

Henni Saira

**TIIMIKOHTAISTEN PALAVEREIDEN
MERKITYS ALLE 3-VUOTIAIDEN
VARHAISKASVATUKSESSA**

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

2017



Ammattikorkeakoulu

Tekijä Henni Saira	Tutkinto Sosionomi (AMK)	Aika Lokakuu 2017
Opinnäytetyön nimi Tiimikohtaisten palaverien merkitys alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa		63 sivua 2 liitesivua
Toimeksiantaja Päiväkoti Pääskynpesä		
Ohjaaja Tiina Kuru		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esiin lastentarhanopettajien sekä lastenhoitajien näkemyksiä tiimikohtaisten palaverien merkityksestä alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa. Tarkoituksen täyttymiseksi työlle asetettiin kolme tutkimuskysymystä, jotka olivat; millaisia näkemyksiä lastentarhanopettajilla on tiimikohtaisten palaverien merkityksestä, millaisia näkemyksiä lastenhoitajilla on tiimikohtaisten palaverien merkityksestä ja miten tiimikohtaisissa palaverissa käsitellään alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatusta.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään varhaiskasvatusta, alle 3-vuotiaita, tiimityötä, moniammatillista tiimiä, lastentarhanopettajan pedagogista vastuuta ja tiimipalaveria. Työ oli laadullinen tutkimus ja siihen osallistui neljä päiväkotia. Jokaisesta näistä päiväkodeista työhön osallistui yksi lastentarhanopettaja ja yksi lastenhoitaja. Aineistonkeruumenetelmänä työssä käytettiin yksilöhaastattelua ja aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.</p> <p>Tulosten mukaan suurin osa osallistuneista varhaiskasvattajista piti tiimikohtaisia palaveria merkityksellisinä alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa. Tämä johtui siitä, että ne olivat hetkiä, jolloin lapset eivät olleet läsnä, joten niissä pystyttiin keskustelemaan sellaisistakin asioista, joihin ei ollut mahdollista lasten kuullen tai arjen kiireen keskellä syventyä. Tulosten perusteella näkemykset tiimikohtaisten palaverien merkityksestä olivat kuitenkin hyvin yksilöllisiä ja ne eivät olleet sidoksissa varhaiskasvatuksessa toteutettuun tehtävään. Alle 3-vuotiaiden ryhmän tiimikohtaisissa palaverissa suunniteltiin, kehitettiin ja arvioitiin pienten lasten parissa toteutettua varhaiskasvatusta yhdessä, minkä lisäksi niissä pyrittiin huomioimaan ryhmän lapsia yksilöllisesti.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voivat hyödyntää siihen osallistuneet päiväkodit, erityisesti ne, joilla tiimikohtaisten palaverien pitäminen ei ole vielä niin vakiintunutta tai mahdollistettua. Myös muut päiväkodit voivat saada siitä ideoita omiin muotoutuviin palaverikäytäntöihinsä.</p>		
Asiasanat Varhaiskasvatus, alle 3-vuotiaat, tiimityö, moniammatillinen tiimi, lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu, tiimipalaveri		

Author	Degree	Time
Henni Saira	Bachelor of Social Services	October 2017
Thesis Title		
The significance of team meetings in the early childhood education of children under three years old		63 pages 2 pages of appendices
Commissioned by		
Päiväkoti Pääskynpesä		
Supervisor		
Tiina Kuru		
Abstract		
<p>The purpose of this thesis was to survey kindergarten teachers' and childminders' views of the significance of team meetings in the early childhood education of children under three years old. There were three research questions to find out what kind of views the kindergarten teachers have on the significance of team meetings, what kind of views the childminders have on the significance of team meetings and how the early childhood education of children under three years old is discussed in the team meetings.</p> <p>The theoretical part of the thesis discusses early childhood education, children under three years old, team work, multiprofessional teams, pedagogic responsibility of a kindergarten teacher and team meetings. The thesis was a qualitative study conducted in four kindergartens. In every kindergarten there was one kindergarten teacher and one childminder who participated in the study. The data collection method used was individual interview and the data was analyzed using inductive content analysis.</p> <p>The results suggest that the majority of the participating educators thought that team meetings were significant. The reason was that they were the rare moments when the children were not present and it was possible to discuss topics that were not possible when the children were present or in the middle of the busy times during the day. Based on the results, the views on the significance of the team meetings were still very individual and not related to the work tasks. In the team meetings the educators planned, developed and evaluated the executed early childhood education together. Besides that, they tried to take into account the children of the group as individuals.</p> <p>The results of the thesis can be utilized by the participating kindergartens, especially if they do not yet have regular team meeting practices. Also other kindergartens can get ideas to their own developing team meeting practices.</p>		
Keywords		
Early childhood education, under three-year-olds, team work, multiprofessional team, pedagogic responsibility of a kindergarten teacher, team meeting		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	VARHAISKASVATUS.....	7
2.1	Varhaiskasvatuksen tavoitteet.....	7
2.2	Varhaiskasvatukseen vaikuttavat lait, asiakirjat ja dokumentit.....	8
2.3	Varhaiskasvatuksen ulottuvuudet	9
3	ALLE 3-VUOTIAAT LAPSET	10
3.1	Alle 3-vuotiaan kehitys.....	10
3.2	Alle 3-vuotiaiden ryhmä päiväkodissa.....	11
4	TIIMITYÖ PÄIVÄKODISSA.....	13
4.1	Tiimin hyvinvointi ja toimivuus.....	13
4.2	Moniammatillinen tiimi	15
4.3	Lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu	17
5	TIIMIPALAVERI.....	18
5.1	Tiimipalaverin sisältö	18
5.2	Tiimipalaverin toteutuminen	20
6	AIEMMAT TUTKIMUKSET	21
7	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	23
8	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	24
8.1	Opinnäytetyöprosessi	24
8.2	Laadullinen tutkimus	24
8.3	Aineistonkeruumenetelmä	26
8.4	Aineiston analyysimenetelmä	27
9	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	30
9.1	Lastentarhanopettajien näkemyksiä tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä .	30
9.2	Lastenhoitajien näkemyksiä tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä.....	37
9.3	Alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksen käsittely tiimikohtaisissa palavereissa.....	44
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	48

10.1 Tulosten yhteenveto	49
10.2 Tulosten vertaaminen aiempaan tietoon	52
11 POHDINTA	55
LÄHTEET	59

KUVALUETTELO

TAULUKKOLUETTELO

LIITTEET

Liite 1. Esimerkki hyväksytystä tutkimuslupahakemuksesta

Liite 2. Haastattelukysymykset

1 JOHDANTO

Päiväkodissa työskentelee eri koulutuksen saaneita varhaiskasvattajia. Näistä varhaiskasvattajista muodostetaan päiväkotiryhmissä työskenteleviä tiimejä. Vuonna 2016 julkaistun uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan päiväkodin lapsiryhmän toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan lastentarhanopettajien, lastenhoitajien ja tiimin mahdollisten muiden jäsenten välisenä tiimityönä, vaikka päävastuu siitä onkin lastentarhanopettajalla (Opetushallitus 2016, 17).

Kun lapsi on päiväkodissa, päiväkoti toimii kodin rinnalla tämän kehitystä tukevana ydinympäristönä (Jakkula 2008, 35). Vaikka alle 3-vuotiaiden lasten varhaiskasvatuksessa painottuu perushoidolliset tilanteet, ovat lapset jo tämän ikäisinä aktiivisia toimijoita ja uuden oppijia. On varhaiskasvattajien vastuulla tarjota alle 3-vuotiaille sellainen arki, jossa heidän on mahdollista päästä toteuttamaan omaa toiminnallisuuttaan monipuolisesti. (Karila 2001, 273.)

Tässä opinnäytetyössä keskitytään alle 3-vuotiaiden ryhmässä toteutettuun tiimityöhön hieman erilaisesta ja täsmällisemmästä näkökulmasta. Yhtenä laadukkaan tiimityöskentelyn edellytyksenä pidetään tiimin jäsenten välistä säännöllistä keskustelua, jota voidaan käydä esimerkiksi tiimikohtaisissa palaverissa (Karila 2011, 81). Tästä johtuen työn aihe päädyttiin rajaamaan tiimikohtaisiin palaverihin ja niiden merkitykseen alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa. Tiimikohtainen palaveri on tiimin jäsenten välinen säännöllinen palaveri, jossa tiimin jäsenet voivat keskustella erilaisista ryhmän ja tiimin toimintaan liittyvistä asioista (Koivunen 2009, 193). Tiimikohtaisia palavereita toteutetaan Suomessa vaihtelevasti (Karila 2011, 81).

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja sen tarkoituksena on tuoda esiin sekä lastentarhanopettajien että lastenhoitajien näkemyksiä tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa. Työhön haluttiin ottaa mukaan lastentarhanopettajien lisäksi myös lastenhoitajia, jotta siihen saataisiin lastentarhanopettajien mielipiteiden lisäksi myös muun tiimin näkökulmaa, käsittelee työ koko tiimin välisiä palavereita. Työelämäkumppaneina opinnäytetyössä on 4 päiväkotia; toimeksiantajana toimiva Päiväkoti

Pääskynpesä sekä Lounaan päiväkoti Lahdesta ja kaksi päiväkotiä Etelä-Savosta. Jokaisesta näistä päiväkodeista työhön osallistui yksi lastentarhanopettaja ja yksi lastenhoitaja. Aineisto opinnäytetyöhön kerättiin haastattelun avulla ja haastattelut olivat yksilöhaastatteluja. Haastattelujen litteroinnin jälkeen koottu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

Alussa avataan opinnäytetyön taustalla olevia käsitteitä, joita ovat varhaiskasvatus, alle 3-vuotiaat, tiimityö, moniammatillinen tiimi, lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu sekä tiimipalaveri. Tämän jälkeen kerrotaan muutamasta aiemmin tehdystä tutkimuksesta, joiden tuloksiin työn tuloksia tullaan lopulta vertaamaan. Aiempien tutkimusten jälkeen kerrotaan asetetuista tutkimuskysymyksistä, joihin työllä haetaan vastauksia. Tämän jälkeen kuvaillaan työn toteutusta ja saatuja tuloksia sekä niistä tehtyjä johtopäätöksiä. Lopuksi pohditaan koko opinnäytetyöprosessia sekä työn luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatus on yksi yhteiskunnan palveluista, jota toteutetaan erilaisina toimintamuotoina. Sitä järjestetään päiväkodeissa, perhepäivähoidossa sekä muunlaisena varhaiskasvatuksena, kuten leikki- tai kerhotoimintana. Toimintamuodoista yleisin on päiväkodin ryhmämuotoinen varhaiskasvatus. Sen lisäksi, että päiväkotiryhmiä muodostetaan lasten iän perusteella, voidaan ryhmiä muodostaa myös esimerkiksi sisarusuhteen tai tuen tarpeen mukaan. (Opetushallitus 2016, 14, 17.) Tämä opinnäytetyö käsittelee lasten iän perusteella muodostuneita ryhmiä, joissa lapset ovat alle 3-vuotiaita.

2.1 Varhaiskasvatuksen tavoitteet

Varhaiskasvatuksella on monia tavoitteita. Sen tavoitteena on vaikuttaa edistävällä tavalla lasten kokonaisvaltaiseen kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen heidän ikä ja yksilöllinen kehityksensä huomioiden. Lisäksi varhaiskasvatuksen kautta pyritään edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvon toteutumista edistetään esimerkiksi tukemalla lasten oppimista, mikä on pohjana lasten väliselle koulutukselliselle tasa-arvolle. Varhaiskasvatuksessa korostuu myös sukupuolten välinen tasa-arvo, sillä se on tarkoitettu niin tytöille kuin pojille. (Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36.)

Lisäksi varhaiskasvatuksen tavoitteena on tarjota lapsille monipuolista pedagogista toimintaa, joka perustuu leikkiin, taiteisiin, liikkumiseen sekä kulttuuriperintöön. (Varhaiskasvatuslaki 2. a §.) Pedagogiikalla tarkoitetaan suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti toteutettua toimintaa sekä lasten hyvinvoinnin että heidän oppimisensa toteutumiseksi (Opetushallitus 2016, 20). Varhaiskasvatuksen myötä pyritään ehkäisemään lasten syrjäytymistä, vahvistamaan heidän toimijuuttaan ja osallisuuttaan sekä tukemaan lapsen huoltajia heidän kasvatusyössään (Varhaiskasvatuslaki 2. a §).

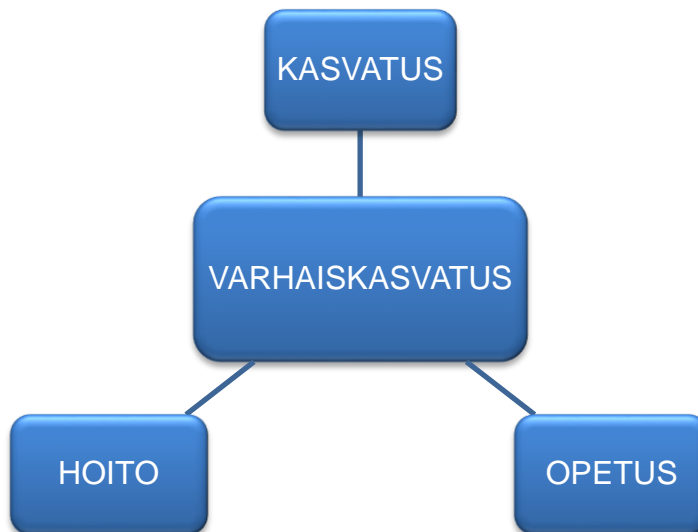
2.2 Varhaiskasvatukseen vaikuttavat lait, asiakirjat ja dokumentit

Uusin varhaiskasvatuslaki on tullut voimaan 1.8.2015 (Opetusalan Ammattijärjestö s.a). Siinä säädetään edellä mainituista varhaiskasvatuksen tavoitteista sekä lapsen oikeudesta saada varhaiskasvatusta (Opetushallitus 2016, 8). Tämän lain lisäksi varhaiskasvatukseen vaikuttavat myös monet muut lait, kuten sosiaalihuoltolaki (1301/2014), laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005), laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) sekä lastensuojelulaki (417/2007) (Opetushallitus s.a.).

Varhaiskasvatuslain pohjalta laaditaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Se on asiakirja, joka toimii oikeudellisesti velvoittavana määräyksenä varhaiskasvatuksen järjestäjille muun muassa varhaiskasvatuksen toteutukseen ja sisältöihin liittyen. Lisäksi sen mukaan laaditaan sekä paikalliset että lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat. (Opetushallitus 2016, 8.) Lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma eli vasu on dokumentti, johon kirjataan lapsen yksilöllistä kehitystä ja oppimista sekä hyvinvointia tukevat tavoitteet sekä niiden toteutumista varten tarvittavat toimenpiteet. Vasun laadinta toteutetaan yhteistyössä lapsen huoltajan kanssa. Sen toteutumista tulee arvioida ja se tulee tarkistaa vähintään kerran vuodessa sekä aina, kun se on lapsen tarpeiden edellytysten mukaista. (Varhaiskasvatuslaki 7. a §.) Kun vasua arvioidaan, arviointi kohdistetaan erityisesti pedagogiikan toteutumiseen sekä toimintaa varten tehtyihin järjestelyihin (Opetushallitus 2016, 11).

2.3 Varhaiskasvatuksen ulottuvuudet

Varhaiskasvatus toteutuu vuorovaikutuksena varhaiskasvattajien ja lasten välillä. Tämä vuorovaikutus pitää sisällään kolme eri ulottuvuutta, joita ovat kasvatus, opetus ja hoito (kuva 1). Näitä ulottuvuuksia voidaan tarkastella erillisinä käsitteinä, mutta käytännön toiminnassa ne kietoutuvat yhteen muodostaen eheän kokonaisuuden. Tällöin mahdollistuu kokonaisvaltainen lähestymistapa lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseksi. Ulottuvuudet painottuvat käytännössä eri tavoin niin lapsen iästä kuin varhaiskasvatuksen toimintamuodosta riippuen. (Opetushallitus 2016, 21.)



Kuva 1. Varhaiskasvatuksen ulottuvuudet (Opetushallitus 2016, 21)

Kasvatus on toimintaa, jonka kautta välittyvät ja muodostuvat kulttuuriset arvot, normit ja tavat. Kasvatuksen avulla lapsia ohjataan muodostamaan omia mielipiteitä ja arvioimaan vallitsevia toiminta- ja ajattelutapoja kriittisesti. Sen tehtävänä on myös ohjata lapsen yksilöllisen identiteetin muodostumista. Tarkoituksena on tukea lasten kehitystä niin, että he voisivat oppia toimimaan ja käyttämään omia taitojaan myös toisten hyväksi. Opetuksen tarkoituksena taas on edistää lasten oppimista sekä auttaa heitä muodostamaan merkityksiä niin itsestään, toisista ihmisistä kuin ympäröivästä maailmasta. Siinä pyritään hyödyntämään lasten luontaista uteliaisuutta ja halua tutkia. Toisaalta opetus myös tukee sitä. Opetuksessa on tarkoitus huomioida lasten mielenkiinnon kohteet, vahvuudet, kehittyvät taidot sekä yksilölliset tuen tarpeet. Lapsia motivoidaan ja innostetaan oppimaan uusia asioita ja rohkaistaan hyödyntämään siinä erilaisia tapoja oppia. (Opetushallitus 2016, 21.)

Tämän opinnäytetyön käsittelemässä alle 3-vuotiaiden lasten varhaiskasvatuksessa hoidon osuus on suurempi kuin vanhempien lasten parissa toteutetussa varhaiskasvatuksessa. Hoito pitää sisällään lasten fyysisistä perustarpeista huolehtimisen sekä tunnepohjaisen välittämisen, ja sen perustana on myönteinen kosketus ja läheisyys sekä kunnioittava ja vastavuoroinen vuorovaikutus. Lasten päiväkotipäivästä merkittävä osa kuluukin päivittäisiin puke- mis- ja riisumistilanteisiin, ruokailu- ja päiväunihetkeen sekä hygieniasta huolehtimiseen. (Opetushallitus 2016, 21.) Mitä pienempi lapsi on, sitä merkittävämpi näihin kuluvan ajan määrä on. Varhaiskasvatuksen näkökulmasta hoitotilanteita voidaan pitää myös lapsen opetus- ja kasvatustilanteina. Näissä tilanteissa lapsi oppii esimerkiksi itsestään huolehtimisessa tarvittavia taitoja sekä vuorovaikutustaitoja. (Opetushallitus 2016, 21.) On varhaiskasvattajasta kiinni, millaisen kokemuksen lapsi näistä vuorovaikutustapahtumista saa. Toistuviin hoitotilanteisiin voi lisätä hieman yllätyksellisyyttä tai kuvitteellisuutta. Lapsen ja aikuisen yhteistä laatu-aikaa hoitotilanteissa voi rikastuttaa liittämällä niihin esimerkiksi leikkejä tai loruja. (Jakkula 2008, 42.)

3 ALLE 3-VUOTIAAT LAPSET

Pääsääntöisesti alle 1-vuotiaat lapset hoidetaan Suomessa kotona, sillä vuonna 2015 alle 1-vuotiaista vain 0,7 prosenttia osallistui varhaiskasvatukseen. Samana vuonna vastaava luku 1-vuotiaiden kohdalla oli 28 prosenttia ja 2-vuotiaiden kohdalla 54 prosenttia. Toisin sanoen 1-vuotiaista varhaiskasvatukseen osallistui jo yli neljäsosa ja 2-vuotiaista yli puolet. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016, 4.) Koska alle 3-vuotiaista näin monet osallistuvat varhaiskasvatukseen, on tärkeää, että varhaiskasvattajat tuntevat pienen lapsen kehityksen yleisen kulun sekä sen taitekohdat. Tällöin turvataan sitä, että lapsen kehitys etenee oikein ja varhaiskasvattajat voivat suunnitella lapsiryhmälle heille sopivaa toimintaa. (Jakkula 2009, 33.)

3.1 Alle 3-vuotiaan kehitys

Lapsen ollessa alle 3-vuotias hän elää kehityksensä vilkkainta aikaa. Tänä aikana lapsen persoonallisuus muokkaantuu ensimmäistä kertaa, lapsen minä alkaa näkyä ja hän oppii tehokkaasti niin hyödyntämään ympäristöään kuin

vaikuttamaan siihen. Hän käyttää ympäristönsä esineistöä ja vaikuttaa ympärillään oleviin ihmisiin ensin liikkein ja elein, pikkuhiljaa myös puhuen. Koska lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyy erittäin oleellisena osana vuorovaikutus, tarvitsee hän kasvaakseen ja kehittyäkseen ympäristönsä tukea. Ilman sitä lapsen kasvaminen ympäröivää maailmaa ja toisia ihmisiä ymmärtäväksi, puheella kommunikoivaksi ihmiseksi olisi mahdotonta. (Jakkula 2008, 33.)

Alle 3-vuotiaiden kehityksessä kaikki kehityksen osa-alueet kietoutuvat tiiviisti yhteen. Lapsen opetellessa puhumaan, kävelemään, käsittelemään esineitä tarkoituksenmukaisesti ja leikkimään, kehittyvät samanaikaisesti hänen havainnoimiskykynsä, ajattelunsa ja käyttäytymisensä säätely. (Siren-Tiusanen 2001, 16.) Ihmisen kehitys ei tule enää minkään toisen kolmen vuoden ajanjakson aikana olemaan yhtä nopeaa kuin kolmena ensimmäisenä ikävuotena. Ensimmäiset ikävuodet ja niiden tapahtumat eivät määrää kehityksen lopullista suuntaa, mutta tasapainoinen kehitys näinä vuosina antaa paljon resursseja tulevaa varten. (Keltikangas-Järvinen 2012, 21–24.) Lapsen ensimmäiset ikävuodet ovat kuin kivijalka hänen myöhemmälle kehitykselleen (Jakkula 2008, 33). Mikäli tässä kohti kehitystä on merkittäviä puutteita, lapsi voi kärsiä niistä vielä aikuisiällä (Keltikangas-Järvinen 2012, 21).

3.2 Alle 3-vuotiaiden ryhmä päiväkodissa

Varsinkin pienten, alle 3-vuotiaiden, ryhmässä lapset voivat olla keskenään hyvin eri tasolla kehityksessään. Jotta varhaiskasvattajat voivat päästä selville ryhmän lasten kehityksestä niin yksilöinä kuin suhteessa toisiinsa, heidän tulee seurata ja havainnoida lasten toimintaa. Havaintojensa pohjalta he voivat toimia tarkoituksenmukaisella tavalla, vastaten myös lasten kehityksellisiin haasteisiin. (Jakkula 2008, 42.) Tietämys lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta sekä ymmärrys ylipäätään lapsuuden merkityksestä ovatkin pohjana pedagogiselle toiminnalle (Opetushallitus 2016, 18). Jos varhaiskasvatuksen käytännöillä halutaan edistää alle 3-vuotiaiden kehitystä, on siinä hyödynnettävä heidän omaa aktiivisuuttaan sekä tukeuduttava toimintamuotoihin ja aktiviteetteihin, jotka ilmentävät lasten suhdetta ympäristöönsä sillä hetkellä parhaiten (Siren-Tiusanen 2001, 15). On myös tärkeää ymmärtää, millaisista asioista lapsi on kiinnostunut (Jakkula 2008, 41).

Varhaiskasvattajien on tärkeää pyrkiä ymmärtämään kasvavan lapsen elämää lapsen näkökulmasta. Mitä nuoremasta lapsesta on kyse, sitä enemmän hänen tarpeidensa täyttyminen on aikuisista riippuvaista. Lisäksi, mitä nuoremasta lapsesta on kyse, sitä haitallisempia lapsen kehityksen kannalta epäsoyvät hoitokäytännöt voivat lapselle olla. Sen sijaan, että lasten odotetaan sopeutuvan päiväkodin toimintasuunnitelmien vaatimukseen, toimintasuunnitelmat tulisi räätälöidä lasten tarpeiden mukaan. (Siren-Tiusanen 2001, 15–16.)

Vaikka alle 3-vuotiaiden lasten päiväkotipäivästä suuri osa kuluu perushoidollisiin tilanteisiin, ovat lapset jo ensimmäisinä ikävuosinaan aktiivisia toimijoita ja uuden oppijia. On varhaiskasvattajien vastuulla tarjota lapsille sellainen ympäristö ja arki, jossa he pääsevät toteuttamaan omaa toiminnallisuuttaan monipuolisesti, sen lisäksi, että tulevat hyvin hoidetuksi. (Karila 2001, 273.) Alle 3-vuotiaiden ryhmän toiminnan ydin muodostuukin perushoidollisten tilanteiden lisäksi leikistä ja erilaisista kokemuksista taiteiden alueilla (Jakkula 2008, 42).

Päiväkodin pienten ryhmästä ja sen toiminnasta puhuttaessa on hyvä mainita, että on tärkeää olla siirtämättä isommille lapsille toimivia pedagogisia käytäntöjä alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatukseen (Karila 2001, 273). Siitä huolimatta, etteivät läheskään kaikki isommille lapsille sopivat käytännöt ole vielä sopivia toteutettavaksi alle 3-vuotiaiden kanssa, tulee myös alle 3-vuotiaiden toiminnan olla suunniteltua, onhan kyseessä päiväkodissa toteutettava suunnitelmallinen varhaiskasvatus. Pienten lasten ryhmässä rauhalliset pedagogiset käytännöt ajatellaan olevan stressittömän ympäristön ensisijainen tekijä ja yksi laadukkaan varhaiskasvatuksen mahdollistaja (Dalli ym. 2011, 153).

Alle 3-vuotiaiden ryhmässä pedagogisia ja kasvatuksellisia tilanteita syntyy usein myös spontaanisti. Spontaaneiden pedagogisten tilanteiden toteutus vaatii varhaiskasvattajilta hyvää ammattitaitoa. Varhaiskasvattajien tulee ennakoida arjen hetkien sisältämiä pedagogisia mahdollisuuksia, sillä näitä mahdollisuuksia voidaan toteuttaa vain tietoisien toiminnan avulla. Spontaanit pedagogiset tilanteet eivät kuitenkaan kumoa suunnittelun merkitystä. Suunnittelun ja siihen liittyvän tavoitteellisen sekä tietoisien toiminnan merkitys ennemminkin kasvaa. Näissä tilanteissa etukäteissuunnittelu vain korvataan kyseisenä hetkenä tapahtuvalla jatkuvalla suunnittelulla. (Karila 2001, 285–286.)

Pienten ryhmän varhaiskasvattajien toiminta vaatii sata prosenttista fyysistä ja henkistä läsnäoloa (Siren-Tiusanen 2011, 26). Tarkoitus on, että ryhmän jokaiseen lapseen luodaan lämmin, henkilökohtainen ja lasta ymmärtävä suhde. Kun on kyse pienistä lapsista, heihin tutustuminen toteutuu leikin ja yhteisen toiminnan sekä havainnoinnin kautta. Tarkoituksena on pyrkiä rakentamaan ja ylläpitämään ilmapiiriä, jossa niin ryhmän lapsilla kuin lasten kanssa työskentelevällä tiimillä on hyvä olla. Varhaiskasvattajien oikeanlainen toiminta heijastuu ryhmän toimintaan sen sujuvuutena ja rauhallisuutena. Kun toimitaan yhdessä, on mahdollista luoda pienille lapsille suotuisa ja heidän kehitystään tukeva kasvu- ja hoitoympäristö. Parhaimmillaan ryhmän toiminta on yhdessä elämistä ja kokemista lasten ja aikuisten kesken. (Jakkula 2008, 41–43.)

4 TIIMITYÖ PÄIVÄKODISSA

Päiväkodissa työskennellään tiimeissä. Uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan päiväkodin lapsiryhmän toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan lastentarhanopettajien, lastenhoitajien ja tiimin mahdollisten muiden jäsenten välisenä tiimityönä, vaikka päävastuu siitä onkin lastentarhanopettajalla. (Opetushallitus 2016, 17.) Tiimissä työskentelyn tarkoitus on, että tiimin jäsenet toimivat yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaan saavuttaakseen yhdessä sovitut tavoitteet. Kun työskennellään tiimissä, kaikkien ei tarvitse tehdä kaikkea, vaan tiimin jäsenet voivat sopia keskenään työnjaostaan ja jokaisen omista vastuualueista. (Koivunen 2009, 192.) Yhteisen toiminnan tuloksena syntyy päiväkotiryhmän oma toimintakulttuuri (Karila 2001, 272).

4.1 Tiimin hyvinvointi ja toimivuus

Lapsiryhmän kanssa työskentelevän tiimin jäsenet voivat olla keskenään hyvin erilaisia persoonia, joilla on toisistaan poikkeavia toimintatapoja. Tiimi voi tästä huolimatta olla toimiva. Se onnistuu silloin, jos erilaiset tavat toimia mielletään rikkautena, jolloin jokainen tiimin jäsen on sekä antavana että vastaanottavana osapuolena. Parhaimmillaan tiimin jäsenet täydentävät toinen toistaan. (Koivunen 2009, 194–195.) Kun varhaiskasvattajat tuovat keskinäisessä vuorovaikutuksessaan ilmi arvostuksensa toisiaan kohtaan, näyttävät he samalla mallia lapsille (Järvinen & Mikkola 2015, 62). Ihanteellisten työolosuhteiden

myötä muodostunutta kannustavaa työympäristöä pidetään myös yhtenä laadukkaan varhaiskasvatuksen mahdollistajana (Dalli ym. 2011, 153).

Tiimi voi toimia jäsenilleen myös sosiaalisena tukena, jonka myötä voidaan kehittää tiimin jäsenten toimintaa. Lisäksi hyvin toimivassa tiimissä on mahdollista keskustella avoimesti eri asioista, myös vaikeimmista asioista. (Koivunen 2009, 192.) Parhaimmillaan päiväkodeissa on tiimejä, jotka ovat oppineet toisiltaan yhteisten keskustelujen sekä työn kehittämisen kautta ja kykenevät yhdessä tarjoamaan lapsille laadukasta varhaiskasvatusta (Karila 2001, 271).

Tiimi voi myös voida huonosti, jolloin tiimin jäsenten välinen yhteistyö rakoilee. On sekä koko tiimiä että sen yksittäisiä jäseniä ajatellen haitallista, jos havaituista ongelmista vaietaan eikä keskusteluun osallistuta. Jos tilanne on jo ehtinyt kärjistyä pahaksi, tiimin jäsenten välisten suhteiden selvittäminen voi olla erittäin raskasta ja voimavaroja kuluttavaa. Huonosti voivassa tiimissä voi käydä niin, että keskustelu tiimin kesken käy mahdottomaksi, varhaiskasvattajien viestit ryhmän lapsille ovat keskenään ristiriitaisia eikä tiimin yhteistä työkentelytapaa onnistuta muodostamaan. (Koivunen 2009, 192–196.) Jos tiimi voi huonosti, vaikuttaa se tiimin jäsenien lisäksi myös ryhmän lapsiin.

Mikäli tiimissä havaitaan epäammattimaista käytöstä tai yhteisistä sopimuksista luistamista, on Järvisen ja Mikkolan (2015, 60) mukaan jokaisen tiimin jäsenen vastuulla puuttua siihen. Jos tiimissä ei uskalleta puhua epäkohdista, on konfliktin ylläpitäjänä koko tiimi. Järvinen ja Mikkola toteavat myös, että konfliktitilanteiden sattuessa tiimin on ensin yritettävä ratkaista tilanne keskenään. Heidän mukaansa esimiehen on autettava heitä vasta sitten, jos tiimi ei itse löydä ratkaisua ongelmaansa.

On tärkeää huolehtia siitä, että niin yksittäinen tiimin jäsen kuin koko tiimi voivat hyvin. Kun tiimin jäsenet voivat hyvin, he pystyvät tekemään työnsä hyvin antaen sekä lapsille että koko työyhteisölle osaamistaan. Lapset tarvitsevat elämäänsä aikuisia, jotka hyvän tietotaidon omaamisen lisäksi todella jaksavat tukea ja kannatella heitä heidän kasvussaan. (Järvinen & Mikkola 2015, 59.)

4.2 Moniammatillinen tiimi

Päiväkotiryhmien tiimeissä työskentelee eri koulutustaustaisia henkilöitä muun muassa lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan tehtävissä (Virolainen 2014, 286). Lastentarhanopettajan tehtävässä toimiminen edellyttää kasvatustieteiden kandidaatin, sosionomin (AMK), sosiaalikasvattajan tai sosiaalialan ohjaajan tutkintoa (Opetusalan Ammattijärjestö s.a). Lastenhoitajana voi toimia lähihoitaja, lastenhoitaja ja päivähoitaja (Virolainen 2014, 286). Myös lastenhoitaja voi toimia lastenhoitajana. Lisäksi tiimiin voi kuulua esimerkiksi avustaja (Järvinen & Mikkola 2015, 64).

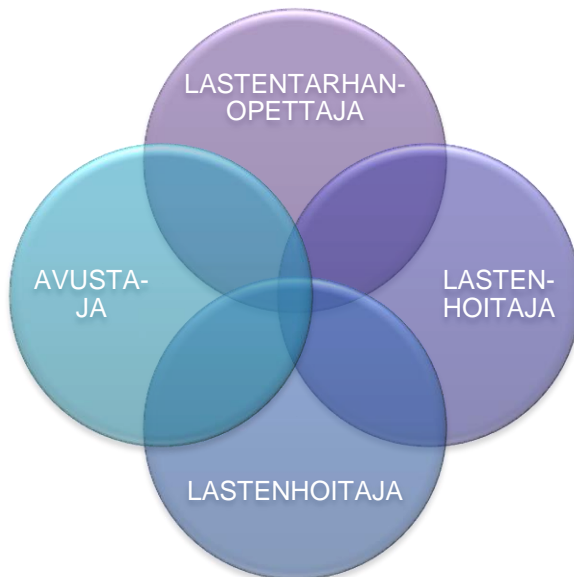
Koska tiimi muodostuu eri koulutuksen saaneista henkilöistä, päiväkotiryhmässä työskentelevää varhaiskasvattajatiimiä voidaan pitää moniammatillisena. Varhaiskasvattajien erilaiset koulutustaustat voivat tulla esiin hieman erilaisina suhtautumistapoina, jotka ovat pitkälti muodostuneet kunkin varhaiskasvattajan koulutuksen tuottamista tiedoista ja taidoista. Varhaiskasvattajilla voi myös olla paljon koulutuksen ulkopuolelta hankittua osaamista. (Nummenmaa ym. 2007, 38–39.)

Moniammatillisuus ei tarkoita sitä, että varhaiskasvattajien tulisi häivyttää koulutuksensa kautta muodostunut perspektiivi varhaiskasvatustyöhön. Se ei myöskään tarkoita eri ammattiryhmien omien vastuiden katoamista. Se, mistä moniammatillisuudessa on kyse, on oman erityisosaamisensa kirkastamista siten, että siitä tulee osa moniammatillisen tiimin yhteistä osaamista. (Nummenmaa ym. 2007, 39–40.) Moniammatillisuuden lähtökohtana pidetään näkemystä, jonka mukaan tiimin jäsenten välisen tiedon ja osaamisen jakamisen myötä on mahdollista muodostaa jotain, johon yksittäinen tiimin jäsen ei yksinään kykene (Virolainen 2014, 283).

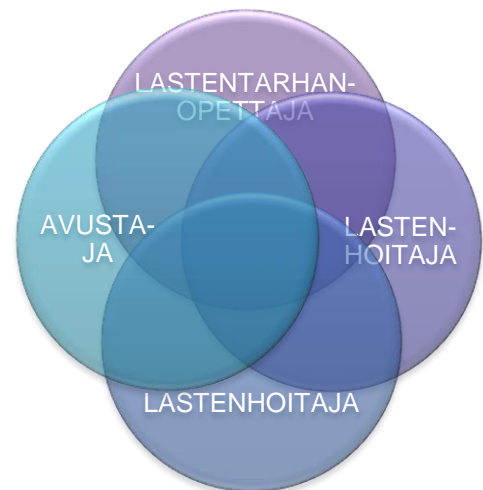
Yhteistyö erilaista tietotaitoa omaavien varhaiskasvattajien kesken on hyödyksi kaikille osapuolille. Yhteisen jakamisen myötä myös tiimin jäsenten yksilöllinen osaaminen kehittyy. (Virolainen 2014, 283–284.) Uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan varhaiskasvattajien erilaisia koulutustaustoja ja moniammatillisuutta pidetään laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavarana silloin, kun jokaisen tiimin jäsenen osaaminen on käytössä ja am-

mattiroolit vastuineen sekä tehtävineen toteutuvat tarkoituksenmukaisella tavalla (Opetushallitus 2016, 17). Tällöin tiimissä on sekä henkilökohtaisen että yhteisen osaamisen alueet, jotka ovat yhteydessä toisiinsa. Kun moniammatillinen tiimi toimii oikein, tiimin käytössä oleva osaamisalue laajenee, kuten kuvassa 2. (Järvinen & Mikkola 2015, 64.)

Järvisen ja Mikkolan (2015, 63–64) mukaan moniammatillisessa tiimissä työskennellessä voi myös tapahtua niin, etteivät tiimin jäsenten toimenkuvat muodostu selkeästi. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, etteivät varhaiskasvattajat tunne tarpeeksi hyvin toistensa työn sisältöjä. Jos kukaan ei miellä joitain työtehtäviä omaan vastuualueeseensa kuuluvana tai toimenkuvista ei ole sovittu riittävän selkeästi, jotkin tärkeät seikat voivat jäädä ilman huomiota. Myöskään silloin moniammatillisuudesta ei saada parasta mahdollista hyötyä, jos kaikki tekevät kaikkea. Tällöin tiimin jäsenten ammattiosaaminen kapenee ja koko tiimin käytettävissä oleva osaamisalue supistuu, kuten kuvassa 3. Moniammatillisuuden suurimman hyödyn saannin lisäksi vastuiden jako ja henkilökohtaiset vastuualueet tekevät työskentelystä selkeämpää.



Kuva 2. Toimiva moniammatillinen tiimi (Järvinen & Mikkola 2015, 64)



Kuva 3. Huonosti toimiva moniammatillinen tiimi (Järvinen & Mikkola 2015, 64)

4.3 Lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu

Tiiminä toteutetusta työskentelystä huolimatta varhaiskasvatuslaissa (Varhaiskasvatuslaki 7. a §) korostetaan lastentarhanopettajilla olevaa pedagogista vastuuta. Päävastuu niin ryhmän toiminnan suunnittelusta kuin toteutuksesta, arvioinnista ja tavoitteiden toteutumisesta sekä kehittämisestä on lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaavalla varhaiskasvattajalla (Opetushallitus 2016, 17). Jokisen (2012, 68) pro gradu -tutkielman mukaan lastentarhanopettajan pedagogiseen vastuuseen sisältyy vastuu lapsiryhmän toiminnan opetuksellisuudesta lasten kehitystaso ja ikä huomioon ottaen. Lisäksi pedagogiseen vastuuseen sisältyy moniammatillisen yhteistyön toteutus päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa. Varhaiskasvatuslain (Varhaiskasvatuslaki 7. a §) mukaisesti lastentarhanopettaja vastaa myös lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien teosta.

Jokisen (2012, 61, 69–70) saamien tulosten mukaan lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu voi näkyä myös tiimissä. Lastentarhanopettaja voi toimia tiimissä pedagogisena johtajana ja ylläpitää tiimin pedagogista keskustelua. Lastentarhanopettaja voi myös toimia tiimipalaverin vetäjänä. Pedagogiseen vastuuseen yhdistetään myös niin tiimin sisäisten kuin ulkopuolisten asioiden eteenpäin vieminen. Lisäksi pedagogista vastuuta voidaan liittää lastentarhanopettajan taitoihin havaita tiimin jäsenten heikkouksia ja vahvuuksia. Tämän myötä lastentarhanopettaja voi kehittää tiiminsä toimintaa.

Lastentarhanopettajan johtaessa tiimiään hänen tehtävänä on varmistaa, että tiimin jäsenet ovat ymmärtäneet yhdessä tehtävän työn tavoitteet riittävän yhtenevällä tavalla. Lisäksi hänen on huolehdittava siitä, että tiimin jäsenet toimivat yhdessä tehtyjen sopimusten mukaan. Lastentarhanopettaja jakaa osaamistaan ja ohjeistaa tiimin muita jäseniä pedagogisten menetelmien käytössä, minkä lisäksi hän myös itse oppii muilta. (Järvinen & Mikkola 2015, 62.) Jos tiimin pitää tehdä päätöksiä, lopullisen päätöksen teko on usein lastentarhanopettajan tehtävä (Jokinen 2012, 70).

5 TIIMIPALAVERI

Järvisen ja Mikkolan (2015, 66) mukaan varhaiskasvatuksessa tarvitaan aikaa työn suunnittelulle, arvioinnille ja kehittämiselle. Kun on tarpeellista kehittää parhaillaan käytössä olevia työtapoja, on se mahdollista vain koko tiimin ollessa vuorovaikutuksessa keskenään. Karila (2011, 81) puolestaan toteaa, että laadukas moniammatillinen tiimityöskentely edellyttää säännöllisiä keskusteluja tiimin jäsenten välillä. Koko tiimin keskeistä vuorovaikutusta ja säännöllistä keskustelua voidaan toteuttaa esimerkiksi tiimipalavereissa.

5.1 Tiimipalaverin sisältö

Tiimipalaveri on päiväkotiryhmän varhaiskasvattajien välinen palaveri, joita pidetään Koivusen (2009, 193) mukaan kerran viikossa. Tavallisesti tiimipalaverille varattu aika kuluu tarvittavista asioista tiedottamiseen sekä tulevan toiminnan suunnitteluun. Toiminnan suunnittelu mielletään usein konkreettiseksi ryhmän lasten toiminnan suunnitteluksi. Toki suunnittelu on paljolti tätäkin, mutta myös paljon laajempi asia. Se on eräänlainen kyseisessä ryhmässä työskentelyn raami, jonka avulla voidaan ennakoida ja ohjata tiimin toimintaa asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Yhteisen suunnittelun ja erilaisten näkökulmien jakamisen myötä tiimille vähitellen muodostuu yhteinen tietoinen tapa toimia. (Karila 2001, 274.)

Tiimipalaveri on paikka, jossa tiimi pystyy keskittymään asioihin, jotka tulee käsitellä koko tiimin voimin. Tiimin kesken käsiteltäviä aiheita voi olla paljon, jolloin on tärkeää pohtia, mihin asioihin keskittyminen olisi milloinkin tarkoituksenmukaisinta. Tärkeistä asioista tiedottamisen ja toiminnan suunnittelun lisäksi palavereissa voidaan muun muassa keskittyä keskustelemaan ryhmän lasten asioista joko ryhmätasoisesti tai yksilöllisesti, tarkastelemaan ryhmän arjessa toteutettavia toimintatapoja ja keskustelemaan vanhempien kanssa käydyistä varhaiskasvatuskeskusteluista. Tiimipalaveri on myös paikka, jossa tiimin jäsenet voivat antaa toisilleen palautetta sekä purkaa tarvittaessa mieltä painavia työhön liittyviä tunteita. (Koivunen 2009, 193–194.) Jos tiimillä on mahdollisuus keskustella työstään ja siihen liittyvistä seikoista säännöllisesti, vahvistaa se niin yksittäisen tiimin jäsenen työssä jaksamista kuin koko tiimin henkistä hyvinvointia (Järvinen & Mikkola 2015, 62).

Järvinen ja Mikkola (2015, 60–61, 66) toteavat, että tiimipalaverille varattu aika tulisi käyttää ammatillisen keskustelun lisäksi työn arviointiin. Tehtyä työtä arvioidessa tarkastellaan yhdessä sovittujen käytäntöjen toteutumista sekä antaen että vastaanottaen niin korjaavaa kuin positiivistakin palautetta. Työskentelytapojen säännöllinen arviointi ja kehittäminen ovat edellytyksiä laadukkaalle varhaiskasvatukselle. Tarkoituksena on auttaa tiimin jäseniä kiinnittämään huomiota omiin onnistumisiinsa, korjaamaan omaa työsuoritustaan sekä kehittymään tekemässään työssä. Myös Koivunen (2009, 193) huomauttaa, että palavereissa tulee keskittyä myös arviointiin. Hänen mukaansa tiimin olisi hyvä keskittyä arvioimaan ryhmänsä toimintaa kerran kuukaudessa, jolloin mahdollinen epätydyttävä toiminta saadaan lopetettua hyvissä ajoin. Mikäli arviointia ei tapahdu säännöllisesti, saattaa haitallisen toimintatavan toteuttaminen jatkua pahimmassa tapauksessa koko toimintavuoden.

Toteutetun toiminnan arvioinnin lisäksi varhaiskasvattajien arviointi voi kohdistua ryhmän lapsiin. Lasta arvioidessa ei kuitenkaan riitä, että arviointi kohdistetaan vain lapsen kehitykseen, vaan arvioinnin on oltava laaja-alaisempaa. Arvioinnissa tulisi huomioida myös ne asiat, jotka vaikuttavat lapsen hyvinvointiin ja olemiseen päiväkodissa. (Koivunen 2009, 188.)

Seuraavan tiimipalaverin sisältö voidaan Koivusen (2009, 193) mukaan muodostaa esimerkiksi niin, että tiimillä on käytössään vihko, johon jokainen voi käydä kirjoittamassa asioita, joista olisi tärkeää seuraavassa palaverissa keskustella. Karila (2011, 86) sen sijaan toteaa, että koska lastentarhanopettajalle kuuluva pedagoginen vastuu sisältää myös tiimin pedagogisen johtamisen, on lastentarhanopettajan luontevaa vastata siitä, että palavereissa käsitellään kullekin ajankohdalle merkityksellisiä asioita. Lisäksi lastentarhanopettaja voi vastata siitä, että palaveri ja siinä käytävät keskustelut etenevät.

Koivusen (2009, 193) mukaan on totta, että laadukas varhaiskasvatus ja tavoitteellinen toiminta vaativat etukäteisvalmistelua ja huolellista suunnittelua. Hän kuitenkin pysähtyy kysymään, onko koko tiimin väliselle yhteiselle keskustelulle varattu tiimipalaveri oikea hetki toiminnallisten tuokioiden suunnittelulle. Entä jos kulloinkin ohjausvuorossa oleva varhaiskasvattaja toteuttaisi suunnittelun jonain toisena hetkenä itsenäisemmin? Vaikka tiimi toteuttaisikin

toiminnallisten tuokioiden suunnitteluja enemmän itsenäisesti, on tiimin jäsenten kuitenkin syytä sopia yhteisistä linjoista ja toimintaperiaatteista tiimipalaverissa yhdessä. Onhan kyse tiiminä toteutettavasta työstä.

5.2 Tiimipalaverin toteutuminen

Tiimikohtaisten palavereiden toteutumiseen vaikuttaa ensisijaisesti päiväkodin johtajan, mutta myös koko työyhteisön rakentamat käytännöt, jotka mahdollistavat säännölliset kokoontumiset tiimin kesken (Karila 2011, 81). Jotta koko tiimi pääsee samaan aikaan osallistumaan tiimikohtaiseen palaveriin, tarvitaan päiväkodin toisesta tiimistä joku huolehtimaan lapsista sillä välin. Toisin sanoen tiimikohtaisten palavereiden pitäminen vie myös toisen tiimin resursseja. Onneksi niin sanottujen vastapalvelusten myötä hyöty on molemminpuolista.

Aiemmin mainittiin, että tiimipalaveria pidetään Koivusen (2009, 193) mukaan kerran viikossa. Korhonen ja Helenius (2008, 184) kuitenkin huomauttavat toisesta tiimistä tarvittavaan apuun liittyen, että tiimipalaveria voidaan pitää myös joka toinen viikko, jolloin yhtenä viikkona ensimmäinen tiimi pitää palaveria ja toisella tiimillä on lasten valvonta vuoro, ja seuraavalla viikolla toisinpäin. Ajatusta hieman pidemmän aikavälin suunnittelusta kerrallaan tukee myös se tosiasia, että pohdinnan kohteena olleissa asioissa ei välttämättä ehdi tapahtua kehitystä vielä yhden viikon aikana.

Karilan (2011, 81–82) mukaan todellisuus säännöllisten tiimipalavereiden toteutumisesta on Suomessa vaihtelevaa. Toisissa päiväkodeissa viikoittaiset tiimipalaverit toteutuvat, kun taas toisissa niille ei tunnu löytyvän aikaa. Karila kuitenkin huomauttaa, että asioille, joita varhaiskasvattajat itse pitävät tärkeinä, saadaan järjestettyä aikaa. Joissain päiväkodeissa saatetaan myös tavata säännöllisesti koko päiväkodin varhaiskasvattajien kesken, mutta ei tiimikohtaisesti. Helenius ja Korhonen (2008, 184) kuitenkin huomauttavat, että päiväkotiryhmissä tapahtuvan kasvatusprosessin toteutumisen kannalta keskeisintä on tiimikohtainen suunnittelu.

6 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Maria Eskola (2016, 22, 57–58) selvittää pro gradu -tutkielmassaan sitä, mitkä tekijät edistävät tiimityön toimivuutta. Muun muassa toimivan vuorovaikutuksen, avoimuuden, yhteisöllisyyden ja sitoutumisen lisäksi tutkimuksessa nousee tiimityön toimivuuden edistäväksi piirteeksi se, että tiimissä hyödynnetään kaikkien tiimin jäsenten koulutustaustaa ja osaamista, sillä kokonaisuuden kannalta tiimin jokainen jäsen on tärkeä.

Anne Wahlmanin (2006, 6, 26) pro gradu -tutkielma keskittyy erään päiväkodin suunnittelukulttuurin kuvaamiseen osana laajempaa kehittämishanketta. Tutkimuksen tarkoituksena on muun muassa selvittää, millaisia suunnittelukäytäntöjä 1–2- ja 5–6-vuotiaiden ryhmillä on ja millaisia käsityksiä varhaiskasvattajilla on varhaiskasvatuksen suunnittelusta. Tässä työssä keskitytään kuitenkin kertomaan vain 1–2-vuotiaiden ryhmään liittyvistä tuloksista.

Wahlmanin (2006, 39–40, 51–54) tutkimuksen tuloksista käy ilmi, ettei 1–2-vuotiaiden ryhmällä ole säännöllisiä tiimikohtaisia palavereja vaan tiimin välinen suunnittelu tapahtuu muun työn lomassa, usein jopa lasten ollessa läsnä, sekä kotona omalla vapaa-ajalla. Varhaiskasvattajat ajattelevat myös, että suunnitelmallisuus on tärkeämpää isompien lasten kuin pienempien lasten ryhmissä. Pienten ryhmässä suunnitelmallisuuden ei ajatella olevan niin merkityksellistä, koska lapset ovat niin pieniä, että syli ja perushoito ovat tärkeintä. Wahlmanin mukaan varhaiskasvattajien vastauksista käy silti ilmi, että suunnittelulle olisi tarvetta, jotta työskentelyllä olisi jonkinlainen pohja. Tiimistä puuttuu lastentarhanopettaja eikä lastentarhanopettajan työtä pidetä pienten ryhmää varten tarpeellisena. Koska tiimipalavereita ei ole, on haastavampaa päästä keskustelemaan yhteisistä tavoitteista. Tiimiltä puuttuu yhteinen arvostus suunnittelua kohtaan, jolloin yhteisiä käytäntöjä ei voida rakentaa.

Edellä mainitun hankkeen aikana tutkimuskohteena toimineessa päiväkodissa työstettiin varhaiskasvatussuunnitelmaa ongelmaperustaista oppimista hyödyntäen. Virpi Peltosen (2011, 2, 24) pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tarkastella näiden samaisten ryhmien suunnittelukäytäntöjen mahdollisia muutoksia päiväkodissa toteutetun varhaiskasvatussuunnitelmaprosessin myötä.

Tutkimuksensa tuloksiksi Peltonen saa, että haastatteluhetkellä 1–2-vuotiaiden ryhmän kasvattajatiimiin kuuluu myös lastentarhanopettaja, ja tiimillä on joka toinen viikko tiimipalaveri. Palavereissa painottuu lapsiryhmän rutiinien sekä käytännötoiminnan suunnittelu, ja niissä käsitellään koko lapsiryhmän asioiden lisäksi myös yksittäisten lasten asioita. Yhtenä palaverin aiheena pidetään vanhempien kanssa käytyjä varhaiskasvatuskeskusteluja, joiden perusteella tehdään lapsikohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat. (Peltonen 2011, 39–40.)

Peltosen (2011, 40–42) saamien tulosten mukaan tiimipalaveria pidetään paikkana, jossa keskustellaan ja jaetaan yhteistä tietoa, sillä se, että jokaisella tiimin jäsenellä on sama tieto lapsesta, on tärkeää. Palaveriin valmistaudutaan siten, että jokainen tiimin jäsen miettii, mitä asioita olisi hyvä käsitellä. Vaikka lastentarhanopettaja toimii suunnittelutyön johtohahmona, ideointi hoidetaan yhdessä. Pienten ryhmän varhaiskasvattajatiimi pitää suunnittelua tärkeänä, vaikka se onkin erilaista kuin isompien lasten ryhmissä. Erään haastateltavan mielestä pienten ryhmässä ei kuitenkaan ole tarpeen käyttää yhtä paljon aikaa suunnitteluun kuin isompien ryhmissä.

Päiväkodin moniammatillisten tiimien palaverikäytäntöjä ja palaverissa käytävän keskustelun luonnetta on tutkittu myös yhtenä osana Karilan ja Kupilan tutkimusta. Vuonna 2010 valmistuneessa tutkimuksessa nousee esille esimerkiksi se, että palaverissa käytyjen keskustelujen aiheet ovat varsin käytännöllispainotteisia. Karila ja Kupila ajattelevat tähän vaikuttavan sen tosiseikan, että yhteiselle keskustelulle käytettävissä oleva aika on usein melko lyhyt. Käytännöllispainotteisuuden lisäksi keskustelun ajatellaan sisältäneen hieman myös toiminnan arviointia. (Karila & Kupila 2010, 40.)

Karilan ja Kupilan (2010, 41) tutkimuksesta on todettavissa myös se, että palaverissa keskustellaan asioista hyvin arkisella tasolla. Palavereissa keskustellaan muun muassa siitä, kuka varhaiskasvattajista on milloinkin paikalla, miten lapsiryhmää jaetaan ja välineitä sijoitetaan. Näkökulma keskusteltaviin asioihin on rutiininomainen eikä sovittuja ratkaisuja perustella pedagogisesti. Yhteisten keskustelujen kulttuurinen luonne ei ole irrallaan itse työhön liitetyistä kulttuurisista merkityksistä. Karilan ja Kupilan mukaan se, millaisina työtä ja

työtehtäviä pidetään, heijastuu myös erillisiin työtilanteisiin tuottaen niille omanlaisensa sisällön.

Tutkimuksen mukaan on melko yleistä, että varhaiskasvattajille on rakentunut ajattelutapa, jonka mukaan päiväkodin arjen kiireeseen on vain sopeuduttava. Esimerkiksi palaverikäytäntöjä tarkastellessa on havaittavissa reaktiivisen tason eli lyhyen aikavälin organisointia. Proaktiivinen eli eteenpäin suuntautuva ja pedagogisesti painottunut organisointi jää sen sijaan hyvin vähälle. Tutkimuksen mukaan tiimipalaverissa voisi myös nousta selkeämmin esille muun muassa tiimin jäsenten monipuoliset ammatilliset taustat sekä yksilölliset vaihtelut. Sen myötä tiimin yhteinen ongelmanratkaisu ja päätöksenteko voisi rikastua. Karilan ja Kupilan mukaan näyttää siltä, että työstä käytävän syvällisen keskustelun paikaksi tarkoitettu tiimipalaveri on vaihtanut muotoaan arjesta selviytymisen keinoksi. Tiimipalaveria pohtiessa on syytä kysyä, mikä niiden merkitys on ja minkälaisia asioita niissä olisi tarpeellista käsitellä. (Karila & Kupila 2010, 41, 68–70.)

7 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esille sekä lastentarhanopettajien että lastenhoitajien näkemyksiä tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa. Yhtenä näkökulmana työssä on pedagogisen vastuun omaavien lastentarhanopettajien näkemys, toisena tiimiin kuuluvien lastenhoitajien näkemys. Tarkoituksen täyttymiseksi työlle on asetettu kolme tutkimuskysymystä:

1. Millaisia näkemyksiä lastentarhanopettajilla on tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä?
2. Millaisia näkemyksiä lastenhoitajilla on tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä?
3. Miten tiimikohtaisissa palavereissa käsitellään alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatusta?

8 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tässä luvussa kerrotaan siitä, miten opinnäytetyö toteutettiin. Luvun alussa kerrotaan opinnäytetyön tekoprosessista ja sen eri vaiheista. Lisäksi kerrotaan siitä, mitä menetelmiä opinnäytetyössä käytettiin.

8.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyön aihetta valitessa selailtiin Theseuksessa julkaistuja opinnäytetöitä sekä niissä nimettyjä jatkotutkimusaiheita ja tehtiin tiedonhaku Melinda-tietokannan kautta eri varhaiskasvatukseen liittyvillä käsitteillä. Vaikutti siltä, että alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatusta oli tutkittu yli 3-vuotiaiden varhaiskasvatusta vähemmän, joten tämän opinnäytetyön haluttiin liittyvän siihen. Opinnäytetyön aihe muotoutui syksyllä 2016, jolloin myös opinnäytetyön ideaseminaari pidettiin.

Aiheen valinnan jälkeen otettiin yhteyttä Päiväkoti Pääskynpesään, jonka johtaja hyväksyi opinnäytetyön aiheen ja kyseinen päiväkoti ryhtyi työn toimeksiantajaksi. Samoihin aikoihin selvitettiin, mitkä muut päiväkodit olisivat valmiita osallistumaan työhön. Työ rajattiin koskemaan yksityisiä päiväkoteja siksi, että tutkimuslupien hakeminen oli mahdollista suoraan päiväkotien johtajilta. Esimerkki hyväksytystä tutkimuslupahakemuksesta on liitteessä 1. Lopulta työhön osallistui neljä päiväkotia. Kun päiväkodit oli löydetty, pidettiin suunnitelmaseminaari helmikuussa 2017.

Tutkimuslupahakemusten hyväksyminen sekä aineiston kerääminen tapahtuivat helmi-maaliskuussa 2017, ja kerätyn aineiston litterointi kesällä 2017. Prosessi jatkui alkusyksystä aineiston analyysillä ja raportin kirjoittamisella. Opinnäytetyön teoreettista viitekehystä muotoiltiin koko prosessin ajan.

8.2 Laadullinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää. Koska todellisuus voi olla hyvin moninaista, laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tutkia ilmiötä mah-

dollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimusta tehdessä objektiivisuuden saavuttaminen sen perinteisessä mielessä ei ole mahdollista, sillä aiheen tutkija ja se, mitä aiheesta tiedetään, kietoutuvat yhteen. Myös saadut tulokset ovat ehdollisia selityksiä, jotka rajoittuvat tiettyyn aikaan ja paikkaan, eli tulokset eivät ole yleistettävissä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusta ja tutkijan omia arvolähtökohtia ei voida erottaa toisistaan, sillä tutkijan omat arvot vaikuttavat siihen, miten hän ymmärtää tutkimuksensa kohteena olevaa ilmiötä. Näin ollen laadullinen tutkimus perustuu jollain tapaa myös tutkijan omiin arvolähtökohtiin. Todentamisen sijaan laadullinen tutkimus pyrkii ennemminkin löytämään tai paljastamaan totuuksia. (Hirsjärvi ym. 2012, 161.)

Laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä, että kohdejoukon valinta tapahtuu tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksena (Hirsjärvi ym. 2012, 164). Tämä piirre näkyy myös tässä työssä. Opinnäytetyöhön osallistuvia päiväkotija ja varhaiskasvattajia kartoittaessa tuotiin esiin pari kriteeriä, jotka heidän toivottiin täyttävän. Koska työ käsittelee tiimikohtaisia palavereita, oli ensimmäisenä kriteerinä se, että kyseisten päiväkotien alle 3-vuotiaiden ryhmissä todella järjestettäisiin niitä. Toisena kriteerinä oli se, että osallistuvat varhaiskasvattajat työskentelevät alle 3-vuotiaiden ryhmässä. Tämän kriteerin perusteena on, että heidän ajatuksensa alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatukseen keskittyvistä palavereista perustuvat todelliseen kokemukseen. Tämän lisäksi toivottiin kuitenkin, että opinnäytetyöhön osallistuvilla olisi myös aiempaa työkokemusta yli 3-vuotiaiden ryhmissä, sillä sen ajateltiin korostavan heidän ajatuksiaan alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksesta, vanhempien lasten parissa toteutettuun varhaiskasvatukseen verrattuna.

Ensimmäinen kriteeri ei valitettavasti toteutunut täysin, sillä vasta haastattelu- vaiheessa ilmeni, ettei yhdessä työhön osallistuneessa tiimissä ollut todellisuudessa pystytty pitämään tiimikohtaisia palavereita useampaan kuukauteen. Eli ei myöskään silloin, kun kriteereistä kerrottiin, niiden ymmärrettiin täyttyvän ja päiväkodin osallistumisesta sovittiin, vain vähän reilu kuukausi aikaisemmin. Koska haastattelu oli kuitenkin jo käynnissä, ei tilanteelle voinut enää minkään. Toisaalta, koska tässäkin ryhmässä oli tarkoitus kokoontua säännöllisesti tiimin kesken, jos se vaan mitenkään olisi ollut mahdollista, tuo ryhmän tilanne omanlaista perspektiiviä työhön. Myös toinen kriteeri toteutui

yhden päiväkodin osalta hieman puutteellisesti, mutta mielestäni kuitenkin tarpeeksi. Tästä päiväkodista osallistunut lastentarhanopettaja ei nimittäin työskentele alle 3-vuotiaiden ryhmässä päivittäin, mutta toimii kuitenkin heidän päiväkotinsa pienten ryhmän lastentarhanopettajan vakanssissa, ja näin ollen osallistui opinnäytetyöhön.

8.3 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmänä työssä käytettiin haastattelua, joka on yksi laadullisen tutkimuksen yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä. Haastattelun ideana on, että mikäli halutaan tietää, mitä joku jostakin asiasta ajattelee, asia voidaan selvittää helpoiten kysymällä siitä yksinkertaisesti häneltä itseltään. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71–72.) Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruussa suositetaan haastattelua ja muita laadullisia metodeja siksi, että niissä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ääni ja mielipiteet pääsevät hyvin esille (Hirsjärvi ym. 2012, 164). Lisäksi haastattelu mahdollistaa väärinkäsitysten oikaisun. Kun haastattelijalla on tilanteessa mukana, hän voi tarvittaessa selittää kysymyksensä tarkoitusta, jolloin vastaaja varmasti ymmärtää, mitä kysymyksellä tarkoitetaan ja haastattelijalla saa tarvitsemansa vastauksen. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73.)

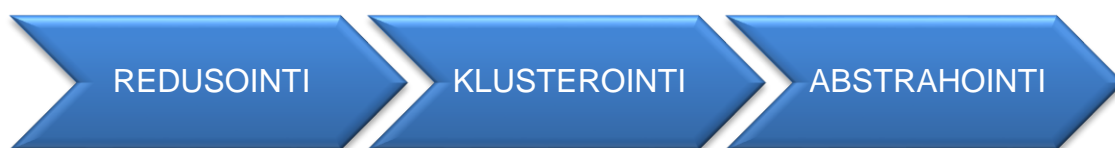
Haastatteluajankohdtien sopiminen onnistui hyvin eri paikkakunnista huolimatta ja ryhmien lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia päästiin tarkoituksen mukaisesti haastattelemaan erikseen. Edes yllättävä sairastumistapaus haastateltavien puolelta ei vaikuttanut aikatauluihin, sillä toinen lastenhoitaja oli valmis paikkaamaan sairastunutta. Kun haastateltavilta oli kysytty lupa haastattelun nauhoitukseen, nauhoitettiin haastattelut varmuuden vuoksi kahdella eri nauhoitusvälineellä, jotta mahdollisten teknisten häiriöiden sattuessa kyseinen kohta olisi mahdollista tarkistaa toisesta äänitteestä. Haastattelujen kestot vaihtelivat 20–45 minuutin välillä. Käytetyt haastattelukysymykset ovat liitteessä 2.

8.4 Aineiston analyysimenetelmä

Aineiston analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysia, joka on laadullisen tutkimuksen analysointiin käytettävä perusanalyysimenetelmä. Jotta kerätty aineisto on mahdollista analysoida sisällönanalyysin keinoin, tulee aineisto ensin litteroida, eli muuttaa äänitteenä oleva haastattelu kirjalliseen muotoon. Tämä johtuu siitä, että sisällönanalyysin voi tehdä vain tekstimuodossa olevasta aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91, 103.) Tästä syystä tätäkin työtä varten tehdyt kahdeksan haastattelua litteroitiin tarkasti sanasta sanaan. Haastatteluista tuli litteroitua aineistoa yhteensä noin 77 sivua.

Sisällönanalyysin käytön tavoitteena on saada tiivistetty ja selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta aiheesta. Vaikka kerättyä aineistoa pyritään tiivistämään, on hyvin tärkeää, ettei aineistonkeruun myötä saatu tieto katoa. Tarkoituksena on, että menetelmää käyttämällä saadaan päinvastoin jopa lisättyä tutkimusaineiston informaatioarvoa. Sisällönanalyysi on mahdollista tehdä kolmella tavalla; aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108.)

Koska laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä se, että siinä hyödynnetään induktiivista eli aineistolähtöistä analyysia, jossa keskitytään teoratiedon testaamisen sijaan aineiston yksityiskohtaiseen ja monipuoliseen tarkasteluun, käytettiin tässä työssä aineistolähtöistä sisällönanalyysia (Hirsjärvi ym. 2012, 164). Tuomen ja Sarajärven (2013, 108) mukaan aineistolähtöinen sisällönanalyysi on prosessi, joka sisältää kolme eri vaihetta. Kuvan 4 mukaisesti ensimmäinen vaihe on aineiston redusointi eli pelkistäminen, sen jälkeen tulee klusterointi eli ryhmittely ja lopuksi abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen.



Kuva 4. Sisällönanalyysin vaiheet (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108)

Aineiston redusoinnissa eli pelkistämässä litteroitu haastatteluaineisto pelkistetään karsimalla aineistosta pois kaikki tutkimukselle epäolennainen. Pelkistäminen voi olla joko kerätyn aineiston pilkkomista pienempiin osiin tai sen tiivistämistä. Aineiston pelkistämistä ohjaa työlle asetettu tutkimustehtävä, jonka mukaisesti aineistoa pelkistetään. Käytännössä pelkistämisen voi toteuttaa esimerkiksi siten, että aineistosta etsitään tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmaisuja, jotka voidaan erottaa muusta aineistosta esimerkiksi alleviivaamalla ne erivärisillä kynillä. Tämän jälkeen alkuperäisestä ilmauksesta muodostetaan pelkistetty ilmaus. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109–110.)

Klusterointi- eli ryhmittelyvaiheessa pelkistetyistä ilmauksista pyritään löytämään eroavaisuuksia tai samankaltaisuuksia. Lopulta samaa asiaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaukset yhdistetään ja niistä muodostetaan ryhmiä. Jokaisesta ryhmästä muodostuu luokka, joka nimetään sen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Ryhmien luokittelun myötä yksittäisistä ilmauksista muodostuu yhteisiä käsitteitä, eli kerätty aineisto tiivistyy. Mikäli luokkia pystytään yhdistelemään ja ryhmittelemään edelleen, kutsutaan ensimmäisiä luokkia alaluokiksi, niistä muodostuneita luokkia yläluokiksi, yläluokista muodostuneita luokkia pääluokiksi ja lopulta pääluokista muodostuneita luokkia yhdistäväksi luokaksi. Ryhmittelyä pidetään osana seuraavaa ja samalla myös viimeistä vaihetta, joka on abstrahointi eli käsitteellistäminen. Luokittelun lisäksi on tärkeää muistaa nimetä muodostettu asetetta ylempi luokka sen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109–110.)

Vaikka aineistolähtöisen sisällönanalyysin teko voi kuulostaa monimutkaiselta, se on yksinkertaisesti ilmaistuna aineistosta muodostettujen käsitteiden yhdistelemistä, jonka lopputuloksena saadaan vastaus asetettuun tutkimustehtävään. Analyysin myötä empiirisestä aineistosta muodostuu käsitteellisempi näkemys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Sisällönanalyysistä on myös hyvä muistaa, että vaikka analyysin tekijä pyrkiikin ymmärtämään tutkimuskohteitaan heidän omasta näkökulmastaan koko analysointiprosessin ajan, perustuu analyysi silti hänen omiin tulkintoihinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 112–113.)

Tässä opinnäytetyössä analysoitiin erikseen lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien vastaukset, eli tehtiin kaksi eri sisällönanalyysia. Aineisto analysoitiin

haastattelukysymys kerrallaan. Ensin koottu aineisto pelkistettiin erottelemalla kysymyksiin vastaavat ilmaukset muusta aineistosta vaihtamalla niiden fontti-väriä eriväriseksi muuhun aineistoon nähden, minkä jälkeen ilmaisut koottiin yhteen ja niistä muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia. Sen jälkeen pelkistetyistä ilmauksista etsittiin samankaltaisia ilmauksia ja ne yhdistettiin ryhmäksi, josta muodostui alaluokka, joka nimettiin sitä kuvaavalla käsitteellä. Tämän jälkeen alaluokat yhdistettiin edelleen, jolloin niistä muodostui yläluokka, joka nimettiin uudella käsitteellä. Tästä prosessista on esimerkki taulukossa 1. Esimerkissä analysoitiin lastenhoitajien vastauksia kysymykseen siitä, miten he kuvailisivat moniammatillisen tiimityön toteutumista tiimikohtaisissa palavereissaan.

Taulukko 1. Esimerkki tehdystä sisällönanalyyysista

	Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Miten kuvailisit moniammatillisen tiimityön toteutumista tiimikohtaisissa palavereissaan?	<i>... meil kaikilla on niin pitkä työura, ni ti-etään, mitä tää työ on. Mä en usko et meist kukaan niinku ajattelee edes, tai minä en ainakaan, niin, että toi on opetaja ja... Ku se on kuitenkin niin tiivistä se yhteistyö.</i>	Pitkän työuran ja tiiviin yhteistyön myötä ajatukset eri koulutuksien tuomista rooleista häviävät.	Tiivis yhteistyö	Toimiva moniammatillinen tiimityö
	<i>Esimerkiks työtehtävien jaossa, ni hyvin pitkälti sitte kuunnellaan toinen toisiamme sitten, että kun toiselle on tietyt asiat mieleisempiä ja helpompia ja siten toiselle taas toiset, niin niitä sitten saa toteuttaa.</i>	Työtehtävien jaossa huomioidaan jokaisen osaaminen ja kiinnostus.	Vahvuuksien huomiointi	
	<i>... ku jokasella on tavallaan oma se selänen vahvuus, ni sitte mun mielestä on saanu kyllä toteuttaa sitä omaa vahvuutta...</i>	Jokainen saa toteuttaa omaa vahvuuttaan tiimissä.		
	<i>Tuntuu et mekin persoonina ollaan vähän erilaisia, että eri ihmiset kiinnittää eri asioihin sitte huomiota. Että ne tuodaan sitten siellä yhteen.</i>	Erlaiset näkemykset tuodaan palaverissa yhteen.		
	<i>Lastentarhanopettaja niinku, se vähän niinku pitää sitä palettia kasassa ja antaa niitä ajatuksia, mitä ei välttämättä nyt ite osais ajatella tai miettiä... -- Silleen niinku hienoa, että voi sitte niinku oppia samalla niitä asioita, mitä ei välttämättä tule ajatelleeksi tai osaa ajatella... -- Kyl se varmaan antaa ihan molemmin puolin.</i>	Lastentarhanopettaja jakaa ajatuksiaan, joista lastenhoitajatkin voivat oppia uutta. Toisaalta lastentarhanopettaja voi oppia myös lastenhoitajilta.	Näkemyksen jakaminen	
	<i>Ja toki sitten aina lastentarhanopettajalla on se viimekädessä se pedagoginen vastuu...</i>	Lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu.	Omat vastuut	
	<i>... jokainen sen oman niinku vahvuutensa ja osaamisensa mukaan kyllä tuo... Mut mä en tiä et onks se nyt sit niinku niin moniammatillista, et ku kaikki ollaan hoitajia... Se on pikemminki, mihin kukaki on suuntautunu.</i>	Lastenhoitajien tiimissä voidaan moniammatillisuuden sijaan puhua erilaisista suuntautumisten yhteen tuomisesta.	Erlaiset suuntautumis- tautumis- tautumis- tautumis-	

9 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Opinnäytetyöhön osallistui neljä lastentarhanopettajaa ja neljä lastenhoitajaa. Kaikilla heistä on aiempaa työkokemusta myös yli 3-vuotiaiden lasten kanssa tehtävästä työstä. Suurimmalla osalla on selkeästi pidempi työkokemus yli 3-vuotiaiden kanssa tehtävästä työstä, mutta parilla tilanne on päinvastainen, eli pienten ryhmässä tehty työura on huomattavasti pidempi isojen ryhmässä tehtyyn työuraan verrattuna. Neljä haastateltavaa on työskennellyt tässä kohtaa kyseisessä pienten ryhmässä vasta vajaan vuoden. Haastateltavien työkokemus varhaiskasvatuksen parissa on keskenään hyvin vaihtelevaa, mutta monipuolista.

Tiimipalaveri-käsitteen sijaan käytetään tiimikohtainen palaveri -käsitettä. Tämä johtuu siitä, että yhdessä päiväkodissa työssä aiemmin määritelty tiimipalaveri on jaettu käytännössä kahtia ja näistä palavereista ainoastaan toisia kutsutaan tiimipalavereiksi, toisia suunnittelupalavereiksi. Molemmat palaverit ovat säännöllisiä, mutta toiset toteutuvat ryhmässä päivittäin työskentelevien lastenhoitajien kesken, toiset moniammatillisesti ryhmän lastentarhanopettajan vakanssissa toimivan johtajan kanssa. Muissa osallistuneissa päiväkoedeissa pidetään yhdenlaisia, työssä aiemmin määritellyn mukaisia, tiimipalavereita. Selvytyden vuoksi työssä käsitellään yleisesti tiimikohtaisia palavereita, joilla tarkoitetaan kaikkia säännöllisiä tiimien kokoontumisia.

9.1 Lastentarhanopettajien näkemyksiä tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä

Tehdyn sisällönanalyysin perusteella lastentarhanopettajien vastauksista tiimikohtaisten palavereiden merkitystä käsitteleviin kysymyksiin nousevat seuraavat yläluokkia kuvaavat käsitteet: tiimiä ja lapsia varten, lastentarhanopettajan tai tiimivastaavan korostunut rooli, kaikkien vaikutusmahdollisuudet, toteutuva moniammatillinen tiimityö, koko tiimin välisen syvällisen keskustelun mahdollisuus arjessa, itsenäisen suunnittelun tarve, erilainen arki palaverin jäätyä väliin sekä yhtä tärkeitä niin alle kuin yli 3-vuotiailla. Sen sijaan palavereiden pitämisen ihanteellisesta aikavälistä ei voida analyysin perusteella muodostaa muuta vastauksia yhdistävää yläluokkaa kuvaavaa käsitettä kuin yksilöllinen

näkemyks, sillä ajatukset ihanteellisesta aikavälistä ovat lastentarhanopettajien kesken niin vaihtelevia. Koska tämä yläluokkaa kuvaava käsite ei ole tämän täsmällisempi, nostetaan tässä yhteydessä vielä palaverien pitämisen ihanteelliseen aikaväliin liittyvistä vastauksista muodostettuja alaluokkia kuvaavat käsitteet: viikon välein, kuukauden välein ja riippuu sisällöstä.

Lastentarhanopettajat mieltävät tiimikohtaisten palaverien järjestämisen syyn hyvin yhteneväisesti, sillä kaikki esille tulleet palaverien pitämisen syyt viittaavat siihen, että palaveria pidetään tiimiä ja ryhmän lapsia varten. Palaveria pidetään työn kokonaiskuvan ja sujuvuuden sekä laadukkaan varhaiskasvatuksen takia, minkä lisäksi niissä on mahdollista keskustella ryhmän lasten asioista.

Sovitaan työnjaosta, suunnitellaan toimintaa, keskustellaan lapsista...

Ihan oikeestaan lasten kannalta...

Tiimikohtaisissa palaverissa korostuu lastentarhanopettajien mukaan heidän oma sisällöllinen päävastuunsa esimerkiksi palaverin rungon luojana. Tiimivastaavan, joka on yleensä lastentarhanopettaja, mutta yhden tiimin kohdalla lastenhoitaja, tehtäviin ajatellaan lukeutuvan myös arjen kuulostelu, jonka pohjalta seuraavan palaverin aiheet nousevat. Toisin sanoen hänen tehtävänä pidetään palaverin suunnittelua etukäteen. Lisäksi itse palaveritilanteessa tiimivastaavan tehtävänä on pitää huolta siitä, että kaikki pääset sanomaan mielipiteensä.

Ehkä semmonen niinku just se, että minä ehkä etukäteen ehkä mietin sitä tiimipalaveria vähän enemmän, kun sitten ne muut tiimin henkilöt...

Kylhän se tiimivastaava niinku koittaa ehkä enemmän olla se, joka pitää huolen, et kaikki saa mielipiteensä esille, ja kaikki niinku pääsee puhumaan, ja koittaa löytää niitä semmosia asioita, mitkä niinku hänen mielestään on ne tärkeimmät keskusteltavat.

Lastentarhanopettajan roolin korostumisesta huolimatta se ei ole lastentarhanopettajien mukaan verrattavissa koko päiväkodin yhteisissä palavereissa vaikuttavaan johtajan rooliin. Haastatellut lastentarhanopettajat ovat myös sitä mieltä, että lastentarhanopettajan korostuneesta roolista ja sen myötä tulleista tehtävistä huolimatta kaikilla tiimin jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa palaverien sisältöihin. Jos jollain muulla tiimin jäsenellä on noussut mieleen asioita, joista hän haluaisi keskustella, pyritään sille löytämään aika palaverin puitteissa. Yhdessä tiimissä on myös käytössä yhteinen lista, johon tiimivas- taavan lisäksi muut tiimin jäsenet voivat käydä kirjoittamassa asioita, joista heidän mielestään olisi tärkeää seuraavassa palaverissa keskustella.

Ku meit on kolme ihmistä, ni kylhän nyt kaikki puhuu samalla lailla, et ei siin oo kukaa joka ois se niinku pomo siinä. Et kuitenkin tiiminä tehdään töitä. Et sitte ne on ne koko henkilökunnan palaverit, mis on sitte johtaja eri paikalla, joka sanoo että näin tehdään. Mut että täshän me haetaan sitä sellasta yhteistä linjaa.

... mutta myös on niinku, usein semmonen lista siellä heidän seinällään, että mihin voi käydä ranskalaisin viivoin kirjottamas, että palaveriin.

Vaikka onkin tarkoitus, ettei kukaan ole niin sanotussa pomon roolissa, vaikuttaa siltä, että joissakin tilanteissa lastentarhanopettajan rooli voi kuitenkin korostua itsenäisen päätöksen tekijän tasolle. Tästä hyvänä esimerkkinä on erään lastentarhanopettajan kuvaus tiimikohtaisten palaverien roolijaosta hänen siirtyessä uuteen tiimiin. Tässä tilanteessa lastentarhanopettajan mielipide painaa selkeästi toisten mielipiteitä enemmän.

... et jotain asioita oli, missä mä sanoin, et ihan sama, mitä ootte tehny tähän asti, mut nyt tehdään näin. Mut et ihan tälle hyvässä hengessä, et joku saatiin niinku, että... et se lähtee menemään se, että mitä tehdään.

Kysyttäessä moniammatillisen tiimityön toteutumisesta tiimikohtaisissa palavereissa lastentarhanopettajat ajattelevat, että se toteutuu. Lastentarhanopetta-

jien mukaan heillä on omanlaisensa koulutus ja sen sekä aikaisemman työkokemuksen myötä muodostunut tietotaito, aivan kuten lastenhoitajillakin. Sekä lastentarhanopettajat että lastenhoitajat jakavat asioista omia näkemyksiään ja yhteisestä vastuusta huolimatta tiimin jäsenillä on myös omia vastuitaan. Tiimityön ajatellaan olevan vahvuus, jonka avulla voidaan saavuttaa yksilötyöskentelyä enemmän.

Mä pyrin antamaan niinku monessa asiassa niinku tietoa, sellasta tietoa mitä mulla on, et millä tavalla kannattaa jotaki tilanteita hoitaa tai muuta... -- Kyl me jaetaan niinku kaikki näkemyksiä. Ja sit voi olla just jossain lapsen asiassa, ni toinen näkee erilailla ku toinen, ja sit me käydään niitä niinku läpi.

Tiimityö on vahvuus ja tiimityössä on niinku nimenomaan se hyvä puoli, et sun ittes ei tarvi tietää kaikkea, sun ei tarvi osata kaikkea, vaan sä voit hyödyntää sitä sun tiimiä. -- Et on erilaisia työntekijöitä ja on erilaista osaamista, ja sit ku ne laitetaan yhteen, ni pystytään paljon enemmän.

Tiimikohtaisten palavereiden pitämisen ihanteellisesta aikavälistä lastentarhanopettajilla on hyvin yksilöllisiä näkemyksiä. Kaksi heistä pitää viikoittaista palaveria tarpeellisena, vaikka toisessa tiimissä ei ole pystytty pitämään palavereita useampaan kuukauteen. Kolmas ajattelee, että sopiva aikaväli riippuu palaverin sisällöstä. Käytännön asioihin keskittyvän palaverin pitämiseksi ihanteellinen aikaväli on joka toinen viikko ja suurempiin kokonaisuuksiin keskittyvälle kuuden viikon välein. Heillä on aiemmin pidetty näitä palavereita viikon ja kuukauden välein, mutta esimerkiksi käytännön syyt, kuten se, että yhden tiimin pitäessä palaveria, toisesta tiimistä tarvitaan joku huolehtimaan lapsista, puoltavat sitä, että aikaväliä on hieman venytetty. Nyt kun tiimit on vielä jaettu palaveripareihin, on mahdollista toteuttaa Korhosen ja Heleniuksen (2008, 184) kertoman mukainen vaihto palaverin pitämisen ja lasten vahtimisen välillä kahden tiimin kesken vuoroviikoin.

Neljäs lastentarhanopettajista sen sijaan on sitä mieltä, että kerran kuussa koontuminen riittää. Samalla hän kuitenkin toteaa, että edellisen kuukauden

palaveri taitaa edelleen olla pitämättä. Hänen mukaansa hänen henkilökohtaisiin ajatuksiinsa tiimikohtaisten palavereiden pitämisen tärkeydestä vaikuttaa todennäköisesti se, että heidän melko pienessä päiväkodissa pidetään koko talon palavereita viikoittain, ja myös niissä käsitellään ryhmien lasten asioita.

Myös henkilökohtainen näkemys arjen tarjoamista muista keskustelumahdollisuuksista saattaa viimeisimpänä mainitun lastentarhanopettajan mukaan vaikuttaa siihen, että heidän tiiminsä palavereita on jäänyt väliin. Toisaalta hän huomauttaa, että arjen kiireessä keskusteluhetki usein keskeytyy ja asiasta keskustelu jää kesken. Myös muilla lastentarhanopettajilla on kokemuksia siitä, että pienten ryhmässä on mahdollista keskustella joistakin asioista esimerkiksi lasten leikkiessä vapaata leikkiä. Yhdessä haastattelussa myös ulkoilu- ja ruokailutilanteiden tarjoamat mahdollisuudet nousevat tässä kohtaa esille. Yhteisenä ajatuksena haastatteluista nousee kuitenkin se, että syvälliseen ja aikaa vievään keskusteluun ei muun työn lomassa löydy aikaa, etenkin niin, että koko tiimi olisi yhtä aikaa paikalla.

Ne ei tee niin paljon semmosia varsinaisia toimintahetkiä, et siel on enemmän sitä vapaata leikkiä, ni he pystyy aika kivasti juttelemaan siinä sitte niinku lasten kanssa, ei tietenkään semmosist asioista, mist ei voi lasten kuullen jutella, mut et semmosta normiarkeen ja mitä tehdään ja näin...

... et kyl se aika minimissään on siinä arjen lomassa niinku, semmoset kunnon...

... joskus jos on niinku aikaa jutella, ni saattaa olla et toisen tiimikaverin kanssa on aikaa jutella, mut toisen kanssa ei ookaan...

Haastatteluista saatujen vastausten perusteella itsenäinen suunnittelu on asia, joka kuuluu lastentarhanopettajan arkeen, pystyttiinpä tiimin kesken pitämään palavereita tai ei. Tehdyistä haastatteluista ei valitettavasti selviä, vähentääkö tiimin yhteisten palavereiden pitäminen itsenäisen suunnittelun määrää, mutta se on ainakin selvää, ettei tiimikohtaisten palavereiden pitäminen voi korvata lastentarhanopettajan itsenäistä suunnittelua, vaan sitä tarvitaan niistä huolimatta. Se, minkälaisia asioita lastentarhanopettajat itsenäisesti suunnittelevat,

vaihtelee. Yksi lastentarhanopettajista toteaa, että kun yhteiset suuntalinjat on päätetty yhdessä, kukin vuorollaan suunnittelee toimintatuokion itsenäisesti.

Mä vastaan oikeestaan niinku tosta pedagogisesta suunnittelusta ryhmässä, ni meil on se lastentarhanopettajan suunnittelu-aika, mikä on se 5 tuntii viikosta, ni sen mä suunnittelen, tai vähän yli...

... toki me niinku semmoset yhteiset suuntalinjat niinku pääte-tään... --Minä en yksin tee sitä kaikkee suunnittelutyötä, että meillä myös lastenhoitajat saattaa vetää jonku askartelun tai muun tuokion tai näin... mutta että kyllä niitä niinku, kyllä siis oi-keestaan se muu suunnittelutyö, ni kyllä minä sit sen niinku yksin teen...

Tiimikohtaisten palaverien väliin jäämisen vaikutuksista lastentarhanopettajat ovat tehneet monenlaisia huomioita, joista kuitenkin suurin osa viittaa erilai-seen arkeen. Saatujen vastausten perusteella vaikutuksia ovat muun muassa, että se lisää arjessa käytävää tiedonjakoa ja arjen tilanteiden läpikäyminen kärsii. Ellei päivää varten ole selkeää suunnitelmaa voi se aiheuttaa rauhatto-muutta, mutta toisaalta suunnitelmattomuus voi myös synnyttää spontaaniutta. Yhden lastentarhanopettajan mielestä palaverin väliin jääminen voi myös ai-heuttaa hänelle henkilökohtaista kuormitusta, minkä lisäksi oman tai koko tii-min työn arvioinnille ei ole samalla lailla aikaa. Toinen lastentarhanopettajista sen sijaan ei ajattele palaverin väliin jäämisellä olevan suurtakaan vaikutusta, sillä asiat saadaan käytyä läpi muutenkin, vaikkei ehkä perusteellisesti yhdellä kertaa.

Et ku sit siinä tiimipalaverissa on paljon -- sitä tiedon vaihtoo tiimi-jäsenten välillä. Et käydään niit tilanteita läpi... -- Kyl meillä siis tosi hyvin toimii niinku sillee arjen lomassaki se, mutta kyllä se niinku helpottaa ihan hirveesti, et ne saa käytyä ne asiat läpi siinä. Et on niinku oma aika sille...

... ja sit myös mulle itelle ainaki henkilökohtasesti tulee, jos tiimi-palaveri jää väliin, ni mulle itelle tulee sitte semmonen tietynlainen paine katsoo ne yksin ne asiat läpi, ja sit jakaa muille.

No mun mielestä sillä ei ole suurta vaikutusta. Että minä niinku ite koen, että ne asiat tavallaan, ne tulee käytyä niinku muutenkin. Että toki ehkä ei niin välttämättä syvällisesti tai ei niin niinkun... Tai et siihen ei välttämättä siihen asiaan kerkee paneutua samalla tavalla sitten. Mut et sitten koen kuitenkin, et sit jos se asia on semmonen niinkun tärkeä, ni sitte se otetaan niinku puheeksi sitten myöhemmin.

Kaikilla haastatelluilla lastentarhanopettajilla on kokemusta myös yli 3-vuotiaiden ryhmässä työskentelystä. Kysyttäessä tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä alle 3-vuotiaiden ryhmässä verrattuna yli 3-vuotiaiden ryhmässä pidettyihin palaverihin, ovat kaikki haastatellut lastentarhanopettajat sitä mieltä, ettei lasten iällä ole merkitystä, sillä palavereita pidetään yhtä tärkeänä isojen ja pienten lasten ryhmissä. Vaikka pienten arjessa on heidän mukaansa enemmän perushoidollisia tilanteita ja vähemmän toimintaa kuin isojen arjessa, varhaiskasvatuksen suunnitelmallisuus ja tiimin välinen keskustelu on tärkeää.

...kyl niinku pienet lapset on ihan yhtä tärkeitä, 1-vuotias ku 6-vuotias, ja se toiminta on ihan yhtä tärkeää. Onhan se tietenkin erilaista, mutta täytyy se olla se... täytyy olla siinä se punanen lanka, mitä tekee 1-vuotiaitten kanssa ja 2-vuotiaitten kanssa. -- Että täytyy siin olla se idea ja täytyy olla se suunnitelma, mitä tehdään. Ja jo se, et ku meit on nyt kolme, ni tarvii olla jotenki sovittu se homma, miten se hoituu.

Haastattelujen lopuksi lastentarhanopettajilla on vielä mahdollisuus kertoa pienten ryhmän tiimikohtaisista palavereista jotakin, joka on heidän mielestään tärkeää huomioida. Tiimikohtaisten palavereiden puolesta mainitut ajatukset liittyvät muun muassa tiimikohtaisten palavereiden oleellisuuteen tiimityön tekoa ja varhaiskasvatuksen laadukkuutta ajatellen sekä alle 3-vuotiaiden lasten kehitykseen. Lisäksi yksi lastentarhanopettajista haluaa vielä korostaa, miten näkemys tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä voi olla hyvin yksilöllinen.

Emmä osaa jotenki kuvitella et miten sitä toimintaa toteuttas tiiminä, jos niitä palavereita ei olisi.

Usein ajatellaan, että pienten ryhmä, että noh, pienten kanssa, no mitä siinä, mut et sehän on melkein niinku tärkein, tää, tota 1-3-vuotiaan lapsen, ni siinähan lapsi oppii vähän ku kaiken. Niinku nää kaikki, kaikki lähtee niinku alulle. Kyllä mä niinku sitä korostan, et ei saa jättää pientenkään ryhmässä pois niitä.

9.2 Lastenhoitajien näkemyksiä tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä

Tehdyn sisällönanalyysin perusteella lastenhoitajien vastauksista tiimikohtaisten palavereiden merkitystä ajatellen nousevat seuraavat yläluokkia kuvaavat käsitteet: lasten ja tiimin takia, tasavertaiset vaikutusmahdollisuudet, lastentarhanopettajan vaihtelevasti korostunut rooli, toimiva moniammatillinen tiimityö, keskustelu ensisijaisesti ilman lapsia ja alle 3-vuotiaiden ryhmän palaverin erilainen, mutta vähintäänkin yhtä tärkeä rooli. Sisällönanalyysin perusteella lastenhoitajilla on itsenäisen suunnittelun määrästä, palavereiden pitämisen ihanteellisesta aikavälistä sekä palaverin väliin jäämisen vaikutuksista niin vaihtelevia ajatuksia, ettei niistä ole mahdollista muodostaa muita yläluokkia kuvaavia käsitteitä kuin yksilöllinen näkemys.

Koska tämä monen aihealueen yläluokkia kuvaava käsite ei ole tämän täsmällisempi, nostetaan tässä yhteydessä vielä näiden viimeisimpinä mainittujen aihealueiden alaluokkia kuvaavat käsitteet. Itsenäisen suunnittelun määrästä alaluokkia kuvaaviksi käsitteiksi saadaan viikoittainen toimintatuokioiden itsenäinen suunnittelu ja vähäinen itsenäinen suunnittelu. Palavereiden pitämisen ihanteellisesta aikavälistä alaluokkia kuvaaviksi käsitteiksi saadaan: viikon välein, 4–6 viikon välein ja osittain riippuvainen sisällöstä. Palaverien väliin jäämisen vaikutuksista alaluokkien käsitteiksi saadaan: vähäisempi järjestelmällisyys ja suunnitelmallisuus, ei aikaa keskustella sekä ei ongelmaa.

Lastentarhanopettajien tavoin lastenhoitajat pitävät tiimikohtaisten palavereiden pitämisen syynä sitä, että niitä pidetään tiimiä ja ryhmän lapsia varten.

Haastatteluvastauksista nousee muun muassa lasten asiat ja hyvinvointi, toiminnan suunnittelu ja tiimityön toimivuuteen vaikuttavat seikat. Tarkoitus on, ettei varhaiskasvattajien väliseen keskusteluun kuluva aika ole pois ryhmän lapsilta.

Kaikki mitä siel käsitellään niis palavereissa, ni on niinku lasten parhaaksi ja sitten myös sen tiimityön parhaaksi, niin et se työ olis mahdollisimman sujuvaa ja kaikki lakipykälät täyttävää ja silleen monipuolista.

Ensisijaisesti se, että sillon kun ollaan arjessa, ni se on niinku pyhitetty lapsia varten se aika. Ja sit missä niinku... me luodaan niitä yhteisiä käytäntöjä ja sopimuksia tehään siitä, et miten me sitä työtä tehdään, ni sit sille tarvitaan erillinen aika, niin et se ei oo niinku lapsilta pois.

Haastatellut lastenhoitajat ovat sitä mieltä, että kaikilla tiimin jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa tiimin kesken pidettävien palaverien sisältöihin, ja niin sen tiivistä yhteistyötä tehdessä ja omalla persoonallaan työskennellessä täytyykin erään lastenhoitajan mukaan olla. Lastenhoitaja, jonka ryhmässä ei ole päivittäin lastentarhanopettajaa, huomauttaa kuitenkin, että lastentarhanopettajan läsnäolo voisi vaikuttaa palaverien sisältöjen muodostamiseen siten, että hänellä saattaisi olla palaverissa käsiteltävistä asioista etukäteen tehty esityslista, kuten johtajalla hänen kanssaan pidettävissä tiimikohtaisissa palaverissa usein on. Toinenkin haastatelluista lastenhoitajista toteaa lastentarhanopettajan olevan se, joka tuo pääosin palaveriin sisältöä, mutta korostaa kuitenkin sitä, että asioista keskustellaan koko tiimin voimin. Kolmas lastenhoitajista mainitsee, että sen lisäksi, että lastentarhanopettaja miettii etukäteen, mistä milloinkin olisi syytä keskustella, on myös mahdollista, että tiimi sopii etukäteen yhdessä, mihin seuraavassa palaverissa on tarkoitus keskittyä.

... mutta kyllä se pitäs, se on kuitenkin niin tiivistä työtä kuitenkin tää, et tota noin kaikki voi vaikuttaa siihen, koska sä teet sitä omalla persoonalla.

... ja välillä voi olla, vaikka olis niin kun mietitty joku tietty aihe siihen, ni sitte voi olla, et jos joltaki tulee joku kuumempi aihe, semmonen mikä on niinku tärkeempi, ni se saattaa sitte jopa ohittaa sitte ne muut, et käydään se sitten niinku läpi.

Lastenhoitajilta kysyttiin myös palaverien roolijaosta. Ainoa haastatteluissa noussut rooli on lastentarhanopettajan rooli ja se korostuu lastenhoitajien mielestä vaihtelevasti. Osa ajattelee asian niin, että lastentarhanopettajan rooli korostuu siinä, että hän suunnittelee seuraavan palaverin sisältöä etukäteen. Päivittäin lastenhoitajista koostuvan tiimin tiimivastaavan rooli puolestaan korostuu siten, että hän vastaa siitä, että tiimin kesken todella kokoonnutaan. Mikäli tämän tiimin arjessa olisi päivittäin mukana lastentarhanopettaja, saattaisi lastenhoitajan mukaan hänellä olla lastenhoitajia suurempi äänivalta. Sen sijaan yksi haastateltavista lastenhoitajista ei erota tiimissään minkäänlaista roolijakoa vaan hänen mielestään tiimissä ollaan tasavertaisia yhdessä suunnitellen ja mielipiteitä jakaen.

Lastenhoitajien mielestä heidän tiimikohtaisissa palavereissaan on toimivaa moniammatillista tiimityötä. Ainoastaan lastenhoitaja, jonka tiimissä ei varsinaisesti ole lastentarhanopettajaa, toteaa, että heidän tiimissään voidaan puhua moniammatillisuuden sijaan erilaisten suuntautumisten yhteen tuomisesta, sillä eri koulutustaustoista huolimatta he kaikki toimivat lastenhoitajan tehtävässä eikä tiimi näin ollen ole moniammatillinen. Moniammatillisissa tiimeissä moniammatillinen yhteistyö toteutuu erilaisten näkemysten jakamisena, yksilöllisten vahvuuksien huomioimisena ja henkilökohtaisina vastuualueina sekä tiiviinä yhteistyönä.

Esimerkiks työtehtävien jaossa, ni hyvin pitkälti sitte kuunnellaan toinen toisiamme sitten, että kun toiselle on tietyt asiat mieleisempiä ja helpompia ja sitten toiselle taas toiset, niin niitä sitten saa toteuttaa.

Tuntuu, et mekin persoonina ollaan vähän erilaisia, että eri ihmiset kiinnittää eri asioihin sitte huomiota. Että ne tuodaan sitten siellä yhteen.

Lastentarhanopettaja niinku, se vähän niinku pitää sitä palettia kassassa ja antaa niitä ajatuksia, mitä ei välttämättä nyt ite osais ajatella tai miettiä... -- Silleen niinku hienoa, että voi sitte niinku oppia samalla niitä asioita, mitä ei välttämättä tule ajatelleeksi tai osaa ajatella... -- Kyl se varmaan antaa ihan molemmin puolin.

Lastenhoitajien näkemykset tiimikohtaisten palavereiden pitämisen ihanteellisesta aikavälistä ovat yksilöllisiä ja vaihtelevia. Ihanteellinen aikaväli vaihtelee viikon ja 4–6 viikon välillä, ja on osittain riippuvainen palaverin sisällöstä. Kolme lastenhoitajista pitää viikoittaista palaveria tarpeellisena. Tarvetta perustellaan muun muassa siten, että tiheän välin tapaamiset ovat tärkeitä toiminnan suunnittelun, tiimin muotoutumisen, tiimityön toteutumisen, ajatusten vaihdon sekä tilanteiden purkamisen kannalta. Lastenhoitaja, jonka tiimissä on kahdenlaisia tiimikohtaisia palavereita, toteaa kuitenkin, että suurempia kokonaisuuksia käsittelevä palaverille hyvä aikaväli on kuusi viikkoa. Tällöin edellisen palaverin tiimoilta ehtii tapahtua kehitystä ja uusia keskustelunaiheita syntyä. Neljäs lastenhoitajista on sitä mieltä, että tiimin olisi hyvä ylipäättään kokoontua 4–6 viikon välein, akuutin tapauksen takia useammin. Lastenhoitajien mukaan syitä palaverin peruuntumiselle voi olla esimerkiksi tiimin jäsenen sairastuminen tai resurssipula. Eräs lastenhoitaja huomauttaakin, että ainakin heillä tiimikohtaiset palaverit on se asia, josta arjessa joudutaan tinkimään.

Myös kysymys palavereiden ulkopuolisista keskustelumahdollisuuksista jakaa lastenhoitajien mielipiteitä. Yhden lastenhoitajan mielestä mahdollisuuksia ei kauheasti ole, ellei sellaisia itse järjestä. Muiden mielestä mahdollisuudet ovat parempia ja päiväuniaika sekä ulkoilu mainitaan. Toisaalta tilassa, jossa lapset ovat päiväunilla, on aina yksi aikuinen paikalla, joten koko tiimin välinen keskustelu ei onnistu silloinkaan. Saatujen vastausten perusteella yhteinen tarkoitus näyttää kuitenkin olevan se, että pystyttäisiin hyödyntämään mahdollisimman paljon niin sanottuja lapsivapaita hetkiä, ja lasten yli puhuttaisiin vain välttämättömimmät asiat. Eli se, että keskusteluja käytäisiin ensisijaisesti ilman lapsia. Näin toimimista pidetään tärkeänä siksi, että lapset pysyvät rauhallisina, kun aikuiset ovat rauhallisia ja keskittyneitä lapsiin. Lastenhoitajat pitävät tärkeänä lapsista vapaata palaverihetkeä, jolloin on mahdollista keskittyä keskustelemaan asioista syvemmin. Kun on kunnolla aikaa keskustella, sovitut asiat pysyvät myös paremmin mielessä.

Aina ensisijaisesti pitäis olla lapsia varten ja lasten kanssa, ja toissijaisesti sitte aikuisten kanssa. Välttämättömät asiat puhutaan lasten yli.

Itsenäisestä suunnittelusta ja sen määrästä lastenhoitajilla on yksilöllisiä näkemyksiä. Vaikka suurin osa lastenhoitajista mieltääkin suunnittelevansa paljon itsenäisesti, kaikki eivät ole asiasta samaa mieltä. Ne lastenhoitajat, jotka suunnittelevat mielestään paljon itsenäisesti, suunnittelevat viikoittain muun muassa tulevia toimintatuokioita, joissa ovat itse ohjauksivastuussa. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, ettei yhteinen suunnittelu-aika monissa tiimeissä riitä toimintatuokioiden yhteiseen suunnitteluun. Vastaavasti lastenhoitaja, jonka tiimissä toimintatuokioita suunnitellaan yhdessä, pitää itsenäisen suunnittelunsa määrää vähäisenä. Yksi lastenhoitajista huomauttaa, että pienten ryhmässä suunnitellaan etukäteissuunnittelun lisäksi paljon spontaanisti.

Esimerkiksi joku tällai kädentyönjuttu, askartelujuttu, ni jos tulee joku hyvä idea ni tietenki sitä ite työstää... -- Koska me ei pystytä tota noin, just sitä aikaa käyttämään ihan pelkästään tän tyyppisiin juttuihin, et aika paljon sellasta tulee ehkä niinku itekseen.

... mut ne on enemmänki ne suunnittelut semmosia, et jos arjessa näkee et nyt on hyvä hetki, et nyt on lapset tässä näin koolla, ni voi olla et me otetaan vaan kapulat ja rytmimunat esiin, et nyt lauletaan. Että tota, aina se ei tarvi semmosta suurta suunnittelua. Koska nää pienet niinku elää niin hetkessä.

Myös tiimikohtaisten palavereiden väliin jäämisestä lastenhoitajilla on yksilöllisiä näkemyksiä. Lastenhoitaja, jonka tiimissä ei tällä hetkellä pystytä pitämään palavereita, ei pidä palavereiden puuttumista ongelmana. Tähän vaikuttaa hänen mukaansa se, että tiimin jäsenillä on paljon aiempaa työkokemusta eikä ryhmässä ole useita erityislapsia. Toisenlaisista lähtökohdista käsin tilanne voisi hänen mukaansa olla ongelmallisempi. Muiden haastateltujen lastenhoitajien mukaan palavereiden väliin jäämisellä on erilaisia vaikutuksia, kuten järjestelmällisyyden ja suunnitelmallisuuden väheneminen. Toisaalta yksi näistä

lastenhoitajista huomauttaa, ettei parin käytännön asioihin keskittyvän palaverin väliin jääminen ole niin vakavaa, sillä silloin toimitaan intuition mukaan.

Jos ei ole aikaa keskustella asioista, vaikuttaa se lastenhoitajien mukaan negatiivisesti sekä tiimityöhön että lapsiin, sillä jostain se keskustelu-aika on kuitenkin otettava, jolloin se on heti lapsilta pois. Ja mikäli lapset ovat paikalla, mutta aikuiset keskittyvät muuhun, voi se aiheuttaa lapsissa rauhattomuutta. Kun asioista ei ehditä puhua, voi pahimmassa tapauksessa käydä niin, että varhaiskasvattaja kuulee sovitusta asiasta toisen varhaiskasvattajan sijaan ryhmän lapsen vanhemmalta.

Kyllä se varmaan sit sillä tavalla, että se ei oo ehkä niin hyvin suunniteltu se viikon kulku... Et sit sitä mietitään just siinä hulinassa ja pulinassa... -- ja sit se on vähän, vähän tota tuulesta temmattua.

Mä mietin ihan sillee, et ehkä siinä mielessä, että jollain voi jäädä jotain hampaan koloon. Ja siihen ei tuu tilaisuutta, et sen asian vois purkaa. -- Niin tota sit siit voi tulla sellanen juopa. Ja se vaikuttaa siihen tiimityöhön ja se vaikuttaa myöskin lapsiin. Et sen keskinäisen yhteyden kannalta on tärkeää. Ja työn sujuvuuden kannalta on tärkeää.

Lastenhoitajilta kysyttiin myös siitä, mitä he ajattelevat tiimikohtaisten palaverien pitämisen merkityksestä alle 3-vuotiaiden ryhmässä verrattuna yli 3-vuotiaiden ryhmään. Saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että tiimikohtaisten palaverien ajatellaan olevan pienten ryhmässä erilaisessa roolissa, mutta vähintäänkin yhtä tärkeitä. Yksi lastenhoitajista myöntää, että on ennen pienten ryhmässä työskentelyä kyseenalaistanut tiimikohtaisten palaverien pitämisen tarpeen pienten ryhmässä, mutta kokemuksen myötä huomannut sen merkityksen. Toisen lastenhoitajan mukaan yli 3-vuotiaiden ryhmässä tulee päivän aikana hieman rauhallisempia hetkiä, jolloin aikuisten on mahdollista vaihtaa ajatuksia, mutta alle 3-vuotiaiden ryhmässä tilanne on toinen. Siellä päivät ovat välillä tosi hektisiä, ja lapsia jaetaan eri tiloihin, jolloin tiimikohtaisten palaverien merkitys pienten ryhmässä tiedonvaihdon kannalta korostuu.

Joskus mä aikasemmin mietin sitä, et miks tarvii alle 3-vuotiaiden ryhmässä pitää palavereita. Sillon, kun en itse ollu vielä tässä ryhmässä. Mutta tota... Kyllähän sen merkityksen huomaa. Että just ne lasten asioiden niinku jakaminen ja päivittäminen ja just jos on huomannu jotain poikkeavaa tai muuta, että pitäis keskustella lasten asioista tai näin ni... Kyllä se on tosi tärkeä. Just se... vaihtaa niinku vähän sitte työkavereidenki kesken niitä ajatuksia ja onko jotain mitä pitäs mieltä uusiks tai muuta, että ryhmä ja tiimi toimii.

Tiimikohtaisten palaverien erilainen rooli näkyy yhden lastenhoitajan mukaan esimerkiksi siinä, että isompien lasten ryhmässä suunnitellaan toimintaa tarkasti etukäteen jokaiselle päivälle, mutta pienten ryhmässä kysymys on enemminkin tiimin keskeisen yhteyden muodostumisesta sekä keskustelusta lasten kykyihin ja mieluisaan tekemiseen liittyen. Lastenhoitajan mukaan isojen ryhmän arki on paljon toiminnallisempaa, jolloin tiimin jäsenten on helpommin mahdollista vältellä konflikteja hoitamalla itsenäisesti omat tehtävänsä. Pienten ryhmässä tämä ei kuitenkaan ole hänen mielestään samalla lailla mahdollista, koska siellä ollaan koko ajan vuorovaikutuksessa ja lähellä toisia.

Vaikka jokainen yksilöllisesti tekis työnsä hyvin, ni sillon siit jää uupumaan semmonen elementti, mitä lapsi tarvitsee perusturvallisuuteen. Ja se korostuu täs pienten ryhmässä, koska tää on pelkkää vuorovaikutusta. Täs ollaan koko ajan toistemme iholla, me ollaan koko ajan lähellä, me ollaan koko ajan kiinni toisissamme... Isompien ryhmässä se on enemmän toiminnallista ja sillon pystyy myöskin niinkun välttelemään näitä konflikteja sillä vaan, et no mä hoidan tän oman tonttini. Mutta pienten puolella se ei oo mahdollista.

Haastattelujen lopuksi myös lastenhoitajilta kysyttiin, haluavatko he vielä lisätä jotakin. Näiden lisäysten perusteella tiimikohtaista palaveria pidetään viikon henkireikänä, mutta valitettavasti palaverin pitäminen vaatii sellaisia resursseja, joita ei aina ole. Lastenhoitaja, jonka tiimissä pidetään kahdenlaisia tiimikohtaisia palavereita, pitää ehdottoman tärkeänä sitä, että suuriin linjauksiin ja

tiimin jäsenten välisiin suhteisiin keskittyvässä palaverissa on tiimin ulkopuolinen henkilö mukana. Hänen mukaansa tämä mahdollistaa vaikeisiin asioihin paneutumisen. Tämä lastenhoitaja huomauttaa myös, että vaikka palaverit ovat tärkeitä, ei arki voi kuitenkaan olla pelkkää palavereiden pitämistä, muuten se on ryhmän lapsilta pois.

... mut sit myös se ei voi olla korostunutta, niin et aikuiset juoksee palaverista toiseen ja suunnittelusta toiseen, et sillan se on niinku lapsilta pois.

9.3 Alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksen käsittely tiimikohtaisissa palavereissa

Tämän osion tulokset muodostettiin lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien yhdistettyjen vastausten pohjalta. Koska tässä opinnäytetyössä on jo esitelty näiden eri tehtäviä tekevien varhaiskasvattajien näkemyksiä toisistaan erillään, lähestytään tässä osiossa alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksen käsittelemistä tiimikohtaisissa palavereissa ikään kuin tiimin näkökulmasta. Tehdyn sisällönanalyysin perusteella vastauksista, jotka viittaavat tiimikohtaisissa palavereissa toteutettavaan varhaiskasvatuksen käsittelyyn, voidaan muodostaa seuraavat yläluokkia kuvaavat käsitteet: lapsista ja toiminnasta keskustelu, lapsen kasvu, kehitys ja oppiminen toiminnan suunnittelun pohjana, varhaiskasvatussuunnitelmat osana palaveria, yksilö- ja ryhmätasoinen huomiointi, ajankohtaiset ja tarpeelliset aiheet, arjen suunnittelu, lyhemmän ja pidemmän aikavälin arviointi sekä yleinen ja tiettyyn asiaan keskittyvä arviointi.

Haastateltujen lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien mukaan alle 3-vuotiaiden lasten kasvu, kehitys ja oppiminen huomioidaan palavereissa lapsiin ja toimintaan liittyvän yhteisen keskustelun kautta. Tiimin kesken vaihdetaan ajatuksia lasten oppimiseen liittyen, sekä jo opittuihin taitoihin että vielä harjoitelluvaiheessa oleviin taitoihin. Tarpeen vaatiessa voidaan myös keskustella tavoista, joilla lasta voidaan näissä asioissa tukea. Tiimin käsitys ryhmänsä lasten kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta ovat myös pohjana toiminnan suunnittelulle. Toimintaa suunniteltaessa mietitään, minkälaiseen toimintaan kukin lapsista pystyy osallistumaan ja ketkä lapsista hyötyisivät siitä eniten.

No siihenhän se tavallaan se toiminta niinku pohjaa. Että sen mukaan me niinku sitä toimintaa suunnitellaan, että mikä on se meidän ryhmän lasten tarve ja taso ja niinku kehitysvaihe.

Kylhän me keskustellaan tietysti just kaikkee, mitä... ku lapset oppii puhumaan ja niinku, et ootteko huomannu, et hän teki näin tai näin...

... taikka sitte tota, jos pitää tukea esimerkiksi jotakin lasta jossa-kin asiassa, ni sitte tavallaan niinku päätetään, että tehdään samalla tavalla...

Me keskustellaan lasten eri taidoista ja siitä, että... Mietitään, että kuka pystyy osallistumaan johonki toimintaan, pystyyks se keskittymään...

Varhaiskasvatukseen liittyä oleellisena osana lasten henkilökohtaiset vasut. Haastattelujen kautta saatujen vastausten mukaan ne huomioidaan myös tiimikohtaisissa palaverissa. Osissa näistä tiimeistä valmistaudutaan yhdessä tuleviin vasu-keskusteluihin jakaen tiimin kesken lapsesta tehtyjä huomioita. Suurimmassa osassa tiimeistä myös puretaan vanhempien kanssa pidetyt keskustelut koko tiimin kuullen, jolloin niistä saadut tiedot tulevat koko tiimin tietoon ja ne voidaan huomioida myös toiminnassa. Tämän jälkeen osissa näistä tiimeistä keskustellaan lasten vasuista vielä myöhemmissäkin palaverissa. Tällöin voidaan tarkastella sitä, mikä tilanne kullakin lapsella on hänelle asetettujen tavoitteiden kanssa hänen oppimisensa ja kehittymisensä suhteen.

... tiimipalaverissa käydään vähä läpi sitä, et miten ne (=vasu-keskustelut) on menny...

Tottakai me yhdessä mietitään just sitä, että jos on ollu joku tämmönen, tämmönen tota kehityksen tukeminen tai oppimisen tukeminen, ni tottakai me mietitään sitä, et onko toteutunu, onko menty eteenpäin tai näin että... Aina siihen tarvitaan se koko tiimin ajatus kuitenkin.

Haastateltujen lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien mukaan tiimikohtaisissa palavereissa huomioidaan ryhmän lapsia sekä yksilö- että ryhmätasolla. Lapsia huomioidaan yksilöllisesti hänen kyvyistään ja opituista taidoistaan keskusteltaessa sekä silloin, jos jostain lapsesta herää huoli ja tiimin kesken mietitään, miten lasta voitaisiin tukea. Varsinkin näin pienten ryhmästä puhuttaessa yksilötason huomiointi toteutuu myös keskusteltaessa lasten tutin käytöstä, päiväunitarpeesta ja haarukan käyttöönotosta. Yhden lastentarhanopettajan mukaan yksilölliselle huomiointille ei kuitenkaan välttämättä jää aina aikaa ryhmätasoisien huomiointien jälkeen. Ryhmätasolla lapsia huomioidaan silloin, kun suunnitellaan toimintaa, ryhmäjakoa, siirtymiä, koko ryhmää koskevia käytänteistä sekä ylipäätään silloin, jos kenestäkään lapsesta ei ole yksilönä mitään erityistä.

... joka tiimissä (=tiimipalaverissa) mietitään, et onko jostain lapsesta noussu joku huoli. -- Ja tarviiko jotain tehdä sen asian eteen.

Kyllä siellä huomioidaan yksilöllisestiki... -- Tosin aika loppuu välillä kesken. Et se on, että... et siihen ei aina oo aikaa...

Ehkä sitte se on enemmän, jos on tällasta suunnittelua, ni sitte sen on sitä ryhmäkohtasta enemmän.

Alle 3-vuotiaiden ryhmän tiimikohtaisissa palavereissa suunnitellaan hyvin monenlaisia arjen asioita sekä ryhmän lapsia että tiimiä varten. Niissä sovitaan yhdessä tulevien tapahtumien työnjaosta ja tapahtumiin osallistumisesta, suunnitellaan lähiajan toimintaa, kuten retkien ajankohtaa ja joissain tiimeissä jopa yksittäisiä toimintatuokioita, tai käydään yhdessä läpi lastentarhanopettajan etukäteen tehtyjä suunnitelmia. Lisäksi voidaan keskustella yhdessä arjen eri tilanteista ja pyrkiä kehittämään niitä sujuvimmiksi.

Käydään oikeestaan ne kaikki niinku lähiajan asiat läpi.

Ihan sitä toimintaa ja vähän sitte, et kenen tarvii tehdä ja mitä...

Oikeestaan niitten opettajan tekemien suunnitelmien... alustavien suunnitelmien, pohjalta, ni katotaa se seuraavan viikon ohjelma, mitä tehään ja välillä muutetaan sitä...

... ja sit suunnitellaan myös tietenki näitä siirtymiä ja siis tämmösiä ihan, tähän ryhmän asioihin liittyviä, vaikka niinku, jos ois ruokailussa jotain kehittämistä...

Haastatteluissa kysyttiin myös tiimikohtaisissa palaverissa tapahtuvasta toteutuneen varhaiskasvatuksen arvioinnista. Vaikkei tässä osiossa muuten erotella lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien vastauksia toisistaan, on tähän varhaiskasvatuksen arviointiin liittyen nostettava yksi mielenkiintoinen havainto. Lastentarhanopettajien vastauksista saadaan yhteenvedoksi se, että arviointi voi tapahtua sekä lyhemmällä että pidemmällä aikavälillä, kun taas lastenhoitajien vastauksista nousee jako yleiseen ja tiettyyn asiaan keskittävään arviointiin.

Vaikka haastatteluvastauksista nousee esiin myös kerran tai kaksi kertaa vuodessa tehtävät suuremmat arvoinnit, monet haastateltavat korostavat säännöllistä arviointia, joka toteutuu nimenomaan säännöllisesti toteutettavissa tiimikohtaisissa palaverissa. Kun arviointi on säännöllistä, pystytään saman tien puuttumaan muutosta kaipaaviin seikkoihin. Yhdessä päiväkodissa tehdään esimerkiksi niin, että edellisessä palaverissa nimetään aina kuusi asiaa, joita tiimi seuraavien viikkojen aikana erityisesti keskittyy työstämään. Seuraavassa palaverissa yhdessä arvioidaan, miten näiden nimettyjen asioiden työstäminen on todellisuudessa toteutunut. Sen lisäksi, että tiimi käy arvioivaa keskustelua siitä, mikä arjessa on mennyt viimeaikoina hyvin tai mitä pitäisi kehittää, voivat he myös keskittyä arvioimaan yksilöllisesti ryhmän lapsia tai toteutettuja toimintatuokioita.

... et ei oo vaan ne syksyn ja kevään arvoinnit. Et eniten jotenki tuntuu, et käytännössä se tulee tässä, siinä arjessa tavallaan niitten tiimipalaverien kautta, ne arvoinnit. -- Et sit tavallaan sitä pystyy niinku heti muuttamaan niitä asioita tai tekemään jotaki niille.

No just niillä keskusteluilla oikeestaan, että kyl siellä useesti on joku asia, et huomaatteko et nyt on menny hirmu kivasti tää ja tää. -- Ja sitte on se, että no tää asia ei ookaan sit menny niin hirveen hyvin, että mitäs me voitäs tehä. Et se on oikeestaan sitä, mitä arvioidaan.

Yksittäisen palaverin sisältöön vaikuttaa haastateltavien mukaan se, mikä milloinkin mielletään ajankohtaiseksi ja tarpeelliseksi, akuutiksi aiheeksi. Aiheet voivat liittyä esimerkiksi ryhmän lapsiin, arkeen tai tiimin välisiin suhteisiin. Lisäksi palavereissa tapahtuvaan toiminnan suunnitteluun vaikuttaa se, missä kohti kalenterivuotta ollaan menossa. Joidenkin palavereiden sisällöt voivat muodostua vasta palaverihetkellä, mutta toisissa palavereissa voidaan käyttää myös etukäteen laadittua palaveripohjaa.

... ja justii se, et jos jostaki lapsesta on noussu semmonen akuutti huoli, ni sit et mitä sen kans tehään...

Kyl se on ihan sen tilanteen mukaan, et missä mennään. Että nyt tota, onko nyt sitte joulua vai ystävänpäivää tai onko vasua tulossa tai mitä milloinki, et mitä me nyt sit tehtäs seuraavaks...

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esille lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien näkemyksiä tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa. Tarkoituksen täyttymiseksi työssä etsittiin vastauksia kysymyksiin siitä, millaisia näkemyksiä lastentarhanopettajilla on tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä, millaisia näkemyksiä lastenhoitajilla on tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä ja miten tiimikohtaisissa palavereissa käsitellään alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatusta. Tämän luvun alussa on yhteenveto opinnäytetyön tuloksista. Yhteenvedon lisäksi opinnäytetyön tuloksia tarkastellaan peilaten niitä aiempien tutkimusten tuloksiin sekä työssä käytettyyn lähdekirjallisuuteen.

10.1 Tulosten yhteenveto

Yhteenvetona opinnäytetyön tuloksista voidaan todeta, että vaikka suurin osa lastentarhanopettajista ja lastenhoitajista ajatteleekin pienten ryhmässä olevan jonkin verran mahdollisuuksia keskustella muun työn ohessa, ovat tiimikohtaiset palaverit tarpeellisina pidettäviä ja tärkeitä hetkiä suurimmalle osalle opinnäytetyöhön osallistuneista varhaiskasvattajista. Tämä johtuu siitä, että palaverihetket ovat niin sanottuja lapsivapaita hetkiä, jolloin niissä pystytään keskustelemaan sellaisistakin asioista, joihin ei ole mahdollista lasten kuullen tai arjen kiireiden keskellä syventyä. Sekä lastentarhanopettajat että lastenhoitajat ajattelevat palavereiden pitämisen olevan niin ryhmän lasten kuin tiimin parhaaksi, sillä niissä käsiteltävät asiat ovat joko ryhmän lapsiin tai tiimiin liittyviä.

Suurin osa lastenhoitajista mieltää tiimikohtaisten palavereiden väliin jäämisellä olevan negatiivisia vaikutuksia varhaiskasvattajien ja lasten yhteiseen arkeen. Myös suurin osa lastentarhanopettajista mieltää palavereiden väliin jäämisen arkea muuttavana. Haastatteluista nousee toisaalta se, että jos suunnittelu jää vähemmälle, voidaan toteuttaa spontaaneja pedagogisia tilanteita. Toisaalta haastatteluista nousee myös se, että mikäli toimintaa ei ole saatu etukäteen suunniteltua, voi se aiheuttaa arkeen rauhattomuutta. Toisin sanoen tiimikohtaiset palaverit mielletään seesteisemmän ja helpomman arjen mahdollistajana, arjen henkireikänä.

Lastentarhanopettajat sekä suurin osa lastenhoitajista tuovat haastatteluissa esiin lastentarhanopettajan korostuneen roolin ja suuremman vastuun tiimikohtaisiin palaverihin liittyen, tai jos tiimistä puuttuu lastentarhanopettaja, on tiimivastaajana toimivalla lastenhoitajalla vastaavasti hieman enemmän vastuuta palavereista. Vaikka vaikuttaakin siltä, ettei lastenhoitajilla ole muuten palavereissa omaa erityistä roolia, korostavat kaikki haastattelut varhaiskasvattajat myös lastenhoitajien mahdollisuuksia vaikuttaa palaverihin. Haastatteltavien mukaan moniammatillisten tiimien palavereissa toteutuu moniammatillinen tiimityö erilaisten koulutustaustojen, näkemysten vaihdon ja yhteisten sekä omien vastuiden myötä.

Kaikki lastentarhanopettajat suunnittelevat mielestään paljon yksin. Myös erityisesti ne lastenhoitajat, joiden tiimikohtaisissa palavereissa ei ole aikaa keskittyä yksittäisten toimintatuokioiden suunnitteluun, suunnittelevat mielestään paljon itsenäisesti, ja nimenomaan toimintatuokioita. Vertaillen alle 3-vuotiaiden ryhmän tiimikohtaisten palaverien merkitystä yli 3-vuotiaiden ryhmässä pidettyjen palaverien merkitykseen, voi lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien vastauksista huomata hieman eroavaisuutta. Lastentarhanopettajat eivät ajattele lasten iällä olevan vaikutusta tiimikohtaisten palaverien merkitykseen, kun taas lastenhoitajat pitävät alle 3-vuotiaiden ryhmän palaverit niiden erilaisesta roolista huolimatta vähintään yhtä tärkeinä kuin yli 3-vuotiaiden ryhmän palaverit.

Vastauksena kysymykseen alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksen käsittelemisestä tiimikohtaisissa palavereissa voidaan yhteenvetona todeta, että tiimikohtainen palaveri on paikka, jossa pienten ryhmän toiminta yhdessä suunnitellaan tai jossa käydään läpi lastentarhanopettajan etukäteen tekemiä suunnitelmia. Toisin sanoen palavereissa suunnitellaan tiiminä toteutettava varhaiskasvatus alusta lähtien yhdessä tai vähintäänkin mahdollistetaan sen toteuttaminen myöhemmin yhdessä tiiminä. Lisäksi palavereissa arvioidaan toteutettua toimintaa, arjen sujuvuutta ja lasten yksilöllistä oppimista ja kehitystä sekä kehitetään ryhmän arjen toimintatapoja.

Kaiken suunnittelun pohjana on ryhmän lasten kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta tehdyt havainnot ja niistä syntyvä keskustelu. Lasten yksilöllinen huomiointi toteutuu lasten yksilöllisistä kyvyistä ja taidoista keskusteltaessa, kun taas ryhmätasoinen huomiointi koko ryhmää koskevissa käytänteistä ja toiminnasta keskusteltaessa. Suurimmassa osassa tiimeistä myös toteutuneiden vasu-keskustelujen läpikäynti tapahtuu tiimikohtaisissa palavereissa. Palavereissa saatetaan myös palata tehtyihin vasuihin vielä myöhemmin, esimerkiksi lasten tavoitteista keskusteltaessa.

Kuten opinnäytetyön tuloksista voidaan huomata, saadaan työhön osallistuneilta varhaiskasvattajilta keskenään vaihtelevia, yksilöllisiä vastauksia. Vaihteleviin näkemyksiin ei tulosten perusteella kuitenkaan vaikuta varhaiskasvatuksessa toteutettu tehtävä, eli se, toimiiko vastaaja lastentarhanopettajan vai

lastenhoitajan tehtävässä. Päinvastoin, mielestäni monilla lastentarhanopettajilla on hyvin samantapaisia ajatuksia kuin monilla lastenhoitajilla. Myös enemmistön mielipiteestä poiketen ajatelleita vastaajia löytyy useassa kohdassa sekä lastentarhanopettajien että lastenhoitajien joukosta. Lisäksi saman tiimin jäsenet ajattelevat asiasta usein samalla tavalla, mutta eivät kuitenkaan joka asiassa. Tästä johtuen vaihtelevien näkemysten voidaan ajatella johtuvan toteutetun tehtävän sijaan jokaisen osallistuneen persoonan yksilöllisestä näkemyksestä.

Yksilöllisestä näkemyksestä huolimatta voidaan opinnäytetyön tulosten perusteella todeta, että kaikki osallistuneet lastenhoitajat ja suurin osa lastentarhanopettajista pitävät tiimikohtaisia palavereita merkityksellisinä alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa. Se on todettavissa heidän esille nostamiensa mielipiteiden lisäksi mielestäni myös siinä, että näin ajattelevien vastaajien tiimeissä tiimikohtaisia palavereja pidetään säännöllisesti ja useimmissa tapauksissa myös lyhyin väliajoin, tai vähintäänkin haluttaisiin pitää, jos vain tiimistä riippumattomat resurssit sen mahdollistaisivat. Toisaalta myöskään palavereiden liiallista korostamista ei pidetä hyvänä asiana. Jotta palavereista olisi paras mahdollinen hyöty, palaverikäytäntöjä varten on löydettävä niin sanottu kultainen keskitie.

Mielestäni osa saaduista vastauksista on hieman ristiriidassa keskenään. Haastateltavien vastauksien perusteella tarkoitus vaikuttaa olevan se, että vain välttämättömät asiat puhutaan lasten läsnä ollessa heidän ylitseen. Kuitenkin tiimikohtaisten palavereiden ulkopuolisina arjen tarjoamina keskustelumahdollisuuksina mainitaan päiväuniajan lisäksi myös ulkoilu- ja ruokailuhetket. Nämä vastaukset tulevat esiin erityisesti siinä tiimissä, jossa tiimikohtaisia palavereita pidetään harvemmin. Mieleeni nousee kuitenkin kysymys siitä, voiko näiden tilanteiden hyödyntäminen olla osittain pois lapsille annetusta ajasta. Mikäli keskusteluja käydään aiemmin mainitusta tarkoituksesta huolimatta paljon arjen tilanteissa, joissa lapset ovat läsnä, vaikuttaa mielestäni siltä, että keskusteltavaa asiaa on niin paljon, että tiimikohtaisille palavereille on tarvetta useamminkin.

10.2 Tulosten vertaaminen aiempaan tietoon

Eskolan (2016, 58) pro gradu -tutkielman mukaan tiimityön toimivuutta edistää se, jos työssä hyödynnetään jokaisen tiimin jäsenen koulutustaustaa ja osaamista. Tämän opinnäytetyön tuloksien mukaan tästä on kyse myös tiimikohtaisissa palavereissa, sillä niissä huomioidaan tiimin jäsenten vahvuuksia ja jaetaan omia mielipiteitä.

Kuten opinnäytetyön aiemmat tutkimustulokset -osiosta on nähtävissä, Wahlmanin (2006) saamista tuloksista oli jo Peltosen (2011, 39–42) tutkimukseen mennessä menty eteenpäin ja tiimikohtaiset palaverit ja pienten ryhmässä toteutetun varhaiskasvatuksen suunnitelmallisuus olivat tulleet osaksi 1–2-vuotiaiden ryhmän tiimin arkea. Aivan kuten Peltosenkin työn, myös tämän opinnäytetyön tulokseksi saadaan, että tiimikohtainen palaveri mielletään paikana, jossa jaetaan tiimin kesken tietoa, suunnitellaan käytännötoimintaa ja keskustellaan koko ryhmän lisäksi myös yksittäisen lapsen asioista sekä vanhempien kanssa pidettävistä vasukeskusteluista. Vaikka varhaiskasvatus pienten ja isojen ryhmissä onkin erilaista, on suunnitelmallisuus silti pienilläkin tärkeää. Kuten Peltosen saamien tuloksien mukaan, myös tämän työn tuloksien mukaan lastentarhanopettajan roolin korostumisesta huolimatta tarkoitus on toimia yhdessä tiiminä.

Wahlmanin (2006, 51–54) saamiin tuloksiin viitaten voidaan huomata ero myös tähän työhön ja Wahlmanin työhön osallistuneissa tiimeissä, jotka toimivat pääosin ilman lastentarhanopettajaa. Tähän opinnäytetyöhön osallistuneissa tiimeissä, jossa ei varsinaisesti ole lastentarhanopettajaa läsnä, pidetään siitä huolimatta ilman lapsia toteutettavaa yhteistä suunnittelua ja yhteisten käytäntöjen luomista erittäin tärkeänä, Wahlmanin saamista tuloksista poiketen.

Karilan ja Kupilan (2010, 40) tutkimuksen mukaan tiimikohtaisissa palaverissa käsitellyt aiheet ovat melko käytännöllispainotteisia. Tämän työn tuloksien mukaan tiimikohtaisissa palaverissa keskitytään paljon myös käytännöllisiin asioihin, kuten toiminnan suunnitteluun, työnjakoon ja arjen tilanteiden kehittämiseen. Työn tulokset kuitenkin osoittavat, että tiimikohtaisissa palave-

reissa on näiden lisäksi myös paljon keskustelua ryhmän lapsista, heidän asiastaan ja taidoistaan. Näin ollen tämän työn tulosten mukaan tiimikohtaiset palaverit eivät ole niin käytännöllispainotteisia, kuin Karilan ja Kupilan tutkimuksen mukaan. Karila ja Kupila (2010, 40) toteavat myös, että käytännöllispainotteisten aiheiden lisäksi palaverit sisältävät arviointia. Tämä on nähtävissä myös tämän työn tuloksista, sillä vuosikohtaisen arvioinnin lisäksi monet haastateltavat korostavat tiimikohtaisissa palavereissa toteutuvaa säännöllistä arviointia.

Karila ja Kupila (2010, 70) toteavat myös, että tiimikohtaisissa palavereissa voisi nousta selkeämmin esille tiimin jäsenten monipuoliset ammatilliset taustat ja yksilölliset vaihtelut. Heidän mukaansa se rikastuttaisi tiimin yhteistä ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa. Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että tiimikohtaisissa palavereissa hyödynnetään hyvin eri ammattiryhmien koulutuksia ja osaamista omia näkemyksiä jakaen ja ajatuksia vaihtaen. Toisin sanoen tiimikohtaisissa palavereissa toteutuu hyvin moniammatillinen tiimityö.

Jakkula (2008, 33) toteaa, että lapsen ensimmäiset kolme ikävuotta ovat kehityksellisesti erittäin rikkaita ja tärkeitä, sillä näiden vuosien aikana lapsen kehitys on erittäin vilkasta ja nämä vuodet muodostavat ikään kuin kivijalan lapsen myöhemmälle kehitykselle. Myös saaduista vastauksista nousee esille, että tiimikohtaisia palavereita pidetään merkityksellisinä alle 3-vuotiaiden ryhmässä esimerkiksi siitä syystä, että nämä ensimmäiset kolme vuotta ovat niin merkittäviä lapsen kehitykselle. Vaikka alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa hoidon osuus onkin muita ulottuvuuksia korostuneempi, tulee myös alle 3-vuotiaita varten toteutetussa varhaiskasvatuksessa olla punainen lanka ja tavoitteita. Sen lisäksi, että työhön osallistuneet varhaiskasvattajat pitävät tiimikohtaisissa palavereissa tai itsenäisesti toteutettua etukäteissuunnittelua tärkeänä, on haastatteluvastauksista nähtävissä, että myös Karilan (2001, 285–286) mainitsevat spontaanit pedagogiset tilanteet ovat osana pienten lasten varhaiskasvatusta.

Varhaiskasvatuslaissa (Varhaiskasvatuslaki 7. a §) korostetaan lastentarhanopettajan pedagogista vastuuta. Tästä huolimatta päiväkodeissa työskennel-

lään moniammatillista tiimityötä tehden (Opetushallitus 2016, 17). Lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu ja moniammatillinen tiimityö muodostavat kokonaisuuden, joka välittyy tämän opinnäytetyön tuloksien mukaan toimivana myös tiimikohtaisissa palavereissa. Haastatteluista ei valitettavasti selvinnyt, vähentääkö tiimikohtaisten palavereiden pitäminen pedagogisessa päävastuussa olevien lastentarhanopettajien tai lastenhoitajien itsenäisen suunnittelun määrää. Koska eräs lastentarhanopettajista kuitenkin toteaa palaverin väliin jäämisen aiheuttavan hänelle henkilökohtaista kuormitusta, uskallan todeta, että tiimikohtaiset palaverit ja niissä toteutuva moniammatillinen tiimityö tukevat lastentarhanopettajia heidän pedagogisen vastuunsa toteuttamisessa.

Karila (2011, 86) pitää luontevana sitä, että lastentarhanopettaja oman pedagogisen vastuunsa myötä pitää huolta palavereissa käsiteltävien aiheiden merkityksellisyydestä. Myös tämän opinnäytetyön tuloksista nousee lastentarhanopettajan roolin korostumisen lisäksi hänelle suunnattu tehtävä palavereiden sisältöjen muodostamista ajatellen. Tämän ohella vastauksista nousee kuitenkin myös Koivusen (2009, 193) nostama mahdollisuus palavereiden sisältöjen muodostamisesta yhteistyönä esimerkiksi yhteistä palaverivihkoa hyödyntäen. Yhdellä osallistuneella tiimillä on olemassa lista, johon jokainen tiimin jäsen voi käydä listaamassa tärkeäksi ajattelemiaan aiheita seuraavaa palaveria varten, jolloin koko tiimillä on jo ennen palaveria tasapuoliset mahdollisuudet vaikuttaa palavereiden sisältöihin.

Koivunen (2009, 193) myös toteaa, että tiimin kesken käsiteltäviä aiheita voi olla paljon, jolloin on tärkeää pohtia, mihin asioihin keskittyminen on milloinkin tarkoituksenmukaisinta. Tämä tilanne nousee myös tätä työtä varten saaduista haastatteluvastauksista. Eräästä vastauksesta ilmenee esimerkiksi se, ettei viikoittaisessa tiimikohtaisessa palaverissa jää aina aikaa keskustella ryhmän lapsista yksilöllisesti. Tähän pidän mahdollisena apukeinona yhden osallistuneen päiväkodin tapaa jakaa tiimikohtaiset palaverit kahtia. Kun molemmilla palaverityypeillä on omanlaisensa tarkoitus ja sisältö, ei kaikkia asioita tarvitse saada keskusteltua yhdessä ja samassa palaverissa. Ne asiat, joista on tärkeää keskustella usein, kuten toiminta ja muut käytännön asiat, sisältyvät siihen palaveriin, jota pidetään tiheämmin väliajoin. Vastaavasti ne asiat, joista ei ole tarpeellista keskustella niin usein, tulevat käsitellyksi hieman harvemmin pidettävässä, toisenlaisessa tiimikohtaisessa palaverissa.

Opinnäytetyön tuloksista löytyy jonkinlainen vastaus myös Koivusen (2009, 193) esittämään kysymykseen siitä, onko koko tiimikohtainen palaveri oikea paikka toiminnallisten tuokioiden suunnittelulle vai olisiko kulloinkin ohjausvuorossa olevan varhaiskasvattajan mahdollista suunnitella toimintaa jonain muuna ajankohtana. Suurin osa haastatelluista varhaiskasvattajista kertoo suunnittelevansa toimintatuokioita itsenäisesti, sillä yhteinen palaveriaika ei monissa tiimeissä riitä niiden suunnitteluun.

Karila (2011, 81–82) kertoo säännöllisten tiimikohtaisten palavereiden toteutumisen olevan Suomessa vaihtelevaa. Toisissa päiväkodeissa ne toteutuvat hyvin, toisissa huonommin. Voi myös olla, että päiväkodissa kokoonnutaan koko päiväkodin kesken, mutta ei tiiminä. Tämä on nähtävissä hyvin myös tämän työn tuloksista. Yksi haastateltu lastentarhanopettaja kertoo, että heidän päiväkodissaan kokoonnutaan säännöllisesti koko talon kesken, mikä voi osaltaan vaikuttaa siihen, ettei hän pidä tiimikohtaisia palavereita niin merkityksellisinä. Tähän liittyen jäin kuitenkin itse pohtimaan sitä, että mikäli kyse on ainoastaan lastentarhanopettajan omasta mielipiteestä ja muut tiimin jäsenet ajattelevat asiasta toisin, onko tilanne reilu muita tiimin jäseniä ajatellen. Onko oikein, jos käy niin, että tiimin väliset palaverit jäävät toteutumatta tiimivastavana toimivan lastentarhanopettajan tai kenen tahansa yksittäisen tiimin jäsenen oman mielipiteen takia, kun kyse on tiimityöstä ja tiimin yhteisistä palavereista?

11 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen on oppimisprosessi. Siihen tulokseen tulin tämän prosessin aikana monta kertaa. Jälkeenpäin ajateltuna haastattelukysymyksiä olisi voinut hioa vielä enemmän, sillä niissä oli lopulta hieman päällekkäisyyksiä ja vähän sivuraiteillekin vieviä kysymyksiä. Toisaalta niiden kautta tiimikohtaiset palaverit aiheena tuli käsiteltyä perusteellisesti, mutta tutkimuskysymyksiin nähden kaikki haastattelukysymykset eivät olleet niin oleellisia. Tutkimuskysymysten ja haastattelukysymysten välistä suhdetta olisi näin ollen voitu pohtia etukäteen vielä enemmän.

Opin paljon myös opinnäytetyön aihevalinnan myötä, sillä opinnäytetyön aiheeseen ja haastatteluaineistoihin perehtyminen antoivat minulle paljon uutta tietoa ja hyviä näkökulmia alle 3-vuotiaiden parissa tehtävästä työstä. Opin myös lisää tiimissä tehtävän työn merkityksestä ja esimerkiksi siitä, miten tärkeää siinä on huomioida jokaisen tiimin jäsenen vahvuudet sekä mielipide. Mikäli tulen tulevaisuudessa työskentelemään lastentarhanopettajana alle 3-vuotiaiden ryhmässä ja tulen olemaan tiimini tiimivastaava, eli vastaamaan myös tiimikohtaisista palavereista enemmän, voin hyödyntää tehtävässäni paljon näitä tietoja, joita tämän opinnäytetyön tekemisen myötä opin.

Haastavana seikkana tässä prosessissa pidin esimerkiksi haastatteluja ajatellen sitä, että niistä saatiin jonkin verran sellaisia ”tämä voitaisiin toki käsitellä tiimikohtaisessa palaverissa, mutta käytännössä me keskustellaan se tuolla arjessa” -tyylisiä vastauksia, ja vaikka jokainen haastattelukysymys käsiteli nimenomaan tiimikohtaisia palaveriteita, jouduttiin melko usein tarkistamaan, puhuuko haastateltava nyt varmasti esimerkiksi palaverin työnjakoon liittyvästä seikasta vai työnjakoon liittyvästä seikasta arjessa ylipäätään. Osa haastateltavista käsiteli vastauksissaan luontevammin tiimityön kokonaisuutta, sen sijaan, että olisi käsitellyt tiimikohtaisia palaveriteita erillään muusta arjen tiimityöstä. Onneksi aineistonkeruumenetelmäksi oli valikoitunut haastattelu, sillä se, että olin itse tilanteessa läsnä, mahdollisti kysymyksen tarkoituksen selvittämisen sekä tarkentavien lisäkysymysten esittämisen.

Erityisesti nämä edellä mainitut haasteet korostuivat tilanteissa, joissa haastateltavan tiimissä ei ollut vähään aikaan pidetty tiimikohtaisia palaveriteita, tai joissa palaveriteita pidettiin pidemmin väliajoin eikä välttämättä niin rutiinimaisesti. Toisaalta tilanne on ymmärrettävä, sillä silloinhan palaverissa käsiteltäviksi tarkoitettut aiheet tulevat helpommin käsiteltyä arjessa. Aiheesta pysymistä olisi kuitenkin voinut helpottaa se, jos kaikki haastateltavat olisivat saaneet haastattelukysymykset itselleen etukäteen, kuten oli tarkoitettu.

Sen lisäksi, että haastattelu oli hyvä valinta työn aineistonkeruumenetelmäksi, myös aineistolähtöinen sisällönanalyysi oli mielestäni toimiva menetelmä työtä varten. Koottua aineistoa oli kahdeksan haastattelun myötä paljon, joten tiivistämiseen keskittyvä analyysimenetelmä oli tarpeellinen. Vaikka erilaisten näkemysten myötä oli välillä vaikeaa löytää ilmauksista samankaltaisuutta ja

edetä analyysin teossa ryhmittelyyn ja luokitteluun, aineistolähtöisen sisälönanalyysin myötä laaja aineisto todella tiivistyi ja vastaukset tutkimuskysymyksiin löytyivät.

Osalla osallistuneista päiväkodeista oli hyvin selkeä periaate tiimikohtaisten palavereiden järjestämisestä, mutta kaikilla ei. Joukossa oli myös päiväkotia, jossa tiimikohtaisia palavereita alettiin järjestää vasta vuosi sitten, eli sen lukuvuoden aikana, jolloin aineisto kerättiin. Toisaalta joukkoon kuului myös päiväkotia, jonka alle 3-vuotiaiden ryhmässä tiimikohtaisia palavereita pidettiin tärkeinä ja tavoiteltavina, mutta jossa resurssit eivät sitä mahdollistaneet. Vaihteleiviin lähtökohtiin viitaten työstä uskotaan olevan hyötyä myös siihen osallistuneille päiväkodeille, erityisesti näille, joissa tiimikohtaisten palavereiden pitäminen ei ole vielä niin vakiintunutta tai mahdollistettua. Toiveena on, että työ herättää näissä päiväkodeissa keskustelua ja sen myötä mahdollisesti myös käytäntöjen muuttamista sellaisiksi, että tiimikohtaisten palavereiden pitäminen olisi niitä kaipaaville mahdollista. Koska tämä opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, ei työn tuloksia voida suoraan yleistää koskevaksi kaikkia päiväkoiteja. Tästä huolimatta myös muut päiväkodit, joissa ei vielä pidetä tiimikohtaisia palavereita, tai joiden palaverikäytännöt eivät ole vielä niin vakiintuneita, voivat hyötyä työstä ja sen tuloksista saamalla ideoita omiin muotoutuviin palaverikäytäntöihinsä.

Opinnäytetyötä voidaan pitää luotettavana ja eettisesti hyväksyttävänä, jos sen teossa huomioidaan hyvän tieteellisen käytännön edellytykset. Näihin edellytyksiin kuuluu muun muassa rehellisyys sekä tarkkuus ja huolellisuus koko opinnäytetyöprosessissa, aiempien tutkimusten huomiointi kunnioittavalla tavalla, tutkimuslupien hankinta, oikeanlaisten aineistonkeruumenetelmien käyttö sekä tulosten vastuullinen julkaisu. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6.) Hirsjärven ym. (2012, 233) mukaan opinnäytetyön luotettavuutta lisää myös se, jos sen tekijä pystyy osoittamaan, mihin tulkintansa perustaa, esimerkiksi haastatteluista poimittuja otteita hyödyntämällä.

Tässä opinnäytetyössä työn luotettavuutta ja eettisyyttä puoltaa se, että opinnäytetyön valmistumiseksi työskenneltiin huolellisesti ja koko opinnäytetyöprosessista raportoitii tarkasti ja rehellisesti. Työssä huomioitiin myös siinä hyödynnettyjä aiempia tutkimuksia niitä kunnioittavalla tavalla. Lisäksi jokaista

osallistuvaa päiväkotia kohtaan haettiin tutkimuslupaa, joista kaikki palautuivat hyväksytyinä ennen kuin kyseisen päiväkodin haastateltavia alettiin haastattelemaan. Työssä huomioitiin myös tutkimusluvissa ollut kohta, jossa päiväkodin johtaja sai valita, saako työssä käyttää päiväkodin nimeä vai ei, ja toimittiin kunkin päiväkodin kohdalla johtajan asettamalla tavalla. Eli Etelä-Savon päiväkodit, joiden nimeä ei ollut lupa käyttää, pysyivät nimettöminä. Tässä opinnäytetyössä ei myöskään esiinny yhdenkään haastateltavan tai heidän mainitsemiensa henkilöiden nimiä, aivan kuten tutkimuslupahakemuksessa etukäteen luvattiin. Tämä seikka puoltaa mielestäni myös tutkimustulosten vastuullista julkaisua.

Opinnäytetyön luotettavuuteen viitaten työssä hyödynnettiin haastatteluista poimittuja otteita tulkintojen perusteeksi. Työn luotettavuutta pyrittiin lisäämään myös käytettyyn lähdekirjallisuuteen liittyneillä valinnoilla. Tällä tarkoitetaan sitä, että käytetty lähdekirjallisuus on muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta viimeisen kymmenen vuoden aikana julkaistua. Työssä hyödynnettiin myös yliopistotasoisia tutkimuksia, joiden tuloksien suuntaisia monet tämän työn tuloksista ovat.

Uusi varhaiskasvatussuunnitelman perusteet nostaa esiin henkilöstön johdolla toteutetun suunnittelun ohella lasten omaehtoisen sekä lasten ja henkilöstön yhteistyönä ideoiman toiminnan (Opetushallitus 2016, 36). Pidän hyvänä ja ajankohtaisena jatkotutkimusaiheena sen selvittämistä, vaikuttaako tämä uudistus jollain tavalla tiimikohtaisten palavereiden ja usein niihin keskitetyn suunnittelun toteuttamiseen. Mielestäni olisi myös mielenkiintoista toteuttaa kokeilu, jossa tiimit, jotka tavallisesti pitävät tiimikohtaisia palavereita harvemmin, esimerkiksi kerran kuussa, pitäisivätkin tietyn ajan palavereita joka toinen viikko tai viikoittain. Miltä uudenlainen aikaväli palavereille tiimin jäsenistä tuntuu? Onko kokeilun ajaksi vaihdetulla aikavälillä jotain positiivista tai negatiivista vaikutusta ryhmässä toteutettuun varhaiskasvatukseen tai tiimityöhön?

LÄHTEET

- Dalli, C., White, E. J., Rockel J., Duhn, I., Buchanan, E., Davidson, S., Ganly, S., Kus, L. & Wang, B. 2011. Quality early childhood education for under-two-year-olds: What should it look like? A literature review. Ministry of New Zealand. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://thehub.superu.govt.nz/sites/default/files/41442_QualityECE_Web-22032011_0.pdf [viitattu 12.10.2017].
- Eskola, M. 2016. Päiväkodin tiimi työyhteisönä – Tutkimus lastentarhanopettajien kokemuksista tiimityöstä päivähoidossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99417/GRADU-1466602657.pdf?sequence=1> [viitattu 18.11.2016].
- Helenius, A. & Korhonen, R. 2008. Lapsiryhmän toiminnan suunnittelu. Teoksessa Helenius, A. & Korhonen, R. (toim.) Pedagogiikan palikat. Johdatus varhaiskasvatukseen ja -kehitykseen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 182–188.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Jakkula, K. 2008. Ensimmäiset vuodet luovat lapsen kehityksen perustan. Teoksessa Helenius, A. & Korhonen, R. (toim.) Pedagogiset palikat. Johdatus varhaiskasvatukseen ja -kehitykseen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 33–43.
- Jokinen, V. 2012. Lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien käsittämänä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83648/gradu05970.pdf?sequence=1> [viitattu 23.1.2017].
- Järvinen, K. & Mikkola, P. 2015. Oletko sä meidän kaa? Näkökulmia osallisuuden ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa. Pedatieto.
- Karila, K. 2001. Moniammatillisuus ja päiväkotitoiminnan suunnittelun perusteita. Teoksessa Helenius, A., Karila, K., Munter, H., Mäntynen, P. & Siren-Tiusanen, H. Pienet päivähoidossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: WSOY, 271–287.
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa. Tampereen yliopisto. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Loppuraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/108267-loppuraportti-hanke108267loppuraportti.pdf/8dbedef3-dcea-41b8-8ed2-cc15f884d238> [viitattu 27.9.2017].
- Karila, K. 2011. Kasvattajatiimi keskustelee. Teoksessa Nummenmaa, A. R. & Karila, K. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy, 80–87.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2012. Pienen lapsen sosiaalisuus. Helsinki: WSOY.

Koivunen, P.-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kupila, P. 2012. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 300–311.

Nummenmaa, A. R., Karila, K., Joensuu, M. & Rönholm, R. 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Opetusalan Ammattijärjestö s.a. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opettajat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/cs/oaj/Varhaiskasvatuksen%20ja%20esiopetuksen%20opettajat2> [viitattu 25.9.2017].

Opetusalan Ammattijärjestö s.a. Varhaiskasvatuslaki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/cs/oaj/varhaiskasvatuslaki> [viitattu 27.9.2017].

Opetushallitus s.a. Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/lainsaadanto/varhaiskasvatus [viitattu 25.9.2017].

Opetushallitus. 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf [viitattu 16.1.2017].

Peltonen, V. 2011. Päiväkodin suunnittelukäytännöt ja niiden kehittäminen. Kuvaus päiväkodin suunnittelukäytäntöjen muutoksesta yhteisöllisen varhaiskasvatussuunnitelmaprosessin toteuttamisen jälkeen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83132/gradu05547.pdf?sequence=1> [viitattu 21.1.2017].

Siren-Tiusanen, H. 2001. Alle kolmivuotiaiden kehitys ja suotuisat varhaiskasvatuskäytännöt. Teoksessa Helenius, A., Karila, K., Munter, H., Mäntynen, P. & Siren-Tiusanen, H. Pienet päivähoidossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: WSOY, 15–31.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Varhaiskasvatus 2015. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131666/Tr21_16.pdf?sequence=5 [viitattu 2.2.2017].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf [viitattu 12.10.2017].

Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36.

Virolainen, A. 2014. Varhaiskasvatus työympäristönä. Teoksessa Häkkä, A., Kuokkanen, H. & Virolainen, A. (toim.) Lapsen parhaaksi. Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Helsinki: Edita, 279–294.

Wahlman, A. 2006. ”SIIS KAIKKI VAATII SUUNNITTELU!” Päiväkodin suunnittelukäytäntöjä ja henkilöstön käsityksiä suunnittelusta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93616/gradu01190.pdf?sequence=1> [viitattu 17.1.2017].

KUVALUETTELO

Kuva 1. Varhaiskasvatuksen ulottuvuudet. Opetushallitus. 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa:

http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf [viitattu 16.1.2017].

Kuva 2. Toimiva moniammatillinen tiimi. Järvinen, K. & Mikkola, P. 2015. Oletko sä meidän kaa? Näkökulmia osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa. Pedatieto.

Kuva 3. Huonosti toimiva moniammatillinen tiimi. Järvinen, K. & Mikkola, P. 2015. Oletko sä meidän kaa? Näkökulmia osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa. Pedatieto.

Kuva 4. Sisällönanalyysin vaiheet. Tuomi J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Esimerkki tehdystä sisällönanalysista.

ESIMERKKI HYVÄKSYTYSTÄ TUTKIMUSLUPAHAKEMUKSESTA

9.2.2017

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun sosionomi(AMK)-tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Haen organisaatioltanne, Päiväkoti Pääskynpesältä, tutkimuslupaa opintoihini kuuluvan opinnäytetyön tekemistä varten.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuoda esiin lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien näkemyksiä tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa. Tarkoitukseni on kerätä tutkimusaineistoa haastattelemalla päiväkotien alle 3-vuotiaiden ryhmässä työskenteleviä lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia 2017 vuoden helmi-maaliskuussa.

Pyydän tällä lomakkeella lupaa

- haastatella päiväkotinne lastentarhanopettajaa ja lastenhoitajaa 2017 vuoden helmi-maaliskuun aikana
- hyödyntää saamaani haastatteluaineistoa opinnäytetyöni raportoinnissa ja tulosten esittämisessä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan valtakunnallisessa Theseus-tietokannassa, jossa raportti on vapaasti saatavilla.

Sitoudun noudattamaan hyviä tutkimuseettisiä periaatteita liittyen niin aineiston keräämiseen, säilyttämiseen kuin salassapitosäädöksiin. Kerättävä aineisto on luottamuksellinen ja haastattelutilanteessa tallennettu äänite tulee ainoastaan omaan käyttööni. Haastateltuja henkilöitä ei mainita loppuraportissa heidän omilla nimillään, ja mikäli nostan haastatteluista suoria lainauksia, teen sen tavalla, josta tutkittavaa ei voida välittömästi tunnistaa.

Tarvittaessa annan mielelläni lisätietoja opinnäytetyöhöni liittyen.

Henni Saira, sosionomiopiskelija, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
 [REDACTED], henni.saira@edu.xamk.fi (tai [REDACTED])

Opinnäytetyötäni ohjaa opettaja Tiina Kuru. Mahdollisissa kysymyksissä voitte halutessanne ottaa yhteyttä myös häneen, tiina.kuru@xamk.fi.

Tutkimusluvan myöntäminen

Annan Henni Sairalle luvan kerätä ja käyttää tutkimusmateriaalia kohdissa a-b mainituilla tavoilla.

Päiväkodin nimeä saa [x] / ei saa [] käyttää opinnäytetyössä.

Lähti 9.2.2017

Paikka ja aika



Päiväkodin johtajan allekirjoitus ja nimenselvennys

Katariina Jalkanen

HAASTATTELUKYSYMYKSET

- Teetkö ryhmässä lastentarhanopettajan vai lastenhoitajan tehtäviä?
- Kuinka kauan olet työskennellyt alle 3-vuotiaiden ryhmässä?
- Kuinka paljon sinulla on aiempaa työkokemusta yli 3-vuotiaiden ryhmässä työskentelystä?

Millaisia näkemyksiä lastentarhanopettajilla/lastenhoitajilla on tiimikohtaisten palavereiden merkityksestä?

- Minkä takia teidän tiimissä sinun mielestäsi pidetään tiimikohtaisia palavereja?
- Miten kuvailisit tiimin eri jäsenten mahdollisuuksia vaikuttaa palavereiden sisältöihin?
- Miten kuvailisit teidän tiimikohtaisten palavereiden roolijakoa?
- Miten kuvailisit moniammatillisen tiimityön toteutumista tiimikohtaisissa palavereissanne?
- Kuinka usein teillä on tiimipalaveri tai muu tiimikohtainen suunnittelupalaveri? Mitä ajattelet tästä aikavälistä?
- Miten tiimin jäsenten väliselle keskustelulle on aikaa tai mahdollisuutta palavereiden ulkopuolella?
- Kuinka paljon suunnittelet tiimipalavereiden lisäksi yksin?
- Mitä ajattelet tiimikohtaisten palavereiden pitämisen merkityksestä alle 3-vuotiaiden ryhmässä verrattuna yli 3-vuotiaiden ryhmässä pidettyihin palavereihin? Miksi?

Miten tiimikohtaisissa palavereissa käsitellään alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatusta?

- Millä tavoin palavereissa huomioidaan alle 3-vuotiaiden lasten kasvu, kehitys ja oppiminen?
- Miten palavereissanne huomioidaan lasten varhaiskasvatussuunnitelmat?
- Millä tavoin palavereissa on mahdollista huomioida lapsia yksilöllisesti? Vai onko huomiointi enemmän ryhmätasoista?
- Minkä mukaan yksittäisen tiimikohtaisen palaverin sisältö valikoituu?
- Millaisia asioita alle 3-vuotiaiden ryhmän tiimikohtaisissa palavereissa suunnitellaan?
- Miten palavereissa arvioidaan ryhmässä toteutettua varhaiskasvatusta?
- Millaisia vaikutuksia palaverin väliin jäämisellä on ryhmässänne toteutettuun varhaiskasvatukseen?
- Tuleeko mieleesi vielä jotain, mitä haluaisit sanoa alle 3-vuotiaiden ryhmän tiimikohtaisiin palavereihin liittyen?