



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Koulutus kulttuurisesta moninaisuudesta päiväkodin henkilökunnalle

Boman, Camilla  
Gür, Zübeyde

2017 Laurea Otaniemi



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Yhdessä enemmän*

Laurea-ammattikorkeakoulu

Koulutus kulttuurisesta moninaisuudesta  
päiväkodin henkilökunnalle

Boman, Camilla  
Gür, Zübeyde  
Sosionomikoulutus  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2017

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi (AMK)

Tiivistelmä

Camilla Boman & Zübeyde Gür

Koulutus kulttuurisesta moninaisuudesta päiväkodin henkilökunnalle

Vuosi 2017 Sivumäärä 54

---

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena oli järjestää koulutus Kauniaisten kunnallisen päiväkodin henkilökunnalle kulttuurisesta moninaisuudesta. Koulutus oli aiheellinen järjestää, sillä Kauniaisissa on ollut vuosia melko vähäinen maahanmuuttajien määrä, mutta Suomessa maahanmuuttajien, turvapaikanhakijoiden, pakolaisten ja muiden eri kieli- ja kulttuuritaustaisten henkilöiden määrä on kasvanut ja tulee kasvamaan. Kauniaisten kaupungin on täten valmistauduttava kouluttamaan henkilökuntaa eri kulttuurien kohtaamiseen. Opinnäytetyön aihe on työelämälähtöinen, sillä se ideoitiin yhdessä päiväkodin johtajan kanssa. Opinnäytetyö oli lisäksi osa Kauniaisten varhaiskasvatuksen hanketta, jossa yhtenä alueena oli kulttuurinen moninaisuus kotouttamisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää päiväkodin henkilökunnan tietoisuutta kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvistä käsitteistä, kuten pakolaisuudesta, turvapaikanhakijoista ja maahanmuuttajista sekä vahvistaa heidän kulttuurista osaamistaan. Kouluttamalla henkilökuntaa on mahdollista helpottaa vuorovaikutusta varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden välillä. Tavoitteena oli myös lisätä moniammatillista yhteistyötä eri tahojen, kuten päiväkodin ja sosiaalialan järjestöjen välillä kutsumalla asiantuntijoita kolmannelta sektorilta.

Ennen koulutuksen järjestämistä päiväkodin henkilökunnan mielipiteitä kartoitettiin kulttuurisesta moninaisuudesta ja toiveita järjestettävän koulutuksen aiheista. Mielipiteiden ja toiveiden kartoituksen jälkeen koulutuksen tarkka sisältö suunniteltiin yhdessä asiantuntijoiden kanssa ja koulutuksen eteneminen suunniteltiin päiväkodin johtajan kanssa.

Opinnäytetyön keskeisiä teemoja ovat kulttuurinen moninaisuus, interkulttuurinen kompetenssi, maahanmuutto, pakolaisuus, vähemmistöt, turvapaikanhakijat, henkilöstökoulutus ja varhaiskasvatus. Teoreettinen viitekehys keskittyi näihin käsitteisiin ja esimerkiksi siihen, miten kulttuurinen moninaisuus näkyy varhaiskasvatuksessa.

Koulutusta voisi jatkossa lähteä kehittämään syventämällä henkilökunnan kulttuurista osaamista ja paneutumalla enemmän päivähoidon arjessa tarpeelliseen tietoon. Asiantuntijoiden vaihtuvuus ja yhteistyön tiivistäminen Kauniaisten ja muiden kuntien päiväkotien kanssa voisi tuoda koulutukseen monipuolisia näkökulmia. Koulutukseen voisi kutsua esimerkiksi muiden kuntien päiväkodeista työntekijöitä, joilla on jo kokemusta eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa työskentelystä. Koulutuksen vaikutuksesta henkilökunnan toimintaan voisi tehdä laadullisen tutkimuksen.

Opinnäytetyöllä oli Kauniaisten kaupungin myöntämä tutkimuslupa.

Asiasanat: kulttuurinen moninaisuus, varhaiskasvatus, vähemmistöt, maahanmuutto, pakolaisuus, turvapaikanhakija, interkulttuurinen kompetenssi, henkilöstökoulutus

Camilla Boman & Zübeyde Gür

**Personnel training about cultural diversity for early childhood education professionals**

Year	2017	Pages	54
------	------	-------	----

The subject of this practical thesis was to educate early childhood education professionals about cultural diversity. The education was needed because the city of Kauniainen has had only a few immigrants during the past few years but the number of immigrants, refugees, asylum seekers and other people from a different language or cultural background has grown and will be growing in Finland. Therefore, the city of Kauniainen must be prepared to educate the personnel to encounter different cultures. The thesis originated from the working life because the idea was planned together with the head of the kindergarten. The thesis was also part of a project in early childhood education in which one area was cultural diversity from the perspective of social integration.

The aim of this thesis was to help the employees' progress of learning more on the subjects that are related to cultural diversity such as minorities, immigrants, refugees and asylum seekers and strengthen their cultural competence. By educating the personnel, it is possible to assist the communication between personnel and families from a different cultural background. One of the aims was also to increase the multi-professional collaboration between different operators, such as the kindergarten and social organisations, by inviting educators from the third sector.

Before having the personnel training, a survey for the staff of their opinions on cultural diversity, immigration and refugees was conducted. After the survey the exact content of the training and the process of the training were planned together with the educators and the head of the kindergarten.

The main themes of this thesis were cultural diversity, intercultural competence, minorities, personnel training, refugees, immigration and early childhood education. The theoretical framework was focused on these themes and for example on how cultural diversity can be experienced in early childhood education. The thesis mainly focused on how the theoretical framework would be useful for the personnel and how it can be connected to early childhood education.

In the future the training could be developed with deepening the employees' knowledge of cultures and focusing more on the information that is useful in the everyday functions of the kindergarten. The change of educators and closer collaboration with other kindergartens in Kauniainen and in the greater Helsinki region can provide versatile aspects to the training. Employees' of other kindergartens with experiences of working with people from different cultural backgrounds could be for example invited to the personnel training. A qualitative study of the impact of the education on the actions of the personnel could also be executed.

The city of Kauniainen has permitted this study.

Keywords: cultural diversity, early childhood education, minorities, refugees, immigration, intercultural competence, personnel training

## Sisällys

1	Johdanto .....	7
2	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	8
3	Opinnäytetyön yhteistyökumppanit.....	9
	3.1 Kauniaisten kunnallinen päiväkotiki .....	9
	3.2 Parasta Lapsille ry .....	9
	3.3 Ensi- ja turvakotienliitto.....	10
4	Kulttuurinen moninaisuus.....	10
	4.1 Kulttuuri .....	11
	4.2 Kulttuurien kohtaaminen .....	12
	4.3 Eri kieli- ja kulttuuritaustaiset vähemmistöt Suomessa .....	15
	4.4 Maahanmuutto .....	16
	4.4.1 Pakolaisuus ja turvapaikanhaku .....	19
	4.4.2 Pakolaisuus ja turvapaikanhaku Suomessa .....	20
	4.5 Ennakkoluulot ja rasismi .....	21
5	Eri kieli- ja kulttuuritaustaiset lapset varhaiskasvatuksessa .....	22
	5.1 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja Kauniaisten varhaiskasvatussuunnitelma.....	23
	5.2 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö.....	25
	5.3 Lainsäädäntö .....	26
	5.4 Interkulttuurinen kompetenssi.....	27
6	Henkilöstökoulutus.....	29
7	Opinnäytetyön suunnittelu .....	29
	7.1 Kyselyt henkilökunnalle .....	30
	7.2 Kyselyt vanhemmille.....	31
	7.3 Koulutuksen sisällön suunnittelu .....	32
8	Opinnäytetyön toteutus.....	33
	8.1 Koulutus henkilökunnalle .....	33
	8.2 Henkilökunnan palaute.....	35
9	Opinnäytetyön pohdinta ja arviointi.....	37
	9.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset.....	38
	9.2 Itsearviointi .....	39
	9.3 Kehittämisehdotukset toiminnalle .....	42
	Lähteet .....	44
	Liitteet.....	47
	Liite 1: Kyselylomakkeet henkilökunnalle.....	47
	Liite 2: Kyselylomakkeet vanhemmille.....	49
	Liite 3: Koulutuksen aikataulu.....	50

Liite 4: Koulutuksen omat osiot .....	51
Liite 5: Henkilökunnan palautelomake .....	52

## 1 Johdanto

Suomi rikastuu kulttuurisesti ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden määrä kasvaa jatkuvasti. Kulttuurinen moninaisuus näkyy vuosi vuodelta enemmän päiväkodeissa ja varhaiskasvattajien kulttuurisen osaamisen tärkeys korostuu.

Kauniaisissa eri kieli- ja kulttuuritaustaisten määrä on vähäinen verrattuna muihin pääkaupunkiseudun kuntiin. Esimerkiksi vuoden 2013 alussa Kauniaisten asukkaista 4,5 % (403 asukasta suhteutettuna 8910 asukkaaseen) puhui äidinkielenään jotakin muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea. (Kauniaisten kaupunki 2014, 4.) Helsingissä vieraskielisiä oli vastaavasti 9 % Helsingin asukkaista jo vuonna 2009 (Syke 2010, 68).

Kauniaisten kaupungin eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden määrä tulee todennäköisesti vielä kasvamaan, sillä tilastollinen tarkastelu osoittaa, että pääkaupunkiseudun suurten kuntien, kuten Helsingin ja Vantaan, eri kieli- ja kulttuuritaustaisten henkilöiden on ennustettu siirtyvän myös ympäristökuntiin. Kasvun ennakoimattomuus on luonut omat haasteensa kotouttamistyön suunnittelulle. (Kauniaisten kaupunki 2014, 5.)

Varhaiskasvatus tulee täten todennäköisesti kulttuurisesti moninaistumaan, minkä vuoksi varhaiskasvattajien on hallittava laajempia vuorovaikutustaitoja ja interkulttuurista osaamista työssään. Varhaiskasvattajien tulee ottaa huomioon pedagogisessa suunnittelussaan taustaltaan, kieleltään ja kulttuuriltaan erilaisten lasten tarpeet, jotta varhaiskasvattajat voisivat tukea eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten kehitystä. Uskomme myös varhaiskasvattajien olevan tärkeässä roolissa vaikuttamassa yhteiskunnan tulevaisuuteen kasvattamalla oikeudenmukaisia ja tasa-arvoisia sekä fyysisesti, psyykkisesti ja henkisesti terveitä lapsia.

Opinnäytetyön idea on tullut Kauniaisten kunnallisen päiväkodin johtajalta, sillä henkilökunnalla oli tarve saada tietoa kulttuurisesta moninaisuudesta. Päiväkodissa on aiemmin tehty kysely, josta ilmeni, että henkilökunnan interkulttuurisessa kompetenssissa on puutteita. Moni ei esimerkiksi tiennyt, minkälainen maahanmuuttoon liittyvä tieto on luotettavaa ja mistä sitä voi etsiä.

Kauniaisten kaupunki laati kotouttamisohjelman vuosille 2013 - 2016, jolla pyrittiin lisäämään kulttuurin tuntemusta ja kansainvälisyyttä Kauniaisissa. Toiminnan päämääränä oli edistää kulttuurista moninaisuutta sivistystoimen kaikessa tarjonnassa. (Kauniaisten kaupunki 2014, 5 - 6.) Kotouttamisohjelman mukaan eri kieli- ja kulttuuritaustaiset perheet ovat olleet pääosin tyytyväisiä Kauniaisten palveluihin, kuten päivähoitoon (Kauniaisten kaupunki 2014, 14). Kaikki tavoitteet eivät ole toteutuneet, kuten henkilöstön kulttuuriosaamiseen panostaminen, jos ohjelmaa tarkastelee vuonna 2017. Tämän vuoksi opinnäytetyön aihe oli toivottu.

Koulutus toteutettiin 1.3.2017 kello 17-19, johon osallistuivat lastentarhanopettajat, lastenhoitajat, resurssilastentarhanopettaja ja päiväkodin johtaja. Koulutuksen asiantuntijoina toimivat Ensi- ja turvakotien liitosta projektityöntekijät Tiuku Pennola ja Farzaneh Hatami Landi sekä Parasta Lapsille ry:n perhetoiminnan kehittäjä Eija Rieppola.

## 2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulussa annetun koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija tietää asiantuntijatehtäviin liittyviin kehittämisen ja tutkimuksen perusteita. Opinnäytetyön on oltava työelämälähtöinen ja käytännönläheinen ja se tulisi toteuttaa tutkimuksellisella asenteella sekä osoittaa, että hallitsee alan osaamista. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 10.) Toteutettu opinnäytetyö oli vahvasti työelämälähtöinen, sillä tarve tuli suoraan työelämästä. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä varhaiskasvattajien kulttuuriosaamista ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden hyvinvointia henkilökunnan koulutuksen avulla. Haluttiin tuoda esille, että jokainen perhe ja lapsi on yksilöllinen ja ainutlaatuinen ja heitä on kohdeltava tasavertaisesti ja -arvoisesti. Toiminnallisen opinnäytetyön kautta haluttiin vaikuttaa myös päiväkodin henkilökunnan käsityksiin eri kieli- ja kulttuuritaustaisista perheistä.

Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Se voi olla esimerkiksi ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus. Se voi olla myös tapahtuman toteuttaminen kuten messuosaston, konferenssin, koulutuksen tai kansainvälisen kokouksen järjestäminen. Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapana voi olla kohderyhmän mukaan kansio, kirja, vihko, portfolio, opas, cd-levy, kotisivut tai johonkin järjestetty näyttely. Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytännön toteutuksen ja raportoinnin yhdistyminen tutkimusviestinnän keinoin ovat tärkeitä. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 9.) Opinnäytetyö liittyi ammatillisen kentän ohjeistamiseen, opastamiseen ja siinä oli toiminnan järjestämistä. Toteutustapana toimi koulutusilta, joka myöhemmin tiivistettiin kirjalliseen muotoon päiväkodin Google Driveen. Pyrimme yhdistämään käytännön toteutuksen teoreettiseen tietoon.

Opinnäytetyössä selvitysten tekeminen ja tutkimusmenetelmiin tutustuminen sekä niistä sopivimman tutkimusmenetelmän käyttäminen toiminnallisessa opinnäytetyössä ovat tärkeitä (Vilkkä & Airaksinen 2004, 9). Opinnäytetyössä selvitettiin tarpeita kartoittavilla kyselyillä päiväkodin henkilökunnalle ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisille vanhemmille. Tutustuimme lisäksi kvalitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. Kyselyistä saatua tietoa päädyttiin kuitenkin käsittelemään yleisellä tasolla, vaikka myös laadullista tutkimusmenetelmää hyödynnettiin. Kyselyiden vastauksia esimerkiksi tiivistettiin päätelmiä varten.



### 3 Opinnäytetyön yhteistyökumppanit

Yhteistyökumppanit olivat merkittävä osa opinnäytetyötä. Opinnäytetyön aihe ideoitiin esimerkiksi vahvassa yhteistyössä työelämänedustajan kanssa ja koulutuksen sisältö suunniteltiin yhdessä asiantuntijoiden kanssa.

Yhteistyöpäiväkoti oli ennestään tuttu harjoittelupaikkana. Parasta Lapsille ry:een otettiin yhteyttä monikulttuurijärjestöjen yhteistyöverkosto MoniHeli ry:n kehotuksen kautta, sillä heillä ei ollut tarjota järjestettävän koulutuksen aiheesta kertovaa asiantuntijaa. Parasta Lapsille ry:n perhetoiminnan kehittäjä Eija Rieppola vastasi yhteydenottoon kiinnostuneena, minkä jälkeen yhteistyö alkoi hänen kanssaan.

Ensi- ja turvakotienliiton asiantuntija Tiuku Pennola oli tuttu hänen järjestämänsä Lapsiperhe turvapaikanhakijana -vapaaehtoisuuskoulutuksen kautta. Tiuku Pennola työskentelee nimittäin tällä hetkellä Lapsiperhe turvapaikanhakijana -projektissa Farzaneh Hatami Landin työparina, joten sitä kautta myös hänet saatiin mukaan koulutukseen.

#### 3.1 Kauniaisten kunnallinen päiväkotitoimi

Opinnäytetyön yhteistyöpäiväkotina toimi Kauniaisten kunnallinen päiväkotitoimi. Päiväkodissa varhaiskasvattajina työskentelevät lastentarhanopettaja, lähihoitaja, erityisavustaja, resurssilastentarhanopettaja ja päiväkodin johtaja. Päiväkodin oma varhaiskasvatussuunnitelma perustuu Kauniaisten kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaan ja valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan.

Kauniaisten varhaiskasvatuksen arvoihin kuuluvat lapsen kuuleminen, lapsen hyvinvoinnista huolehtiminen, lapsen näkeminen, lapsen kunnioittaminen, lapsen hyväksyminen, lapsen kohtaaminen hänen tarpeidensa mukaan, lapsen kohtelu yhdenvertaisesti ja lasten vanhempien kanssa tehtävä hyvä yhteistyö (Kauniaisten kaupunki 2013, 4 - 6).

#### 3.2 Parasta Lapsille ry

Parasta Lapsille ry on lastensuojelujärjestö, joka perustettiin sotien jälkeen vuonna 1945, sillä sodan jälkeen tarve virkistystoiminnan järjestämiseen oli suuri. Parasta Lapsille ry laajeni nopeasti perustamisen jälkeen ja jo vuonna 1946 perustettiin yhteensä 60 paikallista toimikuntaa. Alusta lähtien järjestön tehtävänä ja tarkoituksena on ollut lasten aseman parantaminen yhteiskunnassa. Järjestö on muun muassa tehnyt vaikutustyötä erityisesti 1960- ja 1970-luvuilla, muun muassa kouluissa ja koulukodeissa ja oli kyseisenä ajankohtana ajamassa mukana voimaan astunutta päivähoitolakia, lastensuojelulain uudistamista sekä lapsilisien kehittämistä vuonna 1973. (Parasta Lapsille ry 2017.)

Parasta Lapsille ry pyrkii edelleen tukemaan ja vahvistamaan lasten ja perheiden jaksamista arjessa ja vaikuttamaan lapsiperheiden asemaan yhteiskunnassa. Järjestö järjestää erilaista toimintaa, kuten viikonloppu- ja leiritoimintaa lapsille, nuorille ja lapsiperheille ympäri Suomea. Parasta lapsille ry:llä on myös omat leirikeskukset, kuten lomakeskus Pukkilassa, Virroilla ja leirikeskus Koivuhaassa, Haukiputaalla. (Parasta Lapsille ry 2017.)

Parasta Lapsille ry:n toiminta on kulttuurisesti moninaista ja toimintaa ohjaavat YK:n lapsen oikeuksien sopimus ja arvot lapsuuden kunnioittaminen, luotettavuus, avoimuus, suvaitsevaisuus ja yhteisöllisyys (Parasta Lapsille ry 2017).

Järjestön rahoitus tulee pääosin Lasten Päivän Säätiöltä ja RAY:lta. Parasta Lapsille ry toimii vapaaehtoisten voimin muiden järjestön työntekijöiden kanssa. Järjestö osallistuu lisäksi kansainväliseen avustustoimintaan sekä toimii yhteistyössä viranomaisten, järjestöjen ja oppilaitosten kanssa. Parasta Lapsille ry on uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton. (Parasta Lapsille ry 2017.)

### 3.3 Ensi- ja turvakotienliitto

Ensi- ja turvakotienliitto toimii valtakunnallisena lapsi- ja perhejärjestönä, jonka tehtävänä on auttaa vaikeissa ja turvattomissa oloissa eläviä lapsia ja perheitä (Ensi- ja turvakotienliitto 2017).

Ensi- ja turvakotienliitolla on monenlaisia hankkeita, joista yksi on Lapsiperhe turvapaikanhakijana -hanke, jossa asiantuntijat Tiuku Pennola ja Farzaneh Hatami Landi toimivat projektityöntekijöinä. Kyseisen hankkeen tavoitteena on tukea turvapaikanhakijaperheitä heidän Suomeen saapuessa, jotta turvapaikkaa hakevien lapsiperheiden hyvinvointia voidaan lisätä. (Ensi- ja turvakotienliitto 2017.)

Hankkeen tarkoituksena on tukea turvapaikanhakijoita vanhemmuudessa sekä vanhemman ja lapsen välistä vuorovaikutusta. Toiminnassa osallisena olevat perheet saavat vertaistukea toisilta vanhemmilta ja tietoa lapsiperheisiin liittyvistä asioista Suomessa. Projektissa koulutetaan vastaanottokeskuksen työntekijöitä sekä ensikotien henkilökuntaa ja vapaaehtoisia. Ensi- ja turvakotienliiton tärkeimpiä yhteistyökumppaneita hankkeessa ovat Maahanmuuttovirasto, Suomen Punainen Risti, doulat (koulutetut ja kokeneet synnytystukihenkilöt) ja muut maahanmuuttotyön toimijat. (Ensi- ja turvakotienliitto 2017.)

## 4 Kulttuurinen moninaisuus

Kulttuurinen moninaisuus tulee englanninkielisestä sanasta cultural diversity, joka UNESCO:n vuonna 2001 laaditun julistuksen mukaan on yhtä lailla välttämätöntä ihmiskunnalle kuin

luonnon moninaisuus luonnolle (UNESCO 2001). Kulttuurinen moninaisuus tarkoittaa yhteiskunnan kulttuurista monimuotoisuutta ja moniaineeksisuutta. Kulttuurinen moninaisuus on myös poliittinen suuntaus, jossa vähemmistöyhteisöillä on yhdenvertaiset oikeudet enemmistön kanssa yhteiskunnassa. (Säävälä 2011, 10.)

Suomessa kulttuurisen moninaisuuden käsite liittyy muun muassa vähemmistöihin, kuten maahanmuuttajiin, romaneihin, saamelaisiin, viittomakielisiin, suomenruotsalaisiin, uskontokuntiin, erilaisiin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin, eri ikäryhmiin ja vammaisryhmiin (Tilastokeskus 2012, 15).

Opinnäytetyössä puhutaan sekä kulttuurisesta moninaisuudesta että monikulttuurisuudesta rinnakkain, sillä käytetyt kirjallisuuslähteet käsittelevät molempia käsitteitä.

#### 4.1 Kulttuuri

Kulttuuri-käsite eli alun perin "clore" tarkoitti antiikin aikana maan viljelemistä ja puutarhanhoitoa. Käsitteen merkitys on muuttunut ja laajentunut ajan mukaan ja mahdollisesti muuttuu edelleen. Käsitteen merkitys alkoi muuttua 1700-luvulla, jolloin ihmiset alkoivat käyttää käsitettä kuvatakseen länsimaalaisten elämäntapoja ja arvoja. Ihmisten liikkuvuuden lisääntymisen ja globalisaation myötä kulttuuri käsitteenä on saanut uudenlaisen merkityksen. Tilanteet ja puhujien tarkoitukset vaikuttavat kulttuurin käsitteen sisältöön. Nykyään kulttuuria saatetaan käyttää etnisyyden synonyyminä, vaikka ne viittaavatkin käsitteinä eri ilmiöihin. Etnisyys viittaa enemmänkin ihmisten tunteeseen kuulua tiettyyn ryhmään. Kulttuuri voidaan taas määrittää enemminkin kollektiivisena tietoisuutena, joka on kulttuuritutkijoiden ja antropologien mukaan tiedon ja sen merkityksen jakamista ihmisten välillä. Kollektiiviseen tietoisuuteen vaikuttavat ihmisten elinolosuhteet, aktiivinen valikoituvuus ja intressit. (Forssander & Ekholm & Hautaniemi 2001, 12 - 13.)

Kulttuuri voi kapeimmillaan tarkoittaa "korkeakulttuuria" eli taidetta ja laajemmin jonkin ryhmän yhtenäistä käyttäytymismallia, jota pidetään muuttumattomana perinteenä. Kulttuurien välisessä kohtaamisessa kulttuuri tarkoittaa jonkin yhteisön piirissä omaksuttua elämäntapaa sekä maailman hahmottamistapaa. Kulttuuri on ihmisen tapa elää, toimia ja uskoa. (Räty 2002, 42.)

Ihminen ei synny tietyn kulttuurin jäseneksi, vaan hänet kasvatetaan oman kulttuurinsa jäseneksi. Kulttuurisen käyttäytymisen mallien, arvojen ja normien oppimista kutsutaan sosiaalisaaatioprosessiksi. Sosiaalisaaatioprosessissa omaksutaan omalle yhteisölle tyypillinen maailmankatsomus, käsitys oikeasta ja väärästä sekä ihmisen olemassaolon ja elämäntehtävän merkitys. (Räty 2002, 43.)

Kulttuuri on tulkintakehys, jonka kautta ihminen tarkastelee maailmaa. Syömiseen, pukeutumiseen, käyttäytymiseen, arvoihin tai tapoihin liittyvät käsityksemme tulevat opitusta kulttuurista. Yhteiskunta ja koko rakennettu ympäristö heijastaa kulttuurimme käsityksiä asioiden tärkeysjärjestyksestä ja kulttuurille tyypillisistä arvoista. Yksi kulttuuri muuttuu jatkuvasti ja saa vaikutteita muista kulttuureista, mikä rikastaa ja moninaistaa kulttuureja. (Räty 2002, 43 - 44.)

Kulttuuri itsessään on kuitenkin myös monimutkainen käsite, sillä samasta kulttuurista tulevat ihmiset voivat olla keskenään hyvin erilaisia. Kulttuurinen moninaisuus on täten monimutkaisempi käsite kuin vain kulttuuristen eroavuuksien oppimista ja kategorian löytämistä näille eroavuuksille. Tästä johtuen ihmiset saattavat niin sanotusti luovuttaa ja päättävät keskittyä ihmisiin vain yksilöinä ja unohtaa taustalla vaikuttavan kulttuurin. Kulttuuri on kuitenkin vahvasti läsnä jokapäiväisessä arjessa ja voi vaikuttaa merkittävästi ihmisten käyttäytymiseen, joten on hyvä perehtyä kulttuurin merkitykseen. Vastakkaista näkökulmaa voi olla erityisen vaikeaa ymmärtää silloin, kun kyseinen näkökulma on ristiriidassa oman näkökulman kanssa. Tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää omia ajatuksia ja myös ennakkoluuloja liittyen muihin kulttuureihin. (Gonzales-Mena 2008, 5 & 24 - 25.)

#### 4.2 Kulttuurien kohtaaminen

Kulttuuriin liittyvän rakenteen voi ymmärtää mutta ei voi olettaa tietävänsä, minkälaisia yksilöt ja perheet tietystä kulttuurissa ovat. Samasta kulttuurista tulevilla ihmisillä ja perheillä voi olla hyvin erilaiset arvot ja yksilölliset käyttäytymistavat. (Gonzales-Mena 2008, 5.)

Täten yksittäisten kulttuurien ominaispiirteisiin voi olla hankala keskittyä, sillä eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden määrä on kasvanut niin nopeasti Suomessa, että jokaisen kulttuurin tapoja on miltei mahdotonta opetella ulkoa. Tärkeintä kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa on tuntee oma kulttuuri ja ymmärtää sen vaikutus omassa ajattelussa ja käyttäytymisessä. (Halme & Vataja 2011, 53 - 55.)

Kulttuurien eroavuuksia on tutkittu neljän ulottuvuuden näkökulmasta, joita ovat valtaetäisyys, individuaalisuus/kollektiivisuus, maskuliinisuus/feminiinisyys sekä kulttuurin epävarmuuden sietokyky. Kulttuurit voivat vaihdella maailmankatsomukseltaan, yksilökeskeisyydeltään, yhteisöllisyydeltään ja aikakäsitykseltään. Maailmankatsomuksen avulla ihminen selittää maailman ja olemassaolonsa sekä oman paikkansa ympäröivässä maailmassa. Uskonto tai ihmisen maailmankuva on merkittävä asia kaikissa kulttuureissa, sillä sen mukaan ihminen muodostaa käsityksen siitä, kuka tai mikä hänen elämänsä kontrolloi ja kuka on vastuussa hänen toiminnoistaan. Maailmankatsomuksen voi jakaa sisäiseen kontrolliin ja ulkoiseen kontrolliin. Sisäisen kontrollin maailmankatsomuksen moraalina on, että ihminen on vastuussa omasta elämästään, kohtalostaan ja teoistaan. Sisäisen kontrollin maailmankatsomuksessa työn, aktii-

visuuden ja yritteliäisyyden tärkeys korostuvat. Ulkoisen kontrollin maailmankatsomuksen mukaan ihmiselle tapahtuu asioita riippumatta hänen omasta toiminnastaan ja yksilön kohtalo on sattuma tai jonkin ulkoisen voiman hallussa, johon ihmisen tulee sopeutua näihin ulkoisiin voimiin. (Räty 2002, 54 - 55.)

Käsitys ihmisen ja luonnon suhteesta vaihtelee myös kulttuurista toiseen. Länsimaissa luonto on ollut esimerkiksi ihmisten hallinnassa ja kontrollissa sekä uskotaan, että ihmisellä on oikeus käyttää luontoa tarpeidensa mukaan. Monissa muissa kulttuureissa pyritään elämään sopuinnassa luonnon kanssa eikä ihminen asetu luonnonvoimia vastaan. (Räty 2002, 55 - 56.)

Monissa kulttuureissa uskonnolla on erityisen suuri merkitys ihmisten maailmankuvan luomisessa. Jotkut ihmiset eivät välttämättä erota uskontoa muusta yhteiskunnallisesta toiminnasta. Uskonto vaikuttaa ihmisten arkielämään ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Uskonto vaikuttaa monissa kulttuureissa arvoihin, tapoihin, lainsäädäntöön, työntekoon, kalenteriin ja juhlapyyhiin. (Räty 2002, 56.)

Yksi merkittävimmistä asioista kulttuurissa on yksilön suhde lähiyhteisönsä, perheeseen ja sukuun. Kulttuurin voi jakaa yksilölliseen ja yhteisölliseen kulttuuriin, vaikka kaikissa kulttuureissa löytyy myös molempia piirteitä. Yhteisöllisyyteen ja yksilöllisyyteen vaikuttavat yhteiskunnan rakenne ja taloudellinen tilanne. Yksilökeskeinen kulttuuri vaikuttaa esimerkiksi teollistuneissa länsimaissa. Suurin osa maailman kulttuureista ovat kuitenkin vahvasti yhteisöllisiä. Elämäntapoihin ovat vaikuttaneet muun muassa nopea talouskasvu ja maailman muuttuminen. (Räty 2002, 57 - 58.)

Individualistisessa eli yksilökeskeisessä kulttuurissa ihminen nähdään yksilönä, jolla on omat mielipiteet ja tarpeet. Yksilökeskeisessä kulttuurissa yksilö päättää omista asioista itsenäisesti ja kantaa vastuun päätöksistään. Ihmissuhteet ja lähiyhteisöt saattavat myös vaihtua tilanteiden mukaan ja perhe käsitteenä tarkoittaa usein ydinperheitä sekä yksilöiden väliset suhteet ovat löyhät. (Räty 2002, 58.)

Kollektiivisessa eli yhteisöllisessä kulttuurissa ihminen kokee olevansa ryhmän jäsen. Ryhmän tai yhteisön paras on tärkeämpi kuin henkilökohtaiset tavoitteet ja tarpeet. Ryhmän jäsenistä huolta pitäminen on myös erityispiirre kollektiivisessa kulttuurissa. (Räty 2002, 58.) Kahden kulttuurin välisten erojen johdosta individualistisen kulttuurin jäsenten mielestä kollektiivisessä kulttuurissa lähiyhteisöllä tai perheellä on liian suuri vaikutus ihmisen henkilökohtaisissa päätöksissä. Kollektiivisen kulttuurin jäsenten näkökulmasta individuaalisen kulttuurin jäsenet taasen jäävät yksin tekemään suuria päätöksiä ja kantamaan vastuuta omasta elämästään. On kuitenkin edelleen muistettava, että jokainen ihminen on yksilöllinen kulttuurista riippumatta

ja jokaisessa kulttuurissa löytyy sekä yksilökeskeisiä että yhteisöllisiä piirteitä. (Räty 2002, 58.)

Valtasuhde ja siihen suhtautuminen vaihtelee kulttuureittain. Valta voi perustua erilaisiin asioihin, kuten yhteiskunnalliseen asemaan, koulutukseen, ikään ja varallisuuteen. Tasa-arvoa korostavissa kulttuureissa valtasuhteet eivät esimerkiksi näy merkittävästi korostuneella puheutumalla, käytös- tai puhettavalla. Muissa kulttuureissa valtasuhde voi kuitenkin näkyä esimerkiksi perhesuhteissa sekä sukupuolten ja sukupolvien välillä hierarkisempaan. (Räty 2002, 60 - 61.)

Aikakäsitys voidaan jakaa lineaariseen ja sykliseen aikakäsitykseen. Lineaarisen aikakäsityksen mukaan aika etenee suoraan eteenpäin ja syklisen aikakäsityksen mukaan aika on toistuvissa jaksoissa ja uusiutuvissa koko ajan. Syklisen aikakäsityksen mukaan ihminen uskoo, että tämän päivän jälkeen tulee uusi päivä ja uusi kuukausi. Lineaarisen aikakäsityksen mukaan aika on rajallinen. Aikakäsityksen kulttuuristen erojen ristiriidat näkyvät arjessa, sillä länsimaissa täsmällisyys ja suunnitelmallisuus ovat ihanteita. Länsimaissa noudatetaan aikatauluja tarkasti arkielämässä ja myöhästymistä saatetaan pitää loukkaavana, epäkohteliaana ja välinpitämättömänä. Syklisen aikakäsityksen omaksuneelle henkilölle aikataulujen noudattaminen ei merkitse samaa kuin lineaarisen aikakäsityksen omaksuneelle henkilölle. (Räty 2002, 64 - 65.)

Helposti ilmeneviä kulttuurisia eroavaisuuksia päivähoidossa ovat esimerkiksi erot kielellisessä ja ei-kielellisessä vuorovaikutuksessa. Ei-kielelliseen vuorovaikutukseen kuuluvat aika, tila, koskettaminen, eleet, ilmeet, asennot, liikkeet, katse ja fyysinen olemus. Suoran ilmaisen kulttuureissa tarkalla sanallisella viestinnällä on usein merkittävämpi rooli kuin sanattomalla viestinnällä. Suomalainen viestintä on esimerkiksi vähäsanainen ja asiakeskeistä, mitä muista kulttuureista tulevat saattavat pitää kylmänä ja epäkohteliaana. Suomalaiset saattavat kokea epäkohteliaana sen, kun ei katsota silmiin, vaikka joissakin kulttuureissa lapsen ei ole esimerkiksi kohteliaasta katsoa aikuista silmiin. (Halme & Vataja 2011, 56 - 57.)

Kulttuurien kohtaamiseen liittyy vahvasti käsite akkulturaatio. Akkulturaation klassinen määritelmä on peräisin 1930-luvulta ja sillä tarkoitettiin eri kulttuurien edustavien ryhmien jatkuvista välittömistä konteksteista johtuvia ilmiöitä sekä kulttuurien välissä tapahtuvia muutoksia. Akkulturaatiossa vähemmistöryhmä sopeutuu enemmistökulttuuriin ja enemmistökulttuurin jäsen muuttaa suhtautumistaan kulttuurivähemmistöön. Kulttuuriin tutustuminen ja sopeutuminen ovat akkulturaatiossa siis molemminpuolista. Kun Suomeen muuttaa ulkomailta eri kieli- ja kulttuuritaustaisia ihmisiä, kulttuurien kohtaaminen on ehdotonta. Yhteiskunnassa ihmisten sopeutumista tapahtuviin kulttuurisiin muutoksiin kutsutaan akkulturaatioksi. (Liebkind 2000, 13.)

Akkulturaatio jaetaan yksilotteiseen prosessiin ja kulttuurisesti moninaiseen prosessiin. Yksilotteisessa prosessissa vähemmistökulttuurin jäsenet omaksuvat pakolla enemmistökulttuurin arvot ja tavat, mikä johtaa assimilaatioon eli sulautumiseen. Yksilotteinen prosessi voi johtaa alkuperäisen etnisen ja kulttuurisen identiteetin häviämiseen. (Liebkind 2000,14.)

Akkulturaation kulttuurisesti moninainen prosessi on kaksilotteinen. Kulttuurisesti moninaisen mallin mukaan etniset vähemmistöryhmät ja niiden jäsenet säilyttävät oman kulttuurinsa ja sopeutuvat enemmistökulttuuriin. Kulttuurisesti moninaisen mallin mukaan myös enemmistökulttuuri muuttuu ja ottaa vaikutteita vähemmistökulttuurista. Varhaiskasvattajan tulisi olla tietoinen akkulturaation prosessista ja sen vaiheista, jotta eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden sopeutuminen ja kotoutuminen on mahdollista. (Liebkind 2000, 14.)

#### 4.3 Eri kieli- ja kulttuuritaustaiset vähemmistöt Suomessa

Vähemmistöihin kuuluvat Suomessa maahanmuuttajat, saamelaiset, suomenruotsalaiset, romanit, tataarit, inkerinsuomalaiset, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt sekä vammaiset. Tässä kappaleessa käsitellään Suomeen jo vuosien saatossa vakiintuneita eri kieli- ja kulttuuritaustaisia vähemmistöryhmiä.

Suomenruotsalaiset ovat muihin vähemmistöihin nähden erityisasemassa, sillä ruotsi on toinen Suomen kansalliskielistä ja vuoden 2013 lopussa Suomessa ruotsia äidinkielenään puhuvia oli lähes 291 000 eli 5,3 % väestöstä. Ruotsinkieliseen alueeseen kuuluvat Uudenmaan, Turunmaan, Ahvenanmaan ja Pohjanmaan rannikkoseudut. Kaksikielisten perheiden määrä on kasvanut hyvin paljon. Vuonna 1970 kaksikielisiä perheitä oli 32,2 % ja vuonna 2005 jo 48,5 %, kun on tarkasteltu Suomen ruotsin- tai kaksikielisten kuntien perheitä. (Tilastokeskus 2014, 15.)

Saamelainen on henkilö, joka pitää itseään saamelaisena, ja joka itse tai jonka vanhemmista tai isovanhemmista vähintään toinen on äidinkielenään oppinut saamen. Saamelaisten oikeuksiin on alettu kiinnittämään enemmän huomiota 1980-luvun jälkeen, jolloin saamen kieli sai virallisen aseman saamelaisten kotiseutualueen kouluissa. Vuonna 1995 saamelaisten asema alkuperäiskansana kirjattiin perustuslakiin ja vuotta myöhemmin saamelaiset saivat perustuslain mukaisen itsehallinnon ylläpitämään ja kehittämään saamen kieltä ja kulttuuria saamelaisten kotiseutualueella. (Tilastokeskus 2014, 15-16.) Saamelaisilla oli aiemmin yhtenäinen saamelaisalue, joka jakautui Suomen, Ruotsin, Norjan ja Venäjän alueille. Saamelaisia on Euroopassa yhteensä 65 000, joista Suomessa asuu 6400. Utsjoen, Enontekiön ja Inarin kunnat sekä Sodankylän kunnan Lapin paliskunta ovat saamelaisten kotiseutukuntia. Saamelaisia ei ryhmitellä maantieteellisesti, vaan kielen mukaan. Saamen murteet Suomessa ovat inarin-, pohjois- ja koltansaame. (Paavola & Talib 2010, 141 - 142.)

Suomen romanit kuuluvat vähemmistöryhmään, jolla on oma kieli, oma tapaperinne ja kulttuuri. Suomen romanien lainsäädännöllistä asemaa on parannettu viime vuosikymmeninä, sillä heidän oikeutensa ylläpitää ja kehittää omaa kieltä sekä kulttuuria kirjattiin perustuslakiin vuonna 1995. Suomessa romanikieli on tunnustettu ei-alueellisena vähemmistökielenä. Suomen romaneja on noin 10 000, joista 3000-4000 asuu Ruotsissa. (Tilastokeskus 2014, 15.) Virallisen vähemmistöaseman romanit saivat vuonna 1998. Tiedonsaanti romaniyhteisöstä on kuitenkin niukkaa, sillä heistä ei ole kirjoitettu historiaa ennen 1800-lukua eikä Suomen romanien määrästä ole tarkkaa tietoa etnisen alkuperän rekisteröinnin ollessa kielletty Suomen tietosuojelulainsäädännössä. Romanit asuvat eri puolilla Suomea mutta valtaosa heistä asuu Etelä-Suomen kaupungeissa. Valtaväestön ja romanien välillä on pitkään vallinnut epäluottamus, mikä on saanut romanit eristäytymään ja salaamaan kulttuuripiirteitään suojautuakseen valtaväestön vihamielisiltä asenteilta. Romanikulttuuri muistuttaa suurelta osin muita agraari-alueiden kollektiivikulttuureja, joissa vanhempien ihmisten kunnioittaminen on osa kulttuuriperinteen jatkumoa, jossa perinteisiä tapoja ja käytänteitä siirretään sukupolvelta toiselle. Romanien sosiaalista kanssakäymistä säätelevät monimutkaiset säännöt. Puhdas ja likainen, sopiva ja sopimaton, säädyllinen ja säädytön eivät saa sekoittua keskenään. Seksuaalisuudesta, parisuhteista, seurustelusta, raskaudesta, synnytyksestä eikä ihmisruumiin fyysisistä toiminnoista myöskään keskustella eri sukupolvien välillä. (Paavola & Talib, 130 - 133.)

Suomen perinteisiin vähemmistöihin kuuluvat myös Suomen vanhimman muslimiyhteisön perustaneet tataarit, jotka ovat tulleet Suomeen 1800-luvun puolivälistä lähtien, kun rautatie Pietarista Helsinkiin valmistui (Tilastokeskus 2014, 15). 1870-luvulla tataarit saapuivat Suomeen pääosin kauppiaina (Akar & Tiilikainen 2009, 12). Tataareita voidaan pitää esimerkkinä onnistuneesta integroitumisesta, sillä he ovat sopeutuneet suomalaiseen yhteiskuntaan sujuvasti (Paavola & Talib 2010, 89). Tilastokeskuksen raportin mukaan Suomessa tataareiden lukumäärä on tällä hetkellä noin 800 (2014, 15).

Vuoden 2000 perustuslain 17 § käsittelee saamelaisten, romanien ja muiden ryhmien oikeutta omaan kieleen ja kulttuuriin: "Saamelaisilla alkuperäiskansana sekä romaneilla ja muilla ryhmillä on oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Saamelaisten oikeudesta käyttää saamen kieltä viranomaisessa säädetään lailla. Viittomakieltä käyttävien sekä vammaisuuden vuoksi tulkitsemis- ja käännösapua tarvitsevien oikeudet turvataan lailla." (Perustuslaki 1999/731, 2:17 §.)

#### 4.4 Maahanmuutto

Maasta- ja maahanmuutto voivat vaihdella ajan mukaan. Ennen 1990-lukua Suomesta lähdettiin siirtolaiseksi toiseen maahan, nykyään otetaan vastaan enemmän siirtolaisia ja muita maahanmuuttajia. (Halme & Vataja 2011, 7.) Esimerkkejä suomalaisten maahanmuutosta ovat 1800-luvun lopulla ja 1900-luvun alussa tapahtunut siirtolaisuus Pohjois-Amerikkaan sekä



1960- ja 1970-luvulla tapahtunut muutto Ruotsiin. Vuonna 1990 maahanmuutto Suomeen kuitenkin kasvoi, sillä Neuvostoliitto hajosi vuonna 1991, Somaliassa käytiin sisällissotaa ja entisen Jugoslavian alueella oli hajoamissotia, minkä vuoksi turvapaikanhakijoiden määrä kasvoi Suomessa. (Halme & Vataja 2011, 7.) Seurauksena Suomeen muuttajat olivat pääosin inkeriläisiä paluumuuttajia sekä pakolaisia Somaliasta ja entisen Jugoslavian alueelta. 2000-luvulla maahanmuutto Suomeen on lisääntynyt EU:iin liittymisen ja vapaan liikkuvuuden myötä. (Tilastokeskus 2016.)

Suomeen muutetaan monella eri syillä, kuten opiskelun, työn ja perhesiteen perusteella. Maailmassa tapahtuvat kriisit, sodat, konfliktit ja muut ihmiselämään liittyvät syyt vaikuttavat myös muuttoon, jolloin puhutaan turvapaikanhakijoista ja pakolaisista. (Euroopan muuttoliikeverkosto & Maahanmuuttovirasto 2016, 4 & 12).

Perhesiteen perusteella Suomeen muuttaneiden lukumäärä muodosti suuren osan maahanmuutosta vuonna 2015. Ulkomaalaislain mukaan perheenjäseniä ovat ne henkilöt, jotka katsotaan Suomessa asuvan henkilön aviopuolisoksi sekä alle 18-vuotiaat naimattomat lapset, jonka huoltaja on Suomessa asuva henkilö tai tämän aviopuoliso. Jos Suomessa asuva henkilö on alaikäinen lapsi, perheenjäsen on hänen huoltajansa. Perheenjäseneksi katsotaan myös samaa sukupuolta oleva henkilö, jos parisuhde on kansallisesti rekisteröity. (Ulkomaalaislaki 301/2004, 4:37 §.)

Ulkomaalainen	Henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen (Ulkomaalaislaki 2004/301, 1:3 §). Hän voi olla toisen maan kansalainen tai kokonaan ilman kansalaisuutta (Halme & Vataja 2011, 8).
Maahanmuuttaja	Henkilö, joka on muuttanut toiseen maahan, jossa elää väliaikaisesti tai pysyvästi. Maahanmuutto voi myös tarkoittaa paluumuuttoa. (Paavola & Talib 2010, 30; Euroopan muuttoliikeverkosto & Maahanmuuttovirasto 2016.)
Pakolainen	Henkilö, jolle myönnetään pakolaisasema, jos hänellä on perusteltu syy pelätä joutuvansa vainotuksi rodun, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi (Ulkomaalaislaki 2004/31, 6:87 §).
Kiintiöpakolainen	Henkilö, joka saapuu maahan ja jolle pakolaisstatuksen on myöntänyt YK:n pakolaisasiain pääkomissaari UNHCR (Halme & Vataja 2011, 8). Viime vuosina Suomen pakolaiskiintiö on ollut 750 (Pakolaisneuvonta Ry 2017).
Siirtolainen	Henkilö, joka muuttaa toiseen maahan hankkiakseen sieltä toimeentulonsa. Siirtolainen voi olla paluu- tai maahanmuuttaja. (Paavola & Talib 2010, 32.)

Taulukko 1: Maahanmuuttoon liittyvät käsitteet

#### 4.4.1 Pakolaisuus ja turvapaikanhaku

Ihmiset lähtevät pakoon monesta eri syystä. Syitä voivat olla sodat, maiden sisäiset konfliktit, nälänhätä ja näköalattomuus. Eniten ihmisiä lähtee pakoon väkivallan vuoksi. (Parhiala & Raulo 2016, 21.) Tällä hetkellä nousevissa määrin on myös ihmisiä, jotka joutuvat pakenemaan luonnonolosuhteiden muutosten, kuten kuivuuden ja tulvien, vuoksi omalta alkuperäiseltä asuinalueeltaan (Suomen pakolaisapu 2016).

Eri maailmankriisit, kuten Afganistanin, Irakin, Syyrian ja Somalian sota ja sotilasinterventio Libyassa ovat synnyttäneet pakolaisuutta vuosien ajan, minkä vuoksi Välimeren yli Eurooppaan on tullut jo monia vuosia turvapaikanhakijoita. Vuoden 2015 syksyllä turvapaikanhakijoita alkoi kuitenkin virrata tuhansittain eri puolille Eurooppaan. (Gothóni & Siirto 2016, 9.)

Syyrian sodan alettua vuonna 2011, omasta kotimaastaan paenneiden määrä on kasvanut eksponentiaalisesti joka vuosi. YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n (The United Nations Refugee Agency) mukaan omasta kotimaastaan paenneita oli vuonna 2015 65,3 miljoonaa, mikä on suurin luku sitten toisen maailmansodan. (UNHCR 2016, 2 & 5.) On siis aiheellista puhua tällä hetkellä vallitsevasta maailmanlaajuisesta pakolaiskriisistä. On hyvä kuitenkin keskittyä siihen, mitkä maat ovat joutuneet kantamaan suurimman osan tämänhetkisestä pakolaiskriisistä. Näitä maita ovat esimerkiksi Iran, Pakistan, Libanon, Etiopia ja Turkki. Heillä ei ole usein tarjota samanlaisia resursseja turvapaikanhakijoille kuin Euroopan mailla. (Van Gulik 2016.)

Suurin osa paenneista, yhteensä 86 %, on kehittyvistä maista. Vuonna 2015 kotimaastaan paenneita on lähtenyt eniten muun muassa Syyriasta, Afganistanista, Somaliasta ja Irakista. (Aarnio 2016.) Eniten paenneita suhteutettuna väkilukuun löytyy Libanonista, jossa paenneita on yhteensä 183 ihmistä 1000 asukasta kohti. Lukumäärällisesti eniten pakolaisia on puolestaan Turkissa, jossa heitä oli arviolta 2,5 miljoonaa vuoden 2015 lopussa. (Suomen pakolaisapu 2016.)

Pakolainen-termiä käytetään usein epämääräisissä yhteyksissä mediassa ja erityisesti arkipuheessa. Kun arkikielessä puhutaan pakolaisista, tarkoitetaan yleensä turvapaikanhakijoita. Henkilö, joka hakee pakolaisasemaa, saa sen vasta silloin, kun hän täyttää YK:n pakolaisjärjestön, UNHCR:n, kriteerit. (Parhiala & Raulo 2016, 21.) YK:n pakolaissopimuksessa määritellään pakolaiseksi henkilö, jolla on perusteltu syy pelätä joutuvansa vainotuksi rotunsa, etnisen taustansa, uskontonsa, kansallisuutensa tai poliittisen käsityksensä vuoksi. Kaikki turvapaikanhakijat eivät siis välttämättä ole pakolaisia. Turvapaikanhakijoita vastaanottavat valtiot tutkivat turvapaikanhakijoiden taustat ja suojelun tarpeen. Turvapaikanhakijat saavat pakolaisstatuksen, kun heidän on osoitettu tarvitsevan suojelua. (Gothóni & Siirto 2016, 12.)

#### 4.4.2 Pakolaisuus ja turvapaikanhaku Suomessa

Pakolaisuus on Suomessa vielä kohtalaisen uusi ilmiö, sillä Suomeen on saapunut turvapaikanhakijoita vasta muutamana viime vuosikymmenen ajan. Ensimmäisiä suojelua etsiviä ihmisiä olivat 1970-luvulla saapuneet chileläiset ja 1980-luvulla saapuneet vietnamlaiset venepakolaiset. Ensimmäiset turvapaikanhakijat saapuivat 1980- ja 1990-lukujen taitteessa Somaliasta, jolloin suomalaiset tulivat tietoisemmiksi suojelua ja oleskeluoikeutta hakevista ihmisistä. (Gothóni & Siirto 2016, 9.) Suomen viranomaisilla oli kyseisenä ajankohtana haastava tilanne. Vastaanottokeskuksia ei ollut tarpeeksi ja Somaliasta tulleet pakolaiset oli majoitettava johonkin siksi aikaa, kunnes päätettiin ihmisten kohtalosta. Tilan puutteen vuoksi turvapaikanhakijoita majoitettiin esimerkiksi hotelleihin, mikä herätti närää suomalaisissa. Monen mielestä ei ollut sopivaa, että turvapaikanhakijoille tarjottiin hotellitasoista majoitusta. Somaleista kulki myös erilaisia huhuja, mikä vaikeutti monen Somalian kansalaisen integroitumista Suomeen. (Mubarak, Nilsson & Saxén 2015, 37 - 38.)

Maailmankriisit ovat siis vaikuttaneet pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määrän kasvamiseen myös Suomessa, minkä vuoksi pakolaisuuteen ja turvapaikanhakuun liittyviä järjestelyjä on selvennetty. Turvapaikan saamiseen liittyviä kriteereitä määrää Suomen ulkomaalaislain 87 §. Turvapaikka myönnetään maassa oleskelevalle ulkomaalaiselle, jos hän oleskelee kotimaansa tai pysyvän asuinmaansa ulkopuolella sen johdosta, että hänellä on perustellusti aiheutta pelätä joutuvansa siellä vainotuksi alkuperän, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen johdosta, ja jos hän pelkonsa vuoksi on haluton turvautumaan sanotun maan suojeluun (Ulkomaalaislaki 301/2004, 6:87§). Kun henkilö on saanut turvapaikan, hän saa pakolaissopimuksen mukaisen pakolaisaseman (Kuosma 2016, 21).

Pakolaisasemaa tai turvapaikkaa hakevan on perusteltava, miksi hän hakee juuri kyseisestä maasta turvapaikkaa tai pakolaisasemaa. Perusteluiden täytyy olla uskottavia, johdonmukaisia ja luotettavia. Alkuperän, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen lisäksi sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa vainoa pidetään turvapaikan perusteena. (Kuosma 2016, 22 - 23.)

Suomi ottaa kiintiöpakolaisia, jotka ovat YK:n pakolaisasiain päävaltuutetun (UNHCR) pakolaisiksi katsomia henkilöitä tai muita kansainvälisen suojelun tarpeessa olevia ulkomaalaisia. Pakolaiskiintiö tarkoittaa uudelleen sijoitettavien kansainvälisen suojelun tarpeessa olevien pakolaisten vastaanottoa, jonka suuruus määritellään pääosin Suomen taloudellisten resurssien mahdollisuuksien mukaan. (Kuosma 2016, 30.) Vuodesta 2001 lähtien Suomi on sitoutunut eduskunnan päätöksellä ottamaan 750 kiintiöpakolaista. Syyrian sota on kuitenkin vaikuttanut siihen, että Suomi sitoutui vuosina 2014 ja 2015 ottamaan vastaan 1050 kiintiöpakolaista. (Euroopan muuttoliikeverkosto & Maahanmuuttovirasto 2016, 21; Gothóni & Siirto 2016, 77 - 78.)

#### 4.5 Ennakkoluulot ja rasismi

Maahanmuutosta, pakolaisuudesta ja kulttuurisesta moninaisuudesta käytävään keskusteluun sisältyy usein myös rasismiin, ennakkoluuluihin ja suvaitsevaisuuteen liittyvät kysymykset. Viime aikoina keskustelu on ollut erityisen vilkasta liittyen maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin ja turvapaikanhakijoihin.

Oikeusministeriön selvityksessä (2016) vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista vähemmistöryhmiin selviää, että noin 30 % eri kieli- ja kulttuuritaustaisista henkilöistä oli kokenut vihapuhetta tai häirintää vähintään kerran kuussa. Yleisin paikka kokea vihapuhetta tai häirintää oli julkisessa tilassa, kuten kadulla, puistossa tai julkisessa kulkuneuvossa. Muita tapahtumapaikkoja olivat sosiaalinen media, kahvilat, ravintolat tai baarit ja julkiset keskustelupalstat. Syrjinnän tekijänä oli useimmiten valtaväestöön kuuluva henkilö. Ilmenemismuotoja olivat yleisimmin sanallinen loukkaus, häirintä tai nöyryytys, nimittely, jatkuvien negatiivisten kommenttien kohteeksi joutuminen ja eleet. Vihapuhe ja häirintä vaikuttavat syrjintää kokevien yleiseen turvallisuuden tunteeseen, psyykkiseen hyvinvointiin ja viranomaistahoihin luottamiseen. Häirinnän ja vihapuheen seurauksena noin 60 % syrjintää kokevista eri kieli- ja kulttuuritaustaisista henkilöistä välttelee paikkoja, joissa voisivat kokea vihapuhetta tai häirintää. (Oikeusministeriö 2016, 67 - 68.)

Yhteiskunnallisen asenneilmaston ja sen taustalla olevien tekijöiden selvittäminen auttaa ymmärtämään maahanmuuton haasteiden aiheuttajia. Maahanmuuttajat jäävät nimittäin useimmiten heikompaan asemaan verrattuna kantaväestöön, sillä he kohtaavat monenlaisia kotoutumisen esteitä. Tulomaassa voi olla vahvoja elementtejä, jotka saattavat estää maahanmuuton joko kokonaan tai voimakkaasti rajoittaa sitä. Esimerkiksi vuonna 2004 Suomessa voimaan astui siirtymälaki, jolla estettiin uusista EU-maista tulevan työvoiman maahanmuutto kahdeksi vuodeksi. Tästä seurasi harmaan työvoiman käyttö, jolloin palkka maksettiin pimeänä eikä lakisääteisistä sosiaaliturvamaksuista huolehdittu. Yksi merkittävistä esteistä on myös maahanmuuttajien epätasa-arvoinen kohtelu työmarkkinoilla. Heitä estetään tekemästä koulutusta tai ammattia vastaavaa työtä vedoten esimerkiksi erilaiseen aksenttiin tai pukeutumiseen. (Söderling 2013, 21 - 22.)

Ihmiselle on luontaista löytää lokeroita asioille, sillä se tekee asioiden käsittelystä helpompaa. Asioista tietämättömyys voi usein kuitenkin johtaa ennakkoluuluihin, sillä joudumme arvaamaan, yleistämään ja olettamaan asioita, jos emme ole niistä tietoisia. Stereotyyppinen ajattelu johtaa ihmisten leimaamiseen ja ihmisten väärintulkintaan. Ajattelussa saatetaan unohtaa ihmisten yksilöllisyys ja erilaisuus. Ennakkoluulot vaikuttavat työhömmä, asenteisiimme, katsomuksiimme, uskomuksiimme ja vuorovaikutukseen toisesta kulttuurista tulevien ihmisten kanssa. Tämän vuoksi on tärkeää tunnistaa omat ennakkoluulot ja ymmärtää niiden vaikutus omaan toimintaan. (Etna 2017.)

Monikulttuurisuuden vahvistamiseen ja rasismien ja ennakkoluulojen kitkemiseen tarvitaan aktiivista kulttuurien välistä vuorovaikutusta, interkulttuurisuutta. Interkulttuurisuudessa opitaan toisesta kulttuurista ja annetaan mahdollisuus kulttuurien sekoittumiseen, keskinäiseen sulautumiseen ja muiden erilaisuuteen. Kulttuuriosaaminen ja ammattihenkilön interkulttuurinen kompetenssi ovat tärkeitä, jotta ymmärrämme toisiamme, vältämme ristiriitaisuuksia, väärinymmärryksiä ja ongelmia, välitämme omia kulttuuriemme toisillemme ja muodostamme sujuvasti yhteistyökumppanuutta sekä varhaiskasvatuksessa ja koulussa että työelämässä. (Paavola & Talib 2010, 26 - 27.)

## 5 Eri kieli- ja kulttuuritaustaiset lapset varhaiskasvatuksessa

Eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten määrä päivähoitossa on kasvamassa jatkuvasti. Tämän vuoksi varhaiskasvatuksessa ja koulussa kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen ja tukeminen ovat lapsen kehitykselle tärkeitä, esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa ohjataan varhaiskasvattajia ottamaan huomioon eri kieli- ja kulttuuritaustaisia lapsia. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen aloittaessa päivähoiton, on tärkeä ottaa vastaan sen tuomat haasteet sekä tutustua lapsen perheeseen, kulttuuriin ja taustaan. Tärkeintä on, että lapsi saa tuntea itsensä tervetulleeksi ja hyväksytyksi. Tällöin varhaiskasvattaja viestii lapselle arvostavansa lapsen kulttuuria, taustaa ja taitoja. (Räty 2002, 165.)

Päiväkodin arki voi olla lapselle vieras. Kieli, ruoka, askarteluvälineet, lelut tai leikit saattavat olla uusia kokemuksia lapselle. Tällöin tarvitaan turvallista ympäristöä ja aikuista, joka helpottaa eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen tottumista päiväkodin arkeen. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisia perheitä voi esimerkiksi rohkaista tulemaan lastensa kanssa päiväkotiin ennen lapsen päivähoiton aloittamista, mikä helpottaa molemminpuolista tutustumista ja sopeutumista. (Räty 2002, 166.)

Varhaiskasvatuksessa tulisi ottaa huomioon perheen vakaumus ja arvot, sillä jokainen perhe on erilainen ja monimuotoinen. On hyvä muistaa, että kasvatettu kulttuuri voi näkyä perheissä eri tavoin. Perheet voivat olla hyvin erilaisia keskenään, vaikka edustavat samaa uskontoa ja kulttuuria. Joillakin perheillä uskonnon ja oman kulttuurin noudattaminen voi olla hyvin tärkeää, kun taas joillekin erilaisiin tapoihin mukautuminen käy sujuvasti. Yhteistyön vaikiintuessa pystyy tutustumaan paremmin eri kieli- ja kulttuuritaustaisen perheen kulttuuriin ja keskustelemaan perheen kanssa kulttuurieroista. Varhaiskasvattajan tulee kunnioittaa tapojen ja arvojen erilaisuutta ja perheen uskonnollista vakaumusta. Uskonnollisen vakaumuksen kunnioittaminen ja uskonnonvapaus ovat lapsen ja perheen perusoikeuksia. On myös hyvä mainita esimerkiksi kristinuskoon ja suomalaiseen kulttuuriin kuuluvia tapoja ja perinteitä

päiväkodin arjessa, jos lapsi ei kulttuurisista pysty osallistumaan päiväkodin toimintaan. Tällöin lapselle on järjestettävä vaihtoehtoista ohjelmaa. (Paavola & Talib 2010, 94; Rätty 2002, 166 - 167.)

Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on edistää suomalaisen yhteiskunnan demokraattisia arvoja, joita ovat muun muassa yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja moninaisuus. Arvot tukevat sitä, että lapsella on mahdollisuus kehittää omia taitojaan ja tehdä valintoja sukupuolesta, syntyperästä tai kulttuuritaustasta riippumatta. Tämän vuoksi on tärkeää, että varhaiskasvatuksen henkilöstö luo ilmapiirin, jossa moninaisuutta kunnioitetaan. Hyvän kasvatusyhteistyön edellytyksenä on, että monimuotoisiin perheisiin ja perheiden erilaisiin kieliin, kulttuureihin, uskontoihin ja katsomuksiin, perinteisiin sekä kasvatuskäytäntöihin suhtaudutaan ammatillisesti, avoimesti ja kunnioittavasti. (Opetushallitus 2016, 19.)

Vuonna 2013 Kauniaisten kaupungin laaditussa kotouttamisohjelmassa tähdättiin kehittämään ja parantamaan Kauniaisten kaupungin maahanmuuttotyötä, mikä tukisi eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kotoutumista. Varhaiskasvatuksen henkilökunta on tukena koko perheen sopeutumisprosessissa, kuten ohjaamalla eri kieli- ja kulttuuritaustaista perhettä erilaisissa arkitilanteissa ja tukemalla lasta varhaiskasvatuksessa. Päiväkodin varhaiskasvatushenkilökunta on avainasemassa eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen elämässä, jotta lapsi voi hyvin, kehittyä tasapainoisesti ja sopeutuu suomalaiseen yhteiskuntaan. (Kauniaisten kaupunki 2014.)

### 5.1 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja Kauniaisten varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ohjaa varhaiskasvatustalain, jossa säädetään lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksen tavoitteista. Varhaiskasvatussuunnitelma on kolmitasoinen kokonaisuus, joka koostuu varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelmasta. Perusteiden tehtävänä on tukea ja ohjata varhaiskasvatuksen järjestämistä ja kehittämistä sekä edistää laadukkaan ja yhdenvertaisen varhaiskasvatuksen toteutumista koko maassa. (Opetushallitus 2016, 8.)

Uusissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa mainitaan, että varhaiskasvatuksen yhteisössä kulttuurinen moninaisuus on voimavara ja tunnustetaan, että lapsella on perusoikeus omaan kieleen, kulttuuriin, uskontoon ja katsomukseen. Suomalainen kulttuuriperintö ja kansalliskielet sekä yhteisön että ympäristön kulttuurinen, kielellinen ja katsomuksellinen monimuotoisuus huomioidaan varhaiskasvatuksessa. Tämä tarvitsee toteutuakseen henkilöstön tietoa eri kulttuureista, asioiden ymmärtämistä monesta näkökulmasta ja taitoa asettua toisen ihmisen asemaan. (Opetushallitus 2016, 21.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016) lisäksi ohjataan, miten kulttuurisesti moninaisen lapsen tarpeet pitäisi ottaa huomioon. Lapsen kielen, kulttuurin sekä uskonnon ja katsomuksen huomioon ottamista painotetaan, johon tarvitaan varhaiskasvattajien kulttuuriosaaamista, vuorovaikutustaitoa ja empatiakykyä. (Opetushallitus 2016, 30.) Varhaiskasvatus on kieli- ja kulttuuritietoista ja siinä kielet, kulttuurit ja katsomukset nivoutuvat osaksi varhaiskasvatuksen kokonaisuutta. Kunnan on huolehdittava varhaiskasvatuslain mukaan siitä, että varhaiskasvatusta voidaan antaa suomen, ruotsin tai saamen kielellä. Muiden kielten käyttäminen on myös mahdollista, jos se ei vaaranna varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa asetettuja tavoitteita. Keskinäinen yhteistyö henkilöstön, hoitajien ja eri kulttuuriyhteisöjen välillä edistää kulttuuriperinteen jatkumista ja tukee lapsen mahdollisuutta ilmentää omia kulttuuritaustojaan. Varhaiskasvatuksessa tuetaan vieraskielisten ja monikielisten lasten kielellistä sekä kieli- ja kulttuuri-identiteetin kehittymistä. Lapselle järjestetään mahdollisuuksien mukaan omaa äidinkielen opetusta, mikä vahvistaa lapsen kaksi- ja monikielistä toimintaa. (Opetushallitus 2016, 47 - 48.)

Aikaisemmissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005) mainitaan, että lapsilla, jotka kuuluvat kulttuurivähemmistöihin tulee olla mahdollisuus kasvaa monikulttuurisen yhteiskunnan jäseneksi, johon sisältyy sekä oma kulttuuripiiri että suomalainen yhteiskunta. (Stakes 2005, 39 - 40.)

Tällä hetkellä Kauniaisten kaupunki työstää uutta kunnallista varhaiskasvatussuunnitelmaa uusien valtakunnallisten varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta, jonka oletetaan valmistuvan kesään 2017 mennessä. Edellinen Kauniaisten kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma on vuodelta 2013, jossa mainitaan, että eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten määrä on kasvanut Kauniaisissa ja se vaatii henkilökunnan lisäkoulutusta aiheeseen liittyen. Varhaiskasvatussuunnitelmassa linjataan, että jos lapsen äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi, hän on oikeutettu S2-opetukseen eli Suomi toisena kielenä -opetukseen. (Kauniaisten kaupunki 2013, 23.)

S2-opetuksen suunnittelusta ja tavoitteiden toteutumisesta vastaa ryhmän lastentarhanopettaja, mutta koko ryhmän henkilökunta osallistuu opetuksen toteuttamiseen. S2-opetuksen näkökulma huomioidaan kaikessa toiminnassa päiväkodissa. S2-opetuksen tarkoitus on, että lapsilla on päivittäisiä erilaisia kielenkäyttötilanteita, ryhmäytymistä vahvistetaan ja osallistamista tuetaan. S2-opetusta sisällytetään erilaisiin arjen tilanteisiin ja mahdollisesti järjestetään säännöllisiä ohjattuja toimintoja niin yksilötasolla kuin ryhmissä. Kielen opetusta voi tapahtua vapaassa leikissä, pienryhmätoiminnassa, koko ryhmän työskentelyissä, kuten aamupiirissä ja kaikissa arjessa toistuvissa tilanteissa, muun muassa ruokailussa, pukemisessa, ulkoilussa ja siirtymätilanteissa. Opetuksen tavoitteena on lapsen puhumisen ja ymmärtämisen taidon kehittäminen. (Peda.net 2017, 3.)



S2-opetusta suuntaavat lapsilähtöisyys, toiminnallisuus ja leikki. Kauniaisissa S2-opetuksessa olevien lasten kielen kehittymistä seurataan "Kielireppu"-nimisellä työvälineellä. Työväline auttaa kartoittamaan lasten kuullun ymmärtämistä ja puheen tuottamista sekä suunnittelemaan tukitoimia. Varhaiskasvatussuunnitelman mukaan S2-lasten henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan kielen tukemisen tavoitteet ja menetelmät. (Kauniaisten kaupunki 2013, 23.)

Varhaiskasvatus edistää eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten ja perheiden integroitumista Suomeen ja se auttaa heitä tutustumaan suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten ja perheiden kulttuuriin ja tapoihin perehdytään ja niihin suhtaudutaan arvostaen. (Kauniaisten kaupunki 2013, 23.)

## 5.2 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Lapsen turvallisen kasvun ja terveyden kannalta huoltajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä on tärkeä merkitys päivähoitossa. Kasvatustyhteistyötä tukevat tasa-arvoinen vuorovaikutus ja keskinäinen luottamus sekä avoin keskustelu kasvatustyöhön liittyvistä arvoista, tavoitteista ja vastuista korostuu. Perheiden moninaisuus, lasten yksilölliset tarpeet sekä huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset huomioidaan yhteistyössä. Jos vuorovaikutus ei onnistu yhteisellä kielellä, molemminpuolinen ymmärrys varmistetaan mahdollisella tulkin käytöllä. Luottamuksellinen ilmapiiri vanhempien ja päiväkodin henkilökunnan välillä helpottaa haastavissa tilanteissa, kuten huolen herätessä lapsen hyvinvoinnista. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa työskennellessä yhteisen ymmärryksen löytyminen voi viedä aikaa ja haastavissa tilanteissa vuorovaikutus voi olla monimutkaisempaa. (Opetushallitus 2016, 32 - 33.)

Huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön merkitys korostuu etenkin silloin, kun lapsella on tuen tarvetta. Huoltajan kanssa keskustellaan tuen saamisen mahdollisuuksista ja tuen keskeisistä periaatteista. Lapsen tuen tarve voi olla lyhytaikaista tai säännöllisempää tukea ja siihen voi sisältyä samanaikaisesti monia eri tuen muotoja. Eri tuen muodot voivat olla kielelliseen kehitykseen liittyvää tai esimerkiksi erityislastentarhanopettajan konsultoiva jaksottainen tuki, lapsikohtainen ohjaaminen sekä tulkitsemis- ja avustamispalvelut. (Opetushallitus 2016, 54.)

Ensisijainen kasvatusvastuu on ennen kaikkea lapsen omalla perheellä. Perheen tehtävänä on opettaa omalle lapselle omaa äidinkieltään, kulttuuriaan ja uskontoaan. Varhaiskasvatustajalta vaaditaan kulttuurin ymmärrystä, minkä ansiosta on mahdollista välttyä suurimmilta ristiriitaisuuksilta ja väärinkäsityksiltä. On tärkeää ottaa huomioon lapsen tausta, kieli, kulttuuri ja uskonto varhaiskasvatuksessa mutta myös muistaa huomioida suomalaisen varhaiskasvatuksen

ja yhteiskunnan arvot. Varhaiskasvatuksen henkilökunta toimii toisin sanoen sekä oman kulttuurin välittäjänä että toisen kulttuurin vastaanottajana perheen kanssa työskennellessään. (Halme & Vataja 2011, 11.)

Päiväkodin henkilökunnan on varattava aikaa eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön, koska kaikilla perheillä ei ole kokemusta päiväkodin toiminnasta. Yhteistyön helpottamista varten on hyvä nimetä perheelle omahoitaja, jolla on mahdollisuus kuunnella vanhempien toiveita ja myös tiedottaa vanhemmille päiväkodin tavoista, käytännöistä ja toiminnoista. On hyvä myös muistaa, että päiväkodin toiminnot, tavat ja käytännöt saattavat tuntua eri kieli- ja kulttuuritaustaisilta perheiltä oudoilta, kuten päiväkodissa säästä riippumaton lasten ulkoilu. Aktiivinen ja avoin yhteistyö vanhempien kanssa auttaa vanhempia ja lisää vanhempien luottamusta päiväkodin työntekijöihin. (Räty 2002, 166.)

Eri kieli- ja kulttuuritaustaisille vanhemmille on hyvä kertoa suomalaisen varhaiskasvatustoiminnan tavoitteista, sisällöistä ja menetelmistä. Varhaiskasvattajat keskustelevat yhdessä huoltajien kanssa perheen kielellisestä ympäristöstä, kielivalinnoista, monikielisten- ja kulttuuristen identiteettien muodostumisesta sekä äidinkielen- tai kielten kehityksen vaiheista ja merkityksestä. (Opetushallitus 2016, 48.)

### 5.3 Lainsäädäntö

Suomalainen varhaiskasvatus perustuu Yhdistyneiden Kansakuntien lapsen oikeuksien sopimukseen. Sopimuksen peruseriaatteisiin kuuluvat lapsen oikeus tasa-arvoiseen kohteluun ja hyvään elämään. Suomessa varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatuksen linjaukset ohjaavat päivähoitoa. Varhaiskasvatuslaissa määritellään, miten päivähoitossa tuetaan kielellisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajataustaisten lasten oman kulttuurin tuntemusta sekä mitä oikeuksia eri kieli- ja kulttuuritaustaisilla lapsilla on liittyen omaan kulttuuriin, äidinkieleen ja uskontoon. Nämä kaikki vaativat yhteistyötä vanhempien kanssa. (Halme & Vataja 2011, 9 - 10.) Varhaiskasvatuslain lisäksi on hyvä huomioida kielilaki, kotoutumislaki, yhdenvertaisuuslaki, hallintolaki, laki turvapaikanhakijoiden vastaanotosta ja hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (Halme & Vataja 2011, 11).

Varhaiskasvatuslaki (36/1973 2a§) edellyttää, että päivähoito edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia. Varhaiskasvatuslaissa varhaiskasvattajia edellytetään tukemaan lapsen elinikäistä oppimista ja tasa-arvon toteuttamista. Laki edellyttää varhaiskasvattajia toteuttamaan lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistamaan myönteisiä oppimiskokemuksia. Laki velvoittaa varhaiskasvattajia lisäksi turvaamaan lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä. Varhaiskasvatuslaki ohjaa varhaiskasvattajia antamaan

kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistämään sukupuolten tasa-arvoa sekä antamaan valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. (Varhaiskasvatustalaki 2a§, 36/1973.)

Varhaiskasvatustalaki edellyttää varhaiskasvattajia tunnistamaan lapsen yksilöllisen tuen tarpeita ja järjestämään tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa monialaisessa yhteistyössä sekä kehittämään lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistämään lapsen toimimista vertaisryhmässä ja ohjaamaan eettisesti vastuulliseen ja kestäväan toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen. Laki lisäksi velvoittaa varmistamaan lapsen mahdollisuuden osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Varhaiskasvatustalajilta edellytetään toimimaan yhdessä lapsen sekä vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukemaan lapsen huoltajaa kasvatustyössä. (Varhaiskasvatustalaki 2a§, 36/1973.)

#### 5.4 Interkulttuurinen kompetenssi

Opettajilla ja varhaiskasvattajilla on suuri vastuu huolehtia eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lapsen hyvinvoinnista, kehityksestä, kotoutumisesta ja integroitumisesta. Opettajien ja varhaiskasvattajien on omalta osaltaan vähennettävä eriarvoisuutta vähemmistöön kuuluvien ja kantaväestöön kuuluvien lasten kesken sekä voimistettava kulttuurista moninaisuutta. Kulttuurisesti moninaisen lapsen on saatava samanarvoinen, tasavertainen ja tasapuolinen opetus ja kasvatust, jotta lapsi kasvaa ja kehittyy vahvempana yksilönä. Tasa-arvon toteutumista, syrjinnän välttämistä, kielen oppimista, kotoutumisen ja integroitumisen helpottamista varten varhaiskasvattajilta vaaditaan interkulttuurista osaamista. (Paavola & Talib 2010, 74 - 75.) Opinnäytetyön tavoitteena oli helpottaa tätä varhaiskasvattajien tehtävää tarjoamalla heille tietoa ja tukea eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden ja lasten kohtaamiseen.

Ensisijainen vastuu lapsen kasvattamisesta ja lapsen äidinkielen sekä kulttuurin säilyttämisestä on lapsen omilla vanhemmilla. Varhaiskasvattajien tulee kuitenkin rohkaista lasta käyttämään omaa äidinkieltään ja kohdella eri kieli- ja kulttuuritaustaisia lapsia tasavertaisesti ja vastavuoroisesti, johon varhaiskasvattajilta odotetaan hyvää kulttuurista ymmärrystä. Tasavertaiseen vuorovaikutukseen tarvitaan varhaiskasvattajilta hyvää yhteistyötä vanhempien kanssa. (Halme & Vataja 2011, 10 - 11.)

Varhaiskasvattaja tarvitsee kulttuurien tietämystä, tilannesidonnaista kulttuuriosaamista ja kykyä tulkita yhteiskunnan kielenkäyttöä. Varhaiskasvattajien tulee kehittää ymmärrystään toisista yksilöistä ja heidän taustoistaan, arvoistaan ja perinteistään. Ammattitaitoinen var-

haiskasvattaja osaa kulttuurien välisessä viestinnässä kunnioittaa eri kulttuurista tulevia yksilöitä, ymmärtää toisen näkökulmaa, olla avoin uuden oppimiselle, joustaa, olla huumorintajuinen, hyväksyä moninaisuuden ja olla sensitiivinen omille asenteilleen. (Halme & Vataja 2011, 101.)

Kulttuurisesti moninainen varhaiskasvatus on tärkeää ja se kuuluu kaikille lapsille, sillä lapset harjoittelevat jo varhaisiässä kulttuurisia taitoja ja kansalaistaitoja. Lapsille on opetettava tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden taitoja. Kulttuurisen moninaisuuden teemat ovat myös kirjattuna varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Kulttuurisen moninaisuuden kasvatuksen tavoitteena on auttaa lasta ymmärtämään itseään sekä tarjota lapsille kulttuurisia, kielellisiä ja etnisiä kokemuksia. Tällöin varhaiskasvattajan tulisi kiinnittää huomiota yhdenvertaisuuteen, suvaitsevaisuuteen sekä rasismiin, syrjinnän, ennakkoluulojen ja stereotyyppien poistamiseen. (Halme & Vataja 2011, 43.)

Kulttuurisesti moninainen kasvatus jaetaan sisältöjen eheyttämiseen, oikeudenmukaisuuden pedagogiikkaan, ennakkoluulojen vähentämiseen sekä koulukulttuurin ja sosiaalisten rakenteiden vahvistamiseen. Varhaiskasvattaja eheyttää sisältöjä huomioimalla kulttuurisia näkökulmia varhaiskasvatuksessa ja ennakkoluulojen vähentämisellä vaikuttaa lasten asenteisiin erilaisia ihmisiä kohtaan. Oikeudenmukaisuuden pedagogiikassa varhaiskasvattaja huomioi opetusmenetelmien- ja sisältöjen valinnassa lasten taustan ja koulukulttuurin. Sosiaalisten rakenteiden vahvistamisella varhaiskasvattaja huomioi ympäristössä olevia sellaisia rakenteellisia muutoksia, jotka vahvistavat lasten tasavertaista menestymistä ja osallistumista. (Halme & Vataja 2011, 44 - 45.)

Varhaiskasvattajan tulisi lisäksi perehtyä lapsen oman uskonnon ja katsomuksen perinteeseen, tapoihin ja käytäntöihin. Uskontokasvatuksen tavoitteena on antaa mahdollisuus tutustua sekä oman että muiden uskontojen keskeisimpiin sisältöihin sekä antaa tietoa ja ymmärrystä eri uskonnoista, uskonnollisista tavoista ja kokemuksista. Uskontokasvatuksen avulla löydetään yhteistä arvopohjaa ja ehkäistään keskinäisiä ennakkoluuloja. Uskontokasvatukseen tarvitaan varhaiskasvattajilta uskonnollista kompetenssia. Uskonnollisessa kompetenssissa on kyse sensitiivisyydestä ja kunnioituksesta erilaisia uskontoja kohtaan. (Halme & Vataja 2011, 48 - 49.)

Varhaiskasvattajan tulisi pohtia uskontokasvatusta lapsen vanhempien tai huoltajien kanssa heidän vakaumusta kunnioittaen. Varhaiskasvattajan on ymmärrettävä, mitä uskonto- ja katsomuskasvatus merkitsevät kulttuurisesti moninaisessa ja moniarvoisessa yhteiskunnassa. Varhaiskasvattajien tulisi osata keskustella uskonnosta dialogisesti erilaisen uskonnollisen maailmankuvan omaavan perheen kanssa. Varhaiskasvattajat tarvitsevat kuitenkin tukea ja koulutusta kulttuuristen ja uskonnollisten asioiden kohtaamiseen. (Halme & Vataja 2011, 49 - 50.)

## 6 Henkilöstökoulutus

Päiväkodissa työskentelee ihmisiä, joilla on taustalla erilaiset koulutustaustat. Päiväkodin henkilökunnan koulutustaustoissa pyritään kaksitasoiseen koulutustasoon: kasvatus- ja opetus-painoitteiseen sekä hoitopainotteiseen. Työntekijöillä voi olla taustalla esimerkiksi lähihoitajan, kasvatustieteen kandidaatin tai sosionomin koulutus. Taustakoulutus vaikuttaa osaltaan henkilökunnan asenteisiin ja tietoisuuteen. (Kinos 1997.) Varhaiskasvatuksen henkilökunnalle on tärkeää järjestää henkilöstökoulutusta eri aiheisiin liittyen, sillä koko opetustoimen toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Merkittäviä muutoksia ovat olleet julkisen talouden rahoituksen kiristyminen ja Suomen elinkeinoelämän rakennemuutos, minkä vuoksi uuden osaamisen merkitys kansallisena kilpailutekijänä ja kasvun pohjana on korostunut. Muun muassa väestörakenteen muutokset, kulttuurinen moninaisuus, taloudelliset edellytykset koulutuksen järjestämiseksi, digitaalisten välineiden pedagogisen opetuskäytön taidoista huolehtiminen ja henkilöstön oppiminen keskinäiseen yhteistyöhön yksinpuurtamisen sijaan ovat lisänneet koulutuksen tarvetta. (Hämäläinen & Hämäläinen & Kangasniemi 2015, 22.)

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ammatissa tarvittavan oman tiedon ja osaamisen lisääminen ja päivittäminen, työyhteisön kehittäminen sekä tulevaisuuden muutoksiin varautuminen. Henkilöstökoulutus on keino kehittää henkilöstön ammatissa tarvittavia valmiuksia toimia omassa työssä sekä ylläpitää ja kehittää työssä tarvittavaa osaamista. Henkilöstökoulutuksella pyritään saavuttamaan päämäärät liittyen koulutuksen järjestäjän toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin sekä vastaamaan henkilöstön välittömiin henkilökohtaisiin koulutustarpeisiin ja tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. (Hämäläinen ym. 2015, 16.)

Kulttuurinen moninaisuus, demokratia- ja ihmisoikeuskysymykset sekä kansainvälisyysvalmiudet ovat sisältöinä opettajien perus- ja täydennyskoulutuksissa. Opetus- ja kasvatushenkilöstön täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuus ja saatavuus ovat kehittämisen alla. Kehittämisaaminen, joka mahdollistaa sekä osallistujan että työyhteisön kehittämistavoitteiden toteutumisen, on keskiössä. Työelämässä kykyä uusintaa ja soveltaa tietoa tarvitaan työn teoriaperustan ja työsuorituksen osaamisen lisäksi. (Hämäläinen ym. 2015, 23.)

## 7 Opinnäytetyön suunnittelu

Toimintasuunnitelman tekeminen on tärkeää, jotta opinnäytetyön idea ja tavoitteet olisivat tiedostettuja, harkittuja ja perusteltuja. Suunnitelmassa vastataan kysymyksiin mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään. Lisäksi suunnitelmalla osoitetaan, että tekijä kykenee idean ja tavoitteiden johdonmukaiseen päättelyyn. Suunnitelma on samalla lupaus siitä, mitä aikoo tehdä ja täten ollen siihen pitäisi pystyä sitoutumaan. Suunnittelussa tärkeää on myös kartoittaa idean kohderyhmä ja idean tarpeellisuus kohderyhmässä, lähdekirjallisuus, tutkimukset, lähteet ja keskustelut. (Vilka & Airaksinen 2004, 26 - 27.)

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin alustavasti jo vuoden 2016 keväällä. Tällöin puhuimme suunnitelmista liittää opinnäytetyön aihe pakolaisuuteen ja maahanmuuttoon, sillä meillä oli kokemusta maahanmuuttotyöstä harjoitteluiden ja yhdistystoiminnan kautta. Idea jäi hautumaan kesän ajaksi, minkä jälkeen ideoinnin pariin palattiin. Opinnäytetyön aihe vaihtui ideointivaiheessa hetkeksi toiseen mutta oltuamme yhteydessä Kauniaisten kunnallisen päiväkodin johtajaan, aloimme suunnitella päiväkotiin jonkinlaista tietopakettia kulttuurisesta moninaisuudesta. Syyskuun opinnäytetyön hankekokouksen jälkeen idea alkoi selvitä ja koulutuksen järjestäminen alkoi kuulostaa sopivalta idealta sekä meille että yhteistyöpäiväkodille. Tämän jälkeen mahdollisia koulutuksen aiheita lähdettiin kartoittamaan tutustumalla teoreettiseen viitekehykseen ja kysymällä päiväkodin johtajan sekä muun päiväkodin henkilökunnan mielipiteitä ja toiveita koulutuksesta.

Johtajan ja meidän mielestä oli tärkeää käsitellä kulttuurista moninaisuutta ja siihen liittyviä aiheita, kuten lisääntyvää maahanmuuttoa yhteiskunnassa, työskentelyä kulttuurisesti moninaisessa ympäristössä eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa sekä varhaiskasvattajien interkulttuurista kompetenssia, sillä päiväkodin henkilökunnalla ei ollut aiempaa koulutusta kyseisistä asioista. Kun olimme pohtineet koulutuksen aiheita, olimme yhteydessä eri tahoihin, jotka työskentelevät kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvien asioiden parissa. Olimme ensimmäisenä yhteydessä MoniHeli ry:een, joka ohjasi meitä ottamaan yhteyttä Parasta Lapsille ry:een, josta perhetoiminnan kehittäjä Eija Rieppola vastasi kiinnostuneena.

Loimme syksyn 2016 lopussa opinnäytetyön suunnitelman, jota ei ollut helppo työstää teorian osalta. Kulttuurinen moninaisuus on nimittäin laaja aihe, minkä vuoksi sitä oli vaikea rajata. Muokkasimme suunnitelman teoriaa useita kertoja, sillä halusimme sen olevan mahdollisimman selkeä ja opinnäytetyön aiheeseen liittyvä. Opinnäytetyön toiminnallisen osan suunnittelun ja toteuttamisen kannalta meillä ei ollut kuitenkaan epäselvyyttä, sillä tiesimme tarkalleen, mitä haluamme tehdä. Teoria selkeni prosessin edetessä.

### 7.1 Kyselyt henkilökunnalle

Ennen koulutuksen yksityiskohtaisen sisällön suunnittelua järjestimme kartoittavan kyselyn henkilökunnalle, sillä halusimme järjestää koulutuksen, joka vastaa mahdollisimman hyvin henkilökunnan tarpeita. Suunnittelimme kysymykset ja kävimme laadullisen tiedonhankinnan pajassa, jotta saisimme ohjausta kysymysten muotoilussa. Kun saimme kysymykset muotoiltua sopiviksi, jaoimme paperiset kyselylomakkeet päiväkodin henkilökunnalle, joissa kartoitettiin henkilökunnan toiveita koulutuksen sisällöstä ja heidän kokemuksia kulttuurisesta moninaisuudesta. Valitsimme kyselyn tavaksi paperisen kyselylomakkeen, sillä siihen vastaaminen ja sen

palauttaminen oli työntekijöistä helpompaa, kuin e-lomakkeeseen vastaaminen. Kyselylomakkeet toteutettiin nimettöminä, jotta työntekijät pystyivät vastata kysymyksiin mahdollisimman avoimesti ja rohkeasti. Kyselylomake löytyy opinnäytetyön liitteistä.

Jaoin yhteensä 20 kyselylomaketta, joihin 14 vastattiin. Kysymykset koskivat muun muassa omaa kokemusta kulttuurisesta tietämyksestä ja haasteista liittyen eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kohtaamiseen.

Yli puolet (kahdeksan) vastanneista määritteli oman kulttuuritietämyksensä hyväksi tai melko hyväksi, kun taas toinen puolikas (kuusi) määritteli kulttuuritietämyksensä heikoksi tai erittäin heikoksi. Lähes kaikki vastaajat, yhtä vastaajaa lukuun ottamatta, olivat kohdanneet erilaisia haasteita eri kieli- ja kulttuuritaustaisten kohtaamisessa. Haasteet liittyivät erilaisiin kulttuuriin tapoihin, kuten silmiin katsomiseen, pukeutumiseen ja kielimuriin. Uskonto ja tietämättömyys uskonnollisista tavoista ilmeni myös vastauksissa. Perheen erilainen kasvatuskulttuuri, johon on sisältynyt fyysistä väkivaltaa, mainittiin myös yhtenä haasteista.

Henkilökunta vastasi rohkeasti ennakkoluuloihin liittyvään kysymykseen. Työntekijät kertoivat omia ennakkoluulojaan turvapaikanhakijoita kohtaan. Moni koki yhdistävänsä maahan muuttaneet ja turvapaikanhakijat rikollisiin sekä Suomen taloudellisten resurssien pienenemiseen. Osa vastasi myös tunnistavansa ennakkoluuloja itsessään uskontoa, erityisesti islamia, kohtaan. Ennakkoluulot heijastuivat myös vastauksissa turvapaikan rajoittamisesta liittyvään kysymykseen. Vastauksissa enemmistö rajoittaisi turvapaikan saamista Suomessa ja/tai Euroopassa, sillä he kokevat, etteivät voi luottaa turvapaikanhakijoihin. Monen vastaajan mielestä taustat pitäisi ensin tarkasti selvittää, ennen kuin turvapaikka myönnetään.

Vastauksissa toivottiin koulutukselta, että siellä käsiteltäisiin erityisesti eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa työskentelyä, johon annettaisiin myös käytännön vinkkejä. Kulttuurin ymmärtämistä, pakolaisuutta ja kulttuurieroja toivottiin myös aiheiksi koulutukseen. Vastausten avulla pystyimme aloittamaan koulutuksen sisällön suunnittelun, joka palvelisi parhaiten työntekijöiden tarpeita.

## 7.2 Kyselyt vanhemmille

Halusimme saada koulutukseen myös eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden näkökulmaa. Loimme kyselylomakkeet suomen, englannin ja turkin kielellä Google Forms-ohjelman kautta. Kyselyiden tarkoitus oli kartoittaa eri kieli- ja kulttuuritaustaisten vanhempien kokemuksia suomalaisesta päivähoitosta. Lähetimme kyselyt eri yhdistysten kautta, joissa oli jäsenenä eri kieli- ja kulttuuritaustaisia perheitä. Kyselyiden vastausten perusteella meidän oli tarkoitus

tiedottaa koulutuksessa henkilökuntaa asioista, jotka eri kieli- ja kulttuuritaustaiset vanhemmat kokevat vaikeiksi. Emme siis aikoneet analysoida kyselyitä sen enempää. Kyselyihin vastasi yhteensä kahdeksan eri kieli- ja kulttuuritaustaista henkilöä.

Vastausten määrä oli vähäinen verrattuna siihen, kuinka monta ihmistä kyselyt tavoittivat yhdistysten kautta. Pohdimme, olisiko syynä mahdollisesti kyselyn pituus ja mahdollisesti kielellisesti raskaat kysymykset henkilöille, joiden äidinkielellä lomaketta ei ollut. Vastauksista pystyimme kuitenkin näkemään, miten osa vieraskielisistä vanhemmista kokevat suomalaisen päivähoidon. Kyselyihin vastanneiden vanhempien mielestä suomalainen varhaiskasvatus pääosin ottaa lapsen tarpeet hyvin huomioon, tukee lapsen kehitystä sekä vahvistaa lapsen itsetuntoa ja kulttuuria.

Päivähoidon aloittamisen mahdollisuus lapsen ollessa alle vuoden ikäinen, kaksi kertaa päivässä ulkoileminen säästä riippumatta, varhaiskasvatussuunnitelma, aloituskeskustelu, lapsen ruokavalioon ja muihin erityistarpeisiin vaikuttamisen mahdollisuus ja tulkin tilaaminen olivat asioita, joita kyselyihin vastanneet vanhemmat eivät ymmärtäneet tai ne olivat heille uusia asioita.

Kyselyihin vastanneet vanhemmat toivoivat varhaiskasvatukselta suomen kielen opettamiseen sekä lapsen psyykkiseen ja sosiaaliseen kehitykseen keskittymistä. Vanhemmat toivoivat myös turvallista ja rakastavaa ympäristöä lapselleen, jossa otetaan huomioon lapsen tarpeet.

Vanhemmat ovat kokeneet vaikeuksia ja väärinkäsityksiä vuorovaikutustilanteissa, vaikka yhteinen kieli löytyisi päiväkodin henkilökunnan kanssa. Vaikeuksia oli myös lapsen kehitykseen ja henkilökunnan osaamiseen liittyvissä asioissa, sillä vanhemmilla ja henkilökunnalla on eri näkökulmat lapsen kehityksestä. Haasteista huolimatta kyselyihin vastanneet vanhemmat vastasivat, että he ovat yleisesti tyytyväisiä päiväkodin toimintaan ja henkilökuntaan. Vanhemmat kuitenkin toivoivat parempaa vuorovaikutusta, yhteistyötä, kiinnostuneisuutta, ammattimaisuutta ja avoimuutta.

### 7.3 Koulutuksen sisällön suunnittelu

Henkilökunnan ja vanhempien kartoittavien kyselyiden jälkeen koulutuksen tarkempaa sisältöä alettiin suunnitella. Henkilökunnan vastaukset kirjattiin ylös ja vastaukset lähetettiin etukäteen asiantuntijoille. Asiantuntijoiden mielestä vastaukset olivat mielenkiintoisia ja tarjosivat hyvän pohjan koulutuksen suunnittelulle. Asiantuntijoiden kanssa lähdettiin sopimaan tapaamista, jossa pystyttäisiin tarkemmin miettimään koulutuksen sisältöä.

Tapasimme Eija Rieppolan Parasta Lapsille -yhdistyksen toimistossa. Tapaamisessa keskusteltiin kyselylomakkeiden vastauksista, joista ilmeni työntekijöiden halukkuus tietää enemmän



eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa työskentelystä, josta Eija Rieppolalla on laajaa kokemusta. Olimme Eija Rieppolan kanssa yhtä mieltä siitä, että päiväkodin työntekijöille olisi hyvä kertoa kulttuurien keskinäisestä moninaisuudesta. Samaa tapaa toimia muslimin kanssa ei esimerkiksi ole, sillä muslimit ovat hyvin heterogeeninen ryhmä. Koulutuksessa oli meidän mielestä hyvä puhua viestinnästä ja kommunikoinnista eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa.

Sovimme tapaamisen seuraavaksi Tiuku Pennolan ja Farzaneh Hatami Landin kanssa Ensi- ja turvakotienliiton tiloissa. Keskustelimme aluksi henkilökunnan vastauksista ja asiantuntijoiden mielestä palautteet olivat antoisia sisällön suunnittelun kannalta. Tiuku Pennola sanoi hänellä olevan jo joitakin ideoita omasta osuudestaan ja kertoi kokevansa tärkeäksi puhua turvapaikanhakijoiden matkasta Suomeen sekä lähdön syistä. Keskustelimme myös turvapaikanhakijalapsen kanssa huomioitavista työskentelyn tavoista, joista olisi hyödyllistä kertoa henkilökunnalle. Farzaneh Hatami Landi kertoi suunnittelevansa, että hän kertoo Lähi-Idän kulttuureista, jotka ovat hänelle itselle hyvin tuttuja.

Tapaamisten jälkeen saimme kirjallisen tiivistelmän asiantuntijoiden aiheista, joista he aikovat kertoa koulutuksessa. Huomioimme asiantuntijoiden osiot oman osion suunnittelussa ja päätimme keskittyä päivähoidon näkökulmaan kulttuuriseen moninaisuuteen liittyen. Suunnittelimme omaa osiotamme omien kokemusten kautta ja etsimällä tietoa eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten kanssa käytettävistä hyödyllisistä menetelmistä päivähoitossa.

## 8 Opinnäytetyön toteutus

Koulutus oli suunniteltu valmiiksi noin viikko ennen toteutusta. Tarvitsimme koulutusta varten projektorin päiväkotiin, sillä kuulimme sellaisen uupuvan yhteistyöpäiväkodista ja otimme yhteyttä toiseen päiväkotiin, josta olisimme voineet lainata projektoria. Valitettavasti yhteydenottoomme ei vastattu, joten pyysimme Tiuku Pennolaa tuomaan oman kannettavan projektorin mukanaan, sillä hän oli sitä aiemmin ehdottanut.

Loimme koulutuksen palautelomakkeet ja aikataulun, jonka lähetimme asiantuntijoille. Asiantuntijoiden mielestä aikataulu oli tiivis mutta hyvä. He olivat jo varautuneita tiukkaan aikatauluun, sillä olimme kertoneet koulutukselle varatun ajan pituudesta aiemmin. Tiedotimme myös päiväkodin henkilökuntaa koulutuksen aiheista ja aikataulusta. Aikataulu löytyy opinnäytetyön liitteenä.

### 8.1 Koulutus henkilökunnalle

Koulutus järjestettiin päiväkodissa Kauniaisissa 1.3.2017. Koulutukseen osallistui yhteensä 13 työntekijää. Koulutus aloitettiin kahvituksella, jolloin työntekijät hakivat kahvia ja pientä

purtavaa. Olimme leiponeet suklaakakun ja fetajuustorullia sekä esillä oli indonesialaisia herkkuja, suklaapaloja ja gluteenittomia keksejä.

Aloitimme koulutuksen lukemalla turvapaikanhakijan tarinan, minkä aikana taustalla pyöri digitarina, jossa oli symbolisia kuvia liittyen tarinaan ja pakolaisuuteen. Digitarinan jälkeen Tiuku Pennola puhui turvapaikanhakijoista ja muun muassa heidän matkastaan Suomeen. Hän puhui muun muassa salakuljetuksesta ja syistä, miksi miehiä on tullut Suomeen enemmän kuin naisia. Hän kertoi syyksi sen, että salakuljettajat pyytävät paljon rahaa ja tämän vuoksi matkaan voidaan lähettää usein vain yksi perheenjäsen ja miesten oletetaan kestävän rankka matka paremmin. Tiuku Pennola puhui myös turvapaikanhakijoiden oloista Suomessa, kuten ahtaista huoneista vastaanottokeskuksissa ja lasten oirehtimisesta sekä turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten oikeuksista Suomessa. Näiden lisäksi hän kertoi omista kokemuksista liittyen eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen kohtaamisiin. Pennola kertoi myös keinoista kohdata turvapaikanhakijalapsi ja mainitsi omasta kokemuksestaan, kuinka fyysinen kosketus on tärkeää turvapaikanhakijalapsen kohtaamisessa. Hän sanoi kuitenkin, että joillakin kosketus voi tuntua ahdistavalta, jos lapsi on kokenut traumoja. Hänen mukaansa on tämän vuoksi hyvä mennä lasten ehdoilla ja lukea tilannetta. Pennola kertoi huomanneensa, että traumoja kokenut lapsi pitää esimerkiksi käsien rasvauksesta, vaikkei muuten pitäisikään vieraan ihmisen kosketuksesta.

Tiuku Pennolan jälkeen oli Farzaneh Hatami Landin vuoro puhua kulttuurista ja kulttuurin merkityksestä Lähi-Idässä. Hän puhui kulttuurieroista liittyen perheiden merkitykseen. Hatami Landi puhui siitä, kuinka eri kieli- ja kulttuuritaustaisilla perheillä yhteisöllisyys on tärkeämpää kuin yksilöllisyys. Tämän vuoksi esimerkiksi yksilön tekemä asia voi loukata koko suvun mainetta. Farzaneh Hatami Landi puhui myös kunnian menettämisestä ja keinoista, joilla kunnian voi palauttaa. Yhdeksi radikaaliksi keinoksi hän mainitsi verikoston, jossa yhteisön kunnian häpäissyt yksilö surmataan. Hatami Landi huomautti kuitenkin, että kulttuuri muuttuu ja tilalle tulee rauhanomaisempia keinoja eikä kaikissa saman kulttuurin perheissä toimita samalla tavalla. Hän puhui myös naisten asemasta ja perherooleista sekä niiden eroavaisuuksista verrattuna suomalaiseen kulttuuriin. Hän kertoi muun muassa, että Lähi-Idässä kodin roolien jakautuminen on selkeämpää; nainen on pääosin kotona ja mies työskentelee.

Hatami Landin jälkeen oli Eija Rieppolan vuoro, joka puhui Parasta Lapsille ry:n toiminnasta ja omasta kokemuksestaan eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa työskentelystä. Hän puhui muun muassa päivärytmin opettelusta yhdistyksen perheleireillä, jotta vanhemmat sisältäisivät sen tärkeyden lapselle. Hän kertoi, että eri kieli- ja kulttuuritaustaisilla perheillä päivärytmi voi olla erilainen ja lasten menevän usein suomalaisia lapsia myöhemmin nukkumaan. Eija Rieppola puhui myös erilaisten eleiden tärkeydestä, kuten katseen merkityksestä. Hän kertoi esimerkin, jossa perheleirin ohjaaja oli katsonut erästä vanhempaa. Vanhempi oli

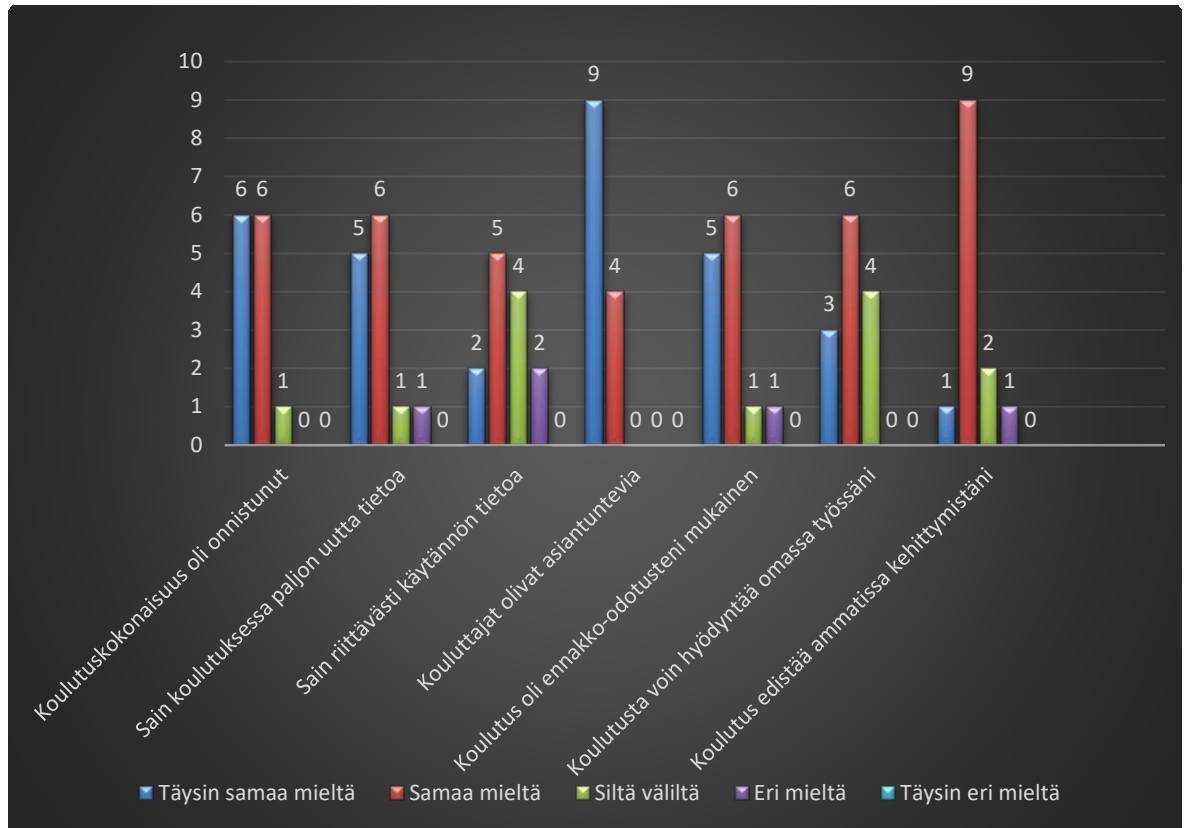
kokenut katseen loukkaavana ja sanoi, että hän kokee tulevansa usein katsotuksi samalla petyneellä ilmeellä. Leiriohjaaja ei ollut kuitenkaan tarkoittanut katseellaan mitään erityistä mutta eri kulttuurien kohtaaminen loi kyseisen tilanteen. Eija Rieppola puhui omista vuorovaikutuskeinoista eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa. Hän käyttää esimerkiksi eleitä, kuvia ja lasten kanssa piirtämistä mutta huomautti, ettei hän käytä lasta vanhempien tulkkina.

Koulutuksen viimeinen osio oli oma puheenvuoromme, jossa kerroimme eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden ja lasten kohtaamisesta päivähoiton näkökulman kautta. Käsitelimme tarkemmin kulttuurisen moninaisuuden käsitettä ja siihen sisältyviä muita vähemmistöryhmiä, kuten saamelaisia, romaneja, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä sekä vammaisia. Käsitelimme puheenvuorossamme myös varhaiskasvatuksen kulttuurisesti moninaista työtä ohjaavia asiakirjoja, kuten kieli-, kotouttamis-, ulkomaalais-, perustus- ja yhdenvertaisuuslakia sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteita. Puhuimme eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen päivähoiton aloittamisesta ja ensimmäisen kohtaamisen tärkeydestä. Mainitsimme tärkeiksi asioiksi muun muassa riittävän ajan varaamisen, huolellisen valmistautumisen ja päiväkodin käytäntöjen selkeän läpikäymisen. Tärkeää on myös käydä itsestään selviltä tuntuvat käytännöt ja varmistaa, että vanhemmat todella ymmärsivät asiat. Suosittelimme tulkin käyttöä ensimmäisessä keskustelussa ja toistimme asiantuntijoiden antaman ohjeen, että henkilökunta pyrki välttämään lapsen käyttämistä tulkkina vuorovaikutuksessa vanhempien kanssa. Annoimme lopuksi käytännön vinkkejä liittyen päivittäisiin kohtaamisiin, kuten elekielen tärkeyden muistaminen, kuvien käyttäminen ja asioiden konkreettinen näyttäminen. Oma esityksemme löytyy linkkinä opinnäytetyömme liitteenä.

Koulutusta ei ehditty järjestää kahdessa tunnissa, vaan koulutus venyi jonkin verran oman osiomme vuoksi. Henkilökuntaa se ei kuitenkaan haitannut, sillä työntekijät pitivät koulutuksen aiheita mielenkiintoisina. Kokosimme myöhemmin paketin koulutuksesta päiväkodin omaan Google Driveen, jossa oli kirjalliset tiivistelmät koulutuksen sisällöstä sekä erilaisia ulkopuolisia materiaaleja liittyen kulttuuriseen moninaisuuteen.

## 8.2 Henkilökunnan palaute

Koulutuksen onnistumisen arvioinnissa käytimme kirjallista palautetta. Henkilökunnan palaute koulutuksesta oli pääosin positiivista. Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa on liitetty yhteen henkilökunnan antamat arvioinnit.



Palautteiden mukaan osallistujat saivat koulutuksesta uutta tietoa, vaikka joillekin osallistujille tieto oli jo tuttua. Suurin osa osallistujista vastasi koulutuksen olleen ennako-odotusten mukainen sekä voivansa hyödyntää koulutuksesta saamaansa tietoa jollain tavalla omassa ammatissaan. Kaikkien palautteen antajien mielestä koulutukseen osallistuneet kouluttajat olivat asiantuntevia.

Kirjallisen palautteen mukaan koulutukseen osallistuneiden mielestä parasta koulutuksessa oli asiantuntijat. Tämän lisäksi henkilökunta sai palautteen mukaan turvapaikanhakijoista, pakolaisista ja kulttuurien moninaisuudesta uutta tietoa, joka vähensi joitakin ennakkoluuloja. Kulttuurieroista kertominen, sanattoman viestinnän tärkeyden mainitseminen, omista kokemuksista ja käytännön asioista puhuminen, selkeiden ja hyvien esimerkkien sekä erilaisten näkökulmien esiin tuominen olivat myös parhaita asioita koulutuksessa. Koulutus oli osallistujien mielestä mielenkiintoinen, monipuolinen ja tiivis sekä koulutuksessa tuli hyödyllistä tietoa ja riittävästi käytännön vinkkejä. Osallistuneiden mielestä koulutuksessa esiin tulleet monipuoliset materiaalit maahanmuuttajien käsittelyyn olivat hyödyllisiä.

Koulutukseen osallistuneiden mielestä koulutus antoi laajasti tietoa eri asioista ja se oli riittävä paketti, joka vastasi tärkeimpiin kysymyksiin. Koulutukseen osallistuneet toivoivat kuitenkin enemmän tietoa kulttuurien erityisominaisuuksista ja lisää esimerkkejä päivähoidon

liittyen. Palautteeseen vaikutti kuitenkin se, että jotkut täyttivät palautetta jo ennen viimeistä osiota, joten heistä osa korjasi myöhemmin palautteeseen, että saivatkin tarpeellista käytännön tietoa. Joidenkin mielestä koulutuksessa olisi voinut olla lisää interaktiivista toimintaa, esimerkiksi keskustelua, vaikka ymmärsivätkin tiukan aikataulun.

Koulutus oli osallistuneiden mielestä kokonaisuudessaan onnistunut. He toivoivat jatkokoulutuksen järjestämistä, johon varattaisiin enemmän aikaa. Koulutusta voisi kehittää osallistuneiden mielestä esimerkiksi syventämällä aiheita jatkokoulutuksissa.

## 9 Opinnäytetyön pohdinta ja arviointi

Toiminnallisen opinnäytetyön kokonaisuuden arviointi voidaan toteuttaa kriittisesti tutkivalla asenteella, mutta tutkimuksellisen opinnäytetyön ja toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnin tulisi poiketa toisistaan, sillä ne ovat keskenään erilaisia. (Vilka & Airaksinen 2004, 154).

Toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnin kohteina ovat työn idea, kuten ideaan sisältyvä aihepiiri, idean tai ongelman kuvaus, asetetut tavoitteet, teoreettinen viitekehys, tietoperusta ja kohderyhmä. Opinnäytetyön arvioinnissa on myös hyvä pohtia, millaiset tavoitteet jäivät saavuttamatta ja miksi näin kävi. Lisäksi arvioinnissa on pohdittava, mitä tavoitteita on muutettu prosessin aikana ja miksi. (Vilka & Airaksinen 2004, 154.) Opinnäytetyömme idea oli selvillä melko pitkän aikaa mutta toteutustapa oli alussa vielä epäselvä. Mielestämme ideaan sisältyvä aihepiiri eli kulttuurinen moninaisuus, vähemmistöt, varhaiskasvatus ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa työskentely olivat ajankohtaisia asioita, joten opinnäytetyöstämme on todennäköisesti hyötyä myös tulevaisuudessa. Vaikka idea on tullut päiväkodin johtajalta ja aihe on ajankohtainen, koimme opinnäytetyön aiheen henkilökohtaisesti tärkeäksi ja kiinnostavaksi. Aihe koettiin tärkeäksi, sillä halusimme ensinnäkin parantaa eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten hyvinvointia varhaiskasvatuksessa ja tukea varhaiskasvattajien työtä kulttuurisesti moninaisessa työympäristössä.

Koimme tämän perusteella tärkeäksi kutsua eri järjestöjen asiantuntijoita puhumaan kokemuksistaan eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa, mikä lisäsi päiväkodin henkilökunnan itseluottamusta kohdata eri kieli- ja kulttuuritaustaisia perheitä. Päiväkodin henkilökunnan kartoittaviin kyselyihin antamien vastausten mukaan henkilökunta oli kiinnostunut koulutuksen aiheesta, mikä lisäsi meidän motivaatiota järjestää opinnäytetyön toiminnallista osaa eli itse koulutusta.

Toiminnalliseen opinnäytetyön arviointiin on hyvä pyytää kohderyhmältä palautetta tapahtuman onnistumisesta, oppaan tai ohjeistuksen käytettävyydestä tai toimivuudesta tavoitteissa asetetulla tavalla. Arvioinnissa on myös hyvä pohtia sitä, miten innovatiivinen, oivaltava ja

ammattillisesti kehittävä lopputulos on. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 154.) Alkuperäiset tavoitteemme onnistuivat pääosin, vaikka emme saaneet konkreettista esimerkkiä koulutuksen tiedon hyödyntämisestä, eli siitä, miten koulutus vaikuttaa henkilökunnan kohtaamiin eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa päivähoitossa. Henkilökunnan palautteen perusteella koulutuksesta on kuitenkin hyötyä omassa ammatillisessa kehittämisessä ja se tarjosi paljon uutta tietoa. Täten päättelemme koulutuksen olevan innovatiivinen, oivaltava ja ammatillisesti kehittävä.

Yksi opinnäytetyön arvioinnin kohteista on toteutustapa, johon kuuluvat keinot tavoitteiden saavuttamiseksi ja aineiston kerääminen. Arvioinnissa on hyvä pohtia kriittisesti selvityksen onnistumista ja keinoja sekä huomioita materiaalien arvioimiseen, joita on käytetty sisällön tuottamiseen. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 157 - 158.) Mielestämme selvitys koulutuksen tarpeesta onnistui, sillä olimme tiiviisti yhteydessä päiväkodin johtajaan, joka neuvoi meitä oikeanlaisen aiheen löytymisessä. Saimme kuitenkin suunnitella koulutusta omilla ehdoilla, mikä opetti prosessikehittämisestä paljon. Opinnäytetyön toteutusprosessissa päiväkodin johtajan lisäksi saimme koulutukseen osallistuneilta asiantuntijoilta tietoa kokemuksista ja ohjausta koulutuksen toteutuksessa. Koulutuksen suunnitteluvaiheessa kyselylomakkeiden laatiminen koulutuksen sisällön suunnittelemista varten ja koulutuksen toteutusvaiheessa palautelomakkeiden laatiminen koulutuksen onnistumisesta auttoivat meitä järjestämään koulutusta toivotun mukaan ja ymmärtämään koulutuksen onnistumista konkreettisesti. Täten opinnäytetyön aiheet tulivat selkeämmäksi ja osasimme rajoittaa opinnäytetyön aihepiiriä.

Toiminnallinen opinnäytetyö on käytännöllisen ja teoreettisen tiedon yhdistäminen. Tämän perusteella on hyvä arvioida omaa ammatillista kasvua ja suunnitelmaa siitä, miten ammatillista kasvua voisi tai tulisi kehittää. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 160.) Opinnäytetyön aikana oma ammatillinen kasvumme on lisääntynyt, vaikka meillä oli jo kokemusta eri kieli- ja kulttuuritaustaisten henkilöiden kanssa. Tietämys ja kokemus on lisääntynyt erityisesti kulttuurisesti moninaisesta varhaiskasvatuksesta ja varhaiskasvattajan interkulttuurisesta kompetenssista sekä varhaiskasvattajan roolista kulttuurisesti moninaisessa ympäristössä.

### 9.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset

Virheiden syntymistä pyritään aina välttämään tutkimuksissa mutta tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Jokaisessa tutkimuksessa pyritään täten arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 231.) Tutkimusta tehdessä on otettava huomioon näin ollen monia eettisiä kysymyksiä. Jokaisen yksittäisen tutkijan on tunnettava tutkimuseettiset periaatteet ja toimittava niiden mukaisesti. Hyvää tieteellistä käytäntöä on noudatettava, jotta tutkimus olisi eettisten periaatteiden mukainen. (Hirsjärvi ym. 2013, 23 - 24.) Omassa opinnäytetyössämme olemme pyrkinneet noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä opetusministeriön asettaman tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimien tieteellisten

menettelytapojen ohjeiden mukaan. Niiden mukaan eettiseen toimintaan kuuluu, että ihmisarvoa ja muiden tutkijoiden tekemää työtä kunnioitetaan, pysytään totuudessa, ollaan rehellisiä, pyritään dialogiin, saadaan suostumus osallistujilta, huolehditaan yksityisyydestä, ollaan luottamuksellisia ja yritetään minimoida tapahtuvia riskiä. Näiden lisäksi tarvittava tutkimuslupa hankitaan asianmukaisella tavalla, käytetään luotettavia lähteitä tutkimuksessa ja tutkimus suunnitellaan ja toteutetaan sekä siitä raportoidaan ja siinä syntyneet tietoaineistot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014.)

Opinnäytetyössä ollaan pyritty siihen, että ihmisarvon kunnioitus toteutuu arvostamalla henkilökuntaa, heidän mielipiteitä ja kokemuksia. Opinnäytetyössä on pyritty myös puhumaan neutraalilla tavalla esimerkiksi maahanmuutosta ja pakolaisuudesta. Totuudessa pysyminen ja luottamuksellisuus on pyritty toteuttamaan käyttämällä luotettavia lähteitä sekä koulutuksessa että opinnäytetyön kirjallisessa osuudessa emmekä vääristele kyselylomakkeiden tuloksia. Luotettavuutta vahvisti, että saimme koulutukseen kahden eri tunnetun järjestön, Parasta Lapsille ry:n ja Ensi- ja turvakotienliiton asiantuntijoita puhumaan pakolaisuudesta, eri kieli- kulttuuritaustaisten perheiden kulttuurista ja heidän kanssa työskentelystä. Saimme opinnäytetyöllemme myös Kauniaisten kaupungin myöntämän tutkimusluvan.

Osallistujien yksityisyydestä huolehdittiin antamalla heille mahdollisuus vastata kartoitettaviin kyselyihin nimettömänä. Yksityisyyden huolehtimisesta teki haastavaa kuitenkin se, että koulutus järjestettiin vain yhdelle tietylle päiväkodille, jonka nimen opinnäytetyön raportin lukijat saattavat arvata, vaikka päiväkodin tarkkaa nimeä ei mainita. Täten kyselylomakkeiden vastausten tiivistäminen opinnäytetyön raportissa voi johtaa siihen, että vastaajia tunnustetaan työyhteisössä tai päiväkodin vanhempien keskuudessa. Tämä huomioon ottaen olemme pyrkineet kertomaan kyselylomakkeiden vastauksista neutraalisti mutta opinnäytetyömme aiheita tukien.

Pohdimme myös lähteiden luotettavuutta. Pyrimme käyttämään tuoreita lähteitä, jotta saisimme mahdollisimman ajankohtaista tietoa. Kulttuurinen moninaisuus on kuitenkin käsite, jota käsitellään eri asiayhteyksissä eri tavoin. Tämän vuoksi yhdenmukaista totuutta tai ratkaisuja liittyen kulttuuriseen moninaisuuteen ei ole saatavilla. Kulttuurista moninaisuutta käsittelevät tekstit voivat myös muodostua pitkälti kirjoittajan henkilökohtaisesta näkökulmasta. Olemme kuitenkin pyrkineet löytämään lähteet, jotka tukevat opinnäytetyötämme.

## 9.2 Itsearviointi

Yhtenä itsearvioinnin pohjana käytettiin SWOT-analyysia, joka muodostuu sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat).

SWOT-analyysia käytetään siis arvioimaan projektin vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja mahdollisia uhkia. (Opetushallitus 2016.)

<p><u>Vahvuudet</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tekijöiden kokemus maahanmuuttotyöstä</li> <li>➤ Luotettava yhteistyökumppani</li> <li>➤ Onnistunut koulutus</li> <li>➤ Asiantuntijoiden aktiivinen osallistuminen ja vaikuttaminen</li> </ul>	<p><u>Heikkoudet</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aiheen rajaaminen</li> <li>➤ Tiivis aikataulu</li> <li>➤ Rajallinen aika</li> <li>➤ S2-lastentarhanopettajan puuttuminen</li> <li>➤ Jatkokoulutuksen puuttuminen</li> </ul>
<p><u>Mahdollisuudet</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kiinnostuneet työntekijät</li> <li>➤ Ajankohtainen aihe</li> <li>➤ Koulutuksen helppo kehittäminen</li> <li>➤ Yhteiskunnan moninaistuminen</li> <li>➤ Tuotteistaminen</li> </ul>	<p><u>Uhat</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kertaluontoisuus</li> <li>➤ Rajalliset resurssit</li> <li>➤ Työntekijöiden välinpitämättömyys</li> </ul>

Taulukko 3: SWOT-analyysi

Yllä olevasta SWOT-taulukosta voi päätellä, että projekti oli kokonaisuudessaan onnistunut. Vahvuuksia opinnäytetyöprojektissa olivat kokemus maahanmuuttotyöstä harjoitteluiden, työn ja yhdistystoiminnan kautta sekä kiinnostus aihetta kohtaan. Tietoa etsittiin aktiivisesti ja kulttuurista moninaisuutta pohdittiin laajana kokonaisuutena. Yhteistyöpäiväkodin saaminen ei ollut vaikeaa ja päiväkotialusta asti sitoutui yhteiseen projektiin. Asiantuntijat olivat myös hyviä yhteistyökumppaneita, sillä yhteydenpito oli aktiivista ja koulutuksen sisältö suunniteltiin yhteisymmärryksessä sekä olivat aktiivisia koulutuksen suunnittelussa. Yhteistyön avulla koulutus onnistui hyvin, mistä kertoo myös henkilökunnan hyvä palaute.

Heikkouksia projektissa olivat asettamamme tiivis aikataulu, mikä johti siihen, että asioita oli tehtävä välillä kiireellä ja meidän oli muokattava uudestaan opinnäytetyösuunnitelmaamme. Kulttuurinen moninaisuus on laaja aihe, jota oli vaikea rajata. Mietimme pitkään, mistä aiheista kirjoitetaan ja mitä asioita karsitaan. Opinnäytetyön suunnitelman vaiheesta lähtien tutustuimme eri lähteisiin. Opinnäytetyön aihetta käsittelevä teoria opinnäytetyön suunnittelun, toteutuksen ja raportin aikana, on muuttunut monta kertaa.

Olimme yhteydessä S2-opettajat-yhdistykseen ja Kauniaisten kaupungin S2-opetukseen, mutta emme saaneet koulutukseen S2-opettajaa. Haastattelimme S2-opettajien yhdistyksen hallituksen jäsentä liittyen S2-opetukseen. Saimme vastauksia S2-lastentarhanopettajan työn ku-



vasta ja tietää, että työtehtävät voivat vaihdella kunnista riippuen. Olisimme kuitenkin toivoneet enemmän henkilökohtaisesta kokemuksesta kertomista, esimerkiksi kokemuksesta S2-opetukseen kuuluvien lasten kanssa. Ennen koulutusta ymmärsimme, että aika ei tulisi riittämään neljälle asiantuntijalle, sillä jokainen asiantuntija tarvitsi aikaa ainakin puoli tuntia omalle esitykselleen ja keskustelulle oli myös varattava aikaa. Emme myöskään voineet pidentää koulutukseen varattua aikaa henkilökunnan työvuoroista johtuen. Tämän vuoksi päädyttiin siihen, ettei S2-opettajaa kannata ottaa mukaan. Olimme lisäksi toivoneet, että olisimme pystyneet järjestää jatkokoulutuksen aiheeseen liittyen mutta päiväkodilla ei ollut aikaa kevään kiireiden vuoksi. On kuitenkin mahdollista, että viemme opinnäytetyötä eteenpäin ja jatkokoulutus toteutuu myöhemmin.

Jatkokehittämistä ajatellen opinnäytetyöprojektissa mahdollisuuksia ovat työntekijöiden kiinnostus, sillä palautteiden perusteella moni toivoi lisää vastaavia koulutuksia. Aiheemme ajankohtaisuus tekee vastaavien koulutusten järjestämisestä mahdollista, sillä moninaistuvassa yhteiskunnassa kyseistä tietoa tarvitaan enemmän ja resursseja halutaan suunnata nykyiseen tarpeeseen. Koulutusta on helppo lähteä kehittämään, sillä aiheeseen voidaan syventyä laajemmin ja aihetta voi rajata tarkemmin. Koulutusta on täten mahdollista lähteä tuotteistamaan. Uhkana voi kuitenkin olla koulutuksen jääminen kertaluonteiseksi, sillä emme pystyneet järjestämään jatkokoulutusta. Rajallisten resurssien vuoksi saatetaan luottaa enemmän siihen, että työntekijät hankkivat tietonsa itse. Vaikka työntekijät olivat kiinnostuneita oppimaan lisää palautteiden perusteella, asia voi muuttua myöhemmin ja tietyn ajan kuluttua aihe ei välttämättä kiinnosta enää samalla tavalla.

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa SWOT-analyysin lisäksi luotiin itsearviointia helpottavat kysymykset:

1. Vastasiko koulutus ympäröivän yhteiskunnan ja/tai työelämän tarpeita?
2. Miten yhteistyö sujui eri toimijoiden kanssa?
3. Mitä olisi voitu tehdä toisin?
4. Kuinka hyvin lopputulos vastasi alkuperäistä suunnitelmaa?

Pyrimme pysymään aikataulussa järjestämällä koulutuksen sovittuna päivämääränä ja aikataulussa. Onnistuimme kysymään aikataulun mukaisesti päiväkodin henkilökunnalta, mitä asioita he toivovat koulutukseen. Kyselyn jälkeen tapasimme asiantuntijoiden kanssa ennen koulutuksen toteutuspäivää puhuaksemme ja suunnitellaksemme koulutuksen sisällöstä.

Henkilökunnan vastausten perusteella koulutuksella onnistuttiin vastaamaan työelämän tarpeisiin, sillä suurin osa henkilökunnasta oli sitä mieltä, että koulutusta voi hyödyntää omassa työssä ja se edistää heidän ammatillista kehittymistä.

Päiväkodin johtaja antoi palautetta, että koulutus oli ajankohtainen ja antoi tarvittavaa tietoa kulttuurisesta moninaisuudesta. Palautteen perusteella onnistuttiin siis vastaamaan ympäröivän ympäristön tarpeisiin.

Sekä päiväkodin että asiantuntijoiden kanssa yhteistyö sujui ongelmitta, minkä ansiosta onnistunut koulutus saatiin järjestettyä. Saimme kyselyihin vastauksia päiväkodin henkilökunnalta (14/20) tarvittavasti, mikä mahdollisti ja helpotti kartoittamaan päiväkodin henkilökunnan toiveita ja odotuksia koulutukseen. Yhteistyö päiväkodin johtajan kanssa, joka on antanut opinnäytetyömme idean, onnistui hyvin. Saimme koko opinnäytetyömme prosessin aikana tukea, ohjausta ja apua päiväkodin johtajalta opinnäytetyön toiminnallisen osan toteuttamiseen. Johtaja oli myös samaa mieltä, sillä antoi palautetta, että yhteistyö sujui varsin hyvin ja vuoropuhelu kaupungin tarpeista suhteessa opinnäytetyöhön onnistui. Yhteistyö onnistui myös asiantuntijoiden kanssa, sillä he olivat opinnäytetyön suunnittelun ja toteutuksen aikana aktiivisia ja yhteistyöhaluisia.

Keskinäinen yhteistyömme sujui opinnäytetyöprosessin aikana, sillä olimme kiinnostuneita aiheesta ja sitoutuneita tekemään opinnäytetyötä. Opimme paljon pitkäaikaisesta prosessista ja projektin toteutuksesta, johon liittyi monialaisen yhteistyön ja järjestämisen vastuun oppimista.

### 9.3 Kehittämisehdotukset toiminnalle

Koulutuksen jälkeen keskustelimme päiväkodin johtajan kanssa koulutuksen onnistumisesta ja hän antoi keskustelussa kehittämisehdotuksia. Johtaja sanoi olleensa tyytyväinen koulutukseen mutta mainitsi myös asioita, joita voisi kehittää. Vaikka koulutuksessa tuli tietoa kulttuureista ja eri kulttuurista tulevien ihmisten kanssa toimimisesta, johtaja olisi toivonut kyseistä tietoa lisää. Mahdollisessa jatkokoulutuksessa olisikin hyvä ottaa kulttuurin vaikutusta arkeen enemmän huomioon.

Toiminnan sujuvuutta parantaisi jatkossa selkeämpi prosessi. Meidän olisi kannattanut tehdä kattavampi suunnitelma ensin eikä aloittaa liian aikaisin koulutuksen suunnittelua. S2-lastentarhanopettajan tavoitteluun voisi jatkossa panostaa enemmän, sillä S2-lastentarhanopettajan kokemuksia ja tietoa kaivataan varhaiskasvatuksen puolella kulttuuriseen moninaisuuteen liittyen, erityisesti päiväkodeissa, joissa kokemusta ei vielä ole.

Koulutuksen ajankohtaa voisi miettiä tarkemmin; ajankohta voisi olla esimerkiksi viikonloppuna tai kehittämispäivänä, jolloin koulutukselle voisi varata enemmän aikaa ja henkilökunnan olisi helpompi osallistua koulutukseen.

Koulutukseen voisi jatkossa osallistaa vanhemmat, sillä he ovat tiiviisti yhteistyössä varhaiskasvattajien kanssa ja se parantaisi mahdollisesti kantaväestön ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden vuorovaikutusta sekä vanhempien keskenään että päiväkodin henkilökunnan kanssa. Eri kieli- ja kulttuuritaustaiset perheet pääsisivät seurauksena mahdollisesti enemmän osallisiksi päiväkodin toimintaympäristöä ja siten yhteiskuntaa.

Toivomme, että päiväkodit pystyisivät jatkamaan moniammatillista yhteistyötä erilaisten asiantuntijajärjestöjen kanssa, sillä johtaja oli kiinnostunut keskinäisen yhteistyön vahvistamisesta.

Näiden lisäksi koulutuksen tuotteistamista voisi kehittää ja suunnitella jo projektin suunnitteluvaiheessa. Tuotteistaminen voisi olla oppaan luominen, jossa olisi tietoa kulttuurisesta moninaisuudesta ja ohjeet koulutukselle. Oppaassa voisi olla valmiiksi luotu aikataulu, jonka mukaan koulutuksessa edetään ja aihe-ehdotuksia, joita olisi hyvä käsitellä koulutuksessa. Päiväkodin johtajat voisivat hyödyntää koulutusopasta omille työntekijöilleen ja käyttää sitä esimerkiksi työn kehittämispäivissä.

Toiminnallista opinnäytetyötä voi käyttää laadullisen tutkimuksen perustana. Opinnäytetyön aiheita voisi jatkaa tutkimuksena siitä, miten koulutuksen saaminen on vaikuttanut henkilökunnan asenteisiin ja toimintatapoihin eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa. Tutkimus voitaisiin toteuttaa haastatteluna ja havainnointina henkilökunnan toiminnasta.

## Lähteet

### Painetut lähteet

Ekholm, E., Forsander, A., & Hautaniemi, P. 2001. Monietnisyys - yhteiskunta ja työ. 2. painos. Helsinki: Palmenia.

Gonzales Mena, J. 2008. Diversity in Early Care and Education: Honoring differences. 5. painos. Boston: McGraw-Hill cop.

Gothóni, R. & Siirto, U. (toim.) 2016. Pakolaisuudesta kotiin. Helsinki: Gaudeamus.

Halme, K. & Vataja, A. 2011. Monikulttuurinen varhaiskasvatus ja esiopetus. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.

Kinos, J. 1997. Päiväkoti ammattikuntien kamppailujen kenttänä. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.

Kuosma T. 2016. Turvapaikka ja pakolaisasema. Kansainvälisen suojelun periaatteet. EU: Nordbooks.

Liebkind K. (toim.) 2000. Monikulttuurinen Suomi- etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus.

Mubarak, Y., Nilsson, E. & Saxén, N. 2015. Suomen Somalit. Helsinki: Into.

Parhiala, P. & Raulo, S. 2016. Pakolaiset maailmamme kuvana. Teoksessa Gothóni, R. & Siirto, U. (toim.) 2016. Pakolaisuudesta kotiin. Helsinki: Gaudeamus.

Paavola, H. & Talib, T-M. 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Säävälä, M. 2011. Perheet Muuttoliikkeessä - Perustietoa maahan muuttaneiden kohtaamiseen. Helsinki: Väestöliitto.

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

### Sähköiset lähteet

Akar, S. & Tiilikainen, M. 2009. Katsaus Islamilaiseen maailmaan. Naiset, perhe ja seksuaaliterveys. Viitattu 4.2.2017. [http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/90caf40110c17f891dfe2e5c9b13bbdb/1486177831/application/pdf/373235/Islam09\\_LR.pdf](http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/90caf40110c17f891dfe2e5c9b13bbdb/1486177831/application/pdf/373235/Islam09_LR.pdf)

Etna 2017. Tunnista ennakkoluulosi. Viitattu 5.5.2017. <http://www.etna.kaapeli.fi/ennakkoluulot.htm>

Euroopan muuttoliikeverkosto & Maahanmuuttovirasto 2016. Maahanmuuton Tunnusluvut 2015. Viitattu 2.12.2016. [http://www.emn.fi/files/1363/EMN\\_maahanmuuton\\_tunnusl\\_2015\\_tumma.pdf](http://www.emn.fi/files/1363/EMN_maahanmuuton_tunnusl_2015_tumma.pdf)

Hämäläinen, K., Hämäläinen K. & Kangasniemi, J. (toim.) 2015. Osaamisen ja kehittämisen poluille - Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen haasteet ja tulevaisuus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 4.2.2017. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75120/okm10.pdf?sequence=1>

- Kauniaisten kaupunki 2013. Kauniaisten kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2013. Viitattu 4.4.2017. [http://www.kauniainen.fi/files/7849/vasu\\_2014\\_talon\\_vasu.pdf](http://www.kauniainen.fi/files/7849/vasu_2014_talon_vasu.pdf)
- Kauniaisten kaupunki 2014. Kauniaisten kaupungin kotouttamisohjelma 2013 - 2016. Viitattu 5.4.2017. [http://www.kauniainen.fi/files/7259/Kotouttamisohjelma\\_paivitetty\\_021014.pdf](http://www.kauniainen.fi/files/7259/Kotouttamisohjelma_paivitetty_021014.pdf)
- Oikeusministeriö 2015. Yhdenvertaisuus. Viitattu 7.4.2017. <http://oikeusministerio.fi/fi/index/toimintajatavoitteet/perusoikeudetjademokratia/yhdenvertaisuus.html>
- Oikeusministeriö 2016. "Usein joutuu miettimään, miten pitäisi olla ja minne olla menemättä" - Selvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista vähemmistöryhmiin. Viitattu 10.2.2017. [http://oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/1456826655763/Files/OMSO\\_7\\_2016\\_VIPU-raportti\\_158\\_s.pdf](http://oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/1456826655763/Files/OMSO_7_2016_VIPU-raportti_158_s.pdf)
- Opetushallitus 2016. SWOT-analyysi. Viitattu 6.4.2017. [http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/swot-analyysi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi)
- Opetushallitus 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Viitattu 9.4.2017. [http://www.oph.fi/download/179349\\_varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2016.pdf](http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf)
- Pakolaisneuvonta ry 2017. Käsitteitä. Viitattu 7.3.2017. [http://www.pakolaisneuvonta.fi/index\\_html?lid=106&lang=suo](http://www.pakolaisneuvonta.fi/index_html?lid=106&lang=suo)
- Peda.net 2017. Suomi toisena kielenä (S2) -opetus varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Viitattu 4.4.2017. <https://peda.net/kemi/varhaiskasvatus/koe/sstkp:file/download/7e9f9939f8f4f4e0a573d7fad4ac76e8d06ac9f6/S2-opetusvarhaiskasvatuksessa%20%281%29.pdf>
- Stakes 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 1.2.2017. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>
- Suomen Pakolaisapu 2016. Pakolaisuus. Viitattu 1.3.2017. <http://pakolaisapu.fi/pakolaisuus/>
- Suomen Pakolaisapu 2016. Pakolaisuus Suomessa. Viitattu 1.3.2017. <http://pakolaisapu.fi/pakolaisuus/pakolaisuus-suomessa/>
- SYKE 2010. Pääkaupunkiseudun maahanmuuttajat tilastoissa. Viitattu 27.11.2016. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37992/SY\\_1\\_2010\\_liite\\_1.pdf?sequence=2](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37992/SY_1_2010_liite_1.pdf?sequence=2)
- Söderling, I. 2013. Maahanmuutto ja suomalaisten asenteet. Teoksessa Väestöliitto. 2013. Olemme muuttaneet - ja kotoudumme - Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto. Viitattu 10.2.2017. [https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/8fead169b38c8f03cae85ba908fda106/1486752285/application/pdf/4715338/Olemme%20muuttaneet%20-%20ja%20kotoudumme\\_fi-nal%202608%20%283%29.pdf](https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/8fead169b38c8f03cae85ba908fda106/1486752285/application/pdf/4715338/Olemme%20muuttaneet%20-%20ja%20kotoudumme_fi-nal%202608%20%283%29.pdf)
- Tilastokeskus 2017. Muuttoliike. Viitattu 2.1.2017. <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/muuttoliike.html>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 2.12.2016. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Maahanmuutto kasvaa ja monipuolistuu. Viitattu 5.12.2016. [http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/kotouttamistyyn\\_tustaa/maahanmuutto\\_kasvaa\\_ja\\_monipuolistuu](http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/kotouttamistyyn_tustaa/maahanmuutto_kasvaa_ja_monipuolistuu)
- Ulkomaalaislaki 301/2004. Viitattu 5.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301#L4P37>

UNESCO 2001. Universal declaration on cultural diversity. Viitattu 2.1.2017. <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127160m.pdf>

UNHCR 2016. Global Trends - Forced Displacement in 2015. Viitattu 29.11.2016. [https://s3.amazonaws.com/unhcrsharedmedia/2016/2016-06-20-global-trends/2016-06-14-Global-Trends-2015.pdf?utm\\_source=20160620\\_WRD\\_GTPR\\_DK\\_FN&utm\\_medium=email&utm\\_term=kaisa.vakiparta@pakolaisapu.fi&utm\\_content=https%3a%2f%2fs3.amazonaws.com%2funhcrsharedmedia%2f2016%2f2016-06-20-global-trends%2f2016-06-14-Global-Trends-2015.pdf&utm\\_campaign=](https://s3.amazonaws.com/unhcrsharedmedia/2016/2016-06-20-global-trends/2016-06-14-Global-Trends-2015.pdf?utm_source=20160620_WRD_GTPR_DK_FN&utm_medium=email&utm_term=kaisa.vakiparta@pakolaisapu.fi&utm_content=https%3a%2f%2fs3.amazonaws.com%2funhcrsharedmedia%2f2016%2f2016-06-20-global-trends%2f2016-06-14-Global-Trends-2015.pdf&utm_campaign=)

Varhaiskasvatuslaki 36/1973. Viitattu 11.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036#L1P2>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 7.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>

#### Julkaisemattomat lähteet

Aarnio, M. 2016. Puheenvuoro Amnestyn syysseminaarissa 8.10.2016.

Van Gulik, G. 2016. Puheenvuoro Amnestyn syysseminaarissa 8.10.2016.

## Liitteet

## Liite 1: Kyselylomakkeet henkilökunnalle

Järjestämme henkilökunnalle koulutuksen kulttuurisesta moninaisuudesta 1.3.2017. Suunnittelemme tällä hetkellä koulutuksen sisältöä ja tämän vuoksi järjestämme kyselyn asenteista ja toivomuksista koulutukseen liittyen. Kyselylomakkeiden vastausten avulla pystymme räätälöimään järjestettävää koulutusta. Vastaukset käsitellään nimettöminä mutta kysymme lopussa kuitenkin lupaa käyttää vastauksia opinnäyte-työraportissamme. Vastauksia voi jatkaa lomakkeiden kääntöpuolelle.

1. Kuinka hyvä kulttuurinen tietämyksesi mielestäsi on?

a.  Erittäin hyvä

b.  Hyvä

c.  Melko hyvä

d.  Heikko

e.  Erittäin heikko

f.  En osaa sanoa

2. Oletko kohdannut haasteita kulttuuriseen moninaisuuteen liittyen (esimerkiksi kommunikoinnissa eri kulttuurista tulevien ihmisten kanssa)?

a.  Kyllä, minkälaisia haasteita?

b.  Ei

3. Minkälaisia ennakkoluuloja tunnistat itsessäsi?

4. Pitäisikö turvapaikan saamista mielestäsi selkeästi rajoittaa Euroopassa ja/tai Suomessa?

a.  Kyllä, miksi?

b.  Ei, miksi?

5. Mistä aiheista toivoisit saavasi lisää tietoa?

a.  kielimuuri

b.  kulttuurin ymmärtäminen

c.  uskonto

d.  pakolaisuus

e.  ennakkoluulojen vähentäminen

f.  muu, mikä?

\_\_\_\_\_

6. Mitä odotuksia/toiveita Sinulla on järjestettävään koulutukseen liittyen?

Saako vastauksia käyttää opinnäytetyön raportissa (nimettöminä)?

a.  Kyllä

b.  Ei

**KIITOS VASTAUKSISTA!**



Liite 2: Kyselylomakkeet vanhemmille

Suomenkielinen kyselylomake:

<https://goo.gl/forms/8W48QLTdXhX3W7KT2>

Englanninkielinen kyselylomake:

<https://goo.gl/forms/QW08eA8uvfhjGNpo2>

Turkinkielinen kyselylomake:

<https://goo.gl/forms/2qMkT2gCKFMMjOpt2>

Liite 3: Koulutuksen aikataulu



1.3.2017 Koulutus kulttuurisesta moninaisuudesta klo 17-19

17.00-17.10 Kahvitus

17.10-17.15 Turvapaikanhakijan tarina

17.15-17.45 Tiuku Pennola: Pakolaisuus, turvapaikanhakijat & pakolaislasten kanssa työskentely

17.45-18.15 Farzaneh Hatami Landi: Lähi-Idän kulttuuri ja perheet

18.15-18.20 Tauko

18.20.-18.50 Eija Rieppola: Eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden kanssa työskentely

18.50-19.00 Camilla Boman & Zübeyde Gür: Varhaiskasvatuksen näkökulma, keskustelu & lopetus

## Liite 4: Koulutuksen omat osiot

## A) Turvapaikanhakijan tarina: Viimeistä poikaani en anna ISIS-sotilaille

"Kukaan meistä ei ole säästynyt sodan kokemuksilta. Irakissa taistelevat eri ryhmät, kehenkään ei voi luottaa eikä kukaan tiedä, mitä tuleman pitää. Minulta kysytään, miksi nuoret miehet lähtevät pois kotimaastaan, miksi minä toin oman 20-vuotiaan poikani. Eikö hänen pitäisi olla taistelemassa isänmaan puolesta eikä tulla Suomeen. Halusimme olla kotona, mutta en yksinkertaisesti enää voinut jäädä sinne. En voinut menettää viimeistä poikaani. Mieheni kuoli sodassa - hän uskoi taistelevansa oikean asian puolesta. Sitten vanhin pojistani pakotettiin ISISin joukkoihin. He olivat luvanneet, ettei samasta perheestä oteta ketään muuta ja että perhettämme suojellaan. En ole kuullut hänestä mitään sen jälkeen. Siitä on yli kaksi vuotta. Sitten he houkuttelivat keskimmäisen pojan joukkoihinsa. He eivät pakottaneet, vaan lupasivat rauhaa, ruokaa ja kuoltua paikan paratiisissa. Hän oli herkkä poika ja liittyi joukkoihin. Sain tekstiviestillä kuvan hänestä teloitettuna. Se oli viimeinen pisara: lähdin liikkeelle pojan kanssa. Sama se elimmekö vai kuolimmeko, mutta emme kuolisi ISISin käsissä. Matka oli kuin unta. Matkasimme Turkkiin, sitten veneellä Kreikkaan ja Euroopan halki junilla ja kävelen. Aivan väsyneenä ja turtana, aina yöaikaan. Saavuimme viimein Suomeen. Täällä on hiljaista ja pimeää ja kaikki ovat ystävällisiä. Aluksi vain nukuin. Pelkään, että ISIS tulee, katkaisee sähköt, myrkyttää kaivot ja vie viimeisen poikani. Minulle vastataan, että sähköt voivat katketa lumen tähden, eivät ISISin vuoksi. Täällä ei tiedetä, millaisia he ovat. Eivät he jätä rauhaan. Haluan kuitenkin uskoa, että täällä olemme turvassa.'" (Gothóni & Siirto, 38.)

## B) Powerpoint-esitys: Kulttuurinen moninaisuus varhaiskasvatuksessa

<https://docs.google.com/presentation/d/1Qw7GpdhzofecJWWAkhrYIplthjE0zO6xsSjK-BaklvC0/edit?usp=sharing>

Liite 5: Henkilökunnan palautelomake

**Palautekysely koulutuksesta**

Ympyröi numero, joka mielestäsi kuvaa väitettä parhaiten.

(5 = Täysin samaa mieltä, 4 = Samaa mieltä, 3 = Siltä väliltä, 2 = Eri mieltä, 1 = Täysin eri mieltä, 0 = En osaa sanoa)

Koulutuskokonaisuus oli mielestäni onnistunut

5 4 3 2 1 0

Sain koulutuksessa paljon uutta tietoa

5 4 3 2 1 0

Sain riittävästi käytännön työhön liittyvää tietoa

5 4 3 2 1 0

Kouluttajat olivat asiantuntevia

5 4 3 2 1 0

Koulutus oli ennakko-odotusteni mukainen

5 4 3 2 1 0

Voin hyödyntää koulutuksen antamaa tietoa työssäni

5 4 3 2 1 0

Koulutus edistää kehittymistäni ammatissani

5 4 3 2 1 0

**Koulutuksessa parasta oli**

---

---

---

**Mitä olisit toivonut lisää koulutukselta?**

---

---

---

**Miten koulutusta voisi kehittää?**

---

---

---

**KIITOS VASTAUKSISTA!**

