

Katja Rissanen

PIENRYHMÄTOIMINTA JA PÄIVÄHOIDON LAATU

Työntekijöiden kokemuksia uudesta
pienryhmätoimintamallista

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma


Helmikuu 2016




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

	Opinnäytetyön päivämäärä 16.2.2016
Tekijä(t) Katja Rissanen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaalian koulutusohjelma Sosionomi (amk)
Nimeke Pienryhmätoiminta ja päivähoidon laatu. Työntekijöiden kokemuksia päiväkodin uudesta pienryhmätoimintamallista.	
Tiivistelmä Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia yhden päiväkodin työntekijöiden kokemuksia pienryhmätoimintamallista, joka on otettu käyttöön päiväkodissa syksyllä 2012. Työn tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden näkemyksiä uuden toimintamallin vaikutuksista Hujalan-Huttusen (1995) päivähoiton laadunarviointimalliin kuuluvien päivähoiton laatuun välillisesti ohjaavien tekijöiden ja prosessitekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyö tehtiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin teemahaastattelua ja informoitua kyselyä. Kahdeksan päiväkodin työntekijää osallistui teemahaastatteluun ja kuusi työntekijää täytti kyselylomakkeen. Työn teoriaosuudessa tarkastellaan Hujala-Huttusen (1995) päivähoiton laadunarviointimallia sekä avataan tarkemmin päivähoiton prosessitekijöihin ja välillisesti ohjaaviin tekijöihin kuuluvia käsitteitä. Teoriaosuudessa käsitellään myös tarkemmin pienryhmätoimintaa ja kerrotaan tutkimustuloksia pienen ja suuren ryhmän vaikutuksista lapsiin. Työntekijöiden mielestä kaikenlainen pienryhmätoiminta parantaa lapsen perushoitoa, vuorovaikutusta ja lapsilähtöistä toimintaa. Pienryhmätoiminnan onnistumisen kannalta on tärkeää, miten toiminta toteutetaan niin, että se tukee lapsen ja kasvattajan sekä lasten keskinäistä vuorovaikutusta. Lisäksi työntekijöiden mielestä nykyinen toimintamalli vaatii enemmän toiminnan suunnittelua.	
Asiasanat (avainsanat) Pienryhmätoiminta, päivähoiton laatu, varhaiskasvatus	
Sivumäärä 60+12	Kieli Suomi
Huomautus (huomautukset liitteistä) Liitteinä tutkimuslupa, tiedote opinnäytetyöstä päiväkodin henkilökunnalle, teemahaastattelu-runko, saatekirje kyselylomakkeeseen ja kyselylomake	
Ohjaavan opettajan nimi Päivi Niiranen-Linkama	Opinnäytetyön toimeksiantaja

DESCRIPTION

	Date of the bachelor's thesis 16.2.2016
Author(s) Katja Rissanen	Degree programme and option Degree Programme in Social Work Bachelor of Social Services
Name of the bachelor's thesis Small group activity and the quality of day care. Employees' experiences on the new small group activity model.	
Abstract <p>The purpose of the bachelor's thesis was to study the experiences of kindergarten employees on the new operating model of small group activity. The new operating model was introduced in autumn 2012. The aim of the study was to survey how the new operating model affects the quality of day care.</p> <p>The thesis was conducted as a qualitative study and the data was collected with the help of individual interviews using theme interviews and a questionnaire. Eight employees took part in the individual interviews and six employees filled out the questionnaire.</p> <p>The theory part of the thesis discusses the quality of day care with respect to Hujala-Huttunen's model as well as the related concepts of process factors and indirect factors. Furthermore, small group activity and research results on how small and big groups affect children's behaviour are also discussed.</p> <p>The employees of the kindergarten responded that all kinds of small group activity improves child care as well as interaction between the child and adult and also between the children. It is very important that small group activity is organised so that it support interaction between the child and adult and also between the children. Moreover, the new operating model of small group activity requires also more time for planning the activities.</p>	
Subject headings, (keywords) Small group activity, the quality of daycare, early childhood education	
Pages 60+12	Language Finnish
Remarks, notes on appendices Permit for research, briefing for employees, theme interview structure, cover letter for questionnaire and questionnaire	
Tutor Päivi Niiranen-Linkama	Bachelor's thesis assigned by

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	3
2.1	Päiväkodin pienryhmätoiminta	3
2.2	Päivähoidon laatutekijät	4
3	PÄIVÄHOIDON LAATUTEKIJÄT	6
3.1	Välillisesti ohjaavat tekijät	6
3.1.1	Henkilökunnan ja vanhempien välinen yhteistyö	6
3.1.2	Yhteistyö muiden tahojen kanssa	9
3.1.3	Henkilökunnan keskinäinen yhteistyö ja hyvinvointi	9
3.1.4	Henkilökunnan koulutus ja ammatillinen kasvu	11
3.1.5	Johtajuus	11
3.2	Prosessitekijät	13
3.2.1	Perushoito	13
3.2.2	Aikuisen ja lapsen välinen vuorovaikutus	13
3.2.3	Lasten keskinäinen vuorovaikutus	15
3.2.4	Lapsilähtöinen toiminta	15
3.2.5	Toiminnan suunnittelu ja arviointi	16
4	PIENRYHMÄTOIMINTA	16
4.1	Pienryhmätoiminnan hyödyt	17
4.2	Edellytykset pienryhmätoiminnalle	17
4.3	Pienryhmätoiminnan toteutuksia	18
4.4	Pienryhmätoiminta ja laadukas päivähoito	19
5	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET PIENRYHMÄTOIMINNASTA	20
5.1	Tutkimustuloksia ryhmäkoon vaikutuksista	20
5.2	Opinnäytetöiden ja pro gradu -tutkielman tuloksia pienryhmätoiminnasta	22
6	TUTKIMUSMENETELMÄT	23
6.1	Tutkimuskysymykset	24
6.2	Laadullinen tutkimus	25
6.3	Haastattelu ja kysely	26
6.4	Aineiston analysointi	27
6.5	Luotettavuus ja eettisyys	28

7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	29
7.1	Haastattelut	30
7.2	Kyselylomakkeet	31
7.3	Aineiston analyysi	32
8	TUTKIMUSTULOKSET	33
8.1	Pienryhmätoiminnan vaikutukset päivähoidon prosessitekijöihin	33
8.1.1	Lapsen perushoito	33
8.1.2	Lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus	34
8.1.3	Lapsilähtöinen toiminta	36
8.1.4	Toiminnan suunnittelu ja arviointi.....	37
8.2	Pienryhmätoiminnan vaikutukset päivähoidon välillisesti ohjaaviin tekijöihin 40	
8.2.1	Työntekijöiden ja vanhempien välinen yhteistyö sekä yhteistyö muiden tahojen kanssa.....	40
8.2.2	Työntekijöiden keskinäinen yhteistyö ja hyvinvointi.....	42
8.2.3	Työntekijöiden ammatillinen kasvu ja kokemukset uuteen pienryhmätoimintaan siirtymisestä.....	44
8.2.4	Johtajuus	46
8.3	Työntekijöiden muut kokemukset pienryhmätoiminnasta.....	47
8.3.1	Haasteet työn organisoinnissa.....	47
8.3.2	Ryhmätiloja liian vähän	49
8.3.3	Erilaiset näkemykset pienryhmätoiminnasta	50
9	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	51
10	POHDINTAA	54
	LÄHTEET	60

LIITTEET

- 1 Tutkimuslupa
- 2 Tiedote opnnäytetyöstä päiväkodin henkilökunnalle
- 3 Teemahaastattelurunko
- 4 Saatekirje kyselylomakkeeseen
- 5 Kyselylomake

1 JOHDANTO

Päivähoidon suuret lapsiryhmät ja niiden tuomat haasteet ovat olleet keskustelun aiheena jo vuosia Suomessa. Lasten vanhemmat ja varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat vaatineet pienempiä ryhmäkokoja, mutta lakimuutoksia asian puolesta ei ole tehty. Sen sijaan uusi päivähoitolaki kasvattaa ryhmäkokoja yli kolmivuotiaiden ryhmissä. Siksi suurten lapsiryhmien tuomia haasteita on pyrittykin ratkaisemaan päiväkodeissa viime vuosina muilla tavoilla ja yhdeksi suosituksi vaihtoehdoksi on noussut pienryhmätoiminta. Pienryhmätoiminta on kasvanut päiväkodeissa viimeisen reilun kymmenen vuoden aikana ja toiminnasta on saatu pääosin hyviä kokemuksia. Pienryhmätoimintaa toteutetaan erilaisilla tavoilla päiväkodeissa.

Opinnäytetyössä selvitetään erään kaupungin yhden päiväkodin pienryhmätoimintamallia, joka on otettu käyttöön syksyllä 2012, päiväkodin työntekijöiden näkökulmasta. Päiväkoti on kaupungin päiväkodeista ainoa päiväkotit, jossa pienryhmätoimintaa toteutetaan niin, että pienryhmät on jaettu omiksi ryhmiksi. Kaupungin muissa päiväkodeissa pienryhmätoimintaa toteutetaan niin, että ryhmän sisällä isoa ryhmää jaetaan pienempiin ryhmiin leikin ja toiminnan ajaksi.

Päiväkodissa, jonka pienryhmätoimintaa työssä selvitetään, on pienten lasten ryhmissä kahdeksan lasta ja kaksi aikuista sekä isompien lasten ryhmissä 14 lasta ja kaksi aikuista. Kaupungin muissa päiväkodeissa alle kolmivuotiaiden ryhmissä on 12 lasta ja kolme aikuista sekä yli kolmevuotiaiden lasten ryhmässä 21 lasta ja kolme aikuista. Päiväkodin tavoitteet pienryhmätoimintaan siirtymisessä ovat olleet henkilöstön työhyvinvoinnin parantuminen, asiakastyytyväisyyden lisääntyminen, resurssien parempi kohdentaminen ja päivähoidon laadun kasvaminen. Opinnäytetyössä selvitetään pienryhmätoiminnan vaikutuksia Hujalan-Huttusen (1995) päivähoiton laadunarviointimallin kuuluvien laatuun välillisesti ohjaavien tekijöiden ja prosessitekijöiden näkökulmasta (Ruokolainen & Alila 2004, 73–74).

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten nykyinen toimintamalli vaikuttaa päivähoiton prosessitekijöihin eli perushoittoon, lapsen ja kasvattajan väliseen vuorovaikutukseen, lapsilähtöiseen toimintaan sekä toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Välillisesti ohjaaviin tekijöihin kuuluvat muun muassa henkilökunnan ja vanhempien välinen yhteistyö, yhteistyö muiden tahojen kanssa, henkilökunnan keskinäinen yhteistyö

ja hyvinvointi, johtajuus sekä henkilökunnan ammatillinen kasvu. Opinnäytetyön tavoitteena on lisäksi selvittää työntekijöiden ajatuksia uudesta toimintamallista sekä sen tuomista hyödyistä ja haasteista. Työn lähestymistapa on laadullinen eli kvalitatiivinen ja menetelminä käytetään sekä teemahaastattelua että informoitua kyselyä.

Pienryhmätoiminnasta saadut kokemukset ovat osoittaneet, että pienryhmässä lapsen yksilöllinen havainnointi, huomioiminen ja vuorovaikutus parantuvat suhteessa suureen lapsiryhmään. Lisäksi pienryhmätoiminta alentaa melutasoa, mikä saattaa vähentää sekä lasten että aikuisten stressitasoa. Psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan suuret ryhmäkoot haittaavat lapsen älyllistä ja kielellistä kehitystä. Siitosen päivähoiton ryhmäkokoselvityksen (2011, 16–33) mukaan lapsia hoidetaan silti suurissakin ryhmissä. Uusi päivähoitolaki ei pienennä ryhmäkokoja vaan antaa sen sijaan tulevaisuudessa mahdollisuuden kasvattaa yli kolmivuotiaiden ryhmäkokoja 2016 elokuusta lähtien. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yli kolmivuotiaiden kokopäivähoidossa olevia lapsia voi olla yhtä työntekijää kohti kahdeksan entisen seitsemän sijaan. (Asetus lasten päivähoidosta 239/1973.)

Aalto (2014), Sahimäki ja Soranummi (2014) sekä Rissanen (2015) ovat käsitelleet opinnäytetöissään päiväkotien pienryhmätoimintaa. Kangas (2013) on myös selvittänyt pro gradu -tutkielmassa pienryhmätoiminnasta saatuja tuloksia päiväkodin kasvattajien näkökulmassa. Johtopäätöksissä verrataan pienryhmätoiminnasta saatuja kokemuksia.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa esitetään päiväkodin nykyinen pienryhmätoimintamalli ja se, miten se poikkeaa toimintatavaltaan päiväkodin aikaisempaan toimintaan ja kaupungin muiden päiväkotien tapaan toimia kyseisessä kaupungissa. Lisäksi luvussa esitetään Hujala-Huttusen (1995) malli päivähoiton laadusta, joka perustuu asioihin, joita tutkijat ovat useissa tutkimuksissa pitäneet tärkeinä asioina päivähoiton laatua mitatessa. Lisäksi esitetään ne laatutekijät, joihin uutta pienryhmätoimintamallia peilataan.

2.1 Päiväkodin pienryhmätoiminta

Päiväkodissa aloitettiin nykyinen pienryhmätoimintamalli syksyllä 2012. Päiväkodin johtaja oli esittänyt henkilökunnalle huhtikuussa 2012, että päiväkodilla olisi mahdollista lähteä pilottina toteuttamaan uutta pienryhmätoimintakulttuuria. Työntekijöille kerrottiin, että ehdotus toiminnasta on tullut kaupungin varhaiskasvatuksen johdolta kaikille kaupungin päiväkodeille ja yksi päiväkotit otettaisiin pilotiksi kokeilemaan uutta toimintamallia seuraavan toimintakauden alusta eli syksystä 2012. Johtaja keskusteli asiasta työntekijöiden kanssa ja päiväkodin henkilöstö päätti lähteä kokeilemaan uutta toimintakulttuuria. (Päiväkodin työntekijät 2015.)

Päiväkodin pienten puolella toimi aikaisemmin kaksi ryhmää, joissa molemmissa oli 12 lasta ja kolme aikuista. Molemmille ryhmille oli oma ryhmätila. Nykyisessä mallissa lapset on jaettu kolmeen eri ryhmään: Mustikat, Puolukat ja Vadelmat (nimet muutettu). Jokaisessa ryhmässä on kahdeksan lasta ja kaksi aikuista. Käytännössä ryhmät toimivat kolmena ryhmänä vain toimintatuokion klo 8:30–10:00 välisen ajan. Aamulla lapset hoidetaan ns. yhteisöllisesti yhdistetyissä tiloissa ja aamupala järjestetään yhdessä tilassa portaittain niin, että kaikki pienten puolen lapset pääsevät aamupalalle pienissä ryhmissä tullessaan päiväkotiin. Lapset jaetaan omiin ryhmiin ja tiloihin aamupalan jälkeen klo 8.30 mennessä. Ryhmien toimintatuokioiden tilat vaihtelevat eri päivien mukaan jokaisella niin, että ryhmät pääsevät käyttämään eri tiloja - kuten liikuntasalia - tasapuolisesti. Toimintatuokion jälkeen noin kymmenen aikoihin lapset siirtyvät ulos ja loppupäivä lapsia hoidetaan kahdessa eri ryhmässä niin, että kolmannen ryhmän Puolukat-lapsista puolet siirtyy Mustikoiden ryhmään ja puolet Puolukat-lapsista Vadel-

mien ryhmään. Puolukat-ryhmän toinen työntekijä siirtyy Mustikoiden puolelle ja toinen työntekijä Vadelmien puolelle. Järjestely johtuu muun muassa siitä, että lasten nukkuma- ja ruokailutiloja on vain kahdelle ryhmälle. (Päiväkodin työntekijät 2015.)

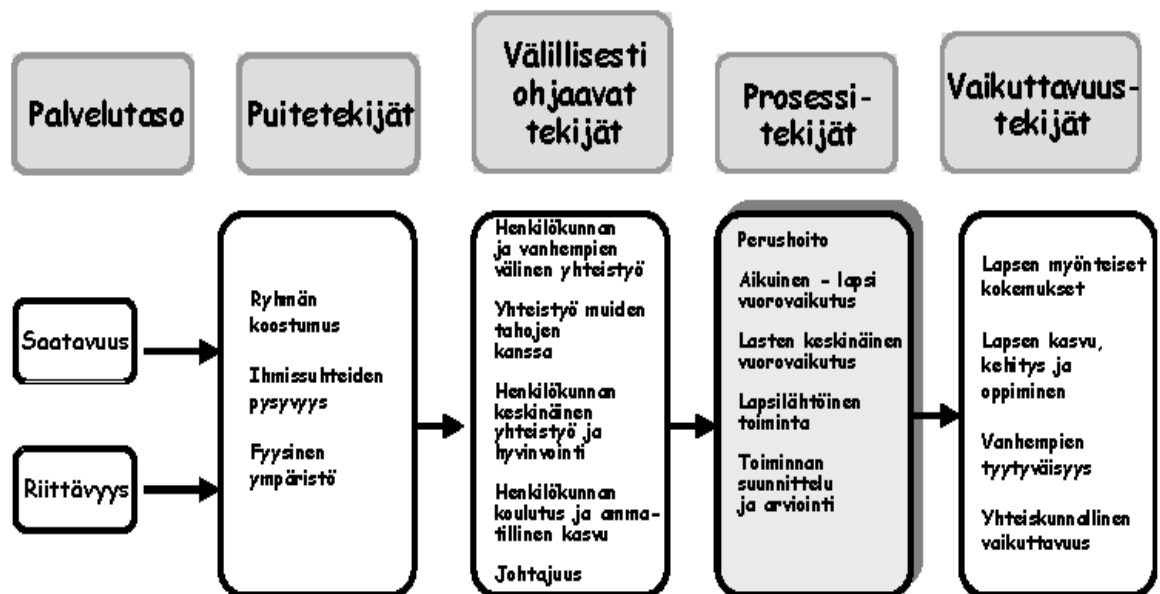
Yli kolmevuotiaiden ryhmässä uusi pienryhmätoiminta on jaettu pääpiirteittäin samalla tavalla kuin pienten puolella kuitenkin niin, että toimintatuokion osuus on pidempi. Aikaisemmin isojen puolella toimi kaksi ryhmää, joissa molemmissa oli noin 21 lasta ja kolme aikuista. Nyt lapset on jaettu kolmeen eri ryhmään, joissa jokaisessa on 14 lasta ja kaksi aikuista. Kaksi ryhmistä on esikoululaisten ryhmää ja yksi noin viisivuotiaiden ryhmä. Varsinaisia ryhmätiloja on kuitenkin kaksi, joten tämä edellyttää myös tilojen käytön erityissuunnittelua kuten pientenkin puolella. (Päiväkodin työntekijät 2015.)

Uudessa toimintamallissa ryhmät on jaettu kolmeen ryhmään entisen kahden ryhmän sijaan. Ryhmät toimivat kolmessa ryhmässä vain toimintatuokioiden ajan aamupäivällä, koska kolmelle erilliselle ryhmälle ei ole omia ruokailu- ja nukkumatiloja. Entisessä mallissa toteutettiin myös pienryhmätoimintaa ryhmien sisällä niin, että ryhmiä jaettiin pienempiin ryhmiin esimerkiksi toimintojen ja leikkien yhteydessä. Päiväkodissa, josta toimintamalli on otettu, tilat on rakennettu kolmelle eri ryhmälle ja tämän takia ryhmät pystyvät olemaan omissa ryhmissä koko päivän ajan. (Päiväkodin työntekijät 2015.)

2.2 Päivähoidon laatutekijät

Tutkijat ovat määritelleet 1970-luvulta 2000-luvulle päivähoidon laatua eri tavalla ja käsite päivähoidon laadusta on yleistynyt vasta 1980-luvulla (Ruokolainen & Alila 2004, 69). Jokaisella ihmisellä on oma subjektiivinen näkemys siitä, mitä laadukas päivähoito on. Käsitukset ovat sidoksissa sosiaaliseen arvomaailmaan, tapoihin, rooleihin, normeihin sekä päivähoitolakiin ja -asetukseen. Kuitenkin varhaiskasvatuksen laadun voidaan katsoa muodostuvan kasvatusprosessista, jota määräävät tietyt ehdot. Kasvatusprosessin tekijät vaikuttavat siihen, minkälaisia vaikutuksia hoidolla on lapseen ja päivähoidon laatuun. Joidenkin tutkijoiden mukaan käsitys laadukkaasta varhaiskasvatuksesta eroaa toisistaan kuitenkin vain vähän teollistuneissa länsimaissa. (Ruokolainen & Alila 2004, 73.)

Hujala-Huttunen (1995) on esittänyt Suomessa ensimmäisen jäsenyyksen päivähoiton laadusta perustuen niihin asioihin, joita tutkijat ovat pitäneet eri tutkimuksissa merkittävimpinä päivähoiton laadussa. Hujala-Huttunen jakaa päivähoiton laatutekijät neljään osaan: puitetekijöihin, välillisesti ohjaaviin tekijöihin, prosessi- ja vaikuttavuustekijöihin (Kuva 1). Puitetekijät keskittyvät ryhmän koostumukseen, ihmissuhteiden pysyvyyteen ja fyysiseen ympäristöön. Päiväkodin prosessitekijöillä tarkoitetaan aikuisen ja lapsen sekä lasten välistä vuorovaikutusta, lapsilähtöistä toimintaa sekä toiminnan suunnittelua ja arviointia. Välillisesti ohjaavia tekijöitä ovat muun muassa henkilökunnan ja vanhempien välinen yhteistyö, henkilökunnan keskeinen yhteistyö ja työhyvinvointi. Vaikuttavuustekijöissä huomioidaan lapsen kasvu, kehitys ja oppiminen, lapsen positiiviset kokemukset ja vanhempien tyytyväisyys. Laatutekijät ovat riippuvaisia toisistaan ja niitä edellyttää laadukas prosessi, joka ohjautuu välillisesti vaikuttavista tekijöistä ja puitetekijöiden säätelemänä. Laadua voidaan tutkia sekä kokonaisuutena että kunkin tekijän osalta erikseen. (Ruokolainen & Alila 2004, 73–74.)



KUVA 1. Päivähoidon laadunarviointimalli (Hujala ym. 1998)

Laadunarviointimalli ei anna ohjeita tai ota kantaa siihen, miten päivähoito tulisi järjestää päästäkseen mahdollisimman laadukkaaseen lopputulokseen. Malli ei kerro myöskään sitä, millä tekijöillä on suurin painoarvo laadukkuuteen. Päivähoidon laatua arvioidessa henkilöstön, vanhempien, lapsen tai yhteiskunnan näkökulmasta, jokaisella voi

olla mielipide tärkeimmistä laatuun vaikuttavista tekijöistä. Siksi on tärkeää, että päivähoiton laatua kehitetään yhteistyössä henkilöstön, vanhempien ja lasten kanssa. (Ruokolainen & Alila 2004, 76.)

3 PÄIVÄHOIDON LAATUTEKIJÄT

Hujala-Huttusen (1995) päivähoiton laadunarviointimallin mukaan päivähoiton laatutekijät voidaan jakaa neljään osaan: puitetekijöihin, välillisesti ohjaaviin tekijöihin sekä prosessi- ja vaikuttavuustekijöihin (Ruokolainen & Alila 2004, 73–74). Opinnäytetyössä selvitetään päiväkodin pienryhmätoiminnan vaikutuksia päivähoiton laatuun välillisesti ohjaavien tekijöiden ja prosessitekijöiden kannalta. Tässä luvussa avataan näihin laatutekijöihin kuuluvia käsitteitä.

3.1 Välillisesti ohjaavat tekijät

Välillisesti ohjaaviin tekijöihin kuuluvat henkilökunnan ja vanhempien välinen yhteistyö, yhteistyö muiden tahojen kanssa, henkilökunnan keskinäinen yhteistyö ja hyvinvointi, henkilökunnan koulutus ja ammatillinen kasvu sekä johtajuus. Seuraavissa alaluvuissa avataan näitä käsitteitä. Päiväkodin kasvattajien kokemuksissa esiin nousseita käsitteitä avataan muita käsitteitä laajemmin.

3.1.1 Henkilökunnan ja vanhempien välinen yhteistyö

Päivähoiton henkilökunnan ja lasten vanhempien välistä yhteistyötä voidaan kutsua myös kasvatuskumppanuudeksi. Yhteistyön tavoitteena on edistää lapsen kehitystä, kasvua ja oppimista. Kasvatuskumppanuuden tärkeä tehtävä on myös tunnistaa hyvissä ajoin lapsen erityisen tuen ja tehdä yhteistyössä lapsen vanhempien kanssa yhteinen toimintastrategia lapsen auttamiseksi. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2015; STAKES 2005, 31–33.)

Kasvatuskumppanuus edellyttää molemminpuolista kuulemistä, kunnioittamista, dialogista vuoropuhelua ja keskinäistä luottamusta lasten huoltajien ja päivähoiton henki-

löstön välillä. Kasvattajilla on vastuu tasavertaisen yhteistyön ja kasvatuskumppanuu-
den edellytysten luomisesta. Lasten vanhemmilla on ensisijainen kasvatusvastuu.
(STAKES 2005, 31; Kaskela & Kekkonen 2007, 33–34.)

Kuuleminen edellyttää läsnäoloa ja keskittymistä. Kuuleminen on myös aitoa kiinnos-
tusta, empaattisuutta ja rehellisyyttä. Lisäksi kuuleminen edellyttää myönteistä ja tur-
vallista ilmapiiriä. Lapsen päivähoitoon tuonti- ja hakutilanteet, joissa kuulumisia ker-
rotaan, voivat olla kasvatuskumppanuuden kannalta merkittäviä tilanteita. (Kaskela &
Kekkonen 2007, 33–34.)

Toisen ihmisen hyväksyminen ja arvostaminen ilman ehtoja on kunnioittamista. Avoi-
muus ja myönteisyys saavat ihmisessä syntymään tunteen kunnioittamisesta. Jotta voi-
daan oppia hyväksymään ja kunnioittamaan toisia, se edellyttää kuuntelemista. Kuule-
misen ja kunnioituksen periaatteista syntyy luottamus, johon tarvitaan yhteisiä kohtaa-
misia ja keskusteluja. Vanhempien mielestä luottamus työntekijöihin syntyy lapsen ja
kasvattajan välisestä suhteesta sekä siitä, miten työntekijät kertovat lapsesta. Työnte-
kijän sensitiivinen suhde lapseen saa huoltajan tuntemaan luottamusta lapsen hoidosta.
Kun huoltajien toiveet huomioidaan päivähoitossa, sitä paremmin huoltajat tuntevat
voivansa osallistua lapsen kehitykseen ja kasvuun. Perustan luottamukselle luo päivit-
täinen keskustelu lapseen liittyvistä asioista. (Kaskela & Kekkonen 2007, 35–36.)

Kasvatuskumppanuuden tehtävänä on lujittaa lapsen sekä vanhemman välistä vuoro-
vaikutusta. Siksi kasvattaja tarvitsee tietoa vanhemman ja lapsen välistä vuorovaiku-
tuksen merkityksestä. Vanhemman ja lapsen suhteen kannattelu on tärkeää erityisesti
tilanteissa, joissa lapsi aloittaa päivähoiton ensimmäistä kertaa. (Kaskela & Kekko-
nen 2007, 23.)

Työntekijän on tärkeää tunnistaa myönteistä lapsen ja vanhemman suhteessa sekä vah-
vistaa sitä. Keskeistä kasvatuskumppanuudessa on myös vanhempien kokemusten kuu-
leminen. Työntekijän havainnoiva ja sensitiivinen suhde lapseen auttaa häntä huomioi-
maan lapsen erityisen tuen tarpeen. Toimiva vuorovaikutus vanhemman ja työntekijän
välillä antaa myös mahdollisuuden ilmaista tuen tarve puolin ja toisin. (Kaskela & Kek-
konen 2007, 23–27.)

Päivähoitoon tulo on lapselle iso elämänmuutos ja siksi on tärkeää, miten se hoidetaan. Päivähoitoon tulo aiheuttaa lapsessa erokokemuksen tunteen vanhemmasta, mihin lapsi tarvitsee luottamusta vanhemman paluusta. Ikävän tunteen jakaminen työntekijän kanssa auttaa lasta. Lisäksi lapsen on tärkeää kuulla, että vanhemman ikävöinti on sallittua. Kun työntekijä on lapselle läsnä turvallisena vanhempana ja vahvistaa lapsen sekä vanhemman välistä suhdetta, siirtymätilanteet voivat olla lapselle helpompia. (Kaskela & Kekkonen 2007, 23.)

Lapsen kuuleminen on lähtökohtana lapsen tarinoiden jakamisessa. Kasvatuskumppanuudessa sekä vanhemmat että päivähoiton henkilöstö auttavat lasta kokemusten jakamisessa sekä muistelemisessa. Säännöllinen keskustelu huoltajien ja työntekijöiden välillä auttaa lapsen siirtymistä kodista päivähoitoon ja päivähoidosta kotiin. Elettyjen kokemusten ja tunteiden välittäminen edellyttää huoltajien ja työntekijöiden vuoropuhelua. Kasvatuskumppanuudessa sekä päivähoito että vanhemmat ovat vastuussa siitä, että lapsi on kertojana omassa tarinassaan. Siksi molemmat osapuolet sitoutuvat tallentamaan lapsen muistoja ja kokemuksia. Näin sekä lapsen huoltajat että päivähoiton henkilöstö voivat saada monipuolisemman käsityksen lapsesta eri ympäristöissä. Lapsen käyttäytyminen on erilaista päivähoitossa ja kotona. Huoltajalle on tärkeää saada tietoa lapsen toiminnasta päivähoiton aikana, kun lapsi on erossa huoltajasta, ja ymmärtää, että oma kokemus lapsesta on yksi puoli lapsen persoonallisuutta. Samoin vanhempien kertomukset lapsesta voivat laajentaa työntekijän käsitystä lapsesta. (Kaskela & Kekkonen 2007, 24–25.)

Vanhemmalle lapsen päivään liittyvät asiat ovat arvokasta tietoa ja päivän tapahtumien muistelu auttaa myös vanhempaa ymmärtämään lasta, vaikka työntekijästä asiat saattavat tuntua rutiininomaisilta. Huoltaja voi olla turvallisella mielellä lapsen hoitopäivän aikana, kun kokee lapsen olevan luotettavassa hoidossa. Mikäli huoltajien ja päivähoiton työntekijöiden välillä ei ole riittävästi keskustelua, voi syntyä helposti olettamuksia esimerkiksi perheen tilanteesta ja huolen aiheista. (Kaskela & Kekkonen 2007, 21, 41–45.)

Huoltajien kanssa käydään vähintään kerran vuodessa kasvat keskusteluja, joissa kasvatuskumppanuus joko syvenee tai estyy. Keskusteluissa lapselle tehdään yhdessä lapsen vanhemman kanssa yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma, jonka toteutumista arvioidaan säännöllisin väliajoin. Suunnitelman tavoitteena on vanhempien kuuleminen

lapsen kasvatuksessa. Lapsen huoltajien ja päivähoidon työntekijöiden käymissä vasu-keskusteluissa puhutaan muun muassa siitä, mikä lasta kiinnostaa, missä asioissa hän on hyvä ja minkälaisia yksilöllisiä tuen tarpeita hänellä on. Vasu-keskusteluissa tuodaan myös esille lapseen liittyvät huolet mahdollisimman konkreettisesti ja niitä ratkotaan yhdessä huoltajan kanssa. (Kaskela & Kekkonen 2007, 45–47; STAKES 2005, 33.)

Säännöllinen dialoginen keskustelu huoltajien ja henkilöstön välillä antaa tilaa ottaa puheeksi niin pieniä haasteita kuin vakavampiakin ongelmia. Tilanteissa, joissa huoltajien ja työntekijöiden näkemykset lapsen tarpeista eroavat, tarvitaan erityisesti luottamusta. Näitä tilanteita voi syntyä esimerkiksi tilanteissa, joissa lapsi tarvitsee erityistä tukea. (Kaskela & Kekkonen 2007, 21, 45–47.)

3.1.2 Yhteistyö muiden tahojen kanssa

Jotta päivähoito voi tukea lasta ja lapsen perhettä, tarvitaan myös yhteistyötä muiden tahojen kanssa. Päiväkodit tekevät yhteistyötä terveydenhoidon ja sosiaalitoimen eri asiantuntijoiden kanssa, kuten lasten neuvoloiden kanssa. Neuvoloiden kanssa on vaikiintunut yhteistyökäytäntö. (Salminen 1988, 89.)

Neuvoloiden lisäksi kasvattajat ja vanhemmat voivat ottaa työskentelyyn mukaan erityislastentarhaopettajan, jos lapsen kehityksestä ja kasvusta on syntynyt huoli. Erityislastentarhaopettaja voi ohjata ja tukea sekä kasvattajia että vanhempia lapsen kanssa työskentelyssä. Päiväkodit voivat tehdä yhteistyötä lisäksi myös eri järjestöjen tai toimijoiden kuten seurakunnan ja oppilaitosten kanssa.

3.1.3 Henkilökunnan keskinäinen yhteistyö ja hyvinvointi

Jotta henkilökunnan keskinäinen yhteistyö ja yhteisöllisyys rakentuisi, se edellyttää päivähoiton päivittäisessä toiminnan rakenteessa riittävästi hetkiä, jolloin työntekijät koontuvat yhdessä tarkastelemaan toimintaan liittyviä asioita. Siksi palaverien säännöllisyys on tärkeää. Lisäksi on merkityksellistä, että palaverien sisältö on sellaista, että se vastaa työssä ilmenneisiin haasteisiin. (Haapamäki ym. 2000, 33–34.)

Tiimikokous on hyvä pitää viikoittain, koska näin tiimi pystyy arvioimaan lapsiryhmässä syntyneitä ilmiöitä ja pysyy ajan tasalla tiimissä tapahtuvissa asioista. Palaveriajoista pidetään kiinni ja lisäksi niiden sisältöjä arvioidaan säännöllisesti. Tiimin tavoitteet on oltava kaikkien hyväksymiä ja kirjattuja. Tiimin velvollisuus on käyttää aika tehokkaasti, koska tiimikokous vaatii järjestelyjä myös muilta ryhmiltä. Kun tiimikokoukset pidetään viikoittain, on jokaisella myös mahdollisuus saada palautetta omasta työstä ja antaa myös palautetta vastavuoroisesti. Kun tiimikokoukset kirjataan sekä arvioidaan säännöllisesti, se mahdollistaa tiimin oppimisen ja oikeiden asioiden tekemisen tiimissä. Tiimikokouksiin tulee valita myös tiimivastaava, jonka tehtävänä on huolehtia kirjauksista ja tiedonkulusta tiimin sekä koko työyhteisön välillä. Tiimivastaava voi olla myös yhteydessä johtajaan, jos tiimi tarvitsee apua. (Mikkola & Nivalainen 2012, 12.)

Henkilökunnan yhteistyön varmistamiseksi päiväkodeissa on hyvä järjestää talonpalaveri viikoittain. Ennen kokousta tehdään esityslista ja sovitaan asioiden kirjaamisesta. Koska kaikilla ei ole mahdollista päästä kokoukseen, laaditaan kokouksesta pöytäkirja kaikille luettavaksi. Kokouksissa seurataan, miten sovitut asiat ovat edenneet. Kokoukset järjestetään myös niin, että niissä on riittävästi aikaa keskustella. (Mikkola & Nivalainen 2012, 12.)

Työntekijöiden hyvä keskinäinen yhteistyö edellyttää myös sitä, että tiimissä on sovittu työnjaoista ja vastuualueista. Hyvässä tiimissä on toimiva palautejärjestelmä ja tiimissä keskustellaan avoimesti. (Koivunen 2009, 192.) Lisäksi toiminnan arviointi ja kehittäminen kuuluu olennaisena osana hyvään yhteistyöhön.

Sovitut yhteistyörakenteet helpottavat työntekijöiden keskinäistä yhteistyötä. Tämä ei kuitenkaan pelkästään riitä. Hyvä yhteistyö edellyttää myös kasvattajilta aktiivista osallistumista ryhmän toimintaan omana itsenään mielipiteineen ja käsityksineen. Tiimin yhteisöllisyyden kehittäminen vaatiikin vuorovaikutukselta avoimuutta, rehellisyyttä ja suoruutta. (Haapamäki ym. 2000, 43.)

Henkilökunnan keskinäinen yhteistyö vaikuttaa myös työntekijöiden hyvinvointiin. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, johon kuuluvat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus ja terveys. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työnte-

kijöiden ammattitaito ovat muun muassa tekijöitä, jotka lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointia voidaan pitää myös yksilöllisenä kokemuksena, johon liittyy esimerkiksi työpaikan ihmissuhteet ja oma ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

3.1.4 Henkilökunnan koulutus ja ammatillinen kasvu

Päivähoitohenkilöstön kelpoisuudet on säädetty laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa. Kunnallisessa päivähoitossa työskentelevillä on pääasiassa jokin terveys- tai sosiaalialan tutkinto. Yleisimmät tutkinnot päiväkodissa työskentelevillä ovat lastentarhaopettajan ja lähihoitajan tutkinnot. Muita tutkintoja ovat muun muassa sosiaalikasvattajan, päivähoitajan, lastenhoitajan ja sosionomin tutkinnot. (Kuntatyönantajat 2016.)

Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan oman osaamisen kehittämistä, ammatillisen identiteetin ja työpersoonan reflektiivistä uudelleen määrittelyä sekä sitoutumista työhön. Ammatillinen kasvu on yksilön sisäistä kasvua ja työnhallintataitojen syvenemistä sekä laajenemista. Ammatillinen kasvu on sekä emotionaalista että kognitiivista. Tunne, tieto ja taito muodostavat ammatillisen kasvun prosessin. Vaikka ammatillinen kasvu on yksilöllinen prosessi, sillä on myös yhteisöllinen ulottuvuus, johon liittyy esimerkiksi oman roolin löytäminen työyhteisössä ja ammatillisen arvostuksen sisäistäminen.

Ammatillista kasvua voi edistää muun muassa erilaisilla koulutuksilla, valmennuksilla, työnohjauksella ja mentoroinnilla. Koulutuksen fokus voi olla esimerkiksi jonkin uuden toimintatavan sisäistämisessä tai muutosprosessissa. Koulutuksen tulisikin olla osana strategista toimintaa. Ammatillinen kasvu on voimavara, josta hyötyy koko työyhteisö. (Wallin, 2007, 1-7.)

3.1.5 Johtajuus

Johtajan tehtävä edellyttää monenlaisia taitoja ja osaamista. Johtajalla tulee olla tietoa esimerkiksi asemaan liittyvistä tavoitteista, velvoitteista ja työlainsäädännön rajoitteista sekä mahdollisuuksista. Johtajan tehtävänä on muun muassa varmistaa työntekijöiden ja yhteistyön sujuminen, tukea ihmisten kehittymistä, huolehtia jaksamisesta, varmistaa

toimivat palaverit sekä hyvä tiedonkulku, huolehtia hyvästä ilmapiiristä ja kehittää toimintoja. Erityisesti johtajalta vaaditaan hyviä yhteistyö-, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, jotta työyhteisö voisi hyvin. (Hyppänen 2013, 16.)

Johtajan rooli on merkittävä kasvatusyhteisössä. Päivähoidon johtajalla tulee olla visio kasvatustyöstä. Visio ei saa kuitenkaan olla sellainen, jota työntekijät kuuliaisesti toteuttavat vaan sen tulee antaa virikkeitä yhteiselle suunnittelulle ja keskustelulle. Pysytäkseen ymmärtämään ja ohjaamaan työyhteisön kehitystä, johtajan täytyy tuntea myös ryhmädynamiikkaa. (Kiesiläinen 1990, 55–56.)

Päiväkodin johtajan tehtävänä on mahdollistaa työntekijöiden perustehtävä. Toimivan työyhteisön lähtökohtana on yhteinen pedagogiikka ja kasvatusnäkemys sekä toimintaa tukevat rakenteet. Johtaja vastaa näiden toteutumisesta. Yhteistyörakenteet ovat sovitun käytäntöjä niin työyhteisön sisällä kuin työyhteisön ulkopuolella, esimerkiksi yhteistyökäytännöt vanhempien kanssa sekä päiväkodin kokoukset ja palaverit. Johtaja vastaa päiväkodin rakenteista ja jokaisen työntekijän on sitouduttava niihin. (Mikkola & Nivalainen 2009, 64–68.)

Johtajan vastuulla on, että palaverit voidaan pitää säännöllisesti. Jotta johtaja tietää, mitä ryhmän lapsille ja vanhemmille kuuluu sekä mihin mahdollisesti tiimi tarvitsee apua, tulisi hänen osallistua palavereihin tietyin väliajoin. Sovitut palaverirakenteet varmistavat arjen sujumisen yksilö-, tiimi- ja työyhteisötasolla. Työyhteisössä ymmärrettään myös, että vain keskustelemalla ilmiöt ja asiat voidaan saada näkyviksi sekä lisätä yhteistä ymmärrystä työstä. (Mikkola & Nivalainen 2012, 12.)

Rakenteiden avulla koko työyhteisölle muodostuu myös raamit ja rajat. Johtaja välittää työyhteisöstä asettamalla rajoja. Johtajan tehtävänä on auttaa työntekijöitä pysymään perustehtävässä ja muistuttaa siitä, mitä työssä tulisi tehdä ja miksi. Rakenteiden tavoitteena on myös saada tiimi- ja yhteisötason prosessit hallintaan sekä kasvattaa työyhteisön itseohjautuvuutta. Jos työilmapiiri on huono, täytyy johtajan vahvistaa rakenteita ja lisätä yhteistä keskustelua. (Mikkola & Nivalainen 2009, 60–69.)

Päivähoidon ilmapiiriä kuvaa jatkuva tekeminen ja touhu. Kasvattajilla on vaara hukkua tähän touhuun ja siksi työyhteisön tehtävä on hyvä pitää huolta pysähtymisestä, mitä

tehtävä edellyttää. Siksi säännölliset yhteiset keskustelut ja palaverit ovat välttämättömiä. Johtajalla on vastuu niiden pitämisestä. (Kiesiläinen 1990, 58.)

Tehtävänsä laadun vuoksi kasvatusyhteisöt ovat erittäin herkkiä työntekijöiden keskinäisille vuorovaikutusongelmille. Johtajat pyrkivät usein hoitamaan näitä ongelmia huomaamattomasti kahden keskisissä keskusteluissa. Asioiden ollessa henkilökohtaisia, kahdenkeskiset keskustelut saattavat tuoda tuloksiakin. Yleensä kahdenkeskiset keskustelut aiheuttavat kuitenkin epäluuloja muissa työntekijöissä. Jos ongelmat vaikuttavat esimerkiksi koko tiimin ilmapiiriin ja toimintaan, johtajan tulisi ottaa asia käsiteltäväksi siinä ryhmässä, jota asia koskee. (Kiesiläinen 1990, 58–59.)

3.2 Prosessitekijät

Päivähoidon laadunarviointimallin mukaan prosessitekijöihin kuuluvat perushoito, aikuisen ja lapsen välinen vuorovaikutus, lasten keskinäinen vuorovaikutus, lapsilähtöinen toiminta sekä toiminnan suunnittelu ja arviointi. Kaikki laatutekijät ovat riippuvaisia toisistaan. Tässä luvussa avataan näitä käsitteitä tarkemmin.

3.2.1 Perushoito

Lasten perushoidolla päivähoidossa tarkoitetaan yleisesti lasten ruokailua, lepoa, ulkoilua, pukemista ja siisteyskasvatusta. Lapsen perushoito on paljon muutakin. Perushoitotilanteiden kuten pukemisen yhteydessä on mahdollisuus lapsen yksilölliseen kohtaamiseen, jossa lapsi puhuu itselle tärkeistä asioista tai kommunikoi muulla tavalla, oppii uusia sanoja sekä muodostaa käsitystä itsestään. Perushoitoon liittyy myös paljon fyysisistä läheisyyttä ja kosketusta, joilla on yhteys tunne-elämään. Lisäksi perushoito voidaan katsoa myös tärkeäksi kasvatustapahtumaksi, jossa lapsi tuntee osaavansa ja olevansa arvostettu yksilö. Perushoitoon voidaan laskea myös lukeminen, laulaminen ja leikkiminen lapsen kanssa. (Kalliala 2012, 36–39; Salminen 1988, 44.)

3.2.2 Aikuisen ja lapsen välinen vuorovaikutus

Kasvattajan ja lapsen välisellä vuorovaikutuksella on iso merkitys päivähoiton laadussa. Vuorovaikutuksella on todettu tutkimuksissa olevan vaikutusta lapsen aivojen

kehittymiseen. Sellaisen lapsen, joka jää vaille vuorovaikutusta, aivokapasiteetti vähenee. Vastaavasti koskettavan ja hymyilevän vuorovaikutuksen on todettu jättävän pysyviä jälkiä lapsen aivoihin. (Koivunen 2009, 47.) Vuorovaikutus vaikuttaakin merkittävällä tavalla lapsen kehitykseen.

Lapsen käsitys hänen omasta arvosta ja merkityksestä rakennetaan päivähoiton vuorovaikutussuhteissa. Kasvattajan ja lapsen välisessä onnistuneessa vuorovaikutuksessa korostuvat katse, hymy, kosketus, kasvattajan keskittynyt lapsen kuunteleminen sekä lapsen yksilöllinen kohtaaminen. Hyvä vuorovaikutus edellyttää myös kasvattajan aitoa kiinnostusta lasta kohtaan ja sitä, että lapsen kanssa jutellaan kahden kesken. (Alila 2011.)

Tutkimusten mukaan pedagogiset ratkaisut ja toiminnan priorisointi ovat auttaneet kasvattajan ja lapsen vuorovaikutussuhteen parantamisessa. Käytännössä tämä on tarkoittanut sitä, että perushoidon tilanteita alettiin arvostaa toimintatuokioiden sijaan ja kasvattajat joustivat omissa suunnitelmissa enemmän. Arki pyrittiin rakentamaan mahdollisimman kiireettömäksi ja lasten leikeille annettiin enemmän tilaa. (Alila 2011.)

Kasvattajan ja lapsen välisellä vuorovaikutuksen laadulla on sitä keskeisempi merkitys mitä pienempi lapsi on. Kasvattajan tulee olla emotionaalisesti lapsen saatavilla ja huomioida lapsen aloitteet. Tärkeinä asioina päivähoitossa lapsen kannalta pidetään myös ennakoitavuutta, kiireettömyyttä ja omassa tahdissa leikkimistä. (Alila 2011.)

Lapsen kanssa vuorovaikutuksessa on asioita, jotka tulisi ottaa huomioon. Katsekontakti on erityisen tärkeää vuorovaikutuksessa lapsen kanssa. Lapsen kanssa puhuessa ei tule käyttää myöskään liikaa sanoja tai sanoja, joita lapsi ei ymmärrä. Paljon puhumisen kasvattaja voi korvata käyttämällä kuvia ja fyysisellä läsnäololla. Aikuisen äänensävy voi vaikuttaa myös lapseen syvästi. Äänensävy paljastaa kasvattajan tunteet. Pahimmillaan lapsi voi pelätä päivähoiton työntekijää. (Koivunen 2009, 47–48.) Usein kasvattajan negatiivisen vuorovaikutuksen kohteeksi joutunut lapsi joutuu myös samanlaisen kohtelun eteen myös vertaissuhteissa (Alila 2011).

Levottomissa lapsiryhmissä on todettu myös kasvattajien itse olevan levottomia, äänekäästi ja paljon puhuvia sekä runsaasti käskyjä ja kieltoja käyttäviä. Vastaavasti rauhal-

lisissa lapsiryhmissä myös kasvattajat ovat itse rauhallisia ja puhuvat tavallisella äänellä. Suurin ero on kuitenkin siinä, että rauhallisissa ryhmissä kasvattajat ovat koko ajan mukana lasten toiminnassa. (Koivunen 2009, 51.)

3.2.3 Lasten keskinäinen vuorovaikutus

Lasten keskinäisellä vuorovaikutuksella on myös tärkeä merkitys lapsen itsetuntoon ja kehitykseen samalla tavalla kuin kasvattajan ja lapsen välisellä vuorovaikutuksellakin. Lapsen vuorovaikutuksen tavat kehittyvät ja muuttuvat lapsen kasvun ja kehityksen myötä. Jo pieni vauva pyrkii ilmaisemaan itseään vanhemmille monin eri tavoin ja yhdeksän kuukauden iässä lapsi on jo erittäin kiinnostunut muista lapsista. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2016.)

Lapset harjoittelevat keskinäistä vuorovaikutusta leikkiessään. Siksi kasvattajien tulee ohjata ja edistää lasten keskinäisiä ystävyys- ja vuorovaikutussuhteita. Lasten kokemat ilon hetket päivähoitossa liittyvät leikkeihin lapselle mieluisten kavereiden kanssa. Toiminnan ja leikin onnistumisen kannalta ystävyysuhteet ovat tärkeitä. Leikkiessään lapset opettelevat vuorovaikutustaitoja ja oppivat muun muassa odottamaan, tekemään kompromisseja, ratkaisemaan riitoja ja sitoutumaan toimintaan. (Alila 2011.)

3.2.4 Lapsilähtöinen toiminta

Lapsilähtöinen varhaiskasvatus katsoo varhaiskasvatusta lapsen kasvuprosessina. Lapsen oma tutkiminen ja kokeilu ovat ehto lapsen oppimiselle. Lapsilähtöisessä toiminnassa lapsi nähdään aktiivisena toimijana, joka oppii kysymällä ja etsimällä vastauksia niihin. Lapsilähtöisen toiminnan tavoitteena onkin ottaa lapsi aikaisempaa paremmin huomioon. (Hujala 2001, 30.)

Lapsilähtöisessä varhaiskasvatuksessa lasten intressit määrittävät sisältöjä, vaikka asioista sovitaan tietenkin yhdessä kasvattajien kanssa. Lapsilähtöisessä toiminnassa uskotaan lapsen potentiaaliin ja kykyihin. Lapsilähtöisissä projekteissa tämä tarkoittaa esimerkiksi uskoa siihen, että projektissa tulevat esille kaikki ne asiat, jotka ovat tärkeitä ihmisen elämän kannalta. (Hujala 2001, 37–38.)

Varhaiskasvatuksen professori Eeva Hujalan mukaan lapsilähtöisyys perustuu lapsen tarpeiden tunnistamiseen ja yksilöllisyyden kunnioittamiseen. Siksi spontaanille oppimiselle tulisi luoda edellytykset. Leikissä lapsen omaehtoinen oppiminen tapahtuu luonnollisesti ja siksi varhaiskasvatuksessa leikki on tärkeää. Lapsilähtöisessä toiminnassa kasvatukselliset tavoitteet ja menetelmät tulevat lapsesta. Tulkinnat lapsilähtöisestä toiminnasta ovat kuitenkin kulttuurisidonnaisia. Suomessa lapsilähtöisellä toiminnalla on monenlaisia tulkintoja päivähoitossa. (Kalliala 2012, 50–52.)

3.2.5 Toiminnan suunnittelu ja arviointi

Toiminnan suunnittelu edellyttää säännöllisiä tiimipalavereita ja avointa vuorovaikutusta. Toiminnan suunnittelua pidetään tärkeänä, jopa välttämättömänä, mutta sen sijaan arviointiin ei päivähoitossa kasvattajilla ole yleensä riittävästi aikaa. Voi myös olla, että arviointia pidetään vaikeana. Toiminta, havainnointi ja arviointi liittyvät toisiinsa. Erityisesti silloin, jos kasvattajat kokevat toiminnassa ongelmia, olisi hyvä määritellä havainnoinnin kohteet. Esimerkiksi lasten ruokailutilanteita voidaan havainnoida. Jokaisen olisi hyvä arvioida tilanne ensin yksin ja sen jälkeen koota arviot yhteen. Saatujen arvioiden perusteella tiimi voi keskustella havainnoista, toiminnasta ja mahdollisista kehitystarpeista. (Koivunen 2009, 187.)

Laadukkaaseen varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan kuuluu arviointi, jonka tavoitteena on tukea lapsen kehitystä sekä oppimista. Arvioinnin lähtökohta on kokonaisvaltainen tietämys ja näkemys lapsen kehityksestä. Huomiota kiinnitetään lapsen tapaan jäsentää kokemuksia ja lapsen kehitystasoon. (Kupila 2014, 4.)

4 PIENRYHMÄTOIMINTA

Pienryhmätoimintaa toteutetaan päiväkodeissa monella tavalla. Pienryhmätoiminnasta ei löydy mitään määritelmää eikä tietoa siitä, mitä sen katsotaan pitävän sisällään. Pienryhmätoiminnasta ei ole myöskään dokumentointia siitä, miten varhaiskasvatuksen käytännöissä pienryhmätoimintaa voitaisiin hyödyntää. Pienryhmätoiminnan uskotaan kuitenkin lisäävän muun muassa lasten kuulemistä ja osallisuutta. (Kangas 2013, 3.) Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin hyödyistä, joita pienryhmätoiminnasta uskotaan

saavan. Lisäksi tarkastellaan pienryhmätoiminnan edellytyksiä ja erilaisia pienryhmätoiminnan käytännön toteutuksia. Luvun lopussa on myös ajatuksia siitä, takaako pienryhmätoiminta laadukkaamman päivähoidon.

4.1 Pienryhmätoiminnan hyödyt

Päivähoidon pienryhmätoiminta perustuu lapsilähtöiseen ajatteluun. Lapsen kiintymyssuhteen vahvistaminen ja vuorovaikutustaitojen opettelu ovat pienryhmän merkittävimpiä tehtäviä. Toiminta pienissä ryhmissä vahvistaa lapsen kiintymistä ryhmän toisiin lapsiin ja kasvattajiin sekä luo turvallisuutta lapselle. Isossa ryhmässä lapsi voi tuntea turvattomuutta ja se voi näkyä muun muassa melun kasvamisena, toisilla vetäytymisenä ja toisilla taas kiusaamisena. Lapsi pystyy myös tekemään aloitteita ja esittämään omia ajatuksia rohkeammin pienessä ryhmässä verrattuna suureen ryhmään. Pienryhmissä kasvattajilla on myös parempi mahdollisuus huomioida lapsi yksilöllisesti, jolloin myös havainnointi ja dokumentointi on mahdollista tehdä pitkäjänteisemmin. Lasten leikki- taidot kehittyvät myös, kun kasvattajat osallistuvat leikkiin ja tukevat lasten leikkiä. (Mikkola & Nivalainen 2012, 9; Kanninen & Sigfrids 2012, 124.) Lisäksi pienryhmän etuja verrattuna suureen ryhmään ovat kasvattajan nopea reagointi lapsen tarpeisiin, struktuurin säilyttämisen helppous, kasvattajan lisääntyvä lapsituntemus, häiriötekijöiden vähäisyys ja oppimisen intensiivisyys (Koivunen 2009, 97).

Heleniuksen ym. mukaan (2001, 66, 149) lasten kasvatuksen ja hoidon tulisi tapahtua sitä pienemmissä ryhmissä, mitä pienemmistä lapsista on kysymys. Lasten aito kohtaaminen ja herkkyys nähdä heidän tarpeitaan ovat edellytys alle kolmivuotiaiden hyvälle hoidolle. Pienryhmässä kasvattaja pystyy osoittamaan kiinnostusta lasta kohtaan, olemaan aidosti läsnä ja jakamaan lasten huomion kohteet. Päivittäistä toimintaa pitäisi pystyä eriyttämään erityisesti pienten lasten ryhmissä.

4.2 Edellytykset pienryhmätoiminnalle

Päiväkotien tiimien rohkeus ja ennakkoluulottomuus ovat edellytyksiä onnistuneelle pienryhmätoiminnalle. Uusi työtapa vaatii työntekijöiltä joustavuutta ja luottamusta sekä omaan että koko työyhteisön osaamiseen. Toimivan arjen varmistamiseksi tarvitaan säännöllistä arviointia ja mahdollisesti tarvittavia korjauksia toimintaan. (Mikkola & Nivalainen 2012, 9.)

Ennen pienryhmätoiminnan aloittamista päivähoitossa kannattaa sopia esimerkiksi millä tavalla pienryhmätoiminta toteutetaan ryhmässä, miten toimintaa suunnitellaan, miten lastentarhaopettajan pedagoginen vastuu toteutuu pienryhmätoiminnassa, jos lastenhoitajalla on oma ryhmä ja miten lapset jaetaan pienryhmiin. Jotta pienryhmätoiminta käynnistyisi onnistuneesti, tulee työntekijöiden pohtia myös, miten pienryhmät käyttävät eri tiloja, vaatiiko toiminta muun toiminnan kuten, ruokailun porrastamista ja mihin aikaan päivästä pienryhmät toimivat. Pienryhmätoiminnan suunnittelussa on tärkeää myös päättää siitä, miten toimitaan poikkeustilanteissa esimerkiksi silloin, kun joku työntekijöistä on poissa. (Häkkinen ym. 2014, 292.)

4.3 Pienryhmätoiminnan toteutuksia

Päiväkotien pedagogiset toimintaympäristöt ovat vahvassa muutoksessa Suomessa. Päiväkodeissa on siirrytty 2000-luvulla pienryhmätoimintaan, joka järjestää toimintaympäristöä uudella tavalla. Kolmen työntekijän ryhmästä on siirrytty parityöskentelyyn pienryhmätoiminnan ohella. (Karila & Lipponen 2013, 69.)

Monissa päiväkodeissa pienryhmätyöskentely on järjestetty yli kolmivuotiaiden ryhmässä yhdistämällä kaksi ryhmää (21 lasta per ryhmä) ja muodostettu niistä kolme noin viidentoista lapsen ryhmää, joissa jokaisessa on kaksi kasvattajaa. Päiväkodeissa, joissa pienryhmätoiminta on järjestetty tällä tavalla, ryhmät ovat yleensä kiinteitä ja toimivat samoina ryhminä koko toimintakauden ajan poikkeuksia lukuun ottamatta. Joissakin päiväkodeissa 21 lapsen ryhmä voidaan jakaa myös kolmeen seitsemän lapsen pienryhmiin, jotka toimivat joustavasti vaikka toimivatkin kiinteinä ryhminä. (Karila & Lipponen 2013, 77–79.)

Joissakin päiväkodeissa pienryhmätoimintaa järjestetään vain aamupäivällä. Silloin yleensä aamulla ja iltapäivällä lapset toimivat useamman pienryhmän muodostamassa ryhmässä. Osa lastentarhaopettajista pitää tätä järjestelyä haasteellisena lapsen yksilöllisen huomioimisen takia ja siinä, että kasvattajat eivät tunne kaikkia lapsia yhtä hyvin. (Karila & Lipponen 2013, 81.)

4.4 Pienryhmätoiminta ja laadukas päivähoito

Ryhmäkokoja pidetään yhtenä keskeisimpänä tekijänä päivähoiton laadussa ja se hallitsee suomalaista keskustelua päivähoiton laadusta. Kalliala (2012) korostaa, että pienempi ryhmä ei kuitenkaan välttämättä takaa laadukkaampaa varhaiskasvatusta. Pienryhmätoimintaa voi järjestää monella tavalla ja haasteina toiminnassa saattaa olla muun muassa kasvattajien vaihtuvuus ja koulutustasojen erot. Esimerkiksi joissakin pienryhmätoimintamalleissa yksi lapsi pääsee lastentarhaopettajan ohjaukseen koko vuodeksi ja toinen lapsi lähihoitajan ohjaukseen. Kallialan mielestä myös ”perinteinen” ryhmä voi toimia laadukkaasti, jos kasvattajat ovat ammattitaitoisia ja käyttävät taitonsa lasten hyväksi täysimääräisesti. (Kalliala 2012, 157–166.)

Lastentarhaopettajien vuonna 2012 käydyissä ryhmäkeskusteluissa pienryhmätoiminnan arjen käytännöistä nousi esille useita haasteita. Työntekijöiden mielestä työvuorot on vaativaa järjestää siten, että toiminta olisi sujuvaa. Kasvattajien poissaolot vaikeuttivat myös toimintaa sekoittaen lapsiryhmiä. Lastentarhaopettajat kertoivat myös ajankäytön olevan tarkempaa pienryhmien vuoksi. Kasvattajilla oli myös huoli lasten vanhempien harvoista kohtaamisista iltpäivisin, kun lapsia haetaan päivähoidosta. Lapsen oman ryhmän kasvattajista ei ole iltpäivällä välttämättä ketään töissä, koska pienryhmätoiminnan takia kasvattajien työajat painottuvat aamuun. Lisäksi opettajien mielestä pienryhmätoiminta edellyttää kasvattajilta sekä muutosvalmiutta että sitoutumista. Toisaalta lastentarhaopettajista pienryhmätoiminnassa on mahdollisuus lapsilähtöiseen suunnitteluun ja joustavampaan palvelun tarjontaan. (Karila & Lipponen 2013, 75–81.)

Pienryhmätoiminnassa, kasvattajien toimiessa työparina ryhmässä, kasvattajien poissaolot vaikuttavat ongelmallisesti lapsen hoitopäivään. Jotta kasvattajien ja lasten suhdelukua ei ylitettäisi säädetystä asetuksesta, lapsia saatetaan siirtää pienryhmästä toiseen. Tämän takia lapsen hoitopäivän aikana kohtaamat kasvattajat ja lapset saattavat muuttua. Parityöskentelyssä toisen kasvattajan ollessa poissa, menetetään toiminnan tärkeimmät tavoitteet eli toiminnan levollisuus ja kasvatuksen yksilöllisyys. (Karila & Lipponen 2013, 84–90.)

5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET PIENRYHMÄTOIMINNASTA

Tässä luvussa esitellään psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvisen (2011) näkemyksiä, joita hän on esittänyt Ylellä ja Turun Sanomissa, päivähoidon ryhmäkoosta ja sen vaikutuksia lapsen kehitykseen. Luvussa tarkastellaan myös kansainvälisiä tutkimustuloksia päivähoidon ryhmäkokojen vaikutuksista lasten käytökseen ja kasvattajien toimintaan ryhmässä. Lisäksi esitellään kolmen ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ja yhden pro gradu -tutkielman tuloksi pienryhmätoiminnasta sekä siitä saatuja kokemuksia.

5.1 Tutkimustuloksia ryhmäkoon vaikutuksista

Puolitoistavuotias lapsi kykenee solmimaan kiintymyssuhteen noin kolmesta neljään ihmiseen aivojen kehitysvaiheen takia professori Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan. Tämä tarkoittaa sitä, että vanhempien lisäksi joukkoon mahtuu yksi kasvattaja. Keltikangas-Järvisen mukaan alle kolmivuotiaalla lapsella on hallittavissa sosiaalisten tilanteiden tapahtumien määrä silloin, kun hoitolapsia on vain kolmesta neljään, hoitaja on pysyvä, ympäristö tuttu ja hoitopäivä riittävän lyhyt. Lapsilla, joilla on turvallinen kiintymyssuhde, on suurempi sosiaalinen kompetenssi, ovat kehittyneempiä leikeissä ja ovat vähemmän aggressiivisia. (Siitonen 2011, 16–17.)

Psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvinen mukaan liian aikainen siirtyminen suureen ryhmään haittaa lapsen älyllistä ja kielellistä kehitystä. Keltikangas-Järvisen mukaan suuressa päiväkotiryhmässä alle kolmivuotiaan lapsen kognitiivinen kehitys on koetuksella levottomuuden, meluisuuden ja liiallisten sosiaalisten kontaktien vuoksi. Nämä tekijät nostavat Keltikangas-Järvisen mukaan lapsen stressiherkkyyttä liian korkeaksi, mikä näkyy lapsessa vielä aikuisiässäkin. Keltikangas-Järvinen on erityisen huolissaan alle kolmivuotiaiden lasten suurista ryhmäkoista, koska lapsen aivojen kehitystason vuoksi lapsi ei kykene käsittelemään kaikkia päivähoitossa eteen tulevia asioita. Älyllisen, kielellisen ja kognitiivisen kehityksen lisäksi suuret ryhmäkoot vaikuttavat Keltikangas-Järvisen mukaan lapsen sosiaalisiin taitoihin, minäkuvaan ja muistiin. (Himberg 2009.)

Kun sosiaalinen kenttä ei ole lapsen hallittavissa, Keltikangas-Järvisen mukaan lapsi ei voi oppia sosiaalisia taitoja vaan lapsi turvautuu aggressioon. Siksi Keltikangas-Järvisen mukaan ei auta, vaikka lapsiryhmässä olisi enemmän kasvattajia, koska kyse ei ole kasvattajien taidoista vaan ryhmän ominaisuudesta. Siksi aikuisia lisäämällä ryhmäkokoa ei voida kasvattaa. (Siitonen 2011, 19.)

Coloradon yliopiston tutkimusten (1992) mukaan yli kolmevuotiaiden ryhmissä, joissa on 12–14 lasta kahta kasvattajaa kohti, lapset ovat kekseliäämpiä, tottelevaisempia ja yhteistyökykyisempiä verrattuna niihin ryhmiin, joissa on 24–28 lasta ja neljä kasvattajaa. Pienempien ryhmien lapsilla todettiin myös paremmat sosiaaliset taidot kuin suurissa ryhmissä olevilla lapsilla. Pienempien ryhmien kasvattajien on todettu olevan myös aktiivisemmin lasten kanssa. Lisäksi pienien ryhmien kasvattajat ovat vähemmän rajoittavia, vastaanottavampia ja kykenevät positiivisempaan sekä yksilöllisempään vuorovaikutukseen lapsen kanssa. (Siitonen 2011, 17.)

Tutkimuksessa on myös todettu pienissä ryhmissä olevan lapsen kehitykselle sopivampaa toimintaa verrattuna isoihin ryhmiin. Pienemmissä ryhmissä lapset osallistuvat toimintaan, leikkivät, puhuvat ja esittävät omia ajatuksia enemmän kuin suurissa ryhmissä. Pienet ryhmäkoot edistävät myös kasvattajan ja lapsen välistä vuorovaikutusta, mikä kehittää lapsen kielellistä kykyä. Lisäksi pienet ryhmät mahdollistavat enemmän opetusaktiviteetteja kuten ongelmaratkaisua. Pienten ryhmien lasten on myös todettu tutkimuksissa jäävän helpommin päiväkotiin. (Siitonen 2011, 17–19.)

Tutkimusten mukaan suurissa ryhmissä kasvattajien aika menee konfliktien selvittämiseen ja melutaso on korkea. Keltikangas-Järvisen johtamassa tutkimuksessa selvisi, että pääkaupunkiseudun päiväkodeissa melu saattoi nousta jopa 90 desibeliin jossain vaiheessa päivää ja saattoi pysyä jopa siinä suuren osan aikaa päivän ajasta. Melun on todettu haittaavan muun muassa oppimiskyvyn kehitystä, mutta kaikkia ylisuurten ryhmien haittoja ei tiedetä, koska missään tutkimuksissa ei ole selvitetty niin suuria ryhmiä kuin Suomessa on. Päivähoidon vaikutuksia selvittävän tutkimuksen, johon osallistui 27 eri yliopistoa ja tutkimuskeskusta, mukaan ryhmäkokoo, levottomuus, hoitopäivän pituus ja päivähoidon varhainen aloitusikä olivat yhteydessä koulu- ja murrosiässä empatian ja sosiaalisten taitojen puutteeseen, keskittymiskyvyttömyyteen, tottelemattomuuteen, röyhkeyteen ja omien etujen ajamiseen. (Siitonen 2011, 19.)

Sekä kotimaisten että kansainvälisten tutkimusten mukaan päiväkodeilla on suuria taasoeroja. Vaikka ryhmäkoko on kohtuullinen ja tilat sekä välineet hyvät, laatu voi vaihdella silti suuresti. Päivähoidon laatua ei voidakaan siksi arvioida pelkästään ryhmäkojen perusteella. Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavat ratkaisevasti muun muassa kasvattajat ja hoitosuhteen pysyvyys. (Siitonen 2011, 18.)

5.2 Opinnäytetöiden ja pro gradu -tutkielman tuloksia pienryhmätoiminnasta

Pienryhmätoiminnasta voidaan puhua uutena ilmiönä ja sen puolesta puhuvat useat aiheesta tehdyt opinnäytetyöt viimeisen viiden vuoden aikana. Opinnäytetöissä on tutkittu eri kaupunkien päiväkotien pienryhmätoimintaa erilaisten näkökulmien valossa. Opinnäytetöiden tuloksia ei voi verrata suoraan toisiinsa, koska päiväkotien pienryhmätoimintaa on järjestetty erilaisilla tavoilla ja opinnäytetöissä on asiaa tarkasteltu eri näkökulmista. Opinnäytetöistä nousee kuitenkin kasvattajien yhtenäisiä kokemuksia ja näkemyksiä pienryhmätoiminnasta.

Marianne Aalto (2014) on tarkastellut opinnäytetyössään pienryhmätoimintaa ja lasten yksilöllisiä tarpeita päiväkodissa. Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan työntekijät kokivat pienryhmätoiminnan etuina melun vähenemisen ja sen, että pienryhmässä lasten havainnoiminen ja yksilöllinen huomioiminen on helpompaa. Melun vähenemisen koettiin vaikuttavan myös myönteisesti työssäjaksamiseen. Toiminnan haasteina työntekijät pitivät tiloja, ajan riittämättömyyttä ja tiedonkulkua. Tilojen haasteena työntekijät pitivät sitä, että tilat olivat suhteellisen pienet ja samoja tiloja käyttivät myös muut ryhmät. Työntekijöiden mukaan haasteellisuus tiedonkulussa johtui siitä, että kasvattajat tekevät eri työvuoroja ja pienryhmät ovat eri tiloissa. Työntekijät tunsivat myös ajan riittämättömyyttä, koska pienryhmätoiminta vaatii aikaa tilojen ja ajankäytön suunnittelun sekä järjestelyn kannalta. Työntekijät kaipasivatkin päiväkotiin enemmän jakotiloja ja suunnittelu-aikaa työtiimille.

Sonja Sahimäen ja Saija Soranummen (2014) opinnäytetyössä pienryhmän tuomiksi hyödyiksi kasvattajat tunsivat intensiivisemmän vuorovaikutuksen lasten ja kasvattajien välillä sekä lapsen yksilöllisen huomioimisen. Kasvattajien mielestä pienryhmät tuovat myös rauhallisuutta lapsiryhmään. Haasteena pienryhmätoiminnassa kasvattajat pitivät sitä, että muiden pienryhmien lapset ja vanhemmat jäävät etäisiksi. Lisäksi kas-

vattajien mukaan pienryhmätoiminnassa on haastetta silloin, jos jonkun pienryhmän kasvattaja on poissa vaikuttaen siten myös muiden ryhmien toimintaan.

Päivi Rissasen (2015) opinnäytetyön tuloksissa pienryhmätoiminnan etuina kasvattajat pitivät melun vähentymistä ja siirtymätilanteiden helpottumista. Pienryhmätoiminnan katsottiin myös lisäävän lasten vuorovaikutusta ja kasvattajat kokivat pystyvänsä antamaan lapsille enemmän elämyksiä sekä onnistumisen tuntemuksia. Lisäksi kasvattajien mielestä lapsi tulee paremmin kuulluksi ja nähdyksi pienessä ryhmässä, mikä helpottaa myös kasvattajien lasten yksilöllistä havainnointia. Työntekijät tunsivat myös pienryhmätoiminnan vaikuttavan myönteisesti omassa työssä jaksamiseen. Toisaalta pienryhmätoiminnassa nähtiin myös haasteita. Kasvattajien mielestä pienryhmätoiminnan haasteita ovat esimerkiksi tiimisuunnittelun vähäisyys tai jopa sen puuttumisen kokonaan. Pienryhmätoiminnan järjestämistä pidettiin vaikeana myös silloin, kun yksi tai useampi työntekijä oli poissa. Lisäksi tilojen riittämättömyys toi haastetta pienryhmätoiminnan järjestämiseen.

Kaisa-Sisko Kankaan (2013) pro gradu -tutkielmassa pienryhmätoiminnan todettiin lisäävän kasvattajien ja lasten välistä vuorovaikutusta, työntekijöiden ammatillista kasvua ja työyhteisön yhteisöllisyyttä. Kasvattajat tunsivat pystyvänsä antamaan lapsille pienryhmässä enemmän aikaa, ohjausta ja apua. Työntekijöiden mukaan myös henkinen työssäjaksaminen ja tyytyväisyys työtä kohtaan kasvoi. Haasteiksi pienryhmätyöskentelyssä osa työntekijöistä tunsu työn organisoimiseen liittyvät asiat, kuten muun muassa työvuorojen mukaiset vastualueet ja niihin sitoutumisen. Pienryhmätoiminnan tunnettiin myös vaativan kasvattajilta tarkkaa suunnittelua, tilannetajua ja joustavuutta. Työntekijät kaipasivat myös muutosta taukojen järjestämiseen, koska tauot jäivät toisinaan pitämättä. Lisäksi työntekijöiden poissaolot aiheuttivat haasteita pienryhmätoiminnassa. Työntekijät pitivät pienryhmätoiminnan onnistumisen kannalta tärkeinä seikkoina säännöllisiä tiimipalavereja ja hyvää tiedonkulkua.

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyössä selvitetään, miten päiväkodin nykyinen pienryhmätoiminta vaikuttaa työntekijöiden mielestä päivähoidon laatuun välillisesti ohjaavien tekijöiden ja proses-

sitekijöiden näkökulmasta. Lisäksi selvitetään, minkälaisia hyötyjä ja haittoja kasvattajat tuntevat uudesta pienryhmätoimintamallista ja miten he haluaisivat toimintaa kehittää. Tässä luvussa avataan tarkemmin opinnäytetyön tutkimuskysymykset.

Opinnäytetyön lähestymistapa on laadullinen eli kvalitatiivinen. Tutkimusmenetelminä käytetään teemahaastattelua ja informoitua kyselylomaketta. Aineiston analysoinnissa käytetään teemoitteluja ja niiden muodostamisessa apuna sekä koodausta että kvantifiointia. Tässä luvussa tarkastellaan käsitteinä tutkimuksen lähestymistapaa, menetelmiä ja analysointia. Lisäksi tässä luvussa käsitellään tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyviä kysymyksiä.

6.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä selvitetään, miten päiväkodin nykyinen pienryhmätoiminta työntekijöiden mukaan vaikuttaa päivähoidon laatuun välillisesti ohjaavien tekijöiden ja prosessitekijöiden näkökulmasta. Lisäksi selvitetään, minkälaisia hyötyjä ja haittoja kasvattajat kokevat uudesta pienryhmätoimintamallista ja miten he haluaisivat sitä kehittää. Opinnäytetyössä ei tarkastella päiväkodin laatutekijöitä puite- ja vaikuttavuustekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuksen pääkysymykset ovat:

Miten uusi pienryhmätoiminta -malli työntekijöiden kokemusten mukaan vaikuttaa lapsen perushoittoon, vuorovaikutukseen, lapsilähtöiseen toimintaan sekä ryhmän toiminnan suunnitteluun ja arviointiin?

Miten uusi pienryhmätoimintamalli työntekijöiden käsitysten mukaan vaikuttaa henkilökunnan ja vanhempien väliseen yhteistyöhön, yhteistyöhön muiden tahojen kanssa, henkilökunnan keskinäiseen yhteistyöhön ja työhyvinvointiin, ammatilliseen kasvuun sekä johtajuuteen?

Minkälaisia haittoja ja hyötyjä kasvattajat kokevat pienryhmätoiminnasta sekä miten he kehittäisivät toimintaa tulevaisuudessa?

6.2 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, johon sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Siksi laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena tutkia asiaa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena onkin löytää uusia näkökulmia asiaan tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo aikaisempia väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2004, 152.) Laadullisen tutkimuksen synonyymeinä käytetään myös sanoja: ihmistutkimus, ymmärtävä ja pehmeä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 23).

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tiettyä toimintaa tai kuvaamaan jostain ilmiötä sen sijaan, että pyrittäisiin tilastollisiin yleistyksiin. Siksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimukseen osallistujat tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon. Siksi tutkijan tulee harkita tutkimukseen osallistujat eikä valita osallistujia sattumanvaraisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–88.)

Laadullista tutkimusta voidaan kuvata prosessiksi, koska aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinnat saattavat kehittyä tutkijan tietoisuudessa vähitellen prosessin aikana. Tutkimustehtävää ja aineistonkeruuta koskevat ratkaisut saattavat myös muotoutua tutkimuksen aikana. Aineistonkeruumenetelmien avulla tutkittava aihe avautuu vähitellen ja siten myös tutkimuksen menetelmät täsmentyvät. Siksi tutkimuksen eri elementtien, esimerkiksi aineistonkeruun, teorianmuodostuksen ja analyysin, joustava kehittyminen tutkimuksen edetessä onkin laadulliselle tutkimukselle ominaista. Tutkimussuunnitelma muotoutuukin tutkimuksen edetessä. (Aaltola & Valli 2010, 70; Hirsjärvi ym. 2003, 155.)

Laadullisessa tutkimuksessa kerätään tietoa ihmisiltä ja tutkija luottaa enemmän keskusteluihin ihmisten kanssa sekä omiin havaintoihinsa kuin mittausvälineillä hankittuun tietoon. Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto, havainnointi, kysely ja haastattelu. Tavoitteena on tuoda tutkittavien näkökulmat esille ja siksi suosittuja metodeja tutkimuksen teossa ovat erilaiset haastattelut. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavat valitaan tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisotoksella ja tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen ede-

nessä. Tutkija ei määrää sitä, mikä on tärkeää. Tavoitteena on luoda uutta tietoa tutkittavan asian tiimoilta ja käsitellä tapauksia ainutlaatuisina. (Hirsjärvi ym. 2004, 155; Tuomi & Sarajärvi 2002, 73.)

6.3 Haastattelu ja kysely

Haastattelussa ihmisellä on mahdollisuus tuoda itseä koskevia asioita esille vapaasti ja haastateltavalta voidaan sekä selventää että syventää vastauksia lisäkysymyksillä. Haastattelu sopii myös hyvin silloin, jos halutaan tutkia arkoja tai vaikeita aiheita. Joustavuutta voidaan lisäksi pitää haastattelun etuna. Haastattelija pystyy esimerkiksi selventämään kysymyksiä tai oikaisemaan väärinkäsityksiä. Haastattelu sopii myös hyvin silloin, kun tutkitaan vähän kartoitettua aihetta ja tutkija ei osaa arvioida vastausten suuntia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35; Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.)

Hyvä haastattelutilanne on enemmän molemmin puolista keskustelua kuin kysymys kysymykseltä etenemistä. Kysymysten esittämisellä voi olla jopa pienempi merkitys kuin haastattelijan aktiivisella kuuntelemisella. Hyvä haastattelija ymmärtää vastauksen olennaisen tarkoituksen ja näkee mahdolliset uudet suunnat keskustelussa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 103.)

Teemahaastattelu on avoimen ja lomakehaastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten järjestys ja muoto saattavat muuttua haastattelun aikana. (Hirsjärvi ym. 2004, 197.) Teemahaastattelua voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi, missä kysymykset on ennalta suunniteltu, vaikka haastattelija voi vaihtaa kysymysten sanamuotoja. Teemahaastattelussa keskustellaan tietyistä teemoista ja haastattelussa on kaikista tärkeintä se, että keskustelu etenee teemojen varassa eikä yksityiskohtaisissa kysymyksissä. Tämän ansiosta haastateltavan ääni tulee kuuluviin ja vapauttaa haastattelijan pääosin tutkijan näkökulmasta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.)

Informoitu kysely tarkoittaa sitä, että kyselylomakkeet jaetaan tutkittaville henkilökohtaisesti ja samalla tutkija voi kertoa yleisesti tutkimuksesta sekä vastata tutkittavien kysymyksiin. Tutkittavat vastaavat kysymyksiin myöhemmin omalla ajallaan ja palautta-

vat vastaukset esimerkiksi postitse. Lomakkeissa voidaan pyytää tutkittavien mielipiteitä ja arviointeja joko avoimilla kysymyksillä tai monivalintatyypillisesti. (Hirsjärvi ym. 2004, 185–186.)

6.4 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen aineistoa on mahdollista analysoida monella eri tavalla (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136). Tutkimuksen analyysiin kuuluu tekstin lukemista, sisällön erittelyä ja järjestelyä sekä aineiston pohtimista. Tutkimuskysymykset toimivat analyysissä suuntaviittoina. Analyysi voi olla myös aineiston luokittelemista eri teemojen perusteella. Teemoittelu menetelmänä tarkoittaa sitä, että analyysivaiheessa käsitellään sellaisia asioita, jotka ovat yhteistä usealle haastateltavalle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 73–78; Hirsjärvi & Hurme 2008, 173.)

Vaikka laadullisen tutkimuksen aineistoa on mahdollista analysoida monella eri tavalla, kerätyn tiedon alkutoimenpiteet ja käsitteleminen ovat kuitenkin yhteneviä. Aineiston alkukäsittelyyn kuuluu muun muassa litterointi eli aineiston puhtaaksi kirjoittaminen. Litterointi helpottaa aineiston käsittelyä ja valmistautumista varsinaiseen analyysiin. Jokainen tutkija myös koodaa aineistoaan tavalla tai toisella. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 78–89.)

Teemoittelussa aiheita muodostetaan yleensä aineistolähtöisesti etsimällä vastauksista toisiaan yhdistäviä asioita, vaikka teorialähtöinen teemoittelu on myös mahdollista. Silloin aineistoa teemoitellaan jonkin teorian tai viitekehyksen mukaisesti. Teemahaastatteluaineiston analysoimisessa teemoittelu on hyvä etenemistapa. Teemat löytyvät usein kaikista haastatteluista ja puhtaaksikirjoittamisen jälkeen aineisto voidaan järjestellä teemoittain. Joskus haastatteluista voi löytyä uusia teemoja, vaikka yleensä teemat muistuttavat käytettyä teemahaastattelurunkoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Koodausta ja kvantifiointia voidaan käyttää apuna teemojen muodostamisessa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Koodauksella tarkoitetaan merkkejä, esimerkiksi kirjaimia tai numeroita, tai muita aineistoon tehtyjä luokitteluja, kuten alleviivauksia värikyneillä (Eskola & Suoranta 2000, 155). Koodaamisen avulla on helppo kerätä isos-

takin aineistosta tiettyä aihetta olevat kohdat eikä koodaamiseen ole olemassa yhtä ainoa oikeaa tapaa, jonka mukaan pitäisi tehdä. Tutkija koodaa aineistoa myös tekemällä muistiinpanoja aineistosta, tekemällä reunamerkintöjä haastatteluihin, etsimällä avainsanoja sekä tekemällä tiivistyksiä tai lyhennelmiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Teemojen muodostamisen apuna voidaan käyttää myös kvantifiointia eli laskemista. Laskeminen voi antaa tutkijalle varmuuden siitä, että esitettävät päätelmät tutkimuksen tuloksista eivät perustu vain omaan ”mutu”-tuntumaan aineiston lukemisen perusteella. Vaikka tutkija ei esittäisikään lukuja raportissa, tutkijan on hyvä tehdä laskelmia itseä varten. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimustulokset muodostuvat yhdessä sekä analyysistä että tulkinnasta. Analyysi antaa pohjan tutkia aineistoa analyttisesti suhteessa omiin havaintoihin ja teoreettiseen tietoon. Tutkija voikin esittää itselle kysymyksen: ”Mitä näistä voidaan päätellä?” Tutkimus analysoidaan yleensä ensin objektiivisesti, minkä jälkeen vasta tulkintoihin tulee mukaan tutkijan subjektiviteetti. Analyysi on myös aina kuitenkin subjektiivista, joten siihen sisältyy myös tulkintaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 99.)

6.5 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuudelle ei ole yhtä selkeitä kriteereitä kuin määrälliselle tutkimukselle (Niiranen-Linkama 2015). Laadullisessa tutkimuksessa pääasiallinen luotettavuuden kriteeri onkin koko tutkimusprosessi ja tutkija itse. Luotettavuutta voidaan arvioida muun muassa tutkimuskäytänteiden, aineistonkeräyksen ja analyysin perusteella. (Eskola & Suoranta 1998, 210–212.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen vaikuttavat useat tekijät, kuten aineistonkeruun suunnittelu ja toteutustapa, tutkimusmenetelmät sekä aineiston analysointi, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus, tutkittavien informointi ja luottamuksella annettavien tietojen suojaaminen. Monet pieneltäkin tuntuvat asiat saattavat vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, esimerkiksi haastattelupaikka kannattaa valita tarkkaan. Haastattelutilan on hyvä olla haastateltavalle tuttu paikka, koska se luo hänelle turvallisuuden tunnetta (Aaltola & Valli 2010, 30). Haastattelun laatua lisää myös muun

muassa haastattelun litteroiminen niin nopeasti kuin mahdollista, jos haastattelija itse sekä haastattelee että litteroi (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185).

Hyvän tutkimuskäytännön edellytys on, että tutkimukseen osallistuvilta saadaan asiaan perehtyneesti annettu suostumus. Tämä tarkoittaa sitä, että osallistujalle kerrotaan kaikki merkitykselliset asiat tutkimuksesta, kuten mitä tutkimuksen kuluessa tapahtuu. Tutkijan tulee myös varmistaa, että tutkittava ymmärtää saadun informaation ja hän on pätevä tekemään kypsiä arviointeja. (Hirsjärvi ym. 2003, 26–27.)

Tunnistamattomuus ja nimettömyys ovat lähtökohtia tutkimusaineiston käsittelyssä ja sen otteiden esittämisessä. Tunnistamattomuuden tavoitteena on suojella tutkittavia mahdollisilta negatiivisilta seurauksilta. Joskus on vaikeaa ratkaista sitä, milloin aineistositaatti on täysin tunnistamaton. Periaatteena on kuitenkin se, että henkilöllisyyden tunnistaminen tehdään mahdollisimman vaikeaksi erityisesti silloin, kun kyseessä on arkaluontoinen aihe. (Kuula 2006, 201–205; Eskola & Suoranta 1998, 56–57.)

Luonnollisesti luotettavaan tutkimukseen kuuluu rehellisyys tutkimuksen kaikissa osavaiheissa. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että toisten tekstiä ei plagioida eikä toisten tutkijoiden osuutta vähätellä. Osana tutkimuksen luotettavuutta on se, että tuloksia ei yleistetä, keksitä tai kaunistella. (Hirsjärvi ym. 2003, 27–27.)

Lisäksi tutkimuksen eettisiä kysymyksiä ovat objektiivisuuden ja subjektiivisuuden suhde. Objektivismihalla tarkoitetaan sitä, että tutkija tarkastelee tutkimusaihetta ulkopuolpuolueettomasti eikä sekoita omia mielipiteitään tutkimuskohteeseen. (Eskola & Suoranta 1998, 17.) Siksi tutkijan on tärkeää tunnistaa omat arvostukset, asenteenteet ja uskomukset sekä yrittää toimia niin, että se ei vaikuttaisi tutkimuksen tuloksiin.

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa kerron opinnäytetyön toteutuksesta ja siitä, minkälaisilla toimilla olen pyrkinyt opinnäytetyön luotettavuuteen. Selvitän myös, miten idea opinnäytetyön aiheesta syntyi ja miten käytännössä haastattelut sekä kyselylomakkeet toteutettiin. Lisäksi kerron, miten analysoin aineistoa.

7.1 Haastattelut

Sain ajatuksen opinnäytetyön aiheesta joulukuussa 2014 ollessani kyseisessä päiväkodissa työharjoittelussa. Harjoittelun aikana tutustuin uuteen pienryhmätoimintamalliin, havainnoin sitä ja keskustelin toiminnasta työntekijöiden kanssa. Keskustelin päiväkodin johtajan kanssa uudesta pienryhmätoimintamallista opinnäytetyön aiheena ja keskustelun tuloksena päätin perehtyä päiväkodin pienryhmätoimintaan tarkemmin työntekijöiden näkökulmasta opinnäytetyössä. Sain tutkimusluvan X:n kaupungin varhaiskasvatuspäälliköltä toukokuussa 2015 (liite 1).

Päiväkodin koko henkilökunnan suunnittelupäivät olivat 5.6.2015 ja pääsin mukaan esittelemään opinnäytetyön aihetta sekä tutkimusmenetelmiä. Jaoin kaikille tiedotteen opinnäytetyön tekemisestä ja kerroin suullisesti tiedotteessa olevat asiat (Liite 2). Työntekijöillä oli myös mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyöstä ja siihen liittyvästä haastattelusta sekä kyselylomakkeesta.

Kerroin päiväkodin suunnittelupäivillä työntekijöille, että kyselyn ja haastattelun aineistoa käytetään ainoastaan opinnäytetyön tekoon. Lupasin myös, että aineistot käsitellään nimettöminä ja päiväkodin nimeä ei kerrota opinnäytetyössä. Lisäksi kerroin käsitteleväni haastatteluaineistoa niin, ettei se päädy ulkopuolisten haltuun.

Valitsin haastatteluun päiväkodin kahdeksan työntekijää eri ammattiryhmistä ja päiväkodin eri puolilta, jotta saisin erilaisia ajatuksia sekä mielipiteitä mahdollisimman monesta näkökulmasta. Päiväkodin suunnittelupäivässä sovin haastattelun kahdeksan päiväkodin työntekijän kanssa. Puolet haastatelluista oli lastentarhaopettajia ja puolet lastenhoitajia. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja jokaisen haastateltavan kanssa sovittiin noin tunnin haastattelu-aika haastateltavalle sopivana ajankohtana työpäivän aikana.

Jaoin haastattelun aihepiirit teemoittain seuraavasti: pienryhmätoiminta, prosessitekijät ja välillisesti ohjaavat tekijät (Liite 3). Teemojen alle tein valmiita kysymyksiä, joiden järjestys ja muoto vaihtelivat haastateltavien vastauksista riippuen. Lisäksi joidenkin haastattelujen aikana sain uutta aiheeseen liittyvää tietoa, minkä jälkeen kysyin aiheesta

lisää. Mielestäni työntekijät puhuivat pääosin avoimesti omista näkemyksistä, mutta muutamissa haastateltavissa olin ”aistivani” myös pelkoa kertoa oma mielipide. Haastattelut kestivät 45 minuutista reiluun tuntiin haastateltavaa kohti.

Haastattelut tehtiin päiväkodin juhlasalissa, joka sopi hyvin tilan rauhallisuuden takia. Haastattelun alussa kerroin haastateltaville muistutuksena, että nauhoitan haastattelun ja tulen myös kirjoittamaan kaikki haastattelut auki. Lisäksi annoin yhteystietoni, että haastateltavat voivat ottaa yhteyttä minuun haastattelun jälkeen tarvittaessa.

7.2 Kyselylomakkeet

Esittelin kyselylomakkeen työntekijöille päiväkodin suunnittelupäivillä ja annoin kyselyn täytettäväksi kaikille niille työntekijöille, jotka eivät osallistuneet teemahaastatteluun. Kerroin kyselystä ja jaoin kaikille työntekijöille lomakkeen saatekirjeen ja kyselylomakkeen (Liitteet 4 & 5). Kävimme kaikki kysymykset läpi ja jokaisella oli mahdollisuus esittää kysymyksiä. Lisäksi kerroin, että kyselylomakkeisiin vastaaminen on vapaaehtoista ja minuun voi olla yhteydessä tarvittaessa kyselylomakkeiden vastaamisen jälkeen. Saatekirjeessä oli yhteystietoni, kyselyn palautuspäivä ja lisäksi liitteenä valmiiksi maksettu kirjekuori osoitteineen kyselyn palautusta varten. Informoidun kyselyn palautti kuusi työntekijää. Sain kaikki kyselylomakkeet palautettuina 17.6.2015 mennessä.

Opinnäytetyön tuloksissa ja johtopäätöksissä käytin kyselylomakkeen aineistoa huomattavasti vähemmän verrattuna haastatteluaineistoon. Kyselylomake olisi ollut parempi toteuttaa vasta haastattelujen jälkeen, koska haastatteluissa nousi esille erityisesti päiväkodin nykyisen pienryhmätoimintamallin ja aikaisemman toimintamallin eroavaisuudet. Minun olisi pitänyt muotoilla kyselylomakkeen kysymykset toisella tavalla. Kyselylomakkeessa haastateltavat vastasivat kysymyksiin pienryhmätoimintaan enemmän yleisellä tasolla pienryhmätoiminnasta kuin päiväkodin nykyisestä pienryhmätoimintamallista. Haastattelusta tulleet vastaukset yllättivät minut enkä ollut huomioinut sitä kyselylomakkeen kysymysasettelussa.

7.3 Aineiston analyysi

Litteroin eli kirjoitin auki jokaisen haastattelun nauhurista heti samana päivänä kuin olin tehnyt haastattelun. Tein teemahaastattelut 8.6.2015–17.6.2015 välisenä aikana niin, että haastattelin yhtä työntekijää jokaisena arkipäivänä. Kirjoitin puhtaaksi kaikki haastattelut sana sanalta.

Poistin haastatteluista ja kyselylomakkeista sellaisia sanoja tai sanontoja, joista voisi tunnistaa työntekijän. Lisäksi poistin lainauksista haastateltavien ja kyselylomakkeiden numeroinnit, jotta eri teemojen vastauksista ei voisi tunnistaa henkilöllisyyttä, esimerkiksi miten haastateltava numero 1 (H1) on vastannut eri teema-alueiden kysymyksiin. Olen lainauksissa nostanut tasaisesti eri työntekijöiden vastauksia, jotta mahdollisimman monen ääni tulisi kuuluviin. Käytin kyselylomakkeiden aineistoa huomattavasti vähemmän verrattuna haastatteluaineistoon.

Litteroinnin jälkeen jaoin aineiston teemoittain niin, että jokaisen teeman alla oli kaikkien osallistuneiden vastaukset. Jaoin teemat esimerkiksi päivähoidon prosessitekijöistä seuraavasti: lapsen perushoito, vuorovaikutus, lapsilähtöinen toiminta sekä ryhmän toiminnan suunnittelu ja arviointi. Lisäksi poimin teemojen alle myös muissa keskusteluissa teemaan liittyneet vastaukset.

Etsin vastauksista sekä samankaltaisuuksia että erilaisuuksia tekemällä reunamerkitöjä ja alleviivauksia teemoihin. Lisäksi tein listan asioista, jotka olivat nousseet esille useammassa haastattelussa. Nousseista teemoista laskin, kuinka moni haastatelluista oli kokenut asian työssään samalla tavalla tai kuinka moni eri tavalla. Kun oli teemoitellut aineiston, analysoin aineistoa teemoittain: ensin yksi teema ja sen sisältä eniten nousevat asiat. Luokittelin aineistossa tärkeiksi aiheiksi ne asiat, mitkä useat työntekijät olivat haastatteluissa kertoneet kokevansa samalla tavalla. Tämän jälkeen peilasin tuloksen aikaisempiin tutkimuksiin, joiden jälkeen tein johtopäätöksiä ja päätelmiä.

Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt objektiivisuuteen ja rehellisyyteen. Olen yrittänyt pitää omat mielipiteeni taustalla ja nostaa esille työntekijöiden tuomia näkökulmia. Olen pyrkinyt rehellisyyteen opinnäytetyön kaikissa vaiheissa.

8 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa avataan päiväkodin työntekijöiden kokemuksia pienryhmätoiminnasta. Työntekijöiden kokemuksia käsitellään välillisesti ohjaavien tekijöiden ja prosessitekijöiden näkökulmasta. Lopussa avataan myös kasvattajien muita kokemuksia nykyisestä pienryhmätoimintamallista.

8.1 Pienryhmätoiminnan vaikutukset päivähoidon prosessitekijöihin

Työntekijöiden mielestä kaikenlainen pienryhmätoiminta parantaa lapsen perushoitoa, vuorovaikutusta ja lapsilähtöistä toimintaa. Työntekijöiden mukaan uusi pienryhmätoimintamalli lisää myös ajallisesti toiminnan suunnittelua ja organisointia. Tässä kappaleessa avataan tarkemmin työntekijöiden kokemuksia päivähoidon prosessitekijöistä.

8.1.1 Lapsen perushoito

Työntekijöiden mukaan pienryhmätoiminnassa kasvattajilla on aikaa kohdata lapsi, huomioida paremmin lapsen tarpeet ja mahdollisuus kannustaa lasta esimerkiksi oma-toimisuuteen. Pienryhmässä kasvattajat tunsivat saavan lapsen myös läheisemmän kontaktin kuin isossa ryhmässä ja uskoivat sen myös lisäävän lapsen turvallisuuden sekä luottamuksen tunnetta. Lisäksi kasvattajien mukaan pienryhmässä on parempi mahdollisuus kohdata lapsi yksilöllisesti, jutella lapsen kanssa kahden kesken ja ottaa lapsi syliin. Pieni ryhmä mahdollistaa myös työntekijöiden mielestä huomaamaan lapsessa enemmän myönteisiä piirteitä kuin suuressa ryhmässä. Hiljainen tai toisista syrjään vetäytyvä lapsi erottuu myös paremmin pienessä ryhmässä kuin suuressa ryhmässä. Työntekijät eivät osanneet kuitenkaan kertoa, miten nykyinen pienryhmätoimintamalli vaikuttaa lapsen perushoitoon eri tavalla verrattuna aikaisempaan pienryhmätoimintaan. Lapsi saa parempaa perushoitoa työntekijöiden mielestä kuitenkin pienessä ryhmässä kuin suuressa ryhmässä.

Sää pystyt olemaan heän kanssaan läsnä ja oikeesti kattomaan, kuka tekee mitä ja tekemään niitä havaintoja ja merkkamaan niitä siitä lapsesta, että tääpä onkin vaikka tosi hyvin kehittynyt tässä ja tässä. Ja musta jotenki tuntuu, että pystyy löytämään paremmin niitä positiivisia asioita ja lähtemään niiden kautta menemään eteenpäin. Kun

taas lapsia on hirveesti, niin tuntuu, että näkee vain niitä negatiivisia asioita, että tuolakin nyt on tommosta ja tommosta... Pystyy sitte myös niihin hiljasiin keskittyy ja kattomaan, onko niillä jotain vai onko niiden perusluonne vaan niin hiljanen tai jotain.

Sehän näkyy siinä, kun sulla on aikaa kuunnella sen lapsen tarpeita, ottaa se syliin, keskustella sen kanssa, näyttää sille, että olet tärkeä ja tulet kuulluks. Sen ei tarte kilpailla siitä huomiosta.

Työntekijöiden mielestä lapsen perushoitoa voitaisiin parantaa entisestään, jos lapsia voitaisiin jakaa pienryhmiin lapsen todellisten tarpeiden mukaan. Osan työntekijöiden mielestä myös perushoito parantuisi, jos ryhmäkokoja pienenettäisiin vielä nykyisestä esimerkiksi niin, että yli kolmivuotiaiden ryhmässä olisi seitsemän lasta ja yksi kasvattaja. Joidenkin mielestä hyvä perushoito edellyttää myös, että henkilökuntaa on riittävästi. Joidenkin kasvattajien mielestä lapsen perushoitoa voitaisiin parantaa myös pohittamalla yhdessä työtiimin kanssa kiireettömyyden merkitystä ryhmässä ja miettimällä uusia toimintamalleja. Osasta työntekijöistä myös lapsen perushoito voisi parantua silloin, jos omahoitaja pystyisi olemaan mahdollisimman paljon perushoitotilanteissa oman lapsen kanssa.

8.1.2 Lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus

Työntekijöiden mielestä pienryhmätoiminta parantaa lapsen ja kasvattajan välistä vuorovaikutusta. Pienryhmässä vuorovaikutussuhteita on vähemmän, joten kasvattajalla on parempi mahdollisuus huomioida lapsi ja lapsen vahvuudet sekä kiinnostuksen kohteet. Työntekijöiden mukaan läsnäolo vahvistaa kasvattajan ja lapsen välistä kiintymyssuhdetta ja luottamusta sekä nopeuttaa sen syntymistä. Myös aremmilla lapsilla on helpompi saada kontakti aikuiseen pienemmässä ryhmässä. Työntekijöiden mielestä pienryhmätoiminnan mahdollistama aikuisen läsnäolo ja tuki vähentävät myös lapsen stressitasoa ja suojaavat stressin haitallisilta vaikutuksilta. Lisäksi vuorovaikutus koettiin rauhallisemmaksi pienryhmässä verrattuna suureen ryhmään.

On aikaa sylitellä, lukea, seurata leikkejä ja neuvoa sekä opettaa päivittäisissä toiminnoissa.

Se vuorovaikutus on paljon rauhallisempaa, ikään kuin enemmän olisi aikaa ja tekemisen sisältö on ihan erilainen, kun lapsi saa enemmän aikaa ja sen huomion.

Työntekijät pitivät haasteellisena kasvattajan ja lapsen sekä lasten keskinäistä vuorovaikutusta ns. kolmannessa ryhmässä, joka jaetaan kahteen eri ryhmään toimintatuokioiden jälkeen. Osan työntekijöiden mielestä kolmas ryhmä jää eriarvoiseen asemaan muihin lapsiin verrattuna vuorovaikutuksessa kasvattajan ja muiden lasten kanssa. Lapsella on saattanut olla aamupäivällä esimerkiksi mukava leikki toisen lapsen kanssa, mutta ulkoilun jälkeen lasten tiet erkanevat lasten siirtyessä eri ryhmiin. Lisäksi aamupäivän jälkeen toinen kasvattaja siirtyy toiseen ryhmään ja loppupäivän lapsi viettää toisen kasvattajan lisäksi kahden muun työntekijän kanssa. Lapsi on päivän aikana tekemisissä ainakin neljän eri kasvattajan kanssa. Ryhmän jakaantumisen takia kolmannen ryhmän kasvattajat ovat puolen ryhmän lapsista kanssa vain aamupäivän ajan ja tämän vuoksi työntekijä ei pysty muodostamaan lapsen päivästä kokonaiskuvaa eikä tutustumaan lapseen hyvin. Tämä hankaloittaa lapseen tutustumista ja myös vasu -keskustelujen pitämistä lapsen vanhempien kanssa. Työntekijöiden mukaan tämä heijastuu ryhmän kasvattajan ja lapsen välisen vuorovaikutuksen lisäksi myös vanhempien ja kasvattajan välisiin suhteisiin. Työntekijöiden osa-aikaisuudet ja sairaslomat kasvattavat entisestään kasvattajien lukumäärää lasten vuorovaikutussuhteissa niin, että kolmannessa ryhmässä oleva lapsi saattaa olla tekemisissä jopa kuuden eri kasvattajan kanssa.

Esimerkiksi varhaiskasvatuskeskustelut oli musta tosi vaikee pitää, ko mulla ei ollu oikeen mitään näkemystä niin ku ruokailusta paitsi aamupalasta, levosta ei ollu mitään, niin ku semmosta pitempikatsoista näkemystä, niin sen mää koen vaikeeks varhaiskasvatuskeskustelun pitämisen. Mun piti kauheesti kysellä Mustikoiden henkilökunnalta, että se tieto tuli vähä niin ku toisen käden kautta eikä omasta kokemuksesta. Se on niin pieni hetki tässä, mikä se aamutoiminta tehhään yhdessä, että tälleen jaettuna, että ollaan Puolukat. Jos se ihan oikeesti toimis, niin se pitäis periaatteessa olla iha oma tila sille ryhmälle, nyt tässä tapauksessa Puolukat – ryhmällekkin ja sitten siihen vois keskittyä, että siellä ois sitten sängyt ja et sillonhan sitä ois ihan oikeesti ja oppis tunteen ne lapset sitte kaikki, kaikki sen ryhmän lapset... Kyllä mulle ainakin tavallaan ne Puolukoiden toisen puolen lapset on jääny vieraammiksi, että kyllä se kuitenkin se päivän kokonaisuus on sitte se, mikä siinä ratkasee.

Sää saatat nähdä Puolukoiden ryhmää vaan aamulla pienen hetken... niin sää et nää niitä niissä toiminnoissa ennen kuin ruokailussa, niin sää et osaa kertoa, jos toinen ei muista kertoa, että mitä on tapahtunut. Voithan sää kertoa vanhemmille, että oltiin ulkona, mut et voi kelata tapahtumia. Ja yleensä siinä käy niin, että vain Mustikoiden hoitajat jää iltapäiväksi, siinä ei ole enää ketään Puolukoiden hoitajaa. Ei oo kukaan prosessoimassa lapselle sitä päivää ja siitä eteenpäin. Mää oon huomannu sen, että me muut saatetaan muistella vielä päiväunien jälkeen, että mitä me tehtiin, mutta mää en pysty siihen esimerkiksi Puolukat – lapsien kanssa. En pysty niin hyvään hoitotyöskentelyyn Puolukat-lapsien kanssa eli ne jää vähän eriarvoiseen asemaan.

No, kyllä mä jotenkin niin nään sen silleen, että se jakaantuminen, vaikka aina sanotaan, että lapset tottuu, mutta onko siellä joukossa sitten joitakin herkkiäkin lapsia, en tiedä, että sitten siinä iltapäivässä ei ookkaan niitä kahta, jotka olleet siinä aamupäivässä. Jäähän siihen tietenkkin se toinen aikuinen ja toiset lapset, mutta on varmaan haasteellista jotenkin ja ihan käytännössäkin ulosmenot ja tämmöset että ei oo niin yksiselitteistä olla siinä ryhmässä ohjaamassa kun toisessa.

Puolukat ovat haastaneet jo omia ohjaajiaan siellä omassa ryhmässään ja käynyt sitä ryhmädynamiikkaa läpi, kun he tulevat takaisin siihen, missä alussa olivat, he joutuvat taas uuteen ryhmädynamiikkaan ja uusiin hoitajiin. He joutuvat taas käymään läpi, ovatko he kertoneet jotain asiaa läpi ja että lapsi on kertonut toiselle hoitajalle tai joltain. Lapsella on saattanut olla joku kaveri toisessa ryhmässä ja sitten se joutuu tulemaan toiseen ryhmään jälleen vähän niin kuin uutena. Tulee semmonen hulvahuus tilanteeseen aina, että nyt ollaan taas yhdessä.

Työntekijöiden mukaan lapsen ja kasvattajan välistä vuorovaikutusta voi kehittää sillä, että kasvattajat olisivat enemmän leikeissä mukana ja rohkaisisivat arempia lapsia leikkiin sekä leikkeihin panostettaisiin. Erityisesti kasvattajan mukanaoloa leikissä pidettiin tärkeänä silloin, kun leikissä tulee ristiriitoja. Työntekijöiden mukaan ryhmässä olisi tärkeää myös opetella lapsia huomioimaan muita, ratkomaan erimielisyyksiä, ottamaan kaveriksi leikkeihin ja ilmaisemaan omia tunteita.

Työntekijät kokivat myös lasten välisen vuorovaikutuksen paremmaksi pienryhmissä kuin isoissa ryhmissä. Työntekijöiden mukaan lasten väliset riitatilanteet vähentyvät, kun lapsia on vähemmän. Pienryhmässä myös lapsen leikin tai muun tekemisen aloitus koettiin helpommaksi kuin suuressa ryhmässä. Työntekijöiden mielestä pienryhmät mahdollistavat myös lasten väliset kiinteät vuorovaikutussuhteet ja luovat lapsille turvallisuuden tunnetta.

8.1.3 Lapsilähtöinen toiminta

Työntekijöiden mukaan lapsilähtöinen toiminta on helpompaa pienessä ryhmässä kuin isossa ryhmässä. Pienryhmässä työntekijät kertoivat pystyvänsä paremmin kuuntelemaan lapsia ja ottamaan heidän mielipiteensä huomioon. Lisäksi työntekijät tunsivat lapsen saavan pienryhmässä enemmän yksilöllistä ohjausta, huomiota ja tukea. Työntekijöiden mielestä isot ryhmät vaikeuttavat lapsen yksilöllistä kohtaamista sekä saattavat hidastaa lapsen kielellisten ja sosiaalisten taitojen kehittymistä.

Pienessä ryhmässä asioita voi lasten kanssa keskustella luontevammin ja tulee lasten toiveet ja sen hetkiset kiinnostukset paremmin kuultua.

Se, että niillä lapsilla on mahdollisimman hyvä olla, turvallinen ympäristö, missä he saa kasvaa ja kehittyä omaan tahtiin. Onhan meillä kaikkia, että pitää käyä pissillä ja kai-kenlaista, mutta minä kyllä kuuntelen, jos toinen sanoo ettei sitä pissitä. Pienryhmä antaa siihen vielä sen mahdollisuuden, että okei, kokeillaan vähän myöhemmin, jos sinua ei nyt pissitä, et se laps kasvais sellaseks itsenäiseks ja se oppis tuntemaan, ettei vaan et nyt meet pissille kun on pissimisaika. Tottakai ryhmän toimintakin pitää huomioida vaiheesta vaiheeseen, mutta vähän kuunnella ja että, käydäänkö vähän myöhemmin ja sit se saattaa onnistua. Tämä pienryhmätoiminta antaa mahdollisuuden semmoseen ha-vainnoivaan keskustelevaan kasvatukseen, jossa nähhään sen lapsen tarpeet... Se on semmosta lapsilähtöisyyttä.

Lapsilähtöisen toiminnan kehittämisessä työntekijöiden mielestä toiminnan suunnitte-lussa voisi kuunnella enemmän lapsen kiinnostuksen kohteita, toiveita ja tarpeita, esi-merkiksi kysymällä lapsilta millaisia leikkejä he haluaisivat leikkiä. Työntekijöiden mukaan jokaisen lapsen tulisi saada tuntea myös päivähoidossa onnistumisen iloa. Usean haastatellun mielestä lapsilähtöinen toiminta on kuitenkin enemmän persoona-kuin pienryhmä -kysymys.

No tuota, minä luulen, et se on persoonasta kiinni... että kuka tykkää siitä, että se on sitä lapslähtöistä, niin se antaa varmaan siihen suuren mahdollisuuden.. mutta kyllä se varmaan on, niin ku meistä ihmisistä kiinni, et jotkut haluaa kuulla lasta enemmän ja tehä enemmän niitten kanssa ja toisilla on sitten semmonen toisenlainen tyyli.

8.1.4 Toiminnan suunnittelu ja arviointi

Työntekijöiden mukaan uusi pienryhmätoimintamalli on tuonut muutoksia toiminnan suunnitteluun ja arviointiin, koska nykyisessä toimintamallissa työskennellään pari-työnä entisen kolmen sijaan. Toimintamallin ajatus on, että viikoittainen toimintaa suunnitellaan parityönä ja pidemmän aikavälin suunnitelmat tehdään tiimeissä. Tii-meissä on myös erilaisia tapoja suunnitella. Uusi toimintamalli on työntekijöiden mu-kaan tuonut lisää töitä ja se näkyy muun muassa suunnittelun sekä palaverien lisäänty-misenä. Kummallakaan puolella, sekä pienillä että isoilla, ei ole kuitenkaan säännöllisiä tiimipalavereita tai sovittua aikaa suunnitteluun parityönä. Osan työpareista mielestä on haasteellista löytää aikaa suunnitteluun parityönä, mutta osalla toiminnan suunnittelu parityönä on sujunut ongelmitta.

Työntekijöiden mielestä tiimipalaverien järjestäminen on haasteellista. Jotta kaikki pääsisivät osallistumaan palavereihin, tarvitaan lisähenkilökuntaa valvomaan lapsia esimerkiksi nukkumatiiloihin. Jos palaverit pidetään illalla, niin tunnit vähennetään vastaavasti päivästä ja tämä näkyy päivällä henkilöstömäärässä. Päiväkodin suunnittelupäivässä oli keskusteltu kesäkuussa 2015 tiimien palaverien tärkeydestä ja siitä, että ne pyrittäisiin pitämään säännöllisesti tulevana toimintakautena. Työntekijöillä tuntui olevan kuitenkin erilaisia näkemyksiä siitä, mikä olisi riittävä määrä tiimipalavereille. Osa työntekijöistä kaipasi myös yhteistä keskustelua tiimin kasvatuskäsityksistä, pedagogiikasta ja arvoista. Lisäksi osa-aikaisuus ja kolmannen ryhmän työparien jakaantuminen eri ryhmiin toimintatuokion jälkeen tuntui tuovan haastetta suunnitteluun parityönä.

Kaipais sitä, että ois niitä tiimipalavereja, joissa voitais puhua ja miettiä sitä, kuinka me sitä ryhmässä sitä toteutetaan. Nyt se on aikalailla siinä, että kun minä ruppeen pitämään musiikkia tai mitä tahansa, että ku on itse suunniteltu ja miettiny kaiken, niin ei oo sen parin kanssa pohtia sitä yhdessä, niin ite jakaa niitä pienryhmiä, minkä kanssa lähtee sitten ja sanoo toiselle, että piirrätkö vai teettekö näitä. Pitäis olla aikaa sille yhteiselle pohdinnalle ja just saisi kaikki nää arvopohjat ja muut miettiä ennen sen toimintakauden alkua, niin olis tiedossa se, miten me lähdetään näitä lapsia opettamaan ja kasvattamaan. Tämmösille pitäis jäähä mun mielestä aikaa ja sit ku molemmilla on ne pienryhmät, että se lähtis se kasvatus ja ohjaus sieltä samalta pohjalta.

Siinäki oli alkuun hyvin opettelua, ku tavallaan se sinun pari on sitten tavallaan sillä toisella puolella, että sitä täyty jotenkin ihan muistaa, että pitää kattoo, mitä sitä tällä viikolla tai ens viikolla, ku on paikalla niin tehään, et tietysti se suunnittelu tavallaan niin ku kotona mietti... Tavallaan se ajan hakeminen parin kanssa, että koska kuitenkin sitä yhteistä suunnittelua tarvitaan, niin oli vähä pikkusen niin ko haasteellista ja sit aina ku se pari vaihtu siinä.

Se on aina se, kun se on se nukkariaika, niin se on vähän joka paikassa se sama hankaluus, että ketkä sitten nukkarissa on ja se on aika lyhyt aika puol yhestä sinne vähän vajaa kahteen... Pitäs hirmu tarkkaan miettiä, mitä haluat tuoda siihen ja kirjata ja et semmosta kehitystä, että ei oo toiminu vielä hyvin.

Työntekijät toivoivat, että heillä olisi mahdollisuus pitää tiimipalaverit säännöllisesti ja osan mielestä niissä pitäisi olla nimetty puheenjohtaja, joka ottaisi vastuun käsiteltävistä asioista sekä niiden eteenpäin viennistä. Työntekijöiden mukaan onnistuneet tiimipalaverit edellyttävät demokraattista dialogia, jossa ryhmän vetäjällä on tärkeä rooli. Lisäksi työntekijät haluaisivat, että tiimipalavereissa käsiteltäisiin toiminnan lisäksi myös muita

toiminnan kehittämiseen liittyviä asioita. Tiimipalaverien pitämisen varmistamiseksi kesäkuun 2015 suunnittelupäivillä olikin mietitty jo ideoita siihen, miten tiimipalaverien ajaksi saataisiin muilta osastoilta työntekijöitä auttamaan palaverin ajaksi.

Ongelmana on se, ettei ole semmosta määrätynlaista jämptiä vetoa, että ois puheenjohtaja, joka vetäis aina ne asiat, et semmosta ei oo tuossa tiimissä.

No, meillähän oli tarkoitus ja nyt aiotaan pitääkin, ja suunniteltiin jo vähän tapojakin... Koko tiimin niin kerran kuussa ja sitten joka toinen viikko tää pari pääsis suunnittelemaan toimintaa päivittäistä, että semmosta. Nyt ihan puhuttiin, että laitettais tonne kahvihuoneen seinälle lista, mihin kaikki merkitsee koko päiväkodin tiimipalaverit ja sitten millon se on ja kuka on se, kuka menee vahtiin nukkareihin ja siihen saa sitten ilmoittautua, kuka tietää olevansa vapaa. Se vois olla hyväki, niin ei tarvis lähteä sitten kun se tulee tuonne aina kiertämään, että kuka tulee ja voisko joku tulla ja nyt ei oo ketään.

Työntekijät kertoivat, että moni tekee myös suunnitelmia omalla ajallaan, koska työpäivän aika menee muiden tehtävien tekemiseen. Samaan aikaan kun päiväkodissa aloitettiin uusi pienryhmätoimintamalli syksyllä 2012, lastentarhaopettajille tuli uutena työtehtävänä muun muassa työvuorojen suunnittelu. Useampi kertoi varatun suunnitteluajan menevän nykyään muihin töihin.

Mitä me on suunniteltu, niin mehän on suunniteltu työn lomassa ja sitte ihan omalla ajalla, esimerkiksi tänä vuonna on suunniteltu ja käytetty sitte ommaa aikaa, suunniteltu, mutta on se kannattanu, se on ollu ihan hyvä.

En kerkii tekeen työajalla vaan kotona. Et sää saa keskittytyä, et kyllä sillä tavalla, mitä me ollaan opettajienkin kanssa puhuttu, jos pitäs tehdä kaikki tällä työajalla, niin kyllä se olis aika huonolaatusta. Ethän sää kerkee tekemään mitään, niin kotona joutuu käyttämään omaa aikaansa just näihin valmisteluihin ja miettimään ja sit siinä parityöskentelyssä pitää aika sutjakkaasti saada vietyä se läpi, et aika on niin vähänen kuitenkin, ku siinä pitää olla ulkoilua, leikkiä, sitä ohjattua, sitä pitää aika sujuvasti pitää ohjelmoida ittes, et sä viet ne läpi, et kaikille tulee edes jotakin.

Uusi toimintakulttuuri ei ole vaikuttanut työntekijöiden mielestä toiminnan arviointiin. Työntekijöiden mukaan toiminnan arviointi tapahtuu yleensä parityöskentelynä arjessa ja koko päiväkodin toiminnan arviointi kerran tai kaksi vuodessa päiväkodin suunnittelupäivillä. Lapsen kasvua ja kehitystä arvioidaan yhdessä lasten huoltajien kanssa varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta. Työntekijät toivoivat yhteistä arviointia tiiminä lisää.

No, mää luulen, että se on mennyt sille tasolle, että sen verran kiireistä on tämä aika, että sen parin kanssa heitetään muutamia lauseita: ”Että kyllä oli liikaa lapsia tähän tai otetaanko ensi kerralla sitä tai...”. Enemmänkin se on tällä tasolla. Mut sittenhän meillä on suunnittelu- ja toiminnan arviointipäivät, että milloin käydään läpi koko vuoden toimintaa.

Sitä vois varmaan enemmänkin olla ja varmaan just tuota toivoiskin niihin tiimipalaverihin, että käytäs läpi noita kehittämisen paikkoja.

8.2 Pienryhmätoiminnan vaikutukset päivähoidon välillisesti ohjaaviin tekijöihin

Työntekijöiden mielestä uusi pienryhmätoimintamalli vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden ja vanhempien väliseen yhteistyöhön. Vanhemmat eivät tapaa välttämättä päivittäin lapsen ryhmän omia hoitajia eivätkä muut työntekijät kenties osaa kertoa vanhemmille lapsen päivästä. Työntekijöiden mukaan parityöskentely on myös tuonut haastetta työntekijöiden keskinäiseen yhteistyöhön. Uuden pienryhmätoimintamallin ei koettu kuitenkaan vaikuttavan muutoksina yhteistyöhön muiden tahojen kanssa, työntekijöiden koulutukseen, ammatilliseen kasvuun ja johtajuuteen. Osa työntekijöistä tunsu uuden pienryhmätoiminnan lisänneen työhyvinvointia, osa taas vähentäneen. Seuraavissa alakappaleissa avataan työntekijöiden kokemuksia tarkemmin.

8.2.1 Työntekijöiden ja vanhempien välinen yhteistyö sekä yhteistyö muiden tahojen kanssa

Seitsemän kahdeksasta haastatelluista piti haasteellisena sitä, että työntekijöillä ei ole tietoa muiden ryhmien lasten päivän tapahtumista, kun lapsia hoidetaan yhteisöllisesti aamulla ja iltapäivisin vanhempien tuodessa lapsia hoitoon sekä hakiessa pois. Silloin paikalla ei ole välttämättä oman ryhmän kasvattajia, jotka olisivat kertomassa vanhemmille lapsesta ja lapsen päivähoitopäivästä. Työntekijöiden mukaan on haasteellista esimerkiksi isojen puolella muistaa 42 lapsen nimet ja heidän vanhempansa saati sitten kertoa vanhemmille lapsen päivästä. Työntekijöiden mielestä myös vanhempien on vaikea hahmottaa uutta pienryhmätoimintaa erityisesti toimintakauden alussa ja tästä työntekijät ovat saaneet myös vanhemmilta palautetta.

Oon kattonu kolme vuotta tätä juttua ja joskus aina mielessäni hävettää...Ajattele, että toisin sen oman lapseni, niin mistä mää etsin sille tilat ja kuka on se hoitaja ja sillä

tavalla niin olisin varmasti aika närkästynyt. Niin, ei tää, ymmärrän kyllä vanhempia siinä, että semmosta sekasoitua. Et tämän muotonen pienryhmätoiminta, mut pienryhmätoiminta on ihan ok... Mutta oon kattonu, että paljon paremmin toimii siinä 21 lapsen ryhmässä, kun se jaetaan pienryhmiin ja sit niitä voi vaihella vähä... On se kuule vaikeaa, kun on 42 lasta, niin muistaa edes niiden kaikkien nimiä.

Kyllähän ne alussa kyseli, että onko tämä nyt oikeassa ryhmässä ja sellaista epäselvyyttä oli asioissa. Se havainnoillistava paperi pitäis olla seinällä, että missä kuljetaan, koska ne vanhemmat kysy, että minnekä mää jätän tämän lapsen ja onko ne nyt tuolla vai salissa vai missä ne on, että siinä se pikkasen ontuu ja on sitä hakua, mutta sehän on luonnollista alussa. Eihän kysyvä tieltä eksy, mutta niin, en tiää. Ja jaettiinhan me suuressakin ryhmässä lapset ja niillä oli oma hoitaja. Mutta minä ehottomasti kannatan sitä, että ryhmät jaetaan pieniin osiin. Se on ehottomasti tärkeää, teki sitä pienryhmätoimintaa sitten millä tavalla tahansa.

Vähän tyhjä olo, kun haluais tehdä sen työn sydämellisesti lämmöllä ja sillain että antaa vanhemmille oikea rehellinen kuva siitä päivästä. Sit sä kerrot sen, et ihan hyvin meni ja ettei mitään erikoista. No, joskus voi tehdä silleen kun on henkilökuntaa pois, niin se on ihan ok. Mut pääsääntöisesti pitäis olla niin, että se oma hoitaja olis siellä.

Työntekijöiden ja vanhempien välistä yhteistyötä voitaisiin parantaa työntekijöiden mielestä esimerkiksi sillä tavalla, että aamuissa ja illoissa ei olisi töissä saman ryhmän työntekijät vaan eri ryhmistä. Näin työntekijät osaisivat kertoa useamman lapsen päivän tapahtumista eikä pelkästään yhden ryhmän lapsista. Tämä tulisi huomioida työvuoro-suunnittelussa.

Siinä voisi olla silleen et iltapäinotteisesti olisi molemmilta puolilta, ettei olisikaan niin, että vain toiselta puolelta. Niin tänä talvena on ollut niin, että niissä pisimmissä vuoroissa on ollut vaan toiselta puolelta, et niitä vois ajatella, et olis molemmilta puolilta.

Työntekijöiden mukaan pienryhmätoiminta ei ole vaikuttanut yhteistyöhön muiden tahojen kanssa. Työntekijät pitivät kuitenkin helpompana esimerkiksi täyttää lapsen 4-vuotis neuvolalomaketta, jossa arvioidaan lapsen kehitystä ja kasvua, koska pienryhmässä lapsen havainnointi on tarkempaa kuin suuressa ryhmässä. Tässä poikkeuksen tekee ns. kolmas ryhmä, jossa lapset jakaantuvat kahteen ryhmään toimintatuokioiden jälkeen kasvattajien vaihtuessa.

8.2.2 Työntekijöiden keskinäinen yhteistyö ja hyvinvointi

Työntekijöiden mielestä pienryhmätoiminta vaatii aikaisempaan toimintatapaan verrattuna hyvää suunnittelua, koska lapsiryhmässä ollaan parityönä enemmän ”kiinni” kuin isoissa ryhmissä, joissa on kolme aikuista. Osan työntekijöiden mukaan työskentely pareina on haasteellista, mutta joidenkin mielestä parityö sujuu hyvin. Ongelmia syntyy erityisesti silloin, jos toinen työpareista sairastuu tai työparin henkilökemiat eivät kohtaa. Työntekijöiden mukaan parityöskentely on myös haasteellista sille ryhmälle, joka jakaantuu toimintatuokioiden jälkeen niin, että toinen pari menee toiseen ryhmään ja toinen pari toiseen ryhmään.

Työpariasia on tosi hyvä minusta tässä ja että tutuksi tulee sen toisen kanssa ja se suunnittelemisen vapaus oman kaheksan lapsen ryhmän kanssa, ja voi tutustua niihin lapsiin hyvin ja sitten kun tutustut niihin, niin on helppo jakaa ne toiminnat, keksiä ja tehdä niitten lasten mukaan sitte. Sit siinä toisessa päiväkodissa, niin ei sekään minus-ta hassumpi ollut, vaikka siinä oli se kahentoista lapsen ryhmä ja sitä jaettiin sitten ryhmiin ja tehtiin siinä ne toiminnot iha samalla tavalla silleen.

Se on varmaan aika paljon sitten ihmisistä kiinni, että minkälainen se pari sattuu olemaan, että toisen kanssa on tosi helppo tehdä töitä ja toisen kanssa sitte tosi vaikee... Mitä nyt vuosien varrella kokemusta, voi toimia ihan hyvin, että kyl siinä ne minkälaiset persoonat kohtaa niin sillä on aika iso merkitys siihen työilmapiiriinkin ja kaikkeen toimintaan. Lapsethan on hirveen herkkiä reagoimaan ilmapiirin, mikä on, että se aika nopsaa kyllä sitte näkee niistä.

Jos aamulla ilmottaa, että en tänään tuu töihin, niin ennen kuin siinä on sijainen tai saako sijaista, niin siinä oot sitten neljäntoista lapsen kanssa yksin siinä. Pitää olla ainakin sovittu parin kanssa, että mitä jos minä en pääse töihin, niin mikä on se kuvio eli mitä tehhään ... Se on haaste.

Pienryhmätoiminnan vaikutukset työnhyvinvointiin jakoivat työntekijöiden mielipiteet. Osan mielestä pienryhmätoiminta vaikuttaa omaan jaksamiseen positiivisesti, osan mielestä negatiivisesti. Osasta työntekijöistä pienryhmätoiminta lisää parhaimmillaan motivaatiota ja antaa onnistumisen kokemuksia. Osa työntekijöistä puolestaan tunsii pienryhmätoiminnan vaikuttavan kielteisesti omaan jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Osa työntekijöistä kaipasi omaa vakituista ryhmätilaa ja taukoja, joita parityöskentelyssä ei ole aina mahdollista pitää. Myönteisenä pienryhmätoiminnassa pidettiin melutason pienenemistä.

Jos ois se oma tila, jossa olla, niin silloin ois varmaan vielä enemmän hyötyä siitä. Tässä ku kahen ryhmän tiloissa jakaa lapset, kolmen ryhmän lapset on kahessa tilassa, niin tavallaan on koko ajan sellasta melua, kun me ei päästä kahville tai muualle. Ku kaikki kahvit ja muut juuan siinä lasten kanssa sitte niin huomaa, että pääsis siitä melusta ees vähäksi aikaa pois. Se on kyllä semmonen, mitä pitäs tuolla kehittää, että sais ne kahvitauot. Meillä ei siellä lähetä kahville, ku viimeset tulee sillon töihin, ku eskari alkaa ja jakaudutaan omiin ryhmiin, niin sit aina ryhmästä jäis yks neljäntoista lapsen kanssa yksin ja se ei oo käytännössä mahdollista. Meillä on siellä kahvinkeitin ja sitten vuorollaan haetaan sitten kahvit siihen ryhmään... Kyllä sitä itekki huomaa sitte, että jos on sellanen tilanne, et ku lapsia on noin vähä ja pääsee näkemään muita aikuisia ja höpöttämään muusta ja nauramaan, niin kyllähän se rentouttaa ja tuo hetkellisesti semmosen, et pääsee pois siitä niin ku tavallaan työasioista. Saa miettiä muuta, niin kyllä se tuo semmosta mielenrauhaa ja jaksamista ja sit jaksaa taas uuestaan mennä ja alkaa lasten kanssa hommiin.

No, hyvänä puolena, se kun sit jaetaan, ku ulkoillaan eri aikaan ja tiloja vähä eri aikaan saadaan käyttää, et siinä on sitten se seitsemän ja seitsemän kummallekin niitä, niin onhan se niin ku vähemmän melutasoa, niin uuvuttaa vähemmän lasta niin ku työntekijääki. Puolensa ja puolensa, että myös pystyy siinä toisessa mallissa tekemään samalla tavalla pienin ryhmin, että ei tää niin ku ylivoimainen systeemi oo.

Työntekijöiden mielestä omaan työhyvinvointiin vaikuttavat enemmän muut asiat kuin pienryhmätoiminta. Työntekijät kertoivat työhyvinvointiin vaikuttavan muun muassa töiden jakamisen tasapuolisesti, toimivan tiimin, yhteisten toimintapojen, hyvän ilmapiirni, huumorin, toisen työn arvostamisen ja työkavereiden tuen. Omaan hyvinvoinnin kannalta pidettiin myös tärkeänä sitä, että saa keskittyä omaan perustyöhön ja että poikkeustilanteissakin olisi riittävä määrä koulutettua henkilökuntaa. Osan mielestä kiire vaikuttaa negatiivisesti omaan työhyvinvointiin ja sen koettiin stressaavan pitemmän päälle. Työntekijöillä oli myös erilaisia näkemyksiä päiväkodin ilmapiiristä. Haastateluista noin puolet tunsu, että ei uskalla aina esittää omia kehittämisehdotuksia ja näkemyksiä.

Välillä ku tuntuu et ite tälleen yrittää ajaa asioita, niin välillä tuntuu, että pitäs osata pitää suu kiinni ja tavallaan tyytyä siihen, mikä on, mutta ei sekään taas oman mielen-terveyden ja työssäjaksamisen kannalta oo välttämättä se paras vaihtoehto. Ja jos niitä ei tuo ilmi, niin välttämättä kukaan muu ei sun puolesta niitä sano... Välillä tuntuu, ettei saa edes omaa ajattelua tehdä. Vaikka kokoajan sanotaan, että pitäs kehittää ja miettiä mitä tehdä toisin, mut sit se ei oo periaatteessa sallittua.

Vanhat sanonnatkin, että talossa talon tavoilla niin määrättyllä tavalla uus ihminen ei saa tulla sinne taloon muuttajana, semmosena, että se tekee muutosta... Mutta sitte

mulla on taas se hyvä tapa tai taito, mun pitää se sitten yrittää saada se sinne ja se taas riippuu niistä työkaverista, työilmapiiristä, talon näistä sovituista käytänteistä, miten sä pääset sitä toteuttamaan. Joku voi olla niin vahva persoona, että se hyvinkin ammatitaitoinen ihminen voi ruveta hiipumaan niin, ettei se uskalla tuoda niitä omia lahjojaan ja taitojaan esille, koska se haluaa välttää konfliktia tai sellasta.

Osa työntekijöistä toivoi enemmän avointa keskustelua ja yhdessä tekemistä esimerkiksi Tyky -liikunnan parissa. Osa työntekijöistä piti työhyvinvoinnin kannalta myös keskeisenä sitä, että olisi mahdollisuus pieneen taukoon työpäivän aikana. Lisäksi osa työntekijöistä kaipasi lisää avointa vuorovaikutusta, toisten kuuntelemista ja hyväksyntää.

Monet työntekijöistä toivoivat, että tiimit voisivat tehdä enemmän yhteistyötä toiminnan suunnittelussa. Osa työntekijöistä tekee tiimeissä jonkin verran yhteistyötä toiminnan suunnittelussa ja tavoitteena onkin lisätä yhteistyötä. Useat työntekijät pitivät haasteellisena ajan puutetta.

No, se on aika paljo opettajan vastuulla ja siinäkin ei oo paljon aikaa sen parin kanssa jutella. Siksi ois tärkeää, et sais yhdessä aikaa suunnitella ja miettiä.

No, enemmän ehkä semmosta niin ku yhteistyötä, että vois tosissaan yhistää enemmän näitä toimintoja. Semmosia isomman luokan projekteja, että hyödyntää ettei kaikkien tarvi, me ollaan vähä semmosia nyhääjiä, sillä tavalla, että tämä on mun, minä en anna tätä muille ja minä pidän tämän omalla ryhmälläni ja tämä on kivaa, kato niin ku semmosta ajattelukuntaa. Sitte vois ajatella, että joku tekis semmosta projektiluontosta enemmän, että ku minä teen tämmösen jutun, niin te voitte kaikki käyttää sitä ja tottakai te voitte soveltaa sitä ikätasoon ja siihen näin. Tämmöstä mää niin ku kaipaisin ja että ei ku, minun seinät ja että, ai ku te ootte tehneet...Että tämmöstä pikkukuntasta nyhäämistä.

8.2.3 Työntekijöiden ammatillinen kasvu ja kokemukset uuteen pienryhmätoimintaan siirtymisestä

Työntekijöiden mukaan uusi pienryhmätoimintamalli ei ole vaikuttanut työntekijöiden koulutukseen ja ammatilliseen kasvuun. Työntekijöiden mukaan heillä ei ole työssä juurikaan koulutuksia, joita useampi olisi kaivannut esimerkiksi uuteen toimintakulttuuriin siirryttäessä. Monelle työntekijöillä on jäänyt hieman epäselväksi, miksi uuteen toimintakulttuuriin siirryttiin, koska pienryhmätoimintaa toteutettiin jo ryhmien sisällä. Osa

työntekijöistä epäilikin syiden johtuvan mahdollisten taloudellisten hyötyjen saavuttamisesta.

Välillä tuntuu, että pitäis henkilökunnan osata muuttaa sitä omaa ajatteluaan, että kun nyt on tämä uus systeemi, niin että jokainen tietäs sen, että mikä sen tarkoitus on ja minkä takia sitä niin ku tehhään... En vieläkään tiedä mille teorialle tai mille tämä meidän toiminta oikein pohjautuu... Pitäs saaha selkeytettyä sitä, että mikä tän tarkoitus on ja millä me tällä pyritään. Se on vähä epäselvä niin ku kaikilla.

Työntekijät pitivät myös uuteen toimintaan siirtymistä liian nopeana ja olisivat kaivanneet siihen parempaa perehdytystä sekä neuvoja asiantuntijoilta. Työntekijöiden mukaan päiväkodin koko henkilöstö kävi tutustumassa yhteen päiväkotiin, jossa vastaanvanlaista pienryhmätoimintaa on järjestetty. Tutustuminen tapahtui illalla eikä paikalla ollut lapsia, joten työntekijät eivät päässeet näkemään toimintaa konkreettisesti. Lisäksi päiväkodin viisi työntekijää kävi tutustumassa toiseen päiväkotiin ja niiden pienryhmätoimintaan. Monen työntekijän mielestä päiväkotivierailujen jälkeen toimintaa vaan alettiin kokeilla samalla mallilla, mitä oli nähty huolimatta siitä, että tilat ja henkilöstöresurssit, kuten sijaisjärjestelmä olivat erilaiset verrattuna päiväkotiin, josta mallia otettiin. Moni työntekijä pitikin kahta tutustumiskäyntiä riittämättöminä. Osa työntekijöistä kaipasi edelleen konkreettisia neuvoja toimintamalliin ammattilaisilta, joilla on kokemusta pienryhmätoiminnan toteuttamisesta. Jotkut työntekijät toivoivat myös johtajan osallistumista pienryhmätoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen.

On pitäny lähteä vaan tekemään tätä ja ei oo saatu sitä koulutusta nimenomaan siihen, että kuinka pitäis toteuttaa. Kyllä silleen aistii täällä yleisestä koko talon ilmapiiristä, että ollaan vähä hakusessa ja mietitään, mitä oikeesti pitäis tehdä. Jokainen on tavallaan omassa päässään sen miettinyt, että mitä se vois olla se pienryhmätyöskentely, mutta se on semmonen mihin ehkä tarvittais koko talossa sitä koulutusta, että kuinka sitä oikeesti kannattas toteuttaa, et vaikka sitäkin on niin monenlaista tapaa tehdä, mutta ois varmaan hyvä jos joku tois niitä tapoja esille ja jokainen vois sitte päissään ja ryhmissä lähteä kokeilemaan, et mikä ois se mikä täällä toimii. Se on varmaan semmonen asia, mihin täällä talossa nyt tarvittais semmosta ulkopuolista apua. Jos joku kävis vähä kattoo ja seuraamassa, mitä täällä tehhään ja mitä kannattais ehkä seuraavaks mieltiä ja kokeilla.

Pitäskö joku semmonen, että ei ois ihan omalle hartiapankille jääny tämä, että mitenkä tehhään ja muutetaan ja tehhään ja muutetaan niin, että oisko siellä sitte voinu johtaja olla apuna.

Osa työntekijöistä toivoi työn tueksi nykyistä enemmän koulutuksia ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi. Moni työntekijä iloitsikin työnohjauksesta, johon heillä oli ollut mahdollisuus osallistua keväällä. Työntekijät kertoivat työnohjauksen olevan heille ilmaista, koska ohjaaja on vielä harjoittelija, ja siksi heidän saaneen mahdollisuuden osallistua siihen.

8.2.4 Johtajuus

Työntekijöiden mielestä uusi toimintakulttuuri ei ole vaikuttanut johtajuuteen. Joidenkin työntekijöiden mielestä johtaja voisi säännöllisesti käydä ryhmissä seuraamassa toimintaa ja osallistua myös ryhmien tiimipalavereihin. Osan mielestä johtaja tukeekin työntekijöitä heidän tarpeiden mukaisesti. Osa toivoi johtajan ottavan myös vastuuta pienryhmätoiminnan kehittämisestä ja toiminnasta. Osa työntekijöistä koki idean uuteen toimintamalliin siirtymisestä tulleen ”ylemmältä taholta” eikä päiväkodin johtajalta, mikä näkyi toiminnan kehittämisessä. Joidenkin mielestä johtajan tai kaupungin varhaiskasvatuksen johdon tulisi myös nähdä uuden pienryhmätoimintamallin heikkoudet ja lopettaa nykyinen toimintamalli tarvittaessa.

No, kyllä kait se, en mä tiedä, kait sitä odottaa, että johtaja ottaa siitä toiminnasta sen vastuun. Kyllähän se ilmiselvä hänen tehtävänsä olis. Mää oon ainakin noissa palautekehityskeskusteluissa sanonut tai sivunnut palautteessa, että olis hyvä, että johtajalla olis visio. Ilmeisesti hää sitten vetää omalla tavallaan, kuitenkin nyt saanut sitten tämän työnohjaajan ja kokiko hänkin sen sitten niin, että tää asia tuli ulkopuolelta, että piti vaan ruveta. En osaa sanoa.

Esiteltiin meille semmonen, että olis mahollista semmoseen niin ku ruveta. Vähä niin ku sillä tavalla, ettei meille annettu mahollisuutta valita. Annettiin ymmärtää, että se on tuolta korkeemmalta taholta tullu se päätös ja siihen pitää mennä ja käytiin kaks tämmöstä käyntiä vaan.

Ite on sitä paljon miettiny, että kuka meidät tavallaan pakottaa tätä tekemään, että minkä takia tätä jatketaan, jos kaikki näkee siinä niin hirveesti huonoo. Sit pitäs jo ylemmältä taholta, jo kaupungin talolla ihmisten tajuta, et nää ihmiset tarvii siihen apua, että se saadaan toimimaan, jos se halutaan saada toimimaan tai sitten pitäs tajuta ymmärtää sanoa, että okei tää ei toiminu, pystytäänkö me palaan sit siihen vanhaan. Just se, että mikä tän tarkotus oikeesti on...Mutta mieltiiä sitte sitä, että minkä vuoksi tätä sitte tehään, kun kaikille tuntuu olevan niin epäselvä se, että mihin tää perustuu tää asia ja mihin tällä tähdätään. Joko sitä pitäs nyt ruveta selkeyttämään tai sitten

tajuta sitten sanoa, että OK tää oli tässä ja me palataan vanhaan. Vähä niin ku semmosta oon miettiny, et minkä takia sitten jos näyttää ja jos jatketaan, niin sit pitäs saaha jostain se apu ja neuvot, kuinka jatketaan.

Kyllähän se johtaja yrittää tukena olla, tsempata ja olla että, tiimipalaveriakin pietään, jos se näkee, että siellä ei homma oikein niin ku pelaa, että ky se sitte tulee mukaan palaveriin kuulostelevaankin, että tukea antaa.

8.3 Työntekijöiden muut kokemukset pienryhmätoiminnasta

Työntekijöiden mukaan nykyisessä pienryhmien toimintamallissa haasteita ovat työparina toimimisen haavoittavuus, riittämättömät ryhmätilat, erilaiset käsitykset toimivasta pienryhmätoiminnasta ja työmäärän lisääntyminen. Haavoittuvuus työparina työskentelyssä näkyy muun muassa silloin, kun toinen työpareista sairastuu eikä tilalle saada heti sijaista. Työntekijöiden mukaan nykyiset tilat, jotka on suunniteltu kahden ryhmän käyttöön, eivät sovellu myöskään kolmelle ryhmälle kokopäivätoimintaa ajatellen. Uuden toimintakulttuurin rinnalla työntekijöille on tullut entisten töiden lisäksi lisää töitä esimerkiksi työvuorosunnittelua. Työntekijöillä on myös erilaisia näkemyksiä siitä, miten pienryhmätoimintaa kannattaisi toteuttaa. Seuraavissa alakappaleissa kerrotaan tarkemmin edellä mainituista haasteista.

8.3.1 Haasteet työn organisoinnissa

Työntekijät kertoivat, että nykyistä pienryhmätoimintaa on vaikea järjestää, jos toinen työpareista sairastuu. Työntekijöiden mukaan päiväkodissa, josta nykyinen toimintamalli on otettu, on vakituinen sijainen, joka pystyy paikkaamaan työparin puuttumisen tarvittaessa. Sijaiselle toimintakulttuuri on tuttua eikä aikaa kulu perehdyttämiseen toisin kuin tässä päiväkodissa. Päiväkodin työntekijät toivoivat, että heillä olisi myös käytössään vakituinen sijainen, joka tuntisi toimintatavan ja lapset entuudestaan. Työntekijöiden mukaan päiväkodin toimintamalli poikkeaa niin paljon kaupungin muiden päiväkotien toiminnasta, että sijaisilla kestää oma aikansa ymmärtäessään toimintamallin: ketkä lapset kuuluvat mihinkin ryhmään, missä tiloissa eri ryhmät ovat eri päivinä ja eri aikoina, milloin kolmas ryhmä jakaantuu kahteen ryhmään jne. Työntekijät kertoivat, että pienryhmätoiminnan hahmottaminen vie aikaa myös uusilta työntekijöiltä.

Aina jos sijainen tulee, niin onhan hyö sekasin ku seinäkellot, että missä heän pitäis olla ja mitä tehdä millonkin, et se on kuitenkin aika minuuttiaikataulu, minkä mukaan mennään... Se on aina vähä sompailua ja luo ylimäärästä kiirettä ja hermoilua. Ja eikä sijaisiakaan kerkii sitte perehdyttää kunnolla ainakaa.

Mää en meinannut millään hahmottaa sitä toimintaa. Se näytti hirveen hyvälle, mutta sitten osa hävis ja tuli mieleen, että onko mulla tässä kaikki omat ja miten ne jakautuu ennen kuin hahmotti ne lapset eli meni enemmän aikaa kuin normaalisti ryhmään mentäessä, koska sää jouduit ajattelemaan niitäkin, jotka olivat poissa. Se oli vaikeeta silloin, että sää et ajattele pelkästään ittees ja ommaa porukkaa vaan sää joudut ajattelemaan sitä yhtä puolikasta, joka on poissa ja kohta se on.

Osa työntekijöistä piti myös haasteellisena erilaisia siirtymätilanteita, kun työntekijöitä on kaksi entisen kolmen sijaan. Toiminnan suunnittelua ja järjestämistä pidettiin myös vaikeampana kuin kolmen työntekijän ryhmässä. Työntekijöiden mielestä parityöskentely aiheuttaa haastavia tilanteita myös silloin, kun toinen joutuu jostain syystä poistumaan tilasta. Siksi työntekijöiden mielestä on vaikeaa pitää esimerkiksi kahvitaukoa, koska työkaveria ei haluta jättää yksin ison lapsiryhmän kanssa.

No, siinä työpariasiassa jos entiseen vertaa niin semmosia haasteellisia asioita, että esimerkiksi semmoset siirtymätilanteet esimerkiksi uloslähdöt ja tämmöset tulee mieleen, että kun on se työpari ja on eri-ikäisiä lapsia siinä ryhmässä, niin voi olla hyvin pieniä tai omatoimisia. Entisessä mallissa oli kolme aikuista ja siinä yksi pystyi jäämään osan kanssa tekemään jotain pienen ryhmän kanssa osastolle jotakin, yksi pystyi olemaan siinä eteisessä avustamassa ja yksi oli siellä vessassa vaikka vaipattamassa tai muuta ja nyt tässä uudessa mallissa ei oo siihen mahdollisuutta.

Siihen valmisteluaikaan entisessä mallissa, kun tultiin aikasemmin, sit oli aikaa, että aha, meillä on tänään ohjelmassa jumppaa, käynpä laittaan jumppasalin valmiiksi tai muuta, niin nyt ei oo sitä aikaa. Kun sää tuut töihin, niin sit jaetaan ne ryhmät pieniin juttuihin niin, sitten sää tuota, että niin meillä se jumppasali, että jääpäs sinä tähän lasten kanssa yksin niin minä lähen sen jumppasalin laittamaan.

Ei oo kahvitunnilla tullu oltua tänä vuonnaki, et ois hyvä työhyvinvoinnille käydä, että jos teet vaikka kaheksan tunnin tai kaheksan ja puolen tunnin päiviä, niin käy se oma tauko pittäään. Kyl se ois hyvä, mutta täällä se jää, koska sää alotat siinä sen toiminnan niin jotenkin siitä on kurja lähtee ja sit se menee silleen, et se leikkipaikalla pietty kahestataan, mutta tavallaan siinä metelissä. Tää on kuitenkin semmosta tää lasten kanssa tekeminen, et se on sitä ääntä, niin ois ihana käyä tuolla jutteleen joskus aikuisten kanssa aikuisten juttuja ja vähän nauraa rätköttömässä tai istua vaan hiljaa hiljasuudessa... Se ois varmaan pitemmällä tähtäimellä hyvä asia, mutta on menny näinkin sitte.

Osa työntekijöistä kertoi, että parityötä voi myös kuormittaa se, että henkilökohtaiselle avustajalle ei oteta sijaista. Työntekijöiden mukaan avustajan tai hänen sijaisen puuttuminen lisää huomattavasti työtä sekä pienryhmässä että isossa ryhmässä. Näissä tilanteissa työntekijöiden mielestä lapsella pitäisikin olla henkilökohtainen avustaja koko ajan.

Jos vaikka aattelis erityislapsia, joita meillä oli, niin ehkä siihen ois tarvittu tehdä johdotasolla sopimus, että aina ku se avustaja on pois, niin siihen ois pitäny saaha sijainen, koska se oli ihan oikeesti se kehitysvammanen eli se tarvis koko ajan sen ihmisen...

Haasteena parityöskentelyssä pidettiin myös osa-aikaisia työntekijöitä ja runsaita sairaslomia. Joidenkin työntekijöiden mukaan sekä lapsille että vanhemmille saattaa aiheuttaa hämmennystä työntekijöiden viikoittainen vaihtuminen. Osa työntekijöistä piti myös haasteellisena tiedonkulkua osa-aikaisten ja kokopäiväisten kesken.

Se, minkä vielä sanon siihen, mikä tekee vielä tuossa sitä sekavuutta, kun siinä on aika monta semmosta työntekijää, jotka tekee sitä puolikasta, itse asiassa oli kolme paria sellasta, että se on varmasti yks semmonen syy, että tuntuu, että tässä porukka vaihtuu kauheesti. Jos näin sekavaa on niin en tiää, kyllä vois in olla sitä mieltä, että lähtis kokeileen sitä yhdessä ryhmässä jakamista, mut tilanne voi olla toinen, sit jos koko henkilökunta on kokoaikasia eikä oo sitä vaihtuvuutta ja näin paljon poissaoloja, ku tänä vuonna on ollu. Jo se perusoleminen tänä vuonna puolikkaitten ja poissaolojen takia on tehny sekavaks.

Samaten ku on osa-aikainen tai vaihtuu siinä se viikko ja viikko niin kyllä siinäkin on aina se, että onkohan tälle sanottu tai tiedotettu tämmösestä tapahtumasta tai mistä tahansa asiasta.

Haasteena uudessa pienryhmätoiminnassa pidettiin yhteisen ajan puuttumisen lisäksi muiden töiden lisääntymistä sekä niiden organisointia. Osan työntekijöiden mielestä erityisesti työvuorosuunnitteluun käytetään paljon aikaa. Osa työntekijöistä toivoi, että kirjallisille töille saataisiin varattua oma erillinen aika, mikä mahdollistaisi työrauhan ja työn tehokkuuden.

8.3.2 Ryhmätiloja liian vähän

Työntekijöiden mukaan nykyinen pienryhmätoiminnan malli ei sovellu päiväkotien tilojen takia. Sekä pienten puoli että isojen puoli on suunniteltu ja rakennettu niin, että

molemmilla puolilla toimisi kaksi ryhmää. Nykyisessä toimintamallissa ryhmiä on kuitenkin kolme, minkä takia pienryhmät voidaan jakaa omiksi ryhmikseen vain toimintatuokioiden ajaksi. Jotta ryhmät voisivat toimia omina pienryhminään kolmessa osassa koko päivän ajan, pitäisi olla yksi ryhmätila lisää molemmilla puolilla. Päiväkodissa, josta malli on otettu, jokaiselle ryhmälle on omat tilat. Joidenkin mielestä pienryhmätoiminta on hyvä toimintatapa, mutta nykyinen pienryhmätoimintamalli on tilojen takia vaikeampi toteutustapa kuin aikaisempi tapa toimia pienryhmissä.

Jos sille ryhmälle ois ne omat tilat, niin ei tarvis tämmöstä pyöritystä, että itekki aina mieltii, että ollaanko me tänä päivänä missä, että ne on siellä niin me ollaan sitten siellä, että onkohan se samanlaista mylläkkää lapsen päässä, että missä me nyt oikeen ollaan... mutta se on ehkä aika oleellista, että siinä ois joka ryhmälle tilat, omat tilat, että se on vähä semmonen haaste.

Siinä entisessä mallissa tiität tasan tarkkaan, että mun paikka on tällä puolen, et se tuo semmosta jonkinlaista rauhaa siihen, mut sielläkin sitten aamusta ja illasta, kun ei oo niin paljon vielä lapsia, niin ois järkevää yhittää ja sitten jakaa pienempiin ryhmiin näissä omissa ryhmissä. Se pienryhmätoiminta ois minusta niin ku tyyliin sama asia sitten ku tämä, että tää on vaan vähän hankalamman kautta, ku talo ei oo tavallaan rakennettu tämmösille tiloille.

8.3.3 Erilaiset näkemykset pienryhmätoiminnasta

Työntekijöiden mielestä ei ole vain yhtä oikeaa tapaa tehdä pienryhmätoimintaa. Työntekijöiden mielestä pitäisi pystyä olla valmis muuttamaan toimintatapoja sen mukaan, mikä kullekin ryhmälle olisi paras tapa toimia niin, että se tukisi lasten kehitystä ja kasvua. Osa työntekijöistä piti myös nykyistä ryhmäjakoa toimintatuokioiden ajaksi keinoitekoisena ja toivoi paluuta aikaisempaan toimintatapaan.

Kyllä tässä systeemissä ehkä vähän semmonen, että joskus tuntuu, että se on pikkusen keinotekosen olonen, että ne erotetaan tavallaan niin ku siihen toimintahetkelle otetaan se porukka. Niin ku sanoin, että jos sille ois oma tila sille ryhmälle, niin se ois aika paljon erilaista sitte se toiminta... Luulen, että lapset voi kokee vähän sellaseks ehkä vähä heittopussiks tai semmoseks.

Muulla ei ole sekoitettuna koko palikoita, kaikkia palikoita kuten meillä tavallaan, niin se tuli mulle mieleen, just se, miten mä antasin vanhemmille sen hyvän palvelun leiman näin ku mä oon kolme vuotta tässä tätä seurannu... Mä oisin halunnu kokeilla sitä, että mentäs takasin siihen entiseen.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten päiväkodin vuonna 2012 syksyllä käyttöön otettu pienryhmätoimintamalli vaikuttaa päivähoidon laatuun välillisesti ohjaavien tekijöiden ja prosessitekijöiden näkökulmasta työntekijöiden mielestä. Tässä luvussa tiivistetään opinnäytetyön tutkimuskysymysten tuloksia. Lopussa verrataan myös opinnäytetyön tuloksia muihin tutkimustuloksiin.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, miten päiväkodin pienryhmätoimintamalli vaikuttaa päivähoidon prosessitekijöihin eli lapsen perushoitoon, vuorovaikutukseen, lapsilähtöiseen toimintaan sekä toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Työntekijöiden mielestä kaikenlainen pienryhmätoiminta, myös nykyinen toimintamalli, parantaa lapsen perushoitoa, vuorovaikusta ja lapsilähtöistä toimintaa. Toisaalta osa työntekijöistä tunsu ns. kolmannen ryhmän joutuvan epätasa-arvoiseen asemaan muihin lapsiin verrattuna vuorovaikutussuhteissa. Kolmas ryhmä toimii yhdessä vain toimintatuokion ajan, minkä jälkeen ryhmän lapset jaetaan kahteen eri ryhmään. Työntekijöiden mukaan tämä vaikuttaa negatiivisesti lapsen ja kasvattajan sekä lasten keskinäiseen vuorovaikutukseen. Työntekijöiden mielestä tämä heijastuu myös kasvattajan ja lapsen vanhempien väliseen suhteeseen.

Päiväkodin pienryhmätoimintamalli, jossa työskennellään työpareina, on osasta työntekijöistä lisännyt ja hankaloittanut toiminnan suunnittelua. Työntekijöiden mukaan on haasteellista löytää aikaa parityönä suunnittelemiseen ja säännöllisten tiimipalaverin pitämiseen. Lisäksi lisääntyneiden työtehtävien kuten työvuorosuunnittelun tunnettiin vievän aikaa toiminnan suunnittelulta ja useampi työntekijää suunnitteleekin toimintaa omalla vapaa-ajallaan. Työntekijöiden mielestä pienryhmätoiminta ei vaikuta toiminnan arviointiin.

Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin nykyisen pienryhmätoimintamallin vaikutuksia välillisesti ohjaavien tekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, miten uusi pienryhmätoimintamalli vaikuttaa henkilökunnan ja vanhempien väliseen yhteistyöhön, yhteistyöhön muiden tahojen kanssa, henkilökunnan keskinäiseen yhteistyöhön sekä hyvinvointiin, ammatilliseen kasvuun ja johtajuuteen. Työntekijöiden mukaan uusi pienryhmätoimintamalli vaikuttaa negatiivisesti kasvattajien ja vanhempien väliseen

yhteistyöhön. Uudessa toimintamallissa lapsia hoidetaan yhteisöllisesti sekä aamussa että iltapäivässä, minkä vuoksi vanhemmat eivät välttämättä tapaa lapsen oman ryhmän kasvattajia vanhempien tuodessa lapsia hoitoon ja hakiessa pois. Lisäksi haastetta tuots. kolmannen ryhmän lapset, joiden kasvattajat vaihtuvat päivän aikana. Tämä hankaloittaa työntekijöiden prosessoimasta lapsen päivän tapahtumia yhdessä vanhemman kanssa ja antamasta todellista kuvaa lapsen päivästä. Työntekijöiden mielestä uusi toimintamalli ei vaikuta yhteistyöhön muiden toimijoiden kanssa.

Työntekijöiden mielestä pienryhmätoimintamalli vaikuttaa työntekijöiden keskinäiseen yhteistyöhön eri tavoilla. Osa työntekijöistä tunsu työparitoiminnan haasteelliseksi, mutta joidenkin mielestä parityö sujuu hyvin. Työntekijöiden mukaan työparitoiminta on vaikeaa erityisesti kolmannessa ryhmässä, jossa työpari toimii yhdessä vain toimintatuokion ajan. Työntekijöiden mielestä pienryhmätoiminta on haasteellista myös silloin, kun toinen työpareista on poissa. Työntekijöiden mukaan myös keskinäinen yhteistyö esimerkiksi toiminnan suunnittelussa sekä työparina että tiiminä on vaikeampaa kuin aikaisemmin, kun ryhmiä oli kaksi.

Työntekijöillä oli erilaisia näkemyksiä pienryhmätoimintamallin vaikutuksista hyvinvointiin. Jotkut työntekijät tunsivat nykyisen pienryhmätoimintamallin nostavan työmotivaatiota ja joidenkin mielestä toiminta taas vaikuttaa huonosti työssä jaksamiseen. Jotkut kaipasivat omaa ryhmätilaa ja kahvitaukoja, joita parityöskentelyssä ei ole aina mahdollista pitää. Työntekijöiden mielestä hyvinvointiin vaikuttavat pienryhmätoimintaa enemmän esimerkiksi töiden jakaminen tasapuolisesti, hyvä ilmapiiri, yhteiset toimintatavat, toisen työn arvostaminen ja työkavereiden tuki.

Työntekijöiden mielestä 2012 aloitettu pienryhmätoiminta ei ole vaikuttanut työntekijöiden ammatilliseen kasvuun. Työntekijöiden mukaan heillä ei ole ollut paljon esimerkiksi koulutuksia. Suurin osa kasvattajista olisi kuitenkin kaivannut koulutusta ja tarkempaa perehtymistä pienryhmätoimintaan ennen uuteen toimintatapaan siirtymistä. Monelle kasvattajalle on jäänyt myös epäselväksi, miksi nykyiseen toimintamalliin on siirrytty. Työntekijöiden mielestä uuteen toimintatapaan siirryttiin liian nopeasti ja liian pienellä perehtymisellä. Useat työntekijät toivoivat edelleen ulkopuolisen asiantuntijan opastusta ja ohjausta nykyisessä toiminnassa.

Työntekijöiden mielestä nykyinen pienryhmätoimintamalli ei ole vaikuttanut johtajuuteen. Osa työntekijöistä kuitenkin toivoi johtajan osallistuvan pienryhmätoimintaan enemmän esimerkiksi seuraamalla toimintaa ryhmissä ja osallistumalla tiimipalaveriin. Osa työntekijöistä toivoi myös päiväkodin johtajalta ja kaupungin varhaiskasvatukselta uskallusta nähdä toiminnan heikkoudet ja lopettaa nykyinen toimintamalli tarvittaessa.

Opinnäytetyön kolmannen pääkysymyksen tavoitteena oli selvittää, mitä muita haittoja tai hyötyjä työntekijät tuntevat nykyisessä pienryhmätoimintamallissa sekä miten he kehittäisivät toimintaa. Työntekijöiden mukaan nykyisen toimintamallin haasteena ovat työparina toimimisen haavoittuvuus, riittämättömät ryhmätilat ja kasvattajien erilaiset käsitykset toimivasta pienryhmätoiminnasta. Toisen työparin ollessa poissa, pienryhmätoimintaa on vaikea järjestää. Työntekijät kertoivat, että myös sijaisen on vaikea hahmottaa uutta toimintamallia sen erilaisuuden vuoksi, koska kaupungin muissa päiväkodeissa ei vastaavaa toimintaa ole. Osa työntekijöistä piti myös siirtymätilanteita haasteellisina, kun työntekijöitä on kaksi entisen kolmen sijaan. Osalla työntekijöistä jää myös usein kahvitauot pitämättä, koska työparia ei haluta jättää yksin lasten kanssa.

Työntekijöiden mukaan päiväkotia ei ole rakennettu kolmelle ryhmälle vaan kahdelle ryhmälle. Siksi sopivia tiloja ei ole riittävästi kaikille ja ryhmät eivät voi olla omina kolmen ryhminä kuin toimintatuokioiden aikana. Osa työntekijöistä piti nykyistä pienryhmätoimintamallia keinotekoisena, koska kolmannen ryhmän lapset ovat omassa ryhmässä vain toimintatuokion ajan. Monien työntekijöiden mielestä nykyinen toimintamalli on sekava ja työntekijät vertaavatkin usein nykyistä mallia entiseen toimintatapaan. Joidenkin työntekijöiden mielestä aikaisempi toimintatapa oli nykyistä toimintatapaa parempi. Nykyistä pienryhmätoimintamallia voidaan työntekijöiden mukaan kehittää työvuorosunnittelulla niin, että aamuissa ja illoissa olisi eri ryhmistä kasvattajia paikalla vanhempien tuodessa lapsia hoitoon ja hakiessa pois. Tämä parantaisi kasvattajien ja vanhempien välistä vuorovaikutusta.

Pienryhmätoimintaa on selvitetty erilaisista näkökulmista useissa opinnäytetöissä ja pro gradu -tutkielmissa 2010-luvulla. Pienryhmätoiminnasta on saatu yhteneväisiä tuloksia joidenkin asioiden tiimoilta, vaikka pienryhmätoimintaa järjestetään useilla eri tavoilla päiväkodeissa. Aallon (2014), Sahimäen ja Soranummen (2014) ja Rissasen (2015)

opinnäytetöiden sekä Kankaan (2013) pro gradu -tutkielmassa nousee yhteneväisiä tuloksia pienryhmätoiminnasta verrattuna tämän opinnäytetyön tuloksiin. Pienryhmätoiminnan selkeinä etuina voidaan pitää melun vähenemistä ja lapsen parempaa havainnointia sekä yksilöllistä huomioimista. Pienryhmätoiminnan haasteita ovat ajan riittämättömyys, tiedonkulku ja tilat, joita ei ole suunniteltu pienryhmätoimintaa ajatellen. Työntekijöiden mukaan pienryhmätoiminta vaatii myös enemmän suunnittelu-aikaa. Työntekijät pitivät haasteellisena myös tiedonkulkua pienryhmissä toimiessa. Lisäksi haastetta pienryhmätoimintaan toivat työntekijöiden poissaolot, jotka vaikuttavat pienryhmien toimintaan. Pienryhmätyöskentelyssä työntekijöillä saattoi jäädä myös tauot pitämättä. Pienryhmätoiminnassa työntekijät korostivat säännöllisten tiimipalavereiden tärkeyttä.

10 POHDINTAA

Psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan alle kolmivuotiaalla lapsella on hallittavissa sosiaalisten tilanteiden tapahtumien määrä silloin, kun hoitolapsia on vain kolme tai neljä, hoitaja on pysyvä, ympäristö tuttu ja hoitopäivä riittävän lyhyt. Keltikangas-Järvisen mukaan suuressa päiväkotiryhmässä alle kolmivuotiaan lapsen kognitiivinen kehitys on koetuksella muun muassa liiallisten sosiaalisten kontaktien vuoksi. (Siitonen 2011, 16–17.) Päiväkodin nykyisessä toimintamallissa alle kolmivuotias lapsi, joka on ”kolmannessa ryhmässä”, on tekemisessä päivän aikana ainakin neljän eri kasvattajan ja kuudentoista lapsen kanssa. Lisäksi ryhmän lasten kasvattajat ja lapset vaihtuvat päivän aikana. Käytännössä ”kolmannessa ryhmässä” kasvattajien lukumäärä on vielä korkeampi, koska pienten ryhmässä on useita osa-aikaisia työntekijöitä, jotka vaihtuvat viikoittain ja lapsia hoidetaan yhteisöllisesti sekä aamuissa että iltapäivissä. Sosiaalisten kontaktien määrä on näin suurempi kuin aikaisemmassa kahden ryhmän toimintatavassa, jossa oli kolme aikuista ja kaksitoista lasta.

Keltikangas-Järvisen mukaan älyllisen, kielellisen ja kognitiivisen kehityksen lisäksi liian suuri määrä sosiaalisia kontakteja ja suuret ryhmäkoot vaikuttavat myös lapsen sosiaalisiin taitoihin, minäkuvaan ja muistiin (Himberg 2009). Tutkimustulosten ja päiväkodin työntekijöiltä saamien kokemusten perusteella, mielestäni päiväkodin kolmannen ryhmän lapset jäävät epätasa-arvoiseen asemaan niin sosiaalisten kontaktien mää-

rässä kuin kasvattajan sekä lapsen välisessä vuorovaikutuksessa kuten myös lasten välisessä vuorovaikutuksessa. Lapsen kehityksen ja turvallisen kiintymyssuhteen varmistamiseksi, lapsella tulisi olla oikeus kiinteään lapsiryhmään, omahoitajaan ja tuttuihin pysyviin kasvattajiin.

Huoltajalle lapsen päivään liittyvät asiat ovat tärkeää tietoa ja päivän tapahtumien muistelu auttaa myös huoltajaa ymmärtämään lasta, vaikka työntekijästä asiat saattavat tuntua rutiininomaisilta. Huoltaja voi olla turvallisella mielellä lapsen hoitopäivän aikana, kun tuntee lapsen olevan luotettavassa hoitopaikassa. (Kaskela & Kekkonen 2007, 21, 41–45.) Nykyisessä pienryhmätoimintamallissa lapsia hoidetaan yhteisöllisesti sekä aamussa että iltapäivässä vanhempien tuodessa lapsia päiväkotiin ja hakiessa lapsia pois. Joskus saattaa käydä niin, että vanhempi ei tapaa aamussa eikä illassa lapsen ryhmän omaa kasvattajaa. Tämän takia dialoginen keskustelu lapsen päivän tapahtumista kasvattajan ja vanhemman välillä saattaa jäädä käymättä. Näin vanhemmalla saattaa jäädä saamatta arvokasta tietoa lapsesta. Työntekijöiden mielestä on haasteellista esimerkiksi isojen puolella tuntea 42 lasta, 84 vanhempaa ja kenties vielä muita lapsen päiväkotiin tuojia sekä hakijoita. Osa työntekijöistä tunteekin, että ei pysty antamaan vanhemmille haluamaansa parasta palvelua. Työntekijät kertoisivat mielellään vanhemmille päivän tapahtumista tarkemmin, kun vain toteamalla, että ”*kaikki on mennyt ihan ok*”, vaikka todellisuudessa työntekijällä ei olisikaan kokonaiskuvaa lapsen päivästä. Työntekijät haluaisivat tehdä työnsä sydämellä ja kertoa vanhemmille rehellistä tietoa lapsen päivästä. Nykyinen toimintamalli ei kuitenkaan tue vanhempien ja kasvattajien välistä yhteistyötä ja mielestäni tämä saattaa aiheuttaa työntekijöissä pidemmän päälle riittämättömyyden sekä voimattomuuden tunnetta siitä, että ei pysty toimimaan omien arvojen mukaisesti.

Mikäli vanhempien ja kasvattajien välillä ei ole riittävästi vuoropuhelua, voi syntyä helposti olettamuksia esimerkiksi perheen tilanteesta ja huolen aiheista. Työntekijän sensitiivinen suhde lapseen saa huoltajan myös kokemaan luottamusta lapsen hoidosta. Perustan luottamukselle luo päivittäinen keskustelu lapseen liittyvistä asioista. (Kaskela & Kekkonen 2007, 35–45.) Työntekijät tekevät parhaansa vanhemman ja kasvattajan välisen vuorovaikutuksen tukemisessa. On kuitenkin luonnollista, että kaikkea tietoa lapsen hoitopäivästä ei voi ennättää tai muistaa vaihtaa kasvattajien välillä. Tiedonkulua vaikeuttaa myös lasten suuri määrä. Hyvä kasvatuskumppanuus edellyttää mielestäni säännöllistä ja ”syvempää” keskustelua vanhemman ja kasvattajan välillä. Siksi

minusta nykyinen toimintamalli ei tue kasvatuskumppanuutta parhaalla mahdollisella tavalla.

Mikäli päiväkotia jatkaa nykyisellä pienryhmätoimintamallilla, tulee mielestäni toimintaa kehittää. Työntekijöiden mukaan parityöskentely on haasteellista erityisesti silloin, kun toinen työntekijä poissa. Sijaisten on vaikea hahmottaa toimintaa, koska toiminta poikkeaa kaupungin muiden päiväkotien toiminnasta. Siksi olisi tärkeää, että päiväkodissa olisi käytössä vakituiset sijaiset, jotka tuntisivat päiväkodin toimintatavan. Vakituiset sijaiset vähentäisivät myös lasten sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden määrää vaikuttaen näin lapsen kehitykseen ja kasvuun.

Nykyisessä toimintamallissa korostuu myös työvuorosuunnittelun tärkeys. Aamuissa ja illoissa tulisi olla töissä eri ryhmistä olevia kasvattajia, että vanhemmat saisivat oikeaa tietoa lapsesta ja lapsen hoitopäivästä. Hyvästä työvuorosuunnittelusta huolimatta kolmannen ryhmän lapset jäävät kuitenkin epätasa-arvoiseen asemaan. Vanhempien ja kasvattajien tiedonkulun ja kasvatuskumppanuuden tukemiseksi voisi minusta ottaa käyttöön myös reppuvihot, johon kasvattajat voisivat merkitä lapsen päivästä asioita, jotka tuntevat tärkeiksi lapsen kasvatuksen ja kehityksen kannalta. Reppuvihko ei tietenkään korvaa dialogista keskustelua vanhemman ja kasvattajan välillä, mutta on kuitenkin parempi vaihtoehto kuin se, että vanhempi ei saa lapsen päivästä mitään muuta tietoa kuin, että ”*ihan hyvin on menny.*”

Nykyisen pienryhmätoiminnan kehityksen edellytyksiä ovat säännölliset palaverit parityönä ja tiimissä sekä koko henkilökuntana. Päiväkodin johtajan tulee varmistaa, että palaverit järjestetään säännöllisesti ja myös mahdollistaa palaverien järjestäminen. Työntekijät mieltätkin kesän 2015 suunnittelupäivillä erilaisia toimintatapoja, jotka mahdollistaisivat palaverien säännöllisen pitämisen. Johtajan tulee myös luoda palaverirakenteet, jotka varmistavat arjen sujumisen yksilö-, tiimi- ja työyhteisötasolla. Esimerkiksi tiimikokouksiin tulee valita tiimivastaava, jonka tehtävänä on huolehtia kirjauksista ja tiedonkulusta tiimin sekä koko työyhteisön välillä. Johtajan on hyvä myös osallistua palaveriin tietyin väliajoin kuullakseen, mitä ryhmän lapsille ja vanhemmille kuuluu sekä mihin mahdollisesti tiimi tarvitsee apua.

Työntekijöiden keskinäisen yhteistyön ja tiedonkulun kannalta päiväkodissa on hyvä järjestää lisäksi talonpalaveri viikoittain. Muutos saattaa tuntua aluksi isolta, koska päiväkodissa säännöllisten tiimipalaverienkin järjestäminen on koettu haasteelliseksi. Siksi talonpalavereita voisi aluksi pitää kerran kuussa ja sen jälkeen tihentää palavereiden väliaikaa vähitellen. Ennen kokousta on hyvä tehdä esityslista ja sopia asioiden kirjautamisesta. Koska kaikilla ei ole mahdollista päästä kokoukseen, tulee kokouksesta laatia pöytäkirja kaikille luettavaksi. Kokouksissa on myös seurattava, miten sovitut asiat ovat edenneet. (Mikkola & Nivalainen 2012, 12.)

Talonpalaverit ovat hyvä mahdollisuus keskustella toiminnan kehittämisestä. Jotta myös arempien työntekijöiden ääni saataisiin kuuluviin, talonpalavereissa voi käyttää esimerkiksi mielipidelomakkeita, joihin olisi mahdollisuus vastata anonyymisti. Osa päiväkodin työntekijöistä kertoi, että ei uskalla sanoa omaa mielipidettään ääneen. Tällöin on vaarana, että päätöksissä painavat vain äänekkäiden ja rohkeiden mielipiteet. Johtajan tehtävänä on luoda talonpalavereihin avoin ja toisia kunnioittava ilmapiiri.

Säännöllisten palaverien ja kokousten puuttuminen näkyy mielestäni myös siinä, että työntekijät kertoivat kaipaavansa enemmän avointa keskustelua, toisten kuuntelemista ja hyväksyntää. Työntekijät kertoivat, että heillä ei ole ollut paljon valmennuksia tai koulutuksia. Työntekijöiden mielestä uusi pienryhmätoimintamalli ei ole vaikuttanut heidän ammatilliseen kasvuun, mutta he olisivat kaivanneet ohjausta ja apua asiantuntijoilta pienryhmätoimintaan ennen siihen siirtymistä. Moni työntekijä haluaisi ulkopuolista näkemystä pienryhmätoimintaan edelleen. Tämän vuoksi minusta olisi hyvä ottaa ulkopuolinen asiantuntija selvittämään nykyisen toimintatavan vahvuudet, heikkoudet, uhat ja mahdollisuudet. Tämä olisi hyvä tehdä ennen seuraavan toimintakauden alkua.

Työntekijöiden kertomat kokemukset siitä, että tekevät suunnittelua omalla vapaa-ajalla ja eivät ennätä aina pitää kahvitaukoja, huolestuttavat minua. Mikäli näihin asioihin ei saada muutosta, vaikutukset tulevat väistämättä näkymään työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa. Varhaiskasvatuksen johdon tulee huolehtia siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus taukoihin ja että työmäärä on suhteessa työajan kanssa. Siirtyminen takaisin aikaisempaan toimintamalliin mahdollistaisi ainakin työntekijöiden tauot.

Päiväkodin tavoitteet pienryhmätoimintaan siirtymisessä olivat henkilöstön työhyvinvoinnin parantuminen, asiakastyytyväisyyden lisääntyminen, resurssien parempi kohdentaminen ja päivähoiton laadun kasvaminen. Opinnäytetyön tulosten perusteella pienryhmätoiminnan ei voida katsoa kasvattaneen työhyvinvointia. Osa työntekijöistä tunsu toimintamallin vaikuttaneen työhyvinvointiin myönteisellä tavalla, osa taas kielteisesti. Työntekijät kertoivat työhyvinvointiin vaikuttavan muiden asioiden kuten töiden tasapuolisen jakamisen ja ilmapiirin. Pienryhmätoiminnan vaikutuksia asiakastyytyväisyyden lisääntymiseen, voidaan arvioida ja mitata useilla menetelmillä, esimerkiksi asiakastyytyväisyysmittauksella tai vanhempien suoralla palautteella. Työntekijöiden kertomien palautteiden mukaan osa vanhemmista on antanut negatiivista palautetta toimintamallista. Opinnäytetyön tulosten perusteella ei voida sanoa, onko uusi toimintamalli vaikuttanut resurssien parempaan kohdentamiseen ja päivähoiton laadun kasvuun. Päivähoiton laatuun vaikuttavat opinnäytetyössä käsiteltävien Hujala-Huttusen päivähoiton laadunarvioinnin mukaan välillisesti ohjaavien tekijöiden sekä prosessitekijöiden lisäksi palvelutaso, puitetekijät ja vaikuttavuustekijät. Tekijät ovat sidoksissa toisiinsa eikä voida sanoa, millä tekijöillä on suurin painoarvo. Tämän vuoksi opinnäytetyö ei anna vastausta siihen, onko päivähoiton laatu kasvanut uuden pienryhmätoimintamallin myötä.

Päiväkodin työntekijöiden esille tuomat lukuisat haasteet nykyisessä pienryhmätoimintamallissa yllättivät minut. Koska tiloja ei ole rakennettu kolmelle ryhmälle, ryhmällä ei ole mahdollisuutta toimia omissa ryhmissä koko päivän ajan vaan pelkästään toimintatuokioiden ajan. Työparityöskentely, kolmannen ryhmän jakaantuminen sekä työn suunnittelun ja organisoinnin lisääntyminen aiheuttavat monenlaisia haasteita. Mikäli ryhmät pystyisivät toimimaan omina ryhminä koko päivän ajan, olisi tilanne toinen. Toiminta vaikuttaa mielestäni huolestuttavasti erityisesti kolmannen ryhmän lapsiin vaikuttamalla kasvattajan ja lapsen keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä lapsien keskinäisiin suhteisiin. Toiminta vaikuttaa myös kasvattajien ja vanhempien kasvatuskumppanuuteen.

Päiväkodin työntekijät ovat osoittaneet mielestäni ennakkoluulottomuutta, rohkeutta ja ennen kaikkea joustavuutta siirtyessään uuteen pienryhmätoimintamalliin. Uuteen toimintatapaan siirryttiin nopeasti ja vähäisellä tutustumisella muiden päiväkotien pienryhmätoimintaan. Työntekijät ovat kehittäneet toimintatapaan vuosien varrella ja toiminta on muuttunut koko ajan helpommaksi toteuttaa. Vaikka toiminta sujuu nykyään

jo pääosin jouhevasti, työntekijöiden kertomien kokemuksien perusteella toiminnasta nousee kuitenkin esille huolestuttavia piirteitä. Mielestäni päiväkodissa on hyvä pohtia vakavasti jatketaanko nykyistä toimintamallia vai olisiko parempi siirtyä takaisin entiseen malliin sekä kehittää pienryhmätoimintaa sen sisällä.

LÄHTEET

- Aalto, Marianne 2014. Pienryhmätoiminta ja lasten yksilölliset tarpeet päiväkodissa. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Alila, Kirsi 2011. Lapsen arki ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa. Mitä varhaiskasvatuksen väitöskirjat kertovat? Powerpoint-esitys. Varhaiskasvatusmessut Helsingissä 7.10.2011.
- Asetus lasten päivähoidosta 239/1973. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>. Ei päivitystietoja. Luettu 6.1.2015.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Haapamäki, Jouko, Kaipio, Kalevi, Keskinen, Soili, Uusitalo, Ilkka & Kuoksa, Maria 2000. Yhteisö kasvattaa. Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Helenius, Aili, Karila, Kirsti, Munter, Hilikka, Mäntynen, Pirkko & Siren-Tiusanen, Helena 2001. Pienet päivähoidossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Himberg, Petra 2009. Keltikangas-Järvinen lasten päivähoidosta. WWW-dokumentti. <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2009/02/26/keltikangas-jarvinen-lasten-paivahoidosta>. Päivitetty 14.12.2012. Luettu 13.1.2016.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hujala, Eeva (toim.) 2001. Puheenvuoroja lapsista ja varhaiskasvatuksesta. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Häkki, Arja, Kuokkanen, Helena & Virolainen, Arja 2014. Lapsen parhaaksi. Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Helsinki: Edita Prima.
- Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kalliala, Marjatta 2012. Lapsuus hoidossa? Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoidossa. Helsinki: Gaudeamus Oy.

- Kangas, Kaisa-Sisko 2013. Päiväkodin pienryhmätoiminta ja lasten osallisuus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu – tutkielma.
- Kanninen, Katri & Sigfrids, Arja 2012. Tunne minut! Turva ja tunteet lapsen silmin. Juva: Bookwell Oy.
- Karila, Kirsti & Lipponen, Lasse (toim.) 2013. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Kaskela, Marja & Kekkonen, Marjatta 2007. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Oppaita 63. STAKES.
- Kiesiläinen, Liisa 1990. Päiväkotikäsitys kasvatusyhteisönä. Helsinki: Kriittinen Korkeakoulu ry.
- Koivunen, Pirjo-Leena 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kuntatyönantajat 2016. Päivähoidon koulutus. WWW-dokumentti. <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/kunta-työnantajana/ammattit/ päivähoito/koulutus/Sivut/default.aspx>. Päivitetty 30.6.2014. Luettu 19.1.2016.
- Kupila, Päivi 2004. Arvioidaan yhdessä. Näkökulmia arviointiin varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2016. Lapsen vuorovaikutustaidot kehittyvät ja muuttuvat. WWW-dokumentti. http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/kasvu_ja_kehitys/0_1-vuotias/sosiaalinen_kehitys/. Ei päivitystietoja. Luettu 19.1.2016.
- Mikkola, Petteri & Nivalainen, Kirsi 2009. Lapselle hyvä päivä tänään. Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Helsinki: Pedatieto Oy.
- Mikkola, Petteri & Nivalainen, Kirsi 2012. Tiimille hyvä päivä tänään. Työkirja varhaiskasvatuksen vuosisuunnitteluun ja arviointiin. Helsinki: Pedatieto Oy.
- Niiranen-Linkama, Päivi 2015. Luotettavuuden arvioinnin kysymyksiä. Opinnäytetyön prosessin arviointi. Tutkimus- ja kehittämismenetelmät ja projektiosaaminen. Powerpoint –esitys. Ei julkisesti saatavilla. Luettu 13.1.2016.
- Päiväkodin työntekijät 2015. Haastattelut 8.-17.6.2015. X:n päiväkotii.
- Rissanen, Päivi 2015. Pienryhmätoiminta Kotkan kaupungin päiväkodeissa. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö..
- Ruokolainen, Risto & Alila, Kirsi (toim.) 2004. Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjauksen kehittämishankkeen julkaisu. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto. WWW-dokumentti. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html. Ei päivitystietoja. Luettu 10.1.2016.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. PDF-dokumentti. http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf. Ei päivitystietoja. Luettu 10.1.2016.

Sahimäki, Sonja & Soranummi, Saija 2014. Pieni piiri pyörii. Lastentarhaopettajien ja lastenhoitajien näkemyksiä lapsiryhmien muodostamisesta, niiden toimivuuteen vaikuttavista tekijöistä ja pienryhmätoiminnan merkityksestä päiväkodin arjessa. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Salminen, Hannele 1988. Kolme-viisivuotiaiden lasten päivähoidon toimintasuunnitelma. Sosiaalihuollituksen julkaisuja 2/1988. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Siitonen, Eva 2011. Ihmeiden tekijät: Päivähoidon ryhmäkokoselvitys. Tehyn julkaisusarja B: 1/2011. Helsinki: Multiprint Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. Ei päivitystietoja. Luettu 18.1.2016.

STAKES 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Lapset, nuoret ja perheet. WWW-dokumentti. https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/kasvatuskumppanuus. Päivitetty 30.12.2014. Luettu 27.9.2015.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Wallin, Aila 2007. Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun. PDF-dokumentti. http://www.available.com/tiedostot/20070424_TEOREETTISIA_N_K_KULMIA_AMMATILLISEEN_KASVUUN.pdf. Ei päivitystietoja. Luettu 19.1.2016.

X:n päiväkotit 2014. Muutos X:n päiväkodissa. Powerpoint – esitys. Ei julkisesti saatavilla. Luettu 13.11.2014.

KAUPUNKI
Sivistystoimiala

Viranhaltijapäätös
27.5.2015

Viranhaltija	Varhaiskasvatuspäällikkö	Pykälä 135/2015
Palveluyksikkö	Varhaiskasvatus	Dnro 207/2014
Päätösluokka	Sopimukset	Julkisuus Julkinen
Valmistelija		
Asia	Tutkimuslupa/Rissanen Katja	
Päätös ja perustelut	<p>Katja Rissanen hakee tutkimuslupaa _____ kaupungin päiväkotiyksikköön.</p> <p>Rissanen tutkii opinnäytetyössään päiväkodin pienryhmätoimintaa päiväkodin työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitetään pienryhmätoimittien toteutumista keskittyen erityisesti päivähoiton laatuun välillisesti ohjaavien tekijöiden ja prosessitekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten pienryhmätoiminta vaikuttaa perushoittoon, lapsen ja kasvattajan väliseen vuorovaikutukseen, lapsilähtöiseen toimintaan sekä toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Tutkimuksessa on lisäksi tavoitteena selvittää työntekijöiden ajatuksia pienryhmätoiminnan hyödyistä ja haitoista sekä selvittää kasvattajan näkemyksiä siitä, miten heidän mielestä päiväkodin toimintaa voitaisiin kehittää yleisesti.</p> <p>Tutkija haastattelee päiväkodin työntekijöitä pienryhmätoiminnasta ja toiminnan vaikutuksista laatutekijöihin. Tutkija rajaa tutkimuksen ulkopuolelle resurssien kohdentumisen sekä asiakastyytyväisyyden. Haastattelun lisäksi tutkimusmenetelminä ovat myös havainnointi ja kyselytutkimus.</p> <p>Haastateltavat informoidaan tutkimusaineiston käytöstä ja aineistoja käsitellään anonyymisti. Aineistoa tutkija käsittelee niin, että se ei pääse ulkopuolisten haltuun. Haastatteluaineisto hävitetään asianmukaisesti, kun sitä ei enää tarvita opinnäytetyössä.</p> <p>Päätös: Myönnän opinnäytetyöhön liittyvän tutkimusluvan Mikkelin ammattikorkeakoulussa opiskelevalle Katja Rissaselle tutkimussuunnitelmaan "Päiväkodin pienryhmätoiminnan vaikutukset päivähoiton laatuun" _____ kaupungin _____ päiväkotiin.</p> <p>Sivistystoimen hallintoon toimitetaan maksutta käyttöön yksi kappale tutkimusraportista sen valmistuttua.</p>	
Peruste	_____ kaupungin sivistyslautakunnan johtosääntö	
Nähtävilläolo	Sivistystoimi 29.5.2015 klo 9:30-11:30	
Muutoksenhaku	Oikaisuvaatimus	
Liitteet		
Saaja	Katja Rissanen, _____ _____ päiväkodin johtaja	
Tiedoksi	kts saajat	

LIITE 1(2).
Tutkimuslupa

KAUPUNKI
Sivistystoimiala

Viranhaltijapäätös
27.5.2015

Allekirjoitus	
	Varhaiskasvatuspäällikkö

Katja Rissanen

TIEDOTE

5.6.2015

Päiväkodin suunnittelupäivä 5.6.2015

OPINNÄYTETYÖ PIENRYHMÄTOIMINNASTA

Opiskelen sosionomiksi Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja olen tekemässä opinnäytetyötä päiväkodin pienryhmätoiminnasta. Opinnäytetyössä tarkastelen pienryhmätoiminnan vaikutuksia päivähoidon laatuun työntekijöiden näkökulmasta. Päivähoidon laatutekijöissä keskityn päivähoidon prosessitekijöihin ja välillisesti ohjaaviin tekijöihin. Päivähoidon prosessitekijöihin kuuluu muun muassa lapsen perushoito, lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus, lapsilähtöinen toiminta sekä toiminnan suunnittelu ja arviointi. Välillisesti ohjaavilla tekijöillä tarkoitetaan henkilökunnan ja vanhempien välistä yhteistyötä, työhyvinvointia, johtajuutta ja henkilökunnan ammatillista kasvua. Opinnäytetyössä selvitetään myös työntekijöiden näkemyksiä pienryhmätoiminnan mahdollisista hyödyistä ja haitoista sekä ajatuksia siitä, miten päiväkodin toimintaa voitaisiin kehittää.

Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelminä opinnäytetyössä käytän kyselylomakkeita ja haastatteluja. Toivon jokaisen pienryhmätoiminnassa työskentelevän osallistuvan joko kyselylomakkeeseen vastaamiseen tai haastatteluun.

Kyselyn ja haastattelun aineistoa käytetään ainoastaan opinnäytetyön tekoon. Aineistot käsitellään nimettöminä eikä haastateltavien henkilöllisyyttä voi tunnistaa tutkimuksesta. Päiväkodin nimeä ja paikkakuntaa ei myöskään kerrota opinnäytetyössä. Käsittelem myös haastatteluaineistoa niin ettei se päädy ulkopuolisten haltuun ja hävitän aineiston asianmukaisesti heti, kun niitä ei enää tarvita opinnäytetyössä.

Kyselylomakkeisiin vastaaminen ja haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Minuun voi olla myös yhteydessä kyselylomakkeiden vastaamisen ja haastattelujen jälkeen tarvittaessa.

Haastattelen kuudesta kahdeksaan työntekijää, joista puolet pienten puolelta ja puolet isojen puolelta. Haastattelut toteutetaan päiväkodissa ja jokaiseen haastatteluun varataan aikaa noin tunti. Haastattelut äänitetään ja litteroidaan eli muutetaan kirjalliseen muotoon. Haastattelut toteutetaan **8.-17.6.2015**.

Kyselylomakkeet tulee postittaa lomakkeen liitteenä tulleessa kirjekuoressa allekirjoitaneelle **17.6.2015 mennessä**.

Pienryhmätoiminta on toimintatapana uutta eikä sen vaikutuksia ole vielä paljon tutkittu. Siksi näkemyksenne pienryhmätoiminnasta ja sen kehittämistä on tärkeää. Toivon, että olet mukana kehittämässä pienryhmätoimintaa.

Aurinkoista kesää!

Katja Rissanen

Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELU

Pienryhmätoiminnan vaikutukset päivähoiton laatuun

Taustatiedot

- koulutus
- työkokemus päiväkodissa työskentelystä

Pienryhmätoiminta ja päiväkodin toiminnan kehittäminen

- pienryhmätoiminnan hyötyjä
- pienryhmätoiminnan haittoja
- kehittämideoita pienryhmätoimintaan ja päiväkodin toimintaan
- pienryhmätoiminnan kehittämishaasteita

Prosessitekijät

- pienryhmätoiminnan vaikutukset lapsen perushoittoon
- pienryhmätoiminnan vaikutukset aikuisen ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen
- lapsilähtöinen toiminta pienryhmätoiminnassa
- pienryhmätoiminnan suunnittelu ja arviointi

Välillisesti ohjaavat tekijät

- henkilökunnan ja vanhempien välinen yhteistyö pienryhmätoiminnassa
- yhteistyö muiden tahojen kanssa
- tiimin keskinäinen yhteistyö
- työhyvinvointi
- koulutus ja ammatillinen kasvu
- tiimin ohjaaminen ja johtaminen
- pienryhmätoiminnan johtaminen

Saatekirje

Katja Rissanen

KYSELYLOMAKKEEN SAATEKIRJE

5.6.2015

Hei!

Opiskelen sosionomiksi Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja olen tekemässä opinnäytetyötä päiväkodin pienryhmätoiminnasta.

Opinnäytetyössä tarkastelen pienryhmätoiminnan vaikutuksia päivähoidon laatuun työntekijöiden näkökulmasta. Päivähoidon laatutekijöissä keskityn päivähoidon prosessitekijöihin ja välillisesti ohjaaviin tekijöihin. Päivähoidon prosessitekijöihin kuuluu muun muassa lapsen perushoito, lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus, lapsilähtöinen toiminta sekä toiminnan suunnittelu ja arviointi. Välillisesti ohjaavilla tekijöillä tarkoitetaan henkilökunnan ja vanhempien välistä yhteistyötä, työhyvinvointia, johtajuutta ja henkilökunnan ammatillista kasvua. Opinnäytetyössä selvitetään myös työntekijöiden näkemyksiä pienryhmätoiminnan mahdollisista hyödyistä ja haitoista sekä ajatuksia siitä, miten päiväkodin toimintaa voitaisiin kehittää.

Kyselylomake

Kyselyn aineistoa käytetään ainoastaan opinnäytetyön tekoon. Aineistot käsitellään nimettöminä eikä vastaajien henkilöllisyyttä voi tunnistaa tutkimuksesta. Päiväkodin nimeä ja paikkakuntaa ei myöskään kerrota opinnäytetyössä. Käsitellen myös aineistoa niin ettei se päädy ulkopuolisten haltuun ja hävitän aineiston asianmukaisesti heti, kun niitä ei enää tarvita opinnäytetyössä.

Kyselylomakkeisiin vastaaminen on vapaaehtoista ja minuun voi olla myös yhteydessä kyselylomakkeiden vastaamisen jälkeen tarvittaessa.

Pienryhmätoiminta on toimintatapana uutta eikä sen vaikutuksia ole vielä paljon tutkittu. Siksi näkemyksesi pienryhmätoiminnasta ja sen kehittämistä on tärkeää.

Liitteenä kyselylomake, johon toivon sinun vastaavan **17.6.2015 mennessä**. Täytetyn lomakkeen voit lähettää minulle oheisessa kirjekuoressa.

Aurinkoista kesää!

Katja Rissanen

KYSELYLOMAKE

Kysely pienryhmätoiminnan vaikutuksista päivähoiton laatuun

Taustatiedot

1. Koulutuksesi

a) peruskoulu b) ammattiopisto c) ammattikorkeakoulu d) yliopisto

2. Työkokemuksesi päiväkodissa tai päiväkodeissa työskentelystä

a) 1-5 vuotta b) 6-10 vuotta c) 11-15 vuotta d) yli 15 vuotta

Pienryhmätoiminta ja päiväkodin toiminnan kehittäminen

3. Mitä hyötyjä koet pienryhmätoiminnasta?

4. Mitä haittoja näet pienryhmätoiminnassa?

5. Miten kehittäisit pienryhmätoimintaa?

6. Minkälaisia haasteita koet pienryhmätoiminnan kehittämisessä?

7. Mainitse yksi asia, mihin kaipaisit muutosta päiväkodin toiminnassa, puitteissa tms.
ja miksi?

Prosessitekijät

8. Miten pienryhmätoiminta vaikuttaa lapsen perushoittoon?

LIITE 5(2).
Kyselylomake

9. Minkälaisilla toimenpiteillä lasten perushoitoa voisi vielä parantaa?
10. Miten pienryhmätoiminta vaikuttaa aikuisen ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen?
11. Miten pienryhmätoiminta vaikuttaa lasten väliseen vuorovaikutukseen?
12. Miten pienryhmän vuorovaikutusta voisi kehittää?
13. Miten lapsilähtöinen toiminta näkyy pienryhmätoiminnassa verrattuna isoon lapsiryhmään?
14. Miten lisäisit lapsilähtöistä toimintaa pienryhmässä?
15. Miten pienryhmätoiminta on vaikuttanut toiminnan suunnitteluun ja arviointiin?
16. Miten kehittäisit ryhmän toiminnan suunnittelua ja arviointia?

Välillisesti ohjaavat tekijät

17. Miten pienryhmätoiminta vaikuttaa henkilökunnan ja vanhempien väliseen yhteistyöhön?

18. Minkälaisilla toimenpiteillä parantaisit henkilökunnan ja vanhempien välistä yhteistyötä?

19. Miten pienryhmätoiminta vaikuttaa yhteistyöhön muiden tahojen kanssa?

20. Miten pienryhmätoiminta vaikuttaa tiimin keskinäiseen yhteistyöhön?

21. Miten tiimin yhteistyötä voitaisiin parantaa?

22. Miten pienryhmätoiminta vaikuttaa työhyvinvointiin?

23. Mitkä tekijät päiväkodin toiminnassa vaikuttavat omaan työhyvinvointiisi?

24. Miten kehittäisit päiväkodin työhyvinvointia?

25. Miten koulutus ja ammatillinen kasvu varmistetaan pienryhmätoiminnassa?

26. Miten ammatillinen osaaminen tulisi mielestäsi varmistaa?

27. Miten pienryhmätoiminta vaikuttaa tiimin ohjaamiseen ja johtamiseen?

28. Miten pienryhmätoimintaa sinusta pitäisi johtaa?

LÄMMIN KIITOS VASTAUKSISTA!