta ja koulutuksesta, jossa mahdollistetaan osallisuus ja johon kaikkia kannustetaan.*

*Tämän lisäksi syrjimisen käytännöt ovat poissa ja yhdenvertaisuuden periaatetta tutkitaan ja noudatetaan.*

*Erilaisuus, vammaisuus tai ylipäättään moninaisuus on rikkaus, jota vaalitaan ja josta iloitaan.*

*Kilpailullisuuden on korvannut yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden edistäminen.”*

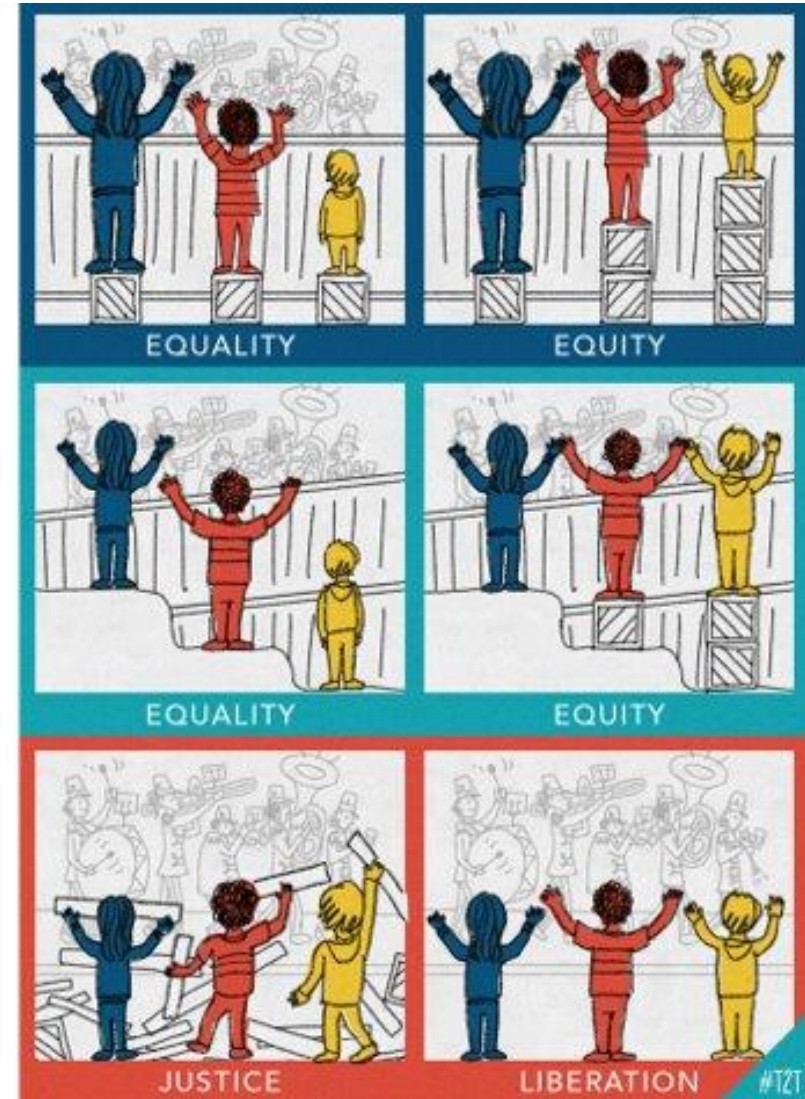
*P. Pihlaja, 2021*



# Inklusiivinen kasvatus ja opetus

Edellyttää:

- monimuotoisia ja joustavia järjestelyjä
- resurssien ja rakenteiden johtamista
- osaamista ja inklusiivista asennetta
- toimivaa monialaista yhteistyötä



Rebecca Eunmi Haslam, T2T

# Inkluusio

Kokonaisvaltainen  
varhaiskasvatuksen  
toimintakulttuuri, joka koskee  
kaikkia lapsia

Pohjautuu tasa-arvoon,  
syrjimättömyyteen ja  
moninaisuuden näkemiseen  
rikkautena

Opetuksen kehittämistä,  
yhteisöllisyyden edistämistä ja  
kaikkia lapsia hyödyttävien  
pedagogisten lähestymistapojen  
istuttamista arkeen

Tavoitteena kaikille avoin  
lähipalvelu, jossa huomioidaan  
esteettömyys, osallisuus,  
aktiivinen toimijuus,  
yhteistoiminnallisuus ja yhteistyö

Ketään ei suljeta kasvatus- ja  
koulutusjärjestelmän ulkopuolelle  
vammaisuuden tai tuen  
tarpeiden perusteella

Kaikilla lapsilla on oikeus  
kasvatukseen ja opetukseen sekä  
oikeus saada tarvitsemansa  
tukitoimet

Kaikkia lapsia arvostetaan ja  
autetaan kasvamaan siten, että  
he tuntevat kuuluvansa  
ryhmäänsä ja yhteisöönsä niiden  
täysivaltaisina jäseninä

Kaikkien lasten kiinnostuksen  
kohteiden, oppimisvalmiuksien ja  
-tapojen sekä tuen tarpeiden  
huomioimista

Kaikkien lasten hyväksymistä  
yksilöllisine ominaisuuksineen

Jokainen lapsi saa riittävän ja  
oikea-aikaisen tuen  
oppimiselleen ja  
muulle kasvulleen, tarvittaessa  
myös pienryhmässä,  
erityisryhmässä tai -luokassa

Tarvitsee toteutuakseen riittävät  
resurssit

Oppimisen ja osallisuuden  
esteiden ehkäisyä, vähentämistä  
ja poistamista siten, että  
kaikkien hyvinvointia tuetaan,  
osallistumista vahvistetaan ja  
oppimisen esteitä vähennetään  
tarvittavien interventioiden avulla

# Kuusi + 1 toimenpidettä inklusion edistämiseksi

1. Yhdenvertaisuuden ja inklusion määrittely
2. Inklusion esteiden tunnistaminen
3. Kasvatus- ja koulutusalan ammattilaisille riittävä tuki inklusion toteuttamiseen
4. Opetussuunnitelman ja arvioinnin suunnittelu kaikille lapsille sopivaksi
5. Inklusion johtamisen tuki
6. Eri tahojen sitoutuminen inklusioon yksilö- ja yksikkötasolla sekä paikallisella, alueellisella ja valtakunnallisellakin tasolla
7. Kehittämistyö on prosessi, joka sisältää muutoksia: opetuksen sisältöihin, opetusmenetelmiin, lähestymistapoihin, rakenteisiin ja strategioihin

(UNESCO 2020, 2005)

# Inkluusio varhaiskasvatuksessa

- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH 2022) inklusiota tarkastellaan kehittämisen ja toteuttamisen näkökulmasta.
- Varhaiskasvatusta tulee toteuttaa inklusion periaatteiden mukaan.
- Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavana veloitteena todetaan, että ”varhaiskasvatusta kehitetään inklusioperiaatteen mukaisesti. Kaikki lapset voivat osallistua yhdessä varhaiskasvatukseen esimerkiksi tuen tarpeista, vammaisuudesta tai kulttuurisesta taustasta riippumatta.”
- Inklusio siis kohdistuu kaikkiin lapsiin, ei vain niihin lapsiin, joilla on yksilöllisiä tuen tarpeita.
- Inklusiivisessa toimintakulttuurissa edistetään osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassa ja kaikkia yhteisön jäseniä kuullen ja arvostaen.

# Inklusion haasteita

- käsitettäessä inklusio toimintamallina sitä saatetaan toteuttaa niin, että lapsi on kyllä sijoitettu lähipäiväkotiin tavalliseen lapsiryhmään, mutta hänen saamansa tuki on ollut riittämätöntä.
- Inklusion taustalla olevista arvoista, kuten *oikeudenmukaisuudesta, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä lasten mukaan ottamisesta tai ulossulkemisesta* ei juuri keskustella ainakaan käytännön tasolla.
- Vastuu tukijärjestelyä tarkemmin ohjaavista periaatteista sekä käytännön toteutuksesta on varhaiskasvatuksen järjestäjillä ja henkilöstöllä
- Kunnilla on kohtalaiset vapaudet erilaisten lähipäiväkoti- ja inklusioperiaatteen toteutumista tukevien rakenteiden suunnitteluun ja ratkaisuun

Lähde: Kohti inklusiivista varhaiskasvatusta sekä esi- ja perusopetusta -loppuraportti

# Haasteita

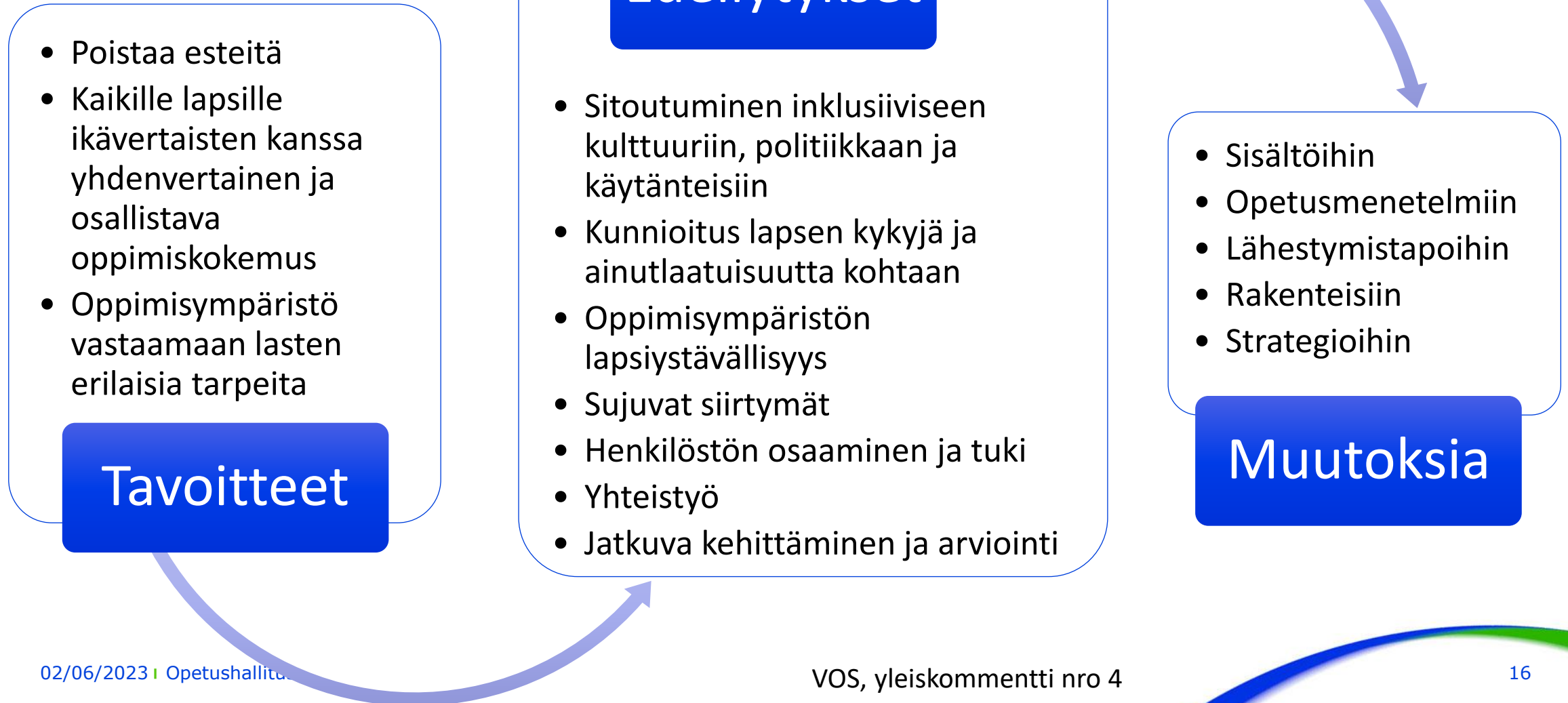
- Kokemus siitä, että inklusio ei sovi kaikille lapsille
- Tulkinnanvaraisuus
- Alle kolmivuotiaiden lasten tuen vahvistaminen
- Siirtymät
- Sairaalassa toteutettava varhaiskasvatus ja konsultaatio
- Vaativa monialainen tuki – toteutuu kaikilla tuen tasoilla - yhteistyön vahvistaminen



Kohti inklusiivista varhaiskasvatusta sekä esi- ja perusopetusta -loppuraportti



# Inklusion prosessimalli



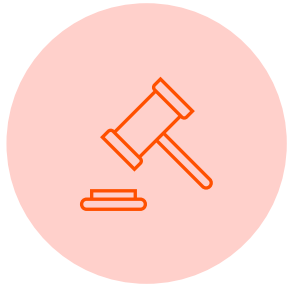
# Inkluusion neljä elementtiä:

UNESCO, 2005





# Oikeudellinen ohjaus ja valvonta



Koulutusta koskevia kanteluita voidaan osoittaa eduskunnan oikeusasiamiehelle (EOA) sekä aluehallintovirastoille (AVI)



Varhaiskasvatuksessa aluehallintoviranomaisten tehtävä on valvoa alueellaan olevaa kunnallista ja yksityistä varhaiskasvatustoimintaa.

# Inklusion johtaminen

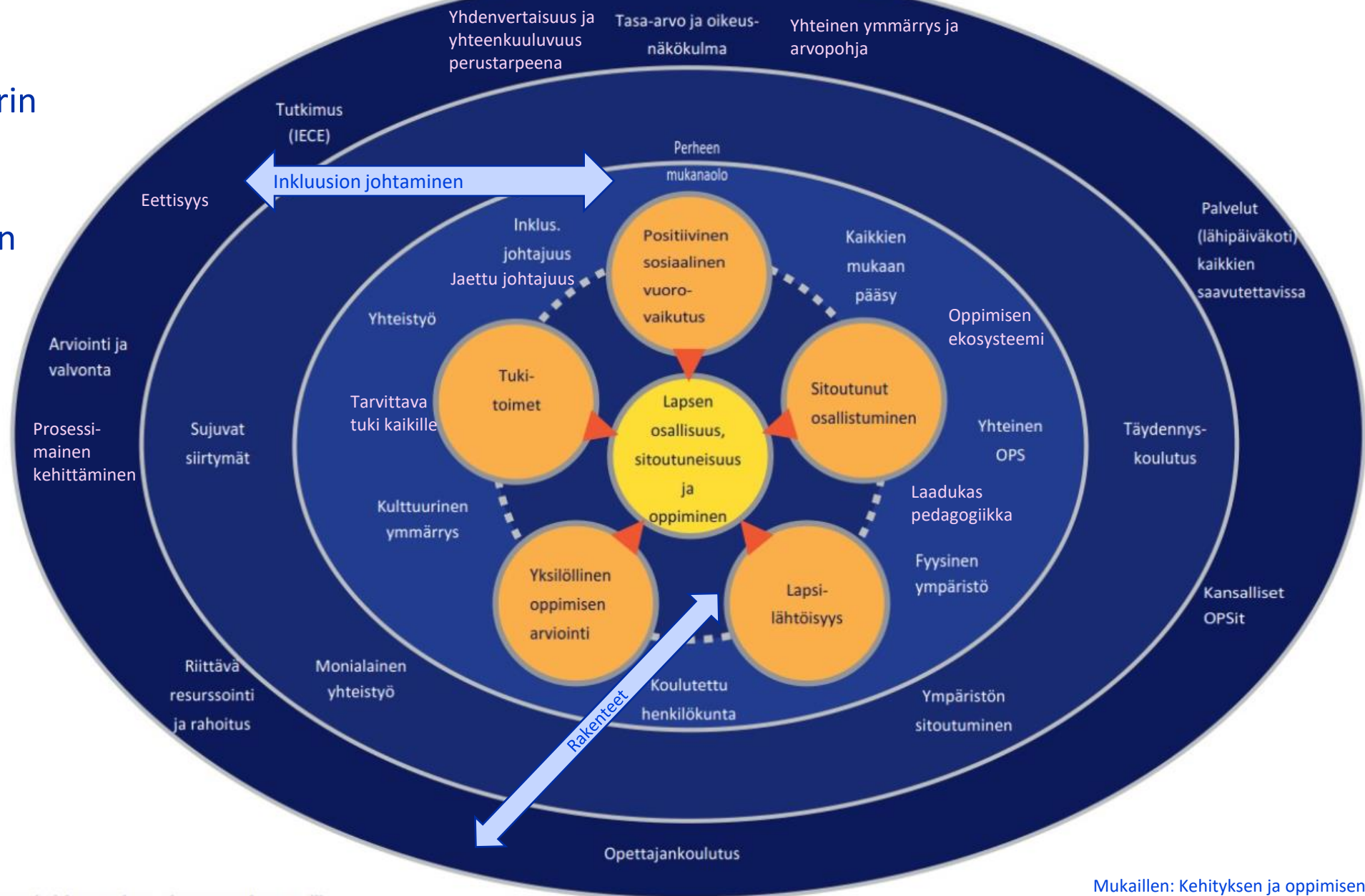


# Johtamisen merkitys

- Tietoinen johtaminen ja yhteinen ymmärrys inklusioon liittyvistä arvoista ja käsitteistä
- Kasvatus- ja koulutusalan johdolla on
  - keskeinen rooli inklusiivisempien kasvatus- ja opetusjärjestelmien saavuttamisessa
  - merkittävä vaikutus lasten ja oppijoiden hyvinvointiin (European Agency for Special Needs and Inclusive Education 2021)
- Inklusiivinen toimintakulttuurin johtaminen on => eriarvoisuuden torjumiseen yhteisön luomiseksi ja tukemaan kaikkia lapsia täyteen osallistumiseen.
  - Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022
- **Jaetun johtajuuden** avulla kehitetään inklusiivista toimintakulttuuria



# Inklusiivisen toimintakulttuurin johtaminen suhteessa ekosysteemiseen ajatteluun



Inklusiivisen varhaiskasvatuksen ekosysteeminen malli

Mukaillen: Kehityksen ja oppimisen tuki sekä inklusiivisuus varhaiskasvatuksessa

# Inklusiivisen päiväkodin/koulun johdon ydintoiminnot

- **Suunnan määrittäminen:**
  - Johtajuus on tärkeää strategisen suunnan antamiseksi, keskittyen inklusiivisen käytännön taustalla oleviin arvoihin ja inklusiivista käytäntöä tukevaan keskusteluun.
- **Organisaation kehittäminen:**
  - Johtajat ja johtoryhmät ovat vastuussa kollegiaalisen, vuorovaikutteisen ja henkilöstöä ja lapsia tukevan toimintakulttuurin ylläpitämisestä.
- **Ihmisten kehittäminen:**
  - Johtajuus on yksi tärkeimmistä opetuksen ja varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavista tekijöistä, mikä on tärkein vaikuttaja lapsen hyvinvointiin ja oppimiseen. Käytännön toimien tukeminen, seuranta ja arviointi ovat tämän strategisen roolin keskiössä.

# Inklusiivisen johtamisen roolit ja vastuut

- **Lapsikohtainen taso:** lasten yksilölliset tarpeet, osallisuus, henkilöstön sitoutuminen ja vastuu kaikista lapsista, laadukas pedagogiikka, yhteistyökulttuurin kehittäminen, positiiviset ja luottamukselliset ihmissuhteet, pedagoginen dokumentointi lapsen edun mukaisesti
- **Päiväkodin taso:** resurssointi ja niiden ohjaus tasavertaisuuden periaatteiden mukaisesti, työn arviointi, henkilöstön osaamisen ja jatkuvan oppimisen vahvistaminen, tarvittavan tuen mahdollistaminen kaikille, sidosryhmäyhteistyö, monialainen yhteistyö, eettisiin periaatteisiin sitoutuminen, yhteistyö huoltajien kanssa
- **Paikallinen taso:** sidosryhmäyhteistyön kehittäminen, tutkimuksen ja kasvatus- ja koulutusalan toimijoiden yhteistyön vahvistaminen, henkilöstöressurssien johtaminen varmistamalla sitoutuminen inklusiivisiin arvoihin päätöksenteossa, taloudellisten resurssien hallitseminen tarpeet huomioiden
- **Kansallinen taso:** lait ja ohjaavat asiakirjat, inklusion johtamisen tuki, ammatillisen kehittymisen, rahoituksen ja resurssien kohdentaminen, kehittämis- ja arviointityön tukeminen paikallisella tasolla, inklusiivisen osaamisen vahvistaminen kasvatus- ja koulutusalan tutkinto-opinnoissa

# Eettinen johtaminen

- edistää henkilöstön sitoutumista yhteisiin eettisiin periaatteisiin
- johtajan kunnioittava käyttäytyminen sekä henkilöstöä että lapsia kohtaan
- Kaikkia osapuolia koskettavat eettisten periaatteet:
  - puhe tai toiminta ei saisi olla lasta/oppilasta loukkaavaa,
  - käytetyt käsitteet eivät voi luokitella koskaan koko lasta/oppilasta.
- jokaista yksilöä arvostavaa yhteisö = yhteisöllisyys on inklusion keskeinen elementti
- yhteisölliset suhteet rakentuvat yhteenkuuluvuuden tunteen varaan ja ovat kokonaisvaltaisia, välittömiä ja paikallisia (Aro, 2011)
- ihmisen hyvinvoinnille on olennaista tuntea kuuluvansa johonkin ryhmään tai yhteisöön



# Inkluusiota hidastavia tai estäviä tekijöitä

- Ennakkoluulot ja asenteet
- Omat tulkinnat
- Oletukset
- Käyttäytyminen ryhmätilanteissa (me – he –ajattelu, sisä- ja ulkopiiri –ajattelu)
- Pelko
- Epäluottamus
- Mukavuusalueella pysyminen
- Yhtenäisyyttä, tehokkuutta ja samanlaisuutta korostava organisaatiokulttuuri
- Valtarakenteita, jotka estävät inklusion toteutumista organisaatiossa
- Inklusion rajoittumisena tilakeskusteluun
- Aikuisten ääni on vahvempi kuin lasten, esim. resurssikeskustelu



# Inklusion johtamisen kehys

Unescon inklusion ulottuvuudet (2017), Hautakangas & Laakso, 2022



# Poliittiset päätökset inklusion toteutumista ohjaamassa

- Kansallisella tasolla normiohjaus - lait, asetukset ja perusteet
- Kuntatason päätöksenteko ja puitteiden luominen - tiivis yhteistyö ja vuoropuhelu, tiedolla johtaminen, tarvittavat resurssit ja ymmärrys inklusion periaatteista sekä niihin sitoutuminen
- Yhteistyö sivistyspalveluiden ja hyvinvointialueiden välillä - riittävät resurssit koko Suomessa
- Organisaatiotason päätökset ja yhteistyö
- Yksilöntaso pedagogista toimintaa ohjaamassa
- Reflektointityökalu johdolle ja poliittisille päättäjille:  
[SISL\\_Self-Reflection\\_Tool\\_FI\\_v2.docx \(live.com\)](#)

# 1. Käsitteiden määrittely

- Inklusio-käsitteen selkeys ja jaettu ymmärrys sisällöstä yhdessä keskustellen

⇒ Tuottaa tietoa, ratkaisuja ja toimivia käytäntöjä koko yhteisön tueksi

- Ymmärryksen syventäminen **systemisenä muutosprosessina**:
  - toimintamallien,
  - rakenteiden ja
  - näiden vuorovaikutusten samanaikaista muutosta,
  - joilla voidaan luoda edellytyksiä inklusiolle, hyvinvoinnille ja kestäväälle kehitykselle.

## 2. Tavoitteet kehittämistyölle

- Mitä on inklusio ja inklusiivinen pedagogiikka sekä miten se näkyy meillä?
- Millaisia segregoivia opetusjärjestelyjä on, jotka uhkaavat inklusion periaatteita?
- ⇒ Kriittinen arviointi psyykkisistä ja käytännöllisistä esteistä inklusiolle (miksi perinteistä toimintaa on muutettava)
- Millaisia opetuksen ja oppimisen interaktiivisia työtapoja kehitetään, että sosiaalinen osallisuus varmistuisi?

### 3. Arvotyöskentely

- Arvot toiminnan perustana – vaikuttavat sitoutumiseen työssä, edistävät motivaatiota, parantavat toimintakykyä ja tuottavat tyytyväisyyttä
- Arvotyöskentely – yksilön omien arvojen yhteensovittaminen yhteisön arvojen kanssa
- Asenteet toimintaa ohjaamassa – toimintakulttuurin muutoksen johtaminen on asenteiden johtamista: tarvitaan aikaa ja asennoitumista muuttavia kokemuksia
  - Muutos näkyy ensin ajattelussa, sitten asenteissa ja lopuksi toiminnassa
  - Asenteet syntyvät oppimisesta, johon vaikuttavat yksilön kokemukset, mallioppiminen, vuorovaikutus ja ryhmän asenteet
  - Osatekijöitä: tieto ja ajatukset (uskomukset), tunne (suopea – epäsuopea) ja toiminta (millaiseen toimintaan asenne suuntaa yksilöä) => muutos koskee kaikkia osatekijöitä
- Valmius muutokseen on avaintekijä
- Johtamisessa tärkeää yhteinen keskustelu, myönteisien kokemusten jakaminen ja inklusiivisten periaatteiden mukaisen toiminnan vahvistaminen

## 4. Nykytilan arviointi

- Mikä on nykyinen tilanne?
- Mitkä ovat tärkeimmät vahvuutemme, haasteemme ja mahdollisuutemme kehittyä edelleen?
- Mitkä ovat painopistealueemme, jotka täytyy ottaa huomioon?
- Kun yhdistämme tavoitteet kehittämistyöllemme ja nykytilan arvioinnin, niin mitä me teemme => visio ja tavoite toiminnalle

# Johtamisen kysymyksiä

- Toivotetaanko kaikki lapset tervetulleeksi?
- Kohdataanko kaikki lapset ja perheet arvostavasti ja kunnioittavasti, ei syrjiä?
- Miten kunnassa on ohjattu resursseja?
- Ohjaavatko resurssit tukea tarvitsevia lapsia ja estävät lähipäiväkotiperiaatetta?
- Arvioidaanko ja johdetaanko tuen järjestämistä yhdessä kunta- ja yksikötasolla?
- Onko kaikissa yksiköissä riittävästi tukitoimia: osaamista ja resurssia (pedagogisia, hoidollisia ja rakenteellisia)?
- Ohjaako tuen tarjoamista ja resurssien jakamista lapsen etu vai henkilöstön tarpeet?

## 5. Visio ja tavoite toiminnalle

- vision selkeys
- perustuu lasten oikeuksiin ja tasavertaisuuteen
- viestitään inklusiosta ja kannustaan henkilöstöä sitoutumaan siihen
- ohjataan resursseja tasavertaisuuden periaatteiden mukaisesti
- edistetään jatkuvan kehittämisen, uudistuksen ja yhteistyön kulttuuria opetuksen, oppimisen ja arvioinnin kehittämiseksi



## 6. Toimenpiteet

- Mihin me sitoudumme?
- Samanaikaisopettajuuden vahvistaminen
- Yhteistyön vahvistaminen: moniammatillinen, monialainen ja huoltajien kanssa sekä muut sidosryhmät
  - Yhteistyökulttuurin kehittäminen
  - Arvostava, positiivinen ja luottamuksellinen vuorovaikutus / ilmapiiri
- Tuen jatkumo ja kaikille (lapset, oppilaat, henkilöstö, johtaja/rehtori) tukea

## 7. Kokeilut, tuotokset, mallit yhdessä kehittäen ja jakaen

- Hyvien käytäntöjen eli toiminnan, kokeilujen, tiedon jakamisen ja toimintamallien yhdessä kehittämistä ja jakamista (*iteraatio*)
- Kokeilukulttuurin vahvistamista (virheiden salliminen ja matala kynnyks kokeilla)
- Toimiva tiedonkulku ja vuorovaikutus (yhteinen keskustelu ja dialogisuus)
- Hyvien käytäntöjen vakiinnuttaminen osaksi toimintakulttuuria

## 8. Arviointi

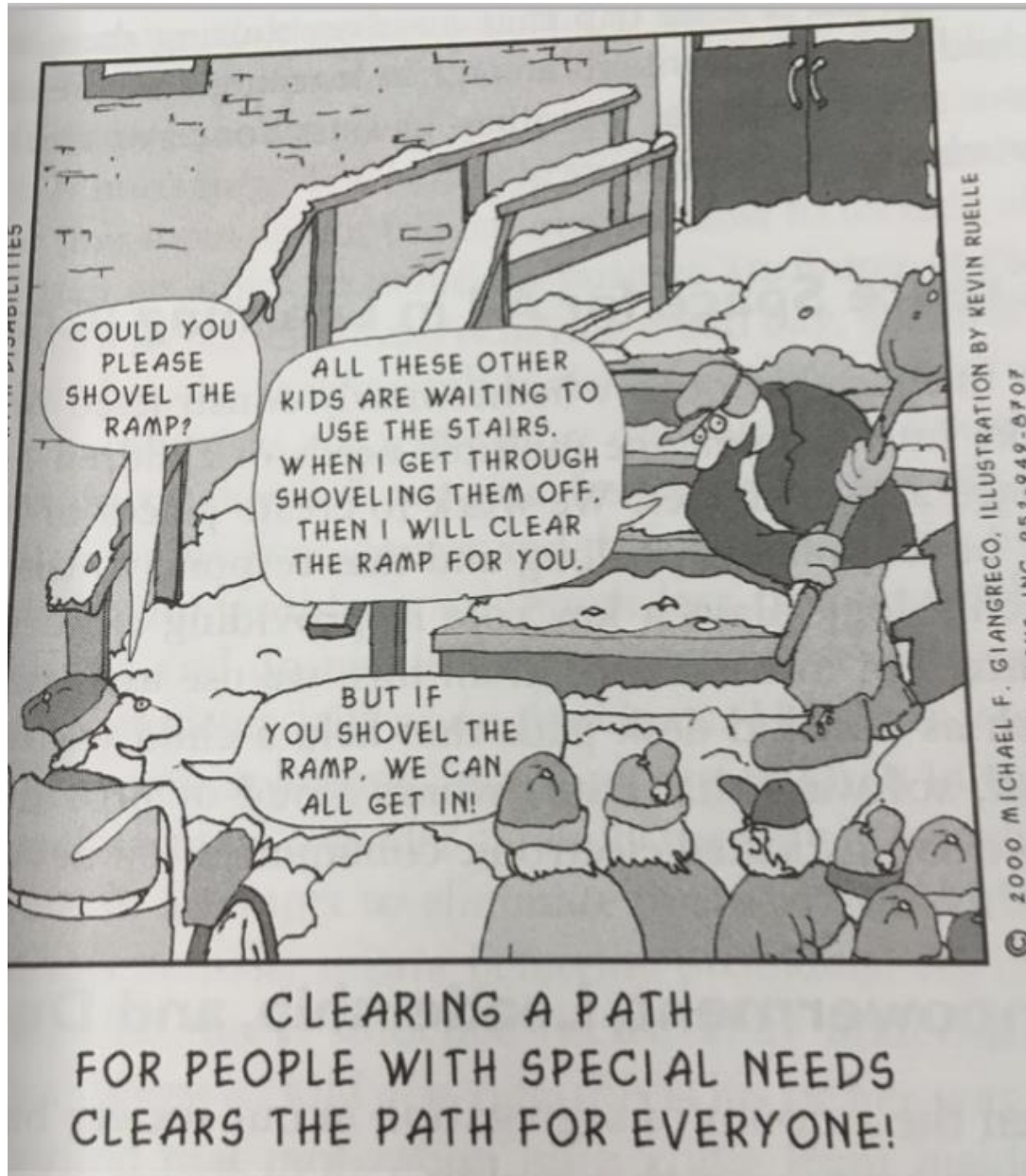
- Voimmeko soveltaa ja toteuttaa linjauksia oppimisympäristöömme ja arvoihimme sopivilla tavoilla?
- Kuinka inklusiivisia ovat johtamiskäytännön toimet suunnan määrittämisessä, yhteisön kehittämisessä ja koko henkilöstön kehittämisessä?
- Mitkä ovat vahvuutemme tässä suhteessa?
- Mitä aihealueita meidän on kehitettävä/edistettävä edelleen?
- Mitkä ovat kolme prioriteettiamme?
- Millä alueilla linjauksien tulee tukea käytännön toimiamme?
- Mistä asioista keskustelemme ensisijaisesti päättäjien kanssa?
- Kannustetaan ja tuetaan innovatiivista ja joustavaa pedagogiikkaa ja käytäntöjä, jotka palvelevat monenlaisia oppijaryhmiä ja perustuvat asiantunteviin päätöksiin?

# jatkoa

- Sitoudummeko ammatillisiin oppimis- ja kehitysmahdollisuuksiin tehostaaksemme omia kykyjämme tukea inklusiivisia koulutuskäytäntöjä ja parantaa kaikkien oppijoiden saavutuksia ja hyvinvointia?
- Haemmeko ammatillisia kumppanuuksia, kriittisiä ystäviä ja verkostoitumista?
- Keskitymmekö opettajien ja henkilökunnan motivaation, valmiuksien ja työympäristöjen kehittämiseen osaamisen ja oppijoiden hyvinvoinnin parantamiseksi?
- Varmistammeko, että asiantuntemusta ja kokemusta kehitetään ja jaetaan jatkuvasti koulun sisällä ja sen ulkopuolella?
- Tarjoammeko ja edistämmekö opettajille ja henkilökunnalle ammatillisia oppimis- ja kehitysmahdollisuuksia, jotta he voivat kehittää osaamistaan oppijoiden suoritusten ja hyvinvoinnin parantamiseksi?

# jatkoa

- Edistämmekö reflektiivistä käytäntöä tavoitteena muuttaa opetusta, oppimista ja arviointia?
- Käytämmekö tietoja opettajien pohdinnan ja jatkuvan kehittymisen perustana?
- Edistämmekö ammatillista vastuuta ja vastuullisuutta ja varmistammeko, että opettajat ottavat vastuun kaikista oppijoista, erityisesti niistä, jotka ovat syrjäytymisvaarassa?
- Onko lapsen / oppilaan tuen saatavuus varmistettu riittävillä resursseilla?
- Onko päätösten tekeminen joustavaa ja mahdollistaa myös koulun / päiväkodin itsenäisyyden?
- Ovatko vastuu selkeästi määritelty?
- Hallitaanko riskejä riittävästi ja kattavasti? (tilanteiden ennakointi)



## Ajattelun ja järjestelmän on muututtava

# Inklusiivisen pedagogiikan johtaminen



# Inklusiivinen pedagogiikan johtaminen

- kasvatuksen ja koulutuksen kokonaisuuden tavoitteellista ja suunnitelmallista johtamista, arviointia ja kehittämistä.
- sisältää kaikki ne toimenpiteet, joilla luodaan edellytykset henkilöstön hyvälle työolosuhteille, ammatillisen osaamisen ja koulutuksen hyödyntämiselle ja kehittämiselle sekä pedagogiselle toiminnalle.



# Inklusiivinen varhaiskasvatus (OPH)



Laadukas  
pedagoginen ja  
erityispedagoginen  
osaaminen ja toiminta



Huolenpito lasten  
hyvinvoinnista



Henkilöstön  
sitoutuminen  
inkluusion  
periaatteisiin

# Laadukkaan pedagogiikan ja inklusiivisen toiminnan johtamisen elementit

Yhteinen arvoperusta ja -keskustelu

Oppimiskäsitys

Inklusiivinen toimintakulttuuri

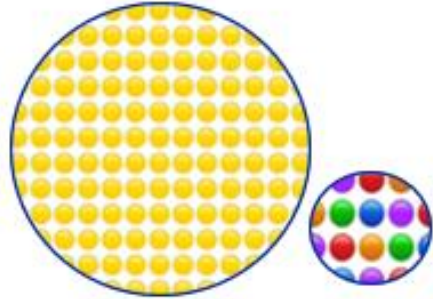
Monipuoliset oppimisympäristöt

Yhteistyön johtaminen

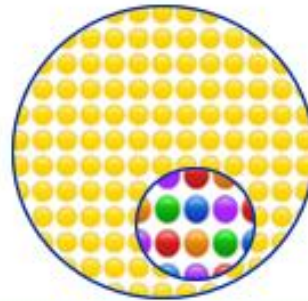
Pedagogiikkaa tukevat työtavat ja rakenteet

Lapsen oikeuksien ja lapsen tuen varmistaminen

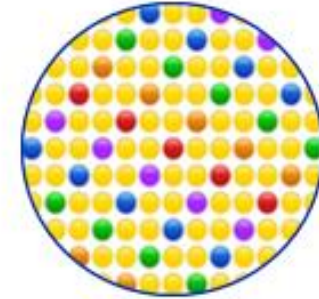
# Inklusiivisen pedagogiikan johtaminen



Segregaatio



Sosiaalinen integraatio



Inklusio

- Yhdessä oppiminen ja kasvaminen heterogeenisissä ryhmissä
- Vahva pedagoginen osaaminen
- Pedagogiikan jatkuva kehittäminen
- Pienryhmät
- Muutetaan ympäristöä

# Arviointi

- Reflektointityökalu varhaiskasvatuksen inklusiivisuuden arviointiin (OPH, 2018)  
[reflektointityökalu inklusiivisuuden arviointiin 2019.pdf \(oph.fi\)](#)
- Digitaalinen laadunarviointijärjestelmä varhaiskasvatukseen (Valssi, Karvi)







# Pedagoginen mahdollisuus

- lapsen kehitykseen liittyvää tietämystä, kykyä opettaa säätelystrategioita, havainnointiin perustuvaa lapsen osaamisen tunnistaminen, taitoa soveltaa kullekin lapselle riittävän haasteellisia oppimisen tilanteita, kykyä tukea lapsiryhmän sensitiivisyyttä ja varhaiskasvatuksen tavoitteiden sisäistäminen = pedagoginen mahdollisuus
- Vastaavasti näiden pedagogisten mahdollisuuksien ohittamista voidaan nimittää pedagogiikan menetetyiksi mahdollisuuksiksi.
- Pedagogista toimintaa arvioitaessa on vahvuuksien lisäksi arvioitava näitä menetettyjä mahdollisuuksia, sillä ne vaikuttavat yksittäisen lapsen ja lapsiyhteisön hyvinvointiin pitkälle tulevaisuuteenkin.

# Ammattilaisten sitoutuminen



Ammattilaisen sitoutuminen voi olla **vahvaa, positiivista ja vahvuusperustaista pedagogiikkaa**. Tavoitteena **on lapsen oppiminen ja säätelystrategian opettaminen lapselle**, joilla molemmilla tuetaan hänen toimijuuttaan. Ammatillaiset ovat usein lähellä lapsia, vaikka he leikkivät vapaasti.



Ammattilaisten toiminta voi näyttäytyä **pinnallisena sitoutumisena**, jossa esim. lapsen itsesääteilyä haastavat tilanteet käsitellään nopeasti tavoitteena anteeksipyyttäminen toiselta lapselta, sen sijaan, että lapselle opetettaisiin itsesääteilyä tukeva toimintatapa. Lapset leikkivät usein vapaasti ja kohtaavat konfliktitilanteita. Kyse on siis myös ammattilaisten kyvystä järjestää lapsiryhmän toimintaa. Tilanteita voi kuvata hukattuina pedagogisina mahdollisuuksina.

## Millaista on vahva sitoutuminen

- herkkyys huomata lapsen tarpeet
- lapsen stimuloimisena
- myönteisenä rohkaisevuutena ja
- kannustuksena auttaa lasta uskomaan itseensä
- lapsen aktivointi ja motivointi tarkoituksenmukaisesti
- lapsen autonomian tukeminen mahdollistamalla hänen aloitteellisuutensa
- auttamalla neuvottelemaan konflikteissa tavoitteena oppia niiden avulla esimerkiksi säätämään toimintaansa.



# Opettajan tuella on merkittävä vaikutus lapsen säädelyyn käyttäytymiseen

- varhaiskasvatuksen ammattilaiset useammin keskittävät tukensa haastavan tilanteen ratkaisemiseen kuin lasten tunteiden käsittelyyn
- ammattilaisten **omat uskomukset** haastavasti käyttäytyvästä lapsesta ohjaavat sitä, miten he haastavat tilanteet ratkaisevat ja mahdollistavatko he lapselle oppimiskokemuksen
- miten lasten välisiä ristiriitatilanteita ratkaistaan?
  - nopeasti, tavoitteena anteeksipyyttäminen
  - tavoitteena lapsen oppiminen
- millaisia uskomuksia on haastavasti käyttäytyvästä lapsesta?
  - nähdäänkö haastavasti käyttäytyvä lapsi ongelmana, onko hänellä hankalan leima, onko hän negatiivisessa kierteessä?



# Käytännön suosituksia

1. Lapsen lähiaikuisten tiivis yhteistyö
2. Kaikkien ammattilaisten sitoutuminen
3. Lapsen osallisuus
4. Lapsen oppimisen vahvistaminen keskustelun avulla
5. Pedagoginen suunnittelu
6. Ennakointi
7. Vuorovaikutus
8. Joukkoon kuulumisen ja yhteyden rakentaminen on ammattilaisen vastuulla
9. Myönteiset tunteet ja kokemukset => minäpystyvyys
10. Hyvinvoinnin vahvistumisen tavoite lapsella, lapsiryhmässä ja ammattilaisilla



### 8-vuotiaana koettu yksinäisyys

- Tunnen itseni yksinäiseksi
- Minulla ei ole ystäviä
- En halua olla toisten kanssa
- Kukaan ei välitä minusta



### Yksinäisyyttä 18-vuotiaana

- Tunnen itseni yksinäiseksi
- En tule toimeen muiden kanssa
- Kukaan ei rakasta minua
- Muut eivät pidä minusta

### Psyykinen oireilu (YASR) (18v.)

- Ahdistuneisuus, masentuneisuus
- Vetäytyvyys
- Somaattinen oireilu
- Keskittymisvaikeudet
- Aggressiivinen käyttäytyminen
- Rötöstely

### Itsetuhoisuutta (18v.)

- Tappaisin itseni, jos siihen olisi tilaisuus
- Yritän tahallisesti vahingoittaa itseäni / tappaa itseni
- Ajattelen itseni tappamista

# Inklusiivisen toimintakulttuurin johtaminen



# Lähtökohtana toimintakulttuurin kehittäminen



# Toimintakulttuurin johtaminen

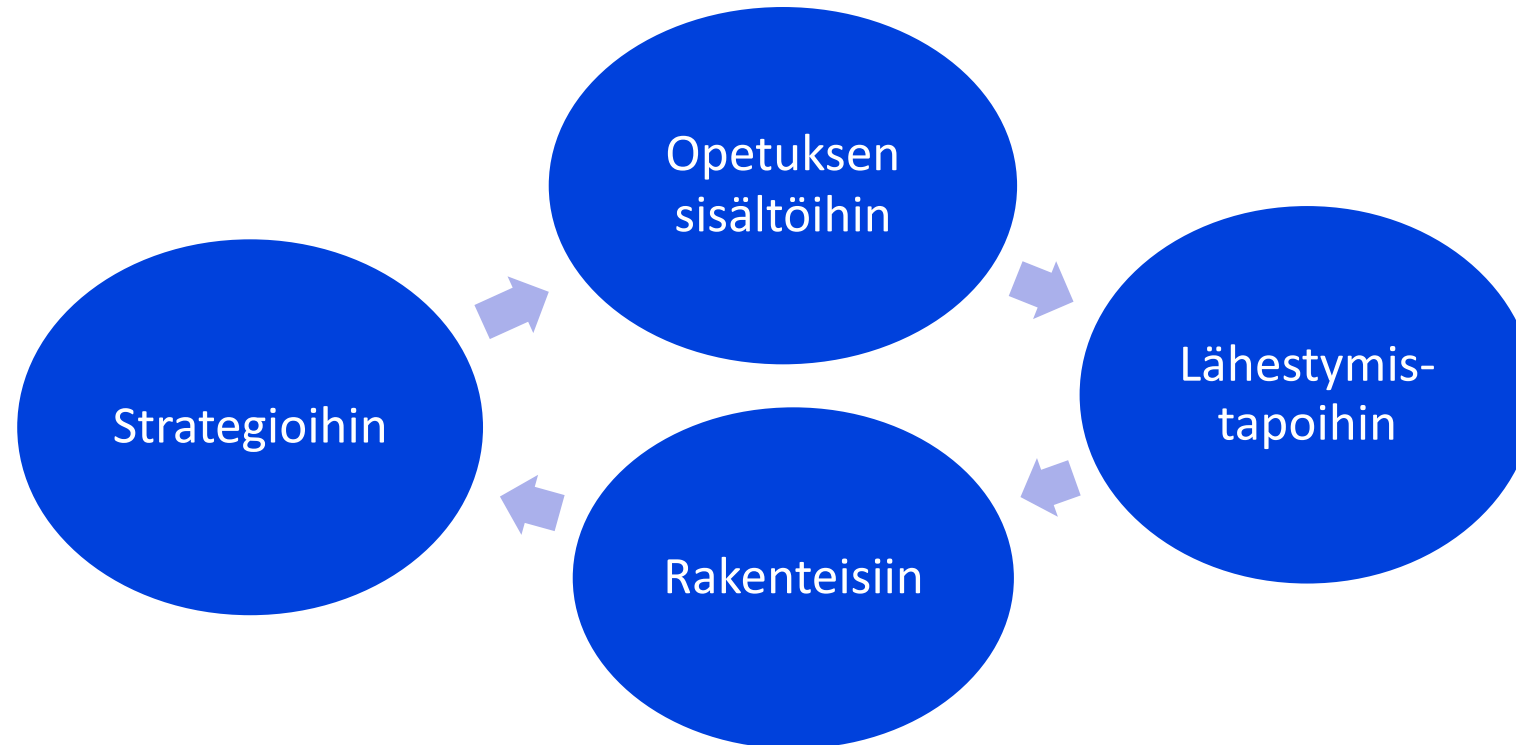
- Vaikuttaa keskeisesti toimintakulttuuriin, sen kehittämiseen ja laatuun
- Sisältää kaikki ne toimenpiteet, joilla luodaan edellytykset henkilöstön hyvälle työolosuhteille, ammatillisen osaamisen ja koulutuksen hyödyntämiselle ja kehittämiselle sekä pedagogiselle toiminnalle.
- Lähtökohtana on jokaisen lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen
- Toimipaikan johtaja vastaa
  - varhaiskasvatuksessa annettavasta laadukkaasta tuesta ja sen toteutumisesta
  - henkilöstön ajantasaisesta osaamisesta lasten tuen tarpeita vastaavalla tavalla
  - siitä, että henkilöstö suunnittelee lapsen tuen osana lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa.

# Inklusiivinen toimintakulttuuri

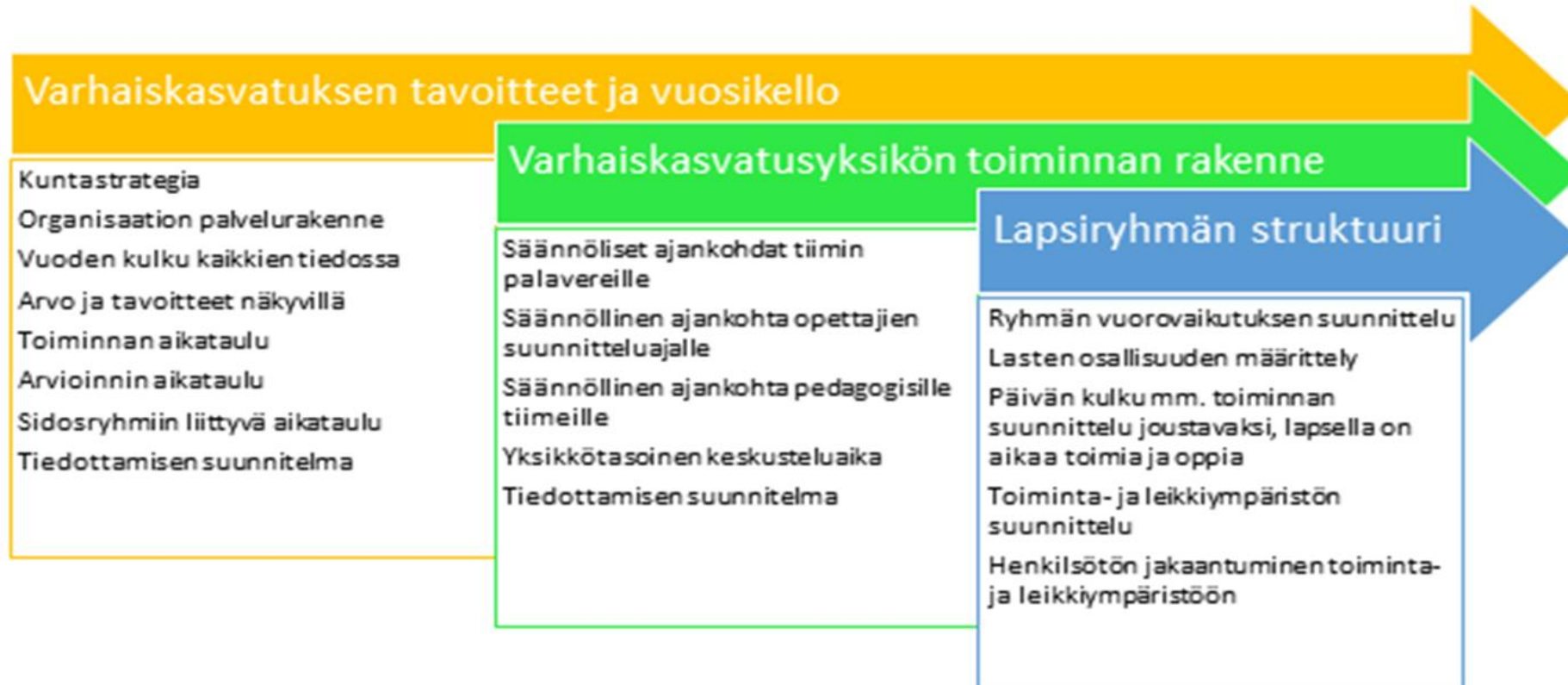
- Edistää lasten osallisuutta ja oppimista ja vastaa kaikkien lasten erilaisiin tarpeisiin
  - lisää osallisuutta oppimisessa, kulttuureissa ja yhteisöissä ja vähentää poissulkemista
- Toimintakulttuuria kehitetään inklusion periaatteiden mukaisesti, ja se liittyy kokonaisvaltaisesti pedagogisen toiminnan toteuttamiseen
- Lapsille tarjotaan sopivia oppimisen haasteita, ja heille turvataan tarvittava tuki (luku 5)
- Oppimisympäristöjä arvioidaan ja kehitetään yhdessä lasten kanssa heille sopiviksi
- Inklusiivisen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toteuttamisen edellytyksenä on
  - laadukas pedagoginen ja erityispedagoginen osaaminen ja toiminta
  - huolenpito lasten hyvinvoinnista
  - henkilöstön sitoutuminen inklusion periaatteisiin.
- Toteuttaminen edellyttää inklusion johtamista, kehittämistä ja arviointia

# Inklusiivinen toimintakulttuuri

- vastaa lasten moninaisiin tarpeisiin lisäämällä osallisuutta oppimisessa, kulttuureissa ja yhteisöissä ja vähentää poissulkemista koulutuksessa
- vaatii muutoksia:



# Esimerkki varhaiskasvatuksen toimintaympäristön rakenteista



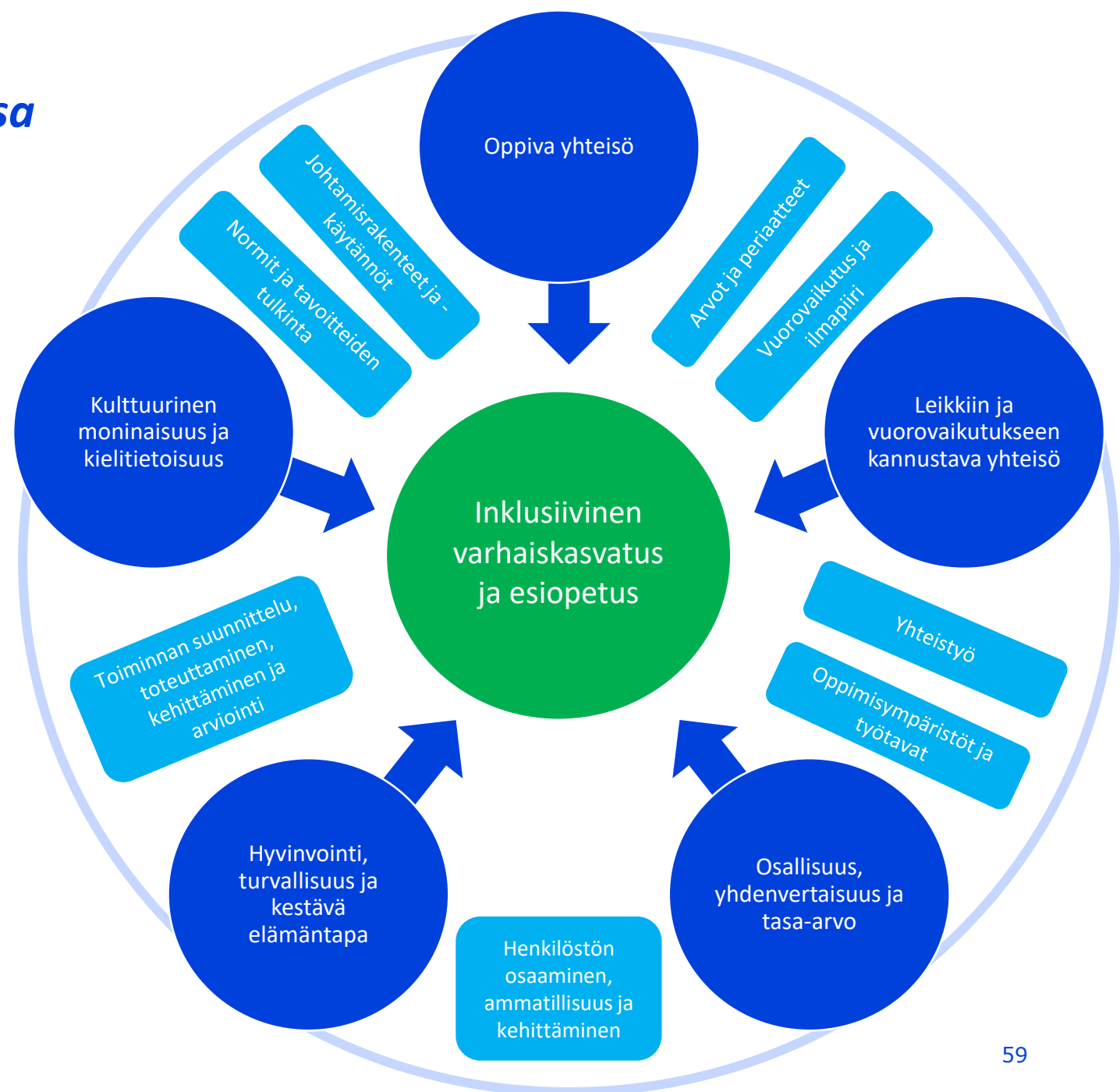
Hautakangas, M., & Laakso, P. (2022). Inklusiivisen varhaiskasvatuksen johtaminen. Teoksessa: (toim.) N. Heiskanen, & M. Syrjämäki. Pienet tuetut askeleet. PS-kustannus.



# Kenen vastuulla on toimintakulttuurin kehittäminen varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa?



*Inklusiivisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa kukin lapsi voi toimia, kehittyä ja oppia omana ainutlaatuisena yksilönään sekä yhteisön jäsenenä*



# Toimintakulttuurin kehittämisen periaatteet 1

## 1. Oppiva yhteisö toimintakulttuurin ytimenä

- Miten johdan oppivaa aikuisten yhteisöä? Miten johdan oppimiseen ja kasvun asenteeseen virittäytynyttä yhteisöä? Sallitaanko meidän yhteisössämme virheet ja epätäydellisyys? Huomaamme yhteisön jäsenten vahvuudet ja voiko niitä hyödyntää työssä? Kannustanko johtajana kokeilukulttuuriin?

## 2. Leikkiin ja vuorovaikutukseen kannustava yhteisö

- Miten johdan positiivista vuorovaikutusta yksikössäni? Miten johdan turvallisen ilmapiirin vahvistamista yhteisössäni? Kuvaako meidän yhteisön vuorovaikutusta ilo, huumori ja arvostus? Teemmekö yhteistyötä verkostojen kanssa?

# Toimintakulttuurin kehittämisen periaatteet 2

## 4. Osallisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

- Onko kaikilla mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, esittää mielipiteitään ja tuntea kuuluvansa yhteisön jäseneksi? Kohdellaanko kaikkia samalla tavalla? Puhutaanko kaikista lapsista ja perheistä arvostavasti? Keskustellaanko asenteista avoimesti?

## 5. Kulttuurinen moninaisuus ja kielitietoisuus

- Toteutuvatko inklusion periaatteet? Millaista puhetta yhteisössämme on moninaisuudesta? Edistetäänkö yhteisössä kulttuurisesti kestävää kehitystä? Miten kielitietoisuutta edistetään yhteisössämme?

## 6. Hyvinvointi, turvallisuus ja kestävä elämäntapa

- Millainen kokemus meidän yhteisössämme on psykologisesta turvallisuudesta? Millainen ilmapiiri meidän yhteisössämme on? Millaista palautetta saamme ilmapiiristämme? Miten yhteisössämme puututaan kiusaamiseen, syrjintään ja epäasialliseen käytökseen?

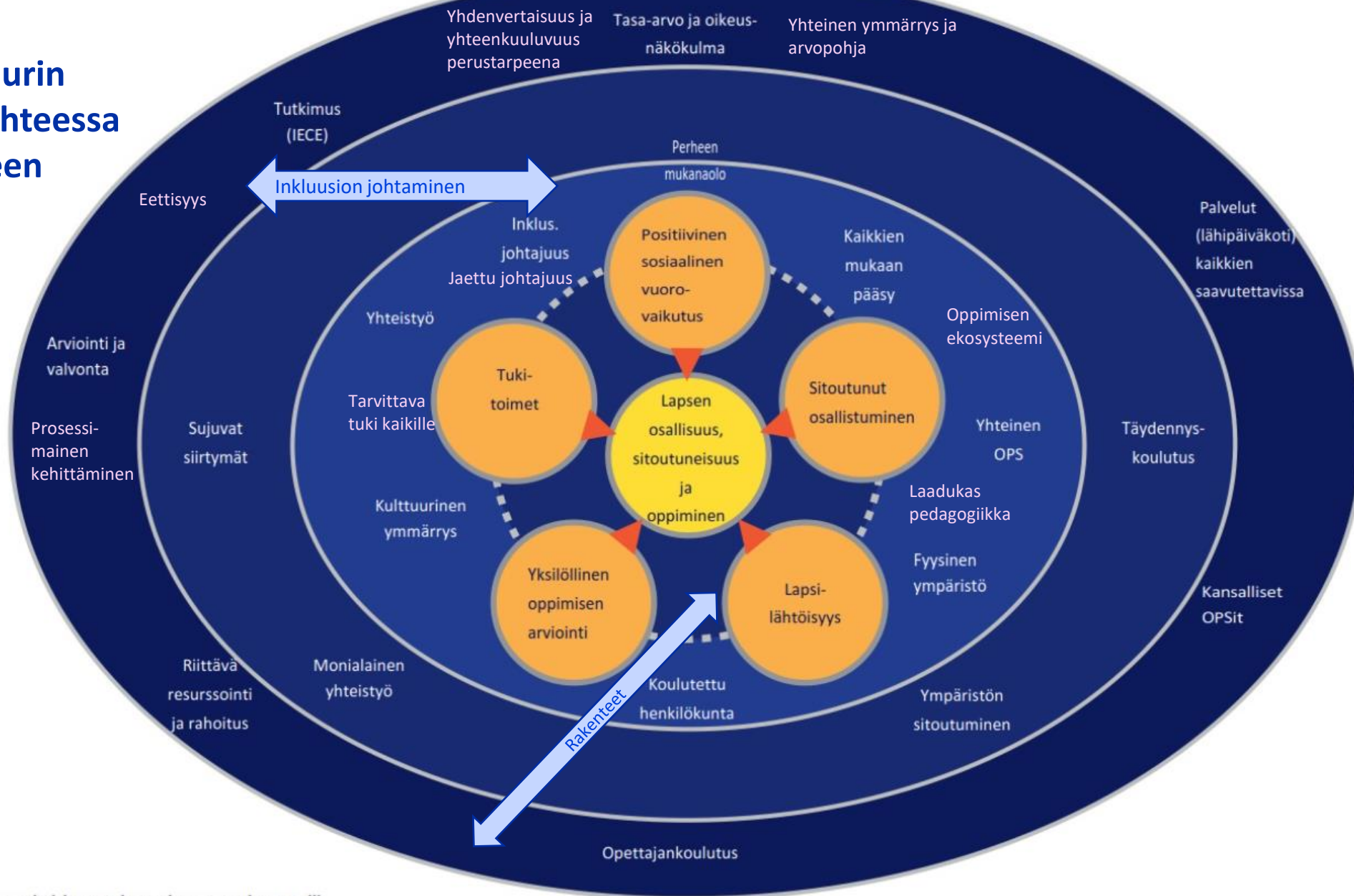
# Inklusiivinen toimintakulttuuri varhaiskasvatuksessa

- on kasvatuksen ja oppimisen perusta
- tukee kaikkien lasten osallisuutta, sitoutuneisuutta ja oppimista sukupuolesta, syntyperästä, kulttuuritaustasta tai muusta ominaisuudesta riippumatta
- Inklusio on arvojen toimeenpanemista ja toteutumista käytännössä  
→ rakenteet, prosessit, menettely- ja toimintatavat sekä kokemukset

**Miten nämä periaatteet toteutuvat meidän organisaatiossamme ja yksikössämme?**



# Inklusiivisen toimintakulttuurin johtaminen suhteessa ekosysteemiseen ajatteluun



Inklusiivisen varhaiskasvatuksen ekosysteeminen malli  
 | Opetushallitus

Mukailleen: Kehityksen ja oppimisen tuki sekä inklusiivisuus varhaiskasvatuksessa

# Inklusiivinen oppimisympäristö



# Inklusiivinen oppimisympäristö

- Merkittävä rooli inklusion toteutumisessa
- Miten oppimisympäristön esteettömyys huomioidaan?
- Oppimisympäristöjä suunnitellaan ja kehitetään siten, että ne vahvistavat yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa.
- Oppimisympäristön tulee mukautua ja kehittyä lasten tarpeiden pohjalta eli heitä osallistaen
- Tulisi kriittisesti tarkastella sitä, kuinka oppimisympäristö ja yksilölliset tukitoimet ovat onnistuneet → jos arvioidaan vain lapsen sopeutumista, on kyseessä integraatio, ei inklusio



# Webinaarisarja jatkuu

- 29.3. Kouluruokailu hyvinvoinnin oppimisympäristönä 75 vuotta
- 5.4. Oppimisen ja koulunkäynnin tuki
- **12.4. Oppimisympäristöt varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa**
- 27.4. Perusopetuksen oppimisympäristöt
- 3.5. Laaja-alainen osaaminen perusopetuksen tavoitteena
- 10.5. Laaja-alainen osaaminen ja oppimisen alueet varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa

**... ja päivittyy oph.fi-sivuille**

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/webinaarisarja-perusopetukseen-ja-varhaiskasvatukseen>

# Työn tueksi varhaiskasvatuksessa -sivusto

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuksen-tueksi>



## Työn tueksi varhaiskasvatuksessa →

Varhaiskasvatuksen ammattilainen, etsitkö kehitysideoita työsi tueksi? Olemme keränneet sivulle erilaisia ohjeita, videoita ja muita innostavia materiaaleja, joita voit vapaasti soveltaa omassa tekemisessäsi. Tervetuloa tutustumaan!



## Johtaminen varhaiskasvatuksessa →

Tässä osiossa julkaistaan mm. luentovideoita ja niiden materiaaleja liittyen varhaiskasvatuksen pedagogisen ja inklusiivisen johtamisen ja kehittämisen tueksi.



## Hyödyllisiä linkkejä johtamisen tueksi →



## Inklusiivisen varhaiskasvatuksen kehittäminen →

## Linkejä

- [Vaka valokeilaan! Vahva varhaiskasvatuksen johtajuus-pääsivu](#)
- [Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen pedagogiikka](#)
- [Varhaiskasvatuksen johtaminen kompleksisessä ympäristössä](#)
- [Henkilöstön vahvuudet ja oppiva yhteisö](#)
- [Avointen oppimateriaalien kirjastossa voit löytää ja tallentaa avoimia oppimateriaaleja](#)

# Lähteet

Ainscow, M. (2020) Promoting inclusion and equity in education: lessons from international experiences, *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 6:1, 7–16.

<https://doi.org/10.1080/20020317.2020.1729587>

Alila, K., Eskelinen, M., Kuukka, K., Mannerkoski, M., & Vitikka, E. (2022). Kohti inklusiivista varhaiskasvatusta sekä esi- ja perusopetusta. Oikeus oppia – Oppimisen tuen, lapsen tuen ja inklusion edistämistoimia varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja perusopetuksessa valmisteleavan työryhmän loppuraportti. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:44*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-813-7>

Booth, T. & Ainscow, M. (2002). *The Index for inclusion. Developing learning and participation in schools*. (2. painos). Centre for Studies on Inclusive Education

Hanhike, T., & Bergbom, B. (2019). Kulttuurisesti monimuotoistuva työelämä. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämä 2020. Work up! Tulevaisuuden työ. TEM oppaat ja muut julkaisut 3/2019. TEM\_oppaat\_3\_2018\_WorkUp\_Tulevaisuuden\_työ\_22012019\_Web.pdf (valtioneuvosto.fi)

Hautakangas, M. (2022). Lapsen itsesääätelytaitojen kehittyminen Muksuoppi-interventiossa - monimenetelmäinen tutkimus varhaiskasvatuksessa. *Helsinki Studies in Education*, 137. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/342154>

Hautakangas, M., & Laakso, P. (2022). Inklusiivisen varhaiskasvatuksen johtaminen. Teoksessa: (toim.) N. Heiskanen, & M. Syrjämäki. *Pienet tuetut askeleet*. PS-kustannus.

Heiskanen, N., Neitola, M., Syrjämäki, M., Viljamaa, E., Nevala, P., Siipola, M., & Viitala, R. (2021). Kehityksen ja oppimisen tuki sekä inklusiivisuus varhaiskasvatuksessa: Selvitys nykytilasta kunnallisissa ja yksityisissä varhaiskasvatuspalveluissa sekä esitys kehityksen ja oppimisen tuen malliksi. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:13*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-829-8>

Euroopan erityisopetuksen ja inklusiivisen opetuksen kehittämiskeskus. (2021). Inklusiivinen koulun johtaminen: Väline linjausten ja käytäntöjen itsearviointiin. Toim. M. Turner-Cmuchal, E. Óskarsdóttir ja M. Bilgeri. [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.european-agency.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FISL\\_Self-Reflection\\_Tool\\_FI\\_v2.docx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.european-agency.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FISL_Self-Reflection_Tool_FI_v2.docx&wdOrigin=BROWSELINK)

European Agency for Special Needs and Inclusive Education. (2020). *Inclusive School Leadership: A practical guide to developing and reviewing policy frameworks*. Toim. M. Turner-Cmuchal and E. Óskarsdóttir. *Inclusive School Leadership: A practical guide to developing and reviewing policy frameworks* (european-agency.org)

Opetushallitus. (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2022:2a*.

[Salamanca\\_Statement\\_1994.pdf](#) (right-to-education.org)

Takala, M., Äikäs, A., & Lakkala, S. (2020). *Mahdoton inklusio – tunnista haasteet ja mahdollisuudet*. PS- kustannus

02/06/2023 | Opetushallitus



OPETUSHALLITUS  
UTBILDNINGSTYRELSEN

# Kiitos osallistumisestasi!

[varhaiskasvatus@oph.fi](mailto:varhaiskasvatus@oph.fi)

[esiopetus@oph.fi](mailto:esiopetus@oph.fi)

[perusopetus@oph.fi](mailto:perusopetus@oph.fi)

[perusopetus.arviointi@oph.fi](mailto:perusopetus.arviointi@oph.fi)

[perusopetus.tuki@oph.fi](mailto:perusopetus.tuki@oph.fi)

