

Johda pedagogiikkaa!

Pedagoginen johtajuus on johtajan ydintehtävä
ja varhaiskasvatuksen laadun edellytys



VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN LIITTO
SMÅBARNSPEDAGOGIKENS LÄRARFÖRBUND

Julkaisija: Varhaiskasvatuksen Opettajien Liitto VOL
(ent. Lastentarhanopettajaliitto LTOL)
Taitto: Print Line Helsinki Oy
Paino: PunaMusta, 1. painos, 2.000 kpl, 9/2019

Johda pedagogiikkaa!

Pedagoginen johtajuus on johtajan ydintehtävä
ja varhaiskasvatuksen laadun edellytys

Elina Fonsén

ja VOL:n johtajuustyöryhmä:

Minna Herttua-Niemi

Annikka Hulkkonen

Ari-Jukka Luhtavaara

Hannele Marttila

Harri Myllynen

Tarja Ojanen

Asko Parkkinen

Kirsti Turska

Sisältö

Eettisyys johtajuuden perustana

– tärkeimmät arvot pedagogisessa johtajuudessa

Lasten edun ensisijaisuus	5
Pedagogiset perustelut toiminnalle	6

Vasu ja esiopetuksen opetussuunnitelma suuntaviivojen antajana

Ohjausasiakirjat tutuiksi	7
Eri tason vasut toimintaa ohjaamassa	7

Arviointi kehittämisen perustana

Mitä arvioidaan – sitä arvostetaan	9
Arviointi ei saa olla itsetarkoitus – vaan lähtökohta kehittämiselle	10

Toimintakulttuurin johtaminen

Talon tavoista pedagogisesti perustelluksi toiminnaksi	11
Varhaiskasvatuksen opettaja tiimensä pedagogiikan johtajana	12

Johtajan ammatillinen osaaminen

Työn hallinta – itsensä johtaminen johtamistyön perustana	13
Johtamisen rakenteet	13

Pedagogiset silmälasit

– johtajan pedagoginen tietämys	15
--	-----------

Eettisyys johtajuuden perustana

– tärkeimmät arvot pedagogisessa johtajuudessa

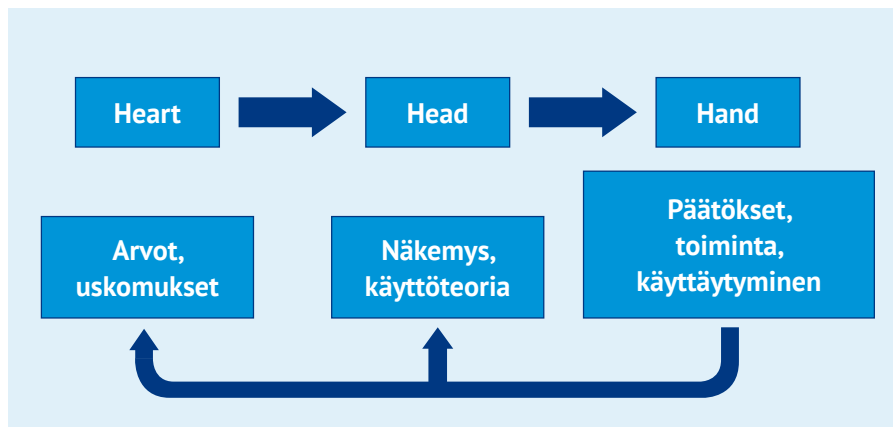
Lasten edun ensisijaisuus

Päiväkodin johtajana vastaat yksikkösi tasolla eettisesti kestävä toiminnan toteuttamisesta. Vahva pedagoginen johtaja tuo kaikkeen päätöksentekoon mukaan lasten edun ensisijaisuuden Varhaiskasvatuslain (540/2018) viitottamana. Tämä saattaa olla haasteellista yksikköjohtajan ollessa usein taloudellisten vaateiden ristipaineessa.

Ratkaisujen eettinen pohdinta on kuitenkin erittäin tärkeää ja pedagogisten perustelujen nostaminen keskusteluun yksi johtajan

merkittävin tehtävä. Toimi linkkinä ylempään johtoon pedagogisten perustelujen viemisessä eteenpäin, sillä henkilöstön ja lasten ääni kulkee yksikön johtajan kautta.

Kuten Sergiovanni (1992) kuvaa: sydän, pää ja kädet tulisi toimia saman arvopohjan mukaan. Johtajan toiminta on uskottavaa vain, kun hänen toimintansa heijastaa samoja arvoja, joita hän kertoo pitävänsä tärkeinä. Johtaja, jonka toiminta on arvopohjaista, ja joka seisoo sanojensa takana, on vakuuttava ja häneen luotetaan.



Kuvio 1. Arvojen, käyttöteorian ja toiminnan vuorovaikutus (Sergiovanni 1992)

Ylemmän johdon kanssa toimiva vuorovaikutus on tärkeää. Ylemmän johdon tuki ja keskijohdon kuulluksi tuleminen toiminnan resursoinnista on oleellista. Tarkista kuntasi johtosäännöstä, miten vastuut kunnassasi jakaantuvat lautakunnan, virkamiesjohdon ja päiväkodin johdon tasoilla. Rakentakaa yhdessä toimivat keskustelun väylät ylemmän johdon kanssa. Nämä ilmiöt ovat tärkeitä sekä kunnallisessa että yksityisessä varhaiskasvatuksessa.

Pedagogiset perustelut kaikelle toiminnalle

Varhaiskasvatuksen pedagoginen perustehtävä tulisi olla johtajuuden suunnan määrittäjä. Johtajan tehtävänä on myös viedä päätöksenteon pedagogiset perustelut johtamiinsa yksiköihin.

Tunnethan hyvin varhaiskasvatuslain ja muut toimintaan liittyvät lait ja säädökset? Vastaa osaltasi toiminnan lainmukaisuudesta. Laki määrittää minimivaatimukset, mutta pedagogisena perusteluna minimi ei ole aina riittävä, vaan voidaan myös vaatia enemmän! Ohjausasiakirjat (Varhaiskasvatuksen perusteet ja Esiopetus suunnitelma) perustuvat lakiin ja myös ne pitää tuntea hyvin. Tutkimustulosten mukaan opettajat ja muu henkilöstö luottavat,

että johtaja osaa pitää toiminnan tavoitteet näiden asiakirjojen suunnassa, ja että he voivat tarvittaessa pyytää johtajalta ohjausta ja ratkaisuja, jos työyhteisössä on ristikkäisiä näkemyksiä toimintatavoista.

Oleellista on käydä jatkuvaa arvo- ja perustehtäväpohjaista keskustelua toimintaa ohjaavista lapsi-, oppimis- ja kasvatuskäsityksistä. Jotta tämä keskustelu voisi toteutua tulee sille luoda selkeät rakenteet ja paikat. Säännölliset palaverirakenteet, joista pidetään kiinni myös henkilöstön poissaolojen aikana, ovat tärkeitä.

Näitä rakenteita ovat muun muassa kuukausittaiset tai viikottaiset pedafoorumit, talon palaverit ja tiimipalaverit. Pelkät rakenteet eivät kuitenkaan takaa hyvää pedagogista keskustelua, vaan sisältöä tulee ohjata. Keskeistä on laatia kokoontumisiin asialistat, jotta henkilöstö tai tiimin jäsenet voivat valmistautua käsiteltäviin aiheisiin, sekä laatia tapaamisista muistio. Kirjattuihin päätöksiin on hyvä laittaa myös suunnitelma päätöksen toteutukselle ja arvioinnille.

Mieti, mitkä asiat voi jakaa esimerkiksi infokirjeessä, ja mitkä oikeasti vaativat yhteistä keskustelua ja yhteisen ymmärryksen luomista, jotta palaverissa jää aikaa pedagogiselle keskustelulle. Älä tee asioita yksin, vaan ota pedagogisen työn johtamiseen mukaan apulaisjohtaja/varajohtaja ja koko työyhteisö. Mitä he pitävät tärkeänä yksikköme pedagogiikassa?

Vasu ja esiopetuksen opetussuunnitelma suuntaviivojen antajana

Ohjausasiakirjat tutuiksi

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet antavat pedagogiselle toiminnalle suuntaviivat. Toimintakulttuuriset tavat eivät saa määritellä ihmisten ja toiminnan johtamista, vaan työkuvat, roolit ja päiväjärjestys tulee suunnitella perustehtävää ja vasua/esiopsia tukien sekä perustuen kunkin ammattiryhmän ammatilliseen osaamiseen. Ei siis riitä, että ohjausasiakirjat vain marginaalisesti tunnetaan. Niiden rikas sisältö vaatii asioiden pilkkomista ja konkretisointia arjen tekojen tasolle. Tarvitaan myös kasvatustieteellistä asiantuntijuutta, jotta asiakirjojen sisältöä voidaan tulkita.

Eri tason vasut toimintaa ohjaamassa

Varhaiskasvatussuunnitelmat eri tasoilla ovat pedagogiikan johtamisen välineitä. Ne eivät ole vain kirjallisia tehtäviä, joita suoritetaan ja arkistoidaan. Niiden roolin ymmärtäminen elävinä keskustelun herättäjinä, toiminnan suuntaviivojen antajina ja arvioinnin välineinä tulisi kirkastaa henkilöstölle. Perustehtävästä käydyn keskustelun jälkeen tärkeimpiä pedagogisen johtamisen välineitä ovat esiopetuksen opetussuunnitelma ja varhaiskasvatussuunnitelma, siihen liittyvä keskustelu sekä keskustelun apuna käytettävät eri tason kirjalliset dokumentit. Näiden dokumenttien rooli tulisi tehdä ymmärrettäväksi henkilöstölle, ettei niitä koeta rasitteeksi.

Vasu/esiops tuodaan eri tasoille näiden dokumenttien avulla. Lapsen vasu ja ryhmävasu konkretisoivat, miten ohjausasiakirjan edellyttämät asiat todentuvat yksittäisen (ja jokaisen) lapsen kokemusmaailmassa varhaiskasvatuksessa sekä miten ryhmätasolla

toiminta organisoidaan, jotta nämä asiat toteutuisivat. Yksikkövasu tai yksikön toimintasuunnitelma linjaavat vasun ja esiopetussuunnitelman toteuttamista koko yksikön laajuudessa sen ominaislaadun ja paikalliset olosuhteet huomioiden.

Palikkatorni-metafora (kuvio 2) kuvaa sitä, miten erilaiset sisällöt rakentavat pedagogista

johtajuutta vahvaksi. Kun perustehtävään liittyvä arvokeskustelu toimii vahvana pohjana, ja sen päälle rakennetaan vasutyö, voidaan organisoida työn konkreettista toteuttamista. Näiden keskustelujen jälkeen on hyvä miettiä työvuoroja, työtehtäviä ja päiväjärjestyksiä. Ylimpänä vielä pedagogisen keskustelun jatkuva ylläpitäminen erilaisten rakenteiden avulla.



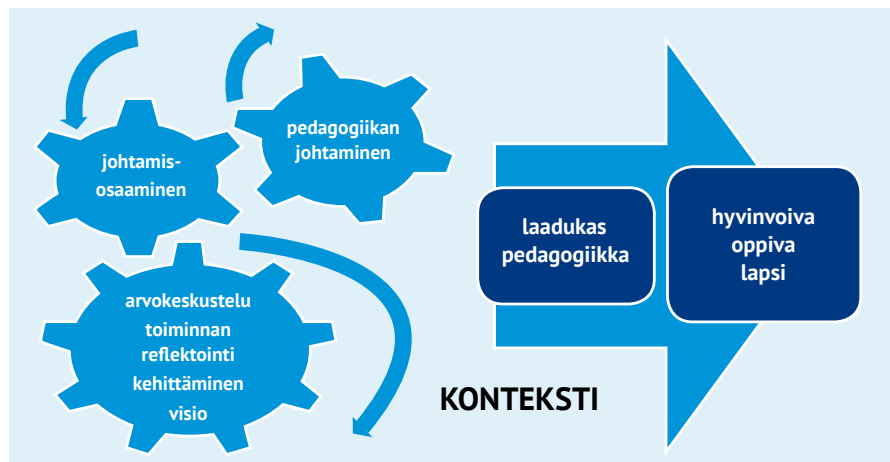
Kuvio 2. Palikkatorni-metafora. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksen kontekstissa (Fonsén 2009; 2014)

Arviointi kehittämisen perustana

Mitä arvioidaan – sitä arvostetaan

Toiminnan kehittymisen ehtona on arviointipohjainen kehittäminen. Koulutuksen kansallinen arviointikeskus KARVI tukee kansallisella tasolla arviointia, mutta myös toiminnan järjestäjätaholla on arviointivelvoite. Yksi pedagogisen johtajuuden työväline on pedagogiikan arviointi ja sen kehittäminen arvioinnin pohjalta. Oleellista on toiminnan jatkuva arviointi, tavoitteiden tunnistaminen ja toiminnan kehittäminen niiden suuntaan.

Kuvio 3 osoittaa, miten pedagoginen johtajuus toimii ”voimanlähteenä” pedagogiikan laadulle. Se rakentuu selkeästä arvo- ja perustehtäväkeskusteluun pohjaavasta visiosta, eli siitä millaista varhaiskasvatusta halutaan toteuttaa sekä toteutetun toiminnan kriittisestä reflektoinnista, joka ennen kaikkea rakentuu toimivien arvioinnin välineiden pohjalta. Tähän prosessiin liittyy kehittäminen ja kehittämistyön ohjaaminen kohti tuota tavoiteltavaa visiota.



Kuvio 3. Pedagogisen johtajuuden voimansiirto (Fonsén 2014)

Tarvitaan siis johtamisosaamista, joka on osa tätä voimakoneistoa ja erityisesti pedagogiikan johtamiseen liittyvää osaamista, jolla johdetaan varhaiskasvatussuunnitelma- ja esiopetuksen opetussuunnitelmatyötä.

Tärkeää on miettiä, millaisia arviointivälineitä otetaan käyttöön. Pelkät asiakastyytyväisyyskyselyt raapaisevat vain pintaa, ja talouden mittarit puolestaan kertovat taloudellisen näkökulman nostamisesta toimintaa ohjaaviksi arvoiksi. Mikäli halutaan arvioida varhaiskasvatuksen prosessin laatua, tulee mittarienkin perustua tutkittuun kasvatustieteelliseen tietoon. Karvin laadunarvioinnin perusteet avaavat tätä selkeästi.

Arviointi ei saa olla itsetarkoitus – vaan lähtökohta kehittämiselle

Arviointivelvoite ei saa kääntyä tarkoitustaan vastaan, jolloin arvioinnista tulee itsetarkoitus ja ranking-listojen rakentamisen perusta. Tällöin resurssit alkavat kohdentua jo hyvin pärjääville, ja riskinä on huono-osaisuuden kasautuminen. Arvioinnin tulisi sen sijaan toimia pohjana kehittämistoimien kohdentamiselle ja resurssien kohdentamiseen sinne, missä kehittämisentarvetta ilmenee. Keskeiset arvioinnin tulokset tulee julkistaa, jolloin myös olisi hyvä kertoa, mihin toimenpiteisiin arvioinnin pohjalta ryhdytään.

Toimintakulttuurin johtaminen

Talon tavoista pedagogisesti perustelluksi toiminnaksi

Organisaatioiden toimintakulttuurit muotoutuvat ajan saatossa usein hyvin vahvoiksi "talon tavoiksi". Asioita ja toiminnan reunaehtoja toistetaan "näin meillä on ollut tapana tehdä" -tyylisesti pohtimatta aina toiminnan takana olevia perusteluja. On tehty ratkaisuja päiväjärjestyksestä, työvuoroista ja monista muista rakenteellisista seikoista, mutta myös kirjoittamattomista periaatteista ja säännöistä työyhteisöön. Näitä ja niiden taustalla olevia perusteluja on syytä aika ajoin tarkastella kriittisesti. Istuvatko ne enää tähän aikaan ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen? Ovatko ratkaisumme linjassa uuden

kasvatustieteellisen tiedon kanssa? Ovatko toiminnan perustelut pedagogisesti perusteltuja ja linjassa toimintaa ohjaavien lakien ja ohjausasiakirjojen kanssa? Toimintakulttuurin arviointi voi olla osa arviointivelvoitteen toteuttamista. Tähän käyttökelpoisia välineitä ovat varsinaisten arviointimittareiden ohella eri tason vasut tai esiopsit. Yhteisesti laadittujen yksikkövasujen ja ryhmävasujen sekä tiimisopimusten arvioinnin avulla saadaan näkyväksi toteutetun toiminnan tasoa ja tapoja. Henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen voidaan suunnata oikeille urille todettujen tarpeiden avulla.

Varhaiskasvatuksen opettaja on tiiminsä pedagogiikan johtajana

Varhaiskasvatuksen opettaja on tiiminsä pedagogiikan asiantuntijajohtaja. Tässä roolissa hän vastaa koko lapsiryhmän osalta toiminnan pedagogisesta tasosta. Varhaiskasvatuksen opettajalle määritelty suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöaika (sak-työaika) on kohdennettu erityisesti tähän työhön. Suunnittelu, arviointi ja kehittäminen ovat perusprosesseja pedagogisen toiminnan johtamisessa. Pedagogisen johtajuuden eri elementit toteutetaan paitsi koko yksikön osalta myös tiimikohtaisesti. Varhaiskasvatuksen opettajan työhön kuuluu siten toiminnan visiointi, arviointi ja kehittäminen varsinaisen lasten kanssa tehtävän pedagogiikkaa toteuttavan työn lisäksi. On erittäin tärkeää, että johtaja tukee varhaiskasvatuksen opettajan pedagogista johtajuutta ja määrittää työyhteisössä ammattiryhmien tehtävät tämän mukaisesti. Johtajuuden haltuunotto voi olla haastavaa, mikäli rooli ei ole selkeä tai tiimi ei

anna sille tilaa. On myös tärkeää korostaa tiimin jäsenille, että varhaiskasvatuksen opettajalle pedagoginen johtaminen on ennen kaikkea vastuun kantamista pedagogisen suunnittelun prosessista ja yksi työtehtävä siten lisää hänelle.

Varhaiskasvatuksen opettajan pedagogisen johtajuuden työvälineitä ovat samat pedagogisen johtamisen välineet kuin johtajalla, mutta tiimin tasolla toteutettuna. On tärkeää, että myös opettaja suunnittelee tätä työtehtäväänsä ja arvioi ja kehittää omaa opettajajohtajuuttaan systemaattisesti. Opettaja tarvitsee työvälineikseen pedagogisen johtamisen vuosikellon, suunnitelman dokumentoinnille, arvioinnille ja tiimin vasutyölle. Myös hänen pitää johtaa perustehtäväpuhetta, sekä pitää huolta tiimin toiminnan ammatillisuudesta ja vasun suuntaan toimimisesta. Tähän hän tarvitsee muun muassa arvioinnin ja suunnittelun välineitä, joita yksikön johtajan johdolla ja tuella on hyvä mieltiä yksikön yhteneviksi käytänteiksi. Opettaja johtaa tiiminsä pedagogiikkaa tehtäväkuvansa mukaisesti.

Johtajan ammatillinen osaaminen

Työn hallinta - itsensä johtaminen johtamistyön perustana

Hyvä varhaiskasvatuksen substanssin hallinta ei itsessään tee hyvää johtajaa. Johtaminen on oma ammattinsa, johon tarvitaan osaamista. Itsensä johtaminen on tärkeä perusta johtamisosaamiselle. Johtajan tulee hallita omaa "johtamiskuntoaan" tunnistamalla omat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tarpeensa sekä persoonallisen tapansa toimia. Riittävä lepo, ravinto ja palautuminen tukevat fyysistä ja psyykkistä kuntoa. Omien reagoititapojensa tunnistaminen esim. ristiriita- ja stressitilanteissa auttaa hallitsemaan ja kehittymään näissä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen hallitseminen ja omien motiivien ja tunteiden tarkastelu auttavat kehittymään kohti vuorovaikutuksessa taitavaa johtajuutta. Koko työyhteisön tasolla käytävään arvo- ja perustehtäväkeskusteluun osallistuminen on myös johtajalle tärkeää. Se tukee hänen toimintaansa uskottavana eettisesti vahvana

johtajana, joka kykenee tuomaan arvokeskustelun osaksi työyhteisön toiminnan perusteluja. Tämä rakentuu kuitenkin johtajan oman arvomaailman selkeyteen, jota osana itsensä johtamista johtajan tulisi pohdiskella. Johtaja tarvitsee myös koulutusta omaan johtamisosaamiseensa. Ensisijaista olisi kasvatus- ja opetuslalle suunnattu johtamiskoulutus, mutta myös monet muut esimieskoulutukset tukevat johtajan työn hallintaa.

Johtamisen rakenteet

Työn sisällöllinen hallinta ja ammattiroolin selkeys tukevat johtajan työhyvinvointia. Työtehtävien rajaaminen ja aikatauluttaminen sekä kyky ja mahdollisuus keskittyä käsillä oleviin tehtäviin ovat tärkeitä johtamisen taitoja. Hyvät rakenteet pedagogiselle johtajuudelle voidaan suunnitella erilaisten listausten tai vuosikellojen avulla, joihin eri tasoilla tapahtuvat tehtävät voidaan sijoittaa. Näitä tasoja ovat muun

muassa johtajan tehtävät, varhaiskasvatuksen opettajan tehtävät ja tiimien yhteinen vastuu, sekä yhteistyö vanhempien kanssa, pedagoginen dokumentointi, vasut, vasukeskustelut ja erilaiset arviointikeskustelut. Pedagoginen johtajuus tarvitsee hyvän suunnitelmallisuuden ohella aikaa pedagogiselle keskustelulle, eli erilaisia keskustelufoorumeja ja palaverirakenteita, joissa tätä keskustelua on mahdollista käydä. Näihin tulisi rakentaa vuosikellossa paikat ja ajoitus.

Ajanhallinta tukee työhyvinvointia, ja tässä omien tehtävien rajaaminen olisi keskeistä. Oman työn rajaamisella, aikatauluttamisella

ja jaksottamisella voidaan saada hallinnan tunnetta työhön. Oman esimiehen kanssa olisi hyvä käydä keskustelua hallittavan työn määrästä, mikäli työkuormaa on liikaa. Monet erilaiset hallinnolliset ja muut tehtävät sekä sirpaleisuus tehtävänkuvassa koetaan kuormittavina. Pohdittavaksi voisi nostaa, onko esimerkiksi sellaisia tehtäviä, joita voidaan delegoida tai onko koko kuntaorganisaation tasolla johtamisrakenteessa uudelleen järjestelyn paikkoja? Mitkä tehtävät sopisivat paremmin esimerkiksi sihteerille? Mitä tehtäviä apulais/varajohtaja voisi ottaa hoitaakseen, ja miten hänelle saadaan siihen aikaresurssia?

Pedagogiset silmälasit – johtajan pedagoginen tietämys

Yksi tärkeä osa pedagogista johtajuutta on substanssin hallinta eli riittävä pedagoginen tietämys ja tähän pohjautuva näkemys johdettavasta toiminnasta. Tärkeä askel kohti vahvempaa pedagogista johtajuutta on uuden lain kelpoisuusvaatimusten mukainen kasvatustieteen maisterin tutkinto johtajalla. Jo toimessa olevien osalta tätä vaatimusta ei ole, mutta heidän oman pedagogisen tietämyksensä kasvattaminen on silloin oleellista. Vahva pedagoginen tietämys antaa “selkärangan”, jonka pohjalta johtaja voi perustella päätöksensä. Se antaa myös ikäänkuin “pedagogiset silmälasit”, jotka ohjaavat johtajan havaintoja toteutetusta toiminnasta ja sen kehittämistarpeista.

Yhtä tärkeää kuin vahva pohjakoulutus on jatkuva uuden tutkimustiedon kartoittaminen. Johtajan ei välttämättä tarvitse hallita didaktisia menetelmiä niin tarkasti kuin opetus- ja kasvatushenkilöstön. Hänen tulee olla tietoinen liikunnan merkityksellisyydestä, mutta lapsiryhmän toiminnan ohjaamisen tasolla ei tarvitse kurssittaa itseään liikuntaan liittyen. Sen sijaan johtajan on syytä olla selvillä tutkimustiedon tuottamista uusista kenties vanhoja toimintatapoja kyseenalaistavista seikoista. Alan julkaisujen ja median seuraaminen sekä koko henkilöstön koulutukset ovat joka ammattiryhmälle, myös johtajille, tärkeitä substanssiosaamisen päivittämisen paikkoja.

LÄHTEITÄ

- Fonsén, E.** (2009). *Pedagoginen johtajuus – varhaiskasvatustyön johtamisen punainen lanka*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. <http://tampub.uta.fi/handle/10024/80562>
- Fonsén, E.** (2014). *Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa*. Acta Universitatis Tamperensis 1914. Tampere: Tampere University Press. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95050/978-951-44-9397-3.pdf?sequence=1>
- Parrila, S. & Fonsén, E.** (toim.). (2016). *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus*. Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sergiovanni, T.J.** 1992. *Moral leadership: getting to the heart of school improvement*. San Francisco: Jossey-Bass, cop.



VOL- SLF

Johda pedagogiikkaa!

Oppaan tavoitteena on korostaa varhaiskasvatuksen pedagogista perustehtävää ja johtajuuden kautta vahvistaa pedagogiikan laatua varhaiskasvatuksessa.

Varhaiskasvatuksen pedagogiikka perustuu varhaiskasvatustilain velvoitteisiin sekä varhaiskasvatusta ohjaaviin asiakirjoihin: varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja esiopetuksen opetussuunnitelman perusteisiin.

*Oppaan kirjoittaja **Elina Fonsén** työskentelee yliopistonlehtorina Helsingin yliopistossa kasvatustieteellisessä tiedekunnassa varhaiskasvatuksen koulutusohjelmissa.*

Aikaisemmalta ammatiltaan Fonsén on varhaiskasvatuksen opettaja – sitä työtä hän on tehnyt yli 10 vuotta. Hän toimii myös Suomen varhaiskasvatus ry:n puheenjohtajana.

Fonsén väitteli vuonna 2014 Tampereen yliopistolta aiheenaan Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa ja oli mukana perustamassa Kasvatus- ja opetusalan johtamisen koulutus- ja tutkimusryhmää (KAJO) Helsingin yliopistoon 2018. Hän toimii

Eduleaders hankkeen johtajana, jonka tavoitteena on kehittää tutkimusperustaisesti kasvatus- ja opetusalan johtamisen perus- ja aineopinnot Helsingin yliopistolle.