

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 619/2021 vp

Vastaus kirjalliseen kysymykseen lasten oikeuksien turvaamisesta varhaiskasvatuksessa

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Sofia Virta /vihr ym. näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 619/2021 vp:

Miten hallitus pyrkii turvaamaan varhaiskasvatuksen laatua ja näin ollen lasten oikeuksien toteutumista ja

aikooko hallitus jatkaa tulevina vuosina varhaiskasvatuksen opettajan monimuotokoulutusta, jotta esimerkiksi lähihoitajataustaiset lastenhoitajat voivat kouluttautua työn ohella varhaiskasvatuksen opettajiksi?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Varhaiskasvatuksen laatu muodostuu monista toisiinsa vaikuttavista tekijöistä. Yksi keskeisimmistä laatutekijöistä kansallisten ja myös kansainvälisten tutkimusten mukaan on riittävä ja varhaiskasvatuslaissa (540/2018) säädetyn kelpoisuuden omaava henkilöstö. Varhaiskasvatuslain 25 §:ssä todetaan, että kunnan, kuntayhtymän ja yksityisen palvelutuottajan on huolehdittava, että varhaiskasvatuksessa on riittävä määrä laissa säädettyä eri kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöstöä, jotta varhaiskasvatukselle säädetyt tavoitteet voidaan saavuttaa ja jotta myös vammaisen ja muiden lasten tuen tarpeisiin vastataan. Edelleen todetaan, että kunnan käytettävissä on oltava varhaiskasvatuksessa esiintyvää tarvetta vastaavasti varhaiskasvatuksen erityisopettajien palveluja ja lasten tarpeet ja varhaiskasvatuksen tavoitteet huomioiden myös muuta henkilöstöä.

Kelpoisen varhaiskasvatushenkilöstön riittävyys ja saatavuuteen vaikuttavat monet seikat, erityisesti työn yhteiskunnallinen arvostus, palkkaus, työolot ja työhyvinvointi sekä johtaminen. Nämä muodostavat alan veto- ja pitovoiman ydinelementit. Varhaiskasvatuksen palkkaus on työmarkkinakysymys, johon ministeriössä ei voida vaikuttaa. Kunnat ja yksityiset varhaiskasvatuksen palveluntuottajat voivat vaikuttaa omilla toimillaan, päätöksillään ja resursoinnillaan paitsi palkkaukseen myös varhaiskasvatuksen henkilöstön (ml. johtajat) työjärjestelyihin, -oloihin, -hyvinvointiin ja johtamiseen sekä sitä kautta lapsen oikeuteen saada laadukasta varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatusalan maine ja julkisuuskuva, työolot ja palkkaus vaikuttavat siihen hakeutuuko

alan koulutuksiin ja työtehtäviin riittävästi kelpoista henkilöstöä. Edellä mainitut seikat vaikuttavat myös siihen pysyvätkö alalle koulutetut ammattilaiset varhaiskasvatuksen tehtävissä vai ha-
keutuvatko jo koulutuksen aikana tai myöhemmin työelämän aikana muille aloille.

Hallituskauden alussa toteutettiin muutos lasten ja kelpoisen päiväkotihenkilöstön suhdeluvun muuttamista takaisin 1:7 yli 3-vuotiaiden lasten osalta. Tämä muutos takaa omalta osaltaan henkilöstön työolojen parantamista ja laadukkaan, yksilöllisemmin lasta huomioivan varhaiskasvatuksen tarjoamista lapsille. Lisäksi hallituksen alussa kokoaikainen subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen on palautettu kaikille alle kouluikäisille lapsille. Tämän vuoden elokuun alusta tuli voimaan varhaiskasvatuslain uudistus koskien henkilöstömitoituksesta poikkeamista sekä henkilöstön velvollisuutta ilmoittaa havaitsemastaan epäkohdasta tai sen uhasta lapsen varhaiskasvatuksessa. Ilmoitusvelvollisuuden avulla varhaiskasvatuksen palveluntuottaja sekä toimipaikan sijaintikunnan varhaiskasvatuksen johtava viranhaltija saavat tietää varhaiskasvatuksen arjessa tapahtuvista laatu- ja varhaiskasvatuksen asianmukaisuutta heikentävistä tekijöistä ja voivat puuttua niihin viipymättä. Työntekijöihin, jotka ilmoitusvelvollisuuttaan käyttävät, ei saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia. Ilmoitusvelvollisuus on koettu hyödylliseksi työkaluksi kentällä. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja aluehallintovirastot tulevat jatkossa seuraamaan ilmoitusvelvollisuuden määriä ja sisältöä.

Kelpoisen henkilöstön saamiseksi yksi tekijä on riittävät koulutusmäärät. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä koulutetaan toisella asteella (mm. lähihoitajat, lastenohjaajat), ammattikorkeakouluissa (varhaiskasvatuksen sosionomit) ja yliopistoissa (varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat). Vuonna 2030 voimaan tuleva, varhaiskasvatuksen pedagogista laatua takaava henkilöstörakenne edellyttää, että päiväkodeissa henkilöstöstä kaksi kolmasosaa on korkeasti koulutettuja ja näistä vähintään puolet on varhaiskasvatuksen opettajakelpoisia.

Suurin pula tällä hetkellä on nimenomaan varhaiskasvatuksen opettajista ja erityisopettajista, erityisesti pääkaupunkiseudulla. Varhaiskasvatuksen opettajakoulutusta on lisätty merkittävästi viime vuosina yhdessä yliopistojen kanssa käytävien neuvottelujen kautta niin perustutkintojen osalta kuin myös erilaisten monimuoto-koulutusten kautta. Monimuotokoulutusta on järjestetty mm. lastenhoitajakelpoisuuden omaaville tietyt kriteerit täyttävillä henkilöillä sekä myös kasvatustieteellisen tutkinnon suorittaneille, joilta puuttuvat varhaiskasvatuksen ammatilliset opinnot (60 op).

Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt lähes 40 M€ varhaiskasvatuksen opettajankoulutuksen lisäaloituspaikkoihin vuosina 2017-2021 yliopistojen perusrahoituksen lisäksi. Valtion erityisavustuksena on myönnetty yli 3M€:n rahoitus monimuotoisen varhaiskasvatuksen opettajankoulutuksen (nk. 1000+) lisäaloituspaikkoihin. Avustuksella on tavoitteena kouluttaa yli 200 varhaiskasvatuksen opettajaa kaikissa seitsemässä koulutusta tarjoavassa yliopistossa vuoteen 2024 mennessä. Yliopistot ovat laatineet yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriölle jatkohakemuksen

lähes 400 lisäaloituspaikasta vuosina 2022-2024. Hakemus on parhaillaan käsittelyssä ministeriössä.

Yliopistojen mukaan monimuotokoulutus on suosittua ja siihen on runsaasti hakijoita. OKM pitää tärkeänä, että korkeakoulutuksen laadun kannalta kiinnitetään riittävästi huomiota sekä akateemisen ajattelun että ammatillisen orientaation ja kasvun kehittymisen edellytyksiin sekä siihen, että varmistetaan opiskelijoiden riittävät valmiudet korkeakouluopintojen suorittamiseen.

Varhaiskasvatuksen työoloja ja henkilöstön saatavuutta koskien järjestetään marraskuussa 2021 pyöreän pöydän keskustelu eri tahojen kanssa henkilöstötilanteen nykytilan ja ratkaisuvaihtoehtojen kartoittamiseksi. Lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta toteutetaan lähitulevaisuudessa selvitys varhaiskasvatuslain mukaisen henkilöstömitoituksia koskevan lainsäädännön kehittämistarpeista. Tavoitteena on löytää ongelmakohdat ja mahdolliset lainsäädännön muutostarpeet, jotta jokainen lapsi saisi suomalaisessa varhaiskasvatuksessa mahdollisimman hyvää ja laadukasta opetusta ja hoitoa.

Varhaiskasvatuslaki antaa laadukkaalle toiminnalle henkilöstön kelpoisuuksiin ja riittävyyteen liittyen varsin kattavat ja hyvät puitteet. Koulutusmäärien tarkastelun ja lisäämisen kautta pyritään pääsemään vuoden 2030 henkilöstörakenteen tavoitteeseen. Koulutusten aloituspaikat eivät kuitenkaan ole ainoa tekijä henkilöstön saatavuudessa. Kuntien ja yksityisten toimijoiden sekä työmarkkinaosapuolten tehtävänä on huolehtia varhaiskasvatusalan palkkauksen ja työolojen kehittämisestä veto- ja pitovoiman sekä arvostuksen edistämiseksi. Tällä on merkittävä vaikutus koulutuksiin hakeutumiseen ja alalla pysymisessä.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi on asetettu toiselle, vuoden 2023 lopussa päättyvälle toimikaudelleen. Varhaiskasvatuksen kehittämisfoorumi tulee jatkamaan aikaisemman foorumin työtä ja edistämään sen esittämien kehittämistoimien (OKM julkaisuja 2020:3) toteuttamista koskien mm. koulutusten ja työelämän yhteistyön lisäämistä. Foorumi tulee myös käsittelemään varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoiman kysymyksiä.

Helsingissä 26.11.2021

Opetusministeri Li Andersson