



VAPAAVALINTAINEN OPINTOKOKONAISUUS AMMATTIKORKEAKOULU CENTRIAAN

**VARHAISKASVATUKSEN ASiantuntijuuden Kehittäminen
Pedagogisessa Kontekstissa**

Tarja Mäkitalo
Johanna Torppa

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Heinäkuu 2012
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Mäkitalo, Tarja; Torppa, Johanna.
Vapaavalintainen opintokokonaisuus Centria Ammattikorkeakoululle
*Varhaiskasvatuksen asiantuntijuuden kehittäminen
pedagogisessa kontekstissa*

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 19 sivua + 8 liitesivua
Heinäkuu 2012

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli tuottaa Keski-Pohjanmaalla toimivan Centria ammattikorkeakoulun hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikköön vapaavalintainen opintokokonaisuus, joka palvelee varhaiskasvatukseen suuntautuvien opiskelijoiden opintojen syventämistä. Pyrkimyksenä oli suunnitella sosiokonstruktivistista lähestymistapaa toteuttava kokonaisuus.

Vapaavalintainen opintokokonaisuus suunniteltiin kahden opintopisteen laajuisesti sisältäen kontaktiopetuksena annettavan tietoperustan sekä työelämässä toteutettavan sovellusosuuden. Työelämäsovelluksessa käytetään pedagogisina työkaluina joko kontekstianalyysia tai PDCA- mallia. Opintokokonaisuuden lopussa toteutettava seminaari kokoaa sovellustiedon ja antaa laaja-alaista tietoa ajankohtaisista työelämän kehittämistarpeista.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	SOSIONOMIN AMK-TUTKINNON RAKENTUMINEN	5
	2.1 Lastentarhanopettajan kelpoisuus	6
3	VAPAAVALINTAISEN OPINTOKOKONAISUUDEN KEHITTÄMINEN	7
	3.1 Opintokokonaisuuden tavoitteet	7
	3.1.1 Varhaiskasvatuksen asiantuntijana kasvaminen.....	7
	3.1.2 Kehittämisoosaaminen ja itsensä johtaminen.....	7
	3.1.3 Kasvattajatiimin keskustelu- ja reflektio – osaaminen.....	8
	3.1.4 Työelämäyhteistyö.....	8
4	PEDAGOGISET TYÖKALUT.....	11
	4.1 Kontekstuaalisen arvioinnin malli.....	11
	4.2 PDCA kehittämisen tukena.....	13
5	OPINTOJAKSON KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS	15
6	POHDINTA	17
	LÄHTEET	19
	LIITTEET	20

1 JOHDANTO

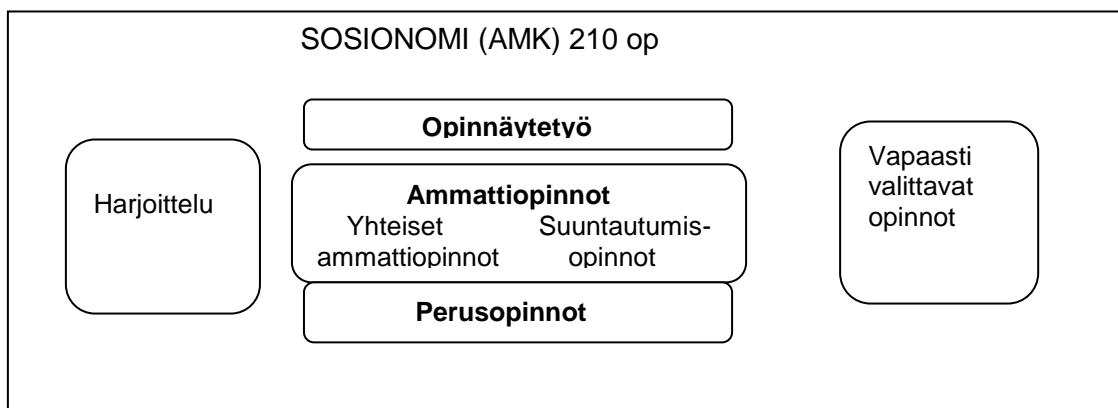
Hanketyö perustuu Centria ammattikorkeakoulun hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikössä tehtyyn vapaavalintaisten opintojen tarvekartoitukseen. Sosionomeilla opintoihin sisältyy 15 opintopistettä vapaavalintaisia opintoja. Tällä hetkellä valinnaisten opintojen ope-
tustarjottimella on olemassa selkeä tarve kasvatuksen osa-alueen tarjonnan laajenta-
miseen ja syventämiseen. Kehittämishankeraportissamme kuvataan sosionomiopintoi-
hin sisältyvää varhaiskasvatusosaamista pääpainona vapaavalintaisen opintokokonai-
suuden kautta saatava syventävä kehittämisosaaminen.

Tarkastelun kohteena ovat opiskelijan ammatillisen kasvun ja varhaiskasvatuksen si-
säisen kehittämisen näkökulmat. Raportissamme käydään läpi sosionomin varhaiskas-
vatusosaamista, tietosisältöjä ammatillisen kasvun näkökulmasta sekä esitellään opin-
tokokonaisuuteen sisältyvät pedagogiset työkalut. Kehittämishankkeeseen liittyvä 2
opintopisteen laajuinen käytännöntoteutus esitellään raportin loppuksi.

Aiheen valintaa ohjasi siihen liittyvä selkeä tarve sekä tekijöiden varhaiskasvatuksen
vahva asiantuntijatausta ja kiinnostus opetuksen sisällölliseen kehittämiseen. Raportis-
sa esiteltävät työkalut ovat tekijöille tuttuja ja hyväksi havaittuja kehittämistyövälineitä.

2 SOSIONOMIN AMK-TUTKINNON RAKENTUMINEN

Sosionomin AMK - tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä ja opiskelujen kesto 3,5 vuotta. Koulutus rakentuu perus- ja ammattiopinnoista. Ammattiopintoihin sisältyy 45 opintopisteen laajuinen käytännön harjoittelu. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka, Saarnio, 2009,14.) Sosionomin tutkintoon kuuluu 15 op:n laajuiset vapaasti valittavat opinnot.



Kuvio 1. Sosionomin Amk- tutkinnon rakentuminen (mukailtu teoksesta Mäkinen ym. 2009, 15).

Opiskelija voi sisällyttää vapaasti valittaviin opintoihin opintoja oman yksikön lisäksi myös toisten yksikköjen vapaasti valittavista opinnoista sekä myös toisten koulutusohjelmien ammattiopinnoista. Tarjonnassa voi hyödyntää myös virtuaali- AMK:n ja AVERKOn tarjontaa. Opintoihin voidaan hyväksyä myös muiden korkeakoulujen opintoja. (Opinto-opas 2011, 32.)

Vapaasti valittavat opinnot tarjoavat yksilöllisen mahdollisuuden laajentaa ja syventää ammatillista osaamista ja persoonallista kehittymistä. Kehittämishankkeemme kohteena on vapaasti valittavien opintojen lohko. Opintokokonaisuuden laadinnassa on hyötyä siitä, että molemmat kehittämishankkeen toteuttajista toimivat opetustyössä ja näkevät opettajan näkökulmasta kehittämishaasteen opetustarjonnan laajentamisessa ja työelämäyhteistyön tärkeyden. Tekijöillä on työhistoriaa myös varhaiskasvatuksen kenttätyöstä mm. lastentarhanopettajana, erityislastentarhanopettajana ja päivähoiton hallinnossa, joten kehittämistarpeet on tunnistettu sitäkin kautta. Varhaiskasvatukseen suuntautuva sosionomin vapaasti valittaviin opintoihin olisi hyvä sisältyä sosiaalialan kasvatustyön eri näkökulmiin liittyviä opintoja.

2.1 Lastentarhanopettajan kelpoisuus

Sosionomilla on mahdollisuus saada kelpoisuus varhaiskasvatuksen kentälle lastentarhanopettajan tehtäväalueelle. Lastentarhanopettajan kelpoisuus määritellään laissa seuraavasti (7§). ”kelpoisuusvaatimuksena lastentarhanopettajan tehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus, taikka sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot sen laajuisina kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään.”

Pykälässä viitattuun tarkentavaan kelpoisuusasetukseen (608/2005,1§) määrittää, että mainittuja varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuvia opintoja tulee sisällyttää sosionomin tutkintoon yhteensä vähintään 60 opintopisteen verran (Mäkinen ym. 2009, 96). Tämän 60 opintopisteen lisäksi sosionomi voi vapaasti valittavilla opinnoilla lisätä ja syventää ammatillista kehittymistään valitsemalla kasvatustyöhön liittyviä opintoja.

3 VAPAAVALINTAISEN OPINTOKOKONAISUUDEN KEHITTÄMINEN

Sosionomin perustutkinnon kautta opiskelija saa laajat käytännön perustiedot – ja taidot sekä niihin tarvittavat teoreettiset perusteet sosiaalialan asiantuntijuutta vaativiin tehtäviin (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka ja Saarnio, 2009, 18). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuuden kehittäminen ja syventäminen pedagogisessa kontekstissa on mahdollista kehitettävänä olevan vapaavalintaisen opintokokonaisuuden ja työelämäyhteyden kautta. Tämän opintokokonaisuuden puitteissa opiskelijalla on mahdollisuus perehtyä varhaiskasvatuksen kentälle soveltuviin kehittämistyökaluihin ja kokeilla niitä työelämäkontekstissa.

3.1 Opintokokonaisuuden tavoitteet

Tavoitteenamme on tarjota opiskelijoille tietoperustaa ja käytännön sovellusmahdollisuuksia varhaiskasvatuksen sisäiseen kehittämiseen ja henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun. Valittu tietoperusta tukee pedagogisten työkalujen ymmärtämistä ja sovellustyössä tarvittavan yhteisöllisen osaamisen näkyväksi tekemistä. Pedagogisten työvälineiden hyödyntäminen ja hallinta tarjoavat valmiuden jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

3.1.1 Varhaiskasvatuksen asiantuntijana kasvaminen

Varhaiskasvatuksen ammatillisuuden kehittyminen kasvatusyhteisössä tapahtuu vuorovaikutteisessa prosessissa toisten kanssa. Asiantuntijaksi oppiminen sisältää kasvatusyhteisön jäseneksi tuleminen prosessin ja osallistumisen yhteisön merkityksellisiin toimintoihin ja sen kulttuurin luomiseen. Kasvattajatiimin työntekijälle asettamiin haasteisiin yksilö vastaa luomalla sellaista tietoa ja sellaisia taitoja, joiden varassa tiimi voi kehittää toimintaansa. Yksilön kehittyessä myös koko tiimi kehittyy. (Kupila 2011, 303.)

Yksilöiden kokemukset, kokemusten vaihdot ja intuitiot liitettyinä työyhteisön toiminnan sosiaalisiin prosesseihin näkyvät käytännössä kokemusten jakamisena ja käyttöönottona. Työyhteisöllisen oppimisen ytimen voivat muodostaa reflektiivinen havainnointi, kollektiivinen reflektointi ja intuitioiden tulkinta, jotka yhdistävät toiminnan eri tasot. Kogni-

tiivisten prosessien kokonaisuudessa kokemukset kuvataan ja saatua tietoa integroidaan käyttämällä ja tulkitsemalla sitä uudelleen. Työtoiminnan erilaiset prosessit; aktiivinen kokeilu, tekemällä oppiminen ja tiedon institutiointi muodostavat työyhteisön oppimisen jatkuvuuden perusteet. (Venninen 2007, 11.)

Kasvatusyhteisössä jaetut kokemukset merkitsevät usein varhaiskasvatustyöhön liittyvien, jaettujen merkitysten kehittymistä. Yhteiset, usein sanattomat sopimukset ja merkitykset vaikuttavat edelleen työntekijän henkilökohtaisiin merkityksiin. Yksilölliset ajattelutavat juontavat näin juurensa yhteisöihin ja niiden käytäntöihin. On tärkeää ja merkittävää, että yksilö kykenee pitämään itsensä erillisenä yhteisöstä, jotta hän kykenee myös erittelemään, kyseenalaistamaan ja kritisoimaan ehkä jo itsensäkin omaksumia toimintatapoja ja arvoja. (Kupila 2011, 303.)

3.1.2 Kehittämisaaminen ja itsensä johtaminen

Varhaiskasvatuksen kentällä toimivien ammattilaisten tulee kyetä arvioimaan toimintaansa teoreettisista lähtökohdista ja soveltamaan näin syntyneitä ajattelu- ja toimintatapoja käytäntöön. Vahvana osaamisena varhaiskasvatuksen kentällä tulee olla sosiaalialan kehittämissaaminen, johon kuuluvat sekä työyhteisöjen kehittäminen että palvelujen kehittäminen moniammatillisessa yhteistyössä. Nämä ominaisuudet liitettynä vahvaan sisäisen yrittäjyyden asenteeseen ja kykyyn johtaa itseään antavat työyhteisölle ja koko organisaatiolle hyvät mahdollisuudet pysyä oppivana ja kehittyvänä organisaationa.

3.1.3 Kasvattajatiimin keskustelu- ja reflektio – osaaminen

Kasvattajatiimin ammatilliset keskustelut ovat osa kasvatusvuorovaikutusta ja saavat erityismerkityksensä varhaiskasvatuksen pedagogisessa kontekstissa. Usein tiimien keskusteluista ei tuoteta dokumentteja, jotka edistäisivät yhteisiä kasvatustulkintoja ja sitä kautta kasvatuskäytäntöjen kehittämistä. (Nummenmaa & Karila 2011, 16, 87.) Selkeät dokumentointityökalut, kuten kontekstianalyysi ja PDCA, helpottavat tiimien yhteisten sopimusten konkretisointia ja käytäntöön viemistä. Työn laadun parantaminen, työyhteisön toiminnan tukeminen ja työntekijän ammatti-identiteetin selkiyttäminen edellyttävät työntekijän oman työn tarkastelua ja itsearviointia (Linnove & Kivijärvi 2012, 34).

Venninen (2007) esittelee Karilan ja Nummenmaan (2001) nimeämät varhaiskasvatuksen keskeiset osaamisalueet. Kontekstiosaaminen on toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvää osaamista. Varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen muodostuu kasvatusosaamisesta, hoito-osaamisesta ja pedagogisesta osaamisesta. Yhteistyöosaaminen muodostuu kasvatuskumppanuudessa yhdessä lasten vanhempien ja työntekijöiden kesken. Vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen liittyvät päiväkodissa tapahtuviin moniammatillisiin tiimityö- ja vuorovaikutustilanteisiin. Oman ja toisen työn kriittinen ja kehittävä arviointi vaatii reflektio-osaamista. (Venninen 2007, 30.)

Lähtökohtaisesti varhaiskasvatuksen työntekijöillä tulee olla osaamista em. alueilla, joka vasta mahdollistaa reflektiivisen työtavan. Vuorovaikutteisen keskustelun, sosiaalisen reflektion avulla työntekijät tuovat esille omia, työhön liittyviä tietojaan, olettamuksiaan ja työtapojaan, samalla pyrkimyksenä lisätä ymmärrystä toisen, työkaverin vastaavista. Reflektiossa on myös tarkoituksena käsitellä työhön liittyviä tunteita, puntaroida koettuja vahvuuksia ja heikkouksia sekä luoda ilmapiiri ja tahtotila pedagogiikan ja toimintatapojen kehittämiseksi. Reflektio on välttämätöntä työn ymmärtämiseksi. Se ei vain laajenna ja syvennä ymmärrystä vaan luo myös mahdollisuuksia kehittää varhaiskasvatuksen alaa ja työkenttää kokonaisuutena. Reflektiivisessä asiantuntijuudessa pohditaan ja kehitetään paitsi oman tiimin tai työyksikön työkäytänteitä, myös työn laajempia yhteiskunnallisia yhteyksiä ja merkityksiä. (Kupila 2011, 308-310.)

3.1.4 Työelämäyhteistyö

Ammattikorkeakoulun yhtenä tehtävänä on palvella alueen työelämää. Työelämäyhteistyön kautta oppilaitokset ja opiskelijat liittyvät alueella tehtävään varhaiskasvatustyöhön. Varhaiskasvatuksen asiantuntijana kehittymisen kannalta on merkityksellistä, että opiskelijat jo opiskeluaikanaan voivat olla osana varhaiskasvatusyksiköissä tapahtuvaa kehittämistyötä. On tärkeää, että opiskelijoille syntyy näkemys kehittämisestä ja siihen liittyvästä arvioinnista oleellisena osana perustyötä. Vapaavalintaiseen opintokokonaisuuteen sisältyvät työkalut antavat mahdollisuuden päästä sisälle ajankohtaisiin pieniinkin kehittämistarpeisiin. Toisaalta työelämä pääsee opiskelijoiden esittelemien työkalujen kautta kokeilemaan mahdollisesti heille uusia kehittämisvälineitä.

Kehittämistyö vaatii aina paljon keskustelua ja pohtimista. Centria ammattikorkeakoulussa käytössä oleva Pbl- oppimismenetelmä antaa hyvän pohjan aivoriihityöskente-

lyyn, keskusteluun, kuuntelemiseen ja kirjaamiseen. Tämän opintojakson avulla voidaan luoda vuoropuhelua varhaiskasvatuksen kentän työntekijöiden ja alaa opiskelevien opiskelijoiden välille. Ajatuksena on, että molemmat osapuolet saavat varhaiskasvatuksen pedagogiseen kehittämistyöhön uusia näkökulmia.

4 PEDAGOGISET TYÖKALUT

Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa on tarjolla useita erilaisia pedagogisia työkaluja. Työkaluja on mm. laadun kehittämiseen (Hujala 1995,1998,2001), varhaiseen tukeen (Heinämäki 2005) ja henkilöstön osaamisen ja jaksamisen tukemiseksi (Linnove & Kivijärvi 2012) jne. Erilaisten työkalujen käyttöönotto lähtee johtamisosaamisesta ja sitä kautta käytännön kehittämistyön mahdollistamisesta osana arkea. Seuraavaksi esittelemme kaksi käytännönläheiseksi kokemaamme työkalua.

4.1 Kontekstuaalisen arvioinnin malli

Kontekstuaalinen arviointi pohjautuu sosiokulttuuriseen ja kontekstuaaliseen kasvun ja oppimisen teoriaan. Kasvamista ja oppimista tarkastellaan näissä molemmissa kokonaisvaltaisena ja dynaamisena prosessina. Sosiokulttuurinen teoria painottaa kasvun ja oppimisen sosiaalista ja kulttuurista luonnetta ja kontekstuaalinen teoria korostaa puolestaan lapsen näkemistä osana ympäristöään, kontekstia. Oppiessaan yksilö kasvaa osaksi kulttuuria ja sen toimintatapoja ja vastavuoroisesti ympäristö ja kulttuuri kehittyvät yksilön osallistumisen ja toimijuuden myötä. (Kronqvist 2011, 20.)

Päivähoidon konteksti, toimintaympäristö pitää sisällään fyysisen, toiminnallisen, psyykkisen, sosiaalisen, pedagogisen ja kulttuurisen toimintaympäristön (Koivunen 2009, 179). Tässä työssä käytettävä kontekstianalyysi pureutuu näistä kokonaisuuksista valikoituihin: kasvatuksen fyysiseen ja rakenteelliseen kontekstiin, lasten perusturvaan, pedagogiikkaan ja toiminnan sisältöön, työyhteisön ilmapiiriin ja toimivuuteen sekä työntekijän kasvatustietoon ja – tietoisuuteen. (Pihlaja 2001, 138.)

Kasvatuksen fyysisessä ja rakenteellisessa kontekstissa pureudutaan mm. päiväkodin tiloihin, rutiineihin ja lapsiryhmän toimintaan. Lasten perusturvan osiossa arvioidaan esim. miten hoitajien pysyvyyteen ja lasten turvallisuuden tunteeseen on kiinnitetty huomiota. Pedagogiikka ja toiminnan sisällöt vaihtelevat suuresti erilaisissa varhaiskasvatuksen ryhmissä. Mitä, miksi ja miten asioita tehdään, ovat arvioinnin kohteina tässä osiossa. Työyhteisön ilmapiiri ja toimivuus vaikuttavat niin aikuisten kuin lasten hyvinvointiin päiväkodissa. Nämä yhdessä suunnitelmallisen pedagogiikan kanssa luovat

lähtökohdan laadukkaalle varhaiskasvatukselle. Viidennessä osiossa arvioidaan työntekijän kasvatustietoa ja – tietoisuutta. Tieto voidaan nähdä työntekijän käsityksinä ja tietorakenteina, jotka ovat muodostuneet koulutuksen kautta. Kasvatustietoisuuteen liittyy itseä ja kasvatustoimintaa arvioiva työote. (Pihlaja 2001, 138-139.)

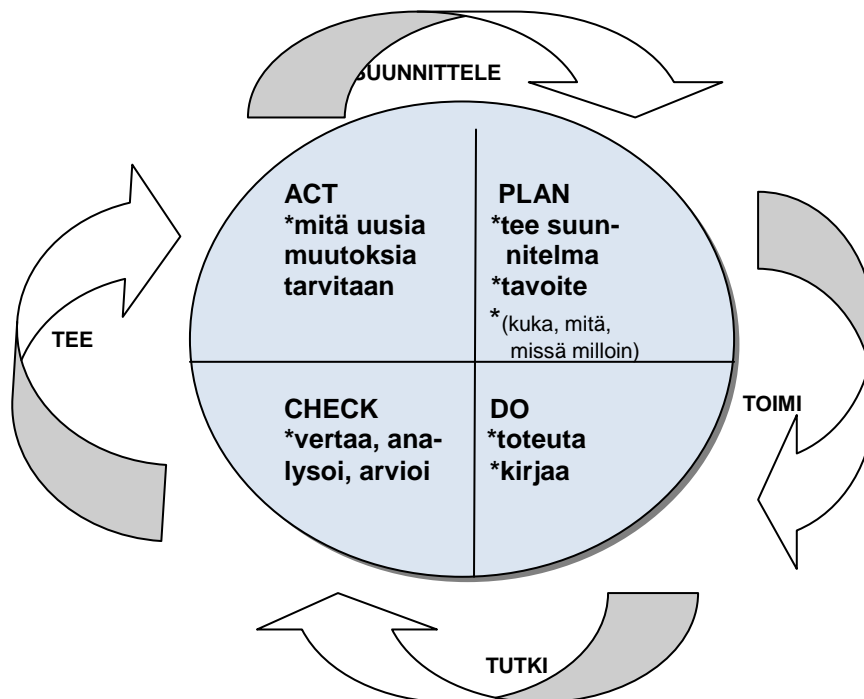
Kontekstianalyysi perustuu sosio-konstruktiviseen näkemykseen oppimisesta, joka korostaa kasvamisen vuorovaikutteisuutta. Ihminen ei kasva tai opi yksin, vaan hän on aina suhteessa toisiin ihmisiin. Näkemykseen sisältyy lapsen kasvamisprosessin vastuu hänen ympärillään oleville ihmisille ja kulttuurille tapoineen ja arvoineen. Sosiaalisella ympäristöllä on merkittävä osuus ja vaikutus lapsen kasvamiseen, jonka vuoksi esim. yksittäisen lapsen ongelman diagnosointi ja kohdistetut toimenpiteet eivät läheskään aina johda riittävään tukeen lapsen kannalta. Muutostarpeet on kohdistettava siten myös lapsen kasvuympäristöön. (Pihlaja 2001, 134–136.)

Päivähoidon kontekstin arviointi toteutetaan KT Päivi Pihlajan kehittämällä kontekstianalyysilomakkeella. Arviointityön tavoitteena on sellainen varhaiskasvatuksen ympäristö, joka luo laadukkaan pohjan lapsikohtaiselle työlle (Pihlaja 2001, 138). Analyysin tarkoituksena on, että aluksi työntekijät arvioivat henkilökohtaisesti lomakkeen (liite 1) avulla edellä mainittua viittä kontekstin osa-aluetta, johon kuhunkin liittyy eri määrä väitteitä (11-32 kpl). Väitteiden toteutumista arvioidaan numeerisesti välillä 1-3, joista 1= toteutuu huonosti, 2= toteutuu kohtalaisesti ja 3= toteutuu hyvin. Tämän jälkeen tiimissä keskustellen jokainen kertoo omat arvionsa ja perustelut niille ja näiden keskustelujen kautta pyritään toimintaa ja ympäristöä kehittämään mahdollisimman hyvin lapsen kasvua ja kehitystä tukevaksi. Numeeriset arviot voidaan laskea yhteen ja saada väitteille keskiarvoja, mutta merkityksellisimpiä ovat yksittäiset väitteet sekä se, kuinka kukin työntekijä niitä ja asian toteutumista tulkitsee. Erilaiset tulkinnat ovat työtiimissä keskustelun pohja. (Pihlaja 2001, 136-140.)

Työkaluna kontekstianalyysi on hyvin mukautuva ja sitä voidaan muokata tiimin tai työyhteisön tarpeisiin sopivaksi. Osa-alueista voidaan valita vain esim. yksi per toimintakausi, jolloin voidaan pureutua syvemmälle kyseiseen alueeseen ja sen kehittämistarpeisiin. Päiväkodin johtajan tulee tukea ja toiminnallaan mahdollistaa tiimeille säännölliset keskusteluajankohdat kehittämistoimenpiteineen.

4.2 PDCA kehittämisen tukena

Varhaiskasvatuksen käytännöissä mikään ei ole niin pientä, ettei sitä kannattaisi pysähtyä miettimään. Demingin laatuympyrä, joka tunnetaan PDCA-mallina, on kokeiltu myös varhaiskasvattajien kehittämistoiminnan apuvälineenä. Malli muodostuu neljästä eri vaiheesta (plan-do-check-act). Vaiheet muodostavat kehittämiskokeilun syklin, jonka tavoitteena on saada työyhteisön määrittelemästä lähtötilanteesta strukturoidusti etenevä prosessi päätyen lopputilanteeseen. (Mattila 51- 53, 2009.) Ympyrässä toteutuva malli on rationaalinen tapa suunnitella ja kehittää toimintaa tai sitä voi käyttää myös oman henkilökohtaisen muutosprosessin läpiviennissä (Ranta 99,2005).



Kuvio:PDCA-malli (mukaiillen Mattila 53, 2009)

VKK – Metro on kokeillut vuosina 2008 - 2009 Demingin laatuympyrää pääkaupunkiseudun mallimuunnoksena. Snadit stepit – pienin askelin lomake, jossa yhden kehittämisaskeleen suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja parantaminen ovat saaneet kielikuvikseen funtsaa – veivaa – tsekkaa - duunaa. (LIITE 2 Snadit stepit -lomake). VKK - Metron tavoitteena oli rohkaista ja edistää päivähoitoyksiköiden kehittämisosaamista antamalla vinkkejä apuvälineiden muodossa. Tällä laatuympyrän ”jalostetulla” muodolla työyhteisölle pyrittiin saamaan yhteinen ajattelutapa ja kieli, joka edesauttaa yhteistä ymmärrystä omasta perustyöstä ja arjesta. Kehittämismallina tämä työkalu on helppo ja

se mahdollistaa pienin askelin etenemisen. Työkalun käyttäminen palvelee myös kehittämistoiminnan dokumentointia ja jatkuvaa arviointia. (Mattila 52, 2009.)

Kehittämismalli käynnistetään suunnittelulla (plan) ja arjen käytäntöjen pohtimisella. Mikä olisi oman työyhteisön kannalta tärkeä uudistamisen kohde? Aivoriihen jälkeen työtetään suunnitelma pienestä muutoksesta, jota lähdetään kokeilemaan. Kirjataan tavoitte, kokeiltava muutoskohde, sekä miten, milloin ja kuka mitäkin tekee. (Mattila 54, 2009.)

Seuraavana askeleena on suunnitelman toteuttaminen (do). Toteuttaminen dokumentoidaan lomakkeelle ja siinä on tärkeä miettiä mitä todella tehtiin ja mitä tapahtui. (Mattila 54, 2009.) Kuvauksessa näkyy toiminnan eteneminen tai etenemättömyys. Asiaa pohditaan edistävien ja estävien tekijöiden näkökulmista.

Syklin edetessä tutkimisen ja arvioinnin kohdalle, kirjataan tulokset ja verrataan tuloksia odotuksiin (check). Alussa luotu visio ei kenties olekaan lopputilanteen tulos. Tällöin yhteenvedosta on luettavissa analysointia siitä, mitä kehittämiskokeilusta opittiin ja mitkä tekijät tulee ottaa huomioon jatkossa. Tämä syklin osa liittyy kiinteästi viimeiseen syklin osaan, jossa johtopäätöksen teon vaiheessa kirjataan kehittämiskokeilun tuoman tiedon hyödyntäminen arjessa ja mietitään mikä on seuraava askel, jotta saavutamme vision lopputilanteen (act). Syklin aikana saattaa tulla prosessissa vaihe, jolloin huomataan, että alkutilanteessa määritelty tavoiteltava lopputilanne ei ole kuitenkaan ideaali vaan visio täytyy määritellä uudelleen. Tämä on suotavaa ja pitää samalla motivaation kehittämistyöhön vireänä. (Mattila 54-55, 2009.)

5 OPINTOJAKSON KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

Opintopakso on kahden opintopisteen laajuinen eli yhteensä 54 opiskelijan työtuntia. Kontaktiopetusta on 25 tuntia jakautuen luento-opetukseen ja kentällä tehtävään työhön. Itsenäistä työskentelyä 29 tuntia. Oheiskirjallisuuden perehtyminen on suotavaa ennen työelämässä toteutettavaa sovellustyötä.

Tehtäväsovellus työelämässä toteutetaan teoriajakson jälkeen siten, että opiskelija valitsee joko PDCA-mallin tai kontekstianalyysin osa-alueen, jota haluaa työelämäharjoituksen kautta syventää. Ideaalitulanteessa harjoitus voidaan kytkeä päiväkotiharjoittelun yhteyteen, jolloin opiskelija esittelee käytettävänä olevan pedagogisen työvälineen työtiimissä (etukäteen valikoituneet päiväkodit ja tiimit). Tämän jälkeen tiimit jäävät työstämään valittua aihetta valitun työkalun avulla. Opiskelija osallistuu purkukeskusteluun ja tuolloin hänen tehtävänä on toimia kirjaajana. Opiskelija tuottaa näistä kokemuksista koosteen opintopakson seminaaria varten. Seminaariin voivat osallistua myös työelämän edustajat, jolloin he pääsevät kuulemaan muiden yksiköiden kokemuksista ja kehittämiskohteista.

Opintopakso soveltuu niille sosionomiopiskelijoille, joilla on perustiedot lapsen kasvusta ja kehityksestä ja sosiaalialan kasvatustyöstä. Opintopakson kuvaus tulee SoleOPSiin, josta opiskelija näkee lyhyen kuvauksen jakson tavoitteista ja sisällöistä. Ilmoittautuminen opintoihin tapahtuu sähköisesti. Opintopakso arvioidaan (S) suoritusmerkinnällä, joka edellyttää läsnäoloa kontaktiopetuksessa ja tehtävien suorittamista hyväksytyn tasoisesti.

Metodi / aika	Sisältö
Luento 16 h kontakti	Varhaiskasvatuksen asiantuntijana kasvaminen Kehittämisosaaaminen Kontekstuaalisen arvioinnin malli PDCA – malli Työelämäyhteistyö
Tehtäväsovellus työelämässä 5h (työelämäkontakti)	Kontekstuaalisen arvioinnin osa tai vaihtoehtoisesti PDCA – mallin perehdytys/kokeilu kentällä
Seminaari 4h	Työelämä sovellusten ja kokemusten esittelyt power pointin tai muun koosteen avulla. Vertaisarvioinnin antaminen.
Itsenäinen opiskelu 29 h	Luentomateriaaliin ja työkaluihin perehtyminen Työelämäyhteistyön valmistelu ja koonti Seminaariesityksen tuottaminen Itsearviointi ja vertaisarviointi

Opintokokonaisuuteen suositeltava oheiskirjallisuus:

Nummenmaa A R & Karila K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. WSOY pro Oy. Helsinki.

Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCAn ja Heikki Waris – instituutin julkaisusarja nro 22, 2009. Ojala, M, Venninen, T. ym.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2001:14. Työkaluja päivähoiton erityiskasvatukseen. (toim) Pihlaja, P. & Kontu, E.

6 POHDINTA

Kehittämishanketyömme synnyinajatuksia olivat todelliseen tarpeeseen vastaaminen ja oman varhaiskasvatusosaamisemme hyödyntäminen. Työtämme ohjasi yhteinen näkemys siitä, mitä osa-alueita tällä hetkellä voitaisiin perusopintojen lisäksi syventää ja nimenomaan siten, että työelämä saataisiin tähän nivottua mukaan. Kehittämistyö ei ole jotain projektiluontoista, joka toteutetaan kerran ja arkistoidaan, vaan se on jatkuvaa, pitkäjänteistä ja suunnitelmallista arjen perustyötä, josta hyötyvät niin lapset, työntekijät kuin koko työyhteisö – laajemmassa mittakaavassa koko varhaiskasvatuksen kenttä. Tähän kenttään tulisi liittää vahvemmin myös koulu ja opiskelijat.

Hankkeemme aihe ja muoto muodostuivat hyvinkin aikaisessa vaiheessa, mutta käytännön suunnitteluun ja kirjalliseen tuotokseen pääsimme kiinni vasta, kun omat opetus-työmme kuluneelta lukuvuodelta alkoivat hellittää. Työskentely lähtikin etenemään mukavalla vauhdilla, jonka koemme merkinä aiheen hyvästä ”kypsyttelystä”. Yhteiset ajatuslinjat ja mutkaton työnjako helpottivat työskentelyä.

Niin kehittämistyömme kohteena olevan opintojakson, kuin hankeraporttimme sisällöt rakentuvat asiantuntijana kasvamisen ja erilaisen kehittämisosaamisen ympärille, tukien toinen toisiaan. Kokonaisuutta rakentaessamme otimme huomioon sen, että pelkkä työkalujen esittely ja kokeilu eivät ole tämä opintokokonaisuuden pääasia vaan vahvasti mukana ovat vuorovaikutusosaaminen, kehittämisosaaminen ja sosiaalisen reflektion kehittäminen. Koimme tärkeänä, että opintojaksoon sisältyy myös käytännön työelämäsovellus. Ilman omakohtaista kokemusta työvälineiden käytöstä kokonaisuus jäisi melkoisen vajaaksi. Opintokokonaisuuden käytännön toteutus on vasta edessäpäin, mahdollisesti kevättalvella 2013, joten tässä emme pysty ottamaan kantaa toteutuksen onnistumiseen. Mielenkiintomme kokonaisuutta kohtaan pysyykin yllä tässä mielessä ja pilotin jälkeen on kiinnostava arvioida opintokokonaisuuden onnistumista oman ja opiskelijapalautteen pohjalta. Opintokokonaisuus on suunniteltu siten, että se soveltuu hyvin myös ammatilliseksi täydennyskoulutusmoduuliksi.

Tavoitteissamme ei lue sisäisen kehittämisen arvostuksen nostamista, mutta meillä opintokokonaisuuden suunnittelijoilla se on selkeänä mielessä. Nyky-yhteiskunnassa nostetaan korostetun tärkeäksi ulkopuolisella rahoituksella tuetut hankkeet. Projektiluonteisesti kehitetään ja usein käy niin, että mitään ei jää elämään projektin jälkeen.

Päivähoidon arjessa tehdään jatkuvasti kehittämistyötä, joka saa alkusykäyksen havaitusta ongelmasta tai haasteesta, johon halutaan muutosta. Tätä työtä tulisi arjen keskellä dokumentoida siten, että asioihin voitaisiin palata ja prosessia arvioida. Prosessiin tulisi olla työyhteisöissä työkaluja, sisäistä kehittämistyötä ja sen vaikutuksia tulisi arvostaa enemmän myös kuntaorganisaatioissa.

Seuraava visio tämän kehittämishankkeen osalta on sisällyttää Problem based learning- oppimismenetelmä tukemaan sovellustehtävää. Tuolloin päästäisiin tilanteeseen, jossa lähdetään aidosta ongelmasta, johon sekä käytännön kokeilun, että kirjallisuudesta etsityn tiedon pohjalta luodaan varhaiskasvatuksen arvokkaaseen toimintaympäristöön uusia käytänteitä.

LÄHTEET

Heinämäki, L. 2005. Varhaista tukea lapselle – työväliseen kehittämisvalikko. STAKES. OPPAITA 62.

Lehmuskoski, M. 2007. Ei lasten välistä huomiointia ole olemassa ilman aikuisten keskinäistä huomiointia: kontekstianalyysi ja ammatillisen kehittymisen prosessi päiväkotien henkilöstön kokemana. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-2007360>

Linnove, T. & Kivijärvi, T. 2012. Strukturoitu ryhmätoimintamalli päivähoiton henkilökunnan osaamisen ja jaksamisen tukemiseksi. NMI Bulletin - Oppimisvaikeuksien eriytislehti. Nro 2/2012.

Kronqvist, E.-L. 2011. Varhaispedagogiikan kehityspsykologinen perusta. Teoksessa Hujala, E., Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kupila, P. 2011. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E., Turja, L. 2011. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mattila, V. 2009. PDCA-lomakkeet kehittämisen tukena. Teoksessa Mäkitalo, A-R., Ojala M., Venninen, T, Vilpas, B. (toim.) Löytöterkellä omaan työhön. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCAn ja Heikki Waris –instituutin julkaisusarja nro 22.

Mäkinen, P. Raatikainen, E. , Rahikka, A., Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki. Wsoypro Oy.

Nummenmaa, A R & Karila K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY pro Oy.

Ranta, R. 2005. Kehittyvä työyhteisö. Kehittäminen ja uudistuminen ihmisenä ja organisaationa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö.2001. Julkaisuja 2001:14. Työkaluja päivähoiton erityiskasvatukseen. Pihlaja, P., Kontu, E. (toim.) Helsinki: Edita Oyj.

Venninen, T. 2007. ”Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen” – ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työyhteisössä. Saatavissa: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/6070/olenenem.pdf?sequence=1>

KONTEKSTIANALYYSILOMAKE

Liite 1: Kontekstianalyysin arviointilomake (Pihlaja 2001, 141-144)

1/5

**Päivähoidon kontekstianalyysilomake

Lue kukin väite erillisenä ja arvioi toteutuuko se sinun mielestäsi 3=hyvin, 2= kohtalaisesti tai 1=huonosti.

I Kasvatuksen fyysinen ja rakenteellinen konteksti

Päiväjärjestys

- päiväjärjestyksessä on tasapainossa joustavuus ja kiinteät ajat 3 2 1
- päiväjärjestyksessä mahdollistuu sekä sisä- että ulkotoiminta 3 2 1
- lasten yksilölliset tarpeet otetaan päiväjärjestyksessä huomioon 3 2 1
- vapaat ja keskiittymistä vaativat (ohjatut) toiminnot vaihtelevat 3 2 1

Tilaa olla yksin tai kaksin

- lapsilla on tilaa olla yksin tai kaksin 3 2 1
- lapset voivat leikkiä häiriöttömästi yksin/kaksin 3 2 1
- lasten yksin- tai kaksinolo on otettu huomioon opetussuunnitelmassa 3 2 1
- aikuisten toiminta edistää rauhallista leikkiä yksin/kaksin 3 2 1

Vapaa leikki

- riittävästi laadukkaita leluja ja pelejä 3 2 1
- aikuiset ovat käytettävissä vapaan leikin aikana 3 2 1
- vapaalle leikille on varattu aikaa päiväjärjestyksessä 3 2 1
- vapaa leikki on mahdollista sekä sisällä että ulkona 3 2 1

Huonejärjestys ja tilat

- tiloissa enemmän kuin kolme leikkipistettä 3 2 1
- hiljaiset ja äänekkäät leikkialueet on erotettu toisistaan 3 2 1
- aikuisten on helppo valvoa lasten toimintaa 3 2 1
- lapset voivat toimia itsenäisesti päiväkodin tiloissa 3 2 1

Ruokailurutiinit

- ruoka on monipuolista ja ruoka-ajat säännöllisiä 3 2 1
- aikuiset ovat mukana syömässä lasten kanssa 3 2 1
- ruokailaan pienryhmissä keskustellen 3 2 1
- ruokailutilanne myös opetuksellinen 3 2 1

jatkuu

Lepohetki

- lapsilla mahdollisuus valvottuun lepoon 3 2 1
- paikka on sopiva levolle ja rentoutumiselle 3 2 1
- lapsia autetaan rentoutumaan 3 2 1
- lepo on valinnaista 3 2 1

Lapsiryhmän toiminta

- suunnittelussa huomioitu erikseen pien- ja suurryhmätoiminta 3 2 1
- koko ryhmän kokoontumisia on rajoitettua eli vähän 3 2 1
- 1 - 1 toiminta on mahdollista (aikuinen - lapsi) 3 2 1
- lapset voivat leikkiä vapaasti ja toimia pienryhmissä 3 2 1

Siirtymätilanteet

- suunnittelussa on huomioitu joustava siirtyminen 3 2 1
- siirtyminen toteutuu pienryhmissä ja vähitellen 3 2 1
- lapset saavat lopettaa leikkinsä ennen siirtymistä 3 2 1
- lapsia informoidaan ennen siirtymistä 3 2 1

II Lasten perusturva

- Ryhmän perusturvaan liittyvät asiat on pohdittu lapsiryhmässä 3 2 1
- Lapsiryhmässä on turvallisuussäännöt 3 2 1
- Turvallisuussäännöt ovat lasten tiedossa (es. kuvin) 3 2 1
- Aikuiset toteuttavat sääntöjä johdonmukaisesti 3 2 1
- Vanhemmat ja henkilökunta ovat sopineet yhteisesti lasten perusturvaan liittyvistä keskeisistä asioista 3 2 1
- Jokainen lapsi otetaan aamulla vastaan ja huomioidaan 3 2 1
- Kun lapsella on vaikea erota vanhemmastaan, häntä tuetaan yksilöllisesti 3 2 1
- Lapsi saa ilmaista ikävänsä, eikä sitä ”paineta alas” 3 2 1
- Lapsilla on pysyvät aikuissuhteet päivähoitossa 3 2 1
- Lapsilla on pysyvät ihmissuhteet lasten osalta 3 2 1
- Jatkuvuus on toteutettu ajallisen struktuurin avulla (toiminnallisesti) 3 2 1
- Lapsi tietää tullessaan ketä aikuisia on paikalla 3 2 1
- Lapsi tietää tullessaan ketä lapsia on paikalla 3 2 1
- Aikuisilla on valmiuksia tunnistaa kiusaamistilanteita 3 2 1
- Kiusaamiseen puututaan 3 2 1

jatkuu

Kiusaamistilanne käydään läpi rauhallisesti ja rakentavasti	3 2 1
Aikuisilla on valmiuksia hoitaa lasten välisiä kiusaustilanteita	3 2 1
Lyömiseen tai satuttamiseen puututaan	3 2 1
Lasta ei jätetä yksin aggressiivisten tai pelottavien tunteiden kanssa	3 2 1
Lapsia suojellaan toisten lasten väkivallalta ja kiusaamiselta	3 2 1
Kenenkään lapsen ei tarvitse pelätä ryhmän toisia lapsia	3 2 1
Lapsen ei tarvitse pelätä ketään aikuista	3 2 1
Pyritään minimoimaan vaihteluita, jotka horjuttavat perusturvaa (esim. pysyvyys aikuissuhteissa, tiloissa ja päivän rakenteessa)	3 2 1

III Pedagogiikka ja toiminnan sisältö

Leikki on keskeisellä sijalla lapsiryhmän toiminnassa	3 2 1
Lapsia ohjataan ja kannustetaan itseilmaisussa	3 2 1
Lasten toimintaa ja leikkiä ei katkaista väkisin	3 2 1
Tarvittaessa lasten leikkiä rikastutetaan, ohjataan ja tuetaan	3 2 1
Sosiaalinen kasvatus sisältää lapsen itseluottamusta tukevia aineksia	3 2 1
Sosiaalinen kasvatus sisältää kuuntelemisen ja kielellisen itseilmaisun aineksia	3 2 1
Sosiaalisen kasvatuksen tavoitteena on jakaa tunteita ja toimia yhdessä	3 2 1
Lasten kiinnostuksen kohteet ja todellisuus ovat opetuksen lähtökohtia	3 2 1
Lasten erilaiset tunteet hyväksytään	3 2 1
Lapsia havainnoidaan johdonmukaisesti, ja havainnot dokumentoidaan	3 2 1
Lasta leimaavaa tai vähättelevää kieltä ei käytetä	3 2 1
Lasten tunnetyöskentelyä tuetaan etsimällä lapsen kanssa tämän tunteille nimi	3 2 1
Lapsella on lupa ilmaista ahdistustaan ja kokemusmaailmaansa piirtämällä, leikkimällä, puhumalla	3 2 1
Lapsia ei nuhdella tai moralisoida negatiivisista tunteista tai ajatuksista	3 2 1
Sosiaalisuuteen kasvamisessa käytetään pienryhmää	3 2 1

jatkuu

Lapsilla on mahdollisuus toimia myös vertaisryhmässä (pojat/tytöt, samanikäiset, sama kulttuuritausta...)	3 2 1
Aikuiset tietävät miten lasta pidetään turvallisesti kiinni	3 2 1
Aikuiset kykenevät kiinnipitotilanteessa toimimaan lasta tukien	3 2 1

IV Työyhteisön ilmapiiri ja toimivuus

Aikuisilla on tiimissä samansuuntainen käsitys aggressiivisuuden hoitamisesta	3 2 1
Aikuisilla on tiimissä samansuuntainen käsitys lasten pelkotilojen hoitamisesta	3 2 1
Aikuiset analysoivat tiimissä lasten aggressiivista toimintaa tapahtumien jälkeen	3 2 1
Tiimissä aikuiset kertovat toisilleen tilanteen herättämistä tuntemuksista ja ajatuksista	3 2 1
Aikuiset käsittelevät työtiimissä yhdessä toimintaansa kasvattajina	3 2 1
Aikuiset antavat tiimissään palautetta toisilleen kasvatustyöstä	3 2 1
Aikuiset antavat tilaa toisilleen ja kuuntelevat toisiaan	3 2 1
Lapsiryhmässäni kasvatuksen peruslinjaukset ovat minulle selvät	3 2 1
Toiminnan organisointi sujuu tiimissämme joustavasti ja tehokkaasti	3 2 1
Työyhteisö kestää hyvin lasten sosiaalis-emotionaalisia vaikeuksia	3 2 1
Työyhteisössä mielipiteiden ilmaisemisen on helppoa	3 2 1
Oman työyhteisöni kasvatuksen peruslinjaukset ovat mielestäni muille selvät	3 2 1
Työyhteisössä tutkitaan lasten herättämiä tunteita	3 2 1
Työyhteisössämme on tapana antaa palautetta toisen työstä	3 2 1
Toiselle aikuiselle palautteen antaminen tämän työstä on helppoa	3 2 1

V Työntekijän kasvatustieto ja -tietoisuus

Olen motivoitunut tekemään töitä sosio-emotionaalista erityistukea tarvitsevien lasten kanssa	3 2 1
Minun on helppo tunnistaa tunteeni, joita lapset herättävät	3 2 1

jatkuu

Tiedostan olevani malli ja samaistumisen kohde lapsille	3 2 1
Ilmaisen muille tuntemuksiani ja mielipiteitäni lapsista	3 2 1
Tunnistan lasten toiminnan taustalla olevia tekijöitä	3 2 1
Lasten tunne-elämän ymmärtäminen on minulle luontevaa	3 2 1
Olen tutkinut lasten herättämiä asenteita ja tuntemuksia itsessäni	3 2 1
Olen perehtynyt lukemalla /kouluttautumalla lasten tunne-elämän vaikeuksiin	3 2 1
Lasten kehityksellisten pulmien tunnistaminen on minulle helppoa	3 2 1
Lapsiryhmän johtaminen ei tuota minulle vaikeuksia	3 2 1
Toiminnan organisointi tapahtuu minulta vaikeuksitta	3 2 1
Kun lapsella on sosiaalis-emotionaalisia pulmia minun on helppo arvioida lapsen kehitystä ja kasvua	3 2 1
Kasvattajana näen lapsen kasvussa enemmän mahdollisuuksia kuin esteitä	3 2 1
Minulla on työssäni riittävästi aikaa kuunnella lasta	3 2 1
Lapsen kanssa mielipiteiden vaihto ja keskustelu on minulle helppoa	3 2 1

Lisäksi pohdi seuraavia seikkoja:

Aggressiivinen lapsi herättää minussa eniten pelkoa / vihaa / ahdistusta / välinpitämättömyyttä /muuta, mitä _____

Levottomuus saa minussa aikaan _____

Lapsen pelot tai ahdistus synnyttävät minussa _____

”Pikkutyranne” saa minut kasvattajana _____

Yhteenveto

Kun analyysi on tehty, voidaan laskea osiokohtaisesti pisteet (I-V). Pisteet vaihtelevat osioittain.

I Kasvatuksen fyysinen ja rakenteellinen konteksti
Maksimipistemäärä on 96. Pisteiden jakautuminen:
Hyvin: 75 - 96 pistettä
Kohtalaisesti: 52 - 74 pistettä
Huonosti: 32 – 51

II Lasten perusturva
Maksimipistemäärä on 33. Pisteiden jakautuminen:
Hyvin: 26 - 33 pistettä
Kohtalaisesti: 18 - 25 pistettä
Huonosti: 11 – 17

III Pedagogiikka ja toiminnan sisältö
Maksimipistemäärä on 57. Pisteiden jakautuminen:
Hyvin: 45 - 57 pistettä
Kohtalaisesti: 30 - 44 pistettä
Huonosti: 19 – 29

IV Työyhteisön ilmapiiri ja toimivuus
Maksimipistemäärä on 45. Pisteiden jakautuminen:
Hyvin: 36 - 45 pistettä
Kohtalaisesti: 24 - 35 pistettä
Huonosti: 15 – 23

V Aikuisen kasvatustieto ja -tietoisuus
Maksimipistemäärä on 45. Pisteiden jakautuminen:
Hyvin: 36 - 45 pistettä
Kohtalaisesti: 24 - 35 pistettä
Huonosti: 15 - 23

SNADIT STEPIT – lomake (mukaellen VKK-metron lomaketta 2009)**Suunnittele-Tee- Arvioi- Paranna: Funtsaa- Veivaa-Tsekkaa- Duunaa
(yhden kehittämissaskeleen suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja parantaminen)**

Työyksikön nimi	
Kehittämiskohde	

Funtsaa – Suunnittele

Tehkää yksityiskohtainen suunnitelma yhdestä kehittämissaskeleesta. Mitä aiotte kokeilla? Mikä on nykytila muutosta tarvitsevan asian suhteen? Mitä lähdette tavoittelemaan? Miten

FUNTSAA - SUUNNITTELE	Kehittämissaskel, kokeiltava muutos, mitä kokeillaan	
	Kokeiltavan asian lähtötilan ja tavoitetilän kuvaukset laadullisesti ja määrällisesti (konkreettisia asioita, käytäkää mittareita)	
	Lähtötilän kuvaus:	Tavoitetilän kuvaus:
	Muutoksen toteuttamissuunnitelma (mitä tehdään, miten tehdään, kuka tekee, milloin tehdään)	
	Milloin suunnitelman toteutumista arvioidaan (eli milloin käymme läpi tee, arvioi ja paranna askeleet) tee aikataulusuunnitelma	
	aika 1.	aika 2.

KÄYTÄNNÖN VEIVAAMINEN – TOTEUTTAMINEN**Veivaamisen – tekemisen jälkeen:**

Kuvatkaa suunnitelman toteuttamisen jälkeen, toteutuiko suunnitelmanne, niin kuin olitte ajatelleet. Teittekö kaiken niin kuin suunnittelitte? Mitä tapahtui? Kuvatkaa myös mahdollisia vaikeuksia, ongelmia ja odottamattomia vaikutuksia.

VEIVAAMINEN - TEE	Miten suunnitelmanne toteutui?
	Haasteet ja odottamattomat vaikeudet

Tsekkaa – arvioi:

Kuvatkaa tulokset / muutokset mittareita käyttäen. Verratkaa tuloksia lähtötilanteeseen ja tavoitetilaanne. Tehkää yhteenveto. Saavutitteko tavoitetilan? Mikä onnistui ja mikä ei? Mitä opitte? Oliko muutos parannus?

T S E L K K A A - A R V I O I	Yhteenveto askeleen tuottamista muutoksista

Duunaa – tee parannuksia ja aloita seuraavan askeleen suunnittelu:

Johtopäätökset? Mitä muutoksia toimintaan vielä pitää tehdä tekemästänne kokeilusta saadun tiedon perusteella? mitä kokeilette seuraavaksi?

D U U N A A - P A R A N N A A	Johtopäätökset:
	Mitä kokeilemme seuraavaksi? Miten jatkamme tästä?

Työryhmässä olleet henkilöt?
Oheiskirjallisuus, artikkelit muu materiaali jota käytimme?