

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# VAHVAKSI VARHAISKASVATUKSESSA

Vahvuuksien huomiointi positiivisen pedagogiikan keinoin

TEKIJÄT Marika Leiviskä  
Tiina Vidgren  
Nina Väättäinen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Marika Leiviskä, Tiina Vidgren ja Nina Väätäinen	
Työn nimi Vahvaksi varhaiskasvatuksessa. Vahvuuksien huomiointi positiivisen pedagogiikan keinoin.	
Päiväys 17.4.2023	Sivumäärä/Liitteet 77/1
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pilke musiikkipäiväkoti Tempo	
Tiivistelmä <p>Positiivinen pedagogiikka ja vahvuusperustainen työote ovat nousemassa merkittäväksi kasvatussuuntaukseksi varhaiskasvatuksen arjessa, ja niiden hyöty perustuu vahvaan tutkimusperustaiseen näyttöön. Toimeksiantajana kehittämistyössä oli Pilke musiikkipäiväkoti Tempo Kiuruvedeltä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda toimeksiantajalle opas, johon koottiin teoriatietoa ja käytännön toimintaideoita positiivisesta pedagogiikasta sekä vahvuudet huomioivasta työmenetelmästä. Kehittämistyön tavoite oli tuoda tietoa ja syventää työntekijöiden osaamista positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuusperustaisesta työskentelystä. Oppaan avulla voidaan sisäistää positiivisen pedagogiikan sekä vahvuusperustaisen työotteen merkitys ja hyödyt. Opas voidaan ottaa kestäväksi työorientaatioksi osana työyhteisöjen arkea.</p> <p>Kehittämistyö toteutettiin lineaarisen mallin mukaan. Tuotteena luotiin opas yhteistyössä Pilke musiikkipäiväkoti Tempon kanssa. Oppaasta luotiin helposti ymmärrettävä ja käytännöllinen. Oppaan sisällön avulla työntekijä voi syventää osaamista ja muodostaa kokonaiskuvan positiivisesta pedagogiikasta sekä vahvuusperustaisesta työskentelystä. Siihen valittiin tieteelliseen tutkimukseen ja teoriaan perustuvaa tietoa.</p> <p>Oppaan avulla työntekijöillä ja -yhteisöllä on mahdollisuus kehittää toimintaansa oman päiväkodin näköiseksi. Kehittämistyö tuo tietoa sekä syventää osaamista positiivisesta pedagogiikasta sekä vahvuusperustaisesta työotteesta varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Kun varhaiskasvatuksessa toteutetaan positiivista pedagogiikkaa ja vahvuusperustaista työskentelyä voidaan oppaassa jaettua tietoa ja esimerkkejä hyödyntää toiminnassa. Jatkossa tutkimuksella voisi selvittää, millaista hyötyä positiivisesta ja vahvuusperustaisesta työskentelystä varhaiskasvatuksessa työskentelevät ovat kokeneet saavansa varhaiskasvatuksen arkeen.</p>	
Avainsanat Varhaiskasvatus, positiivinen pedagogiikka, positiivinen psykologia, vahvuudet	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Social Services	
Author(s) Marika Leiviskä, Tiina Vidgren ja Nina Väätäinen	
Title of Thesis Become strong in early childhood education. Attention to strengths through positive pedagogy.	
Date 17.4.2023	Pages/Appendices 77/1
Client Organisation /Partners Pilke musiikkipäiväkoti Tempo	
<p><b>Abstract</b></p> <p>Positive pedagogy and strengths-based approaches are becoming a significant educational trend in early childhood education, and their benefits are based on strong research-based evidence. The client for the development work was Pilke musiikkipäiväkoti Tempo from Kiuruvesi. The purpose of the thesis was to create a guide for the client, which gathered theoretical knowledge and practical action ideas about positive pedagogy and a work method that takes strengths into account. The goal of the development work was to bring information and deepen employees' knowledge of positive pedagogy and strength-based working. With the help of the guide, you can internalize the meaning and benefits of positive pedagogy and the strengths-based approach. The guide can be taken as a sustainable work orientation as part of the everyday life of work communities.</p> <p>The development work was carried out according to a linear model. As a product, a guide was co-created in collaboration with Pilke musiikkipäiväkoti Tempo. The guide was created to be easy to understand and practical. The content of the guide allows the employee to deepen their competence and form an overall picture of positive pedagogy and strength-based work. Information based on scientific research and theory was selected for it.</p> <p>With the help of the guide, employees and the community have an opportunity to develop their operations to simulate their kindergarten. The development work brings information and deepens knowledge about positive pedagogy and strengths-based approaches from the perspective of early childhood education. When positive pedagogy and strength-based working are implemented in early childhood education, the information and examples shared in the guide can be used in practice. In the future, the study could be used to find out what kind of benefits those working in early childhood education and care have felt that they get from positive and strength-based work in early childhood education and care.</p>	
<p><b>Keywords</b></p> <p>Early childhood education, positive pedagogy, positive psychology, strengths</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA.....	6
2.1	Positiivisen pedagogiikan taustaa .....	6
2.2	PERMA-teoria.....	7
3	VAHVUUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN POSITIIVISESSA PEDAGOGIIKASSA .....	9
3.1	Luontevahvuudet ja hyveet.....	10
3.2	Omien luontevahvuuksien tunnistaminen ja huomioiminen työyhteisössä.....	12
4	POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA VARHAISKASVATUKSESSA .....	14
4.1	Työntekijän rooli positiivisen pedagogiikan toteutuksessa .....	15
4.2	Varhaiskasvatuksen ammattiryhmien vahvuudet tiimityöskentelyssä.....	16
5	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	19
6	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS .....	20
6.1	Suunnittelu.....	20
6.2	Toteutus.....	22
6.3	Arviointi.....	25
7	POHDINTA .....	27
7.1	Kehittämistyön toteutuksen pohdinta suhteessa tavoitteisiin .....	27
7.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	29
7.3	Ammatillinen kasvu .....	30
7.4	Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat .....	31
	LÄHTEET.....	33
	LIITE 1: OPAS .....	36

## KUVALUETTELO

KUVA 1.	Vahvuusajattelu (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 76–79).....	10
KUVA 2.	Positiivisen pedagogiikan oppaan kehittämisprosessi (mukaillen Toikko & Rantanen 2009, 64).....	20

## 1 JOHDANTO

Tämän kehittämistyön aiheena on positiivinen pedagogiikka ja vahvuusperustainen työskentely varhaiskasvatuksessa. Kun kehittämistyössä puhutaan vahvuuksista, tarkoitetaan niillä luonteenvahvuuksia. Aihe on ajankohtainen ja tärkeä, sillä positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn hyödyt ovat opetus ja kasvatustyössä merkittävät useiden tutkimusten mukaan. Leskisenoja (2019, 9) tuo esille kirjassaan, kuinka positiivisen pedagogiikan toimintamenetelmistä löytyy paljon toimivia ja tehokkaita hyvinvointia tukevia tekijöitä. Aikuisten hyvinvointi heijastuu suoraan lapsen hyvinvointiin. Kun työyhteisössä toimitaan yhteisymmärryksessä, on se työntekijöitä kannattava voimavara ja saa työyhteisön kukoistamaan.

Kehittämistyössä lähestytään aihetta työntekijän näkökulmasta. Jotta positiivista pedagogiikkaa ja luonteenvahvuuksia voidaan hyödyntää työyhteisössä ja varhaiskasvatuksessa, on työyhteisön sisäistettävä niiden merkitys ennen kuin niitä voidaan toteuttaa. Toimeksiantajana kehittämistyölle on Kiuruvedellä toimiva Pilke musiikkipäiväkoti Tempo, joka on toivonut työvälinettä varhaiskasvatuksen arkeen positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuusperustaisesta työskentelystä. Tätä tarkoitusta varten laadittiin kehittämistyönä varhaiskasvatuksen arkeen luonteenvahvuudet huomioiva positiivisen pedagogiikan opas, mihin on koottu teorian tietoa positiivisesta pedagogiikasta ja luonteenvahvuudet huomioivasta työmenetelmästä. Kehittämistyö antaa varhaiskasvatukseen työvälineitä toteuttaa arjessa positiivista pedagogiikkaa luonteenvahvuudet huomioiden, johon myös Opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022 velvoittaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä.

Luonteenvahvuudet nähdään oleellisena osana positiivista pedagogiikka, josta käytetään myös vahvuuspedagogiikka termiä (Wenström 2022, 12). Kehittämistyön aiheeksi valittiin positiivinen pedagogiikka sekä luonteenvahvuudet, koska kehittämistyön tekijöillä oli halu toteuttaa sitä tämän päivän varhaiskasvatuksessa kasvatusten menetelmänä. Positiivinen pedagogiikka pohjautuu positiiviseen psykologiaan, joka painottaa myönteisyyttä ja voimavaraperustaisuutta. Positiivisen pedagogiikan taustalla vaikuttaa Martin Seligmanin tutkimustyö positiivisesta psykologiasta sekä luonteenvahvuuksista ja hyvinvointiin pohjautuvasta PERMA-teoriasta. (Leskisenoja 2019, 13–17.)

Kehittämistyön teorian tieto perustuu positiiviseen pedagogiikkaan, PERMA-teoriaan sekä luonteenvahvuuksia käsittelevään tietoon. Keskeiset käsitteet työssä ovat positiivinen pedagogiikka ja luonteenvahvuudet huomioiva työmenetelmä varhaiskasvatuksessa. Kehittämistyön tarkoituksena on luoda opas, johon on koottu teorian tietoa sekä käytännön toimintaideoita positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuudet huomioivasta työmenetelmästä. Kehittämistyön tavoite on tuoda tietoa positiivisesta pedagogiikasta sekä vahvuusperustaisesta työskentelystä toimeksiantajan työyhteisöön, tämän kehittämistyön tekijöiden työyhteisöihin ja laatia työelämään arkea helpottava työväline varhaiskasvatuksessa työskenteleville. Kehittämistyön tavoitteena on myös edistää positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työotteen sisäistämistä ja ottamista osaksi työyhteisöjen arkea kestäväksi toimintamalliksi.

## 2 POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA

Positiivinen pedagogiikka pohjautuu positiiviseen psykologiaan, joka on tieteenalana tuore. Positiivinen psykologia on myönteisyyteen sekä voimavaraperustaisuuteen painottuvaa ja eroaa näin perinteisestä psykologiasta. Positiivinen psykologia etsii vastausta siihen, mitä ovat myönteiset toimintatavat, kyvyt ja vahvuudet, jotka tekevät elämisestä elämisen arvoista ja tyydyttävää. Positiivisella pedagogiikalla ja psykologialla on pyrkimys saada yksilö tai yhteisö kukoistamaan. Kukoistamisella tarkoitetaan hyvinvoinnin ja onnellisuuden tilaa, missä on tärkeää yksilön pitkäkestoinen positiivinen elämäntila, jossa hyvinvointi on kokonaisvaltaista. (Avola & Pentikäinen 2019, 46; Leskisenoja 2019, 17–18.) Kun ihminen tuntee kukoistusta, kykenee hän huomioimaan vahvuuksiaan ja ymmärtää, että elämässä olevien hyvien ihmissuhteiden avulla hän voi kokea merkityksellisyyttä (Yrttiaho & Posio 2021, 69).

Positiivisen pedagogiikan avulla tutkitaan lasten ja nuorten hyvinvointia koulussa ja päiväkodeissa. Positiivinen pedagogiikka on kokonaisuus, joka tuo yhteen positiivisen psykologian tieteen sekä parhaat käytännön opettamisen tavat tarkoituksenaan saada yksilö tai yhteisö kukoistamaan. Positiivisen pedagogiikan tarkoitus on ohjata lapsia ja nuoria hyvinvointiin, kykyyn johtaa itseään ja saavuttamaan parempia oppimistuloksia. (Avola & Pentikäinen 2020, 30.)

### 2.1 Positiivisen pedagogiikan taustaa

Positiivinen psykologia alkoi kehittyä uudeksi tieteenalaksi vuonna 1998 Martin Seligmanin, Mihály Róbert Csikszentmihályin ja Ray Fowlerin tutkimuksen myötä (Seligman 2002, 314). Positiivisessa psykologiassa on perehdytty siihen, mikä saa ihmiset voimaan paremmin sekä miten tuetaan mielen hyvinvointia ja siten ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia (Avola & Pentikäinen 2020, 24–25). Positiivinen psykologian ideana on löytää ihmisestä hyvää ja tunnistaa hänen vahvuutensa. Tämän myötä hyvinvointi lisääntyy ja paranee. (Ojanen 2014, 10.)

Positiivinen psykologia perustuu tutkittuun tietoon, ja se toimii perinteisen psykologian rinnalla, joka on keskittynyt mielen sairauksiin, poikkeavuuksiin, ongelmiin ja häiriöihin. Tutkimustietoa löytyy enemmän kielteisistä tunteista ja niiden vaikutuksesta terveyteen ja hyvinvointiin. Vastaavasti positiivinen psykologia pyrkii vahvistamaan ihmisen vahvuuksia, hyveitä ja hyvyyksiä keskittyen edistämään niitä ja saaden ihmisen kukoistamaan. (Ojanen 2014, 10; Uusitalo-Malmivaara 2014, 18–19.) Vuonna 2001 Seligman pohti positiivisen psykologian kautta, kuinka ihmisten vahvuudet ja hyveet auttavat heitä selviytymään vaikeistakin elämätilanteista. Seligman toteaa teoksessaan, että kokemukset, jotka synnyttävät ihmisellä myönteisiä tunteita, auttavat kielteisten tunteiden hälvenemisessä. (Seligman 2002, 12.)

Shoshanin & Steinmetzin (2014) tutkimuksessa esitellään positiivisella psykologialla saatuja hyviä tuloksia yläasteella Israelissa. Tutkimus oli kaksivuotinen, ja tuloksia verrattiin verrokkiryhmään, jotka eivät osallistuneet positiivisen psykologian käyttöön koulussaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli parantaa mielenterveyttä sekä voimaannuttaa henkilöstöä ja oppilaita. Tulosten perusteella tutkimuksiin osallistuneiden oppilaiden ahdistusoireet ja masennusoireet vähenivät selkeästi positiivisen psykologian avulla. Verrokkiryhmän oppilaiden oireet vastaavasti lisääntyivät. Tutkimuksen aikana

oppilaiden itsetunto vahvistui ja tehokkuus sekä myönteisyys kasvoivat. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että positiivinen psykologia edistää koululaisten mielenterveyttä ja että hyvinvointikasvatukselle on tarvetta osana opetussuunnitelmaa.

Lotta Uusitalo-Malmivaara kuvaa positiivisen psykologian kehittyneen monihaaraiseksi tieteenalaksi. Ideana on diagnosoida hyvää ja löytää jokaisesta ihmisestä vahvuudet, joiden huomioiminen parantaa niin yksilön kuin yhteisönkin hyvinvointia. Positiivinen psykologia toimii jatkossakin perinteisen psykologian rinnalla tarkastellen eheyden edellytyksiä. Tarkoituksena on lisätä inhimillistä kukoistusta, jotta mieli vahvistuu ja sairauksiin keskittyminen vähenee. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 18–20.)

## 2.2 PERMA-teoria

Positiivista pedagogiikkaa voidaan tarkastella erilaisten hyvinvointiteorioiden avulla, näistä esimerkiksi Martin Seligmanin PERMA-teoria. Siinä kiinnitetään huomiota myönteisiin tunteisiin, välittäviin ihmissuhteisiin, onnistumisen kokemuksiin, toimintaan sitoutumiseen sekä toiminnan merkityksellisyteen. Positiivisessa pedagogiikassa voidaan myös keskittyä vahvuuspedagogiikkaan, jossa oppimisessa hyödynnetään lapsen luontevahvuuksia. (Ranta 2021, 19–20.) PERMA-teoriaa käytetään usein tarkasteltaessa positiivista pedagogiikkaa sekä vahvuusperustaista työskentelyä.

PERMA-teoria on hyvinvointiteoria, johon kuuluu viisi elementtiä. Elementit ovat myönteiset tunteet (*positive emotions*), toimintaan sitoutuminen (*engagement*), ihmissuhteet (*relationships*), merkityksellisyyden kokemukset (*meaning*) sekä saavuttaminen (*achievement*). (Taulukko 1.) Näiden viiden elementin perustana ovat vahvuudet, joita PERMA-teoriassa on 24 (ks. luku 3). Tarkoituksena on näitä elementtejä vahvistaen löytää oma elämän suunta, onnellisuus ja hyvinvointi. Omaan elämään tyytyväisyyden ja onnellisuuden nähdään nivoutuvan tärkeäksi osaksi ihmisen hyvinvointia. (Seligman 2011, 24–25.)

PERMA-teorian viisi elementtiä tukevat lapsen kokonaisvaltaista kasvua ja hyvinvointia. Kun tuki kohdistetaan yhteen elementtiin, vahvistuvat samalla muutkin hyvinvoinnin elementit. Positiivinen pedagogiikka edistää lapsen hyvinvointia ja sen avulla voidaan vahvistaa lapsen useampaa hyvinvoinnin elementtiä samalla kertaa. PERMA-teorian viiden elementin avulla saadaan juurrutettua positiivinen pedagogiikka osaksi varhaiskasvatuksen toimintaa. Kaikki nämä viisi elementtiä ovat välttämättömiä ihmisen kokonaisvaltaisen ja tasapainoisen hyvinvoinnin kannalta. Näillä viidellä elementillä nähdään olevan paljon yhteyksiä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvoihin, varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittämiseen sekä lapsen laaja-alaiseen osaamiseen liittyen. (Leskinen 2019, 64–66.)

## TAULUKKO 1. PERMA-teorian hyvinvoinnin elementit (mukaillen Leskisenoja 2019, 65–66)

## PERMA-teorian hyvinvoinnin elementit

**Myönteiset tunteet**  
(*positive emotions*)

PERMA-teorian kulmakivi, johon kuuluu onnellisuus ja tyytyväisyys elämään. Näitä myönteisiä tunteita voivat olla esim. ilo, kiitollisuus, onnellisuus ja turvallisuuden tunne. Myönteisillä tunteilla on positiivisesti merkityksellinen vaikutus toimintakykyyn ja elämään.

**Toimintaan sitoutuminen**  
(*engagement*)

Sitoutuminen merkitsee syvää kiinnostusta tai tehtävään uppoutumista eli ns. flow -tilassa olemista, jossa keskittyminen, kiinnostus ja nautinto yhdistyvät. Sitoutuminen lisää tarkkaavaisuutta, sinnikkyyttä ja omistautumista, jotka johtavat hyvinvointiin ja tavoitteiden saavuttamiseen, sekä oppimiseen.

**Ihmissuhteet**  
(*relationships*)

Ihmissuhteet ja erityisesti välittävät ihmissuhteet ovat PERMA-teorian sekä positiivisen psykologian ydin, jotka yhdistävät positiivisen pedagogiikan ja varhaiskasvatuksen vahvasti toisiinsa. Välittävillä ihmissuhteilla on suuri merkitys lapsen kasvun ja kehityksen kannalta. Ilman välittäviä ihmissuhteita lapsen hyvinvoinnin mahdollisuudet heikenevät. Lapsi tarvitsee luottamuksellisia ja turvallisia ihmissuhteita myös kodin ulkopuolelta saadakseen tasapainoisen kehityksen.

**Merkityksellisyden kokemukset**  
(*meaning*)

Merkityksellisyys on positiivisen psykologian näkökulmasta sitä, että ihminen tunnistaa ja hyödyntää omia luonteen vahvuuksiaan, johon liittyy vahvasti oman osallisuuden kokemus. Merkityksellisyys liittyy myös siihen, miten ihmiset ymmärtävät itsensä ja ympäröivän maailman ja sen mitä he haluavat saavuttaa elämässään. Merkityksellisyys antaa suuntaa ihmisen omaan elämään ja lisää ihmisen oman arvon tuntemusta.

**Saavuttaminen**  
(*achievement*)

Saavuttamisen elementti huomioi lapsen onnistumiset sekä kannustaa ja antaa myönteistä palautetta lisäten lapsen hyvinvointia. Tarkoituksena on herätellä lapsen sisäinen motivaatio vahvistaen sinnikkyyttä ja toiveikkuutta esimerkiksi sanoittamalla lapselle onnistumisia.



### 3 VAHVUUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN POSITIIVISESSA PEDAGOGIIKASSA

Vahvuuksien tunnistaminen kuuluu positiivisen pedagogiikkaan keskeisesti ja sitä voidaan kutsua myös vahvuuspedagogiikaksi (Wenström 2022, 12). Jos lapsella on haasteita kasvussaan, sitä tärkeämmäksi vahvuuksien huomiointi nousee, jotta innostus ja motivaatio oppimiseen saadaan synty-mään (Sandberg & Vuorinen 2015, 12–14). Tutkimukset osoittavat, että vahvuuksien tunnistaminen parantaa lasten hyvinvointia, myönteistä tulevaisuuden kuvaa, koulu- ja oppimismenestystä ja niihin sitoutumista sekä sosiaalisia taitoja. Vahvuuksiin painottuva tukeminen vahvistaa lasten minäpystyvyyttä, toiveikkuutta, optimismia, resilienssiä ja käsitystä omista vahvuuksistaan. (Katajisto, Hyvärinen & Uusiautti 2021; Seligman, Ernst, Gillham, Reivich, & Linkins 2009.)

Varhaiskasvatuksessa vahvuuksia huomioimalla voidaan parantaa lapsen hyvinvointia, kasvua ja oppimista. Kun työntekijät hyödyntävät työssään omia vahvuuksiaan, he tukevat tällöin niin omaa kuin koko ryhmän pedagogista hyvinvointia. Hyvinvoivasta yhteisöstä lapsi saa eväitä tulevaisuudelleen ja hänelle kehittyy myönteinen käsitys itsestään osajana ja hänellä on psykologista pääomaa pärjätä niin muutoksissa kuin haastavissa tilanteissa. Mikäli lapsen vahvuuksia ei tunnisteta, on vaarana, ettei lapsen myönteistä käsitystä itsestään tueta riittävästi. Vahvuuksien tunnistaminen, hyödyntäminen ja tukeminen on kaikkien opetus- ja ohjaustyötä tekevien tehtävä. (Wenström 2022, 13–17.)

Jokaisella ihmisellä on yksilöllinen temperamentti, joka määrittää hänen reagoitapojaan ja toimintatyylejään. Kasvattajan tulee tunnistaa lapsen temperamentti, jotta hän voi tunnistaa lapsen vahvuudet ja tuen tarpeet. Temperamentin tunnistaminen auttaa myös löytämään lapselle sopivat tavat oppia. Temperamenttia ei muuteta kasvatuksella vaan kasvatuksen avulla ohjataan ja tuetaan yksilöllisesti lapsen käyttäytymistä. (Wenström 2022, 82.)

Opetushallituksen (2022) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa lapsen vahvuudet ja mielenkiinnonkohteet ovat pedagogisen toiminnan keskiössä sekä lasten vahvuudet tulee löytää ja kirjata lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan (Sandberg 2021, 39). Vahvuuksien huomiointi alkaa työyhteisöstä ja sen toimintakulttuurista, ja vahvuudet heijastuvat vahvasti myös sen hyvinvointiin. Kun vahvuuksien huomiointi on työntekijöiden yhdessä sopima toimintatapa, se siirtyy luontevasti jokaisen työntekijän työtavaksi. Työyhteisön erilaiset näkökulmat vahvuuksista vahvistavat lapsen ajatuksia itsestään, toisista, yhteisistä arvoista, myönteisestä vuorovaikutuksesta, turvallisesta ilmapiiiristä, yhteistyöstä sekä vahvuuksia huomioivasta toimintatavoista. Jokainen yhteisön jäsen vaikuttaa siihen millaista toimintakulttuuria yhteisössä vahvistetaan. On tärkeää tarkastella työyhteisön aikuisten tapaa toimia, jotta kaikki toimivat lapsen kannalta parhaalla mahdollisella tavalla hänen vahvuutensa huomioiden. (Sandberg 2021, 20–21.)

Vahvuudet huomioivassa toimintatavassa tärkeässä roolissa on aikuisten vuorovaikutus: kiinnittääkö lapsessa huomio onnistumisiin vai epäonnistumisiin sekä miten lapselle annetaan palautetta. On hyvä muistaa, että negatiivinen palaute ei kehitä lapsen puuttuvia taitoja vaan heikentää lapsen itseluottamusta ja minäkäsitystä. Myönteisten ja ohjaavien sanojen avulla lapsi tietää, mitä häneltä odotetaan, ja hän voi toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Lapsi tarvitsee ohjeita, jotka vievät häntä eteenpäin taidoissaan. Työntekijöiden tehtävä on kasvattaa lasta vahvaksi. (Sandberg 2021, 20–21.)

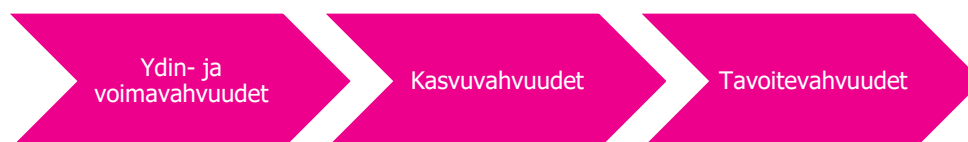
Jokainen lapsi tarvitsee hänen osaamisensa tunnistamista, vahvuuksien sanoittamista ja onnistumisen kokemuksia. Onnistumisen kokemusten keinoin lapsi motivoituu harjoittelemaan lisää ja tavoittelemaan uusia taitoja. Ne myös vahvistavat ryhmään kuulumisen ja osallisuuden taitoja. Onnistumisten avulla rakennetaan lapsen ymmärrystä siitä, että jokainen voi oppia. Vahvuuksia huomioivalla toiminnalla niin varhaiskasvatuksessa kuin kotona vahvistetaan lapsen myönteistä minäkäsitystä, itseluottamusta, oman osaamisen tunnistamista sekä itsestä ja toisista välittämistä. (Sandberg 2021, 20–21.)

### 3.1 Luonteenvahvuudet ja hyveet

Teoria luonteenvahvuuksien taustalla pohjautuu Christopher Petersonin ja Martin Seligmanin (2004) tutkimukseen hyveistä sekä ominaisuuksista, jotka liittyvät hyvään luonteeseen (Wenström 2022, 41). Tutkimuksessaan Peterson ja Seligman valikoivat tuhansien luonteenominaisuuksien joukosta 24 luonteenvahvuutta, joille oli tiukat kriteerit. Tärkein kriteeri valinnalle oli, että luonteenvahvuus edistää hyvää elämää itselle ja muille eikä se saa sortaa toisia. Luonteenvahvuuksien tulee esiintyä eri elämänalueilla ja niiden tulee erottua toisistaan. Luonteenvahvuuksia vahvistetaan muun muassa kasvatuksessa. (Wenström 2022, 47.)

Luonteenvahvuudet ovat ominaisuuksia, jotka tuntuvat ihmisestä omilta. Näistä voidaan käyttää myös termiä vahvuudet. Luonteenvahvuudet ovat elämänkaareissa yksilöllisiä ja kehittyvät koko ajan toisin kuin lahjakkuudet, jotka ovat synnynnäisiä piirteitä. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 32.) Luonteenvahvuudet korostuvat elämän eri vaiheissa, joiden myötä itseluottamus sekä myönteiset onnistumiset ja kokemukset lisääntyvät. Oman myönteisen ajattelun, toimintatapojen, puheen ja käytöksen pitää olla tasapainossa toisiinsa nähden. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 36–37.)

Ihmisillä on kolmenlaisia vahvuuksia, joita ovat ydin- ja voimavahvuudet, kasvuvahvuudet sekä tavoitevahvuudet (kuva 1). Ydin- ja voimavahvuuksiin kuuluvat sinnikkyys, itsesäätelytaito ja myötätunto. Nämä ovat henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen voimavahvuuksia, joiden käyttö tuntuu luontevalle ja ne energisoivat meitä. Näiden avulla ihminen voi päästä kukoistukseen. Sisäinen puhe muistuttaa ihmistä onnistumisesta. Kasvuvahvuudet ovat tiedostamattomia, kehitettäviä ja piilossa. Niitä voidaan ihaila toisissa ja näiden käyttö vaatii opettelua sekä ponnistelua, jotta ne tulisivat näkyviksi. Tavoitevahvuudet kuvaavat nimensä mukaisesti tavoiteltavia vahvuuksia. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 76–79; Wenström 2022, 41–42.)



KUVA 1. Vahvuusajattelu (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 76–79)

Luonteenvahvuuksia voidaan tarkastella hyveiden avulla ja tämä auttaa ymmärtämään niiden käyttöä, kehittämistä ja aktivoimista (taulukko 2). Käytännössä tämä näkyy työssä siten, että tuetaan lapsen hyvän luonteen kehittymistä, opettaen ja harjoitellen luonteenvahvuuksien käyttöä optimaaliseksi. Luonteenvahvuuksia tulee käyttää sopivasti, ei liikaa eikä liian vähän. Hyveet ovat keskeinen käsite onnellisuudesta, myönteisten tunteiden ja hyvän elämän määritelmästä. Hyveet ja hyveajattelun määritelmä ei ole yksijakoinen. Hyveet kehittyvät vähitellen ja ihminen oppii soveltamaan niitä eri tilanteissa. (Wenström 2022, 42–52.)

Hyveajattelusta pohjautuu vahvuusajattelu sekä kasvatus, joiden avulla luonteenvahvuuksia on mahdollista kehittää. Eri kansallisuuksissa ja kulttuureissa painottuvat erilaiset hyveet ja luonteenvahvuudet, jotka ovat tärkeitä niin yksilön kuin yhteiskunnan hyvinvoinnin perustana. Uskonnoissa ja filosofiassa arvostetaan myös hyveitä suuresti. (Avola & Pentikäinen 2019, 105.) Hyveellinen toiminta on tietoista ja nousee ihmisen luonteesta sekä opitusta käyttäytymistavasta toimia. Luonteen hyveet eroavat luontaisista kyvyistä, joita ihmisillä on jo luonnostaan toisin kuin hyveitä. (Wenström 2022, 44.) Myönteiset tunteet tukevat hyveitä ja hyveet myönteisiä tunteita (Seligman 2002, 12).

Vuosituhanen alussa Seligman ja Peterson ovat valikoineet VIA-luonteenvahvuusiksi vain 24 vahvuutta. Vahvuuksia on enemmän, ja osa suomalaiseen kulttuuriin liittyviä vahvuuksia puuttuu listasta. Myöhemmin Lotta Uusitalo-Malmivaara ja Kaisa Vuorinen ovat lisänneet myötätunnon ja sisukkuuden suomalaiseen vahvuusluokitukseen VIA-luonteenvahvuuksien rinnalle. On tärkeää huomioida varsinkin kasvatus- ja opetustyössä, että vahvuuksia on enemmän kuin VIA-luokituksessa mainitut. Kasvatuksessa ja opetuksessa voidaan käyttää myös muita vahvuussanoja, mitä luokittelussa ei ole. Vahvuussanat, kuten huomaavainen, kärsivällinen, sydämellinen, hyvä kaveri ja rauhallinen, tulisi olla lapsen arjen sanoja, joita lasten kanssa työskenneltäessä nimetään. VIA-vahvuusluokittelu, vahvuusajattelu sekä vahvuuskasvatus perustuu hyveisiin, jotka ovat osa positiivisen psykologian perustaa. Hyveiden alle on tarkoin valikoitunut luonteenvahvuudet Seligmanin ja Petersonin luonteenvahvuus tutkimuksen myötä. (Avola & Pentikäinen 2019, 102–107.)

TAULUKKO 2. Hyveet ja luonteenvahvuudet VIA-luokittelun mukaisesti (Leskisenoja 2019, 158; Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen 2019, 33)

Hyve	Luonteenvahvuus
Viisauden ja tiedon hyve	Luovuus, uteliaisuus, arviointikyky, oppimisenilo, näkökulmanottokyky
Rohkeuden hyve	Rohkeus (urheus), sinnikkyys, rehellisyys, innostus
Inhimillisyyden hyve	Rakkaus, ystävällisyys, sosiaalinen älykkyys
Oikeudenmukaisuuden hyve	Ryhmätyötaidot, reiluus, johtajuus
Kohtuullisuuden hyve	Anteeksiantavuus, vaatimattomuus, harkitsevaisuus, itsesääätely
Henkisyyden hyve	Kauneuden arvostus, kiitollisuus, toiveikkuus, huumorintaju, hengellisyys

### 3.2 Omien luontevahvuuksien tunnistaminen ja huomioiminen työyhteisössä

Positiivisen pedagogiikan toteutumiseksi tulee myös työyhteisön vahvuudet ottaa käyttöön, koska se lisää hyvinvointia ja myönteisyyttä niin lapsiryhmässä kuin työyhteisössä. Henkilöstön vahvuuksien tunnistaminen lisää heidän positiivista vuorovaikutustaan, luottamusta, turvallisuutta sekä erilaisuuden arvostusta. (Wenström 2022, 307.) Hyvin toimivassa työyhteisössä kaikkien työntekijöiden yksilölliset vahvuudet sekä mielenkiinnonkohteet otetaan käyttöön, ja olisikin suorastaan resurssien haaskaamista, jos nämä jätettäisiin huomioimatta (Ahonen 2023, 199).

Työyhteisöllä on suuri merkitys positiivisen pedagogiikan toteutumiselle. Toimintatapojen sekä rakenteiden tulee toteutuakseen pohjautua positiiviseen pedagogiikkaan koko henkilöstön osalta, jotta siitä ei muodostu työhön vaatimus. Siksi jokaisen tulee saada olla työssään aito itsensä ja toimia omien arvojen ja periaatteiden mukaan sekä luottamaan omiin vahvuuksiinsa, jolloin innostus työhön sekä hyvinvointiin lisääntyy. Kun aikuiset voivat lapsiryhmässä hyvin, se tukee myös lasten hyvinvointia. Jos työyhteisössä jää yksin eikä voi jakaa ajatuksiaan toisten kanssa, on vaarana, että työntekijä uupuu. (Wenström 2022, 321.)

Positiivinen johtaja tunnistaa, käyttää ja kehittää vahvuuksia työyhteisössä, jotta jokaisen työntekijän vahvuudet tulevat hyödynnetyksi ja käyttöön. Näin yksilötason vahvuuksista tulee työpaikan vahvuuksia, jonka myötä tavoitteita saavutetaan ja ylitetään. Näin kehittyminen, oppiminen ja innovatiivisuus tulevat mahdollisiksi. Johtaja tunnistaa myös omat vahvuutensa sekä reflektoi niitä toimien aidosti itseensä uskoen sekä tukien työntekijöitään. (Wenström 2022, 307–308.) Positiivinen johtajuus on tärkeä osa positiivisen pedagogiikan sekä vahvuusperustaisen työskentelyn viemisessä työyhteisöön. Positiivinen johtajuus rakentaa hyvinvoivaa työyhteisöä ja hyvinvoiva sekä vahvuutensa tunnistava työntekijä pystyy toteuttamaan varhaiskasvatuksen arjessa positiivista pedagogiikkaa ja vahvuusperustaista työskentelyä. (Sandberg 2021, 23.)

Wenström (2022) viittaa kirjassaan Harter & Smichmidt.n (2002) tutkimukseen. Tutkimus osoittaa, että työntekijöiden vahvuuksien tunnistaminen sekä hyödyntäminen vaikuttavat positiivisesti organisaation tulokseen, tehokkuuteen ja laatuun. Tutkimuksen mukaan työyhteisössä, jossa hyödynnetään työntekijän vahvuuksia, on tuottavuus, sitoutuminen työhön ja asiakasuskollisuus noin 40 prosenttia parempaa kuin työyhteisössä, jossa vahvuuksia ei hyödynnetä. Kirjassa viitataan myös Hone, Jarden, Duncan & Schofield.n (2015) tutkimukseen, jonka mukaan työntekijä, joka voi hyödyntää vahvuuksiaan työssään, kukoistaa 18 kertaa muita todennäköisemmin. (Wenström 2022, 12.)

Lisäksi Wenström (2022) viittaa teoksessaan van Woerkom.n, Oerlemans.n & Bakkeri.n sekä Wood.n, Linley.n, Maltby.n, Kashda.n & Hurling.n tutkimuksiin. Tutkimukset osoittavat, että omien vahvuuksien hyödyntäminen on yhteydessä työntekijän hyvään elämään ja onnellisuuteen, työssä kukoistamiseen ja hyvinvointiin. Lisäksi se vaikuttaa itsetuntoon, minäpystyvyyteen ja psykologiseen pääomaan, työn imuun, innostukseen ja merkityksellisyyden kokemuksiin. Vahvuuksien hyödyntäminen vahvistaa työntekijän työssäjaksamista kokonaisvaltaisesti, kuten työssä suoriutumista, työn tuottavuutta ja asiakasuskollisuutta. Niiden huomioinnin keinoin työntekijät kokevat vähemmän stressiä ja sairauspoissaolot vähenevät. (Wenström 2022, 12.)

Työtiimissä on erittäin tärkeä tunnistaa siellä jo olemassa olevat vahvuudet. Vahvuuksien avulla voidaan reflektoida työyhteisön tämänhetkistä tilannetta, mikä sujuu hyvin ja missä voidaan vielä kehittyä. Vahvuuksien tuominen esille vahvistaa työyhteisön itsetuntoa. Vaikka tiimissä olisi nähtävissä paljonkin haasteita, onnistumisten huomioiminen lieventää ja lisää uskoa tiimin voimavaroihin onnistua yhdessä. Onnistumisista puhuminen vahvistaa työyhteisön identiteettiä ja tuo kaikki tietoiseksi missä on onnistuttu. (Ahonen 2023, 32–33.)

Työntekijänä parhaansa tekeminen riittää. Ja jokaisella on oma tapansa kehittyä ja kehittää itseään omista lähtökohdistaan lähtien. Vahvuuksien avulla aidosti itseensä uskoen voidaan parantaa vuorovaikutussuhteita niin lasten kuin työyhteisön kanssa. Vuorovaikutussuhteet paranevat, kun voidaan nähdä toiset työyhteisössä heidän vahvuksiensa kautta. (Wenström 2022, 322–323.)

Kaikilla on vahvuuksia sekä voimavaroja, jotka ei vielä välttämättä ole löytynyt. Aikuisen tulee sanoittaa lapselle hänen vahvuuksiaan ja samalla lapsi tulee näistä myös itsetietoiseksi. Kun vahvuuksista ja niiden käyttämisestä puhutaan, aikuiset muuttavat samalla omaa työskentelytapaansa ja suhdettaan lapsiin. Vahvuuksien näkeminen haastavissa tilanteissa mahdollistaa keskustelussa myönteisen sävyn pitämisen eikä haaste kohdistu persoonaan vaan harjoiteltavaan taitoon. Kun keskitytään ongelmien sijaan taitoihin, se on voimavaroja lisäävää niin aikuisilla kuin lapsilla. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017, 69.)

Vahvuuksien tunnistamisessa tarvitaan myös sisäistä puhetta, jolla on tärkeä merkitys oman myönteisen ajattelun kehittymisessä. Siinä käydään läpi asioita, kokemuksia ja tapahtumia. Myönteinen sisäinen puhe lisää voimavaroja, ratkaisukeskeisyyttä, tukee ja auttaa jaksamista. Tällä on tärkeä merkitys kannatuksessa, rohkaisussa ja onnistumisen iloissa. Sisäinen puhe muistaa myös aiemmat onnistumiset, luo uskoa ihmisiin sekä tunnistaa vahvuudet. Sisäinen puhe kehittyy tietoisien harjoituksen ja kokemuksen kautta. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 49.)

Myönteisten ja sisäisen puheen vahvistaminen haastaa ihmisen ajattelua ja toimintaa. Olenko avoin ja utelias uusille asioille ja kokemuksille? Ystävällinen ja toisia arvostava kohtaaminen sekä läsnä oleminen tilanteissa on tärkeää. Kaikki tunteet ovat sallittuja sekä tärkeitä ja myönteinen sisäinen puhe heijastuu tapaan toimia. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 51.) Kukoistus tarkoittaa hyvinvointia ja sen saavuttamiseksi vaaditaan sosiaalisen ja emotionaalisen hyvinvoinnin tasapainoa sekä psykologista hyvinvointia. On tärkeää, että hyväksyy itsensä sellaisena kuin on ja tunnistaa omat vahvuutensa. Elämällä on merkitystä, kun se on omien arvojen mukaista ja ihminen voi vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 37–38.)

Kaikkien lasten ja työntekijöiden vahvuuksien huomiointi on tärkeää, mutta erityisen tärkeää niiden huomiointi on tukea tarvitsevien kohdalla, jotta heille kehittyy hyvä minäkuva itsestään. Vahvuuksia tulee tunnistaa oppimisvaikeuksien rinnalla yhdenvertaisesti. Ymmärrys vahvuuksista lisääntyy, kun tutustutaan vahvuuksien taustoihin sekä teoriaan. Ymmärryksen syvenemisen keinoin voidaan niitä hyödyntää toimissa lasten kanssa. Vahvuuksien tunnistaminen on kaikkien ohjaus- ja opetustyötä tekevän tehtävä ja on tärkeää, että työntekijöiden osaamista vahvistetaan tällä alueella. (Wenström 2022, 16–17.)

#### 4 POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA VARHAISKASVATUKSESSA

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden myötätuntoisesta kasvatuksesta ja siitä miten he opettavat myötätuntotaitoja lapsille, tiedetään yllättävän vähän. Aiheesta on tehty niukasti tutkimuksia. Uusimmat tutkimukset kuitenkin osoittavat, että myötätuntoa voidaan kasvattaa jokapäiväisessä toiminnassa. (Vuorinen, Pessi & Uusitalo 2021, 163.) Positiivisella kasvulla tarkoitetaan halua kehittyä, kasvaa ja oppia uusia asioita. Tietoja ja taitoja kartuttaessaan ihminen tuntee kehittyvänsä. Kun yksilö tiedostaa, että hänellä on tarpeeksi voimavaroja kohdata arjessa haasteet ja vastoinkäymiset, hän voi valinnoillaan vaikuttaa siihen, että hän menee kukoistusta eli hyvinvoinnin ja onnellisuuden tilaa kohti. (Trogen 2020, 33.)

Kasvattajien tulee tiedostaa ja pysyä mukana yhteiskunnallisessa kehityksessä sekä huomioida kehitys muutoksen tuomat haasteet ja mahdollisuudet kasvatuksessa. Lapsia ei voi tänä päivänä kasvat-  
taa samalla tavalla kuin ennen. Kasvatuksessa tulee huomioida uusin tutkimuksiin pohjautuva tieto. Mielen hyvinvoinnin tiedostaminen nousee uuden tiedon avulla kehon hyvinvoinnin sekä itsesääätelyn rinnalle lapsia kasvattaessa. Mielen hyvinvoinnin sisäistäminen tukee myös aikuisten kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Trogen 2020, 13.)

Annele Wiman (2022) kuvaa Hyvinvoiva lapsi oppii -teoksessaan lapsen hyvinvointiin ja kasvuun vaikuttavia tekijöitä. Tärkeänä pidetään varhaislapsuuden vuorovaikutusta, jossa rakennetaan lapsen tulevaisuuden kivijalkaa. Ihmisillä, ympäristöllä ja vuorovaikutuksen laadulla on vaikutusta lapsen minäkuvan, oppimiseen ja itsetunnon vahvistumiseen. Se, puhutaanko lapselle myönteiseen ja kannustavaan sävyyn, on merkityksellistä ja todellista lapsen minäkuvan, oppimisen ja itsetunnon vahvistumiselle. Tämä antaa lapselle kuvaa siitä, millainen hän on, ja lapsi alkaa luoda omaa identiteettiään, mikä vaikuttaa läpi elämän hänen mielikuvaansa itsestään. (Wiman 2022, 156–161.)

Positiivisessa pedagogiikassa korostuu myönteisten tunteiden merkitys. Myönteiset tunteet muodostavat hyvinvoinnin kulmakiven, kuten Leskisenoja (2019) tuo teoksessaan esille. Näitä myönteisiä tunteita voivat olla esimerkiksi innostus, toiveikkaus, rakkaus, kiitollisuus, tyytyväisyys ja myötätunto. Myönteisten tunteiden kokeminen voidaan nähdä vahvuutena, sillä ne tuottavat elämään positiivisia vaikutuksia. (Leskisenoja 2019, 19.)

Positiivisessa pedagogiikassa keskitytään siihen, mitkä tekijät lisäävät lasten hyvinvointia ja oppimista. Siinä mietitään, mitä lapset ja nuoret tarvitsevat hyvinvointinsa ja onnellisuuden tilansa vahvistumiseen. (Avola & Pentikäinen 2020, 26.) Omien vahvuuksien tunnistaminen edistää lapsen oppimista sekä kehittää hänen ihmissuhde- ja yhteistyötaitojansa. Positiivisessa pedagogiikassa tärkeänä osana nähdään myös huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, joka lisää ymmärrystä lapsen oppimisesta, kasvusta ja kehityksestä. (Ranta 2021, 20.)

Positiivisessa pedagogiikassa korostuvat lapsilähtöiset toimintatavat sekä lapsen osallisuuden tukeminen. Lapsi nähdään oppimisessa aktiivisena toimijana ja hänelle pyritään luomaan mahdollisuus käsitellä ja työstää omia tunteitaan ja kokemuksiaan. Oppimisympäristöihin luodaan ratkaisuja, jotka mahdollistavat lapsen aktiivisen osallistumisen ja tukevat lapsen kehitystä ikätason huomioiden. On tarkoituksenmukaista tarjota lapselle tilaisuuksia jakaa kokemuksia toisten lasten kanssa. Lisäksi

opettajan tehtävä on auttaa lasta tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja tunnetilojaan. Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat, kuten valtakunnallinen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022 sekä esiopetussuunnitelma eivät pohjautu positiiviseen pedagogiikkaan, vaan niissä hahmottuu positiivisen pedagogiikan sisältöjä. Nämä sisällöt ovat myönteinen oppimismotivaatio, myönteinen minäkäsitys sekä myönteinen oppimisilmapiiri ja sosiaalinen ympäristö, jotka liittyvä vahvasti positiiviseen pedagogiikkaan. (Ranta 2021, 20.)

Positiivisen psykologian ja positiivisen pedagogiikan tarkoitus on vahvistaa ihmisen hyvinvointia silloinkin, kun ihminen kokee kaiken olevan hyvin. Positiivisen pedagogiikan tarkoitus on luoda taitoja ja tietoa, joiden avulla kehitytään selviämään myös vaikeuksista, eli kehitytään kasvattamaan omaa resilienssiä. Resilienssillä tarkoitetaan ihmisen kognitiivista kykyä prosessoida selviytymistään vaikeina aikoina. Se on sisäistä puhetta, jota voi tuottaa itselleen vaikeuksien aikana. Resilienssi tarkoittaa ihmisen sietokykyä, uskomista omiin kykyihinsä ja myönteistä selviämistä vastoinkäymisissä. On tärkeää opettaa lapsille ja nuorille positiivista psykologiaa ja laaja-alaisia hyvinvointitaitoja, jotta he voivat kehittää itselleen hyvän resilienssin. Se on opittavissa oleva taito, jota voi harjoitella. Lasten kanssa voidaan kehittää ongelman ratkaisutaitoja sekä myötätuntotaitoja, kykyä säädellä ja tunnistaa omia tunteitaan, taitoa tunnistaa omia vahvuuksiaan ja hyödyntämään niitä sekä kannustaa häntä sinnikkyyteen. (Avola & Pentikäinen 2020, 29–30.)

Positiivisen pedagogiikan avulla pyritään vahvistamaan lapsen hyvinvointia sekä saavuttamaan hyviä oppimistuloksia. Koulumenestyksen ja hyvinvoinnin välillä on yhteys toisiinsa. Vahvan hyvinvoinnin omaavilla lapsilla on korkeampi itsekontrolli opiskelun ja oppimisen suhteen, kuin niillä lapsilla, joiden hyvinvointi on jostain syystä alhaisemmalla tasolla. Hyvinvoinnin nähdään edistävän lapsen hyvää käyttäytymistä koulussa, auttamaan kouluun sitoutumisessa sekä auttamaan hyvien ihmissuhteiden solmimisessa. Hyvinvointi antaa vahvan perustan saavuttaa hyvää koulumenestystä, oppimista tai sosiaalisia suhteita. Sen avulla lapset voivat kehittyä paremmin. Hyvinvointiin panostaminen on siis tärkeää, kun halutaan saavuttaa hyviä oppimistuloksia. (Avola & Pentikäinen 2020, 30–31.)

Lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa, varhaiskasvatuksen työntekijät voivat olla ensimmäisiä perheen ulkopuolisia aikuisia, jotka ovat säännöllisesti lapsen elämässä mukana. Tällöin on tärkeää, että lapsi saa myötätuntoista kohtaamista ja vuorovaikutusta varhaiskasvatuksen aikuisilta, jotta lapsi itse oppii näyttämään myötätuntoa muita kohtaan. Myötätuntoinen ilmapiiri varhaislapsuudessa auttaa lasta kaverisuhteiden luomisessa ja edistää lasta muodostamaan läheisiä ihmissuhteita. Sillä on vaikutusta myös kiusaamisen ehkäisyssä ja se tukee lapsen itsetunnon vahvistumista nyt ja myöhemmässä kasvun vaiheessa. Esimerkiksi lapsen siirtyessä kouluun, lapsi kykenee sopeutumaan koulumaailmaan ja tehtäviin paremmin, kun hänellä on hyvä itsetunto. (Vuorinen ym. 2021, 163–176.)

#### 4.1 Työntekijän rooli positiivisen pedagogiikan toteutuksessa

Vuorisen ym. (2021, 163–176) tutkimusartikkelissa tuodaan esille, että varhaiskasvatustyösköiden pedagogiikasta vastaavien henkilöiden kouluttaminen on välttämätöntä, jotta positiivista pedagogiikkaa voidaan tuoda varhaiskasvatuksen arkeen. Etenkin päiväkodin johtajien kouluttaminen katsottiin tärkeäksi, jotta koko työyhteisö saadaan sitoutumaan toimintaan. Tutkimuksessa korostettiin koko

henkilökunnan kouluttamisen tärkeyttä, jossa esihenkilön rooli on tärkeässä asemassa uuden pedagogisen toimintamallin alulle rakentamisessa. Varhaiskasvatuksen työntekijät omalla toiminnallaan ja käytöksellään levittävät myönteistä, ystävällistä, empaattista ja sosiaalista toimintakulttuuria lapsille ja heidän huoltajilleen. Tutkimukseen osallistuneet toivat esille, kuinka merkittäviä tekijöitä on omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen työpaikan toimintakulttuurissa. Tutkimusartikkelissa tuodaan esille kolme pääteemaa, jotka ovat välittävä ammattimaisuus, lämmin läsnäolo ja positiivisen palautteen antaminen. Näiden avulla syntyy emotionaalisesti ja ammatillisesti lasta tukeva varhaiskasvatuksen ympäristö.

Varhaiskasvatuksessa työskentelevät eivät ainoastaan toimi mallina lapsille vaan aikuisen myötätuntoinen käyttäytyminen auttaa luomaan toimivamman ja myönteisemmän työyhteisön. Tällöin työyhteisön jäsenet tuntevat kuuluvansa siihen tärkeänä osana ja merkityksellisenä jäsenenä. Tällä on vaikutusta siihen, että työntekijä kokee positiivisia tunteita, kuten kiitollisuutta ja iloa muiden auttamisesta sekä hän kokee vähemmän ahdistusta. Näillä tekijöillä on suuri merkitys kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta ja kannustavan työilmapiirin luomisessa. (Vuorinen ym. 2021, 163–176.)

Aikuisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja onnistuneessa tiimityöskentelyssä merkittäviä asioita ovat kauniit käytöstavat, positiivinen vuorovaikutus, huumori, luottamus, arvostus, kiinnostus toista kohtaan, lupa yrittämiseen ja epäonnistumiseen. Tärkeää on yhteiset arvot ja toimintatavat tiimin jäsenten kesken. Myös roolien jaot tiimissä voivat olla helpottava asia yhteistyölle. Tiimin sisäinen yhteistyö heijastuu suoraan lapsiryhmään. (Ranta 2021, 33–34.)

Varhaiskasvatuksessa aikuisten väliset vuorovaikutussuhteet ovat merkittävä tekijä toiminnan rakenteiden luomisessa. Varhaiskasvatuksessa toimintaa tapahtuu tiimeissä, johon kuuluvat pääsääntöisesti varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja varhaiskasvatuksen sosionomi. Työntekijöiden keskinäiset toimintatavat toimivat varhaiskasvatuksessa mallina lapselle, samoin työntekijöiden välinen myönteinen vuorovaikutus. Tiimeissä on erilaisia persoonia töissä, ja tämä tulisi nähdä tiimin vahvuutena. Lapset näkevät erilaisten persoonien työskentelyä ja huomavat, että kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa toimintaan ja kertoa omaat mielipiteensä. (Ranta 2021, 29–32.)

#### 4.2 Varhaiskasvatuksen ammattiryhmien vahvuudet tiimityöskentelyssä

Lapselle laadukas varhaiskasvatus syntyy työyhteisöistä ja moniammatillisista tiimeistä, joissa jokaisen ammattitaitoa kunnioitetaan ja joissa vastataan kokonaisvaltaisesti lapsen yksilöllisiin kasvatuksen, hoidon ja tuen tarpeisiin. Jokaisen ammattitaitoa hyödynnetään lasten ja koko yhteisön parhaaksi. Kun työyhteisön työskentely on ratkaisukeskeistä, arvostavaa, kunnioittavaa ja vahvuusperusteista vuorovaikutusta lapsen ja työyhteisön kesken, on se laadukkaan varhaiskasvatuksen ydin. (Sandberg 2021, 24.) Moniammatillisissa työtiimeissä ei pelkästään hyödytä monipuolisesta osaamisesta vaan työntekijöiden henkilökohtaisesta osaamisesta, heidän mielenkiinnonkohteistaan sekä vahvuuksistaan. Kun ammatilliset vastuut ovat kaikilla selvillä, parantaa se tiimityötä sekä jokaisen työntekijän hyvinvointia. (Ahonen 2023, 139–141.)



Positiivisella johtajuudella on merkittävä rooli osana laadukasta työyhteisön toimintaa. Positiivisessa johtajuudessa vahvuusperustainen työote työyhteisössä lähtee jo esihenkilötasolta. On tärkeää tunnistaa myönteisen vuorovaikutuksen merkitys. Positiivisen johtajuuden voidaan katsoa pohjautuvan positiivisen psykologian näkökulmiin, jossa työyhteisön innostamisella ja työhyvinvoinnin vaalimisella on merkittävä rooli. Positiivisessa johtajuudessa ollaan aidosti läsnä ja kuunnellaan työyhteisöä. Siinä annetaan kannustavaa palautetta työntekijöiden osaamisesta, onnistumisista sekä itsensä kehittämistä. Ratkaisukeskeisyys näkyy positiivisessa johtajuudessa myös hankalissa tilanteissa työyhteisöissä. (Sandberg 2021, 23.)

Ranta (2021) tuo esille kirjassaan varhaiskasvatuksen ammattiryhmien vahvuuksia ja osaamista, mitä voi hyödyntää varhaiskasvatuksen arjessa positiivisessa pedagogiikassa ja vahvuusperustaisessa työskentelyssä. Seuraavaksi kehittämistyössä kuvataan varhaiskasvatuksen kasvatusvastuullisten työntekijöiden osaamista, mutta varhaiskasvatuksessa työtiimin kuuluu myös tärkeänä osana avustavaa henkilökuntaa.

Päiväkodin johtajan on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että hän tukee työyhteisön tiimityöskentelyä ja hyvinvointia. Hänen on tiedostettava ja huomioitava henkilöstön erilainen osaaminen ja huomioitava osaamisen merkitys lapsiryhmien henkilöstörakenteen muodostamisessa. Johtajalta saatava tuki ja arvostus pedagogisesta osaamisesta tukee työhyvinvointia. Johtajan antama tuki ja apu työhön sekä organisointitaidot auttavat työyhteisön toimintaa ja hyvinvointia. (Ranta 2021, 171.)

Vastavalmistuneella varhaiskasvatuksen opettajalla on työelämän alussa oppimisen vaihe, miten opittuja asioita voi soveltaa varhaiskasvatuksen käytäntöön. Vahvuutenaan hän tuo työyhteisöön tuoreimman tutkimustiedon ja hänen koulutuksensa vastaa hyvin uusia opetussuunnitelmia eikä hänellä ole tarvetta oppia vanhoista toimintamalleista pois. Kokenut varhaiskasvatuksen opettaja tuo vahvuutenaan työyhteisöön kyvyn muodostaa vahva suhde lapseen. Hän myös kykenee positiivisten oppimiskokemusten huomiointiin ja siihen, että lasten vuorovaikutussuhteet tulevat huomioiduksi. Varhaiskasvatuksen opettaja keskustelee lasten kanssa myös päiväkodin ulkopuolisesta elämästä, huomioi lasten tarpeita ja kohdistaa palautteen lapsen toimintaan. Hän ei välttele vaikeitakaan keskustelun aiheita lasten kanssa ja pystyy kertomaan lapsille heidän olemassa olevista taidoista. Varhaiskasvatuksen opettaja uskaltaa kokeilla rohkeasti uusia opetusmenetelmiä. (Ranta 2021, 168–170.) Lapsiryhmän pedagogiikasta vastuu on varhaiskasvatuksen opettajalla, mutta pedagogiikan toteuttamisen vastuu koskee koko työyhteisöä (Ahonen 2023, 138–139).

Sosionomin vahvuuksiin kuuluvat tiimityöskentelyssä vuorovaikutussuhteet. Hän löytää hyvin lasten mielenkiinnon kohteet ja huomioi ne. Sosionomi kykenee kiinnittämään huomiota tiimin hyvinvointiin ja hän keskustelee lasten mielenkiinnonkohteista lasten huoltajien kanssa. Työyhteisössä suunnitellaan tämän pohjalta lasten mielenkiinnonkohteiden mukaista toimintaa. Sosionomi huomioi toimintaa suunnitellessa vahvasti perushoitotilanteet ja osaa saattaa lapset yhteen mielenkiinnonkohteiden ja vahvuuksien huomioinnin pohjalta. (Ranta 2021, 169.) Sosionomin laaja osaaminen sosiaalipedagogiikasta tukee lasten ja perheiden hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Heidän ammatillinen osaamisensa tulisi suunnata perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön sekä varhaiskasvatuksen ja lastensuojelun väliseen työhön. (Ahonen 2023, 138.)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan vahvuuksiin kuuluu koulutuksen myötä tullut vahva osaaminen lasten huolenpitoon painottuvasta toiminnasta sekä kasvatuksen ja hoidon kokonaisuuden hallinnasta. Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja on tärkeä työyhteisön jäsen tehden tärkeitä havaintoja lapsista ja toiminnasta sekä toiminnan tavoitteista. Lastenhoitajat keskittyvät omaan ja työyhteisön hyvinvointiin. Lastenhoitajilla on monipuolista asiantuntijuutta esimerkiksi lasten perushoidosta, hoidosta ja lääkehoidosta, mitä muilla työyhteisön/tiimin jäsenillä ei ole. (Ranta 2021, 170.) Pienryhmätoimintaa toteuttaessa myös lastenhoitaja ohjaa lapsiryhmää. Lastenhoitajan työnkuvaan kuuluu myös vahva osaaminen pedagogisen toiminnan sekä kasvatusyhteistyön tukemisesta. (Ahonen 2023, 138–139.)

## 5 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Kehittämistyön tarkoituksena on laatia Kiuruveden musiikkipäiväkoti Tempon työyhteisöön opas, joka on helposti ymmärrettävä ja käytännöllinen työväline varhaiskasvatuksen arjessa. Tätä varten laaditaan positiiviseen pedagogiikkaan ja vahvuuksiin liittyvä opas, johon kootaan teoretietoa positiivisesta psykologiasta, positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuudet huomioivasta työmenetelmästä. Opas tulee sisältämään positiivisen pedagogiikan vuosikellon. Lisäksi oppaaseen kerätään valmiita ideoita, kuinka voidaan huomioida ja tunnistaa työntekijän omat sekä lapsen vahvuudet. Oppaassa tuodaan esille myös sitä, kuinka voidaan toteuttaa positiivista pedagogiikkaa varhaiskasvatuksen arjessa alle kouluikäisille lapsille. Toimeksiantaja on toivonut oppaaseen konkreettisia ideoita positiiviseen pedagogiikan käyttöön ja vahvuuksien löytämiseen mikä helpottaa niiden toteuttamista työyhteisössä ja lapsiryhmässä. Oppaan avulla halutaan helpottaa toiminnan pedagogista suunnittelua varhaiskasvatustyössä.

Tämän kehittämistyön tavoitteena on positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työotteen sisäistäminen ja ottaminen osaksi työyhteisöjen arkea kestäväksi toimintamalliksi, jota kaikki työyhteisössä toteuttavat. Tavoitteena on saada työyhteisö huomaamaan positiivisen pedagogiikan ja vahvuuksien huomioimisen merkityksen ja hyödyt. Se tuo tietoa positiivisesta pedagogiikasta sekä vahvuusperustaisesta työotteesta varhaiskasvatuksen näkökulmasta toimeksiantajan työyhteisöön sekä tämän kehittämistyön tekijöiden työyhteisöihin.

Toimeksiantajan toiveesta kehittämistyön aiheena on positiivinen pedagogiikka ja vahvuudet. Kehittämistyönä aiheesta toteutetaan opas. Oppaan tavoitteena on tuoda tietoa ja yhtenäinen toimintakulttuuri työyhteisöön. Toimeksiantajalla on käytössä erilaisia oppimisen alueiden vuosikelloja ja siksi toivottiin vuosikelloa myös positiiviseen pedagogiikkaan ja vahvuuksiin liittyen. Lisäksi toiveena oli käytännön vinkkejä aiheesta varhaiskasvatuksen työhön lasten kanssa.

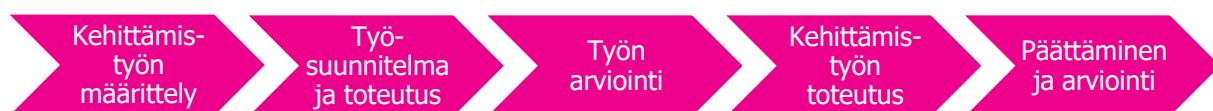
Toiminnallinen kehittämistyö palvelee työelämän tarpeita ja lähtökohtia työn kehittämisessä erilaisen tutkimusten lähtökohdista. Kehittämistoiminnan tarpeet nousevat työelämän muutoksista ja muutoksien tiedostamisesta. Kehittämistoiminnan tavoitteellisuus nousee keskeisenä elementtinä muutoksessa, mikä voi kohdistua uusiin rakenteisiin, prosesseihin, työmenetelmiin, työtapoihin tai yksittäisiin työntekijöihin ja heidän ammatillisen osaamisensa kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 16; Vilka 2021b, 31.)

## 6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Kehittämistyön toimeksiantaja on Kiuruveden Pilke musiikkipäiväkoti Tempo. Päiväkoti on yksityinen varhaiskasvatusyksikkö. Tempo tarjoaa laadukasta ja lapsilähtöistä varhaiskasvatusta 0–6-vuotiaille lapsille. Tempo on musiikkipainotteinen päiväkoti, joka tarjoaa lapsille musiikillisia elämyksiä ja valmiuksia sekä oppimisen ja onnistumisen kokemuksia. Yksikössä on kaksi esiopetusryhmää, 3–4-vuotiaiden ryhmä, 2–3-vuotiaiden ryhmä sekä 1–2-vuotiaiden ryhmä. Työntekijöinä päiväkodissa on varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja sekä päiväkodinhuoltaja.

Kehittämistyö toteutettiin lineaarisen mallin mukaan. Lineaarinen kehittämistoiminnan malli kuvaa prosessin tavoitteita, tunnistettua tarvetta, ulkoista toimintaympäristön muutos painetta tai ideaa mistä tarpeesta kehittämistyötä tehdään. (Kuva 2.) Työssä määritellään tavoite, jota seuraavat suunnitteluvaihe ja toteutus. Suunnitteluvaiheessa aikataulu ja projekti tarkentuvat sekä työsuunnitelma laajentuu. Toteutusvaiheessa projekti muovautuu vastaamaan kehittämistyön tarpeita väliarvioinnin ja palautteen pohjalta. Prosessin lopussa kehittämistyötä arvioidaan palautteen pohjalta, työ päätetään ja arvioidaan. (Toikko & Rantanen 2009, 64–65.)

Kehittämistoiminnalle on perusteltu tarve. Tiedonlähteenä tarveanalyysissä käytetään muun muassa asiantuntijoiden tekemiä haastatteluja ja kyselytutkimuksia menetelmien tarpeellisuudesta. Kehittämistoiminnan määrittely perustuu lähdeaineistoon. Aineiston avulla kohdennetaan ja yksilöidään sekä asetetaan tärkeysjärjestykseen kehittämistarpeet. Tarveanalyysin avulla kuvataan kehittämistoiminnan nykytilaa, johon aineistonkeruu aiheesta perustuu. (Toikko & Rantanen 2009, 72–78.) Prosessiin osallistuu kehittämistyön toimeksiantaja, jonka organisaatio koostuu päiväkodin viiden lapsiryhmän työntekijöistä. Kehittämistehtävä kohdentuu työyhteisön käyttöön. Kehittämistoiminnan tarve on työelämälähtöinen, jolla tavoitellaan työntekijöiden osaamisen vahvistumista positiivisesta pedagogiikasta sekä vahvuusperustaisesta työskentelystä. Työn avulla edistetään kestävästä toimintamallin sisäistämistä työyhteisössä.



KUVA 2. Positiivisen pedagogiikan oppaan kehittämisprosessi (mukaillen Toikko & Rantanen 2009, 64)

### 6.1 Suunnittelu

Kehittämistyössä työsuunnitelmalla halutaan tuoda esille työn ideaa: miten työtä aletaan toteuttaa, ja miksi se toteutetaan. Tässä vaiheessa haetaan myös tietoa siitä, mitä aiheesta jo tiedetään. Ilman työn tilaajaa tai kohderyhmää kehittämistyötä on vaikea toteuttaa ja rajata työn aihetta (Vilka & Airaksinen 2003, 40). Suunnitelmavaiheessa työn tarkoitus tarkentuu ja aihetta rajataan

kehittämistyön kannalta tarkoituksenmukaiseksi (Vilka & Airaksinen 2003, 26). Kehittämistyönä lähdeettiin toteuttamaan laaditun kehittämistyön työsuunnitelman pohjalta opasta positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuusperustaisesta työotteesta varhaiskasvatukseen.

Oppaan sisällön rakentumiseen vaikuttivat toimeksiantajalta tulleet toiveet. Nämä olivat käytännönläheisyys, helppolukuisuus, selkeys, ymmärrettävyys, valmiita esimerkkejä toiminnan toteuttamiseksi ja vuosikello positiivisesta pedagogiikasta, jossa huomioidaan myös vahvuudet. Tekijöiden työkokemus alalta vaikutti omalta osaltaan oppaan sisältöön. Työkokemus antoi näkemystä sille, että opasta lähdeettiin toteuttamaan työntekijän näkökulmasta. Alan kokemuksen avulla koettiin, että varhaiskasvatuksessa tarvitaan osaamisen syventämistä aiheesta, jotta se voidaan viedä toimintakulttuurina osaksi lasten arkea. Yhteistyössä toimeksiantajan kanssa oppaaseen koottiin ne asiat mitkä koettiin tarpeellisena aiheen sisäistämiseksi. Yhdessä pohdittiin mitä tietoa aiheesta varhaiskasvatuksessa tarvitaan lisää ja miten asiat oppaassa on hyvä esittää.

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2010, 109, 113) korostavat lähdekritiikkiä kehittämistyön toteuttamisessa. Työhön etsittiin, uusinta teoriakirjallisuutta ja luotettavaa tietoa, tieteellisiä julkaisuja ja tutkimuksia sekä tutkimuksiin perustuvaa kirjallisuutta. Tekijöiden vahva perehtyminen aiheen teoriaan sekä sen sisäistäminen alkoi suunnitteluvaiheessa. Tämä antoi suuntaa ja ohjasi työn etenemistä sekä valintoja. Käytetty teoretieto perustui ajankohtaiseen tutkittuun tietoon. Näiden teorialähteiden pohjalta ryhdyttiin luomaan opinnäytetyön kehittämistyön suunnitelmaan runkoa positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuuksista.

Toimeksiantajan ja työyhteisön kanssa käytiin keskusteluja sekä tiedonvaihtoa suullisesti ja sähköpostilla. Tiedonvaihdossa pohdittiin millaisia toiveita ja kehittämisehdotuksia työntekijöillä olisi päivittäisen varhaiskasvatustyön näkökulmasta. Säännöllinen yhteistyö kehittämistyön toimeksiantajan kanssa varmisti, että oppaasta rakentuisi sisällöltään toimeksiantajan tarpeita vastaava tuote. Tiedonhaussa hyödynnettiin Savonia-Finmaa, Ylä-Savon kirjastoverkko Rutakon palveluja sekä kaukolainamahdollisuutta. Lisäksi suunnittelussa käytettiin kansainvälisiä sekä kotimaisia tieteellisiä verkkojulkaisuja sekä tutkimuksia.

Kesäkuussa 2022 toteutettiin tutustumiskäynti päiväkotiki Pilke Tempoon. Toimeksiantajan kanssa keskusteltiin positiivisen pedagogiikan ja vahvuuksien pohjalta rakentuvan oppaan sisällöstä. Tutustumiskäynnillä tutustuttiin myös päiväkodin toimintaan ja toimintaympäristöön. Syksyllä 2022 lähdeettiin kehittämistyön suunnitelma toimeksiantajalle sähköpostitse. Palaute suunnitelmasta oli myönteistä ja kannustavaa, ja ohjeeksi saatiin jatkaa työn tekemistä samalla tavalla. Toimeksiantaja toi vielä toiveena työelämän näkökulmasta, että opas olisi arkikielinen, mutta visuaaliseen toteutukseen tekijät sai käyttää omaa luovuutta. Lisäksi toiveina olivat pedagogiset toimintasuunnitelmat käytäntöön sekä positiivisen pedagogiikan ja vahvuuksien avaaminen oppaaseen.

Talvella 2022 työstettiin opasta positiivisesta pedagogiikasta, vahvuuksista ja vuosikellosta. Työn toteuttamisesta keskusteltiin säännöllisesti toimeksiantajan sekä työyhteisön kanssa. Alussa opasta suunniteltiin Wordiin, johon lisättiin kehykset sekä kuva elementtejä, jotka miellyttivät työyhteisöäkin. Lopulta opasta päädyttiin tekemään Canvalla, joka on graafisen suunnittelun verkkotyökalu.

Canvaan vaihdettiin, koska ohjelmalla saa luotua oppaasta kauniin ja sivuista muodostuu visuaalisesti houkuttelevampia. Työntilaa oli tyytyväinen muutokseen. Näiden muutosten avulla opas alkoi hioutumaan visuaalisesti lopulliseen muotoon tammikuussa 2023.

Oppaan sisältöön valikoitui kronologinen järjestys peilaten sen käyttöä kehittämistyön teoriaan ja varhaiskasvatuksen arkeen. Selkeän rakenteen avulla varhaiskasvatuksen työntekijöiden on helppo sisäistää ja toteuttaa vahvuusperustaista positiivista pedagogiikkaa. Oppaan teoria perustuu opinäytetyön raportin teoreettiseen viitekehukseen, mitkä myös väliarvioinneissa työyhteisössä koettiin tärkeiksi. Teorian avulla voidaan perustella vahvuusperustaisen positiivisen pedagogiikan vaikuttavuutta lapsiryhmässä ja työyhteisössä toimiessa.

## 6.2 Toteutus

Kehittämistyön työsuunnitelman pohjalta, toimeksiantajan ja työyhteisöltä saamien toiveiden sekä palautteiden avulla lähdettiin toteuttamaan kehittämistyönä positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn opas. Työstämisessä mukana oli aktiivisesti toimeksiantaja ja työyhteisö. Oppaassa käytetty tieto pohjautuu opinäytetyön raportissa käytettyyn teoretiseen tietoon positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuuksista. Oppaaseen tuli tietoa positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuuksien hyödyntämisestä, vinkkejä käytäntöön sekä materiaalia pedagogisen suunnittelun tueksi. Tekijöiden vahva perehtyminen aiheen teoriaan sekä sen sisäistäminen auttoivat oppaan asiasisällön muodostamisessa. Teoria tieto perustuu ajankohtaiseen tutkittuun tietoon. Opas vastaa myös työvälineenä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022) työlle asettamiin sisältöihin.

Positiivinen pedagogiikka tuo yhteen positiivisen psykologian tieteen sekä käytännön opettamisen tapoja tarkoituksena saada yksilö tai yhteisö kukoistamaan. Positiivisen pedagogiikan tarkoitus on ohjata lapsia hyvinvointiin, kykyyn johtaa itseään ja saavuttamaan parempia oppimistuloksia. (Avola & Pentikäinen 2020, 30.) Tätä kokonaisuutta on avattu kehittämistyössä. Teoriatiedon avulla halutaan työntekijöille avata positiivisen pedagogiikan teoreettinen viitekehys sekä sen myönteiset vaikutukset lapsiin ja työyhteisöön.

Oppaassa tarkastellaan positiivista pedagogiikkaa Martin Seligmanin PERMA-hyvinvointiteoriaan peilaten. PERMA-teoria on usein käytetty teoria, kun tarkastellaan positiivista pedagogiikkaa ja vahvuusperustaista työskentelyä. Rannan (2021, 19) mukaan siinä kiinnitetään huomiota viiteen hyvinvoinnin elementtiin; myönteisiin tunteisiin, välittäviin ihmissuhteisiin, onnistumisen kokemuksiin, toimintaan sitoutumiseen sekä toiminnan merkityksellisyteen.

Elementtien tiedostamisen avulla työntekijät voivat vahvistaa lapsia sekä itseään löytämään oman elämän suuntansa, onnellisuus ja hyvinvointi. Tyytyväisyys omaan elämään ja onnellisuus ovat tärkeä osa ihmisen hyvinvointia. (Seligman 2011, 24–25.) Positiivinen pedagogiikka edistää lapsen hyvinvointia ja sen avulla voidaan vahvistaa lapsen useampaa hyvinvoinnin elementtiä samalla kertaa. PERMA-teorian viiden elementin avulla saadaan juurrutettua positiivinen pedagogiikka osaksi varhaiskasvatuksen toimintaa. (Leskisenoja 2019, 64–66.) Tämä koettiin tärkeäksi teoria pohjaksi osana positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn sisäistämistä.

Näiden viiden elementin perustana ovat vahvuudet, joita PERMA-teoriassa on 24 (ks. luku 3) (Seligman 2011, 24–25). Oppaassa on myös Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen lisäämät kaksi vahvuutta sisu/sisukkuus ja myötätunto eli 26 vahvuutta. Vahvuuksia tarkastellaan oppaassa VIA-vahvuusluokitteluun perustuvien hyveiden kautta, joiden alle on tarkoin valikoitunut luontevahvuudet Seligmanin ja Petersonin luontevahvuus tutkimuksen myötä (Avola & Pentikäinen 2019, 102–107).

Wenström (2022, 12) kuvaa teoksessaan, että vahvuuksia tunnistavaa positiivista pedagogiikka voidaan kutsua myös vahvuuspedagogiikaksi. Vahvuuspedagogiikassa hyödynnetään lapsen luontevahvuuksia hänen oppimisessaan (Ranta 2021, 19). Kehittämistyössä nostettiin esille perusteluja, miksi varhaiskasvatuksessa tulee vahvuuksia huomioida.

Vahvuusperusteisella työskentelyllä voidaan parantaa lapsen hyvinvointia, kasvua ja oppimista. Kun työntekijät hyödyntävät työssään omia vahvuuksiaan, he tukevat tällöin koko ryhmän pedagogista hyvinvointia. Hyvinvoivasta yhteisöstä lapsi hyötyy myös tulevaisuudessa ja hänelle kehittyy myönteinen käsitys itsestään sekä hän pärjää niin muutoksissa kuin haastavissa tilanteissa. (Wenström 2022, 13.) Oppaassa käytetty teoretieto perustuu työntekijän näkökulmaan ja se auttaa sisäistämään vahvuusperustaisen työskentelyn pääperiaatteet sen toteuttamiselle. Toteutuksessa oli tärkeää, että työntekijät tiedostavat mikä merkitys vahvuusperustaisella työskentelyllä on lapsen ja lapsiryhmän kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille.

Opas on toteutettu työntekijän näkökulmasta, koska tekijät kokivat, että näin aiheen sisäistäminen tapahtuu parhaiten, kun tiedetään miten toimia ja miksi. Työntekijän näkökulmaa positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuusperustaisesta työskentelystä on oppaassa avattu perustuen heidän omaan hyvinvointiinsa sekä sen vaikutuksesta lapsiryhmään ja työyhteisöön.

Positiivisen pedagogiikan toteutumiseksi tulee myös työyhteisön vahvuudet ottaa käyttöön, koska se lisää hyvinvointia ja myönteisyyttä niin lapsiryhmässä kuin työyhteisössä. Vahvuuksien tunnistaminen lisää heidän positiivista vuorovaikutustaan, luottamusta, turvallisuutta sekä erilaisuuden arvostusta. (Wenström 2022, 307.) Oppaassa pyritään ohjaamaan työntekijöitä tunnistamaan heidän omat vahvuutensa, jotta he voivat hyödyntää vahvuuksiaan lasten kanssa toimiessaan sekä tunnistamaan lapsen vahvuuksia. Lasten vahvuuksien tunnistaminen on myös kirjattu valtakunnallisessa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa laadittaessa huomioitavaksi (Opetushallitus 2022, 10).

Työyhteisössä oli saatu koulutusta positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuuksista. Tätä aiempaa osaamista täydentää kehittämistyönä tehty opas. Oppaan avulla työyhteisö saa konkreettisia toimintaohjeita toteuttaa positiivista pedagogiikkaa ja vahvuusperustaista työskentelyä. Oppaaseen on koottu tietoa, käytännön esimerkkejä, perusteluja ja sen hyötyjä positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn toteuttamiseksi varhaiskasvatuksessa. Toimeksiantajan toiveeseen helppolukuisuudesta ja arkikielen käytöstä vastattiin käyttämällä lyhyitä ilmaisuja arkikielellä sekä tuomaan tärkeät asiat helposti esille.

Oppaan nimenä oli alussa Vahvaksi varhaiskasvatuksessa, mutta nimi muuttui loppusuoralla Vahvaksi vakassa. Muutoksella haluttiin nimeksi varhaiskasvatus työssä vakiintunut termi vaka. Tällä

muutoksella vastattiin myös toimeksiantajan toiveeseen arkikielisestä toteutuksesta. Oppaan otsikoinnin muoto valikoitui siten, että sivun sisällöllä haluttiin antaa otsikolle vastauksia. Näin sivuista muodostui helposti luettavia ja ymmärrettäviä. Oppaan sisältö on kronologisessa järjestyksessä siten, miten asiat olisi hyvä sisäistää ja kuinka ne liittyvät toisiinsa. Oppaan fontiksi valikoitui Open Sans, koska se miellytti myös työyhteisöä sekä tuntui selkeältä ja helppolukuiselta. Tekstiä elävöitettiin värein ja kuvin. Kuvat ja värimaailma valikoituivat oppaaseen työyhteisöstä tulleen palautteen pohjalta.

Opas tehtiin graafisella Canva -verkkosuunnitteluohjelmalla, josta se voidaan ladata pdf:nä tulostettavaksi ja jaettavaksi työyhteisössä. Canvalla saadaan tehtyä visuaalisesti kaunis kokonaisuus ja siellä on paljon erilaisia kuva vaihtoehtoja käytettävissä. Canvan avulla saatu visuaalisuus vahvistaa käyttämisen valintaa. Työyhteisöltä pyydettiin palautetta visuaalisesta ulkonäöstä seuraavanlaisilla kysymyksillä, onko kuvia ja elementtejä sivuilla liikaa, onko tekstiosuudet selkeitä ja helppo lukea, haluavatko he sivuille reunukset. Saadun palautteen pohjalta oppaan visuaalisesta ilmeestä muodostui selkeä, monipuolinen ja lukemaan innostava. Työyhteisö oli erittäin tyytyväinen työn värikyyteen ja erilaisten elementtien käyttöön. Toteutuksessa tärkeäksi koettiin oppaan lukemaan houkuttelevuuden.

Opas sisältää toimeksiantajan toiveesta vuosikellon positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuuksien hyödyntämisestä. Vuosikellon avulla työyhteisössä voidaan ottaa positiivinen pedagogiikka ja vahvuusperustainen työskentely mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen luontevasti. Vuosikelloon pyrittiin valitsemaan toimintakaudeksi eri vuodenaajoille tärkeitä asioita työntekijöille ja lapsille positiivisen pedagogiikan ja vahvuuksien hyödyntämiseen toiminnassa. Eri vuodenaajoilla pyrittiin jakamaan ja pilkkomaan aihetta sopivan kokoisiksi kokonaisuuksiksi. Jaksojen aikana positiivinen pedagogiikka ja vahvuusperustainen työskentely kulkevat esimerkki vuosikellossa toimintasuunnitelman mukaisesti siinä järjestyksessä missä ne olisi hyvä sisäistää. Toimeksiantaja koki kesäajan tärkeäksi ajaksi työntekijöille perehtyä aiheeseen ja sen kautta syksyllä on helppo lähteä työstämään toimintasuunnitelmaa toimintakaudeksi. Oppaan loppuun on luotu tyhjä vuosikello, mihin ryhmät voivat suunnitella heille sopivan vuosikellon vastaamaan lapsiryhmän tarpeita.

Lapsille ja työntekijöille on oppaaseen luotu omat huoneentaulut, joihin on tekijöiden toimesta koottu heille tärkeiksi nousseita huomioita lapsen ja työntekijän näkökulmasta toteutettaessa positiivista pedagogiikka ja vahvuusperustaista työskentelyä. Taulut toimivat esimerkkinä ja samalla avaavat aihetta lisää lukijalle. Jokainen voi halutessaan käyttää luotua huoneentaulua tai muokata sitä lapsiryhmään ja työyhteisöön heille sopivaksi huoneentauluksi. Huoneentauluista on oppaassa mukana myös tyhjä pohjat. Opas sisältää myös esimerkki toimintasuunnitelmat viikkosuunnittelun ja päiväkohtaisen suunnittelun tueksi. Työyhteisössä toivottiin visuaalisesti kaunista suunnittelupohjaa pedagogisten suunnitelmien tueksi. Toimintasuunnitelma pohjat on lisätty oppaan loppuun myös tyhjinä vastaamaan tähän tarpeeseen.

Opasta on tarkoitus hyödyntää käytännössä siten, että kaikki sen sivut voidaan ottaa käyttöön erillisinä. Sivut voi tulostaa irrallisina ja laminoida. Tämän vuoksi päädyttiin siihen, että oppaaseen ei laiteta sivunumerointia. Opas löytyy Suomen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden tietokannasta sähköisessä muodossa, josta se on kaikkien varhaiskasvattajien hyödynnettävissä.



### 6.3 Arviointi

Arviointi kohdistuu kehittämistehtävän perustelujen, organisoinnin sekä toteutuksen analyysiin ja se on kehittämistehtävään osallistuvien tahojen neuvotteluprosessi. Toiminnassa analysoidaan käytetyt aineistoja prosessin aikana. Aineistoa arvioidaan, jotta kehittämistehtävää voidaan kohdentaa ja täsmentää ja arviointi ohjaa prosessia eteenpäin. Neuvottelevan arvioinnin avulla muodostetaan kehittämistehtävän yhteistä näkemystä ja ymmärrystä, jossa huomioidaan erilaisia näkökulmia sekä intressejä. Arviointiin liittyy myös oman toiminnan kriittistä arviointia. (Toikko & Rantanen 2009, 82–84.)

Kehittämistyön tavoitteena oli laatia opas, jonka avulla työyhteisö sisäistää positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työtteen niin, että se toimii työyhteisön arjessa kestäväksi toimintamallina. Opasta työstettiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa alusta lähtien. Jo aihekuvaus vaiheessa yhdessä muodostettiin ajatusta oppaasta. Opinnäytetyön työsuunnitelma esitettiin myös toimeksiantajalle, johon työyhteisö antoi kommentteja ja toiveita jatkokyöstämistä varten. Opas on laadittu yhdessä toimeksiantajan kanssa keskustellen ja ideoiden sitä, mitä oppaaseen halutaan tuoda sisällöllisesti, miten se luodaan ja mihin sen tulee vastata. Työyhteisöstä saadun palautteen perusteella laadittiin opas, jota voi hyödyntää arjessa luontevasti. Kehittämistyön työvaiheessa ei voi vielä arvioida positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työtteen siirtymisestä kestäväksi toimintamalliksi työyhteisöön, mutta sen avulla voidaan edistää toimintamallin käyttöönottoa.

Lopullisen oppaan valmistuminen oli monivaiheinen prosessi. Pyysimme palautetta sähköpostitse ja paikan päällä käyden useissa eri vaiheissa. Saimme kirjallista ja suullista palautetta sisällöstä ja toiveista. Palaute oli käytännönläheistä, joten sitä oli helppo hyödyntää. Palautteissa toivottiin arkikielisyttä ja konkreettisia esimerkkejä toiminnalle. Kohdensimme väliarviointeja eri asioihin esimerkiksi ulkoasuun, sisältöön ja kokonaiskuvaan liittyen. Näin pilkottuna väliarviointia ja palautetta oli helppo antaa.

Työtä arvioitiin säännöllisesti tekijöiden osaamisen sekä teorian avulla. Teoriaan perehtyminen auttoi arvioimaan sisältöön sopivaa tietoa ja sen luotettavuutta. Työstäminen vaati laajaa tutustumista aiheeseen, jotta kokonaisvaltainen sisäistäminen syntyi. Oppaan teoriapohja perustuu opinnäytetyön raporttiin, johon on koottu kokonaisvaltaisesti teoria-aineistoa. Kehittämistyön tavoitteena oli myös saada työyhteisö huomaamaan positiivisen pedagogiikan ja vahvuuksien huomioimisen merkityksen ja hyödyt. Oppaaseen koottu tieto tukee tätä tavoitetta.

Kehittämistyötä työstettiin lineaarisen mallin mukaan. Toimeksiantajan ja työyhteisön väliarviointit ja mielipiteet auttoivat oppaan sisällön rakentumisessa. Erityisesti he olivat tyytyväisiä sen rakentamiseen, fonttiin ja kuviin. Työyhteisössä arvostettiin oppaan selkeää rakennetta ja asioiden esittämistä oppaassa siten, että ne ovat helppo ymmärtää. Työyhteisöstä nousi myös ideoita siihen, miten tärkeitä asioita voi korostaa oppaassa. Mielipiteiden ja toiveiden avulla oppaasta rakentui kokonaisvaltaisemmin työyhteisöä hyödyttävä sekä heidän toimintaansa ohjaava työväline. Työyhteisö on saanut vaikuttaa siihen, millainen tieto tukee työyhteisöä positiivisen pedagogiikan toteuttamisessa ja vahvuuksien hyödyntämisessä.

Viimeistelyvaiheessa kävimme päiväkodilla vielä esittelemässä työtämme sekä pyytämässä kokonaispalautetta oppaasta, jonka avulla lopullinen opas saatiin työstettyä loppuun. Työyhteisö oli tyytyväinen oppaaseen, eikä se heidän mielestään kaivannut enää muutoksia. Muutamia asioita tarkennettiin visuaaliseen ulkonäköön liittyen, kuten reunuksien käyttöä toivottiin ja erilaiset kuvat työssä koettiin hyväksi.

Välipalautetta pyydettiin sähköpostin välityksellä kolme kertaa, suullisesti aina tarvittaessa ja yhden kerran esittelemällä opas työyhteisölle. Väliarvioinnit ja -palautteet auttoivat ja ohjasivat työn jatkamisessa. Työyhteisö sitoutui hienosti kehittämistehtävän arvioimiseen, heitä oli helppo lähestyä ja yhteistyö oli sujuvaa. Lopulliseen muotoonsa opas rakentui näiden väliarviointien ja -palautteiden avulla. Tärkeäksi koettiin hyvä yhteistyö toimeksiantajan ja työyhteisön kanssa, jotta siitä saatiin heidän tarpeitaan vastaava opas. Kehittämistyö vaati tekijöiltä jatkuvaa teoretietoon peilaamista aiheesta, joka syvensi tekijöiden osaamista. Osaamisen avulla pystyttiin oppaan sisältöön tuomaan käytännönläheistä sekä ajankohtaista tietoa.

Valmis kehittämistyö esiteltiin toimeksiantajalle ja työyhteisölle huhtikuussa 2023. Oppaan sisältöä, rakennetta ja käyttömahdollisuuksia avattiin työyhteisölle teoretietoon viitaten. Työyhteisössä oltiin tyytyväisiä oppaan sisältöön, rakenteeseen ja visuaaliseen ulkonäköön. Sisällöltään opas koettiin konkreettiseksi ja monipuoliseksi työvälineeksi käytäntöön. Siinä koettiin teoretiedon olevan ymmärrettävässä muodossa ja asiat oli koottu siihen ytimekkäästi. Rakenne oli selkeä ja loogisesti etenevä. Visuaalinen ilme oli työyhteisön mielestä kaunis ja houkutteli lukemaan opasta. Oppaan lopussa oleviin mallipohjiin oltiin tyytyväisiä sillä niitä voi hyödyntää jatkossa omissa työssään.

Oppaan visuaaliseen ulkonäköön tekijät olivat tyytyväisiä, tavoitteena oli helppolukuinen ja lukemaan houkutteleva opas, joka tekijöiden mielestä toteutui. Oppaasta syntyi kokonaisuutena tietopohjaltaan kattava, helppokäyttöinen ja ymmärrettävä. Oppaan luominen vaati jatkuvaa reflektointia tekijöiden, työyhteisön ja itsensä kanssa. Lopullinen opas vastasi kehittämistyön tarkoitusta ja tavoitteita.

Kehittämistyön tekijöiden yhteistyö oli joustavaa ja vastuuta jaettiin tasapuolisesti. Rahalliset kustannukset, kuten matkakulut ja materiaalien hankkiminen jaettiin tasapuolisesti. Aikataulut sovittiin riittävän ajoissa ja jokainen sitoutui pitämään niistä kiinni. Kehittämistyötä työstettiin Teams-palaverissa, kokoontuen fyysisesti säännöllisesti, osallistuen opinnäytetyön työpajoihin ja arvioiden työtä sekä työn luotettavuutta jatkuvasti. Oppaan rakentuminen suunniteltiin yhteistyöllä ja kaikkien ideat otettiin huomioon.

Opasta luodessa olisi väliarviointia voinut pyytää toimeksiantajalta ja työyhteisöltä useammin. Työtä tehdessä omaan työhönsä niin sanotusti sokeutuu helposti, jolloin ulkopuolisen silmin katsottuna työ saa aina uusia näkökulmia. Säännöllisempi väliarviointi olisi näin ollen voinut nopeuttaa valmiin oppaan syntymisen prosessia.

## 7 POHDINTA

Varhaiskasvatuksen laatu perustuu pedagogiikkaan, joka on sen arvoperusta. Pedagogiikka perustuu aina tutkittuun tietoon ja pedagogiikka on ammattilaisten johtamaa sekä toteuttamaa laadukasta toimintaa. Varhaiskasvatuksessa pedagogiikka on läsnä lapsen kasvatuksessa, hoidossa ja opetuksessa joka paikassa. (Sandberg 2021, 18–19.) Tämän vuoksi positiivisen pedagogiikan ottaminen yhteiseksi toimintamalliksi työyhteisössä on perusteltua. Tällöin lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia tuetaan tavalla, joka kantaa lasta myös tulevaisuudessa.

Vahva teoreettinen perusta on tärkeää erilaisten pedagogisten suuntauksien juurtumiselle työyhteisöihin ja käytännön arkityöhön. Positiivisella pedagogiikalla on vahva teoreettinen ja tutkimuksin todistettu viitekehys. Positiivinen pedagogiikka on huomionarvoinen ja ympäri maailman levinnyt kasvatussuuntaus sekä sen hyödyistä tulee jatkuvasti uutta näyttöä. Jotta syvälinen ymmärrys aiheesta voi syntyä, tarvitaan teoriaa asiasta. Positiivisen pedagogiikan teoretietoon tutustuminen on tärkeä osa aiheen sisäistämässä. Teoriaan tutustuminen voi tapahtua erilaisin koulutuksin tai kirjallisuuden perehtyen. (Leskisenoja 2019, 13–15.) Kehittämistyö tukee ja vahvistaa sitä, että toimeksiantajan työyhteisössä voidaan jäsentää ja ymmärtää paremmin positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn hyötyjä varhaiskasvatuksen arjessa. Kehittämistyö sisältää luotettavaa ja uusinta tutkimuksiin perustuvaa teoretietoa aiheesta vahvistaen osaamista aiheesta. Opas on luotu opinnäytetyön raporttiin valikoidun teorian pohjalta ja jäsennelly helppolukuisiksi. Se helpottaa asioiden jäsentämistä ja sisäistämistä.

Vahvuuksien huomiointi varhaiskasvatuksessa on tärkeää ja niiden huomioimisen avulla lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi, kasvu ja kehitys paranee. On myös tärkeää, että työntekijät huomioivat ja hyödyntävät omia vahvuuksiaan työssään. Tämä tukee työntekijän omaa sekä ryhmän pedagogista hyvinvointia. Vahvuuksien tunnistamisella, hyödyntämisellä ja tukemisella on siis tärkeä paikkansa opetus- ja ohjaustyössä. (Wenström 2022, 13.) Kehittämistyön avulla työyhteisössä voidaan hyödyntää vahvuusperustaista työskentelymallia ja perustella sen tärkeyttä niin lasten kuin työyhteisön kanssa toimiessa.

Kehittämistyö vastaa työväliseen ajankohtaiseen kasvatussuuntaukseen. Positiivinen pedagogiikka ja vahvuuksien hyödyntäminen puhuttaa varhaiskasvatusta tällä hetkellä ja ne koetaan tärkeiksi toimintatavoiksi työssä. Positiivinen pedagogiikka, hyvän huomaaminen ja vahvuudet ovat tämän päivän varhaiskasvatuksen tärkeitä käsitteitä, johon on paljon ajankohtaista tietoa tarjolla. Kehittämistyön avulla koottiin tätä tietoa yhteen käytännön työväliseksi sekä syventämään ammatillista osaamista aiheesta.

### 7.1 Kehittämistyön toteutuksen pohdinta suhteessa tavoitteisiin

Kehittämistyö on tehty työelämän tarpeista nousseena toimeksiantona. Työllä vastattiin toimeksiantajan tarpeeseen ja kehittämistyön tarkoituksena oli laatia opas positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuuksista varhaiskasvatuksen arkea helpottavaksi työväliseksi. Tällaiselle kehittämistyölle on selkeästi paikkansa varhaiskasvatuksessa, koska aiheena se on ajankohtainen sekä tieteenalana positiivinen psykologia on varsin uusi. Aiheesta tehdyt tutkimukset ovat tuoreita ja saatavilla oleva teoria

perustuu myös pääasiassa uuteen tutkimustietoon. Tämän vuoksi työntekijän on tärkeää sisäistää positiivinen pedagogiikka ja vahvuusperustainen ajattelu. Kun sisäistäminen tapahtuu, voidaan näitä lähteä hyödyntämään työyhteisöissä ja lapsiryhmässä. Kehittämistyön tavoitteena oli tuoda tietoutta aiheesta varhaiskasvatuksen työyhteisöihin lisäten sen myötä varhaiskasvatuskäisten lasten hyvinvointia. Varhaiskasvatuksen työntekijöitä ohjaava asiakirja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022 myös velvoittaa huomioimaan lasten kanssa vahvuusperustaisen työskentelyn.

Aiheeseen syventyminen lisäsi tekijöiden ammatillista kasvamista kokonaisvaltaisesti. Aiheeseen täytyi perehtyä kokonaisvaltaisesti, jotta sitä pystyttiin alkaa työstämään opinnäytetyöksi. Aiheen sisäistämisen avulla pystyttiin rajaamaan mitä tietoa tämän opinnäytetyön teoreettiseksi viitekehikseksi tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Aiheesta oli ajankohtaista kirjallisuutta hyvin saatavilla, mikä helpotti kehittämistyön tekemistä. Sandberg kuvaa teoksessaan hyvin positiivista pedagogiikkaa ja vahvuusperustaista työtettä, jotka ovat ohjanneet ja perustelleet opinnäytetyömme tärkeyttä sekä sisältöä.

Sandbergin (2021, 20) mukaan laadukas pedagogiikka, erityispedagogiset tukimuodot sekä ratkaisukeskeisyys ovat vahvuusperustaisen tukemisen ydintä. Kaikessa varhaiskasvatus toiminnassa sekä esiopetuksessa hyödynnetään positiivisen psykologiaan pohjautuvaa myönteisen minäkuvan kehittämiseen liittyviä toimintoja. Vahvuusperustaisuus lähtee liikkeelle työyhteisöstä ja sen toimintakulttuurista. Työhyvinvointi paranee, kun työyhteisön toimintatavat ovat vahvuusperustaisia ja jokainen työntekijä voi vaikuttaa siihen millaista työyhteisöä vahvistetaan. Työyhteisössä käytettynä vahvuusperustaisuus siirtyy luontevasti työntekijöiden työotteeksi ja lasten kanssa käytettäväksi työmenetelmäksi. Jokaisen työntekijän tulee kokea olevansa merkityksellinen sekä hänen tulee tunnistaa vastuunsa siitä, että jokainen kehittää myönteistä ja ratkaisukeskeistä toimintakulttuuria niin aikuisten kuin lasten parhaaksi.

Kannustavalla ja myönteisellä ohjaamisella sekä palautteella lapsi kehittyy vahvemaksi varhaiskasvatuksessa. Vahvuudet huomioiva työskentelytapa lasten kanssa vaikuttaa heidän myönteisen minäkuvansa kehittämiseen, itseluottamukseen, oman osaamisen tunnistamiseen sekä itsensä ja toisten välittämiseen. Onnistumisten kautta lapsi motivoituu harjoittelemaan lisää ja oppimaan uusia taitoja, kokemukset myös lisäävät ryhmään kuulumisen ja osallisuuden tunnetta. Varhaiskasvatuksessa jokaisen lapsen kohdalla tulee tunnistaa hänen osaamisensa, sanoittaa vahvuuksia ja saada onnistumisen kokemuksia. Työntekijöiden vuorovaikutus lapsen kanssa on merkityksellistä, kiinnitetäänkö lapsessa huomio onnistumisiin vai epäonnistumisiin ja miten ohjaavaa palautetta annetaan. On hyvä tiedostaa, että negatiivinen palaute ei kehitä lapsen puuttuvia taitoja vaan heikentää lapsen itseluottamusta ja käsitystä itsestään. Myönteisten ja ohjaavien sanojen kautta lapsi tietää mitä häneltä odotetaan ja miten hänen tulee toimia. Lapsi tarvitsee ohjeita, joiden avulla hän pääsee eteenpäin. (Sandberg 2021, 20–21.) Kehittämistyön sisältöön tuotiin teoriaan pohjautuvia keinoja vahvuusperustaiseen työskentelyyn. Siihen koottu sisältö vahvistaa vuorovaikutusta lapsen ja työntekijöiden välillä varhaiskasvatuksessa. Kehittämistyössä korostetaan positiivisen palautteen ja lähestymistavan tärkeyttä sekä sitä, miten ne vaikuttavat lapseen nyt ja tulevaisuudessa.

Kehittämistyö toteutui yhteistoiminnallisena oppimisen avulla työn tekijöiden, toimeksiantajan ja työyhteisön kanssa. Tärkeäksi koettiin tekijöiden hyvä yhteistyö ja näkemys aiheesta. Jokaiselle aihe oli

työelämän tarpeista noussut kehittämisen kohteeksi. Kaikilla tekijöillä oli työkokemusta varhaiskasvatusalalta, mikä auttoi tuomaan esille työelämän tarpeita työtä tehdessä. Työkokemus auttoi myös aiheen rajaamisessa sekä työn näkökulman löytymisessä. Aihetta rajattiin useiden tarvekeskustelujen avulla tekijöiden, toimeksiantajan ja työyhteisön kanssa.

Kehittämistyön tavoitteena oli myös viedä positiivinen pedagogiikka ja vahvuusperustainen työote kestäväksi toimintamalliksi toimeksiantajan työyhteisöön. Kehittämistyön sisältö tukee tiedollaan monipuolisesti sen ottamista kestäväksi toimintamalliksi. Työhön valittiin sisällöksi sellaista tietoa ja käytännön esimerkkejä sekä toimintasuunnitelmia mitkä helpottavat työyhteisössä sen käyttöönottoa. Teoriatieto sekä tutkimustulokset aiheen myönteisistä vaikutuksista perustelee työntekijöille sen käyttöönoton tärkeyttä.

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyyttä ja luotettavuutta on pohdittu ja käyty läpi koko kehittämistyöprosessin ajan. Suunnittelu- vaiheessa kehittämistyön aiheeseen on tutustuttu erilaisten tutkimusten, opinnäytetöiden ja kirjallisuuden avulla. Kehittämistehtävää tehdessä perehdyttiin tutkimuseettisiin ohjeisiin, etiikkaan ja tutkimukseen liittyvään lainsäädäntöön Ammattikorkeakouluille tarkoitetun opinnäytetöiden eettisten suositusten avulla. (Arene 2019; Vilka 2021a, 41.)

Kehittämistyössä on eettisesti oikein kunnioittaa toimeksiantajan toiveita sitä laatiessa. Työssä ei käsitelty henkilötietoja ja työtä varten ei tarvittu tutkimuslupaa. Kehittämistyön tavoitteena oli lisätä osaamista ja tuoda arjen työväline oppaan muodossa varhaiskasvatuksen työyhteisöön ja lapsiryhmiin. Kehittämistyön tekijät noudattivat kehittämistyötä tehdessä vaitiolovelvollisuutta toimeksiantajan edellyttämin ehdoin. Toimeksiantaja on luvannut, että kehittämistyön tekijät voivat jakaa työtä julkisesti Savonian ohjeiden mukaan ja hyödyntää valmista kehittämistyötä omassa työssään. Kehittämistyön tekijät ottivat vastuuta siitä, että työssä käytettiin ajankohtaisinta ja uusinta tutkimuksiin sekä tietokirjoihin pohjautuvaa tietoa ja kirjallisuutta.

Lähdekritiikki on merkittävä tekijä kehittämistyötä tehdessä. Kirjallisuutta valittaessa tulee käyttää harkintaa ja lähdekritiikkiä. Tärkeää on huomioida käyttämiensä lähteiden kirjoittajan tunnettavuus ja arvostettavuus. Kirjoittajan nimen toistuvuus julkaisujen tekijänä tai arvostettujen kirjoittajien lähdeviitteissä antaa ymmärtää, että kirjoittajalla on arvovaltaa alalla. Lähdekriittisyyteen kuuluu myös lähteen iän ja lähdetiedon alkuperän arviointi. Kehittämistyön tekijän tulee pyrkiä käyttämään aina tuoreita lähteitä ja huomioitava, että tutkimustieto muuttuu nopeasti. Myös alkuperäiset lähteet tulee huomioida ja niihin tulee tutustua. Sen avulla osoitetaan usein se, miten tieto voi muuttua paljon mitä monikertaisempi lainaus- ja tulkintaketju on ollut. (Hirsjärvi ym. 2010, 109.)

Kehittämistyön lähteisiin on perehdytty huolella, työssä on käytetty alan nimekkäitä tutkimuksia ja lähteitä, jotka ovat vaikuttaneet varhaiskasvatustyön kehittämiseen ja kehittämiseen sekä joita voidaan pitää yleisesti aiheen arvostettuina ja luotettavina tutkijoina. Kehittämistyötä tehdessä varmistettiin työssä käytettyjen lähteiden oikeellisuus ja luotettavuus (Arene 2019). Kehittämistyön tekijät ovat pyytäneet luvat asianosaisilta tekijöiltä, joiden kehittämiin teorioihin positiiviseen pedagogiikkaan ja vahvuusperustaiseen työskentelyyn liittyen kehittämistyössä on viitattu.

Luotettavuutta voidaan myös tarkastella kehittämistyön tekijöiden työhistorian kautta. Tekijöillä on pitkä työkokemus varhaiskasvatuksesta, joka antaa näkökulmaa kehittämistehtävän tarpeellisuudesta. Koettiin, että on tarve saada lisää tietoa positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuuksista. Nämä käsitteet nousevat myös Varhaiskasvatuksensuunnitelman perusteissa (2022) tärkeäksi.

Plagiointi on tieteellistä varkautta eli toisen tekijän tutkimustulosten tai ideoiden esittämistä omana. Luvaton lainaaminen voi ilmentyä työssä epämääräisenä viittaamisena ja lähdeviitteiden puuttumisena. (Hirsjärvi ym. 2010, 118.) Kehittämistyötä tehdessä ei ole plagioitu teoretietoa. Kehittämistyö tarkistettiin plagioinnin varalta Turnitin-ohjelmalla. Kehittämistyössä on käytetty tuoreita ja asianmukaista uusinta tutkimuksiin ja tietokirjoihin pohjautuvaa tietoa sekä kansainvälisiä lähteitä. Aiheeseen positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuusperustaisesta työskentelystä on perehdytty huolellisesti. Työtä tehdessä on tarkistettu lähteiden luotettavuutta koko ajan työn edetessä. Kehittämistehtävää tehdessä on noudatettu hyviä tieteellisiä käytäntöjä koskevia ohjeita sekä Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia.

### 7.3 Ammatillinen kasvu

Savonia-ammattikorkeakoulun verkkosivuilla kuvataan sosionomin kompetensseiksi eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmä osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen ja johtajaosaaminen. Näistä tutkimuksellinen kehittämisosaaminen tarkoittaa, että sosionomi hallitsee reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työotteen, hänellä on tutkimuksellista osaamista ja hän osaa tuottaa uutta tietoa, sekä suunnitella, toteuttaa ja arvioida kehittämishankkeita. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2023.) Kehittämistyötä tehdessä on huomioitu etenkin työn eettisyyttä ja asiakastyön osaamista, joissa tekijöiden osaaminen vahvistui. Kehittämistyön prosessi vahvisti myös tekijöiden tutkimuksellista kehittämistyön osaamista.

Kehittämistyön tekijöiden oli sitouduttava pitkäkestoiseen prosessiin työtä tehdessä. Kehittämistyö oli pitkä oppimisprosessi, jossa taidot kehittyvät ja tietotaito sekä osaaminen lisääntyvät. Kun tarkastellaan sosionomin osaamisen kompetensseja, ammatillinen prosessiosaaminen tulee nähdä työssä jatkuvana prosessina. Kehittämistyö opetti sisäistämään kehittämisprosessin etenemistä ja sen erilaisia vaiheita, joita Kilku, Laitinen, Saarni, Vänni & Himanen kuvaavat seuraavasti teoksessaan (2020, 148, 191). Kehittämisprosessi alkaa tunnistamalla kehittämistarve, ongelma tai epäkohta. Ideavaiheessa määritellään tarve, jossa hyödynnetään jo olemassa olevia ratkaisuja sekä tuodaan esille uusia ideoita. Kehittämisen vaiheessa käytetään hyväksi osallistamista sekä yhteistoiminnallisia kehittämisen menetelmiä. Näiden avulla syntyy työyhteisöön suunniteltu ja kaivattu kehittämisratkaisu. Toteutusvaiheessa kehittämisratkaisua testataan käytännössä, arvioidaan soveltuvuutta ja päätetään, otetaanko se käyttöön ja vakiinnutetaan työyhteisöön.

Sosionomin tutkinto muodostuu laajasta sosiaalialan yleisosaamisesta, jonka rinnalle hankitaan erityisosaamista opiskelijan haluamalta alalta. Sosionomiksi valmistuvalla on laajapohjaista osaamista ja syvällistä erikoisosaamista. Varhaiskasvatuksen sosionomit tukevat lapsen kasvua ja kehitystä, sekä ovat perheiden hyvinvoinnin tukena. Laaja-alainen sosiaalialan työn osaamisen perustiedot ja -taidot mahdollistavat sosionomin toimimisen asiantuntijatehtävissä. (Arene 2017, 5–6.)

Kehittämistyö vahvisti tekijöiden ammattiosaamista varhaiskasvatustyössä laajasti. Sen avulla erityisosaaminen aiheesta vahvistui ja tutkittuun tietoon perustuen pystyttiin perustelemaan positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn merkityksellisyyttä niin lasten kuin työyhteisön näkökulmasta. Aiheeseen ja lähteisiin tuli perehtyä monipuolisesti, jotta varmistettiin niiden sopivuus ja luotettavuus kehittämistyöhön. Tiedon sisäistäminen on tärkeää, jotta aihetta osaa kuvailla loogisesti ja oikein. Lisäksi kehittämistyötä tehdessä pohdittiin sen eettisyyttä ja luotettavuutta, mikä osaltaan kartuttaa osaamista esimerkiksi lähdekritiisyyttä tarkastellessa.

Ammattilaisen osaamisen lisääntyminen voi vaikuttaa työntekijän asenteisiin asiakkaita kohtaan. Asenteiden muutoksen myötä sillä voi olla myös vaikutusta siihen, miten työntekijä kohtelee asiakasta. Työelämän jatkuva muutos asettaa työlle vaatimuksia täydentää osaamistaan kouluttautumalla. Yleisiin ammatillisiin osaamistaitoihin tänä päivänä liittyy asiakastyöosaaminen, palvelukehittämisaosaaminen ja työyhteisön yhteistoimintaan liittyvä osaaminen. (Kilkku ym. 2020, 133–134.) Työntekijät ovat usein parhaita näkemään ja tuomaan esille ilmiöitä tai tilanteita työssään, joihin kehittämistä tarvitaan. Tämä edellyttää työntekijältä reflektiivistä taitoa tuoda esille kehittämistilanteita, kyseenalaistaa niitä sekä tuoda työyhteisön osaaminen yhteen kehittääkseen toimintaa. (Kilkku ym. 2020, 147.) Kehittämistyö antaa uuden toimintamallin työyhteisölle, joka vaikuttaa suoraan siihen, miten työntekijä lapsen kohtaa, on vuorovaikutuksessa ja antaa palautetta. Tällä kehittämistyöllä vastattiin tekijöiden oman ammatillisuuden vahvistumiseen sekä sen avulla voidaan vahvistaa toimeksiantajan työyhteisön osaamista.

Kehittävässä työtöteessä jokaisen työntekijän tulisi ymmärtää, että perustehtävän lisäksi jokaisen tulee miettiä miten toimenkuvaa voisi hoitaa paremmin, koska innovatiivinen kehittäminen työssä on jokaisen velvollisuus. Tähän liittyy taito tunnistaa omassa työssään kehittämiskohteita sekä kyky osallistua työyhteisössä kehittämisprosesseihin. (Kilkku ym. 2020, 186.) Osaamista sekä sen kehittämistä haastaa tänä päivänä esimerkiksi digitalisaatio sekä teknologia työympäristöissä. On tärkeää tunnistaa ajankohtainen ja muutosta edellyttävä osaaminen sekä miten niiden ylläpitäminen mahdollistuu. (Kilkku ym. 2020, 148.) Kehittämistyönä toteutettu opas antaa työntekijöille ajankohtaiseen tietoon perustuvan työvälteen, jolla voidaan vastata osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Kehittämistyö kokonaisuudessaan vahvisti kehittävää työtöteä, innovatiivisuutta sekä digiosaamista yhteistoiminnallisen oppimisen avulla.

#### 7.4 Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Oppaan avulla avataan positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn merkitystä työntekijöille. Sisällön sisäistämisen jälkeen on työntekijöillä ja -yhteisöillä mahdollisuus kehittää toimintaa oman päiväkodin näköiseksi. Työyhteisö voi hyödyntää oppaassa jaettuja ehdotuksia toiminnalle sekä tietoa positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuusperustaisesta työskentelystä. Oppaan sisältöä voidaan käyttää työyhteisössä monipuolisesti ja hyödyntää sitä erilaisiin ryhmiin ja tarpeisiin. Lisäksi opas on kaikkien saataville, jolloin sitä voi käyttää varhaiskasvatuksen arjessa kuka tahansa. Oppaalla on siis yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Oppaan sisältöä voidaan hyödyntää eri aloilla, esimerkiksi työyhteisön hyvinvoinnin näkökulmasta. Vahvuuksien huomiointi työyhteisössä lisää työyhteisön hyvinvointia sekä motivoi työntekijöitä.

Oppaan avulla voidaan edistää varhaiskasvatustyössä positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn arkeen viemistä, sekä aiheena niiden ymmärtämistä ja sisäistämistä. Näin työyhteisöissä voidaan ottaa käyttöön positiivinen pedagogiikka ja vahvuuksien hyödyntäminen päiväkodin toimintakauden ajaksi. Oppaasta löytyvä vuosikello rakentaa positiivisen pedagogiikan ja vahvuuksien hyödyntämisen helposti arjen työvälineeksi.

Jatkossa tutkimuksella voisi selvittää, millaista hyötyä positiivisesta ja vahvuusperustaisesta työskentelystä varhaiskasvatuksessa työskentelevät ovat kokeneet saavansa varhaiskasvatuksen arkeen.



## LÄHTEET

- Ahonen, Liisa 2023. Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Arene 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Verkkojulkaisu. [https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?t=1526901428](https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428). Viitattu 2.4.2023.
- Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Verkkojulkaisu. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>. Viitattu 1.4.2023.
- Avola, Pauliina & Pentikäinen, Viivi 2019. Kukoistava kasvatustieteiden pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. BEEhappy Publishing Oy.
- Avola, Pauliina & Pentikäinen, Viivi 2020. Kukoistava kasvatustieteiden pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. lisää painos BEEhappy Publishing Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi.
- Katajisto, Marjo, Hyvärinen, Sanna & Uusiautti, Satu 2021. Changes in Finnish ninth graders' positive psychological capital (PsyCap) in a strength-based student guidance intervention, *International Journal of Adolescence and Youth* 26 (1), 321–339. <https://www.doi.org/10.1080/02673843.2021.1943469>. Viitattu 4.7.2022.
- Kilkku, Nina, Laitinen, Heleena, Saarni, Lea, Vänni, Kimmo & Himanen, Sari 2020. Osaaminen ja innovatiivisuus. Teoksessa Hannele Laaksonen, Heleena Laitinen & Heikki Hiilamo (toim.) *Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä*. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 132–201.
- Leskisenoja, Eliisa 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Toteuta käytännössä. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ojanen, Markku 2014. Positiivinen psykologia. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Opetushallitus 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Verkkojulkaisu. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>. Viitattu 1.4.2023.
- Ranta, Samuli 2020. Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Väitöskirja. Lapin kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-217-7>. Viitattu 19.2.2023.
- Ranta, Samuli 2021. Kasvun juuret. Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sandberg, Erja & Vuorinen, Kaisa 2015. Kohti vahvuusperustaista opetusta positiivisen pedagogiikan keinoin. *ADHD* 26 (1), 12–14. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/155103/adhd1\\_2015kevyt.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/155103/adhd1_2015kevyt.pdf?sequence=1). Viitattu 4.2.2023.

Sandberg, Erja 2021. Pedagoginen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Savonia-ammattikorkeakoulu 2023. Sosionomin tutkinto-ohjelma, varhaiskasvatus. Verkkojulkaisu. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=IS&krtid=1311&tab=2>. Viitattu 2.4.2023.

Seligman, Martin E. P. 2002. Aito Onnellisuus. Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään. Suom. Markus Lång. Authentic happiness: lasting fulfillment psychology to realize your potential for lasting fulfillment. Helsinki: Art House.

Seligman, Martin E. P. 2011. Flourish. A visionary new understanding of happiness and well-being. New York: Simon & Schuster.

Seligman, Martin E. P., Ernst, Randal M., Gillham, Jane, Reivich, Karen & Linkins, Mark 2009. Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education* 35 (3), 293–311. <https://www.doi.org/10.1080/03054980902934563>. Viitattu 4.4.2023.

Shoshani, Anat & Steinmetz, Sarit 2014. Positive Psychology at School: A School-Based Intervention to Promote Adolescents' Mental Health and Well-Being. *Journal of Happiness Studies* 15, 1289–1311. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9476-1>. Viitattu 14.1.2023.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistumiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampereen Yliopistopaino Oy.

Trogen, Tiia 2020. Positiivinen kasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Uusitalo-Malmivaara, Lotta & Vuorinen, Kaisa 2019. Huomaa hyvää! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuudet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Uusitalo-Malmivaara, Lotta 2014. Positiivinen psykologia – mitä se on? Teoksessa Lotta Uusitalo-Malmivaara (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 18–27.

Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi.

Vilkka, Hanna 2021a. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkka, Hanna 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuorinen, Kaisa, Pessi, Anne-Birgitta & Uusitalo, Lotta 2021. Nourishing Compassion in Finnish Kindergarten Head Teachers: How Character Strength Training Influences Teachers' Other-Oriented Behavior. *Early Childhood Education Journal* 49 (2), 163-176. <https://doi.org/10.1007/s10643-020-01058-0>. Viitattu 3.8.2022.

Wenström, Sanna 2022. Kaikilla vahvuuksilla. Opas laajan vahvuusnäkökuvan käyttöön opetuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wiman, Annele 2022. Hyvinvoiva lapsi oppii. Tunnetaitoja ja toiminnanohjauksen taitoja varhaiskasvatukseen, esiopetukseen ja alkuopetukseen. Annele Wiman.

Yrttiaho, Reetta & Posio, Susanna 2021. Opettajan hyvinvointikirja. Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: PS-kustannus.





# Lukijalle

Tämä opas on laadittu Savonia- ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä varhaiskasvatuksen sosionomin tutkinto-ohjelmassa. Toimeksiantajana työlle on toiminut Pilke musiikkipäiväkoti Tempo.

Oppaan tarkoituksena on toimia positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn toteutuksen tukena varhaiskasvatuksen arjessa.

Oppaaseen on koottu tiivistetysti tietoa positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuusperustaisesta työskentelystä. Siihen on luotu valmiita ideoita ja toimintamalleja positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn toteuttamisen tueksi. Opas sisältää erilaisia vinkkejä, toimintasuunnitelmia ja linkkejä, joiden avulla saa tietoa ja toimintaideoita positiivisesta pedagogiikasta ja vahvuuksien hyödyntämisestä varhaiskasvatuksen arjessa.

lissalmessa 27.3.2023

Marika Leiviskä, Tiina Vidgren ja Nina Väätäinen Sosionomi (AMK)  
opiskelijat



# SISÄLLYSLUETTELO

**Mitä positiivinen pedagogiikka on?**

**Positiivisen pedagogiikan viisi taustaoletusta**

**Miten käytän positiivista pedagogiikkaa?**

**Positiivisen pedagogiikan hyödyt**

**Positiivista varhaiskasvatuksen arkea**

**Lasten huoneentaulu**

**Luontevahvuudet**

**PERMA-teorian hyvinvoinnin elementit**

**Vahvuudet-Flow-Kukoistus**

**Viiden K:n sääntö**

**Omat vahvuudet ja niiden tunnistaminen**

**Työyhteisön vahvuudet**

**Omien vahvuuksien hyödyntäminen on...**

**Vahvuuksilla saadaan vahva työyhteisö**

**Miksi on työkaveri on tärkeä?**

**Miksi vahvuudet tulee tunnistaa?**

**Linkkejä**

**Kirjalista**

**Kirjoja lapsille**

**Musiikkilista**

**Ideoita arkeen**

**Vuosikello**

**Esimerkki viikkosuunnitelmasta**

**Esimerkki toimintasuunnitelmasta**

**Viikkosuunnitelma-pohja**

**Toimintasuunnitelma-pohja**

**Vuosikello-pohja**

**Huoneentaulu-pohjat**

## Mitä positiivinen pedagogiikka on?

Lapsi on positiivisessa pedagogiikassa keskiössä. Hän on aktiivinen toimija, joka harjoittelee työstämään tunteitaan ja kokemuksiaan aikuisen tukemana.

Positiivisen pedagogiikan kolme pääsisältöä ovat ympäristö, hyvinvointi ja oppiminen!

Myönteiset tunteet!  
Ne ovat supervoima, jonka avulla lapsen hyvinvointi kasvaa ja siten oppiminen vahvistuu.

Positiivisen pedagogiikan tarkoitus on vahvistaa myönteisiä tunteita!

Positiivinen pedagogiikka on myönteisen toimintakulttuurin luomista, yhteisöllisyyttä, osallisuutta, yhteistyötä huoltajien kanssa, vahvuuksien huomiointia ja myönteisiä tunteita.

Positiivinen pedagogiikka pohjautuu positiiviseen psykologiaan.

Oppimisympäristöt luodaan siten, että ne mahdollistavat lapsen aktiivisen osallisuuden.

Positiivinen pedagogiikka kasvattaa lasta sietämään stressiä ja käsittelemään tunteitaan monipuolisesti. Se auttaa löytämään vahvuuksia ja hyödyntämään niitä oppimisessa.

## Mitä positiivinen pedagogiikka on?

Luo lapselle  
myönteinen  
toimintaympäristö!



Luo sellaista  
pedagogista  
toimintaa, joka mahdollistaa  
lapselle myönteisten  
tunteiden kokemisen.  
Tämä vahvistaa lapsen  
positiivisen  
minäkuvan kehittymistä.

Lämmin ja positiivinen  
ilmapiiri



Tuo turvallisuuden  
tunnetta lapselle ja on  
perusta myönteisten  
tunteiden syntymiselle.  
Lapsesta on kiva tulla  
päiväkotiin, kun vastassa on  
hyväntuulinen, välittävä  
ja hyväksyvä yhteisö.





## Positiivisen pedagogiikan viisi taustaoletusta



1. Yhteisöllisyys ja myönteinen toimintakulttuuri  
→ lapsen sosiaaliset suhteet vahvistuvat, ja ne tukevat myös lapsen oppimista ja hyvinvointia.
2. Osallisuus → lapsi on oman elämänsä aktiivinen toimija!
3. Myönteiset tunteet → tukevat lapsen motivaatiota ja hyvinvointia sekä oppimista.
4. Vahvuudet → yhteistyö- ja ihmissuhde-taidot kehittyvät. Kun omat vahvuudet kykenee tunnistamaan, kehittää se oppimista.
5. Yhteistyö huoltajien kanssa → ymmärrys lapsen kehityksestä ja oppimisesta selkiytyy avoimessa yhteistyössä.

Samuli Ranta (2020)



## Miten käytän positiivista pedagogiikkaa



Keskity hyvään ja sanoita lapselle hänen vahvuutensa ja taitonsa.

Kerro ääneen, mistä olet kiitollinen.

Ole läsnä ilman kiirettä ja kuuntele, mitä lapsella on sanottavaa.

Tarjoa syliä ja turvaa päivän aikana.

Muista lapsilähtöinen toiminta. Parhaat ideat arjen pedagogiikalle kumpuavat lasten mielikuvituksesta. Aikuinen voi ruokkia ja rikastuttaa leikkiä.

Ota lapsi vastaan lämpimästi. Kerro, että hän on tärkeä!

Lapsilähtöinen pedagogiikka vahvistaa lapsen osallisuutta.

Miettikää yhdessä, mikä toiminnassa meni hyvin tai mikä päivässä oli mukavaa. Pohdi yhdessä lapsen kanssa, mitä tänään opimme.

Kerro ääneen, missä onnistuimme.

Ole mallina lapselle. Kiitä myös työkaveria lasten kuullen.

Huomioi myös erilaiset tarpeet - olemme yksilöitä ja opimme asioita eri tavoin ja omaan tahtiin.

Mahdollista oppimisen ilo ja tartu lapsen mielenkiinnon kohteisiin ja vahvuuksiin.

Auta lasta sitoutumaan toimintaan esim. leikkiin tai projektiin. Kun toiminta on mielenkiinnon kohteen mukaista, se sitouttaa lasta.

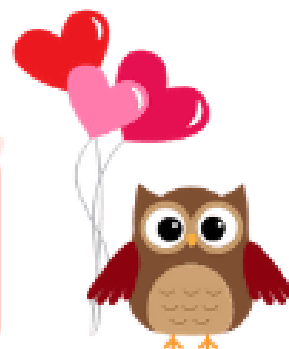
Tunnista omat vahvuutesi, tunnista työkaverin vahvuudet, tunnista lapsen vahvuudet. Hyödynnä niitä arjessa!

## Positiivisen pedagogiikan hyödyt

Myönteisten  
tunteiden  
kokeminen  
lisääntyy

Myötätunto-  
taidot  
kehittyvät

Hyvinvointi ja  
oppimien  
vahvistuvat



Positiivinen  
palaute  
vahvistaa ja  
kehittää

Toimintaan  
sitoutuminen  
vahvistuu

Myönteinen  
oppimisilma-  
piiri kehittyy

Välittävien  
ihmis-  
suhteiden  
kokeminen  
vahvistuu

Yhteisöllisyys  
vahvistuu

Onnistumisen  
kokemukset  
lisääntyy

Myönteinen  
selviäminen  
vastoinkäy-  
misessä

Ymmärrys  
lapsesta  
lisääntyy

Osallisuus  
vahvistuu



Myönteinen  
toiminta-  
kulttuuri  
kasvaa

Ongelman-  
ratkaisutaidot  
kehittyvät

Lapsi saa olla  
oman elämän  
aktiivinen  
toimija

Ihmissuhde-  
taidot  
kehittyvät

Usko omaan  
kykyihin  
kasvaa

Vahvuuksien  
hyödyntäminen  
vahvistuu

Yhteistyö  
huoltajien  
kanssa  
vahvistuu

Tunteiden-  
sääätelykyky  
kehittyy



## Positiivista varhaiskasvatuksen arkea!



Älä kiellä lasta,  
vaan kerro hänelle  
miten toimia.

Sanoita tunteita  
ääneen lapselle.

Toteuta välittävää  
pedagogiikkaa!

Osoita  
kiitollisuutta!

Hymyile!

Auta lasta  
toiminnan  
säätelyssä!

Tue lasta  
kaverisuhteissa!

Opetta optimistia!

Iloitse  
oppimisesta!

Toimi esimerkkinä!

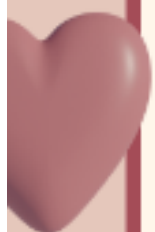
Ota lapsi  
lämmöllä vastaan  
aamuisin!

Myötäinnostu!



# Lasten huoneentaulu

Olen arvokas.  
Kuuntele mielipiteitäni.  
Voin vaikuttaa.  
Saan erehtyä.  
Tarvitsen syliä ja turvaa.  
Saan olla oma itseni.  
Saan näyttää tunteeni.  
Olen tärkeä ryhmänjäsen.  
Huomaa onnistumiseni ja iloitse niistä.  
Hyväksy keskeneräisyyteni.  
Huomioi mielenkiintoni.  
Huomioi vahvuuteni.  
Tue oppimisessa.  
Älä kiellä, vaan kerro miten tulee toimia.  
Ilahdutan ja tuon iloa toisille.  
Huomaa minut!  
Olen hyvä ja ihana!



## Luonteenvahvuudet



...ovat  
ominaisuuksiamme,  
jotka tuntuvat meistä  
omilta.

...ovat yksilöllisiä ja  
kehittyvät koko ajan  
meissä.



Tunnista lapsen temperamentti

- Huomaa hyvä lapsessa.
- Ota huomioon toiminnassa lapsen vahvuudet ja mihin hän tarvitsee tukeasi.
- Emme muuta lapsen temperamenttia, ohjaamme häntä toimimaan erilaisissa tilanteissa tilanteeseen sopivalla tavalla.
- Löydä lapselle myönteiset tavat toimia ja oppia.

Olenko

- avoin ja utelias uusille asioille sekä kokemuksille
- ystävällinen
- aito ja arvostava toisia kohtaan
- salliva ja sallinko lapsen näyttää tunteet
- rehellinen, sillä sisäinen puheemme heijastaa tapaamme toimia



Myönteinen ja sisäinen  
puhe vahvistaa sekä  
haastaa meitä  
ajattelussamme ja  
toiminnassamme.



## PERMA-teorian hyvinvoinnin elementit

... ovat välttämättömiä ihmisen kokonaisvaltaisen ja tasapainoisen hyvinvoinnin kannalta.

... kun tuki kohdistetaan yhteen elementtiin, vahvistuvat samalla muutkin hyvinvoinnin elementit.

... näillä on yhteyksiä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvoihin.

### Myönteiset tunteet (positive emotions)

Myönteisillä tunteilla on positiivisesti merkityksellinen vaikutus toimintakykyyn ja elämään.

### Toimintaan sitoutuminen (engagement)

Lisää tarkkaavaisuutta, sinnikkyyttä ja omistautumista, jotka johtavat hyvinvointiin ja tavoitteiden saavuttamiseen, sekä oppimiseen.

### Ihmissuhteet (relationships)

Välittävillä ihmissuhteilla on suuri merkitys kasvun ja kehityksen kannalta, näitä tarvitaan luomaan luottamuksellisia ja turvallisia ihmissuhteita myös kodin ulkopuolelta.

### Merkityksellisyiden kokemukset (meaning)

Merkityksellisyys antaa suuntaa omaan elämään ja lisää ihmisen oman arvon tuntemusta.

### Saavuttaminen (achievement)

Tarkoituksena on herätellä sisäinen motivaatio vahvistaen sinnikkyyttä ja toiveikkuutta esim. lapselle sanoitetaan hänen onnistumisia.

## Miksi vahvuudet tulee tunnistaa?



Lapsen arjessa ja kehityksessä varhaiskasvatuksella, laadukkaalla pedagogiikalla ja kasvattajien osaavalla ammattitaidolla on suuri merkitys mm. lapsen kokonaisvaltaisessa opetuksessa, kasvatuksessa, vuorovaikutuksessa sekä vahvuuksien tunnistamisessa.



Rakennamme positiivisen pedagogiikan ja vahvuuksien tunnistamisen sekä niiden vahvistamisen avulla lapselle myönteisempää ilmapiiriä, oppimismotivaatiota sekä vahvempaa minäkuvaa.



Myönteisten tunteiden kokeminen nähdään vahvuutena, mikä lisää positiivisia tuntemuksia ja ohjaa flow'n kautta meitä kukoistukseen. Myönteinen toimintakulttuuri lisää hyvinvointia sekä tukee lapsen oppimista ja motivaatioita.



Aikuinen toimii lapsen tukijana, peilinä ja mahdollistajana myönteisen toimintakulttuurin sekä ympäristön ja ilmapiirin rakentajana.



Vahvuuksien tunnistaminen tukee hyvinvointia, koulumenestystä, opintoihin sitoutumista, vahvistaa sosiaalisia taitoja ja lisää myönteisiä tulevaisuuden odotuksia.



Edistää myönteisten tunteiden keinoin hyvinvointia sekä oppimista. Lapselle kehittyy tulevaisuudessa myönteinen käsitys omasta osaamisesta ja lapsi pärjää myös haastavissa tilanteissa. Omat vahvuutensa tunnistava ihminen on innostunut ja hyvinvoiva työssään sekä haluaa kehittää osaamistaan.



Vahvuudet → Flow → Kukoistus

Viisaus

Luovuus, Uteliaisuus, Arviointikyky,  
Oppimisen ilo, Näkökulman ottokyky

Rohkeus

Rohkeus, Sinnikkyys,  
Rehellisyys, Innostus, **Sisu/sisukkuus**

Inhimillisyys

Rakkaus, Ystävällisyys,  
Sosiaalinen älykyys, **Myötätunto**

Oikeuden-  
mukaisuus

Ryhmätyötaidot, Johtajuus,  
Reiluus

Kohtuullisuus

Anteeksiantavuus, Vaatimattomuus,  
Harkitsevaisuus, Itsesäätely

Henkisyys

Kauneuden ja erinomaisuuden arvostus,  
Kiitollisuus, Toiveikkuus, Huumorintaju, Hengellisyys

Peterson ja Seligman  
24 luontevahvuutta +2

Uusitalo-Malmivaara ja Vuorisen lisäämänä

**Kukoistava kasvatus ja hyvä  
vuorovaikutus sisältää  
viiden K:n säännön:**



## Omat vahvuudet ja niiden tunnistaminen



Tee VIA-vahvuustesti  
omien vahvuuksien  
tunnistamiseen



[https://sujuvahanke.files.wordpress.com/2017/05/via-ohjeet\\_sandberg.pdf](https://sujuvahanke.files.wordpress.com/2017/05/via-ohjeet_sandberg.pdf)

Meillä on  
kolmenlaisia vahvuuksia:

### Tavoitevahvuudet

Vahvuuksia joita  
halutaan tavoitella

Ihailimme näitä toisissa  
ja näiden käyttö vaatii  
opetteluja sekä  
ponnistelua, jotta ne  
tulisivat näkyviksi.

### Kasvuvahvuudet

Ovat  
tiedostamattomia,  
kehitettäviä ja  
piilossa vielä.

Nämä ovat  
henkilökohtaisen kasvun ja  
kehittymisen  
voimavahvuuksia. Näiden  
avulla voimme päästä  
kukoistukseen ja sisäinen  
puhe muistuttaa meitä  
onnistumisistamme.

### Ydin- ja voimavahvuudet

Sinnikkyys  
Itsesäätelytaito  
Myötätunto

## Työyhteisön vahvuudet

GOOD  
JOB!!

Työyhteisöllä on suuri merkitys positiivisen pedagogiikan toteutumiselle. Jos työyhteisössä jää yksin eikä voi jakaa ajatuksiaan toisten kanssa, työntekijä uupuu.

Jotta positiivinen pedagogiikka voi toteutua työyhteisössä, toimintatapojen ja rakenteiden tulee pohjautua siihen.

Jokaisen tulee pystyä olemaan aito itsensä työssään ja toimimaan omien arvojen ja periaatteiden mukaan sekä luottamaan omiin vahvuuksiinsa. Tällöin innostus työhön sekä hyvinvointiin lisääntyy.

Kun aikuiset voivat lapsiryhmässä hyvin, se tukee myös lasten hyvinvointia.



## Työyhteisön vahvuudet

GOOD  
JOB!!

Parhaansa tekeminen riittää 😊,  
mutta vahvuuksien kautta aidosti  
itseensä uskoen voidaan parantaa  
vuorovaikutussuhteita niin lasten  
kuin työyhteisön kanssa. Samalla  
opimme näkemään myös toiset  
heidän vahvuuksien kautta.

Vahvuuksiin kiinnittäytymällä  
näemme toiset parhaimmillaan.



## Työyhteisön vahvuudet

GOOD  
JOB!!

Tutkimukset osoittavat, että työntekijöiden vahvuuksien tunnistaminen vaikuttaa organisaation tulokseen, tehokkuuteen ja laatuun.

Työntekijä, joka voi hyödyntää vahvuuksiaan työssään, kukoistaa 18 kertaa muita luultavammin.



## Omien vahvuuksien hyödyntäminen on yhteydessä

GOOD  
JOB!!

Hyvään elämään  
ja  
onnellisuuteen

Työssä  
kukoistamiseen  
ja  
hyvinvointiin

Itsetuntoon,  
minäpystyvyyteen  
ja  
psykologiseen  
pääomaan

Työimuun,  
innostukseen  
ja  
merkityksellisyyden  
kokemiseen

Työssä  
suoriutumiseen, työn  
tuottavuuteen  
ja  
asiakasuskollisuuteen

Vähempään stressiin  
ja  
sairauspoissaoloihin

## Vahvuuksilla saadaan vahva työyhteisö



Vahvuudet pohjautuvat positiiviseen psykologiaan, kuten palautteenantotaitoon, työyhteisön innostamiseen ja työhyvinvoinnin vaalimiseen.

On tärkeää, että työssä on ratkaisukeskeinen työote.

Positiivinen johtaja on aidosti läsnä työntekijöille. Hän antaa myönteistä palautetta ja kannustaa osaamisesta sekä onnistumisista. Hän on tasapuolinen ja kaikkia kunnioittava.

Positiivinen johtajuus on tärkeää positiivisen pedagogiikan viemisessä työyhteisöön. Positiivinen johtajuus rakentaa hyvinvoivaa työyhteisöä ja hyvinvoiva sekä vahvuutensa tunnistava työntekijä pystyy toteuttamaan varhaiskasvatuksen arjessa positiivista pedagogiikkaa.





## Vahvuuksilla saadaan vahva työyhteisö

GOOD  
JOB!!

Laadukas hoito, kasvatus ja pedagogiikka rakentuu ammatillisena yhteistyönä.

Varhaiskasvatuksessa työskentelee monen ammattiryhmän edustajia ja kaikki tuovat toimintaan arvokkaan osaamisensa, vahvuutensa ja näkökulmansa.

Tarvitsemme kaikkien osaamista.

Moniammatillinen laadukas työote syntyy siitä, että jokaisen työntekijän

ydinosaaminen ja vastuut tunnustetaan.

Voimme oppia toisiltamme uutta. Kaikki koulutustaustat täydentävät toisiaan.



Laadukas  
varhaiskasvatus  
rakentuu,  
kun kunnioitamme  
toisiamme ja toisten  
työtä  
työyhteisöissä.



## Miksi työkaveri on tärkeä?

Tukee minua työssäni

Yhteistyökumppani

Ööö, ilman niitä ei vaan selviä!

Kannustava kaveri

Auttaa arjessa!

Vetää perässä, kun on vaikeaa!

Ei jätä pulaan, kun omat kädet on täynnä töitä!

Rutistaa minua, kun uuvuttaa!

Innostaa jatkamaan, vaikka olisi vaikeaa!

# Työyhteisön huoneentaulu

Arvosta työkavereitasi!  
Huomaa hyvä työkaverissasi.  
Huomioi työkaverin vahvuudet.  
Jokaisella on paikkansa työyhteisössä.  
Jokaisen mielipiteet ovat yhtä tärkeitä.  
Käytä osaamistasi.  
Usko itseesi.  
Kannusta ja kiitä työkaveria.  
Anna positiivista palautetta.  
Osoita luottamusta.  
On lupa erehtyä.  
Uskalla kokeilla uutta rohkeasti.  
Voitetaan vastoinkäymiset yhdessä.  
Puhu selän takana vain hyvää!  
Kehitä ja kehity.  
Avoin vuorovaikutus.



## Linkkejä

QR-koodeista pääsee sivustoille, joissa kerrotaan positiivisesta pedagogiikasta. Niistä löydät myös valmista materiaalia sen toteuttamisessa varhaiskasvatuksen arjessa.



<http://varhaista-aikaa.blogspot.com/2021/02/ystavat-ja-ystavallisyys.html>



<https://www.opettajantietopalvelu.fi/hyvaajakaunista.html>



<https://kaisavuorinen.com/positiivinen-pedagogiikka/>



[https://kaisavuorinen.com/wp-content/uploads/2016/06/erkaaverkossa\\_vuorinen.pdf](https://kaisavuorinen.com/wp-content/uploads/2016/06/erkaaverkossa_vuorinen.pdf)



<https://neuvokasperhe.fi/artikkeli/mina-olen-hyva-video/>



<https://erjasandberg.fi/positiivinen-pedagogiikka-painottaa-oppilaiden-vahvuuksia-2/>





<https://www.opettajantietopalvelu.fi/hyvaajakaunista.html>



Positiivinen menetelmä 2B/5: Esimerkkejä vahvuuspuheesta. <https://www.youtube.com/watch?v=KPyPKTj-rcE>



<https://positiivinenkasvatus.fi/wp-content/uploads/2018/10/Pieni-vihkonen-luontenvahvuuksista-2018.pdf>



<https://positiivinenkasvatus.fi/wp-content/uploads/llo-olla-ryhmassa-vihko-2020-2021.pdf>



<https://www.varinautit.fi/tyoyhteiso/>



<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-pahkinankuoressa>





## Linkkejä



[https://www.youtube.com/watch?v=kd\\_tlyc\\_Bbk](https://www.youtube.com/watch?v=kd_tlyc_Bbk) (luontevahvuudet video lapsille)



<https://www.haaraamo.fi/p/eskari.html>



Vahvuudet // sanastoa  
<https://www.youtube.com/watch?v=oWfCQ485rqg>



ARVOSTUS:  
Näe lapsi vahvuuksien kautta  
<https://www.youtube.com/watch?v=yzdorPgL-zM>



Vahvuuksien käsittely lasten kanssa/  
VAHVUUDET- muistipeli  
<https://www.youtube.com/watch?v=llv16D314A>



Lapsille & nuorille  
- Tarina hännättömästä ketusta yli 5v.  
<https://www.youtube.com/watch?v=CYsiYtimqps>





<https://viitotturakkaus.fi/>



[www.oiiloa.fi](http://www.oiiloa.fi)



[www.vakaovi.fi](http://www.vakaovi.fi)



<https://mieli.fi>



[https://www.youtube.com/watch?v=Y\\_9NdhLg6dEK](https://www.youtube.com/watch?v=Y_9NdhLg6dEK)  
Kaisan huomaa  
hyvä 23



<https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/tunteesta-tunteeseen-ohjaajan-opas/104-tunnetta-aakkosjarjestyksessa>







## Kirjalista



Tänne olemme koonneet kirjallisuutta positiivisesta pedagogiikasta. Näistä kirjoista löytyy loistavaa materiaalia ja työvälineitä positiivisen pedagogiikan toteuttamiseen varhaiskasvatuksessa.

**Huomaa hyvä!** Vahvuusvariksen Bongausopas. Lotta Uusitalo-Malmivaara ja Kaisa vuorinen 2017.

**Hyvinvoiva lapsi oppii.** Annele Wiman 2022.

**Kaikilla vahvuuksilla.** Opas laajan vahvuusnäkemysten käyttöön opetuksessa. Sanna Wenström 2022.

**Kasvun juuret.** Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia? Samuli Ranta 2021.

**Kaveritaidot varhaiskasvatuksessa.** Vilja Laaksonen 2022.

**Lempeän kasvattajan opas.** Aikuisen itsesääätely ja itsemyötätunto. Tiia Trogen 2022.

**Pedagoginen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.** Erja Sandberg 2021.

**Positiivinen kasvatus.** Tiia Trogen 2020.

**Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa.** Eliisa Leskisenoja 2019.


**Positiivisen pedagogiikan työkalupakki.** Eliisa Leskisenoja 2017.

**Tiimin voima varhaiskasvatuksessa.** Liisa Ahonen 2023.


**Tunnetaidot opetustyössä.** Opas haastaviin tilanteisiin. Anuliisa Lahtinen ja Jarkko Rantanen 2019.








## Kirjoja lapsille




### Ympyräiset- Suuri kirja vahvuksista.

Sinikka Sajama, Heidi Livingston, Julia Pöyhönen  
Anne-Maria, Kuusela Matias,  
Teittinen Maija Hytti




### Ympyräiset- kirjasarja




### Minä osaan ja onnistun


Neuvokas perhe



### Fanni-kirjasarja




### Ympyräiset- vahvuuskortit




### Onni on suukko siskolle

Deborah Underwood Irene



### Oliver Oranki -lastenkirja


Johanna Elomaa



### Miksi jakaminen on reilua?


(luukkukirja) : Fiksut faktat - sarja

Katie Daynes




### Pikkupöllön uusi ystävä

Debi Gliori




### Molli ja pöpi pipi

Katri Kirkkopelto




### Anni ei lannistu: Pienet, suuret tunteet -sarja

Tom Percival



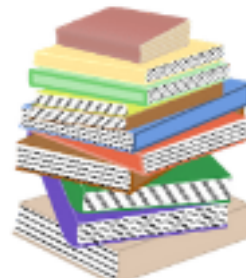
### Molli kirjasarja


Katri Kirkkopelto



### Tunnehetket. Ilman tunteita et olisi sinä

Cristina Nunez Pereira & Rafael R Valcárcel





## Musiikkilista



### Kielinuppu

tunnelauluja varhaiskasvatukseen, laulut viitottu.

### Kielinuppu, Miltä tuntuu nallesta?

<https://www.youtube.com/watch?v=JFDAoFN2ndY>

### Tunnelaulu

Tuuli Paasolainen, löytyy myös <https://www.youtube.com/watch?v=OEoe4iXRBUA>  
(mieli ry)

### Huomaa hyvä laulu

<https://www.youtube.com/watch?v=FIUy932DsbG>

### Ystävälaulu

<https://www.youtube.com/watch?v=eYdvow6FESM>

### Ystävien eskari, Aamujumppa

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_vlfy-WGEZg](https://www.youtube.com/watch?v=_vlfy-WGEZg)

### Ystävien aapinen, Ystävien laulu

<https://www.youtube.com/watch?v=nRZ8tbZOQL4>

### Kikattava Kakkiainen - Halauspäivä

<https://www.youtube.com/watch?v=Klkn7KV1yms>

### Vahvuusvariksen Ystävällisyysjumppa!

<https://www.youtube.com/watch?v=MHLv5jHTJY4>

### Vahvuusvariksen Sinnikkyysjumppa!

<https://www.youtube.com/watch?v=zliBce6LM4U>


### Vahvuusvariksen Jumppavaris ohjeilla

[https://www.youtube.com/watch?v=Hr4Vg\\_l8pUY](https://www.youtube.com/watch?v=Hr4Vg_l8pUY)

### Luontevahvuudet-video lapsille

[https://www.youtube.com/watch?v=kd\\_tlyc\\_Bbk](https://www.youtube.com/watch?v=kd_tlyc_Bbk)





## Musiikkilista



Kielinappu,  
miltä tuntuu nallesta



Tunnelaulu,  
Tuuli Paasolainen



Huomaa hyvä- laulu



Ystävälaulu



Ystävien eskari,  
Aamujumppa



Ystävien aapinen,  
ystävien laulu



Kikattava kakkiainen,  
halauspäivä



Vahvuus variksen  
ystävällisyysjumppa!



Vahvuus variksen  
sinnikkyysojumppa!



Vahvuus variksen  
jumppavaris -ohjeilla



Luontevahvuudet  
video lapsille





Ideoita arkeen



**Vahvuuskorttien käyttö** lasten kanssa. On olemassa paljon valmiita kortteja vahvuus ja tunnetyöskentelyyn.

**Vahvuuskukan tekeminen** yhdessä lapsen ja huoltajan kanssa. Kukan terälehtiin mietitään yhdessä lapsen vahvuuksia ja kuinka voimme hyödyntää niitä oppimisessa. Tämän voi tehdä vasu-keskustelun yhteydessä ja palata vahvuuksien kukoistamiseen arviointikeskustelussa.

**Tähtilapsi-viikko**, sovitaan tähtilapsi-viikot jokaiselle lapselle. Tämän viikon aikana toteutetaan lapsen lempileikkejä, kuunnellaan lapsen lempilauluja tai tehdään lapsen toiveesta jokin projekti.

**Hyvän huomaaminen**, huomataan hyvä toisessa, kirjataan mukava/hyvä asia kaverista lapuille, joka voidaan laittaa postilaatikkoon, purkkiin tai seinälle vahvuuspuuhun.

**Nalleteatteria tunteista**. Lasten kanssa tulee eri ikävaiheissa erilaisia haasteita tunnesäätelyyn. Näitä tunteita ja kokemuksia voidaan sanoittaa lapsen ikätaso huomioiden esimerkiksi nalleteatterin/nukketeatterin/pöytäteatterin avulla. Erilaisia valmiita satuja teatteriin löytyy monenlaisia tai tarinan voi kirjoittaa itse isompien lasten kanssa yhdessä.

**Huomaa hyvä kaverissa!** Lapset kertovat kaverin tekemät hyvät teot aikuiselle ja yhdessä kirjataan ne ylös. Kerätään Hyviä tekoja viikko ja käydään ne lasten kanssa läpi.

**Vahvuuskoru**, lapset kertovat toisesta hyvää ja lapsi saa antaa toisen lapsen vahvuuskoruun helmen.

**SYKSY**

Tutustuminen lapsiin ja ryhmään positiivisen pedagogiikan avulla; lämmin vuorovaikutus ja kohtaaminen

Syksyn toiminnan suunnittelu lasten kanssa

Luodaan positiivinen oppimisympäristö

Lasten mielenkiinnonkohteiden ja osallisuuden huomiointi

Ryhmytyminen positiivisen pedagogiikan keinoin

Lasten ja ryhmän vahvuuksien havainnointi

Vasujen teko lapsille ja ryhmään; lapsen vahvuuskukka

**TALVI**

Talven toiminnan suunnittelu lasten kanssa

Lasten ja ryhmän vahvuuksien tunnistaminen lasten kanssa; ryhmän vahvuudet näkyväksi esim.vahvuuspuu

Toimintaa vahvuudet huomioiden; vahvuuskortit, pöytäteatteri, draama, musiikki jne.

Tähtihenkilö päivät lapsille

Hyödynnä erilaisia oppimisympäristöjä sisällä ja ulkona

TUTUSTUMINEN

OPPIMISYMPÄRISTÖ

HAVAINNOINTI

SISÄISTÄ

TUNNISTA OMAT VAHVUUDET

TOIMINTASUUNNITELMA

VAHVUUSPUHE

HUOMAA HYVÄ

VAHVUUDET NÄKYVÄKSI

HUOMAA HYVÄ TOISSA

YHTEISÖLLISYYS

ARVIOINTI

**Positiivisen pedagogiikan vuosikello**

**KESÄ**

Työntekijät tutustuvat vahvuuksiin ja positiiviseen pedagogiikkaan

Tiimin arvot ja vahvuudet

Suunnitelma tulevalle toimintakaudelle, jossa huomioidaan vahvuudet ja positiivinen pedagogiikka

Ota vahvuuspuhe työvälineeksi

**KEVÄT**

Kevään toiminnan suunnittelu lasten kanssa

Toimintakauden arviointi

Arvioi vahvuuspuhetta, lisääntykö se ryhmässä?

Lasten vahvuuksien hyödyntäminen oppimisessa

Tunnetaito työskentelyä lasten kanssa

Hyvän huomaaminen ja jakaminen

Kehukirje vanhemmilta lapselle

# Esimerkki Viikkosuunnitelma

## Vahvuudet tutuiksi ESKARISSA

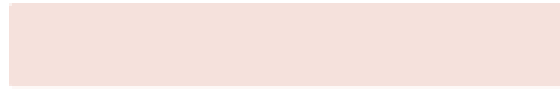
Maanantai	Askarrellaan lasten kanssa vahvuuskukka. Tarvitset kartonkia, kyniä, liimaa ja sakset. Lapset saa piirtää kukan terälehdet ja leikata ne. Lopuksi terälehdet liimataan kukan malliseksi kehikoksi. Jätetään työ ryhmätilan seinälle.
Tiistai	Porinapiiri lasten kanssa. Piirissä aikuisen ohjauksella mietitään erilaisia vahvuuksia ja taitoja mitä on olemassa. Pohditaan vahvuuskorttien avulla omia vahvuuksia ja kaverin vahvuuksia. Kirjoitetaan ne ylös jokaiselle muistiin.
Keskiviikko	Kirjoitetaan vahvuuskukan terälehtiin kolme tai neljä vahvuutta itsestä. Edellisen päivän muistiota voidaan käyttää hyödyksi.
Torstai	Vahvuus- muskari lapsille. Mietitään ja kerrataan yhdessä erilaisia vahvuuksia. Otetaan lauluina Huomaa hyvä- laulu sekä ystävien eskari- laulu ja lopuksi jokin lasten toivelaulu. Mietitään yhdessä mistä laulut kertoivat.
Perjantai	Matematiikkaa vahvuuksien avulla. Muistellaan mitä vahvuuksia olemme tällä viikolla löytäneet. Lasketaan yhdessä montako vahvuutta löytyi. Sovitaan montako uutta vahvuutta etsitään seuraavalla viikolla.
Lauantai	Vanhempien kanssa kotona. Viikonlopun aikana lapsi ja vanhemmat miettivät lapsen kiitoskukkaan tyhjiin terälehtiin kolme-neljä lapsen vahvuutta. Ne kirjoitetaan yhdessä paperille muistiin ja täydennetään kukkaan maanantaina.
Sunnuntai	Valokuvaus päivä vanhemman kanssa. Ottakaa yhdessä lapsen kanssa valokuva asiasta, jossa lapsi on taitava. Lähettäkää kuva lapsen varhaiskasvatuksen ryhmään.

# Esimerkki toimintasuunnitelma

## Tiistain SUUNNITELMA

TAVOITTEET	<p>Kielten rikas maailma: Vuorovaikutus, vuoronodottaminen keskustelussa          Ilmaisun monet muodot: Vahvuuskortit          Minä ja meidän yhteisömme: toisen huomioiminen, omien ja toisen vahvuuksien tunnistaminen</p>
SUUNNITELMA	<p>Tila missä toteutetaan          Henkilökunnan roolit, huomioi ryhmän tuen tarpeet          Lasten sijoittuminen          Kuvatuki ja hymynaamat motivoimaan tilannetta          Kesto          Miten keskustelu toteutetaan?          Tarvittavat materiaalit: vahvuuskortit, kirjaamisvälineet</p>
TOTEUTUS	<p>Porinapiiri lasten kanssa. Piirissä aikuisen ohjauksella mietitään erilaisia vahvuuksia ja taitoja mitä on olemassa. Pohditaan vahvuuskorttien avulla omia vahvuuksia ja kaverin vahvuuksia.          Kirjoitetaan luontevahvuudet ylös jokaiselle muistiin myöhemmin vahvuuskukkaan liitettäväksi.          Hymynaama kuvien avulla motivoidaan lapsia tilanteessa.</p>
ARVIOINTI	<p>Miten toteutus onnistui? Olinko valmistautunut riittävästi?          Mistä lapset innostuivat?          Mitä vahvuuksia toiminnassa tuli esille?          Oliko luontevahvuudet helppo tunnistaa?          Lasten palaute ja arviointi          Mitä kehittäisin, muuttaisin tai tekisin toisin?</p>
HUOMIOITA	<p>Vinkejä seuraavalle kerralle.          Nousiko joku tarve, mitä lasten kanssa tulisi käsitellä?          Lasten toiveet</p>

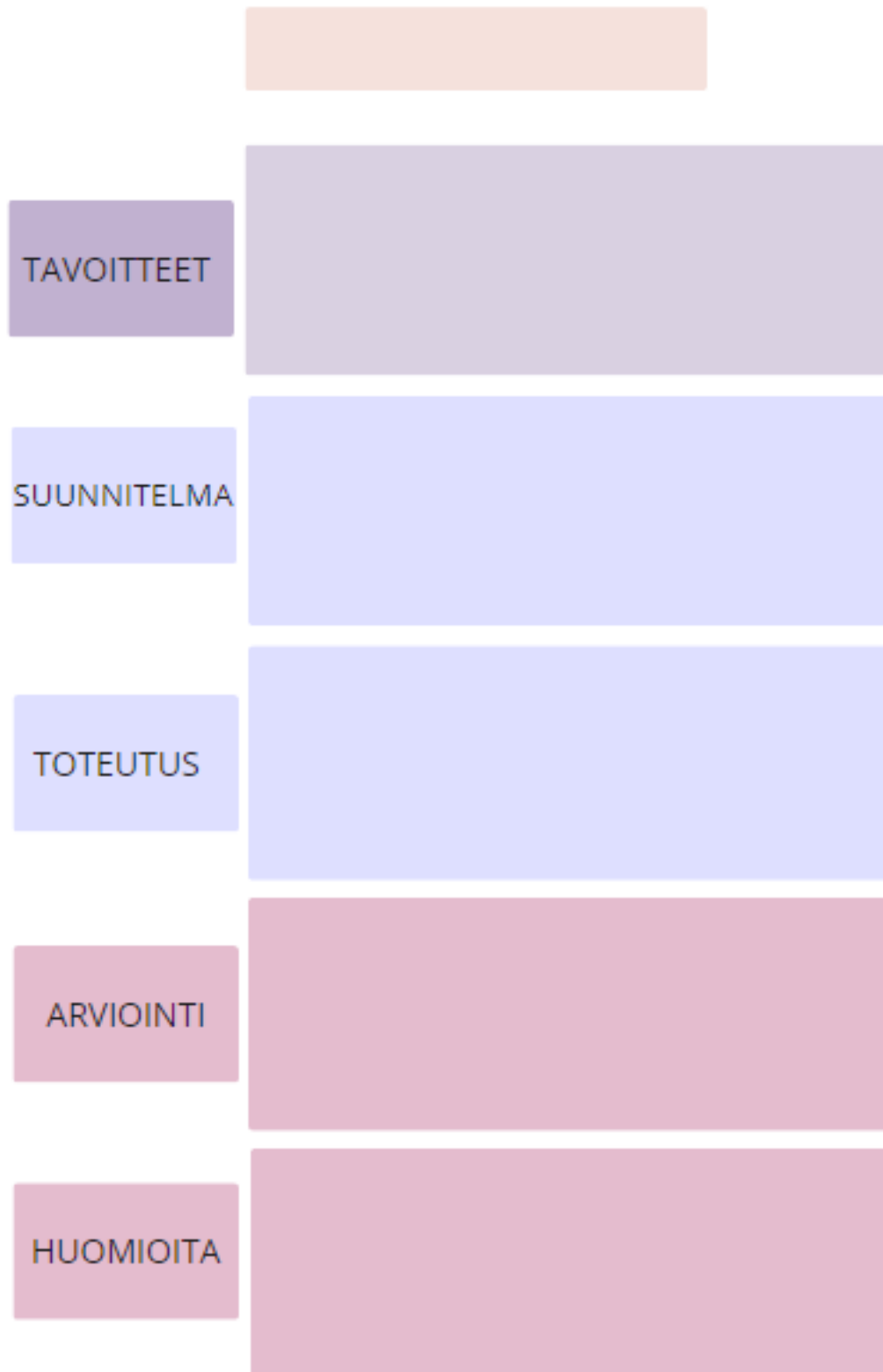
# *Vuikko suunnitelma*

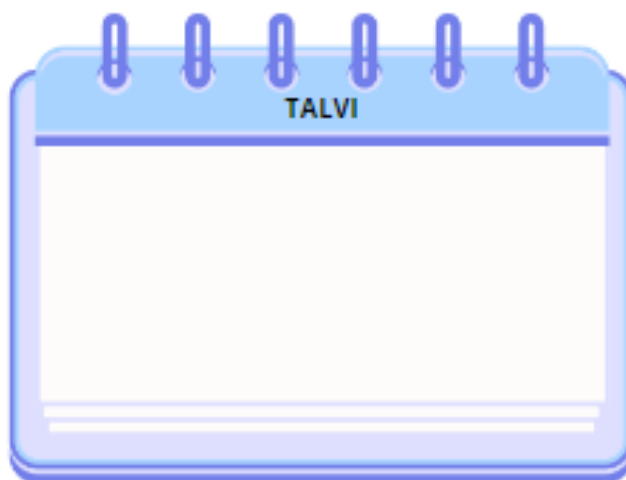
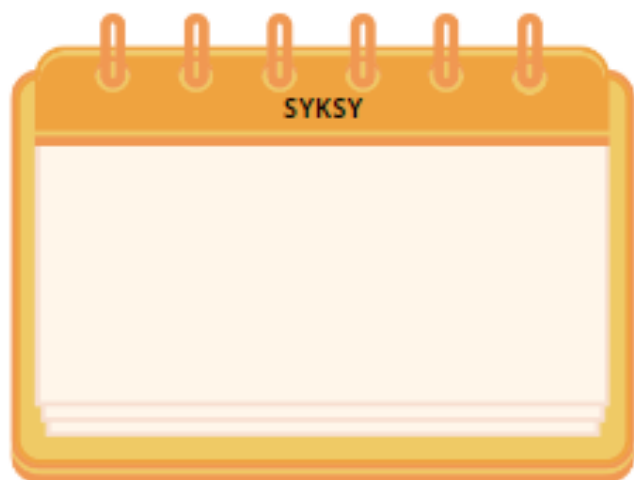


Maanantai	
Tiistai	
Keskiviikko	
Torstai	
Perjantai	
Lauantai	
Sunnuntai	

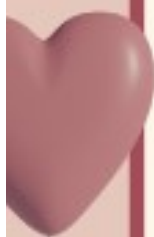


# Toimintasuunnitelma





*Lasten  
huoneentaulu*



*Työyhteisön  
huoneentaulu*





## Lopuksi

Haluamme kiittää kaikkia oppaan toteutukseen osallistuneita yhteistyötahoja.

Toivomme, että oppaasta on hyötyä varhaiskasvatustyössä. Tämä opas on tarkoitettu varhaiskasvatuksessa työskentelevien työvälineeksi. Ei kaupalliseen tarkoitukseen!

Haluamme muistuttaa, että oppaassa käytetyn materiaalin, musiikin ja kuvien käytön suhteen pitää tarkistaa tekijänoikeudet!

Opas on luotu Canva- suunnitteluohjelmalla, tarkista tekijänoikeudet oman käyttösi mukaan. Oppaan sisältö on hyödynnettävissä varhaiskasvatuksessa.

Mukavia hetkiä positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperustaisen työskentelyn parissa!

Marika, Tiina ja Nina

