



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Varhaiskasvatuksen toteuttaminen sensitiivisellä työotteella

Koivisto, Helena

2017 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Yhdessä enemmän

Varhaiskasvatuksen toteuttaminen sensitiivisellä työotteella

Helena Koivisto
Sosionomi, AMK
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2017

Helena Koivisto

Varhaiskasvatuksen toteuttaminen sensitiivisellä työotteella

Vuosi 2017

Sivumäärä 28

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä sensitiivinen ohjaus ja vuorovaikutus tarkoittavat kasvattajan työssä ja miten ne näkyvät hyvinä käytänteinä toiminnassa. Keskeistä työssä oli tehdä reaaliaikaisesti näkyväksi lastentarhanopettajien subjektiivinen näkemys aiheesta. Opinnäytetyön tarkoituksena on virittää dialogista vastavuoroista keskustelua ammatillisen otteen kehittämiseksi. Taustateoria muodostuu varhaiskasvatuksen laadukasta pedagogiikkaa käsittelevistä aikaisemmista tutkimuksista sekä uusiutuneista työtä ohjaavista asiakirjoista. Uusiutuneet paikalliset opetussuunnitelmat, jotka otetaan käyttöön 1.8.2017 luovat haasteita ja mahdollisuuksia työn toteutukseen. Tutkimuksellinen lähestymistapa on laadullinen, kehittävä toimintatutkimus. Tutkimuksen metodi on sovellettu, teemoitettu vertaiskeskustelu, jossa fokus on lapsen kohtaamisessa, kasvattajien toiminnassa ja toiminnan organisoinnissa. Aineisto kerättiin lomakekyselyllä sekä tutkimusta varten järjestetystä Learning Cafe työpa- jasta, johon osallistui 11 lastentarhanopettajaa.

Saadun aineiston mukaan sensitiivinen, lapsen hyväksyvä, hyvinvointia korostava työote toteu- tuu hyvin eritasoisesti eri yksiköissä. Keskusteluissa ja tuotetussa aineistossa todettiin keskei- sen merkityksen sensitiivisen toimintakulttuurin syntymiselle olevan aikuisen kuunteleva asenne sekä lapsen tarpeet huomioiva ja lapsuutta arvostava työote. Kasvattajat olivat hyvin motivoituneita kehittämään pedagogista työtettä dialogisin keinoin. Kasvattajien osallistami- nen vastavuoroiseen prosessiin synnyttää sitoutumista lasta arvostavaan toimintatapaan. Ref- lektoimalla arjen työn toteutumista yhdessä tehdään kasvattajien ajatuksia ja kokemuksia to- teutuneesta työstä näkyväksi. Yhteiset keskustelufoorumit vertaisryhmissä tuottavat oppivaan käytäntöyhteisöön työn kehittämisen kannalta keskeistä työtä ohjaavaa tietoa ja ymmärrystä sensitiivisen työotteen hyvistä käytännöistä.

Asiasanat: Sensitiivinen ohjaus ja vuorovaikutus, päiväkotit oppivana työyhteisönä, työn kehit- täminen

Helena Koivisto

Carrying out of the early childhood education on sensitive work extract

Year 2017 Pages 28

The objective of the study was to examine, what sensitive control and interaction mean in educators work in early childhood education and how are they seen as good practises in operation. The key interest was to create the educators subjective view of their approach to work in real time. The purpose of this study was to create two-way interaction to develop operations. The theory of this study is based on previous studies of qualitative pedagogy in early childhood education and renewed instruments that guide the operations. The obligation to municipalities to bring in to use the local curriculums in 1.8.2017 will create challenges and opportunities for implementation of the work. This study was conducted as qualitative study, developing action research. The method of this study was applied peer discussion where the focus was in the encounter of a child, in educator's actions and organizing the operations. The data was collected from the questionnaire and the work shop that was organized for this study.

According to gathered data, sensitive, approving and emphasises wellbeing work is being executed at various levels in different units. The ability of educators to listen, take into consideration child's needs and appreciation for childhood at work shows a pedagogically high-quality and sensitive culture of the kinder garden. The workshop indicated that the educators have high motivation to develop themselves professionally in two-way interactions. By reflecting the daily work, the ideas and knowledge of the educators can be made visible. The involvement of educators in the development process creates engagement towards the child appreciating culture. Common platforms for discussions with peer groups provide knowledge for learning communities and understanding of good practises for sensitive work.

Index terms: Sensitive control and interaction, kinder garden as learning work community, development of the work

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Tutkimuksen lähtökohdat	7
3	Teoreettinen viitekehys	8
3.1	Varhaiskasvatuksen perusteet	8
3.2	Pedagoginen sensitiivinen ohjaus ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa	9
3.3	Henkilöstön osaamisen kehittyminen oppivassa työyhteisössä	11
3.4	Dialoginen vuorovaikutus muutoksen tukena	13
4	Tutkimusmenetelmän kuvaus	13
4.1	Taustatiedot ja tutkimuksen prosessikuvaus	14
4.2	Tutkimustehtävä	16
5	Tutkimusaineisto	17
5.1	Työpajatyöskentely	17
5.1.1	Mitä on sensitiivinen ohjaus ja siihen liittyvät hyvät käytännöt?	18
5.1.2	Millaisia muutoksia, haasteita ja mahdollisuuksia uusi varhaiskasvatussuunnitelma tuo sensitiiviseen ohjaukseen?	20
5.2	Millaista tukea, resursseja, työkaluja vasun mukaisen sensitiivisen ohjauksen toteuttaminen edellyttää?	21
5.3	Kyselylomake	21
5.4	Tutkijan havainnot	22
6	Analyysi ja johtopäätökset	23
6.1	Luotettavuus sekä eettisyys	25
7	Tulosten esittely ja arviointi	26
8	POHDINTA	28
	Lähteet	31

1 Johdanto

Varhaiskasvatuksessa eletään uudistusten ja muutoksen aikaa työtä määrittävien ja ohjaavien asiakirjojen päivittymisen myötä. Valtakunnallisesti uudistunut Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 (VASU2016) sekä uusi Varhaiskasvatusturvelaki 2015 ohjaavat ja määrittävät kasvatustyön toiminnan organisoimiselle ja toteuttamiselle tavoitteet ja velvoitteet. Päämääränä on synnyttää merkityksellisiä oppimiskokemuksia lapselle sekä turvata lapsen hyvinvointi, kasvu ja oppimisedellytykset. Varhaiskasvatus on tavoitteellisesta ja suunnitelmallisesta toiminnasta, jota arvioidaan ja kehitetään säännöllisesti. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka on muotoutunut pitkällä ajalla ja synnyttänyt paljon hyviä, toimivia käytänteitä. Nykyiset tutkimustulokset kertovat kuitenkin työn toteuttamista koskevissa arvo- ja oppimisperusteissa tapahtuneista oleellisista muutoksista, jotka synnyttävät kasvatuskulttuuriin muutoksen tarvetta. Tämä velvoittaa työyhteisöjä pohtimaan ja arvioimaan työtään uudesta näkökulmasta. Kasvattajien työtä määrittävien ja ohjaavien ajattelu- ja toimintatapojen päivittäminen tähän päivään on välttämätöntä.

Nykyinen käsitys lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen ohjaamisesta on, että oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa läheisten ihmisten kanssa yhteisessä ympäristössä. Lapsuuden määrittäminen olevan merkityksellistä, intensiivistä oppimisen ja kasvun aikaa, jolla on suuri merkitys lapsen myöhäisemmälle oppimiselle ja kasvuun. Päiväkodissa työskentelevät kasvattajat ja lapset viettävät päivittäin paljon aikaa yhdessä, joten heidän välinen vuorovaikutus muodostuu lapsen kasvun ja kehityksen kannalta merkitykselliseksi. Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat velvoittavat kuntia järjestämään laadukasta, lapsuuden arvoperustaa korostavaa toimintaa, jolla varmistetaan jokaisen lapsen oikeus ja osallisuus tasalaatuiseen varhaiskasvatukseen.

Tässä tutkimuksessa hankin subjektiivista, ajantasaista tietoa lastentarhanopettajien ajatuksista sekä kokemuksista varhaiskasvatuksen pedagogisesta toteutumisesta päiväkotiympäristössä. Tutkin, mihin uusiutuva, lasten arvoperustaa korostava varhaiskasvatussuunnitelma haastaa kasvattajien osaamista ja työn kehittämistä pedagogisen toiminnan toteutuksessa sensitiivisen työtteen näkökulmasta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 13-34). Tutkimus perustuu sovellettuun teemoitettuun vertaishaastatteluun, jossa lastentarhanopettajat kuulevat toistensa ajatuksia ja keskustelevat työn pedagogisesta toteutumisesta. Lähdeaineiston olen kerännyt lastentarhanopettajille järjestetystä työpajatyöskentelystä. Tutkittavaa teemaa lähestyin työtä kehittävällä otteella reflektoiden työn arkea. Tavoitteena on testata ja kehittää työmenetelmää, joka tukee työn pedagogista toteutumista. Työn kehittämistä oletetaan tapahtuvan ääneen puhumalla omista kokemuksista ja odotuksista sekä vertaamalla ja jakamalla niitä kollegojen kesken (Seppänen-Järvelä, R. 2005, 17-29).

Keskeisiä käsitteitä työssäni ovat: Sensitiivinen ohjaus ja vuorovaikutus, päiväkotiki oppivana työyhteisönä, työn kehittäminen

2 Tutkimuksen lähtökohdat

Varhaiskasvatuksen pedagogista toteutumista päiväkodissa ovat tutkineet viime vuosina mm. Marjatta Kalliala (2008) ja Päivi Ahonen (2017). Molemmat tutkijat lähestyvät sensitiivistä pedagogista vuorovaikutusta sosiaalis-emotionaalisen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Oma työhistoriani päiväkodin esimiehenä on synnyttänyt minulle tarpeen lähteä kehittämään kasvatustajien työtä suuntaan, jossa aito kohtaaminen lapsen ja kasvattajan välillä lisääntyy. Ajattelen sensitiivisen ohjauksen ja vuorovaikutuksen olevan hyvin keskeinen, koko toimintaa läpäisevä näkökulma laadukkaana pedagogisen työn kehittämisessä. Varhaislapsuus on intensiivistä kasvun ja oppimisen aikaa, joka haastaa ammattilaisen osaamista ja kykyä vastata lapsen tarpeisiin. Uudistunut varhaiskasvatussuunnitelma velvoittaa päiväkoteja työyhteisönä arvioimaan ja kehittämään toimintaa tavalla, joka mahdollistaa lasten kuulluksi tulemisen. Lasten omat ajatukset ja mielipiteet tulee ottaa huomioon toiminnan järjestämisessä. Vasu määrittää lapsen roolin laadukkaassa pedagogisessa toiminnassa aktiiviseksi toimijaksi. Kasvattajan tehtäväksi jää vastata siihen lasta arvostavassa vuorovaikutuksessa. Kasvattajien mahdollisuus ottaa tämä haaste vastaan on tunnistaa ja miettiä uusia toimintatapoja, jotka tukevat lasten kasvua ja kehitystä.

Teoreettinen viitekehys rakentuu tuoreista kasvatusalan teoksista sekä tutkimuksista. Kirsi Karilan (2016) varhaiskasvatuksen vaikuttavuutta kartoittaneen tutkimusraportin innoittamana valitsin sensitiiviseen tulokulman tutkimukseen. Arkityössäni näen päiväkotielämää päivittäin ja ymmärrän aiheen olevan hyvin ajankohtainen. Karilan (2016) mukaan uusimmissa tutkimuksissa ja suosituksissa on todettu, että laadukkaana pedagogiikan toteuttamisessa on keskeistä henkilöstön koulutus ja osaaminen. Keskeiset teemat laadukkaana, ammatillisen toimintakulttuurin syntymiselle raportin mukaan ovat pedagogiikkaan perustuva varhaiskasvatus sekä ammatillinen/osaava henkilökunta, joka

1. ymmärtää lapsen kehityksen
2. organisoi pedagogisia tilanteita
3. kykenee sensitiiviseen pedagogiseen ohjaukseen ja vuorovaikutukseen

Vasu2016 ja Varhaiskasvatus laki 2015 tuottivat kasvatusyhteisöihin muutos paineen, joka nostaa esille tarpeen kasvattajien toimintaa tukevista ja työtä kehittävästä työmenetelmästä. Opetushallitus on koordinoanut koulutuksia ja tuottanut materiaalia varhaiskasvatuksen muutoksen hallinnan ja ohjauksen tueksi. Tuoreet tutkimustulokset tuottavat tietoa päiväkotien pedagogisen laadun kohentamisen tarpeesta lapsen arvomaailmaa ja oppimista tukevaksi. Tä-

hän perustuen jäsenmän ja tutkin jo olemassa olevaa tietoa ja teoriaa työn kehittämisen välineiksi päiväkodin kasvattajien käyttöön. Lähtökohtainen oletusarvoni on, että laadukas, pedagoginen työ toteutuu dialogisessa aikuisten ja lasten vuorovaikutuksessa oppivassa yhteisössä.

Päivi Kupilan ”Minäkö asiantuntija” väitöskirjassa tutkitaan päiväkodin pedagogista toimintaa oppivan yhteisön näkökulmasta käyttäen käytäntöyhteisö käsitettä viitaten Hakkaraiseen [2002]. Päiväkoti käytäntöyhteisönä tarkoittaa, että päiväkodin sosiaalisessa rakenteessa on jo olemassa arjen toimintakulttuurissa vuorovaikutuksellinen, kollegiaalinen toimintaperiaate yhteiselle uudistumiselle ja oppimiselle (Kupila 2016, 36). Päiväkotiyhteisössä vallitsevia kasvatuskäytäntöjä voidaan tutkia ja kehittää vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa ”omassa” päiväkodissa. Lundan (2009) tutkii väitöskirjassaan lapsen ja kasvattajan välistä vuorovaikutusta, jossa hän viittaa Buberin [1995] suhdeteoriaan suhteen rakenteesta. Tutkin tässä työssä aineistoa vuorovaikutuksellisena kohtaamiskysymyksenä, koska aikaisemman tutkimuksen mukaan sensitiivinen vuorovaikutus toteutuu dialogisessa kohtaamisessa (Lundån, 2009, 19).

Kirjoitan raportissa näkyväksi kasvattajien ajatuksia ja kokemuksia heidän subjektiivisista ajatuksistaan suhteessa työn kohteeseen eli lapseen, josta käytän käsitettä lapsinäky. Käyttämäni käsite kasvattajanäky ilmaisee kasvattajan omaa ajatusmaailmaa sekä kokemusta kasvattajuudesta suhteessa itseen sekä toisen kasvattajan ammatillisen kasvattajan rooliin. Koko työyhteisöön kehittyvä sensitiivinen työote saadaan tehtyä näkyväksi keskustelemalla yhdessä toiminnan toteutumisesta sekä organisoinnista päiväkotiyhteisössä.

3 Teoreettinen viitekehys

Teoreettinen viitekehys rakentuu varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria käsittelevistä asiakirjoista ja sensitiivistä vuorovaikutusta käsittelevistä uusimmista varhaiskasvatuksen tutkimuksista. Työn kehittymisen ja osaamisen kehittämisen taustateoria koostuu pedagogista sensitiivistä toimintaa sekä dialogista vuorovaikutusta käsittelevästä kirjallisuudesta.

3.1 Varhaiskasvatuksen perusteet

Varhaiskasvatussuunnitelman toteuttaminen perustuu Opetushallituksen varhaiskasvatuksesta määräämään lakiin (580/2015). Varhaiskasvatustalaki velvoittaa noudattamaan varhaiskasvatuksessa suunnitelmallista, tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka.

Valtakunnallinen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2016) eli VASU2016 on Opetushallituksen määräämä asiakirja, johon perustuen laaditaan paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat, joiden lakisääteinen velvoite käyttöön otosta on 1.8.2017 alkaen. Ne ohjaavat varhaiskasvatuksen toteuttamista ja kehittämistä paikallistasolla päiväkodeissa, perhepäivähoidossa

ja muussa varhaiskasvatuksessa. Uudistuksen lähtökohtana ovat lasten kasvuympäristön ja varhaiskasvatuksen toimintaympäristön muutokset. VASU2016 muodostaa kansallisen normin, jota palvelun tuottajat ovat velvoitettuja noudattamaan. Asiakirja ohjaa, miten lasten kasvua, oppimista ja hyvinvointia järjestetään. Normiasiakirja määrittää suomalaisen varhaiskasvatuksen keskeiset tavoitteet, sisällöt ja toiminnan periaatteet.

Suomalaisen varhaiskasvatuksen arvopohja perustuu YK:n yleissopimukseen lapsen oikeuksista 1989. Jokaisella lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen. Päiväkodin toimintakulttuurissa tämä tarkoittaa yhteisten arvo - ja kasvatuskeskustelujen käymistä työyhteisöissä. Tavoitteena on synnyttää yhteistä ammatillista kasvatusajattelua, joka perustuu nykyiseen lapsi- ja oppimiskäsitykseen. Työyhteisössä toteutettava pedagoginen toiminta ja yhteisen arvoperustan toteuttaminen konkretisoituvat päiväkodin arjessa (Parrila & Fonsen 2016, 60 - 62).

VASU2016 sekä Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2014) korostavat varhaiskasvatuksessa lapsuuden itseisarvoa. Työn toteuttamisessa se tarkoittaa jokaisen lapsen kunnioittamista ainutlaatuisena ja arvokkaana yksilönä. Varhaiskasvatussuunnitelman arvoperustan yleisperiaatteita ovat lapsen ensisijaisuus, oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun, lapsen mielipiteen huomioiminen sekä vaatimus yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun ja lapsen syrjäntäkieltoon. Laki velvoittaa laatimaan jokaiselle lapselle henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman (vasun) kasvun, kehityksen ja oppimisen tueksi. Lapsen vasuun kirjaetaan, miten lapsen tarpeisiin kasvaa, kehittyä ja oppia vastataan päiväkotitoiminnassa. Ryhmän opettaja käy varhaiskasvatuskeskustelut lapsen vanhempien kanssa vähintään kerran vuodessa. Lapsen tuntemus perustuu kasvattajien havaintoihin ja dokumentointiin lapsen päiväkotipäivistä.

3.2 Pedagoginen sensitiivinen ohjaus ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa

Sensitiivinen pedagoginen ohjaus ja vuorovaikutus ovat kasvattajan tietoista vuorovaikutuksellista toimintaa lasten oppimisen ja hyvinvoinnin edistämiseksi päiväkodissa. Tällöin tarkastelun kohteena on aikuisen ja lapsen välinen sensitiivinen suhde toiminnan toteuttamisessa. Aikuisen sensitiivinen toiminta varhaiskasvatuksessa on herkkyyttä tunnistaa ja ottaa huomioon lapsen tarpeita, tunteita sekä emotionaalista hyvinvointia. Kasvattajien sensitiivisen työotteen toteutuminen edellyttää jokaisen lapsen kehitystason tuntemista. Kasvattajan ymmärrys ja tietoisuus lapsen osaamisesta ja taidoista mahdollistavat lapsen lähikehitysvyöhykkeiden tunnistamisen. Silloin kasvattaja voi asettaa lapselle yksilöllisiä oppimista ja kasvua tukevia haasteita, jotka ovat korkeammalla tasolla kuin lapsen sen hetkinen osaaminen. Kasvattajan vastavuoroisen tuen avulla lapsen yksilöllinen kehitys lisääntyy.

Kirsti Karilan opetushallituksen julkaiseman teoksen *Vaikuttava varhaiskasvatus - tilannekatsauksen* (2016) mukaan henkilöstön ammattitaito on keskeinen laatutekijä. Osaavalla henkilöstöllä on edellytykset innostavaan, lämpimään ja lasta tukevaan vuorovaikutukseen. Sensitiivinen työote ilmenee siinä, miten kasvattaja tunnistaa lasten erilaisia kasvun ja oppimisen tapoja sekä mielenkiinnon kohteita. Ammatillisesti toimiva kasvattaja kehittää oppimisympäristöä sekä omaa pedagogista käytäntöään lapsen tarpeita tukeviksi.

Pedagoginen toiminta päiväkodissa perustuu kasvattajien ymmärrykseen lapsuuden merkityksestä. Tietoisuus lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista ohjaavasta teoriasta, ammatillisesta osaamisesta ja ymmärryksestä päiväkodin kontekstissa on keskeistä työssä. Lapsella on oikeus oppia leikkien ja iloiten sekä osallistua oman toiminnan ja oppimisympäristön suunnitteluun. ”Jokaisella lapsella on oikeus tulla kuulluksi, nähdyksi, huomioon otetuksi ja ymmärretyksi omana itsenään sekä yhteisönsä jäsenenä” (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 19.)

Lundan (2009) on tutkinut väitöskirjassaan kasvatustoimintaa päiväkodissa soveltaen dialogisuuden periaatteita. Hän toteaa, että sensitiivinen työote toteutuu hyvin pitkälle dialogisessa vuorovaikutuksessa. Tutkimuksessa on viitattu myös Martin Buberin [1876-1965] ajatuksiin suhteen rakenteesta. Lundan mukaan kasvatustoimintaa voi lähestyä Buberin suhde teoriaan perustuen minä-minä ja minä-se välisenä suhteena. Lapsen ja kasvattajan välinen toiminta avautuu minä-sinä välistä suhdetta tutkimalla. Kasvattajan toteuttama laadukas pedagoginen kasvatustoiminta lapsen kohtaamisessa näkyy Lundanin mukaan Buberin dialogisuuden pääperiaatteiden toteutumisenä, joita hän mukaili laadukkaana vuorovaikutuksen kriteereiksi: 1) kasvattajan kuunteleva asenne 2) lapsen tarpeista tietoiseksi tuleminen ja 3) lapsen hyväksyminen (Lundan 2009, 36).

Minä-se suhteen avulla päästään tutkimaan kasvattajan suhdetta päiväkodissa toteutettavaan kasvatustoimintaan. Kasvattajan ohjaama sensitiivinen kasvatustoiminta on VASU2016 määrittämää ja normittamaa tavoitteellista toimintaa suhteessa lapseen. Arjessa se tarkoittaa kasvattajan ja toiminnalle asetettujen tavoitteiden välisen suhteen tutkimista. Tässä suhteessa toisella (minä-kasvattaja) on enemmän ymmärrystä tavoitteellisesta sensitiivisestä työtavasta ja vuorovaikutuksesta. Tällä tarkoitetaan kasvattajan tiedon ja osaamisen soveltamista arjen käytäntöihin. Työn kehittäminen ja arviointi saadaan näkyväksi toiminnaksi Minä-se suhdetta tutkimalla.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2016) mukaan nykyinen oppimiskäsitys perustuu vuorovaikutukselliseen oppimiseen, jossa lapsi on aktiivisena toimijana. Oppimista tapahtuu kokonaisvaltaisesti kaikkialla. Lapsi kasvaa, kehittyy ja oppii vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja lähiympäristön kanssa. Oppimisen lähtökohdat näkyvät ryhmän toimintatavoissa.

Lapsen ilo omasta toiminnasta oppijana on aistittavissa, jos aikuinen järjestää lasta kiinnostavaa, tavoitteellista toimintaa, joka perustuu kiinnostuksen kohteisiin ja osaamiseen. Sensitiivinen aikuinen luo myönteisen, turvallisen ilmapiirin, joka mahdollistaa erilaiset tunnekokemukset. Kasvattajalle ja lapselle välittyy kokemus yhteisöön kuulumisesta sekä osallisuudesta yhtenä toimijana vertaisryhmässä.

Liisa Ahonen (2017) lähestyy kasvattajan ja lapsen välistä vuorovaikutusta erilaisina vuorovaikutus tapoina. Hän puhuu teoksessaan Haastavat kasvatustilanteet vuorovaikutuksen voimasta kasvattajan ja lapsen välillä. Hän määrittää aikuisen tapaa kohdata lapsi viidellä eri käsitteellä: lämpimästi, teknisesti, ristiriitaisesti, välttelevästi tai etäisesti (Ahonen L. 2017, 75-77). Hän on tutkinut aikuisen toteuttamaa sensitiivistä työtapaa näiden käsitteiden valossa ja todennut kohtaamisen tutkimisen mahdollistavan kasvattajien työn ammatillisen kehittämisen ja arvioinnin.

Marjatta Kalliala (2008) lähestyy sensitiivistä vuorovaikutusta lapsen ja kasvattajan välisenä toimintana, jossa kasvattajan oma asenne ja arvomaailma tulevat näkyväksi siinä, millaista vastuuta ja vapautta aikuinen antaa lapselle toimia ja oppia. Hän nostaa vahvasti esille sensitiivisen työtavan toteuttamisen olevan keskeinen peruste kasvattajan aidolle sitoutumiselle kasvatustyöhön. Kalliala kannustaa kehittämään ja tarkastelemaan aikuisen sensitiivistä toimintaa sitoutumisen arviointimenetelmän avulla [Pascal, C. et al 1995], joka mahdollistaa kasvattajien toiminnan arvioinnin tavasta, jolla aikuinen ohjaa lasta. Pascalin kehittämä asteikko (1-5) mittaa aikuisen sitoutumisen tasoa välillä täydellisesti sitoutumaton - täydellisesti sitoutunut. Merkki sitoutumisesta välittyy mm. aikuisen intensiivisinä, positiivisinä, lasta kannustavina, kunnioittavina ja rohkaisevina viesteinä. Lapsen kuuntelu sekä arvostava, kiintymystä osoittava kohtaaminen rakentavat luottamusta lapsen ja kasvattajan välisessä suhteessa. Kasvattajan tavasta sitoutua vastavuoroiseen vuorovaikutukseen lapsen kanssa kertoo myös aikuisen passiivinen tai aktiivinen työote arjen toiminnassa, johon Pascalin asteikolta löytyy myös mittarit erilaisina kasvattajan toimintoina kohdata lapsi (Kalliala 2009).

3.3 Henkilöstön osaamisen kehittyminen oppivassa työyhteisössä

Organisaatiokulttuuria tutkineen Schain [1989] mukaan näkyvää toimintaa yhteisössä ohjaavat ilmaistut arvot ja perusolettamus taso, jota ohjaa jokaisen toimijan (kasvattajan) oma arvopohja ja toimintaperiaatteet. Oma asenne ja historia kasvattajana ja kasvatettavana heijastuvat työhömmö (Parrila, 2016, 68). Yhteinen päiväkodin ja ryhmän kasvatustilapiiriä ohjaava kasvatustilapiiriin lapsen muodostetaan yhdessä. Päiväkodissa sosiaaliset rakenteet ja yhteiset käytänteet luovat perustan tavoitteelliselle ja päämäärätietoiselle, lakisääteisten asiakirjojen ohjaamalle, ammatilliselle kasvatustoiminnalle. Yhteisöllinen toiminta ja ammatillisen osaamisen jakaminen toteutuu lapsiryhmissä kasvattajien muodostamissa moniammatillisissa kasvattajatiimeissä. VASU2016 velvoittaa työyhteisöt vuorovaikutteisen työskentelyn ja

kollektiivisen otteen kehittämiseen työyhteisöissä. Tavoitteena on pystyä toiminnallisesti vastaamaan jokaisen lapsen yksilöllisiin tarpeisiin sekä varmistamaan yhdessä hyvä päiväkotipäivä lapselle.

Kupila puhuu päiväkodista käytäntöyhteisönä, joka mahdollistaa kasvattajien yhteisen oppimisen. Hän viittaa väitöskirjassaan Hakkaraisen ym. [2002] määrittämään käytäntöyhteisö käsitteeseen, joka korostaa yksilön tiedon ja taitojen rakentumista yhteisön toimintaan osallistumalla (Kupila 2016, 309). Päiväkotia on oppiva työyhteisö, jota voidaan tarkastella käytäntöyhteisönä. Päiväkodin toimintakulttuuri rakentuu uudistuneiden asiakirjojen määritysten mukaisesti lasten kasvun, kehittymisen ja oppimisen äärellä. VASU2016 haastaa tällä hetkellä työyhteisöjen työkäytänteitä ja toimintoja muutokseen. Käytännössä se tarkoittaa muutosta kasvattajien ja lasten osallisuuden prosessin sekä osaamisen ja aktiivisen työotteen osalta, jolloin paras ympäristö työn kehittämiseksi on itse päiväkotia.

Hakkaraisen ym. [2002] kehittämässä uusiutuvan käytäntöyhteisön prosessissa nimetään kolme keskeistä tekijää muutokseen tähtäävien haasteiden toteuttamisen tutkimiseksi. Ne ovat 1) yhteinen tavoite ja tehtävä 2) vastavuoroinen toiminta ja 3) yhteinen jaettu välineistö. Näiden tekijöiden tutkiminen ja soveltaminen VASU2016 tuottamiin muutoksiin haasteisiin varhaiskasvatuksessa on tutkimuksellisesti mielenkiintoista. Käytäntöyhteisö käsitteen soveltaminen tämän opinnäytetyön aineistoon synnyttää haasteen luoda uusia työtapoja, jotka edistävät kasvattajien työn kehittymistä sensitiiviseksi, lapsen hyvinvointia ja oppimista palvelevaksi toiminnaksi. Käytäntöyhteisö käsite päiväkodin kulttuurissa tarkoittaa vastavuoroista toimintaa, yhdessä tekemistä ja sitoutumista yhteisesti sovittuihin toimintoihin ja yhteisön yhteiseen arvoperustaan. Yhteinen jaettu välineistö on uusiutuva varhaiskasvatuksen opetussuunnitelma, joka määrittää kasvatusta ja toimintakulttuurin periaatteet ja päämäärät päiväkodissa (Kupila 2016, 309).

Marjatta Kalliala (2008) lähestyy päiväkodin henkilöstön työtapojen kehittämistä Kengu-Ru hankkeessa tarkastelemalla kasvattajan roolia läheisyyden ja loittonemisen teemana. Kalliala puhuu kasvattajan pedagogisesta tajuista sekä sitoutuneisuudesta. Hän pohtii kasvatusilmapiirissä määritettyä kasvattajan etäisyyttä lapsen kohtaamisessa peilaten sitä arjen toimintoihin. Tarkastelun kohteena on silloin toiminnan tarve ja aikuisen aktiivisuus toiminnassa. Oppivan työyhteisön pohdittavaksi yhteisen kasvatusnäkökuvan rakentumisessa nousee mm. kysymys siitä, ohjaako aikuisen toimintaa tilanne luku vai lapsen tarve tulla kohdatuksi. Kalliala nostaa keskeiseksi tarkastelun kohteeksi sen, kuinka lähellä lasta kasvattaja työskentelee ja antaako aikuinen valtaa ja etäisyyttä lapsen omalle toiminnalle. Hankkeessa, jonka tavoitteena oli lisätä aikuisten sensitiivisyyttä ja aktiivisuutta interventioiden avulla, tutkittiin kasvattajan ja lapsen välistä suhdetta (Kalliala 2008, 258-268).

Uudistuvan toimintakulttuurin muutoksessa henkilöstön osaamisessa on pääsääntöisesti kyse kasvattajan kyvystä omaksua varhaiskasvatuksen kulttuuriin kuuluvia uusia ajattelutapoja ja pedagogisia käytänteitä. Kasvattajien haasteena on oppia omaksumaan keskinäisessä vuorovaikutuksessa uutta tietoa sekä ajattelu- ja työtapoja työyhteisössä yhteisiksi. Oppivan kasvatusyhteisön päämääränä on sitouttaa kasvattajat kollegiaaliseen prosessiin reaaliaikaisesti (Kupila 2016, 302-313; Hujala & Turja 2016.)

3.4 Dialoginen vuorovaikutus muutoksen tukena

Uusi tutkimustieto tuo esille tarpeen pohtia pedagogisia perusteluja varhaiskasvatuksen arjessa suhteessa työssä toteutuviin toimintoihin sekä niiden organisoimiseen (Karila, 2016). Pedagoginen toiminta on lapsen ja kasvattajan välinen suhde työyhteisön yhteisesti määrittämässä oppimisympäristössä. Kupilan (2007) mukaan jaettu tietämys, jaettu ymmärrys ja jaettu asiantuntijuus mahdollistavat yhteisen oppimisen prosessin, jolloin yhteisen arjen tuottamat ajatukset, ideat ja työtavat mahdollistavat työn kehittämisen. Työn kehittämisen ja muutoksen välineenä voidaan käyttää dialogista reflektiota ja osallisuutta.

Sensitiivisen työtteen kehittyminen ja päiväkodin toimintakulttuurin kehittäminen oppivaksi työyhteisöksi edellyttää dialogista vuorovaikutusta yhteisössä sekä vertaisryhmissä. Dialoginen vuorovaikutus on keskustelua, jossa on ydin, mutta siinä ei valita puolta. Vuorovaikutus on vastavuoroista, responsiivista kuuntelua ja puhetta. Moniäänisyydelle ja yhteiselle ymmärrykselle on tilaa. Syntyy tasavertaisuuden kokemus, joka tuottaa iloa ja tukee oppimista. Kasvattajien osallisuus yhteiseen kehittämisprosessiin toteutuu vuorovaikutuksessa. Pedagoginen, sensitiivinen työote päiväkodin toimintakulttuurissa näkyy ja kehittyy kasvattajan kuuntelevana asenteena, lapsen tarpeista tietoisesti tulemisena sekä lapsen hyväksymisenä (Lundán, 2009).

4 Tutkimusmenetelmän kuvaus

Opinnäytetyössäni tutkimuksellinen menetelmä on sovellettu, teemoitettu vertaishaastattelu, jossa aineisto koostuu ”aikalaisten puheesta” ja reflektiosta suhteessa tutkittaviin kysymyksiin ja teemaan. Metodina käytän dialogista vertaisprosessia. Anna-Leena Välimäki ja Seija Järvi (2005) ovat ideoineet tämän refleктоivan vertaishaastattelu sovelluksen käytännön työn kehittämiseen. Vertaisprosessissa keskustelukumppanina on samaa työtä tekevä kollega tai tiimi. Tässä tutkimuksessa työskentely tapahtuu ryhmissä. Soveltamisessa on tärkeää rajata keskusteltava teema ja määrittää sopiva vertaisryhmä. Menetelmällä haetaan kokemuksen ja ajatuksen synnyttämää asiantuntijuutta, jota tarvitaan muutostarpeiden havaitsemiseen ja uuden oppimiseen. Tasavertainen dialogi työstä syntyy saman kokemusmaailman omaavan vertaisen kanssa. ”Dialoginen vertaisprosessi sovellus sopii hyvin tausta teoriaksi Learning Cafe työskentelyyn, jota käytän aineiston keräämiseksi. Tutkimuksen lähestymistavassa on

piirteitä laadullisesta, kehittävästä toimintatutkimuksesta. Tällöin tarkastelun kohteena on henkilöstön osaamisen kehittyminen ja kehittäminen.

Aineisto kerättiin yhdestä empiirisestä työpajasta (1.6.2017) Learning Cafe menetelmällä. Learning Cafe menetelmä (oppimiskahvila) on yhteistoiminnallinen oppimismenetelmä, jossa tuotetaan ja siirretään osallistujien ryhmissä tuottamaa tietoa yhteiseksi oppimiskokemukseksi. Ryhmän jäsenet tuottavat yhdessä keskustellen annettuihin teemoihin tiivistetyt kirjaukset. Tässä työpajassa annettuja teemoja ja ryhmiä oli kolme, joista jokainen ryhmä tuotti jokaiseen teemaan keskustelunsa tuotosta aina edellisten kirjausten jatkoksi. Teeman kirjaukset jatkavalle ryhmälle esitteli alussa sovitut kirjaajat.

Työpajan lopuksi osallistujat täyttivät henkilökohtaisen lomakekyselyn, jolla kartoitettiin lastentarhanopettajan taustatietoja ja kokemuksia dialogisesta vertaisprosessista. Tutkijana osallistuin tuotokseen virittämällä ja ohjeistamalla osallistujat Learning Cafe työskentelyyn. Ryhmäkeskustelujen osalta minulla oli passiivinen, havainnoiva rooli. Tutkimustilanteessa kirjatut tutkijan roolista käsin tuotetut havainnot kartuttivat yleiskuvaa työpajan toteutumisesta, Learning Cafe työskentelystä sekä tutkimuskohteesta. Tehdyt havainnot tukevat tutkijan subjektiivisia johtopäätöksiä tulosten esittelyssä ja arvioinnissa.

Käytän tutkimuksessani metodina EMIC- -näkökulmaa, jossa tutkimuskohdetta lähestytään osallistujien näkökulmasta, sisältäpäin. Tutkimusraportissa on tavoitteena on tehdä näkyväksi lastentarhanopettajien luomat merkitykset, tulkinnat ja arvioinnit tämän hetken pedagogisesta sensitiivisestä toiminnan toteutumisesta ja sen kehittämisen tarpeesta. Työpajassa tuotettua aineistoa analysoidaan ja verrataan varhaiskasvatuksen viimeaikaisiin tutkimustuloksiin ja niistä nouseviin kehittämisajatuksiin. Subjektin luoma merkitys ja ajatukset teemasta kertovat tutkijalle työn kehittämisen tarpeista. Tutkimusraportissa tämä näyttäytyy siten, että lukija voi arvioida tulkintojen oikeellisuutta (Seppänen-Järvelä 2005, 24).

Tutkimuksen kohderyhmä on yhden alueen varhaiskasvatuksessa työskentelevät 11 lastentarhanopettajaa, jotka tulevat viidestä eri työyhteisöstä. Osallistujat on valittu yhdessä kunnan varhaiskasvatuksen palvelualue päällikön kanssa. Tutkimusluvan on myöntänyt kunnan varhaiskasvatuspäällikkö. Kunnan puolelta työtäni kommentoi ja ohjaa palvelualue päällikkö. Tuotettua materiaalia käytän päiväkodin johtajan tehtävässäni työn kehittämisen välineenä yksiköiden kehittämispäivissä sekä alueen kasvattajien vertaisryhmä keskusteluissa.

4.1 Taustatiedot ja tutkimuksen prosessikuvaus

Perustyöni päiväkodin esimiehenä on motivoinut minua tutkimaan kasvattajien sensitiivistä työtettä. Aikojen kuluessa olen nähnyt työn muuttuvan ja sen vaativuuden lisääntyvän. Var-

haiskasvatuksen pedagoginen kulttuuri on muuttunut ryhmänhallinta opista yksilöä kunnioittavaksi, lasta arvostavaksi vuorovaikutus kulttuuriksi. Ryhmädynamiikan lainalaisuuksien hallitseminen, kehityspsykologian sekä dialogisen vuorovaikutuksen merkitys oppimisen ytimessä on korostunut. Kasvattajien päivittäinen rooli ja merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle kohtaamisissa on noussut keskusteluun. Päiväkodin esimiesten rooli pedagogisena johtajana haastaa hankkimaan uudenlaisia työkaluja kasvatuskulttuurin kehittämiseen. Katse suunnataan lapsen hyvinvointia tukevaan kasvattajan toimintaan. Luettuani Kirsti Karilan raporttia (2016) löysin itselleni mielenkiintoisen lähestymistavan muutoksen hallintaan. Työtapa ja keskeiset kysymykset muotoutuivat tutkimuskysymysten tarkentuessa. Valitsin työpaja työstön, koska lastentarhanopettajien yhteisellä keskustelulla ja kokemuksella omasta työstä oli minulle merkitystä. Lomakekysely ja omat havainnot työpajan toteutuksesta olivat sopiva tapa hankkia lisätietoa tutkimuksen raportoinnin tueksi.

Sensitiivinen vuorovaikutus ja ohjaus toimintatapana herättivät mielessäni kysymyksiä siitä, miten tehdä sensitiivistä työtettä näkyväksi ja toteuttaa sitä laadukkaalla pedagogisella otteella työyhteisössä. Teorian ja ajantasaisen tiedon hankinta tutkimuksen viitekehikseksi oli mukaansa tempaavaa. Tutkittua, uutta tietoa varhaiskasvatuksen arjesta löytyi sopivasti. Sen yhdistäminen työtäni tukevaksi varhaiskasvatuksen arkeen tuntui hyvältä. Olin löytänyt oikean tavan kehittää sekä omaa että kasvattajien työtä. Aineisto vaikutti olevan työpajan tulosten analysoimiseen sopivaa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada lastentarhanopettajien luoma subjektiivinen merkitys omasta työstä suhteessa teemaan esille, johon työpaja työskentelyn Learning Cafe menetelmällä soveltui hyvin. Työstö tapahtui keskustellen ja reflektoiden omaa kokemusta työstä yhdessä toisten ryhmien lastentarhanopettajien kanssa. Tavoitteena oli hankkia reaaliaikaista varhaiskasvatuksesta kertovaa aineistoa tarkasteltavaksi. Työn kehittämisen ja kehittymisen kannalta oli mielenkiintoista herättää vertaiskeskustelua annetuista teemoista. Pienryhmäkeskustelun toisena tavoitteena oli jakaa osaamista ja asiantuntijuutta eri yksiköissä työskentelevien lastentarhanopettajien kesken. Työskentely tapahtui kolmessa pienryhmässä. Ryhmien keskusteluteemat käsittelivät sensitiivisen ohjauksen ja vuorovaikutuksen pedagogista toteutumista omassa työyhteisössä. Työpajatyöskentely kesti kaksi tuntia, josta Learning Cafe tuotokseen meni 40 min ja lomakekyselyyn 15 minuuttia. Työpajan alustukseen ja yhteisten sopimusten luomiseen käytettiin 20 min. Muu aika keskusteltiin teemasta. Omat havaintoni työpajan toteutumisesta tukevat ja täydentävät opinnäytetyötäni.

Lastentarhanopettajat täyttivät lomakekyselyn työpajatyöskentelyn päätteeksi. Lomakkeessa oli teemaan kohdistuvia avoimia kysymyksiä sekä vastaajaan kohdistettuja taustakysymyksiä

iästä, työkokemuksen pituudesta ja ammatillisesta pätevyydestä. Työn kehittämisen näkökulmasta oli kiinnostavaa selvittää, palveleeko vertaisryhmätyöskentely osallistujien muutospyrkimyksiä ja tulevaisuuden visioiden kehittymistä varhaiskasvatuksessa.

4.2 Tutkimustehtävä

Työpajatyöskentelyn keskeisenä tavoitteena oli virittää dialogista keskustelua kasvatusyhteisön toimintatapojen muutoksesta. Vertaisryhmissä keskustellen haettiin vastauksia siihen, miten pedagoginen sensitiivinen ohjaus ja vuorovaikutus näkyvät ja toteutuvat kasvattajien työssä. Toisena teemana keskusteltiin työn asettamista haasteista ja kehittämistarpeista, joita muutos luo kasvattajien työn toteuttamiselle. Oli kiinnostavaa hankkia tietoa siitä, miten lastentarhanopettajat kokevat ja näkevät tällä hetkellä työnsä toteutuvan. Vertaisryhmätyöskentelyyn osallistumalla tehtiin kirjauksin näkyväksi ja kuuluvaksi lastentarhanopettajien subjektiivisia näkemyksiä siitä, miten sensitiivinen ohjaus ja vuorovaikutus käsitetään toiminnassa suhteessa uuteen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Tavoitteena oli synnyttää dialogista vuorovaikutusta pedagogisen, ammatillisen osaamisen äärellä, joka voidaan siirtää osallisuuden kokemuksena oman työyhteisön käyttöön arjessa. Työpajan toteutuksessa oli toiminnallisen interventiotutkimuksen piirteitä ja mahdollisuuksia työn kehittämiseen.

Työpajan kolme teema kysymystä kohdistuivat sensitiiviseen pedagogiseen ohjaukseen ja vuorovaikutukseen lapsen ja kasvattajan välillä:

1. Mitä on sensitiivinen ohjaus ja siihen liittyvät hyvät käytännöt?
2. Millaisia muutoksia, haasteita ja mahdollisuuksia uusi vasu tuo sensitiiviseen ohjaukseen?
3. Millaista tukea, resursseja ja työkaluja vasun mukainen sensitiivinen ohjauksen toteuttaminen edellyttää?

Lomakekyselyllä selvitettiin vastaajan taustatietoja iästä, työkokemuksen pituudesta sekä ammattiin valmistumisajasta. Lomake koostui yhdeksästä kysymyksestä. Viisi kysymystä kartoittivat asteikolla heikko, hyvä, erinomainen vastaajan kokemusta ammatillisesta vertaisryhmätyöskentelystä, dialogisuuteen tähtäävästä vuorovaikutuksesta sekä yhteisöllisestä oppimisesta. Lisäksi selvitettiin vastaajien tarvetta työtä kehittäväälle otteelle pedagogisen laadukkaan työn toteutumiseksi. Yhdessä kysymyksessä kartoitettiin sensitiivisen työskentelyotteen tunnistamista omassa työskentelyssä. Neljä kysymystä kohdistuivat kokemukseen itsestä sensitiivisenä toimijana, henkilökohtaiseen kokemukseen työpaja työskentelystä sekä kokemukseen työpajan vertaisryhmätyöskentelyn tuesta omalle työlle. Kysymykset ovat tämän opinnäytetyön liitteenä (liite 1).

5 Tutkimusaineisto

Työpajatyöskentelystä saadun aineiston mukaan sensitiivinen ohjaus ja vuorovaikutus työtapaan yhdistetään vahvasti uusiutuvaan varhaiskasvatussuunnitelmaan. Nykyinen oppimiskäsitys vuorovaikutuksellisesta oppimisesta, jossa lapsi on aktiivinen toimija, sai kasvattajat pohtimaan aikuisen roolia uudella tavalla työssään. Aineistossa sensitiivinen näkökulma koettiin hyvänä keinona jalkauttaa uusi vasu arkeen. Varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen ajateltiin vaikuttavan kasvatuskulttuuriin hyviä käytänteitä vahvistaen, jolloin aikuisten dialoginen vuorovaikutus ja sitoutuminen sensitiiviseen työtapaan kasvavat. Sen ajateltiin olevan lupaus kohdata lapsi aidosti. Keskusteluissa tuotettiin reaaliaikaista, kasvattajia motivoivaa pohdiskelua vasun vaikutuksista sensitiivisen työtoteeseen. Esittelen tässä kappaleessa saadun aineiston kirjaukset suorina lainauksina ryhmien kirjauksista työpajatyöskentelystä, lomakekyselystä sekä tehdyistä havainnoista. Osallistujien taustatiedot hankittiin lomakekyselyllä (liite 1).

Työpajaan saapui 11 lastentarhanopettajaa viidestä eri päiväkodista. Kaikki osallistujat olivat koulutukseltaan päteviä naisia, joista 8 oli 35 - 41 vuotiaita ja 3 sijoittui välille 50 - 61-vuotias. Työkokemusta oli kertynyt 8:lle lastentarhanopettajalla 10-20 vuotta, kolmelle yli 30 vuotta. Työpajan osallistujista mainittakoon, että kaikki olivat jo keski-ikässä, pitkät kasvatus-työn perinteet ja työkokemuksen omaavia lastentarhanopettajia. Heillä kaikilla oli työkokemusta kasvatusalalta jo vähintään 10 vuotta. Kolme opettajista oli työskennellyt yli 30 vuotta lastentarhanopettajan tehtävissä.

5.1 Työpajatyöskentely

Lastentarhanopettajat muodostivat 3 omavalintaista ryhmää (4+4+3 osallistujaa/ryhmä), jotka työskentelivät peräkkäin, vuorollaan, kolmen teeman äärellä. Vastaukset tutkimuskysymyksiin tuotettiin keskustelemalla pienryhmissä. Jokaisessa ryhmässä yksi jäsen oli valittu kirjajaksi. Ryhmät työskentelivät yhden annetun teeman äärellä 10 minuuttia kirjaten keskustelun ydinkohdat lyhyesti Post it lapuille. Tutkijan kehotuksesta siirryttiin seuraavan kysymyksen äärelle niin, että jokainen ryhmä tuotti oman kirjauksensa keskustelusta edellisen ryhmäkeskustelun kirjausten jatkoksi.

Yhteinen tilaisuus alkoi osallistujien esittäytymisellä, josta jatkoimme työpajan ohjelmaan ja aiheen alustukseen. Välittömästi tämän jälkeen lastentarhanopettajat jakautuivat ohjeen mukaisesti kolmeen pienryhmään. Ryhmiin jakautuminen tapahtui sujuvasti. Valintaperusteina jakautumisessa oli joko tuttu oman talon kasvattaja, toisesta ryhmästä oleva saman talon kasvattaja tai tietoinen valinta olla tässä ryhmässä ainoana kasvattajana oman päiväkodin ryhmästä. Muodostui kaksi 4 hengen ryhmää ja yksi kolmikko. Ryhmät saivat aloittaa työstön itse

valitsemassaan pisteessä 1, 2 tai 3. Jakautuminen teemojen äärelle tapahtui helposti ja sujuvasti. Keskustelu ja teemojen pohdinta ryhmissä alkoi erittäin vilkkaana (tutkijan havainto) välittömästi. Vertaisryhmä keskustelun jälkeen jokainen osallistuja täytti strukturoidun lomakekyselyn (liite 1).

5.1.1 Mitä on sensitiivinen ohjaus ja siihen liittyvät hyvät käytännöt?

Aineiston käsittelyssä näkökulmani sensitiiviseen työotteeseen on kasvattajan ja lapsen kohtaamisessa sekä kasvattajan toiminta tavassa. Käsitteellistin vastaukset neljään loogisesti päättelemääni alaryhmään suhteessa kysymyksen: a) Lasten kohtaaminen b)) Kasvattajien toiminta c) Työ ja toimintatavat d) Kasvattajien välinen vuorovaikutus. Keskusteluissa nousi esille, että osa työpajassa tuotetuista ajatuksista on käytössä ryhmissä ja osa yksiköiden kasvattajista ei edes tiedosta sensitiivisen työotteen merkitystä arjessa. Aikuisten sitoutuneisuudesta ja yhteisten sopimusten toteutumisesta työyhteisössä puhuttiin paljon.

Sensitiivinen ohjaus ja hyvät käytännöt kasvattajien välisenä vuorovaikutuksena tarkoittavat sensitiivisen ohjauksen käsitteen yhteistä määrittelemistä ja sen toteuttamista kasvattajien välisessä vuorovaikutuksessa: ”Suhde työhön ja toiseen kasvattajaan edellyttää laadukkaalta sensitiiviseltä toteutukselta dialogista vuorovaikutusta.” Kirjatussa aineistossa kasvattajien välisessä toiminnassa korostettiin yhteisiä sopimuksia ja sitoutumista työhön: ”Sensitiivinen kasvattajien välinen vuorovaikutus on omien ajatusten peilaamista toisten kasvattajien kanssa, tuetaan työkaveria - yhteinen linja.” ”Haasteena on tiimin ilmapiiri - salliva ilmapiiri, avoin keskustelu yhteisen ymmärryksen löytymiseksi.” Sensitiivisen ohjauksen toteutumisesta sekä hyvistä käytännöistä todettiin seuraavaa: ”Aikuisten välinen ilmapiiri heijastuu lapsiin - miten kohtelet lapsen vanhempia. Hyvät käytännöt myös aikuisilla sekä äänenpainot, aikuisen rooli tilanteissa (ohjaus). Lasten päivän kulun ja toiminnan ohjeistuksen asettelu avoimeksi ja houkuttelevaksi (ei sääntö/käsky sanelua).”

Esitän alla olevissa taulukoissa työpajassa tuotetut kirjaukset teema keskusteluista.

Mitä on sensitiivinen ohjaus ja siihen liittyvät käytännöt?

Lasten kohtaamisena	Kasvattajan toimintana	Työ ja toimintatapoina
<p>Syli, katse, kosketus, kuuntelu, lämpö, sydän ja turva sekä katselu - katsekontakti, kehonkielen seuraaminen.</p> <p>”Sensitiivinen ohjaus on lapsen herkkyykskausien huomioimista. Lapsen kehitystehdävät eivät saa unohtua lapsen päätävävallan alle.”</p>	<p>Pysähtyminen lapsen äärelle, joustavuus ja lapsilähtöisyys, tilannetaju - aistitaan lapsen vireystila, osataan joustaa tarvittaessa, lapsen tasolle asettuminen.</p> <p>Hyvin keskeinen periaate lapsen ja aikuisen suhteessa on lapsen hyväksyminen.</p> <p>”Lapset ovat erilaisia; annetaan hiljaisellekin lapselle puheenvuoro, toiset lapset ilmaisevat ajatuksia esim. maalaamalla.”</p>	<p>Aito läsnäolo, aito kuuntelu ja aito kiinnostus. ”Lapsen kuunteleminen - aikuinen havainnoi (vuorovaikutuksessa) lapsen kiinnostuksen kohteita ja suunnittelee toimintaa sen pohjalta. Havainnoidaan lapsen käyttäytymistä (olotilaa).” Aikuisen tehtävänä on luoda turvallinen ilmapiiri. Rajat luovat turvallisuutta.</p> <p>”Kiireettömyys lapsen huomioimisessa, aikuinen aistit avoinna, aikuisen sietokyky, ettei aikuinen ohjelmoi valmiiksi.” Pihalla voi olla hyviä tilanteita (lapsi avautuu)!</p>

Taulukko 1 Mitä on sensitiivinen ohjaus ja siihen liittyvät käytännöt

5.1.2 Millaisia muutoksia, haasteita ja mahdollisuuksia uusi varhaiskasvatussuunnitelma tuo sensitiiviseen ohjaukseen?

Muutoksia, Haasteita	Mahdollisuuksia
<p>: ”Annetaan lasten ajatella itse ja löytää vastauksia omaan tahtiin! Huomioidaan lapsi yksilötasolla - ollaan läsnä aidosti ja innostuneesti, pois vanhoista asenteista! ”Haasteena ja samaan aikaan myös muutoksen mahdollisuutena: ”Aito läsnäolo, aikuisen heittäytyminen, arki on suurin haaste!” Pelkästään haasteina määritettiin: Resurssit, riittääkö oma ammattitaito, onko aikaa perehdytykseen/koulutukseen - halua ja intoa on! ”Miten aikuinen johdattaa teemaan”. Menäänkö vain ”mukavuusalueella.” Lasten tarpeet/ toiveet erilaisia, suuret ryhmät, erilaiset tarpeet. Ajanhermolla oleminen, kiinnostuksen kohteet. Tiedonkulku jatkuvaa tiimin kesken!”</p>	<p>”Opetellaan asioita yhdessä lasten kanssa. Heittäytymistä mukavuusalueen ulkopuolelle. Sensitiivinen ohjaus lähtee vasusta - hengen mukainen. Vasun arvio kohta tuo jatkumoa pieninä palasina ”arvioidaan” lapsen tavoitteita ja kehitystä. Toiminnan suunnittelu yhdessä lasten kanssa! Väljyyttä suunnitelmiin - kyky joustaa työssä ja tarttua hetkeen! Vapautta toiminnan suunnitteluun (vuosikellosta luopuminen). Erilaiset menetelmät draama, musiikki, kuvataide ym., tunteistautujien tukeminen.”</p>

Taulukko 2 Muutoksia, haasteita, mahdollisuuksia

5.2 Millaista tukea, resursseja, työkaluja vasun mukaisen sensitiivisen ohjauksen toteuttaminen edellyttää?

Työtä tukevia resursseja	Työkaluja sensitiivisen toiminnan tueksi
<p>:" Esimiehen tuki; mahdollisuus tehdä työtä niin, että on mahdollisuus aikuisen ja lapsen sensitiiviseen kohtaamiseen = tukiresurssit, Keskustelua, Pieni ryhmä, tarpeeksi henkilökuntaa, Vähän lapsia/aikuinen, rauhaa ja aikaa huomioida jokainen oppija.</p> <p>"Olemassa olevasta tuesta ja sen kohdistamisen tarpeesta pohdittiin seuraavaa: Aikaa keskustelulle uuden vasun sisäistämiseen, esimiehen tuki, koulutus.</p> <p>Esimies vastuussa pedagogiikasta, keskusteluissa mukana!</p> <p>Ryhmän tuki tärkeä, sitoutuminen tiimin kesken!</p> <p>Vasun avaaminen käytännön tasolla.</p> <p>Ryhmän aikuisten tulisi toimia yhdessä pidempään kuin vuoden."</p>	<p>"Niiden yhteinen pohtiminen näyttää olevan jo itsessään välinen.</p> <p>Aikuisen ohjaustaidot ja tieto lapsen kehityksestä oltava riittävä, jotta tietää mitä kohti ollaan menossa!</p> <p>Yhteiset sopimukset ja niihin sitoutuminen!</p> <p>Arviointia enemmän (ehkä joku työkalu)</p> <p>Oppimisympäristö innostaa ja kannustaa.</p> <p>Sensitiivinen oppimisympäristö.</p> <p>Yhteistyö vanhempien kanssa avointa ja monipuolista.</p> <p>Kyky heittäytyä spontaanisti, huomata hetki.</p> <p>Ryhmän toiminnassa on tietyt rakenteet, joiden puitteissa sensitiivisyyttä voidaan toteuttaa (esim. mokailuajat).</p> <p>Luottamuksellinen suhde lapsen kanssa.</p> <p>E erityispedagoginen asiantuntijatuki ja muut yhteistyö verkot.</p> <p>Yhteinen kieli tai ainakin kuvat, että aikuinen ja lapsi ymmärtävät toisiaan."</p>

Taulukko 3 Työtä tukevia resursseja, työkaluja

5.3 Kyselylomake

Lomakkeen kysymykset kohdistuivat henkilökohtaisten työtapojen kehittämisen ja tuen tarpeisiin. Taustakysymyksinä selvitettiin vastaajan ikä, työkokemuksen pituus varhaiskasvatuksessa sekä ammattiin valmistumisvuosi. Kuusi kysymystä kohdistuivat vastaajan omiin ajatuksiin sensitiivistä työtettä edustavista työtavoista. Arviointi tehtiin Likertin asteikolla 1-5. Määrittelen Likertin asteikon tässä kyselyssä 1-2 = heikko, 3 = hyvä ja 4-5= erinomainen. Kolme avointa kysymystä kohdistuivat järjestetyn työpajan arviointiin vastaajan subjektiivisesta kokemuksesta oman työn kehittymisestä: a) kehittyikö ammatillinen osaaminen b) saiko

tukea toimintakulttuurin muutokseen sekä c) arvioon itsestä lasten sensitiivisenä ohjauksen huomioijana. Kyselylomake liitteenä.

Kysely tuotti selkeän sata prosenttisen vastauksen sensitiivisen työtteen kehittämisen tarpeesta, vaikka ryhmäkeskusteluissa ilmaistiin sensitiivinen ohjauksen ja vuorovaikutuksen olevan käsitteenä tutut. Sensitiivisyyden käsitteen avaaminen ja toteuttaminen varhaiskasvatussuunnitelman edellytysten mukaiseksi käytännön tasolla edellyttää tukitoimia ja työkaluja.

Lomakekyselyn vastaukset Likertin asteikolla heikko/hyvä/erinomainen

Kysymys	Heikko	Hyvä	Erinomainen
Teemakeskeinen työpaja työskentely tukee ja kehittää omaa ajattelua ja osaamista sensitiivisessä työtöteessä			11/11
Sensitiivinen työote on tuttu	2/11		9/11
Vertaisryhmätyöskentely tukee toimintakulttuurin muutosta			11/11
Työtä kehittävää otetta tarvitaan laadukkaan työn toteuttamiseen			11/11
Lasten tarpeet pystytään huomioimaan ohjauksessa ja vuorovaikutuksessa	1/11		10/11
Päivän työskentely palveli ammatillista osaamista			11/11
Yhteisöllinen oppiminen on tuttua	6/11	5/11	

Lähde: Työpajassa toteutettu lomakekysely

5.4 Tutkijan havainnot

Havainnoin ja kirjasin asioita vertaishaastattelu tilanteessa 30 minuuttia. Lastentarhanopettajien vastuullinen ja innokas ote työskennellä työpajan teeman, sensitiivinen ohjaus ja vuorovaikutus, äärellä oli vahvasti havaittavissa. Keskustelu asetettujen teemojen äärellä oli vilkasta. Kaikkien osallistujien osallisuus aiheiden käsittelyyn oli selkeästi havaittavissa. Dialoginen vuorovaikutus ryhmissä oli ammatillista. Toisen kuulemisen tärkeys ajatustenvaihdossa näkyi sensitiivisenä katsekontaktina puhujaan ja keskittymisenä puhujan viestiin. Ilmeet, eleet ja kehon kieli kertoivat kiinnostuksesta. Yksi ryhmistä poikkesi toimintatavoiltaan kahdesta muusta ryhmästä. Ryhmän jäsenet puhuivat paljon päällekkäin. He myös vaihtoivat kirjaajaa tavalla, jossa kaikki 4 osallistujaa kirjasivat vuorollaan. Yhden teemapisteen työstön aikana vaihto tehtiin puolesta välissä. Toisissa kahdessa ryhmässä kirjaaja pysyi samana.

Yhden teeman käsittelyyn käytettiin aikaa 10 minuuttia. Tutkija toimi ”kellokallena” ja ilmoitti ajan, jolloin ryhmät siirtyivät seuraavaan teemaan. Molempien vaihtojen osalta ensimmäinen ilmoitus ei aiheuttanut ryhmissä mitään siirtymiseen viittaavaa toimintaa vaan keskustelu jatkui innokkaana. Toisen määrätietoisemman ilmoituksen tullessa ryhmät siirtyivät ja jatkoivat välittömästi uuden teeman äärellä keskustelua. Yhden ryhmän siirtyessä kolmanteen teemaan, he ottivat itse ”hetken lisäajan” ennen kuin totesivat ääneen viimeisen teemakysymyksen, josta jatkoivat sitten innokkaasti keskustelua.

6 Analyysi ja johtopäätökset

Opinnäytetyöni aiheen valintaan vaikutti Karilan (2016) tilannekatsaus varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaidon kehittämistä tiedollisesti ja taidollisesti uuden varhaiskasvatussuunnitelman edellyttämälle tasolle. Oma käsitykseni päiväkodin toimintakulttuurin uudistamisen tarpeesta innosti minut etsimään sopivaa näkökulmaa kasvattajan ja lapsen kohtaamiseen sekä toiminnan muutoksen organisoimiseen. Mielessäni alkoi kehittyä usko siihen, että sensitiivistä työtettä tarkastelemalla saadaan tehtyä näkyväksi pedagoginen lapsen ja kasvattajan välinen suhde sekä kasvattajan työssä toimiminen. Vasun velvoitteiden ja tavoitteiden tunnistaminen erilaisten lasten oppimisen tavoissa ja mielenkiinnon kohteissa on työn uudistamisen vahva velvoite. Työpaja tyyppisessä teemoitetussa keskustelussa hiljainen tieto ja osallistujien ymmärrys vasun vaatimuksista ja työn päämääristä saadaan yhteiseen pohdintaan. Työskentely onnistui erinomaisesti. Aineistossa nousi selkeästi esille kasvattajien tarve kehittää omaa ammatillisuuttaan ja osaamistaan lapsen kohtaamisessa. Kasvattajien yksilöllisestä asennemuutoksesta ja sen merkityksestä kasvatustyölle puhuttiin paljon. Työn kehittämisen haaste ja mahdollisuus oppia uutta kohdistui selkeästi kasvattajien omien pedagogisten käytänteiden tunnistamiseen ja kehittämiseen lapsen kasvua ja oppimista tukevaksi.

Työpaja työskentelyn jälkeen ja viimeaikaisten tutkimusten valossa voin todeta sensitiivisen työtteen olevan toimintakulttuurin muutosta koskevan keskustelun ydintä. Learning Cafe menetelmällä työstetty työpaja teemasta tuotti osallistujille merkittävää kokemusta osallistavasta vertaisryhmä keskustelun vaikutuksesta työn kehittämiseen. Kaikkien osallistujien kokemus oli, että omassa ajattelussa syntyi uusi oivallus tai ymmärrys työn uudistumisesta, jonka voi siirtää omaan tiimityöskentelyyn ja työyhteisöön.

Tein aineiston ja teorian perusteella johtopäätöksen, että sensitiivinen työote toteutuu päiväkotiyhteisössä kasvattajan ohjauksena, toiminnan organisointina ja vastavuoroisena vuorovaikutuksena. Sensitiivinen vuorovaikutus on pedagogisena työvälineenä lapsen kasvua yksilöllisesti tukevaa, lämmintä, empaattista lasta kunnioittavaa tapaa toimia. Sensitiivinen ohjaus pedagogisen toimintana on lapsen ja kasvattajan välistä tavoitteellista, laadukasta vuorovaikutusta.

Tämän opinnäytetyöstön perusteella voin todeta reaaliaikaisesti tuotetun tiedon sensitiivisestä työotteesta muodostavan perustan arvioinnille aikuisen ja lapsen pedagogisen toiminnan kehittämisprosessissa. Tutkijoiden erilaiset lähestymistavat tehdä näkyväksi lapsen ja kasvat-tajan välistä suhdetta kohtaamiskysymyksenä ovat oleellista tietoa kasvatustyön toiminnan organisoimiseen sekä uudistamiseen. Kasvattajien työtettä kuvaava mittaristo jäsentää ja tekee näkyväksi sensitiivistä, empaattista ja sosiaalista kohtaamista. Lundanin (2009), Kupilan (2007), Ahosen (2017) ja Kallialan (2009) tutkimuksista välittyvät monipuoliset, kasvattajan työtä kehittävät näkökulmat dialogisen vastavuoroisen vuorovaikutuksen tarkastelussa.

Työpajatyöskentelyssä tuli esille kasvattajien ymmärrys aikuisen kuuntelevan asenteen merki-tyksestä lapsen kohtaamisessa, mutta sen toteuttamisessa todettiin isoja haasteita. Kasvat-taja tunnistaa ja tiedostaa sensitiivistä työtettä ja sen toiminnallista merkitystä tuottaa pe-dagogisesti laadukasta vuorovaikutusta työssään päiväkodissa. Kuitenkin kasvattajan toiminta-tavassa ohjata lasta koettiin suuria puutteita. Tuotetuissa tuloksissa oli myös havaittavissa ris-tiriitaisuuksia kasvattajan toiminnan ohjauksen toteuttamisessa lasta kunnioittavalla tavalla. Aito lapsen hyväksyminen koettiin haasteellisenä. Hyväksyvän otteen kehittäminen lapsen kohtaamisessa ymmärrettiin mahdollisuutena toiminnan muutokseen.

Pedagogista toimintaa voidaan kehittää kasvatusyhteisössä vertaisprosessia hyödyntäen tar-kastelemalla vuorovaikutusta suhteessa kasvattaja-lapsi sekä kasvattaja- kasvattaja. Yhteinen kasvatuskäsitys rakentuu dialogisessa vuorovaikutuksessa. Buberin suhdeteoria [1876-1965] tuottaa selkeän mallin tutkia asioiden toteutumista suhteessa. Varhaiskasvatuksessa lapsen ja aikuisen päivittäisten kohtaamisten havainnointi ja yhteinen keskustelu tuottavat erinomaisen perustan arjen työn tarkastelulle ja sen kehittämislle. Haasteena ja mahdollisuutena on ajankäytöstä ja työtavasta sopiminen. Uusi opetus suunnitelma mahdollistaa ja velvoittaa uu-della tavalla varhaiskasvatusyksiköt myös kasvattajan toiminnan tarkasteluun. Kasvattajan suhdetta omaan ja ryhmän toimintaan päästään tarkastelemaan erinomaisesti refleктоimalla toteutuneita toimintoja. Tämä edellyttää avointa, turvallista työilmapiiriä, jossa ammatilli-nen työ ja sen kehittäminen toteutuvat yhdessä tehtyjen sopimusten ja työhön sitoutumisten avulla. Silloin voidaan puhua oppivan yhteisön kehittymisestä dialogisessa vertaisprosessissa. Se kehittää kasvattajien kykyä sitoutua yhteisesti sovittuihin toimintoihin, joita voidaan mi-tata sensitiiviseen työotteeseen kohdennetuilla mittaristoilla.

Työpaja keskusteluissa nousi vahvasti esille aikuisen toimintaan sitoutumisen merkitys ja sen kehittäminen. Kalliala (2009), Lundan (2006) sekä Ahonen (2017) kirjoittavat omissa tutkimuk-sissaan sensitiivisen työotteen arvioinnin tarpeesta. Pascalin [1995] arviointimallin avulla voi-daan mitata ja kehittää kasvattajien pedagogista, sensitiivistä ohjausta. Sensitiivisyys on herkkyyttä tunnistaa lapsen/oppilaan tarpeita, tunteita ja emotionaalista hyvinvointia. Sensi-

tiivisyyden tasoa kasvattajan toiminnassa voidaan määrittää kohtaamiskysymyksenä toiminnalle asetetulla mittaristolla. Kasvattajan työtä voidaan tehdä näkyväksi vertailemalla aikuisen tapaa johtaa lapsiryhmää sekä ohjata ja motivoida lasta toimimaan. Huomio kiinnittyy silloin aikuisen aktiivisuuteen, tapaan kannustaa ja innostaa lasta toimimaan. Korkea kohtaamisen taso saavutetaan esim. antamalla ohjeita selkeästi ja havainnollisesti, useita aistikanavia käyttäen. Toiminnan yhdistyessä lapsen aikaisempiin touhuihin voidaan ohjauksessa edetä pienin askelin lasta kannustaen. Kasvattajan tapaa toimia voidaan myös tarkastella asteikolla autoritääriinen tai vastuuta, vapautta lapselle antava tapa toimia. Mittaristolla korkean tason saavuttava kasvattaja antaa lapsen tutustua toimintaan aluksi, sallii lapsen valita sekä rohkaisee lapsen aloitteellisuutta ja vastuullisuutta. Lapsen osallistaminen neuvotteluihin ja ristiriitojen ja konfliktien ratkaisemiseen kuuluu arjen toimintaan. Kasvattajien sitoutuneisuutta sensitiiviseen ohjaustoimintaan ja sen toteutukseen voidaan arvioida refleктоimalla kasvattajien omia ajatuksia ja kokemuksia työn toteutuksesta omassa ryhmässä ja päiväkodissa. (Pascal, 1995. AES- Adult-Engagement-Scale). Korkea sitoutumisen aste todetaan toiminnassa toteutuvan, kun nämä kolme mittariston kriteeriä sensitiivisyys, aktiivisuus ja autonomia asetuvat korkealle tasolle.

Tuotetussa aineistossa arvioitiin vertaisryhmätyöskentelyn tukevan tiedon ja osaamisen jakamista. Yhteisen keskustelun ajateltiin edistävän yksilön ja yhteisön oppimisen prosessia lisäämällä syvempää ymmärrystä pedagogisesta työotteesta. Osallistujille syntyi uusia ajatuksia toiminnan toteutuksesta. Vertaisryhmä keskustelun arvioitiin edistävän toimintatapojen kehittymistä ja uusiutumista. Kasvattajien asennemuutoksen ja työn arvoperustan pohtimiseen kaivattiin keskustelufoorumia. Osallisuuden kokemus työpajatyöskentelyssä vastasi kasvattajien tarpeeseen keskustella toimintakulttuurin muutoksesta ja siihen toivottiin jatkumoa.

6.1 Luotettavuus sekä eettisyys

Tämän tutkimuksen tutkimustieto on luotettavaa ja uskottavaa, koska aineisto tuotettiin yhdessä reflektoiden tämän hetkistä työtilannetta. Tutkitusta teemasta on paljon aikaisemmin hankittua tietoa ja se on verrattavissa aikaisempiin tutkimuksiin. Otos oli riittävä kuvaamaan rajatun alueen lastentarhanopettajien ajattelua ja kokemuksia asetetuista kysymyksistä. Osallistujat tulivat viidestä eri päiväkodista. Analysoituja tuloksia ja mahdollista työnkehittämisen materiaalia voidaan siirtää muihin päiväkotiympäristöihin tulosten niistä kärsimättä. Olen raportoinut tutkimuksen tarkasti. Tutkimuksen kulku on kuvattu ja dokumentoitu tarkasta. Tämä kertoo tutkimuksen luotettavuudesta. Tutkimustilanteen arviointi, varmuus sekä riippuvuus voidaan vahvistaa.

Havainto tutkimuksen validiteetista todettakoon, että havainnointi on subjektiivista toimintaa. Tutkijan aikaisemmat tiedot ja kokemus vaikuttavat havainnointiin. Havaintojen objektiivisuus ja puolueettomuus tulisi huomioida totuutta pohtiessa. (Eskola & Suoranta, 102). Tämä

opinnäytetyön aihe nousee omasta mielenkiinnosta kasvatustyöhön, jolloin kysymysten asetelu ja havainnointi asetelma tutkijana on huomioitava tulosten subjektiivisessa asetelmassa. Tutkijan tuttuus osalle osallistujista on vaikuttanut ainakin ilmapiiriin ja työskentelyn käynnistymiseen, joka sujui helposti. Osalle osallistujista se on voinut myös aiheuttaa haastetta omaan ilmaisu vapauteen, koska edustan myös esimiestasoa. Opinnäytetyön raportissa pyrin objektiiviseen tulkintaan. Käsittelen ja tuotan kirjoitettua tuotosta sellaisena kuin se on työpajassa tuotettu. Subjektiivisilta tulkinnoilta en voi välttyä, koska työskentelen itse varhaiskasvatuksessa.

7 Tulosten esittely ja arviointi

Pedagoginen sensitiivinen työote näkyy ja toteutuu hyvin eriasteisesti tällä hetkellä eri päiväkotien yhteisöissä ja ryhmissä. Sensitiivinen työtapa on tuttu käsite, mutta toimintatapojen arkeen saattamisessa on vielä paljon kehitettävää. Sensitiivisen ohjauksen ja vuorovaikutuksen ajateltiin olevan nykyisten asiakirjojen ja uuden opetussuunnitelman mukaista, koska asioita opetellaan yhdessä lasten kanssa. Sensitiivisyyden määriteltiin olevan lapsen tasolle asettumista, lapsen vireystilojen aistimista - aitoa aikuisen läsnäoloa ja joustavuutta - asettumista dialogiseen vuorovaikutukseen. Arjen toiminnoissa se näkyy kasvattajan aktiivisena tai passiivisena osallisuutena lapsen kohtaamisissa esim. katse, syli, kuuntelu, kosketus, kehonkieli. Tuotetussa aineistossa huomio kiinnittyi erityisesti sensitiivisen ohjauksen eritasoiseen käyttöön eri ryhmien välillä. Osalle kasvattajista sensitiivinen työtapa oli jopa vieras. Aikuisen aito läsnäolo sekä aikuisen ”heittäytyminen” työhön koettiin samanaikaisesti sekä työn haasteena, että mahdollisuutena. Sensitiivistä työotetta heikentää aikuisten jo käytännöksi muodostunut työtapa, jossa kasvattaja toimii omalla mukavuusalueellaan jättäen huomiotta lasten erilaiset tarpeet. ”Onko aikuinen ”ajanhermolla”, miten johdattaa lapset teemaan - mitkä ovat lasten kiinnostuksen kohteet”, oli ajankohtaista pohdittavaa päiväkodeissa.

Sensitiivisyyden käsitteen avaaminen ja sen mukainen työote arjessa edellyttävät toteutuakseen tukitoimia ja työkaluja. Yhteisen keskustelun uskottiin edistävän toimintatapojen kehittymistä ja uusiutumista. Suurimmat haasteet sensitiivisen ohjauksen ja vuorovaikutuksen toteutuksessa liittyivät lapsen asemaan päiväkodissa, aikuisen hyväksyntään antaa lapsen olla lapsi sekä lapsen toiminnan kunnioitukseen lapsuuden arvoperustasta käsin. Lapsen hyväksyminen ja lapsuuden arvoa korostavan toimintakulttuurin muodostuminen työyhteisöihin koettiin samanaikaisesti mahdollisuutena ja haasteena muutokselle.

Kasvattajien välinen sensitiivinen vuorovaikutus on omien ajatusten peilaamista toisten kasvattajien kanssa. Tutkimuksessani nousee selkeästi esille ryhmän aikuisten välisen yhteistyön merkitys pedagogisen sensitiivisen toiminnan toteutuksessa ja kehittämisessä. Tarve tutkia yhdessä omaa työtä arvioivalla otteella oli olemassa. Työpajatyöskentelyssä käydyissä keskusteluissa ja kirjauksissa nousi esille erilaisten dialogisten vertaisryhmien synnyttämisen tarve

muutosprosessin tueksi. Vertaisryhmätyöskentelyn ajateltiin tukevan tiedon ja osaamisen jakamista. Yhteinen työskentely edistää yksilön ja yhteisön oppimisen prosessia. Kasvattajien työssä todettiin tarve asennemuutoksen työstämiseen. Sitoutuminen työhön ja erityisesti sen puute kasvattajien keskuudessa nousi vahvasti esille keskusteluissa ja kirjauksissa. Työn esteitä sensitiivisen otteen toteutumisessa todettiin olevan resurssien puute ajankäytön suhteen. Lasten hoitopäivä on pitkä eikä aikuisia ole riittävästi koko ajaksi paikalle. Toiminnan työstäminen uuden vasun mukaiseksi tarvitsee kehittyäkseen työkaluja. Muutoksen välineiden perään kysyttiin kovasti.

Työpaja työstö oli erittäin intensiivistä kaikissa ryhmissä. Määrittelen tämän havainnon viestinä isosta tarpeesta päästä keskustelemaan vertaisryhmissä työtä keskeisesti ohjaavista ja määrittävistä teemoista. Tämä tulee vahvasti esille työpajasta tekemissäni havainnoissa sekä kyselyssä, jossa kartoitettiin kasvattajien tarpeita koskien toimintakulttuurin muutosta.

Sivutuotteena tutkimuksessa nousi esille esimiehen pedagogisen johtajuuden merkitys erilaisien työtapojen tukemisessa ja organisoinnissa. Yhden työyhteisön 4 lastentarhanopettajaa joutuivat poistumaan ensimmäisen tunnin jälkeen, koska heille ei ollut järjestetty aikaa työpajaan osallistumiseksi työaika suunnittelussa. He olivat harmissaan, koska eivät voineet osallistua ”rauhassa” merkitykselliseksi kokemaansa työskentelyyn. Myös ryhmän muita jäseniä harmitti, koska työpajan ajan käyttö ja ohjelma ohjautuivat lähtijöiden mukaan. Subjektiiivinen näkemykseni tästä tutkimukseen vaikuttaneesta ulkoisesta ilmiöstä on, että esimies työn tuki ja työn rakenteellinen organisointi vaikuttavat vahvasti kasvattajien työhön ja sen kehittämiseen.

Keskusteluissa nostettiin isona kysymyksenä esille työn suunnittelun merkitys ja sen uudelleen pohtiminen. Asennemuutos ja arvoperustan pohtiminen itsessään eivät takaa työn kehittämistä asetettujen tavoitteiden suuntaan. Keskeinen kysymys on, miten suunnitellaan lapselle ja lapsille päivä, joka mahdollistaa lasten tarpeiden huomioimisen ja vuorovaikutus taitoihin panostamisen. Kaikkien kasvattajien sitoutumista sensitiiviseen työotteeseen pidettiin keskeisenä asiana muutoksen aikaansaamiseksi toimintakulttuurissa. Tavoitteena on osallistaa kasvattajia synnyttämään yhdessä uutta tietoa ja taitoa yhteisöjen sensitiiviseen työstöön. Muutoksen sisäistämisprosessi etenee oppivassa työyhteisössä yhteisenä kehittämistyönä. Yhteisöllinen oppiminen ei ollut arkea päiväkodissa. Jaettu osaaminen ja tietämys osallistavassa dialogisessa vuorovaikutuksessa lisäävät syvempää ymmärrystä pedagogisesta työotteesta sekä synnyttävät uusia ajatuksia toiminnan toteuttamisesta varhaiskasvatuksessa. Työn heikkouksina toimintakulttuurin kehittämisessä lasta ja lapsuutta arvostavaksi toimintatavaksi koettiin olevan resurssien puute, tilat sekä henkilöstömitoitus.

Oma arviointi opinnäytetyön toiminnallisesta osuudesta on, että yhteinen työskentely oli onnistunutta ja tarpeellista. Tehtävä tuotti pelkkää iloa työpajan suunnittelijalle sekä osallistujille. Sain itselleni perustyöhön ja mahdollisesti myös kuntaan tästä työkalun vasun jalkauttamiseen. Kysyntä ja tarjonta kohtaavat hienosti tämän teeman ja varhaiskasvatuksen uudistamisen muutoksessa. Pascalin [1995] kehittämää arviointimallia kannattaa hyödyntää varhaiskasvatuksen organisoiduissa, ohjatuissa sekä teemoitetuissa vertaisryhmä työpajoissa, joissa keskitytään oman työn tutkimiseen ja kehittämiseen.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön merkityksellisin oppimiskokemus tulee yhteisestä ryhmäkeskustelun voimaannuttavasta vaikutuksesta, jota kutsun oppimisen iloksi. Dialogisen vuorovaikutuksen perusteet, toisen kunnioitus, kuunteleminen, aito läsnäolo sekä luottamus, tukevat sensitiivistä työtettä kasvattajan kohdatessa kasvattajan.

Aikuisen ja lapsen välinen suhde varhaiskasvatuksessa herättää kysymyksiä siitä, mitä tarkoitetaan aikuisen herkkyydellä luoda lapsen kasvulle ja kehitykselle suotuisa ilmapiiri tai mitä tarkoittaa aikuisen auktoriteetti sensitiivisen otteen näkökulmasta. Tutkimustuloksissa tuotettiin vahvasti ymmärrystä siitä, miten sensitiivinen ote näkyy päiväkodin toiminnassa. Isona kysymyksenä jäi kuitenkin ilmaan se, mitä sen toteuttaminen arjessa aidosti toimintaa läpileikkaavana työtapana edellyttää ja kuinka se saadaan toteutettua. Kallialaan (2007) viitaten uskon, että päiväkotitoiminnassa kasvattajien oma asenne ja arvomaailma nousevat vahvasti esille sensitiivisessä tavassa toimia, jolloin kasvattaja antaa lapselle vapauksia ja vastuuta toimia ja oppia.

Pedagogisen toiminnan toteutuksen muutos lapsesta lähtöiseksi ja lapsuuden arvoperustan tunnustavaksi edellyttää vielä paljon yhteistä keskustelua ja työstöä päiväkodissa. Lundan (2009) viitaten sensitiivinen työote toteutuu dialogisessa vuorovaikutuksessa, joka näkyy lapsen tarpeiden tiedostamisena ja hyväksymisenä sekä aikuisen kuuntelevana asenteena. Mielestäni tämä on väylä kasvattajien vahvasta auktoriteetin roolista vapautumiselle. Sensitiivinen työtapa antaa luvan olla lasta lähellä. Refleктоivan työtteen ja jatkuvan työtä kehittävän arvioinnin myötä, toiminnan näkyväksi tekeminen palvelee tietoista vuorovaikutuksellista toimintaa. Lupa ja ymmärrys saada toimia lasten ehdoilla vahvistavat kasvattajien omaa identiteettiä sekä synnyttävät yhteistä vapaampaa kasvatuskulttuuria.

Yhteistä keskustelua ja pohdintaa tarvitaan myös tarkasteltaessa kasvattajan omaa asennetta työhön sekä lapsen kohtaamiseen. Jukka Mäkelän koosteessa (Lasso tutkimusryhmän materiaali) pedagogisen sensitiivisyyden merkityksestä lapsen sosiaalisuuden kehitystä ja oppimista tukevana asenteena lasten kohtaamisessa todetaan neljä keskeistä toimintatapaa: toisen näkemistä erityisenä, kunnioittaminen, myötä tuntemus sekä sanoittaminen (Jukka Mäkelä

2017). Työpaja työskentelyssä tuotettiin samoja toimintatapoja kuin Lasso tutkimusryhmän materiaalissa työn kehittämisen välineiksi. Uskon näiden toimintatapojen vaikuttavan merkittävästi päiväkotien työkuulttuurin muutokseen. Työssämme se tarkoittaa arkitoimintoina yhteistä puhetta, ennakoitua, jälkipurkua ja kiitosta omassa työssä.

Lapsuuden äärellä työn tekeminen on innostavaa, kiinnostavaa sekä uteliaisuutta herättävää. Asioiden hyväksyminen ja kunnioittaminen arvoa ja merkitystä luoden luon pohjan työllemme, jossa lapsen kohtaaminen on keskiössä. Varhaiskasvatuksen laadukas pedagoginen toteuttaminen uusien asiakirjojen ohjauksessa edellyttää yhteistä pedagogista työtettä, jonka syntymiseksi riittävä tieto ja taito on synnyttävä tiimissä. Esimiehen osallisuus ja tuki työyhteisön vuorovaikutuksellisen työtavan rakentumiseksi on tärkeää. Työn organisointi ja rakenteiden luominen luovat perustan ns. käytäntöyhteisön oppimisen prosessille, jossa kaikkien kasvattajien osallisuus yhteisen tiedon rakentumiseksi on keskeinen työväline.

Sivutuotteena työpajassa nousi esille kasvattajien ammattinimikkeiden käyttö päiväkodeissa. Puhuttiin aikuisista ja pedagogisesta vastuusta, mutta oltiin selvästi arkoja puhumaan yhteisten työtehtävien jaosta ja vastuualueista. Ilmassa oli arkuutta olla lastentarhanopettaja, koska se ei ollut jollakin tavalla sallittua. Lastentarhanopettajan rooli omassa tiimissä vaihteli ryhmästä ja työyhteisössä vallitsevasta asenteesta riippuen. Vaatimus, jossa kaikki tekevät samoja tehtäviä kuin opettajat, oli haasteellista kohdata. Työyhteisöissä oli tunnistettavissa ”joku voi loukkaantua” ilmapiiri. Sitä yritettiin ennaltaehkäistä selkeästi lasten laadukkaan pedagogisen toiminnan kehittymisen kustannuksella, joka ilmeni mm. arkuutena nousta opettajan rooliin ja tehdä työkuvaan kuuluvia opettajan tehtäviä. Lastentarhanopettajan toimenkuva vastuullisena pedagogiikasta tunnistetaan, mutta ryhmältä odotettiin ikään kuin lupaa hoitaa sitä roolia. Arkuutta ottaa asiaa esille omassa ryhmässä oli selvästi havaittavissa.

Tiedon kerääminen Learning Cafe menetelmällä onnistui hyvin. Se tuotti monipuolisesti ajan-kohtaista tietoa ja ajatuksia sensitiivisestä työskentelytavasta muutoksen kynnyksellä. Työpajassa käyty keskustelu osallistujien omien kertyneiden työkokemusten äärellä arjen pedagogisen työn toteutumisesta oli vilkasta ja dialogista. Työpajaan osallistuneet lastentarhanopettajat antoivat välitöntä palautetta työpajan tuottamasta positiivisesta henkilökohtaisesta kokemuksesta, joka tuki isosti siinä hetkessä omaa työtä.

Minua ilahdutti tämän otannan tuloksissa erityisesti kasvattajien ajantasainen tieto ja ymmärrys uuden varhaiskasvatussuunnitelman tuottamista muutoksen vaatimuksista sekä niiden merkityksestä arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelman 2016 määrittämä oppimiskäsitys perustuu selkeästi vuorovaikutukselliseen oppimiseen, jossa painopiste aktiivisesta toimijuudesta asettuu lapsella. Aikuisen tehtäväksi jää tunnistaa lapsen mielenkiinnon kohteita sekä mahdollistaa erilaisia kasvun ja oppimisen tapoja arjen toiminnoissa. Perinteinen aikuisen rooli suhteessa

nykyisiin pedagogisiin työtapoihin on muuttunut rajusti. Varhaiskasvatuksessa tarkastellaan toteutunutta työtä vahvasti osallisuuden ja osallistamisen kautta. Osallisuus varhaiskasvatuksessa tarkoittaa mm. nähdäksi ja kuulluksi tulemistä, myönteistä kokemusta sekä sensitiivisiä kohtaamisia. Yhteinen toimintakulttuuri rakentuu yhteisöön kuulumisen tunnetta vahvistamalla. Se tarkoittaa aikuisen ja lapsen hyvinvointia tavoittelevaa kohtaamista, avoimuutta sekä hiljaista tietoa lapsen parhaaksi. Sensitiivistä työtettä tavoittelemalla kasvattajat ovat vahvasti mukautumassa muutokseen ja samaistumassa uudistuneeseen tapaan toimia. Kasvatustajassa itsessään käynnistyy sisäinen ammatillinen kasvuprosessi, joka johtaa vasun määrittämän arvoperustan mukaiseen toimintaan nykyistä oppimiskäsitystä toteuttaen.

Lähteet

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus,

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita

Hujala, E. & Turja, L. 2016. Varhaiskasvatuksen käsikirja. 3. painos. Jyväskylä. PS-kustannus

Kalliala, M. 2009. Kato mua. Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Helsinki: Gaudeamus.

Kananen, J. 2017. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona. Suomen Yliopistopainos Oy. Kasvattajan ja lapsen haasteellisesta vuorovaikutuksesta päiväkodissa.

Kupila, Päivi. 2007. ”Minäkö asiantuntija?” Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä 2007.

Lundán, A. 2009. Kutsu dialogisuuteen. Diskurssianalyttinen tapaustutkimus Opetushallitus, Määräys 39/011/2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Tampere. 2.painos

Parrila, S & Fonsen, E (toim.) Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Jyväskylä. PS-kustannus Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Väitöskirja.

Varhaiskasvatuslaki (580/2015)

YK:n Yleissopimus lapsen oikeuksista 1989 (ks. <http://www.unicef.fi/mikä-on-lapsen-oikeuksien-sopimus>).

Sähköiset lähteet:

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66553/978-951-44-7874->

Leikki interventiona. http://www.sosiaalitaito.fi/ep/tiedostot/Leikki_interventiona.pdf

Menetelmäopetuksen tietovaranto. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html

Mäkelä, J.2017. http://www.talentia.fi/files/3127/Pedagoginen_sensitiivisyys_Jukka_Makela.pdf

Sensitiivisyys. Luettu 22.2.2016. <http://tieteen-termipankki.fi/wiki/Nimitys:sensitiivisyys>.

Seppänen-Järvelä, R. 2005. Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77163/vertaismenetelmat.pdf?sequence=1>

Suhonen, E. 2006. Leikki interventiona. Aikuisen kannustava puuttuminen vuorovaikutustaitojen harjaannuttamisessa. Erityispedagogiikka. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Helsingin Tieteen termipankki 2014. Sensitiivisyys. Helsingin yliopisto. Luettu 5.3.2010.

LAATUASTEIKKOTUTKIMUS

Työkokemukseni pituus varhaiskasvatuksessa:
Ikäni:
Valmistumisvuosi ammattiin:

Ympyröi jokaisen alapuolella luetellun kohteen oikealta puolelta numero, joka kuvaa parhaiten mielipidettäsi kohteen laadusta.
Käytä taulukon ylimmällä rivillä olevaa arvosteluasteikkoa.

Kyselykohteen kuvaus tai tunniste	Asteikko			
	Heikko	Hyvä		
1. Sensitiivinen työskentelyote on minulle tuttu	1	2	3	4
2. Työtä kehittävä otetta tarvitaan pedagogisen työn laadukkaaseen toteuttamiseen	1	2	3	4
3. Yhteisöllinen oppiminen on arkea päiväkodissamme	1	2	3	4
4. Dialogisuuteen tähtäävä vuorovaikutus on minulle tuttua	1	2	3	4
5. Ammatillinen vertaisryhmä työskentely ovat minulle tuttu työmuoto	1	2	3	4
Kehittikö tämän päivän työskentely ammatillista osaamistasi? Miten?	1	2	3	4
Saitko tukea päiväkotisi toimintakulttuurin muutokseen vertaisryhmä työskentelystä? Millaista?	1	2	3	4
Pystyn ottamaan huomioon erilaisten lasten tarpeet ohjauksessani ja vuorovaikutuksessani lasten kanssa	1	2	3	4
6. Työpaja työskentely kehitti omaa ajattelua ja osaamistani, koska sain kuulla toisten kokemuksia sensitiivisestä ohjauksesta ja vuorovaikutuksesta	1	2	3	4