



Riihipellon päiväkodin perehdytysopas varhaiskasvatuksen opettajille

Anette Ahonen, Kiia Kumpumäki

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Riihipellon päiväkodin perehdytysopas varhaiskasvatuksen opettajille

Ahonen, Kumpumäki
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2022

Anette Ahonen, Kiia Kumpumäki

Riihipellon päiväkodin perehdytysopas varhaiskasvatuksen opettajille

Vuosi

2022

Sivumäärä 33

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Riihipellon päiväkodin kanssa. Tarkoituksena oli kehittää uusien työntekijöiden sekä sijaisten perehdyttämiseen liittyviä käytänteitä. Tavoitteena oli luoda toimiva perehdytysopas ja samalla tukea itsenäistä siirtymistä työelämään. Idea kehittämistyölle syntyi toisen opinnäytetyön tekijän sekä muiden työntekijöiden omakohtaisista kokemuksista yksikössä. Tämän lisäksi perehdyttäminen oli nimetty yhdeksi kehittämiskohdeeksi Vantaan varhaiskasvatussuunnitelmassa. Kehittämistyön teoriaosuudessa lähestyttiin aihetta varhaiskasvatuksen sekä perehdyttämisen näkökulmista.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Oppaaseen liittyvä taustakartoitus toteutettiin sähköpostiin lähetettävällä kyselylomakkeella ja vastaajina toimivat Riihipellon päiväkodissa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat. Osallistuminen oli vapaaehtoista. Kyselyn vastauksista kävi ilmi, että oppaasta haluttiin mahdollisimman selkeä sekä ytimekäs. Lisäksi toivottiin, että opas pitäisi sisällään sellaisia asioita, joita opettaja tarvitsee työssään niin alussa kuin myöhemminkin. Näitä olivat muun muassa opettajan työnkuvan avaus, vuosikello, lomakkeet ja niihin liittyvät ohjeistukset sekä tärkeät yhteystiedot.

Opinnäytetyön arvioinnissa keskityttiin koko prosessiin. Varhaiskasvatuksen opettajille tehty perehdytysopas tukee jo olemassa olevaa kaikille työntekijöille suunnattua perehdytysopasta ja sitä voidaan tästä eteenpäin käyttää yhtenä osana perehdyttämistä Riihipellon päiväkodissa. Tämän lisäksi myös muut varhaiskasvatusyksiköt voivat hyödyntää samanlaista toimintamallia. Kehittämisehdotukseksi esitettiin oppaan laajentamista niin, että siitä löytyisi tulevaisuudessa myös varhaiskasvatuksen sosionomeille kuuluvat työtehtävät ja ohjeistukset.

Asiasanat: perehdytysopas, varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja

Anette Ahonen, Kiia Kumpumäki

Riihipelto daycare center's orientation guide for early childhood education teachers

Year

2022

Pages

33

The thesis was carried out in cooperation with the Riihipelto daycare center. The aim was to develop practices related to the induction of new employees and substitutes. Goal was to create a functional orientation guide and at the same time support an independent transition to working life. The idea for the development work was born from the personal experiences of another thesis author and other employees in the unit. In addition, the introduction had been designated as one of the development targets in Vantaa's early childhood education plan. The theoretical part of the development work approached the topic from the perspectives of early childhood education, training and orientation.

In this thesis, a qualitative research method was used. The background assessment related to the guide was carried out using a questionnaire sent via email, and the respondents were early childhood education teachers working at Riihipelto daycare center. Participation was voluntary. The responses to the survey showed that the guide was intended to be as clear and concise as possible. In addition, it was hoped that the guide would contain that kind of things what the teacher needs at work, both at the beginning and later. These included describing the teacher's job role, the annual events, forms, and related instructions, as well as important contact information.

The evaluation of the thesis focused on the whole process. The orientation guide for early childhood education teachers supports the already existing orientation guide for all employees, and from now on it can be used as one part of the introduction at Riihipelto daycare center. In addition, other daycare units can also benefit from a similar operating model. As a development proposal, it was proposed to expand the guide in the future including the tasks and instructions belonging to the Bachelors of Social Services in early childhood education and care.

Keywords: orientation guide, early childhood education, early childhood education teacher

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Riihipellon päiväkotiki	7
3	Opinnäytetyön lähtökohdat	7
4	Varhaiskasvatus.....	8
4.1	Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma.....	9
4.2	Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva	11
4.3	Yleisimpiä varhaiskasvatuksessa käytettäviä käsitteitä.....	11
4.4	Turvallisuus varhaiskasvatuksessa	13
5	Perehdyttäminen ja sen merkitys.....	14
5.1	Perehdyttämisen hyödyt	15
5.2	Perehdyttämiseen liittyviä haasteita.....	16
5.3	Varhaiskasvatuksen opettajan perehdyttäminen	16
6	Opinnäytetyö prosessi	17
6.1	Kehittämistyön toteutus	18
6.2	Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	18
6.3	Aineiston analysointi ja tulokset	19
6.4	Perehdytysoppaan koonti	20
6.5	Perehdytysoppaan sisältö	21
7	Pohdinta	22
7.1	Luotettavuus ja eettisyys	23
7.2	Yhteistyökumppanin palaute	24
7.3	Oman oppimisen arviointi.....	24
	Lähteet.....	27
	Kuviot	30
	Liitteet	31

1 Johdanto

”Varhaiskasvatuksessa on tuhansien koulutettujen opettajien vaje- tilanteen ennustetaan vain pahenevan” (MTV 2022). Varhaiskasvatus on ollut pitkään sortumispisteessä ja viimeisen parin vuoden aikana tilanne on heikentynyt entisestään. Kärjistymiseen on useita syitä. Henkilöstön eläköityminen, tiukentuneet kelpoisuusvaatimukset, työolojen heikentyminen sekä huono palkkaus ovat johtaneet siihen, ettei alalle hakeudu enää riittävästi päteviä työntekijöitä.

Kun tilannetta tarkastellaan lähemmin, voidaan nähdä, että pelkästään pääkaupunkiseudulta uupuu tällä hetkellä jo yli 1500 varhaiskasvatuksen opettajaa (Rämö 2022). Helsingissä syksystä 2022, odotetaan ennennäkemättömän vaikeaa (MTV 2022). Saman aikaisesti varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksiin ollaan tekemässä muutoksia, joiden mukaan vuoteen 2030 mennessä, kahdella ryhmässä työskentelevästä henkilöstä, tulisi olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin pätevyys (Rusi & Felixson 2021). Miten tämä aiotaan käytännössä toteuttaa? Iso osa nykyisistä varhaiskasvatuksen opettajista on koulutukseltaan sosionomeja. Ennen varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyden pystyi saamaan ammattikorkeakoulusta, mutta nyt tätäkään mahdollisuutta ei enää ole.

Yhtenä varteenotettavana ratkaisuna on esitetty muuntokoulutusta, jossa varhaiskasvatuksessa työskentelevistä lastenhoitajista koulutettaisiin varhaiskasvatuksen opettajia. Sen avulla pystyttäisiin täyttämään ainakin osa paikoista. Helsingin yliopistossa otettiin käyttöön vuonna 2021 kyseinen väylä ja se herätti monissa kiinnostusta. Tälle muuntokoulutukselle pyydettiin jatko mahdollisuutta mutta siihen ei ainakaan toistaiseksi ole vastattu. (Jämsen 2022.)

Vaikka muuntokoulutuksessa on paljon hyvää, niin ongelmaksi voisi muodostua kuitenkin se, ettei sitä pystytä toteuttamaan täysin työn ohella. Koulupäivien ajaksi täytyisi palkata sijaisia, joita on muutenkin hankalaa saada. (Rämö 2022.)

Pätevien varhaiskasvatuksen opettajien työvoimapula ei ole koitunut ainoastaan työnantajien ongelmaksi, vaan tilanne näkyy myös varhaiskasvatuksen opettajien sekä lastenhoitajien keskuudessa. Pidemmän aikaa varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ovat sijaistaneet varhaiskasvatuksen opettajia (Rämö 2022). Tämä puolestaan on aiheuttanut hoitajien välille ammattikauteutta esimerkiksi hoidollisten tehtävien vähenemiseen sekä palkkaukseen liittyen. Lisäksi esmiehen sekä koulutuksen saaneiden varhaiskasvatuksen opettajien työaika on kulunut normaalia enemmän epäpätevien opettajien perehdyttämiseen.

Perehdyttäminen ja siihen liittyvät haasteet olivat se ongelmakohta, johon tällä opinnäytetyöllä lähdettiin hakemaan muutosta. Tavoitteena oli kuvata perehdytyksen nykytilaa ja sen kehittämistarpeita Vantaan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman, päiväkodin johtajan sekä työntekijöiden pohjalta ja luoda sitä kautta toimiva apuväline perehdyttämisen tueksi.

2 Riihipellon päiväkoti

Vantaa on yksi Suomen kansainvälisimmistä kaupungeista. Se kasvaa ja kehittyy jatkuvasti. Siellä järjestään varhaiskasvatusta päiväkodeissa, sekä perhe- ja ryhmäperhepäivähoidossa kunnallisella sekä yksityisellä sektorilla. Varhaiskasvatuspalvelut kuuluvat Vantaan kaupungin kasvatuksen ja oppimisen toimialaan. Varhaiskasvatuspalveluihin sisältyvät myös esiopetus, muu kerhotoiminta, asukaspuistot sekä avoin varhaiskasvatus. (Vantaa 2022.)

Vantaan kunnan omistuksessa olevat päiväkodit on jaettu varhaiskasvatusaleisiin, joita ovat kaakkoinen alue, keskinen alue, läntinen alue sekä pohjoinen alue (Vantaa 2022). Työelämäkumppanimme Riihipellon päiväkoti sijaitsee keskisellä alueella.

Riihipellon päiväkodissa tarjotaan varhaiskasvatusta sekä esiopetusta. Siellä toimii viisi lapsiryhmää, joissa on yhteensä 70 lasta. Ryhmät koostuvat 0-3 -vuotiaiden, 1-3 -vuotiaiden, 1-5 -vuotiaiden, 3-5- vuotiaiden sekä 5-6 -vuotiaiden ryhmistä. Talossa työskenteleviä ammattilaisia eli kasvattajia on 15. Tähän lukuun sisältyvät varhaiskasvatuksen lastenhoitajat- ja opettajat, esihenkilöt sekä lapsi- ja perheohjaaja.

Päiväkodissa painotetaan hyväksyvää sekä positiivista ilmapiiriä. Yli puolet hoidossa olevista lapsista puhuu jotain muuta kuin suomea äidinkielenään ja siksi myös henkilökunnalta odotetaan kielirikkaan työskentelytavan omaksumista. (Jobly 2022.) Varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet nousevat Varhaiskasvatuslaista. Yleisten tavoitteiden lisäksi, päiväkodeilla on myös omat tavoitteensa. Riihipellon päiväkodissa tavoitteena on mm. jokaisen lapsen yksilöllinen kohtaaminen päivittäin. Tämän lisäksi päiväkoti on osallistunut tänä vuonna Liikkuva- päiväkotihankeeseen sekä Lukunen projektiin. Näiden tarkoituksena on lisätä lasten liikuntaa sekä innostaa heitä lukemaan enemmän.

3 Opinnäytetyön lähtökohdat

Yksi tärkeä asia, joka tulisi tehdä heti opinnäytetyötä aloittaessa, on aihepiirin rajaaminen. Aiheen rajaaminen on kannattavaa monestakin syystä. Mitä rajatumpi alue on, sitä intensiivisempi työstä tulee ja sitä helpompi se on toteuttaa. Ensimmäinen tekemämme rajaus oli ajallinen, sillä Vantaan kaupungin valtuusto hyväksyy ensi vuoden varhaiskasvatussuunnitelman, jossa painopisteet voivat muuttua. Kehittämistyö ajoittui aikavälille 01.01.2022-12.12.2022. Tämän lisäksi opas rajattiin koskemaan ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajia. Ulkopuolelle jäivät varhaiskasvatuksen lastenhoitajat sekä sosionomit, joiden työnkuva ei ole vielä täysin varmistunut.

Kiinnostuimme aiheen kehittämistä omien kokemustemme kautta, sillä työskentelimme molemmat opinnäytetyön tekohetkellä epäpätevinä varhaiskasvatuksen opettajina. Lopullinen idea opinnäytetyön aiheesta syntyi Riihipellon päiväkodista, jossa toinen meistä työskenteli. Varhaiskasvatuksen opettajat olivat kyseisessä päiväkodissa nostaneet esille huolensa uuden henkilökunnan perehdyttämisestä sekä siihen liittyvistä puutteista. Tämän lisäksi toisena lähtökohtana toimi Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma. Alla olevassa kuvassa esitetään varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjatut osaamisen kehittämisen menetelmät. Niissä yhdeksi kehittämisen menetelmäksi on nostettu perehdyttäminen.



Kuvio 1: Osaamisen kehittämisen menetelmiä. Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 30.

Otimme yhteyttä Riihipellon päiväkodin johtajaan ja esittelimme hänelle idean varhaiskasvatuksen opettajille suunnatusta perehdytysoppaasta. Hän piti ideaa toimivana sekä tarpeellisenä. Meitä, samoin kuin varhaiskasvatusyksikön johtajaa kiinnosti erityisesti kasvattajien rooli kehittämistyön toteutuksessa eli yhteiskehittäminen. Koimme, että ajantasainen sekä laadukas perehdytysmateriaali tulisivat helpottamaan sijaisten sisäänajoa sekä vähentämään työtaakkaa perehdyttävien henkilöiden osalta. Riihipellon päiväkodin lisäksi myös muissa varhaiskasvatusyksiköissä oli todettu, että perehdyttämiseen käytetty aika vie resursseja pois muusta työstä (Rämö 2022). Tämä oli yksi syy, miksi lähdimme kehittämään oppaasta sellaista kokonaisuutta, jota voitaisiin hyödyntää mahdollisesti myös muualla.

4 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on osa tärkeää suomalaista koulutusjärjestelmää, jossa lapsen oppiminen sekä kasvu alkaa. Suomen varhaiskasvatusta ohjaavat Suomen perustuslaki, varhaiskasvatuslaki, varhaiskasvatus suunnitelman perusteet sekä valtakunnalliset säädökset. Varhaiskasvatus

on lapsen tavoitteellista ja suunnitelmallista kasvatuksen, opetuksen sekä hoidon tuottamaa kokonaisuutta. (Opetushallitus 2022a.)

Tärkeänä osana on pedagogiikka, jota toteutetaan päivittäin varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen moniin tehtäviin kuuluu tukea lapsen kasvua, oppimista sekä kehitystä, edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, ehkäistä syrjintää sekä tukea huoltajia heidän kasvatustyöhönsään. Jotta lapsen laadukas varhaiskasvatus toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla, tehdään yhteistyötä myös monien muiden eri tahojen kanssa, kuten neuvoloiden sekä terapeuttien. Yhteistyö korostuu silloin, kuin jollakin taholla herää huoli lapsen kehityksestä. Varhaiskasvatus vahvistaa lasten toimijuutta sekä osallisuutta opittujen tietojen ja taitojen kautta yhteiskunnassa. (Opetushallitus 2022a.)

Lasten laaja-alaisen osaamisen vahvistajana toimii laadukas pedagoginen toiminta. Laaja-alainen osaaminen on erilaisten tietojen, taitojen, arvojen, asenteiden sekä tahdon luoma kokonaisuus. Osaamisella tarkoitetaan myös kykyä käyttää opittuja taitoja ja tietoja erilaisissa tilanteissa. Laaja-alaiseen kehittymiseen vaikuttavat vahvasti, miten varhaiskasvatuksessa toimitaan sekä miten lasten hyvinvointia ja oppimista tuetaan jokaisella osa-alueella. Laaja-alaiseen osaamiseen on varhaiskasvatuksen perusteissa kuvattu kuusi eri osa-alueita, jotka ovat ajattelu ja oppiminen, kulttuurinen osaaminen sekä vuorovaikutus ja ilmaisu, arjen taidot ja itsestä huolehtiminen, monilukutaito, digitaalinen osaaminen sekä osallistuminen ja vaikuttaminen. Jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevän henkilön tulee tiedostaa laaja-alainen osaaminen sekä mahdollistaa sen toteutuminen. Henkilöstön tiedon ja osaamisen jakamiseen sekä ammatilliseen kehittymiseen kannustetaan työyhteisössä. Laaja-alainen osaaminen tulee olla huomioituna myös jokaisessa kunnallisessa ja yksityisessä varhaiskasvatussuunnitelmassa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 19-22.)

4.1 Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma

Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma koostuu Opetushallituksen laatimasta valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteista sekä paikallisesti laaditusta Vantaan varhaiskasvatussuunnitelmasta. Varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan siten, että se tukee, ohjaa sekä määrittelee paikallisesti järjestettävän varhaiskasvatuksen. Suunnitelmaa laatiessa tulee huomioida lasten tarpeet, erityispiirteet sekä pedagogiset painotukset. Paikallisesti suunnitelluissa varhaiskasvatussuunnitelmissa tulee huomioida laki sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden edellyttämät tavoitteet sekä sisältö. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 1-8.)

Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma pitää sisällään, lapsen varhaiskasvatussuunnitelman, varhaiskasvatuksen tehtävän sekä yleiset tavoitteet, varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin, pedagogisen toiminnan suunnittelun ja toteuttamisen, lapsen tuen, vaihtoehtoiseen pedagogiikkaan tai erityiseen katsomukseen perustuvan varhaiskasvatuksen sekä toiminnan arvioinnin ja kehittämisen (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 3).

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan jokaiselle päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle. Suunnitelmaa laadittaessa tulee tietää lapsen osaaminen, vahvuudet, kiinnostuksen kohteet sekä yksilölliset tarpeet. Suunnitelmassa otetaan huomioon myös lapsen mahdollinen kielellinen, kulttuurillinen sekä katsomuksellinen tausta. Varhaiskasvatussuunnitelma toimii toiminnan suunnittelun sekä arvioinnin välineenä. Lasten varhaiskasvatussuunnitelmissa esille tulleet tavoitteet luovat pohjan lapsiryhmän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen sekä kehittämiseen. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 10.)

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tekemiseen osallistuvat lapsen kasvatuksesta, hoidosta sekä opetuksesta vastaavat henkilöt yhdessä huoltajan/huoltajien sekä lapsen kanssa. Tärkeää on huomioida myös lapsen osallisuus ikätason mukaisesti suunnitelmaa tehtäessä. Varhaiskasvatussuunnitelma tehdään aina syksyllä ja arvioidaan keväällä. Päivityksiä tehdään tarpeen vaatiessa. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 10-11.)

Vantaalla halutaan varmistaa, että jokainen lapsi saa yhtä hyvän alun varhaiskasvatuksessa ja siksi kaikilla lapsilla on oikeus omiin mielipiteisiin sekä ajatuksiin. Lapsen oikeuksien huomioiminen on kirjattuna varhaiskasvatussuunnitelmaan ja näin ollen jokaisen Vantaalla työskentelevän varhaiskasvattajan tulee noudattaa niitä. Vantaalla perheiden monimuotoisuus on yleistä ja siksi mm. erilaiset kulttuuritaustat tulee huomioida lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa. Tällaisten perheiden kanssa työskennellessä, tärkeässä avainasemassa ovat yhteistyön hyvä käynnistyminen sekä jatkuva vuoropuhelu. Toisinaan yhteistä kieltä ei löydy ja silloin apuna voidaan käyttää esimerkiksi kuvia. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 15-22.)

Vantaalla varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri on kokonaisuus, jota muovaavat eri tekijät, joille on mahdollistettu toimintakulttuurin kehittäminen ja edistäminen. Kehittämisen lähtökohtana on inklusiivinen varhaiskasvatus, jossa jokainen lapsi saa toimia, kehittyä sekä oppia omana yksilönään sekä yhteisön jäsenenä. Arvoina toimintakulttuurin kehittämisessä ovat avoimuus, rohkeus, vastuullisuus sekä yhteisöllisyys. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 23-24.)

Pedagogisen toiminnan suunnittelussa sekä toteutuksessa tavoitteena on edistää jokaisen lapsen oppimista ja hyvinvointia sekä laaja-alaista oppimista. Pedagoginen dokumentointi on yksi työmenetelmistä, joita käytetään varhaiskasvatuksen suunnittelussa, toteuttamisessa sekä arvioimisessa ja kehittämisessä. Pedagogisen dokumentoinnin avulla tuotetaan tietoa lasten kehityksestä, elämästä, kiinnostuksen kohteista, oppimisesta, ajattelusta sekä tarpeista. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänä on oman lapsiryhmän pedagogisen toiminnan suunnittelu sekä arviointi yhdessä lasten kanssa. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 50-64.)

Varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella on oikeus saada lisäksi kaikki tarvitsemansa tuki. Yleinen, tehostettu sekä erityinen tuki ovat lapselle yksilöllisesti kohdennettuja

tukimahdollisuuksia, perustuen lapsen oppimiseen, kehitykseen, hyvinvointiin sekä vahvuuksiin liittyviä tarpeita. Lapsen tuen tarpeista keskustellaan yhdessä huoltajan/huoltajien sekä erityisopettajan kanssa. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 67-69.)

Vantaalla toimintaa arvioidaan jatkuvasti, jotta se tukee varhaiskasvatustalakeia sekä varhaiskasvatussuunnitelmaa. Päiväkodin johtajan tehtävänä on varmistaa, että yksikössä on selkeät tavoitteet ja että toimintaa arvioidaan säännöllisesti. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 84.)

4.2 Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva

Varhaiskasvatuksen opettaja on vastuussa oman lapsiryhmänsä toiminnan suunnittelusta sekä arvioinnista. Opettaja tukee ja edistää lasten kasvua, oppimista sekä erilaisen osaamisen kehittymistä. Varhaiskasvatuksen opettaja laatii jokaiselle lapselle oman varhaiskasvatussuunnitelman yhdessä huoltajien kanssa sekä arvioi sen toteutumista myöhemmin toimintakauden aikana. (OAJ 2022a.)

Lapsiryhmän kanssa työskentelevien henkilöiden muodostamaa kokonaisuutta kutsutaan tiimiksi. Tiimissä työskentelee tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettaja/opettajat sekä 1-2 lastenhoitajaa. Varhaiskasvatuksen tiimissä opettajalla on pedagoginen vastuu ryhmän toiminnasta, suunnittelusta ja sen kehittämisestä. Vaikka opettajalla on pedagoginen vastuu ryhmän toiminnasta, on kuitenkin tärkeää, että hän osaa huomioida myös muita tiimin kasvattajia sekä heidän vahvuuksiaan. Opettajan tärkeä rooli näyttäytyy myös vastuunottajana kasvattajatiimistä, jolloin opettajan tehtävänä on jakaa erilaisia työtehtäviä sekä osallistaa kaikki tiimin jäsenet pedagogisen toiminnan toteuttamiseen. (Kollar 2022, 10-14.) Yhtenä hyvänä esimerkkinä, voidaan mainita toiminnan jakaminen kiinnostuksen kohteiden mukaan.

Tiimi kokoontuu kerran viikossa pitämään palaveria, jossa käydään varhaiskasvatuksen opettajan johdolla läpi sen hetkisiä, tärkeitä asioita. Jokaisessa tiimipalaverissa on oltava päämäärä sekä tarkoitus. Tiimipalaverin lisäksi varhaiskasvatuksen opettaja tapaa vanhempia sekä osallistuu mm. talon kokouksiin. Pedagogisena johtajana toimiminen antaa mahdollisuudet myös säännölliseen SAK-aikaan, jolla tarkoitetaan pedagogisen toiminnan suunnittelua, arviointia ja kehittämistä. SAK-aikaa voidaan toteuttaa yksinään tai yhdessä muiden varhaiskasvatuksen opettajien kanssa. (Tehy 2019.)

4.3 Yleisimpiä varhaiskasvatuksessa käytettäviä käsitteitä

Varhaiskasvatuksessa käytettäviä käsitteitä ja niiden lyhenteitä on paljon. Seitsemän alla olevaa käsitettä ovat yleisimmin käytettyjä ja koimme, että niiden avaaminen olisi tärkeää, sillä osaa niistä on käytetty myös tekemässämme perehdytysoppaassa.

Vasu

Vasu lyhennettä käytetään puhuttaessa lapsen varhaiskasvatussuunnitelmasta. Varhaiskasvatussuunnitelma tehdään jokaiselle lapselle yhdessä lapsen sekä hänen huoltajiensa kanssa. Vasun avulla keskustellaan ja sovitaan siitä, kuinka lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tuetaan ja edistetään. Vasuun kirjataan myös lapsen vahvuudet, kiinnostuksen kohteet sekä mahdolliset tuen tarpeet. Vasu keskustelut pidetään joka syyskuun marraskuun loppuun mennessä. Niihin osallistuvat ainakin varhaiskasvatuksen opettaja sekä huoltaja/ huoltajat. (Opetushallitus 2022.)

Hyve

Hyve tehdään lapsen täyttäessä neljä vuotta. Siinä käydään huoltajien kanssa Hyve-mallin mukainen keskustelu, jossa pohditaan lapsen kasvua, kehitystä, hyvinvointia, taitoja sekä mahdollisia tuen tarpeita. Huoltajien kanssa käydyn keskustelun pohjalta varhaiskasvatuksen opettaja täyttää yhteenvetolomakkeen, joka toimitetaan huoltajien luvalla neuvolaan ennen lapsen nelivuotistarkastusta. Neuvolassa kirjataan lomakkeeseen heidän tekemät huomiot ja he toimittavat täydennetyn lomakkeen jälleen varhaiskasvatukseen. Hyve-mallin tarkoituksena on lisätä vanhempien, neuvolan sekä varhaiskasvatuksen yhteistyötä ja tätä kautta lisätä lapsiperheiden hyvinvointia. (Vantaa 2022.)

Pedagoginen dokumentointi

Pedagoginen dokumentointi on yksi tärkeistä työmenetelmistä, joka tukee toiminnan suunnittelua, arviointia, toteuttamista sekä kehittämistä. Pedagogisen dokumentoinnin avulla henkilöstö oppii tuntemaan paremmin yksittäistä lasta, ymmärtämään lasten keskeisiä suhteita sekä tunnistamaan henkilöstön ja lasten välistä vuorovaikutusta. Lisäksi vanhemmat pääsevät osallisiksi varhaiskasvatuksen arkeen. Pedagoginen dokumentointi on jatkuvaa, jonka avulla havainnot sekä erilaiset dokumentoinnit muodostavat ymmärryksen pedagogiselle toiminnalle. (Opetushallitus 2022.) Pedagoginen dokumentointi tuottaa tietoa lapsen kehityksestä ja elämästä. Erilaisten muistiinpanojen, haastatteluiden, lasten kertomusten sekä piirrosten avulla pystytään tekemään pedagogisia päätelmiä siitä mitä tavoitteita varhaiskasvatuksen ryhmään asetetaan ja mitä aihealueita, milloinkin käsitellään. (Pedagogiikan aika 2019, 27-28.)

S2 Toiminta

S2 -toiminta tarkoittaa niille lapsille järjestettävää opetusta, joissa lapsen äidinkieli on muu kuin suomi. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänä on vastata oman ryhmänsä s2 toiminnan suunnittelusta, arvioinnista, dokumentoinnista sekä huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Koko henkilöstön tehtävänä on huomioida ryhmässään olevien lasten suomen kielen oppimisen eri tarpeet, jotta jokainen lapsi pääsee osaksi ryhmää ja ryhmän toimintaa. Henkilöstön tehtävänä on hyödyntää päivän eri tilanteet kielen oppimiseen esimerkiksi kuvien avulla. Päivän aikana hyödynnetään jokainen tilanne, jossa kieltä voi oppia mutta samalla S2 toimintaa järjestetään suunnitellusti ja tavoitteellisesti. Kieli- ja kulttuurikoordinaattori ohjaavat,

tukevat ja konsultoivat henkilöstöä monikielisten lasten kielen oppimisessa. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 64.)

KieliPeda

KieliPeda on varhaiskasvatuksessa käytettävä työväline, jonka avulla kehitetään kielitietoisia toimintatapoja sekä tuetaan monikielisten lasten suomen kielen oppimista. Työvälineen avulla voidaan tarkastella yhdessä huoltajien kanssa lapsen kielimaailmaa, arvioida sitä ja kehittää oppimisympäristöjä vastaamaan kielitietoisuutta. (KieliPeda -työväline 2022, 3.)

Toimintasuunnitelma

Toimintasuunnitelman tehtävänä on ohjata henkilöstöä toiminnan suunnittelussa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Toimintasuunnitelma pitää sisällään lapsiryhmän tavoitteet, jotka pohjautuvat vasu keskusteluissa käydyistä tavoitteista sekä kiinnostuksen kohteista. Toimintasuunnitelma elää toimintakauden aikana ja sitä olisi hyvä arvioida kuukausittain. (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 57-59.)

Vasu koonti

Vasu koonti -lomakkeeseen kirjataan lasten vasuista nousseet keskeiset asiat. Lomakkeelle kirjataan ryhmän mielenkiinnonkohteet, vahvuudet, tuen tarpeet, pedagogiset tavoitteet tiimin toiminnalle sekä toimenpiteet, menetelmät sekä työtavat tavoitteiden saavuttamiseksi. Vasu koonti -lomaketta on hyvä pitää läsnä tiimipalaverissa sekä toimintaa suunniteltaessa. (Peda.net 2022.)

4.4 Turvallisuus varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksessa turvallisuus on järjestelmällistä toimintaa, mikä mahdollistaa turvalliset olosuhteet henkilöstön, lasten sekä vanhempien toiminnalle. Turvallisuuskulttuuri varhaiskasvatuksessa tarkoittaa sitä, miten toimitaan turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Turvallisuuden edistäminen käsittää niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen ympäristönkin. Päiväkodin johtajan tehtävänä on huolehtia siitä, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuudet toimia turvallisuuden edistäjänä. Varhaiskasvatustyöyksikön johtaja huolehtii siitä, että yksikön työntekijät tietävät miten toimia erilaisissa turvallisuuteen liittyvissä tilanteissa. (Opetushallitus 2022c.)

Perehdyttäminen on tärkeä osa turvallisuustyötä. Varhaiskasvatuksessa turvallisuusriskien hallintaa käydään läpi ainakin perehdyttämisen yhteydessä. Jatkuvaa koulutusta sekä uusien riskien arviointia on suotavaa tehdä jatkuvasti. Lasten luovuttaminen hakijalle, tapaturmatilanteet, evakointitilanteet, uhka- ja väkivaltatilanteet, ulkoilu- ja retkitilanteet sekä lapsi karkaa tilanne, ovat varhaiskasvatuksessa niitä tilanteita, joita käydään läpi kaikissa varhaiskasvatustyöyksiköissä. (Opetushallitus 2022d.)

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on oltava ohjelma turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Sen tulee kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Jatkuva turvallisuuden ja terveellisyys edistäminen, turvallisuudensuunnittelu sekä sen seuranta synnyttävät yhdessä kokonaisvaltaisen turvallisuuden. Ennakoinnilla toteutetaan turvallisuuden kehittämistä, jolloin mahdolliset uhkat ja riskit tunnistetaan etukäteen ja tämän avulla voidaan minimoida mahdollisia seurauksia. (Opetushallitus 2022d.)

5 Perehdyttäminen ja sen merkitys

Yritykset ovat nykypäivänä jatkuvan muutospaineen alla, sillä organisaatiot kasvavat, tekniikka kehittyy ja kansainvälistyminen lisääntyy. Toimintaa tulisi tehostaa ja kannattavuutta saada lisättyä. Hyvin toteutetulla perehdytyksellä voidaan pyrkiä muun muassa parantamaan yrityksen työn laatua. Laatutason nouseminen lisää tuottavuuden kasvua, mikä johtaa yrityksen kannattavuuden paranemiseen sekä lopulta myös yrityksen tuloksen kasvuun. (Grönfors 2010, 123.) Mikäli työtehtäviä ei pystytä hoitamaan niille asetettujen tavoitteiden mukaisesti, se voi puolestaan pahimmillaan aiheuttaa lisäkustannuksia yritykselle (Hilksa & Erkkilä-Häkkinen 2022).

Perehdyttämisen merkitys koskettaa ennen kaikkea nuoria työntekijöitä, jotka eivät ole vielä ehtineet kerryttämään työkokemusta, tai aloilla, joissa vaihtuvuus on suurta ja vuokratyövoimaa käytetään runsaasti (Työterveyslaitos 2022). Perehdytyksellä pyritään ensisijaisesti antamaan uudelle työntekijälle riittävät tietotaidot pystyäkseen suoriutumaan mahdollisimman hyvin hänelle asetetuista työtehtävistä ja tällöin myös työyhteisö saa hänestä parhaan hyödyn. Mitä nopeammin työntekijä saadaan siis perehdytettyä työtehtäviinsä, sitä aikaisemmin hänestä tulee yritykselle tulosta tuottava jäsen. (Österberg 2014, 115.)

Perehdyttäminen on myös osa henkilön itsensä kehittämistä. Usein kuulee sanottavan, että pitkä työkokemus on meriitti työelämässä. Työntekijän on kuitenkin osattava hyödyntää ja soveltaa opittuja asioita uuden oppimisessa sekä itse työelämässä, muuten opituilla tiedoilla ja taidoilla ei välttämättä ole kovinkaan isoa merkitystä. On myös hyvä muistaa puhuttaessa perehdytyksen merkityksestä, että työntekijä huolehtii itse oman ammattitaidon kehittämisestä ja sen ylläpitämisestä. (Kauhanen 2003, 144, 147-148.)

Laadukkaasti toteutettu perehdyttäminen parantaa myös hyvinvointia sekä helpottaa työn hallintaa. Hyvällä perehdytyksellä vältytään lisäksi virheiltä ja, jopa mahdollisilta työtapaturmilta. (Kauhanen 2003, 87.) Liian vähäinen huomioiminen voi jättää oman osaamistason vaillinaiseksi, jolloin myös työntekijän opastaessa muita työntekijöitä turvalliseen ja määräysten mukaiseen työskentelyyn, opetus saattaa jäädä puutteelliseksi. (Hilksa & Erkkilä-Häkkinen

2022.) Perehdyttämisellä onkin siis varsin iso merkitys niin työntekijälle itselleen, työyhteisölle kuin yrityksen tarjoamalle laadukkaalle palvelullekin (Kauhanen 2003, 146).

5.1 Perehdyttämisen hyödyt

Perehdyttämisen hyödyt ovat kiistattomat ja niitä on monia. Uudella työntekijällä on työsuhteen alussa lukuisia asioita opittavanaan. Kun uusi työntekijä perehdytetään heti työsuhteen alussa kunnolla työtehtäviinsä, hän pystyy nopeammin työskentelemään itsenäisesti, jolloin hänen ei tarvitse keskeyttää muiden tiimin jäsenten työtä varmistaakseen osaamistaan.

Jatkuvat muospaineet viimeisten vuosikymmenien aikana, johtuen niin kansainvälistymisestä kuin tietotekniikan kehittymisestä, saattavat aiheuttaa työntekijässä kykenemättömyyden tunnetta omaa osaamistaan kohtaan. Jaksaminen ja työhyvinvointi voivat olla koetuksella. Hyvällä perehdyttämisellä pystytään kuitenkin merkittävästi vaikuttamaan työntekijän jaksamiseen sekä työhyvinvointiin, joka puolestaan näkyy työn tehokkuuden lisääntymisenä. Kun työntekijä kokee pärjäävänsä hänelle asetetuissa tehtävissä, niin se lisää hänen itseluottamustaan, vähentää epävarmuutta sekä henkistä kuormitusta. Työn hallinnalla on myönteinen vaikutus myös mielialaan sekä työmotivaatioon. Kun tiimin jokainen jäsen kykenee toimimaan itsenäisesti ja jokaisen osaamiskykyyn voidaan luottaa, tällöin myös tiiminä pystytään toimimaan tehokkaammin. (Oinonen & Aaltonen 2015, 37.)

Varhaiskasvatuksessa työskentelevien huolellinen perehdytys näkyy ulospäin erityisesti osavina ja ammattitaitoisina työntekijöinä. Vuonna 2021 Pilke päiväkodin tekemän asiakastytyväisyysskyselyn mukaan, henkilökunnan pysyvyys sekä työntekijöiden hyvä ammattitaito koettiin tärkeimmiksi seikoiksi (Pilke 2021). Näin vanhemman näkökulmasta on erittäin tärkeää, että kykenemme luottamaan työntekijän ammattitaitoon sekä työntekijän kykyyn toimia hänen työllensä asetettujen vaatimusten mukaisesti. Lapsille työntekijöiden ammattitaito näkyy puolestaan esimerkiksi toiminnassa. Toiminta, kuten leikit ja tuokiot ovat useimmiten pedagogisesti suunniteltuja, niissä näkyvät lasten mielenkiinnonkohteet sekä huomioituna lasten yksilölliset tarpeet, joita osaava henkilökunta osaa havainnoida paremmin.

Perehdytyksen hyötyjä voidaan tarkastella myös työnantajan näkökulmasta. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys vaikuttaa siihen minkälainen mielikuva työntekijälle syntyy työnantajasta sekä työyhteisöstä (Lepistö 2004, 57.) Työntekijän saadessa hyvä ensivaikutelma yrityksestä, on yrityksen helpompi saada työntekijä sitoutettua työyhteisöönsä, jolloin myös työntekijöiden vaihtuvuus työpaikalla yleensä vähenee (Oinonen & Aaltonen 2015, 37.) Huolellinen perehdytys näkyy myös poissaolojen pienentymisenä (Lepistö 2004, 57). Kun työntekijä perehdytetään hyvin työtehtäviinsä, luonnollisesti myös virheiden määrä vähenee. Tämän seurauksena, voidaan säästää aikaa virheiden korjaamiselta ja muutoin menetetty aika voidaan käyttää tehokkaammin varsinaisten työtehtävien suorittamiseen (Oinonen & Aaltonen 2015, 37).

5.2 Perehdyttämiseen liittyviä haasteita

Yksi suurimmista perehdytykseen liittyvistä haasteista on varmasti ajanpuute. Uusia työntekijöitä joudutaan perehdyttämään omien työtehtävien ohella. Halua auttaa ja tarvetta kunnolliselle perehdyttämiselle olisi, mutta työelämän muuttuessa yhä hektisemmäksi aikaa ei yksinkertaisesti ole riittävästi.

Lisäksi epäselvät roolijaot, siitä kuka perehdyttää ja mitä luovat haasteita. Olisi tärkeää, ettei uudelle työntekijälle annettaisi ristiriitaista tietoa asioista. Työntekijät, sekä päiväkodit hoitavat työtehtäviä usein eri tavoin ja jos jokainen kertoo oman näkemyksensä asioiden hoidosta, sijaiselle tai uudelle työntekijälle saattaa muodostua hyvinkin sekava kuva siitä mitä häneltä odotetaan (Kjelin & Kuusisto 2003, 243).

Lisäksi työpäivät ja ryhmien tarpeet vaihtelevat. Henkilöstön poissaolot aiheuttavat esimerkiksi sen, että omia työntekijöitä siirrellään tai ryhmissä työskentelee paljon sijaisia. Perehdyttävälle henkilölle saattaa tällöin olla epäselvää uuden työntekijän osaamistaso, jolloin hyvinkin olennaisia asioita voi jäädä perehdyttämättä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 242). Tämä luo perehdytykseen haasteita, koska kaikkeen ei pystytä valmistautumaan eikä tulevaa aina etukäteen ennakoimaan. Toisinaan vuokratyövoima ei myöskään ole yhtä innostunutta uuden oppimiseen kuin vakituinen henkilökunta.

5.3 Varhaiskasvatuksen opettajan perehdyttäminen

Varhaiskasvatuksessa perehdyttäminen tuntuu olevan usein se asia, johon ei ole panostettu riittävästi. Perehdyttämisellä on iso rooli siinä, miten uusi alalla aloitteleva tai tehtävässään uusi varhaiskasvatuksen opettaja kokee tämän työn. Perehdyttämisen tulisi olla suunnitelmallista, jotta jokainen kokisi saavansa tukea opettajaksi kasvamiseen. Perehdyttämisen tukena voidaan käyttää esimerkiksi alan kirjallisuutta, perehdyttämisen muistilistaa tai työpaikan perehdytyskansiota. Lisäksi voidaan hyödyntää työntekijöiden omia kokemuksia, mutta niihin tulee suhtautua varauksella. (OAJ 2022b.)

Kun uusi työntekijä aloittaa työnsä, on hyvin todennäköistä, ettei hänelle ole nimetty työyhteisöstä perehdyttäjää (Kinnunen 2012, 55). Useimmiten uuden työntekijän perehdyttämisen hoitaa ryhmässä työskentelevä varhaiskasvatuksen opettaja, vaikka se ei virallisesti hänen työtehtäviinsä kuuluisikaan. Suullisen perehdyttämisen lisäksi, kaikista päiväkodeista löytyy talon yhteinen perehdytysopas, johon jokainen työntekijä voi perehtyä itsenäisesti. Toisinaan siinä oleva tieto saattaa kuitenkin olla vanhentunutta, jos sitä ei ole päivitetty kenenkään toimesta.

Uudet opettajat tuovat usein mukanaan paljon uusinta tietoa koulusta sekä ideoita työyhteisöön, ja siksi olisi tärkeää, että myös heitä kuullaan. Jokaisessa työyhteisössä voisi olla

nimettynä kokenut varhaiskasvatuksen opettaja ”mentorina”, joka olisi motivoitunut ja sitoutunut tukemaan uutta varhaiskasvatuksen opettajaa sekä hänen ammatillista kehitystään.

Tällä hetkellä suuri osa varhaiskasvatuksen opettajan vakansseista on täytetty sijaisilla, kuten lastenhoitajilla. Epäpätevien opettajien lisääntyminen sekä henkilökunnan vaihtuvuus ovat aiheuttaneet sen, että perehdyttämiseen on jouduttu käyttämään huomattavasti enemmän aikaa sekä resursseja kuin ennen. Yksi syy tähän on varmasti koulusta saatavan teorian tiedon puuttuminen.

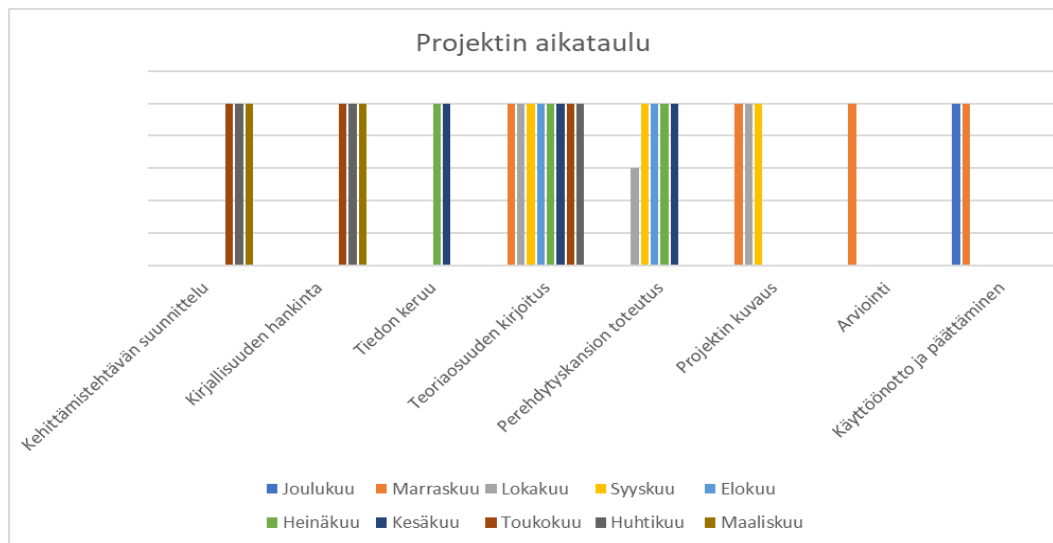
Kuten Lindroos ja Sallinen (2019) ovat todenneet, on sijaisen koulutustaustalla sekä pätevyydellä suuri merkitys jo pelkästään työn laatua ajatellen. Varhaiskasvatuksessa työn laadun heikkeneminen on näkynyt toisinaan siten, että perehdyttämiseen on jouduttu käyttämään muihin työtehtäviin tarkoitettua aikaa ja toisinaan uusien työntekijöiden ollut vaikeaa sitoutua työhön juuri siksi, ettei kenelläkään ole ollut riittävästi aikaa antaa kunnollista perehdytystä. Näistä tilanteista ovat kärsineet tiimin jäsenet sekä lapset.

6 Opinnäytetyö prosessi

Opinnäytetyön prosessi lähti liikkeelle syksyllä 2021, jolloin opinnäytetyön tekijät alkoivat kartoittamaan ideoita opinnäytetyötä varten. Molempien tekijöiden työskennellessä varhaiskasvatuksessa oli luontevaa alkaa pohtimaan ideoita liittyen varhaiskasvatukseen sekä sen ympärillä oleviin haasteisiin. Keväällä 2022 löysimme sopivan yhteistyökumppanin Vantaan kaupungilta, Riihipellon päiväkodin.

Kuviossa 2 on kuvattuna aikataulua ja kuinka paljon jokaiselle vaiheelle annettiin aikaa. Prosessin alkuvaiheessa kirjoitimme aiheanalyysin, joka piti sisällään tietoa kehittämistyöstä, työelämäkumppanista, tarkoituksesta sekä tavoitteista, tutkimusmenetelmästä sekä alustavasta aikataulusta. Laadittuamme opinnäytetyösopimuksen yhteistyökumppanimme kanssa, alkoi opinnäytetyön rakentaminen. Opinnäytetyön aikataulu luotiin tarpeeksi pitkälle aikavälille, jotta jokaiseen vaiheeseen jäi varaa myös mahdollisille muutoksille ja ongelmakohtien ratkaisuille.

Kesällä 2022 haimme Vantaan kaupungilta tutkimuslupaa, jotta aineiston keruu voitiin suorittaa. Tutkimusluvan saamisen jälkeen alkoi kyselylomakkeiden luominen, niiden lähettäminen yhteistyökumppanin henkilöstölle, tulosten analysointi, oppaan luominen sekä raportin kirjoittaminen.



Kuvio 2 2: Projektin aikataulu

6.1 Kehittämistyön toteutus

Kehittämistyö saa usein alkunsa organisaation kehittämistarpeista tai muutoksen tavoittelusta. Tämä opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena kehittämistyönä, jonka avulla luotiin uusi konkreettinen opas liittyen varhaiskasvatuksen opettajien perehdyttämiseen. Lähtökohdana toimivat opettajien vähäinen perehdytys, vaihtuvuus sekä epäpätevyys. Kehittämällä yleisesti tähdätään muutokseen, joka tavoittelee jotakin aikaisempaa parempaa ja tehokkaampaa toimintatapaa. Aiemmin käytössä oli ollut ainoastaan koko talon perehdyttämiseen liittyvä kansio, joka ei palvellut varhaiskasvatuksen opettajien työtä. Kehittämistyöhön kuuluu esimerkiksi ongelmien ratkaisu, uusien ideoiden ja tuotteiden tuottaminen ja toteuttaminen sekä ratkaisujen kehittäminen ja niiden ottaminen käyttöön. Tässä kehittämistyössä loimme ratkaisua nähdyille sekä koetulle ongelmalle, joka oli opettajien vähäinen perehdytys. Päiväkodille uuden oppaan luominen toi mahdollisuuden ongelman ratkaisulle. Opasta pystyy kehittämään mahdollisten muutosten tullessa vastaan, jotta opas palvelee parhaalla mahdollisella tavalla työntekijöitä. Varhaiskasvatuksen opettajille tarkoitettu perehdytysopas tavoittelee yksilöidympää sekä parempaa perehdytystä. Parannukset sekä uusien ratkaisujen tuottaminen ovat osa kehittämistyötä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 19-37.)

6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Opinnäytetyössä käytettiin laadullista, eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisessa tutkimuksessa tärkeintä on tutkittava asia määrän sijaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007). Tällaisessa tutkimusmenetelmässä tarkastellaan ilmiötä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden näkökulmien avulla. Tässä opinnäytetyössä, näkökulmia antoivat

varhaiskasvatuksen opettajat. Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostutaan henkilöiden kokemuksista ja ajatuksista, joita he antavat tutkimusta varten.

Menetelmien avulla helpotetaan tutkimuksen tekemistä ja niiden avulla pyritään vastaamaan myös tutkimuskysymykseen. Opinnäytetyön menetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Tutkimuskysymys, joka tässä työssä toimi kyselyä ohjaavana kysymyksenä oli, millainen on hyvä perehdytyskansio ja mitä sen tulisi pitää sisällään? (Puusa & Juuti 2020.)

Aineisto kerättiin sähköpostiin lähetettävällä kyselylomakkeella. Koimme että kiireisessä arjessa, olisi helpompaa, kun vastaaja voisi itse valita sopivan hetken vastaamiseen. Varhaiskasvatuksen opettajat, joille kysely lähetettiin, työskentelivät Riihipellon päiväkodissa. Kysely lähetettiin viidelle varhaiskasvatuksenopettajalle, joista neljä vastasi kyselyyn. Kyselylomakkeen tavoitteena oli saada vastauksia varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta tutkimuskysymykseen eli siihen, millainen hyvä perehdytyskansio on ja mitä sen tulisi pitää sisällään. Vastaajajoukoksi valittiin varhaiskasvatuksen opettajat, sillä opas oli suunnattu heille ja heidän vastauksensa tulisivat olemaan relevantteja oppaan rakentamisen kannalta.

Kysely lähetettiin työntekijöiden työsähköpostiin, jolloin kyselyyn vastaaminen voitiin toteuttaa työajalla. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Kyselylomake toteutettiin Google Docsin kautta, jolloin vastaukset saatiin nimettöminä. Vastaukset säilytetään opinnäytetyön valmistumiseen asti, jonka jälkeen ne hävitettiin. Varhaiskasvatuksen opettajille, jotka kyselyyn vastasivat, lähetettiin kyselydokumentti, jonka alussa esiteltiin tutkimusaihe sekä tavoite. Lisäksi kerrottiin tietojen luottamuksellisuudesta sekä oppaan arvioitu valmistuspäivä. Vastaajille annettiin kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn.

Kyselylomakkeen kysymykset koostuivat viidestä avoimesta kysymyksestä, jotka ovat lueteltuna alla:

1. Millaisen perehdytyksen olet saanut työhösi?
2. Millainen on mielestäsi hyvä perehdytyskansio ja mitä sen tulisi pitää sisällään?
3. Mitä olisit halunnut tietää aloittaessasi varhaiskasvatuksen opettajan työt?
4. Mitkä ovat mielestäsi tärkeitä muistettavia asioita varhaiskasvatuksen opettajan työssä?
5. Muuta huomioitavaa/ideoita perehdytyskansioon liittyen?

6.3 Aineiston analysointi ja tulokset

Aineisto analysoitiin vastausten saannin jälkeen. Laadullista tutkimusta voidaan analysoida sisällönanalyysillä, joka on perusanalyysimenetelmä valittavaksi kyseiseen tutkimustyyppiin. Sisällönanalyysiin kuuluu tyypillisesti se, että aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena ja siitä pyritään löytämään toistuvia piirteitä, joiden perusteella muodostetaan johtopäätöksiä. (Tuomi

& Sarajärvi, 2009.) Aineiston analyysin tarkoituksena ja tavoitteena oli tulkita, ymmärtää ja kuvailla usein toistuvia teemoja. Analyysivaiheeseen kiinnitettiin paljon huomiota, jotta voitiin tuottaa mahdollisimman paljon uutta tietoa perehdytysopasta varten. (Puusa & Juuti 2020.) Kyselyn vastausten saavuttua molemmat opinnäytetyön tekijät lukivat vastaukset, jonka jälkeen jokaisen kysymyksen vastauksien sisällöt tiivistettiin sekä ryhmiteltiin samankaltaisten ilmaisujen joukoiksi. Näiden pohjalta luotiin kattava kokonaisuus, jonka avulla voitiin luoda opas. Vastaukset olivat sisällöltään hyvin samankaltaisia sekä niissä oli paljon yhtäläisyyksiä.

Perehdytyskansio tuotettiin kyselyiden analysoinnista muodostuneiden johtopäätöksien, varhaiskasvatuksen opettajien kanssa käytyjen keskustelujen, sekä omien kokemustemme perusteella. Kyselyn tuloksista pystyttiin tekemään tarvittavat johtopäätökset siihen millainen perehdytyskansion tulisi olla.

Tuloksien perusteella osa työntekijöistä koki saaneensa työhönsä hyvän perehdytyksen, kun taas joidenkin mielestä perehdytys itsessään varhaiskasvatuksen opettajan työhön oli suppea. Usein perehdytys päiväkodissa vastaa yleistä tietoa päiväkodin toiminnasta sekä mitä esimerkiksi jokaisessa työvuorossa pitää tehdä, mutta varsinaiseen opettajan työhön ei usein saa kunnon perehdytystä, vaan työntekijät ottavat itse selvää asioista pitkällä aikavälillä. Tämä voi pahimmassa tilanteessa haitata työnlaatua, eikä näin ollen päiväkotiryhmässä toteuteta laadukasta varhaiskasvatusta.

Vastanneet toivoivat oppaan olevan lyhyt, ytimekäs sekä pitävän sisällään tietoa opettajan työnkuvasta, paperitöistä että myös yleisestä turvallisuudesta. Tuloksista kävi ilmi, että opettajan työnkuvasta konkreettinen sekä selkeä kertominen koettiin tärkeäksi. Näiden tulosten pohjalta voitiin alkaa kehittämään perehdytysopasta, joka vastasi kyselyyn vastanneidenkin tarpeita.

6.4 Perehdytysoppaan koonti

Oppaan kirjoittaminen lähti liikkeelle aineiston analysoinnilla, jonka jälkeen suunniteltiin kansilehti sekä sisällysluettelo. Opas koottiin Canva -ohjelmalla, jotta oppaasta saatiin myös visuaalisesti toimiva. Tekstin ohelle liitettiin aiheeseen liittyviä kuvia. Ensimmäisen version valmistuttua, näytimme sen yhteistyökumppanillemme ja pyysimme päiväkodin johtajaa sekä varajohtajaa antamaan siitä palautetta. Oppaan ensimmäiseen versioon annettiin vain muutamia pieniä kehitysideoita. Näitä olivat mm. sähköpostien lisääminen ja muutaman yksittäisen sanan sekä lausahduksen korjaaminen. Koska saamamme kehitysehdotukset eivät olleet kovin suuria, opas pystyttiin muokkaamaan nopealla aikataulla. Toista eli lopullista versiota tehdessä, pari yksittäistä ohjeistusta kerkesi muuttumaan. Nämä muutokset lisättiin, jotta opas olisi ajantasainen. Oppaan valmistuttua, pyysimme jälleen palautetta päiväkodin johtajalta,

varajohtajalta sekä päiväkodissa työskenteleviltä varhaiskasvatuksen opettajilta. Tällä kertaa kaikki olivat oppaaseen tyytyväisiä eikä muutoksia tarvinnut enää tehdä.

6.5 Perehdytysoppaan sisältö

Perehdytysoppaan sisältö rakentui henkilökunnan kanssa käytyjen keskustelujen sekä kyselylomakkeen vastauksien perusteella. Opinnäytetyön tekijöiden omat kokemukset sekä havainnot siitä, mitä oppaan olisi hyvä pitää sisällään oli myös otettu huomioon opasta tehdessä.

Oppaan alussa, sisällysluettelon jälkeen on lukijalle osio, josta saa käsityksen, mistä oppaassa on kyse. Opas pitää sisällään kyselylomakkeiden vastauksien perusteella ilmi tulleita asioita kuten muun muassa tiedon varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvasta ja siitä mitä kaikkea hänen vastuullensa kuuluu. Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvaa on avattu myös tietoperustassa, sillä varhaiskasvatuksen opettajan roolin laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisessa on suuri. Varhaiskasvatuksen opettajat toivoivat vuosikelloa, joka auttaa opettajia hahmottamaan vuoden aikana tapahtuvia tärkeitä tapahtumia ja mahdollisten paperitöiden aikatauluja, tietoa koulutuksien mahdollisuuksista sekä kuinka niihin ilmoitaudutaan. Lisäksi on erilaisia lomakkeita ja niiden ohjeistuksia sekä yhteistyö tahojen yhteystietoja.

Oppaaseen on laitettu myös yleistä tietoa päiväkodin työvuoroista, esimerkiksi se mitä vastuita kullekin työvuorolle kuuluu sekä miten henkilökunnan poissaolo tilanteissa toimitaan. Nämä tiedot valittiin helpottamaan yleistä perehdytystä, jotta suurin osa tiedoista löytyisi samasta perehdytyskansiossa. Myös turvallisuus on tärkeässä roolissa jokaisella työpaikalla, ja niin kuin tietoperustan turvallisuus osuudessa on kerrottu, se vaatii jatkuvaa kehittämistä sekä arviointia. Turvallisuuden tärkeyden vuoksi, myös siitä tehtiin osio perehdytysoppaaseen. Päiväkodin palavereista on kerrottu pääpiirteittäin, jotta uudet työntekijät tietävät minkälaisia palavereja päiväkodissa toteutetaan ja mihin heidän tulee osallistua.

Oppaan visuaalinen puoli tehtiin kyselyissä ilmi tulleiden vastauksien pohjalta, joissa toiveina olivat selkeys sekä yksinkertaisuus. Palautteen perusteella oppaan visuaalisen ulkomuotoon oltiin tyytyväisiä. Oppaaseen tuli 26 sivua. Niistä tehtiin mahdollisimman selkeitä, jotta oppaan lukeminen olisi mielekästä.

Oppaan sisällysluettelo:

Sisällysluettelo	
Lukijalle	3
Työnkuva	4
Vuosikello	5
Käytännön asiat	6
Sak-aika	8
Palaverit	9
Paperihommia	11
Yhteistyöt	18
Koulutukset	19
Turvallisuus	20
Huoli lapsesta	21
Tärkeitä yhteystietoja	22
Litteet	23

Kuvio 3: Oppaan sisällysluettelo

7 Pohdinta

Varhaiskasvatuksen opettajan sijaisina työskennellessä pohdimme minkälaiset asiat aiheuttavat tällä hetkellä haasteita työntekijän näkökulmasta. Ajankohtaisiksi ongelmiksi nousivat palkkaus, huonot työolot, liian suuret ryhmäkoot sekä henkilökunnan vaihtuvuus. Kolmeen ensimmäiseen ongelmaan meidän oli käytännössä mahdotonta puuttua ja viimeinen ongelma taas johtui pitkälti edellä mainituista asioista.

Koska työskentelimme molemmat varhaiskasvatuksen opettajan sijaisina, aloimme ideoimaan työtä sijaisuuteen liittyvien ongelmien ympärille. Tavoitteena oli, että tämän kehittämistyön avulla saisimme luotua jotakin konkreettista, minkä olisimme itsekkin kokeneet hyödylliseksi sijaisuutta aloittaessa. Yhteistyökumppanin löytäminen oli helppoa ja yhteistyö sujui moitteettomasti. Lopullisena tuloksena syntyi perehdytysopas varhaiskasvatuksen opettajille. Oppaan tarkoituksena oli auttaa uusia opettajia/sijaisia pääsemään alkuun työssängsä mahdollisimman nopeasti ja itsenäisesti. Koimme, että tämän tyyppinen opas olisi ensiarvoisen tärkeä työntekijän, työnantajan mutta myös työyhteisön kannalta.

Sisällöllisesti perehdytysoppaasta toivottiin selkeää ja, että se kattaisi mahdollisimman paljon tärkeää tietoa varhaiskasvatuksen opettajan työstä sekä siihen liittyvistä vastuista. Näitä olivat esimerkiksi paperitöiden, vasun, hyveen, kuvauksien sekä 5-vuotiaiden monikielisten toimintamallin yksityiskohtaiset avaukset sekä vuosikello, jossa on tiivistettynä oppaan sisältöä sekä vuoden aikataulu helpottamaan opettajien suunnittelua. Nämä kaikki asiat saatiin sisällytettyä oppaaseen. Opas talletettiin sähköisesti päiväkodin järjestelmiin mahdollista jatko-työstämistä varten. Tämän lisäksi se tulostettiin paperiversiona jokaiseen ryhmään. Näin varmistettiin, että se olisi kaikkien saatavilla heti kun sitä tarvitaan.

Aineiston keruun aikana yhtenä kompastuskivenä olisi voinut olla kyselyyn vastaavien henkilöiden poissaolot sekä sitä kautta vähäinen vastausmäärä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa vastausten määrän ei kuitenkaan tarvitse olla suuri, joten koimme, että saimme tarpeeksi vastauksia oppaan rakentamista varten.

Olimme asettaneet selkeät sekä realistiset tavoitteet opinnäytetyöllemme, jotka tukivat ammatillista kehittymistämme. Onnistuimme lisäksi luomaan uudenlaisen oppaan Riihipellon päiväkodin käyttöön, jonka myötä nykyinen perehdytyksen toimintamalli täydentyy. Myös teoreettisesti opimme paljon uusia asioita perehdyttämisestä. Mahdolliseksi jatkotoimenpiteeksi ajattelimme, että oppaan sisältöä voisi laajentaa niin, että sieltä löytyisi tulevaisuudessa

myös varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviin liittyvät asiat. Tällainen laajennus voisi tapahtua sen jälkeen, kun heidän työnkuvansa on varmistunut.

7.1 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusetiikkaan kuuluvat totuuden etsiminen sekä tiedon luotettavuus, jotka ohjaavat tutkijoita noudattamaan menetelmiä sekä esittämään tietoja, jotka ovat luotettavia sekä tarkistettavissa olevia. Tutkimusaineiston oikeanlainen kerääminen, käsittely sekä arkistointi liittyvät vahvasti tiedon luottavuuteen sekä ovat osa tutkijoiden ammattitaitoa (Kuula 2011). Opinnäytetyössämme kiinnitimme tarkasti huomioita juuri näihin edellä mainittuihin asioihin. Opinnäytetyön prosessi pidettiin mahdollisimman läpinäkyvänä sekä avoimena. Eettisyys on pyritty huomiomaan koko tutkimusprosessin ajan.

Tutkimuksessa tulee kunnioittaa ihmisarvoja, jolloin yksittäiset tutkittavat eivät saa olla tutkimuksesta tunnustettavissa eikä tiedot saa joutua muuhun, kuin tutkimustarkoitukseen. Tutkijat vaikuttavat itse siihen, että tutkimustyötä koskevat eettiset periaatteet toteutuvat. (Kuula 2011.) Kyselylomakkeen alkusanoissa kerroimme, että vastaajien vastaukset käsitellään nimettömästi, jolloin heidän henkilöllisyytensä ei tule ilmi vastauksien perusteella. Vastaukset hävitettiin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Hyvien tieteellisten menettelytapojen noudattaminen on lähtökohtana luotettavalle sekä uskottavalle tutkimukselle. Toimintatapojen kuten rehellisyyden, luotettavuuden, tarkkuuden noudattaminen kuuluvat osaksi hyvää tieteellistä käytäntöä. Tiedonhankinta, tutkimus- ja arviointimenetelmät tulee toteuttaa kriteereiden mukaisesti sekä eettisyys huomioiden. Muiden tutkijoiden töiden kunnioittaminen sekä heidän saavutuksien arvostaminen omassa tutkimuksessa on myös osa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Kuula 2011.) Huomioimme jokaisen vastauksen työssämme, jolloin jokaista vastaajaa on kunnioitettu sekä heidän käyttämänsä aikaa arvostettu.

Laadullisen tutkimuksen normeja ovat uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Uskottavuus vahvistetaan sillä, miten hyvin tutkimusta lukevat henkilöt luottavat siihen, että tutkimuksen aineisto on kerätty oikealla tavalla, tutkimuksen tulokset ovat tosia ja onko tutkimus analysoitu huolella. Uskottavuudessa kyse on siitä, että lukijat vakuuttuvat tutkimuksesta ja siitä, että se on oikein toteutettu. Luotettavuuden luovat tutkimuksen tekijät sekä heidän ammattitaitonsa. Tutkimuksen lukijoiden tulee olla vakuuttuneita siitä, että tutkijat ovat osanneet valita oikeat lähestymistavat sekä menetelmät tutkimusta varten. Tätä opinnäytetyötä varten hankittiin tarvittavat sopimukset kuten opinnäytetyösopimus sekä tutkimuslupa Vantaan kaupungilta. Tutkimuksen tekijät työskentelevät molemmat varhaiskasvatuksen parissa, jolloin luotettavuuden puutteesta ei ole näyttöä. Opinnäytetyömme tarkoituksena on tukea ja helpottaa tulevien varhaiskasvatuksen opettajien ja heidän sijaisensa toimivien työtä sekä

työnaloitusta. Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttaa myös se, tuleeko Riihipellon päiväkotikäyttämään kehittelemäämme opasta ja kuinka paljon. (Puusa & Juuti 2020.)

7.2 Yhteistyökumppanin palaute

Pyysimme kehittämistyöstä kirjallista palautetta päiväkodin johtajalta, varajohtajalta sekä kaikilta kyselyyn osallistuneilta varhaiskasvatuksen opettajilta. Palautteeseen vastasivat päiväkodin johtaja, varajohtaja, sekä kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa. Palautteen sanalliseen käyttämiseen opinnäytetyössä kysyttiin lupaa palautteen antajilta. Tämän jälkeen vastaukset hävitettiin.

Palaute, jota oppaasta saatiin, oli positiivista sekä rakentavaa. Monet toivoivat, että opas saataisiin pian käyttöön. Opasta pidettiin käteväenä sekä tarpeeksi perusteellisena mutta kuitenkin ytimekkäänä pakettina. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että opasta voitaisiin käyttää muidenkin kuin opettajien perehdyttämisessä, sillä se pitää sisällään sellaistaakin tietoa, joista jokainen päiväkodin työntekijä voi hyötyä.

Varhaiskasvatuksen opettajien kirjallisia palautteita lainaten, he olivat sitä mieltä, että opas on tarkka ja perusteellinen kokonaisuus, josta varsinkin uraansa aloitteleva tai sijaisuutta tekevä opettaja voi löytää nopeasti tarvitsemansa tiedot. Lisäksi he kokivat, että varhaiskasvatuksen opettajan opas on tervetullut apuväline uuden työntekijän perehdyttämisessä, sillä tärkeät asiat löytyvät yksistä kansista. Esille nostettiin myös alaa opiskelevat sekä harjoittelijat. Oppaasta saatu palaute oli meille tärkeää, jotta pystyimme varmistumaan siitä, että kehittämistyömme oli onnistunut myös yhteistyökumppanin näkökulmasta.

7.3 Oman oppimisen arviointi

Oman oppimisen arvioinnissa pyrkimyksenä on oppia etsimään ja muokkaamaan tietoa, asettaa oppimistavoitteita sekä miettiä omia valintoja ja menettelyjä. Itsearviointin kautta saatetaan löytää myös omia vahvuuksia tai heikkouksia ja siksi itsearviointi onkin tärkeä osa oppimista. (Lapin yliopisto 2011, 25.) Yleensä itse oppimistapahtuma voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen: 1) Ideointi ja innostuminen, 2) alkuun pääseminen, 3) tehtävässä pysyminen, sinnikkyys ja työn loppuun saattaminen sekä 4) arvioiti, palaute ja reflektointi (Norrena 2019, 96). Näihin osa-alueisiin peilaten teimme myös oman oppimisemme arviointia.

Opinnäytetyön aihe syntyi nopeasti, mikä auttoi pääsemään hyvin alkuun työssä. Alkuvaiheessa olisimme kuitenkin kaivanneet hieman enemmän tukea opinnäytetyön rakenteen muodostamiseen. Olemme huomanneet aikaisemmissa ryhmätöissämme, että työn tekeminen helpottuu huomattavasti, jos ryhmän jäsenten tasapuoliseen työskentelyyn voi luottaa, eikä ketään tarvitse kehottaa tekemään omaa osuuttaan työstä. Meidän keskinäinen luottamusemme sekä yhteistyö toimi moitteettomasti koko opinnäytetyön ajan. Tämä osoittautui

tärkeäksi myös siksi, että pysyimme aikataulussa eikä työn tekeminen hidastunut sen vuoksi missään vaiheessa.

Parityöskentelyssä omien vahvuuksien tunnistaminen on myös tärkeää, jotta työnjako saadaan toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla ja että se olisi kaikkia osapuolia tyydyttävä (Norrena 2019, 166). Kumpikin pystyi tunnistamaan omat vahvuutensa. Toisella ne liittyivät tekstin tuottamiseen ja toisella puolestaan perehdytyskansion visuaaliseen puoleen. Tästä oli merkittävää hyötyä itse opinnäytetyössä, mutta myös omat taitomme kehittyivät toisen vahvuuksien kautta. Parityöskentelyssä asioiden läpikäyminen yhdessä on usein myös varsin hedelmällistä ja antaa uusia näkökulmia työn sisältöön.

Ajankäytön suunnittelu on osa opinnäytetyötä ja siihen tulisi kiinnittää huomiota jo heti alkuvaiheessa. Usein työn, perheen sekä arjen yhteensovittaminen opinnäytetyön tekemisen kanssa vaativat väistämättä jonkinasteista suunnittelua. Osasimme odottaa, että ajankäyttö tulee tuomaan työhön omat haasteensa, mutta ennakoimattomat tilanteet synnyttivät kuitenkin verraten paljon ylimääräisiä ponnistuksia, jotta pysyttiin suunnitellussa aikataulussa.

Elämäntilanteessa tapahtuvat merkittävät muutokset tai liiallinen väsymys saattavat nekin vaikuttaa työn etenemiseen sekä omaan toimintaamme. Tämän saimme myös todeta huonosti nukuttujen öiden sekä pitkien työpäivien jälkeen. Energiaa ei yksinkertaisesti aina riittänyt siinä määrin kuin olisi ollut tarvetta, joka puolestaan kostautui kiireenä sekä tekstin uudelleen muotoiluna.

Työn edetessä on yleensä tärkeää miettiä, ollaanko työlle asetettuja tavoitteita saavuttamassa vai pitäisikö niitä ehkä vielä tarkentaa (Norrena 2019, 103). Tämä työ opetti meitä läpikäymään asetettuja tavoitteita, vaikkakaan emme kokeneet tarvetta tehdä työhön isompia korjauksia missään vaiheessa. Opinnäytetyö on opettanut meitä etsimään tietoa eri lähteistä, muokkaamaan niitä omaan tarkoitukseen sopiviksi sekä keskittymään olennaiseen. Lähteiden käytöstä opimme sen, että niitä on hyvä olla kattavasti, jotta aiheesta saadaan riittävästi erilaisia näkökulmia. Kirjallisten lähteiden lisäksi omakohtaiset ja työntekijöiden kokemukset toivat kuitenkin isoimman osan käytännön näkökulmasta tähän opinnäytetyöhön.

Oppimista tapahtuu usein vaikeuksien kautta (Norrena 2019, 34). Tuttu sanonta, johon moni meistä voi samaistua. Meidän kohdallamme asiamuotoisen tekstin tuottaminen ei tuntunut aina kovin luontevalta kirjoittaa ja tekstin korjaamiseen kului ylimääräisiä tunteja. Kumpikin koki kuitenkin kehittyneensä merkittävästi asiamuotoisen tekstin tuottamisessa.

Opinnäytetyön tekemiseen liittyy luonnollisesti muitakin haasteita ja hankalia hetkiä. Tämän työn toinen haaste liittyi kyselylomakkeiden analysointiin. Kyselylomakkeet palautettiin ajallaan, mutta valitettavasti suuri osa vasta takarajan viimeisenä päivänä. Tämä aiheutti työhön hetkellisen pysähdyksen. Haastetta toi myös liian vähäinen ajankäytön suunnittelu.

Yllätyimme erityisesti sitä, kuinka paljon teoriaosuuteen käytetty aika vei lopulta työn kokonaisajasta. Kokonaisajankäytön suunnitteluun olisi voinut uhrata hieman enemmän aikaa, jotta olisimme välttyneet viimeisten viikkojen kiireeltä.

Opettajalta saamamme palaute oli rakentavaa ja auttoi ymmärtämään työmme ongelmakohtia. Koimme kuitenkin, että joissain tilanteissa kasvokkain annettu palaute olisi selventänyt palautteen antoa huomattavasti ja mahdollisiin jatkokysymyksiin olisi saanut välittömästi vastauksen.

Työn tekeminen herätti myös hieman negatiivisia ajatuksia siitä, miten vähän opintopisteitä tämän kokoisen työn tekemisestä saa suhteessa tehtyyn työmäärään nähden. Toki opinnäytetyön tekeminen on myös antoisaa ja se kehittää opiskelijaa monella eri saralla. Tämän opinnäytetyön parasta antia oli ehdottomasti se, että olemme nähneet ongelman konkreettisesti omassa työssämme ja onnistuimme nyt löytämään siihen ratkaisun. Kun ongelma on koettu käytännössä, niin se innostaa aivan eri tavalla pohtimaan aihetta.

Helppo osio työssä oli ehdottomasti perehdytyskansion tekeminen. Olemme kumpikin omalla tavallamme visuaalisia persoonia, joten perehdytyskansiota oli ilo tehdä, tekstiä ja kuvia syntyi helposti. Tätä ehkä osaltaan helpotti se, että aihealue oli tuttu ja tiesimme mihin asioihin oppaassa tulisi kiinnittää huomiota. Jokaisen oppimispolku on kuitenkin erilainen. Joidenkin kohdalla se voi olla hyvin mutkainen, täynnä haasteita ja toisilla taas suoraviivainen, helppokulkuinen ja täynnä lennokkaita alamäkiä. Jokaisen meidän polkumme on omanlaisemme ja vie meidät ennemmin tai myöhemmin perille haluamaamme päätepisteeseen.

Opinnäytetyön kirjallinen osuus jäi lyhyehköksi mutta onnistuimme mielestämme kuitenkin tämän opinnäytetyön toteutuksessa kokonaisuutena hyvin. Erityisesti perehdytyskansion lopputulokseen olemme tyytyväisiä ja toivomme, että se tulee tuomaan yhteistyökumppanillemme kaivattua helpotusta perehdyttämiseen sekä uusien opettajien työnaloitukseen.

Lähteet

Painetut

Grönfors, T. 2010. Työssä oppiminen - avain tuottavuuteen. Vantaa: Hansaprint Direct Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Salovaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 5., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2., uudistettu painos. Helsinki: Alfabox Oy.

Norrena, J. 2019. Oman oppimisen kapteeni. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, s. 90-95. Helsinki: Tammi.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4., uudistettu painos. Helsinki: Kauppa-kamari.

Sähköiset

Hilka, L., Erkkilä-Häkkinen, S. 2022. Perehdytyksen merkitys työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Viitattu 1.10.2022 [Perehdytyksen merkitys työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin - Puheenvuoro - Turun Sanomat \(ts.fi\)](#)

Jobly.2022. Varhaiskasvatuksen opettaja, Riihipellon päiväkotit. Viitattu 01.10.2022 [Varhaiskasvatuksen opettaja, Riihipellon päiväkotit, Vantaan kaupunki - Vantaa | Jobly](#)

Jämsen, E. 2022. Päiväkotien opettajapulaan keksittiin ratkaisu, mutta nyt se uhkaa loppua kuin seinään - Nora Sefranin kaltaiset olisivat kunnille lottovoitto. Viitattu 01.10.2022 <https://yle.fi/uutiset/74-20001453>

KieliPeda -työväline. 2022. Viitattu 07.09.2022 https://www.utu.fi/sites/default/files/media/Kielipeda_tyovaline.pdf

Kollar, N. 2022. Pedagoginen käsikirja. Oppimateriaali. Viitattu 10.11.2022 [Pedagoginen_kasikirja_2021Dynaaminen.pdf \(sataedu.fi\)](#)

Kinnunen, A. 2012. Perehdyttämisen kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Yamk. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki. Viitattu 05.11.2022 [Annika Kinnunen.pdf \(theseus.fi\)](#)

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. E-kirja. Viitattu 27.4.2020. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685139>

Lapin yliopisto. 2011. Oppimistaidot. Kohti taitavaa oppimista. Viitattu 4.10.2022
[OPPIMISTAI DOT 2011.doc \(live.com\)](#)

Lindroos, N., Sallinen, I. 2019. Päiväkodin johtajien näkemyksiä lyhytaikaisten sijaisten vaikutuksesta varhaiskasvatuksen laatuun. Viitattu 01.07.2022
[Päiväkodin johtajien näkemyksiä lyhytaikaisten sijaisten vaikutuksesta varhaiskasvatuksen laatuun - Theseus](#)

Mtv uutiset. 2022. Karneat luvut lakon taustalla: Varhaiskasvatuksessa on tuhansien koulutettujen opettajien vaje - tilanteen ennustetaan vain pahenevan. Viitattu 10.9.2022
[Varhaiskasvatuksessa on tuhansien koulutettujen opettajien vaje - MTVuutiset.fi](#)

OAJ. 2022a. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Viitattu 23.4.2022.
<https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esi-opetuksessa/>

OAJ. 2022b. Pehdytys. Viitattu 10.11.2022. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/turvallinen-tyoymparisto/perehdytys/>

Oinonen, K. & Aaltonen, M. 2022. Työterveys ja työturvallisuus tuottavuustekijänä. Viitattu 30.9.2022 [Työtaturmien aiheuttamat kustannukset - Työturvallisuuden merkitys työpaikkojen tuottavuuteen \(researchgate.net\)](#)

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Viitattu 12.5.2022. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>

Opetushallitus. 2022a. Mitä on varhaiskasvatus? Viitattu 23.4.2022.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Opetushallitus. 2022b. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma. Viitattu 5.10.2022.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/lapsen-varhaiskasvatussuunnitelma-mallilo-make-ja-ohjeistus>

Opetushallitus. 2022c. Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen turvallisuus. Viitattu 20.11.2022.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatuksen-turvallisuustyon-organi-sointi-ja-johtaminen>

Opetushallitus 2022d. Turvallisuuden johtaminen. Viitattu 20.11.2022.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/turvallisuuden-johtaminen>

Peda.net. 2022. Vasu koonti -lomake. Viitattu 5.10.22. <https://peda.net/kotka/varhaiskasvatus/tt/mmtjpt>

Pedagogiikan aika. 2019. Lastentarhanopettajanliitto. Viitattu 5.10.2022.
https://www.vol.fi/uploads/2019/01/62b0f739-pedagogiikan-aika-3painos_nayttis3.pdf

Pilke päiväkotit. 2021. Pilkkeen päiväkodissa entistä tyytyväisempiä asiakasperheitä. Viitattu 1.10.2022 [Pilkkeen päiväkotien asiakastyytyväisyys 2021 \(pilkepaivakodit.fi\)](#)

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Viitattu 23.4.2022. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>

Rusi, M. & Felixson, K. 2021. Varhaiskasvatuksen työvoimapulaan on ratkaisuja. Viitattu 03.06.2022 [Varhaiskasvatuksen työvoimapulaan on ratkaisuja - Puheenvuoro - Turun Sanomat \(ts.fi\)](#)

Rämö, M. 2022. Vantaalla on huutava pula päiväkotien opettajista - Riittääkö aloituspaikkojen lisääminen kuroma vajeita umpeen? Vantaan sanomat. Viitattu 10.9.2022

[Vantaalla on huutava pula päiväkotien opettajista - Riittääkö aloituspaikkojen lisääminen kuromaan vajetta umpeen? | Paikalliset | Vantaan Sanomat](#)

Tehy. 2019. Sak-aika päiväkotien arjessa. Viitattu 10.11.2022.
<https://www.tehy.fi/fi/blogi/sak-aika-paivakotien-arjessa>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 20.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2>

Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma. 2022. Viitattu 5.10.2022. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-ylops-service/api/dokumentit/24222514>

Osaamisen kehittämisen menetelmiä. Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma. 2020. Viitattu 24.06.2022 [Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022 \(opintopolku.fi\)](#)

Vantaa. 2022. Hyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Viitattu 5.10.2022. <https://www.vantaa.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/hyvinvointi-varhaiskasvatuksessa>

Vantaa. 2022. Päiväkodit. Viitattu 20.06.2022
[Päiväkodit | Vantaa](#)

Vantaa. 2022. Varhaiskasvatus Vantaalla. Viitattu 19.06.2022
[Varhaiskasvatus Vantaalla | Vantaa](#)

Varhaiskasvatuksen perusteet 2022. Opetushallitus. Viitattu 07.09.2022
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>

Kuviot

Kuvio 1: Osaamisen kehittämisen menetelmiä. Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 30.8	
Kuvio 2 : Projektin aikataulu.....	18
Kuvio 3: Oppaan sisällysluettelo.....	22

Liitteet

Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje	32
Liite 2: Kyselylomake	33
Liite 3: Riihipellon päiväkodin perehdytysopas varhaiskasvatuksen opettajille	33

Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje

Hei sinä, varhaiskasvatuksen opettaja!

Opiskelemme viimeistä vuotta sosionomeiksi Laurea-ammattikorkeakoulussa. Olemme saaneet mahdollisuuden toteuttaa opinnäytetyömme yhteistyössä Rihipellon päiväkodin kanssa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda opas, jonka avulla voidaan perehdyttää uudet varhaiskasvatuksen opettajat työhön. Tämän lisäksi opas toimii muistilistana niille, jotka työskentelevät jo varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä.

Olemme laatineet opasta varten lyhyen kyselyn, johon vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, henkilötiedot salassa pitäen. Vastaukset hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Jokainen vastaus on meille tärkeä, jotta pystymme rakentamaan oppaasta mahdollisimman kattavan ja hyödyllisen.

Vastaathan kyselyyn viimeistään 23.8. mennessä.

Opinnäytetyön arvioitu valmistumisajankohta on marraskuussa 2022, jonka jälkeen opas tullaan toimittamaan päiväkodin käyttöön.

Siirry kyselyyn:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSet2voEEZ1Em9LHF2pnOydOH_mePrsqOrSnaf4PQ4dmzmN-HQ/viewform?usp=sf_link

Kiitos ajastasi!

Ystävällisin terveisin, Sosionomiopiskelijat

Anette Ahonen & Kiia Kumpumäki |

Liite 2: Kyselylomake

Millaisen perehdytyksen olet saanut työhösi?

Pitkä vastausteksti

Millainen on mielestäsi hyvä perehdytyskansio ja mitä sen tulisi pitää sisällään?

Pitkä vastausteksti

Mitä olisit halunnut tietää aloittaessasi varhaiskasvatuksen opettajan työn?

Pitkä vastausteksti

Mitkä ovat mielestäsi tärkeitä muistettavia asioita varhaiskasvatuksen opettajan työssä?

Pitkä vastausteksti

Muuta huomioitavaa/ ideoita perehdytyskansioon liittyen?

Pitkä vastausteksti

Liite 3: Riihipellon päiväkodin perehdytysopas varhaiskasvatuksen opettajille
https://laureauas-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/1903930_laurea_fi/ETT-voADhC6dDticDm6Y85DEB3qv1i5Q14FdlMvpAfkCAA?e=qZB7Ta