

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2018

Sara Pelkonen

PROJEKTITYÖSKENTELEY TUTUKSI!

– opas perehdytyksen tueksi lastentalo Mukulax
päiväkotiin

Sara Pelkonen

PROJEKTITYÖSKENTELY TUTUKSI!

- opas perehdytyksen tueksi lastentalo Mukulax päiväkotiin

Kehittämistyöni alkoi syksyllä 2016 ja päättyi syksyllä 2018. Toimeksiantajana toimi lastentalo Mukulax päiväkodin Hirvensalon toimintayksikkö ja yhteyshenkilönä Hirvensalon johtaja Marja-Terttu Puurila. Kehittämistyöhön osallistui myös Mukulax Hirvensalon neljä lastentarhanopettajaa. Kehittämistyöni tavoitteena oli uusien työntekijöiden perehdytys projektityöskentelyyn. Kehittämistyön tuotoksena syntyi projektityöskentelyn opas. Oppaan tarkoituksena oli tuoda yhteen kaikki se materiaali mikä aiemmin oli monessa eri paikassa, ja näin ollen luoda selkeä ja helppolukuinen kokonaisuus projektityöskentelystä. Opas on liitteenä Mukulax Hirvensalon perehdytyskansiossa ja näin se myös tehostaa uusien työntekijöiden perehdytystä.

Kehittämismenetelmiä olivat ryhmähaastattelu, dialoginen keskustelu, aikaisemman tiedon käyttö sekä osallistuva havainnointi. Kehittämisprosessin alussa kävin tapaamassa yhteyshenkilöäni ja keskustelemassa hänen toiveistaan opasta varten. Myöhemmin pidin ryhmähaastattelun Mukulax Hirvensalon neljälle lastentarhanopettajalle liittyen heidän ajatuksiin ja toiveisiin oppaan sisällöstä. Keräsin myös paljon tietoa projektityöskentelystä ja pääsin itse kokeilemaan projektityöskentelyä Mukulax Hirvensalossa sekä harjoittelun että työskentelyn kautta.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi projektityöskentelyn opas, joka sisältää teoriaa projektityöskentelystä varhaiskasvatuksessa, kasvattajan roolin sekä dokumentoinnin merkityksen, projektityöskentelyn kulkua ja esimerkkejä projekteista. Valmis opas on tehty sähköiseen muotoon ja luovutettu toimeksiantajalle.

ASIASANAT:

Varhaiskasvatus, projektityöskentely, perehdytys, opas

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of social services

2018 | 36, 13

Sara Pelkonen

LET'S GET FAMILIAR WITH PROJECT WORK!

- guide to assisting orientation in lastentalo Mukulax day care center

My development work began in autumn 2016 and it ended in autumn 2018. My development work commissioner was lastentalo Mukulax day care center in Hirvensalo and my contact person was the manager of the day care center Marja-Terttu Puurila. For my development work I also worked with four other kindergarten teachers in Hirvensalo. The purpose of my development work was to introduce new employees to project work. A guide came as a result of a development work. The meaning of the guide was to put together all the information that was located in different places and to create a clear and easy to read entity of project work. The guide is attached to orientation file in Mukulax Hirvensalo and thus makes orientation even more effective.

The methods of my development work included group interview, dialog conversation, use of a previous knowledge and perception. The beginning of my development work I went to meet my contact person and we discussed her hopes for the guide. Later I interviewed four kindergarten teachers for their thoughts and wishes for the content of the guide. I also gathered lot of information about project work and I was able to try project work in Mukulax Hirvensalo during my practicing and later through working.

As a result of my development work is a guide to project work which includes theory of project work in early childhood education, breeder's role, the meaning of documentation, the process of project work and some examples of previous projects. The guide has been done in electronic format and released to my commissioner.

KEYWORDS:

Early childhood education, project work, orientation, guide

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Kehittämistehtävä ja sen tarve	7
2.2 Toimeksiantajan kuvaus	8
2.3 Kehittämishankkeen tavoitteet	9
3 PROJEKTITYÖSKENTELY VARHAISKASVATUKSESSA	10
3.1 Projektityöskentelyn periaatteita	10
3.2 Projektityöskentelyn kulku	12
3.3 Kasvattajan rooli projektityöskentelyssä	13
3.4 Projektityöskentelyn dokumentointi	14
4 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN	16
4.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet	16
4.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus	17
4.3 Mentorointi perehdytyksen menetelmänä	18
5 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS	21
5.1 Kehittämishankkeessa käytetyt menetelmät	21
5.2 Kehittämishankkeen prosessi	23
6 KEHITTÄMISHANKKEEN TUOTOS- OPPAAN ESITTELY	28
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI	31
7.1 Kehittämisprosessin arviointi	31
7.2 Kehittämistuotoksen arviointi	32
7.3 Oma ammatillinen kasvu	33
LÄHTEET	35

LIITTEET

Liite 1. Projektityöskentelyn opas

KUVIOT

Kuvio 1. Kehittämisprosessi konstruktivistista mallia mukailleen. (Salonen 2013, 20) 24

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksessa oppimisen lähtökohtana pidetään lasten aiempia kokemuksia, heidän osaamistaan sekä heidän mielenkiinnon kohteitaan. Lapsia kiinnostava, sopivasti haasteellinen ja tavoitteellinen toiminta innostaa heitä oppimaan aina vain lisää. Varhaiskasvatuksen oppimiskäsitys perustuu näkemykseen lapsesta aktiivisena toimijana, jossa oppiminen on kokonaisvaltaista ja oppiminen tapahtuu leikkien, liikkuen, tutkien, itsensä ilmaisemisen sekä taiteellisen toiminnan kautta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 20.) Lapsen osallisuus ja vaikuttaminen on määrätty myös varhaiskasvatuslaissa 2018 toteutumaan lasta koskevan toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa, huomioiden lapsen ikä sekä kehitys (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Varhaiskasvatuksessa kaikki toiminta, ja näin ollen oppiminen ovat jatkuvasti läsnä arjessa ja kietoutuneina toisiinsa. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma 2016 pohjautuu entistä vahvemmin tähän näkemykseen oppimisen kokonaisvaltaisuudesta. Kokonaisvaltaisuus näkyy muun muassa siinä miten oppimisen tavoitteet ja sisällöt hahmotetaan laajoina oppimisen kokonaisuuksina. Projektityöskentelyssä tapahtuva toiminta mahdollistaa juuri tämän oppimisen kokonaisvaltaisuuden, jolloin projekteissa lasten tutkivaan toimintaan sisältyy luonnollisesti monien sisältöalueiden tavoitteet. (Hujala ym. 2017, 179-181.)

Tämän kehittämistyön toimeksiantaja oli lastentalo Mukulax päiväkotit. Tavoitteena oli helpottaa uusien työntekijöiden perehdytystä projektityöskentelyyn. Projektityöskentely on lastentalo Mukulax päiväkotien kaiken toiminnan ja oppimisen lähtökohtana. Kehittämistyön tuotoksena syntyi projektityöskentelyn opas uusille työntekijöille. Oppaan tarkoituksena oli koota yhteen kaikki se tieto mikä oli jo olemassa, ja tuoda tiedot yksiin kansiin. Toimeksiantajani toivoi oppaasta mahdollisimman selkeää, painottuen erityisesti esimerkkeihin projekteista.

Kehittämistyön raportin luvussa kaksi käsittelen kehittämishankkeen lähtökohtia, kuten kehittämistavoitetta- ja tarvetta sekä kuvaan toimeksiantajani. Luvussa kolme ja neljä käsittelen projektityöskentelyn sekä perehdyttämisen teoriaa. Luvussa viisi kuvaan kehittämishankkeen prosessia sekä käytettyjä menetelmiä. Luvussa kuusi esittelen kehittämishankkeen tuotoksen eli projektityöskentelyn oppaan. Luku seitsemän sisältää johdopäätöksiä ja kehittämishankkeen arviointia. Raportin liitteenä on tekemäni projektityöskentelyn opas.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämistehtävä ja sen tarve

Teen toiminnallisen opinnäytetyöni lastentalo Mukulax päiväkotiin. Opinnäytetyöni on kehittämishanke, jossa kehittämistehtäväni on uusien työntekijöiden perehdytys projektityöskentelyyn. Kehittämistehtäväni tuotos on projektityöskentelyn opas uusille työntekijöille. Kehittämistoimintana voidaan pitää kaikkea sellaista työskentelyä, minkä seurauksena syntyy jotain uutta. Kehittämistoimintana voidaan muun muassa pitää kehittämissankkeita, toiminallisia opinnäytetöitä ja projektityötä. Toiminnallisen opinnäytetyön tunnusmerkkinä on, että sen seurauksena syntyy aina jokin tuotos kuten opas, esite tai perehdytyskansio. (Salonen 2013, 5-7.) Kehittämistoiminnan tulee myös olla tarvelähtöistä, tavoitteellista ja riittävän suunniteltua (Salonen ym. 2017, 60).

Pääpaino opinnäytetyössäni on tuotoksen eli perehdytysoppaan tekemisessä. Projektityöskentelyn malli on Mukulax päiväkotien kaiken toiminnan ja oppimisen lähtökohtana, ja siksi tämä opas tulee tärkeäksi osaksi uusien työntekijöiden perehdytystä. Mukulax päiväkodeissa perehdytykseen on käytössä yleinen perehdytyskansio (yleisiä käytäntöjä ja pelastussuunnitelma) sekä erinäisiä sähköisiä tiedostoja projektityöskentelystä (esimerkkejä projekteista ja koulutusmateriaalia). Mukulax päiväkotien työntekijät saavat projektityöskentelyn koulutuksia aika ajoin, mutta työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttaa sen, ettei jokainen uusi työntekijä pääse koulutuksiin työn aloituksen yhteydessä. Juuri tähän tarpeeseen tekemäni opas tulee. Kaikkien Mukulax päiväkotien toimipisteiden kanssa otettiin kokeiluun alkuvuodesta 2018 mentorointi menetelmä sähköisesti, kehittämään ja syventämään työntekijöiden projektityöskentelytaitoja. Tämä tarkoittaa, että paljon kokemusta projektityöskentelystä omaava mentori auttaa työntekijöitä eteenpäin projekteissa tarvittaessa, sekä jakaa omia kokemuksiaan blogin kautta työntekijöille.

Tarve kehittämistyölle on noussut, koska projektityöskentelyn perehdytys- ja koulutusmateriaalit ovat sähköisesti monessa eri paikassa ja muodossa, ja tämä vaikeuttaa ja hidastaa uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Mukulax päiväkodeissa on siis olemassa jo tietoa projektityöskentelystä sähköisesti, mutta toimeksiantajan mukaan tekemäni oppaan avulla se kaikki tieto tulisi samaan paikkaan helposti saataville. Tällöin myös perehdytys tulee tehokkaammaksi ja tiedon ollessa yhdessä paikassa säästää se aikaa niin työntekijöiltä kuin perehdytettävältä. Toimeksiantajani toivoi oppaaseen hyviä

esimerkkejä aikaisempien vuosien projekteista, jotta uuden työntekijän olisi helpompi hahmottaa projektityöskentelyn idea. Liitän oppaaseen myös lyhyen teoriaosuuden projektityöskentelyn periaatteista. Opas on tarkoitus tehdä sähköiseen muotoon.

Opinnäytetyössäni kehittämistoiminta vastaa lähinnä konstruktivistista mallia, jossa on yhdistetty spiraalimallin sekä lineaarimallin vahvuudet. Konstruktivistisessa mallissa kehittämishankkeen kehittämistyö on selkeästi vaiheistettu ja kehittämissuunnitelma on huolellinen. (Salonen 2013,16.) Tässä mallissa kehittämistoiminta on vuorovaikutuksellista ja keskittyy erilaisten näkökulmien esiin tuomiseen sekä asiantuntijuuden jaksamiseen. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa tasavertaista keskustelua, jatkuvaa arviointia ja eteenpäin suuntautuvaa ajattelutapaa. (Salonen ym. 2017, 53.) Kehittämissuunnitelman prosessi on jaettu aloitusvaiheeseen, suunnitteluvaiheeseen, esivaiheeseen, työstövaiheeseen, tarkistusvaiheeseen, viimeistelyvaiheeseen ja lopuksi valmiiseen tuotokseen (Salonen 2013, 17-19).

2.2 Toimeksiantajan kuvaus

Tein kehittämishankkeen yksityiselle lastentalo Mukulax päiväkodille. Mukulax on vuonna 2008 perustettu turkulainen yritys, jolla on tällä hetkellä viisi yksikköä; Hirvensalo, Kähäri, Käsityöläiskatu, Luostarinkatu ja Linnanrinne (Lastentalo Mukulax 2018a). Kehittämissuunnitelma on tehty käytettäväksi kaikkiin Mukulax: n yksiköihin, vaikka pääasiallisesti olen toiminut yhteistyössä Mukulax Hirvensalon johtajan eli yhteyshenkilöni Marja-Terttu Puurilan sekä neljän Hirvensalossa työskentelevän lastentarhanopettajan kanssa.

Mukulax päiväkodit tarjoavat palveluita kouluikään asti vaihdellen hieman yksiköittäin. Lapset tulevat päiväkotiin usein palvelusetelillä, mutta päiväkotiin voi tulla myös yksityisesti yksityisen hoidon tuella sekä kuntalisän avulla. Mukulax kertoo nettisivuillaan tarjoavansa laadukasta varhaiskasvatusta, jonka neljä kulmakiveä ovat pienryhmätoiminta, projektit, leikki ja lapsille tarjottava luomu lähiruoka. (Lastentalo Mukulax 2018a; Lastentalo Mukulax 2018b.)

Sain toimeksiantoni koulun aihepankin kautta, jolloin Mukulax oli tehnyt toiveensa opinnäytetyön aiheesta ja tarpeesta työpaikalle. Yhteyshenkilöni kehittämishankkeessa oli Mukulax Hirvensalon johtaja Marja-Terttu Puurila. Lisäksi kehittämishankkeeseen osallistui Mukulax Hirvensalon työntekijöitä ryhmähaastattelun yhteydessä, johon pyysin jokaisesta tiimistä yhden aikuisen.

2.3 Kehittämishankkeen tavoitteet

Kehittämishankkeen tavoitteena on tehdä työväline helpottamaan ja tukemaan uusien työntekijöiden perehdytystä Mukulax päiväkotiin. Tekemäni oppaan tarkoituksena on koota yhteen kaikki tieto, mikä aikaisemmin on ollut pirstaleisena monissa eri paikoissa, ja näin ollen tuottaa selkeä ja helposti ymmärrettävä kokonaisuus projektityöskentelystä uusille työntekijöille. Projektityöskentelyä ei voi oppia oppaan avulla, vaan oppaan tavoitteena on antaa hyvät lähtökohdat projektityöskentelyn aloittamiselle esimerkkien ja teorian pohjalta. Lähtökohtana oppaan tekemiselle olivat yhteyshenkilöni Mukulax Hirsensalon johtajan toiveet oppaan sisällöstä sekä työntekijöiden kokemukset ja näkemykset oppaan sisällöstä.

3 PROJEKTITYÖSKENTELY VARHAISKASVATUKSESSA

3.1 Projektityöskentelyn periaatteita

Projekti voidaan määritellä usealla eri tavalla. Projekti voidaan jakaa pinnalliseen tai syvälliseen projektiin. Pinnallinen projekti tarkoittaa projektia, jonka tavoitteena ei ole vaikuttaa toiminnan perusteisiin, kun taas syvällinen projekti sen sijaan pyrkii vaikuttamaan rakenteisiin pysyvästi. Projektin kesto saattaa vaihdella muutamasta kuukaudesta useaan vuoteen, ja projekti voi olla omaehtoinen, omista tarpeista nouseva projekti tai laaja ulkoapäin määritelty projekti. Projektin jäsenten innostuneisuudella ja sitoutuneisuudella on tärkeä merkitys projektin onnistumiselle. (Paasivaara ym. 2008, 8,9,30.) Projekti voi myös olla suljettu tai avoin. Suurimpana erona suljetulla ja avoimella projektilla on, että suljetussa projektissa aikuisen rooli on melko ohjaava ja avoimessa projektissa taas aikuinen on ikään kuin oppimassa yhdessä lasten kanssa. Projektityöskentely koulussa muistuttaa usein suljettua projektia ja päiväkodissa usein avointa projektia. (Kinos 2001, 43-44.)

Projektityöskentelylle on olemassa monia eri nimiä ja määritelmiä kuten projektimetodi, projektiopiskelu sekä projekteihin perustuva oppiminen. Lipponen (2017, 31) puhuu kirjoituksessaan myös tutkivasta oppimisesta, joka perustuu erilaisten ilmiöiden tutkimiseen yhteisöllisesti, mikä taas johtaa oppimiseen ongelmanratkaisun kautta. Tutkiva oppiminen termiä käytetään muun muassa esiopetuksen opetussuunnitelman perusteissa 2016. (Lipponen 2017, 31.) Näitä kaikkia määritelmiä on käytetty miltei synonyymeina toisilleen, erona vain erilaiset painotukset projektityöskentelyn toteutuksessa ja tavoitteissa. Lähestymistapa kaikkiin määritelmiin on usein samankaltainen; lapset nostavat esiin heille itselleen tärkeitä ja kiinnostavia asioita heidän lähiympäristöstään ja yrittävät yhdessä kommunikoiden ratkaista näitä esiin nousseita asioita tai ongelmia (Bender 2012, 8). Yleisesti projektityöskentelyyn liitetään viisi ominaisuutta, jotka ovat toiminnallisuus, ongelmakeskeisyys, tulosvastuullisuus, yhteistoiminnallisuus ja suunnitelmallisuus. (Pehkonen 2001, 3-4.)

Toiminnallisuus ilmenee muun muassa projektityöskentelyn konkreettisissa ja käytännöllisissä projektituotoksissa, sekä siinä, että projektityöskentelyssä tietoa hankitaan usein havaintojen ja kokemusten kautta eikä kirjoista. Ongelmakeskeisyys on keskeinen

osa projektityöskentelyä, jolloin työskentelyn edetessä syntyy uusia ongelmia ja kysymyksiä, joihin etsitään ratkaisua. Tulostavasti projektityöskentelyssä tarkoittaa oppilaan ja opettajan vastuuta yhteisestä toiminnasta, jossa oppilaalle annetaan vastuuta omasta ja ryhmän toiminnasta, mutta opettajalla on vastuu työskentelyn tavoitteista sekä kasvatusprosessin ohjaamisesta oikeaan suuntaan. Yhteistoiminnallisuus tarkoittaa, että projektityöskentely tapahtuu useimmiten ryhmissä ja jokaisen lapsen työpanos ryhmässä on tärkeä. Suunnitelmallisuus projektityöskentelyssä tarkoittaa sitä, että projektit ja niiden tavoitteet ovat suunniteltuja, mutta projektin edetessä suunnitelmissa on tilaa myös joustolle ja uusia tavoitteita tulee voida asettaa tarvittaessa. (Sarras 1995, 67-68.)

Varhaiskasvatuksessa projektityöskentely tarkoittaa lapsilähtöistä toimintaa, jossa lapset itse määrittävät ja suunnittelevat toimintaansa yhteistyössä kasvattajien kanssa. Lapsilähtöisessä varhaiskasvatuksessa oppimisen ajatellaan olevan prosessi, jossa lapsi on aktiivinen toimija ja oppiakseen lapsen on saatava omaehtoisesti tutkia ja kokeilla. Usein projekti lähtee liikkeelle lasten omista mielenkiinnon kohteista ja keskeisinä elementteinä projektityöskentelyssä onkin, että lapset itse aloittavat projektin, kehittävät sitä eteenpäin ja lopettavat sen. Projekteista ei myöskään tehdä sitovia suunnitelmia etukäteen, vaan keskeistä on juuri spontaanius ja sattumanvaraisuus. (Kinos 2001, 30, 41-42.)

Valtakunnallinen varhaiskasvatusta ohjaava asiakirja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 pohjautuu vahvasti käsitykseen lapsen kokonaisvaltaisesta oppimisesta. Tämä näkyy selkeästi oppimisen sisältöalueiden ja oppimisen tavoitteiden hahmottamiseen laajoina oppimiskokonaisuuksina. Projektityöskentely mahdollistaa juuri laajojen oppimisalueiden yhdistymisen kokonaisuudeksi, jossa tulevat esille kaikki oppimisen alueet. (Hujala & Turja 2017, 179-181.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin 2016 kirjatut oppimisen alueet eivät ole tarkoitettu toteutettavaksi erillisinä kokonaisuuksina, vaan tarkoitettu toteutettavan yhtenä eheytyneenä kokonaisuutena lasten mielenkiinnonkohteiden mukaan toisiinsa kietoutuneina ja toisiaan täydentäen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 39-40; Hujala & Turja 2017, 178-182.)

Projektityöskentely on siis tapa oppia ja opettaa. Projektityöskentelyssä lapset leikkivät ja samaan aikaan oppivat uusia tietoja ja taitoja omaan kiinnostukseen pohjautuvan tekemisen kautta. Sarras (1993, 87) toteaaakin, että oppimisen taitojen oppiminen onnistuu varmimmin lapsen oman sisäisen motivaation kautta kuin aikuisen antamien valmiiden tehtävien kautta. Projektityöskentely tarjoaa lapsille myös mahdollisuuksia harjoitella yhteistyötaitoja ja vastuunottoa yhteisestä projektista (Pehkonen 2001, 66). Oppiminen ei ole siis vain yksilöllinen prosessi, vaan yhteistyöllä on tärkeä rooli projektin

onnistumisessa. Lapset oppivat projekteja tehdessään olemaan itse aktiivisia toimijoita, auttamaan toinen toistaan ja jakamaan osaamistaan sekä perustelemaan omia tekemiään muille. (Lipponen 2017, 34-35.) Projektityöskentelyssä kasvattajan on tärkeää myös tiedostaa, että kaikki lapset eivät kiinnostu samoista aiheista ja kaikkien lasten ei tarvitse osallistua kaikkeen yhteiseen toimintaan, vaan antaa lapsille tilaa myös keskittyä omiin puuhiinsa, kun sitä haluavat. Kuitenkin jokaisen projektin on tarjottava jokaiselle lapselle mahdollisuuksia osallistua yhteiseen toimintaan ja oppimiseen. (Sarras 1993, 86-87.)

3.2 Projektityöskentelyn kulku

Projektityöskentely alkaa aina projektin aloittamisesta ja jatkuu projektin päättymiseen. Projektin etenemisessä voidaan tunnistaa ja osoittaa erilaisia vaiheita, joiden järjestys pysyy kaikissa projekteissa samana, mutta vaiheet ovat toisiinsa nivoutuneita ja päällekkäisiä. Projektityöskentelyn etenemisessä voidaan tunnistaa neljä vaihetta, jotka ovat alkuvaihe, orientaatiovaihe, työskentelyvaihe ja päätösvaihe. (Pehkonen 2001, 60-61.) Väitöskirjassaan Pehkonen (2001, 60-61) kuvaa koulussa tapahtuvaa projektityöskentelyn kulkua, mutta vaiheet ovat erotettavissa myös varhaiskasvatuksessa tapahtuvassa projektityöskentelyssä.

Projektin alkuvaiheeseen kuuluu projektin aiheen esitleminen lapsille. Alkuvaiheen työskentelyyn kuuluu kasvattajan näkökulmasta myös projektityöskentelyn tavoitteenasettelua sekä ennakkosuunnittelua. (Pehkonen 2001, 64.) Kaiken toiminnan suunnittelun lähtökohtana ovat kuitenkin lasten mielenkiinnon kohteet ja heille merkitykselliset asiat (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 37). Varhaiskasvatuksessa projektityöskentely voi alkaa aikuisen esittämällä kehyskertomuksella. Kehyskertomus voi esimerkiksi olla satu, tarina tai näytelmä. Kehyskertomuksen avulla aikuinen herättää lasten mielenkiinnon ja uteliaisuuden projektin aihepiiriin. Projektin aihe voi nousta esiin myös lasten kiinnostuksen kohteista, jolloin kasvattajan on havainnoitava ja kuunneltava lasten esiin nostamia mielenkiinnon kohteita. (Sarras 1993, 84-85.)

Orientaatiovaiheessa eli kun projektin aihe on jo esitelty lapsille, alkaa lasten ja kasvattajien yhteinen työskentely, johon kuuluu kysymysten ja ongelmien esittämistä, yhteistä ideointia ja ehdotuksia. (Pehkonen 2001, 65.) Orientaatiovaiheessa lapset siis tutkivat aihepiiristä esiin nousseita ja heitä kiinnostavia asioita ja ongelmia, joihin lapset ja kasvattajat yhdessä alkavat hakea vastauksia (Sarras 1993, 85). Orientaatiovaiheeseen

kuuluu myös työnjako, jossa lapset itse päättävät tai kasvattaja määrää, mitä lapset alkavat tehdä ensimmäiseksi. Työnjako saattaa tarkoittaa esimerkiksi ryhmän jakamista pienryhmiksi (Pehkonen 2001, 65-66).

Työskentelyvaiheeseen kuuluu lasten erilaista työskentelyä aiheen parissa ja kasvattajan tehtävä työskentelyvaiheessa on lasten neuvominen ja ohjaaminen (Pehkonen 2001, 62, 67). Kasvattajan tehtävä on myös syventää lasten oppimista esittämällä kysymyksiä ja antamalla vihjeitä tarpeen tullen, jolloin projektista muodostuu lapsille mielekäs ja merkityksellinen kokonaisuus (Sarras 1995, 66). Työskentelyvaiheessa syntyy lasten tekemiä projektituotoksia (Pehkonen 2001, 67). Lasten tekemät projektituotokset kuten maalaukset ja näytelmät ovat tärkeä osa projektityöskentelyä, mutta olennaisinta projektityöskentelyssä kuitenkin on lasten saamat oppimisen kokemukset ja mahdollisuudet, joita heille on tarjoutunut. (Sarras 1993, 84-87.)

Projektin päätösvaiheessa lapset saavat esitellä projektituotokset. Projektituotokset voivat siis olla konkreettisia maalauksia, näyttelyitä tai esineitä, mutta projektituotos voi olla myös juhla, jonka lapset järjestävät projektin päätökseksi. Usein tuotokset esitellään omalle ryhmälle ja muut ryhmäläiset ja aikuiset saavat antaa palautetta, mutta tuotokset voidaan esitellä myös laajemmalle joukolle, esimerkiksi lasten vanhemmille. (Pehkonen 2001, 67-68.)

3.3 Kasvattajan rooli projektityöskentelyssä

Kasvattaja toimii projekteissa lasten motivoijana ja oppimisen tukijana (Mörk- Huttunen 2008, 87). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin 2016 on kirjattu, että kasvattajan tärkeä tehtävä on rohkaista lapsia ihmettelemään, kyselemään ja ratkaisemaan ongelmia yhdessä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 38). Vaikka projektityöskentelyssä projekti etenee lasten ehdoilla ja suunnitelma rakentuu projektin edetessä, on kasvattajan tärkeä tehtävä suunnitella projektin aikainen toiminta siten, että tekeminen on tavoitteellista, monipuolista ja ottaa huomioon varhaiskasvatuksen sisältöalueet (Sarras 1993, 87). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin 2016 on kirjattu viisi oppimisen osa-alueita, jotka ovat kielten rikas maailma, ilmaisun monet muodot, minä ja meidän yhteisömme, tutkin ja toimin ympäristössäni ja kasvan, liikun ja kehityn (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 39). Kasvattajan ennakkosuunnittelu voi tarkoittaa ennen projektin käynnistämistä tehtyjä suunnitelmia, jotka voivat liittyä muun muassa projektin yleiseen kulkuun tai materiaalien ja välineiden hankintaan. Pehkonen (2001,

70) kuitenkin toteaa, että projektityöskentely onnistuu hyvin myös ilman ennakkoon hankittuja materiaaleja ja välineitä. Kasvattajan tavoitteiden asettaminen tarkoittaa kasvattajan tekemiä tavoitteita, liittyen lasten oppimiseen projektin aikana erilaisten tehtävien ja tekemisen kautta (Pehkonen 2001, 69-71.) Kasvattajan on viikoittain arvioitava toiminnan sisältö ja huomattessaan jonkin oppimisen osa-alueen jääneen liian vähälle, on aikuisen yllytettävä ja motivoitava lapsia tietyn tutkimuskohteen tai tekemisen äärelle (Sarras 1993, 87).

Projektityöskentelyssä kasvattajan tehtävä on tarjota, valikoida ja rajata lasten käytössä olevat materiaalit, välineet ja toiminnot lasten tarpeiden mukaisesti. Projektin alussa lapset saattavat tarvita paljon kasvattajan apua ja ohjausta, mutta vähitellen tehtyjen tuotoksien ja tulosten myötä lapset alkavat itse aktiivisemmin löytää heitä kiinnostavia asioita ympäristöstään. Kasvattajan ei tule tarjota lapsille valmiita ratkaisuja esiin nousseisiin ongelmiin, vaan keksiä vaihtoehtoisia etenemistapoja ja tarjota uusia näkökulmia projektin eteenpäin viemiseksi. (Sarras 1993, 85-86.) Kasvattajan tehtävä on myös tarjota lapsille edellytykset projektin etenemiselle muokkaamalla oppimisympäristöä yhdessä lasten kanssa aktiivisesti (Vilen 2006, 469).

Mörk- Huttunen (2008, 86) tuo esille väitöskirjassaan kasvattajan tärkeän roolin havainnoijana projekteissa. Kasvattajan havainnointi saattaa määrittää projektin keston eli kuinka kauan projekti kiinnostaa ja innostaa lapsia. Kasvattajan aktiivinen havainnointi saattaa myös vaikuttaa suuresti koko projektin aiheen valintaan. (Mörk- Huttunen 2008, 86-87.) Kasvattajalta vaaditaan siis herkkyyttä ja taitoa tunnistaa lasten aloitteita ja kiinnostuksen kohteita. Mitä pienempiä lapset ovat, sitä enemmän näiden havaintojen ymmärtämiseen tarvitaan kasvattajan läsnäoloa ja sensitiivisyyttä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 38.)

3.4 Projektityöskentelyn dokumentointi

Kasvattajan tekemä dokumentointi on oleellinen osa projektityöskentelyä. Dokumentoinnilla pyritään tekemään näkyväksi työ mitä lasten kanssa tehdään, jolloin prosessia voidaan myös kokonaisuudessaan arvioida myöhemmin. Dokumentointi voi tapahtua muun muassa keskustelemalla, havainnoimalla, valokuvaamalla, videokuvaamalla, nauhoittamalla tai haastattelemalla. (Rintakorpi 2009, 85.) Dokumentointiin kuuluu oleellisesti myös lasten tekemät tuotokset projektin aikana (Kinos 2001, 46-47).

Käsittekarttamenetelmää voidaan käyttää dokumentoinnin apuna. Käsittekarttamenetelmässä kirjataan ensin paperille yhdessä lasten kanssa mitä he jo mahdollisesti tietävät käsiteltävästä asiasta, ja mitä he haluaisivat tietää. Projektin edetessä käsittekarttaan voidaan lisätä asioita ja palata muistelemaan mitä olemme jo tehneet ja oppineet. Tärkeää on siis tehdä dokumentointia monipuolisesti ja näkyväksi myös lapsille itselleen. Dokumentoinnin ansiosta kasvattajan on helppo havainnollistaa lasten osaamista ja ajattelun kehittymistä pitkälläkin aika välillä. (Turja 2017, 192.)

Dokumenttien avulla voidaan tarkastella niin lasten kuin kasvattajienkin toimintaa, nähdä koko prosessin kulku onnistumisineen ja mahdolliset kehittämisen tarpeet jatkoa ajatellen. Dokumentoinnin avulla voidaan saada arvokasta tietoa yksittäisistä lapsista, ja siitä, mikä on heille ominainen tapa oppia. Näin ollen myös kasvattaja voi kehittää omaa toimintaansa tukemaan lasten oppimista entistä paremmin. (Rintakorpi 2009, 86.)

Mukulax päiväkodeissa ensisijaisena pedagogisen dokumentoinnin välineenä käytetään blogia. Blogi julkaistaan jokaisen viikon perjantaina, ja blogi sisältää jokaisen päivän toiminnan kuvauksen. Blogi pyrkii siis kuvailemaan mitä lapset ovat päiväkodissa viikon aikana tehneet, mutta erityisesti miksi jotain on tehty. Eli blogin pyrkimyksenä on tehdä näkyväksi ja perustella mitä ja miksi lapset tekevät päiväkodissa viikon aikana. Blogia pääsevät lukemaan lasten vanhemmat ja tarkoituksena on myös osallistaa vanhempia. Lapset on otettu osaksi blogin tekemistä muun muassa kuvien avulla, jolloin lapset saavat kuvien avulla kertoa mitä päivän aikana ovat tehneet, ja kasvattaja kirjaa lapsen kertomuksen blogitekstiksi tai kuvateksteiksi. Blogi toimii myös kasvattajille ensisijaisena dokumentoinnin välineenä, jonka ääreen on viikoittain hyvä palata ja arvioida projektin etenemistä ja lasten oppimista. Blogi toimii myös kehkeytyvän opetussuunnitelman alustana ja sinne kirjataan viikoittain, mitkä oppimisen alueet ovat painottuneet milläkin viikolla.

4 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN

4.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toimintatavat- ja periaatteet, muut työhön kuuluvat ihmiset sekä omaan työhönsä kohdistuvat odotukset (Kangas & Hämäläinen 2007, 1-2). Uuden työntekijän perehdyttämisellä on tärkeä merkitys muun muassa työntekijän motivaatioon, työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin (Lepistö 2004, 56). Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa myös työssä viihtymiseen ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta (Kjelin & Kuusisto 2003, 46). Työpaikan perehdyttämisohjelma olisi hyvä tuoda kaikkien työntekijöiden tietoon, jotta jokainen työntekijä voisi olla mukana uuden työntekijän perehdytyksessä ja auttaa yhteisen tavoitteen saavuttamisessa (Hätönen 1998, 69). Lähin esimies kuitenkin vastaa perehdytyksen suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja laadusta, mutta esimies voi myös delegoida perehdyttämisen toiselle työntekijälle (Lepistö 2004, 59).

Perehdyttämisen perustarkoituksena on siis auttaa uutta työntekijää tulemaan toimivaksi yhteisön jäseneksi ja suoriutumaan työtehtävistään mahdollisimman nopeasti itsenäisesti. Mitä paremmin ja laadukkaammin uusi työntekijä perehdytetään työhön, sitä nopeammin työnantaja hyötyy uudesta työntekijästä. Perehdyttämisessä on siis viime kädessä myös kyse kannattavuudesta ja työnantajan omista strategisista tavoitteista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14-15.)

Perehdyttämisen tavoitteena on uuden työntekijän sitoutuminen uuteen työhönsä ja koko organisaatioon. Laadukkailla henkilöstöpalveluilla- ja eduilla voidaan vaikuttaa sitoutumiseen, mutta suurin vaikutus on kuitenkin esimiestyöskentelyllä ja johtamisella. Hyvä esimies on kiinnostunut työntekijöistään ja tuntee heidän vahvuutensa, osaamisensa ja tavoitteensa. Esimiesten on hyvä aloittaa tulokkaaseen tutustuminen jo ensimmäisenä päivänä ja näin voidaan luoda kestävä työsuhde ja työntekijän sitoutuminen voi alkaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 23-24.) Hyvin tai huonosti suoritettu perehdytys vaikuttaa toisaalta myös yrityksen imagoon eli yrityskuvaan. Huonot kokemukset vaikuttavat ihmisen mielikuviin työpaikasta sekä työnantajasta, ja näin ollen saattavat haitallisesti vaikuttaa muun muassa uusien työntekijöiden hakeutumiseen organisaatioon tulevaisuudessa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 5.)

Perehdyttämisen tavoitteena on myös saada aikaan sisäisen mallin rakentuminen. Sisäinen malli tarkoittaa ympäristöstä omaksuttavia arvoja, normeja ja menettelytapoja, jotka rakentuvat hiljalleen ihmisen sisäiseksi malliksi. Sisäinen malli syntyy siis ihmisen tekemistä havainnoista ja siitä, miten hän tulkitsee näitä havaintoja. Mallien rakentumiseen vaikuttavat myös ihmisen omat tunteet ja arvot. Nämä sisäiset mallit ohjaavat ihmisen kaikkea toimintaa ja muodostavat kokemuksia, joiden kautta ihminen myöhemmin toimii samanlaisissa tilanteissa. Huonot kokemukset ja epäonnistumiset työssä taas aiheuttavat erilaisen sisäisen mallin rakentumisen kuin tyytyväisyys ja onnistumiset. (Lepistö 2004, 57-58.)

Perehdyttämisen tärkeimpiä tehtäviä ovat työyhteisön tapojen opettaminen uudelle työntekijälle sekä auttaminen tulemaan yhteisön toimivaksi jäseneksi. Voidaan puhua myös sosiaalistamisesta. Alkuvaiheessa uusi työntekijä havainnoi ja tarkkailee työpaikan pelisääntöjä ja omaa asemaansa siinä. Koska ihminen on sosiaalinen olento, on hänen pyrkimyksensä päästä osaksi työyhteisöä. Jos uusi työntekijä ei ole sisäistänyt tarpeeksi työyhteisön arvoja ja toimintatapoja, tarkoittaa se tavalla tai toisella ulkopuolelle jättämistä tai eristämistä työyhteisöstä. Jos perehdyttämisen sosiaalistaminen epäonnistuu, on sillä usein vaikutuksia koko työyhteisöön tätä kautta mahdollisesti koko organisaation toimintaan. Onnistunut sosiaalistaminen puolestaan takaa työyhteisön hyvän ja vaivatoman toimintakyvyn. Onnistunut sosiaalistaminen vaatii ennen kaikkea hyvän perehdyttäjän, joka itse nauttii työstään ja on kiinnostunut auttamaan ja opastamaan uutta työntekijää. (Kjelin & Kuusisto 2003, 124-130, 195-196.) Koko työyhteisön hyvä ja avulias ilmapiiri puolestaan auttaa sosiaalistamista, jolloin työyhteisöön tuleva voi tuntea itsensä hyväksytyksi. Myös esimiehen tiedottaminen uuden työntekijän aloittamisesta auttaa työyhteisö sopeutumaan uuteen tulokkaaseen. (Lepistö 2004, 59-60.)

4.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus

Hyvä suunnittelu tuo johdonmukaisuutta ja auttaa työnantajaa saavuttamaan perehdyttämisen tavoitteet nopeammin (Kangas & Hämäläinen 2007, 6). Suunnitelma voi olla yksilöllinen tai tietylle ryhmälle tarkoitettu. Suunnitelmien käytössä ja laadinnassa on syytä pohtia, ketä palkataan, onko tulokkaalla jo ennestään kokemusta vai kouluttaako työpaikka uuden työntekijän, ja näiden mukaan miettiä, mitä tavoitteita perehdytysuunnitelma pitää sisällään. Tavoitteiden asettaminen onkin ensimmäinen osa perehdytysuunnitelman tekoa ja antaa suunnan ohjelman muulle sisällölle kuten aikataulutukselle,

käsiteltäville aiheille ja asioille, mahdollisille käytettäville apuvälineille ja vastuuhenkilöiden valinnalle. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.) Perehdyttämissuunnitelma on syytä käydä läpi uuden tulokkaan kanssa heti perehdytyksen alussa ja muokata suunnitelmaa myös tulokkaan omien oppimistarpeiden mukaan, vaikka tietyt asiat, kuten organisaation oma strategia ja arvot kuuluvat suunnitelmaan tulokkaan tehtävästä riippumatta (Kjelin & Kuusisto 2003, 198-199).

Perehdyttämissuunnitelman laadinta on siis esimiehen vastuulla mutta esimies voi antaa vastuun perehdyttämiseen myös jollekin työntekijälle. Hyvä ammattitaito, motivaatio ja asenne ovat niitä perusedellytyksiä mitä vaaditaan hyvältä perehdyttäjältä. Hyvän perehdyttäjän on myös saatava riittävä valmennus ja materiaalit toimiakseen tehtävässään, sekä omaksuttava kirkas käsitys perehdyttämisen toimintatavoista ja tavoitteista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 194-195.) Perehdyttäjän on syytä valmistautua uuden työntekijän tuloon jo hyvissä ajoin ennen ensimmäistä päivää ja pohtia muun muassa tarvitseeko uusi työntekijä avaimet tai työasun sekä, mitä perehdytysaineistoa tarvitaan. Yhteistyön aloittaminen helpottuu, kun perehdyttäjä ja tulokas saavat tutustua toisiinsa ensimmäisinä päivinä ja siihen on etukäteen varattu myös aikaa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6-9.)

Perehdyttämisen kesto vaihtelee ja siihen vaikuttavat muun muassa organisaation toiminnan luonne ja laajuus sekä uuden työntekijän oma osaaminen ja kokemus. Lyhimillään perehdytyksen kesto voi olla koeajan pituus mutta usein uuden työn täyden oppimisen saavuttaminen vie vähintään puoli vuotta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205.)

4.3 Mentorointi perehdytyksen menetelmänä

Mentorointi on yksi perehdytysmenetelmistä, joka muistuttaa vanhanaikaista mestarioppipoika-asetelmaa, jossa enemmän kokemusta omaavat siirtävät tietoaan ja osaamistaan nuoremmille (Kjelin & Kuusisto 2003, 228). Mentorointi alkaa usein perehdytyspainotteisesti mutta jatkuu mentorointiprosessin edetessä henkilökohtaisemmaksi ammatillisen kasvun ja kehityksen tukemiseksi (Kupias & Salo 2014, 33). Mentorointi on yksi vanhimmista menetelmistä yhteisöjen ja yksilön kehittäjänä. Mentor-sana viittaa Kreikan mytologiaan, jossa tarinaan tiivistyy kuva sivilisaation säilymisen peruspilareista eli ihminen oppii arvoja, taitoja ja tapoja henkilöltä, jota hän itse arvostaa ja johon pystyy luottamaan. Nykyään sana merkitsee uskottua, kasvattajaa, luotettavaa neuvonantajaa tai ystävää. (Juusela ym. 2000, 14.) Mentorointi on siis toimintaa, jossa kokenut mentori ohjaa kokemattomampaa aktoria. Aktorin voi määritellä henkilöksi, joka on valmis

kehittymään ja solmimaan luottamuksellisen suhteen Mentorin kanssa. (Kupias & Salo 2014, 11-12.) Nykypäivänä mentorointi korostuu suurten ikäluokkien eläkkeelle jäämisen myötä. Organisaatiot eivät halua kokeneiden osaajien tietojen ja taitojen häviävän työpaikoilta ja tällöin mentorointi on hyvä menetelmä tämän hiljaisen tiedon siirtymiseen uusille työntekijöille. (Kupias & Salo 2014, 46.)

Perehdytysmentoroinnissa mentori aloittaa usein mentoroinnin vasta tiiviin perehdyttämisvaiheen jälkeen, jolloin tulokkaalla on jo perustiedot uudesta työpaikasta. Perehdytysmentoroinnissa uusi työntekijä voi siis aloittaa syvällisemmän perehtymisen työtehtäviin yhdessä oman mentorin kanssa. Perehdytysmentoroinnissa on tärkeää, että mentori on aktoria kokeneempi ja osaavampi, mutta ei välttämättä hierarkkisesti korkeammassa asemassa. Perehdytysmentorointi voi olla sekä aktorilähtöistä että mentorilähtöistä. Aktorilähtöisessä mentoroinnissa kartoitetaan ensin aktorin tarpeet ja etsitään sitten hänelle sopiva mentori, kun taas mentorilähtöisessä mentoroinnissa organisaatio haluaa hyödyntää jonkun työntekijän osaamista ja tätä varten mentorille järjestetään yksi tai useampi aktori. Jos aktoreita on useampi, puhutaan tällöin pari- tai ryhmämentoroinnista. (Kupias & Salo 2014, 34-35.)

Mentoroinnissa olennaisinta on oppiminen, vaikkakaan mentorointi ei enää ole ammatillisen osaamisen ainoa ja pääasiallinen oppilähde, voi se rikastaa osaamista kokemustiedon avulla (Kupias & Salo 2014, 14). Mentoroinnin tarkoitus ei siis ole suoraan jakaa tai siirtää tietoa sellaisenaan, vaan luoda mahdollisuus oivalluksille (Juusela ym. 2000, 19). Onnistunut mentorointi vaatii aina hyvän ja kehittävän vuorovaikutussuhteen. Hyvä mentorointisuhte perustuu tietyille peruseriaatteille, joita ovat muun muassa kahdenkeskisyys, jolloin suhteen luomiseen ja siitä huolehtimiseen tarvitaan kaksi osapuolta. Sitoutuneisuuteen, jolloin molemmat osapuolet haluavat panostaa mentorointiprosessiin yhtä paljon. Joustavuuteen koska mentoroinnissa on kyse oppimisesta, on se alati muuttuva prosessi ja herkkä muutoksille. Mentorointisuhteen aitous taas takaa viestinnän avoimuuden ja tasavertaisen suhteen mentorin ja aktorin välillä. (Juusela ym. 2000, 19.) Hyvän vuorovaikutussuhteen luomiseen tarvitaan myös mentorin halukkuutta jakaa omia tietojaan sekä tukemista aktorin kehittämisessä. Aktorilta vaaditaan taas aktiivisuutta ja halua ottaa vastaan ja hyödyntää mentorin kokemusta ja tietoja. (Kjelin & Kuusisto 2003, 228-229.) Luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen luomiseen tarvitaan myös tarpeeksi monta tapaamista ennen varsinaisen mentoroinnin aloitusta (Kupias & Salo 2014, 81).

Mentorointi voi olla joko spontaania mentorointia tai organisoitua mentorointia. Spontaanit ja organisoitu mentorointi kulkevat kuitenkin usein rinnakkain organisaatioissa.

Spontaani mentorointi tarkoittaa spontaaneja, ehkä päivittäin tapahtuvia tilanteita, joissa kollega pyytää apua tai tukea toiselta kollegalta, tai vanha työntekijä auttaa ja opastaa uutta työntekijää. Tällöin mentorointi voi olla kertaluonteista avunpyytämistä tai mentorointisuhde voi jatkua vuosia eteenpäin. Spontaanissa mentoroinnissa ei myöskään yleensä aseteta tietoisia tavoitteita oppimiselle ja kehitymiselle. Mitä auttavaisempi ja kannustavampi työyhteisö on, sitä paremmat mahdollisuudet ovat spontaanin mentoroinnin saamisen ja antamisen mahdollisuudet työpaikoilla. (Kupias & Salo 2014, 20-21.) Organisoitu mentorointi on usein tavoitteellista toimintaa, jossa täytyy ottaa huomioon niin aktorin henkilökohtaisen kehittymisen tavoitteet, kuin koko organisaation tavoitteet (Juusela ym. 2000, 15). Mutta vaikka organisaation tavoitteet mentoroinnille olisivat kuinka hienot ja selkeät tahansa, on mentoroinnin epäonnistuminen todennäköistä, jos organisaation tavoitteet ja yksilön henkilökohtaiset tavoitteet eivät kohtaa. Ensisijaisesti mentoroinnin tavoitteena pitäisikin olla aktorin kehittyminen ja oppiminen. (Kupias & Salo 2014, 12.) Hyvä mentorointi kuitenkin hyödyttää yleensä koko organisaatiota ja palvelee sen tavoitteita, jos ne on otettu huomioon jo mentoroinnin suunnitteluvaiheessa (Kupias & Salo 2014, 68-69). Organisoitussa mentoroinnissa organisaatiot laativat erillisiä mentorointiohjelmia, joihin haetaan mentorit joko organisaation sisältä tai ulkopuolisista verkostoista. Mentorit myös koulutetaan ja valmennetaan tehtäviinsä. Organisoitujen mentorointiohjelmat ovat selkeästi rakennettuja ja sisältävät yhtenäisen prosessin, jolloin organisaatioiden on tärkeää myös pystyä arvioimaan mentoroinnista koituneita hyötyjä ja mentoroinnin tavoitteiden toteutumista myös organisaation näkökulmasta. (Kupias & Salo 2014, 21-22.)

Lastentalo Mukulax:ssa hyödynnetään mentorointia osana henkilöstön osaamisen kehittämistä sekä perehdytyksessä. Mentoroinnin tavoitteena on syventää projektityöskentelyn osaamista. Mentorina toimii projektityöskentelyn yksi ensimmäisistä uraauurtavista ja näin ollen vankan projektityöskentelyn kokemuksen omaava. Mentori on käynyt vuosien saatossa tutuksi henkilökunnalle erilaisten projektityöskentelyyn liittyvien koulutuksien myötä. Suurelle osalle henkilökuntaa on siis muodostunut suhde mentorin kanssa. Mentorointi menetelmän käyttö Mukulax:ssa on suhteellisen uusi kokeilu ja mentorointi tapahtuu blogin välitykselle mutta kuitenkin vuorovaikutuksellisesti. Mentori kirjoittaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan liittyen projektityöskentelystä blogiin, ja työntekijät käyvät kommentoimassa ja kysymässä lisäkysymyksiä aiheeseen liittyen. Mentori auttaa myös henkilökohtaisesti projektien pulmakohdissa, tai jos projekti ei syystä tai toisesta etene. Työntekijä voisi myös henkilökohtaisesti lähettää viestiä blogin kautta mentorille.

5 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS

5.1 Kehittämishankkeessa käytetyt menetelmät

Käytin kehittämistyössäni sekä kehittämismenetelmiä että tiedonhankintamenetelmiä. Kehittämismenetelmät tarkoittavat kehittämisen ja osallistamisen menetelmiä, joita ovat muun muassa kokeileva toiminta, asiantuntijamenetelmät kuten fokusryhmät, työpajat ja aikaisemman tiedon käyttö. Käytin työssäni kehittämismenetelminä ryhmähaastattelua, dialogista keskustelua sekä aikaisemman tiedon käyttöä lukemalla aihetta koskevaa menetelmäkirjallisuutta sekä tutkimus- ja kehittämistietoa. (Salonen 2013, 22-23.)

Tiedonhankintamenetelmiä ovat taas muun muassa kyselyt, haastattelut, havainnointi ja henkilökohtainen kehittämispäiväkirja. Kehittämistyössäni käytin tiedonhankintamenetelminä osallistavaa havainnointia ja ryhmähaastattelua. (Salonen 2013, 23.) Usein kehittämisen menetelmät palvelevat parhaiten juuri tietyssä vaiheessa kehittämishanketta, joskin monet soveltuvat käytettäväksi useissa vaiheissa (Salonen ym. 2017, 56). Seuraavassa kerron lisää käyttämästäni menetelmistä.

Ryhmähaastattelu teemahaastattelua käyttäen

Ryhmähaastattelu on tehokas keino tiedon keräämiseen koska tietoa saadaan monelta henkilöltä samaan aikaan. Ryhmähaastattelun haastateltavien määrä olisi hyvä olla enintään kolme henkilöä. Teemahaastattelu tarkoittaa, että haastattelun aihepiirit eli teemat ovat haastattelijan tiedossa mutta tarkat kysymykset ja kysymysten järjestys puuttuvat. (Hirsijärvi ym. 2004, 208-211.) Käytin ryhmähaastattelua oppaan suunnitteluvaiheessa, jolloin halusin nimenomaan kuulla työntekijöiden ideoita, näkemyksiä ja kokemuksia oppaan sisällöstä. Pyysin haastatteluun jokaisesta Mukulax Hirvensalon tiimistä yhden työntekijän eli haastatteluun osallistui yhteensä neljä työntekijää. Kaikki neljä työntekijää olivat lastentarhanopettajia. Haastatteluun oli varattu noin puolitoista tuntia aikaa. Haastattelun teemat mietin etukäteen, jolloin jaoin haastattelun kolmeen pääteemaan, joiden mukaan haastattelu eteni. Jaoin teemat yksikertaisiksi kysymyksiksi; mitä, miksi ja millainen? Mitä- kysymys sisällytty ajatuksen siitä, mitä haastateltavat pitivät tärkeänä projektityöskentelyssä, mitä haastavaa siinä on ja mitä he pitivät tärkeimpinä asioina ymmärtää projektityöskentelyssä eli mitä oppaasta tulisi ehdottomasti löytyä. Miksi-

kysymys sisällytty ajatuksen siitä, että miksi haastateltavien mielestä projektityötä ylipäänsä tehdään varhaiskasvatuksessa ja millainen kysymys sisälsi ajatuksen enemmän oppaan ulkonäöstä, teoriaosuuden ja projektiesimerkkien määrästä oppaassa. Äänitin haastattelun ja tein haastattelun aikana myös muistiinpanoja.

Haastattelun aluksi pohjustin, miksi pidän ryhmähaastattelun ja kerroin lyhyesti opinnäytetyöstäni. Kerroin haastateltaville haastattelun olevan teemahaastattelu ja kolme suunnittelemaani teemaa. Olin jo ennen haastattelua lähettänyt teemahaastattelun rungon ryhmähaastatteluun osallistuville, jolloin he pääsivät jo etukäteen pohtimaan käsiteltäviä teemoja. Ryhmähaastatteluissa haasteina voivat joskus olla yhden tai kahden haastateltavan dominointi, jolloin he pyrkivät määräämään keskustelun suunnan, ja toisaalta taas haastateltavat saattavat osoittautua hyvin vähäsanaisiksi (Hirsijärvi ym. 2004, 211). Haastattelu eteni mielestäni hyvin ja haastateltavat osallistuivat aktiivisesti ja tasapuolisesti keskusteluun.

Dialoginen keskustelu

Dialoginen keskustelu on avointa keskustelua, jolla tähdätään yhteiseen ymmärrykseen hyväksymällä muiden erilaiset näkemykset. Dialogisen keskustelun avulla on mahdollista saada käyttöön siihen osallistuvien ihmisten luovuus, motivaatio ja osaaminen. (Salonen ym. 2017, 61.)

Ensimmäisen dialogisen keskustelun kävin yhteyshenkilöni kanssa kuukausi sen jälkeen, kun olin saanut tietooni opinnäytetyöni aiheen ja toimeksiantajan. Otin yhteyttä yhteyshenkilöni ja sovin tapaamisen. Tapaamisessa yhteyshenkilöni kertoi minulle projektityöskentelystä Mukulax päiväkodeissa koska minulla ei ollut siitä aikaisempaa kokemusta. Olin myös miettinyt etukäteen kysymyksiä. Yhteyshenkilöni kertoi myös omia toiveitaan ja ajatuksiaan oppaan sisällöstä sekä kyseli minun näkemyksiä oppaasta. Sovimme myös tapaamisella, että tekisin syventävien ammattiopintojen harjoittelun jossain Mukulax päiväkodin yksikössä, mikä varmistuisi myöhemmin. Dialogista keskustelua olen käynyt myös Mukulax Hirvensalon työntekijöiden kanssa harjoitteluni sekä työskentelyni aikana liittyen projektityöskentelyyn.

Aikaisemman tiedon käyttö

Aloitin kehittämistyöni prosessin tutustumalla aikaisempaan menetelmäkirjallisuuteen, tutkimuksiin ja raportteihin. Koska projektityöskentely oli minulle täysin uusi toimintamalli, vei mallin ymmärtäminen ja siihen tutustuminen paljon aikaa. Sain myös materiaaleja luettavaksi yhteyshenkilöltäni. Löysin aikaisempaa materiaalia projektityöskentelystä melko niukasti ja kirjallisuus oli usein melko vanhaa. Koin kuitenkin löytäneeni materiaalia riittävästi ja menetelmäkirjallisuuden sekä raporttien pohjalta aloin kirjoittamaan opinnäytetyönsuunnitelmaa.

Osallistuva havainnointi

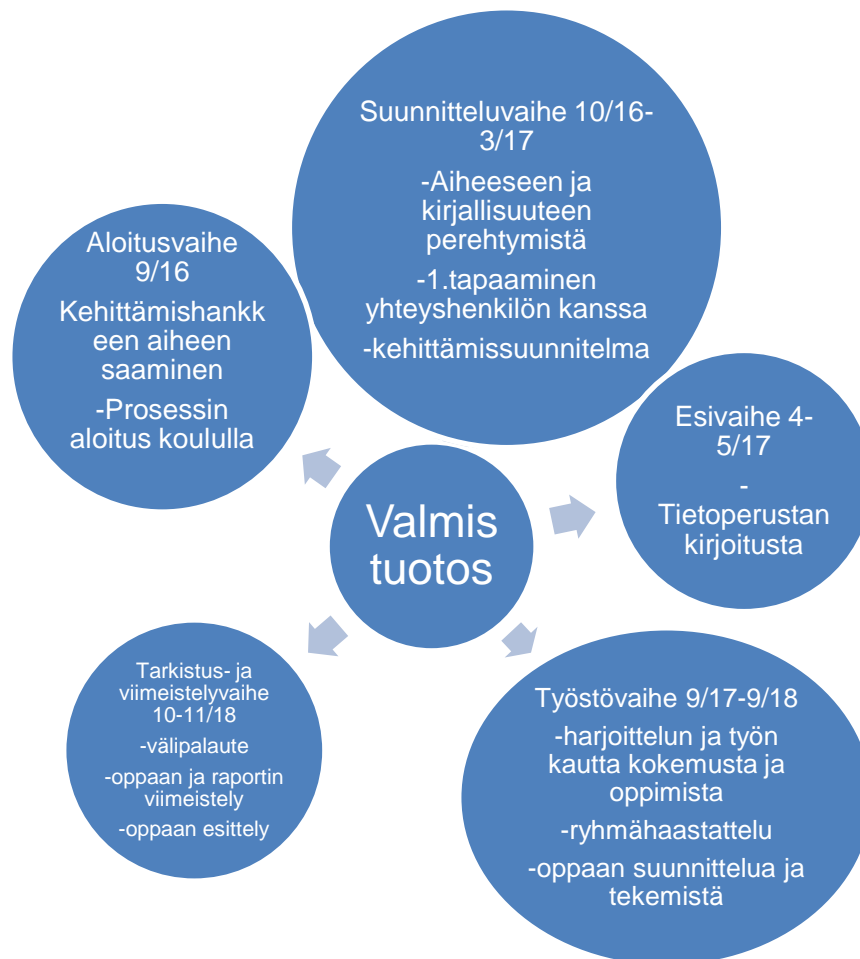
Osallistuvan havainnoinnin avulla voidaan selvittää, miten ihmiset toimivat luonnollisissa toimintaympäristöissään ja mitä siellä tapahtuu (Ojasalo ym. 2015, 114).

Pääsin itse kokeilemaan projektityöskentelyn toimintamallia harjoittelu aikana sekä myöhemmin työskentelyni aikana Mukulax Hirvensalossa. Olin ennen harjoitteluuni menoa perehtynyt projektityöskentelyn teoriaan mutta harjoittelussa pääsin sitä viimein havainnoimaan ja kokeilemaan. Ensimmäiset viikot harjoittelussani olin tarkkailijan ja havainnoijan roolissa ja tänä aikana loin itselleni kuvaa siitä, mitä projektityöskentely käytännön tasolla tarkoittaa. Havainnoin muun muassa, miten lapset olivat omaksuneet projektityöskentelyn ja tiesivät jo, miten projektien prosessi etenee. Samoin aikuisten ohjaava rooli ja projektien eteneminen lasten ehdoilla näkyivät selkeästi. Pääsin harjoitteluni aikana myös itse olemaan projekteissa mukana ohjaavan lastentarhanopettajan rinnalla. Opin projektityöskentelystä ja sen prosessista paljon jo harjoitteluni aikana olemalla pitkälti osallistuvan havainnoijan roolissa mutta kun aloitin työt Mukulax Hirvensalossa koen, että vasta silloin ymmärrykseni projektityöskentelystä syventyi. Koska sain olla uuden työntekijän roolissa harjoittelemassa projektityöskentelyä, antoi se myös paljon ideoita opasta varten.

5.2 Kehittämishankkeen prosessi

Oman kehittämistyön prosessi mukailee parhaiten konstruktivistista mallia, jossa ominaista on selkeä suunnitelma ja vaiheistus mutta tunnusomaista on myös pysähtyminen,

inhimillisten tekijöiden huomioiminen ja osallistava vuorovaikutus. Konstruktivistinen malli ei ole yhtä suoraviivainen ja pelkistetty kuin lineaarinen kehittämismalli. (Salonen 2013, 16.) Kehittämistyöni prosessi on kestänyt kokonaisuudessaan aloitusvaiheesta valmiiseen tuotokseen noin kaksi vuotta, joten prosessi on ollut kaikkea muuta kuin suoraviivainen. Kehittämistehtävän suunnitelma ja tavoiteltu lopputuotos on koko ajan kuitenkin pysynyt samana, vaikka suunnitelman aikataulu onkin pitkittynyt. Myös konstruktivistisen mallin mukaiset vaiheet tunnistan omassa kehittämistyön prosessissa selkeästi. Alla olevassa kuvassa kerron kehittämistyöni prosessin vaiheet mukaillen Salosen (2013, 20) kuviota konstruktivistisesta kehittämismallista. Keskellä kuviota on kehittämistyön tuotos ja sen ympärillä kehittämistyön vaiheet.



Kuvio 1 Kehittämisprosessi konstruktivistista mallia mukaillen. (Salonen 2013, 20)

Aloitusvaihe

Aloitusvaihe sisältää esille nousseen kehittämistarpeen, idean kehittämistehtävästä, toimintaympäristön ja ajatuksen mukana olevista toimijoista. Aloitusvaiheessa on hyvä myös käydä yhdessä kehittämistyöhön osallistuvien kanssa läpi niitä asioita millä on merkitystä työskentelyn onnistumisen kannalta. (Salonen 2013, 17.)

Aloitusvaiheessa syksyllä 2016 sain oman aiheeni kehittämistyölle koulun aihepankista. Sain itse ehdottaa minua kiinnostavaa aihetta aihepankista ja sain juuri sen toimeksianton kuin halusin. Aiheen saamisen jälkeen perehdyin toimeksiantajaan, joka oli minulle vieras sekä aiheeseen lukemalla ja etsimällä tietoa. Otin myös yhteyttä yhteyshenkilöni Mukulax päiväkodissa ja sovimme tapaamisen.

Suunnitteluvaihe

Suunnitteluvaiheessa tarkoitus on kirkastaa visiota realistisesta kehittämistavoitteesta ja toteutumismahdollisuuksista. Suunnitteluvaiheessa tehdään kehittämissuunnitelma, johon olisi hyvä sisällyttää muun muassa kehittämishankkeen tavoitteet, vaiheet, toimijat ja kehittämismenetelmät. Suunnitelma olisi hyvä tehdä niin tarkaksi kuin mahdollista, ja tarkentaa jokaisen toimijan vastuut ja tehtävät. (Salonen ym. 2017, 59-60.)

Marraskuussa 2016 kävin tapaamassa yhteyshenkilöäni Mukulax päiväkodissa. Tapaamisessa kävin läpi toimeksiantoa, ja sitä, mitä odotuksia sekä minulla että yhteyshenkilöllä olisi kehittämishankkeen suhteen. Yhteyshenkilöni kertoi minulle projektityöskentelystä Mukulax päiväkodeissa ja rajasimme yhdessä kehittämistehtävän työmäärältään sopivaksi. Aluksi yhteyshenkilölläni oli ajatus, että tekisin kaksi erillistä opasta, toinen opas pienten kanssa tehtävään projektityöskentelyyn ja toinen isojen kanssa tehtävään. Yhteisen pohdintojen jälkeen totesimme yksimielisesti, että yritän yhdistää yhteen opaseen tietoa sekä pienten että isojen kanssa tehtävään projektityöskentelyyn. Allekirjoitimme tapaamisen lopuksi toimeksiantosopimuksen.

Tapaamisen jälkeen aloin työstämään kehittämishankkeen suunnitelmaa ja perehtymään tietoperustaan. Suunnitelmatyöpajaan koulussa osallistuin huhtikuussa 2017.

Esivaihe

Esivaihe eli kenttätyöskentelyn esivaihe on usein yhteisen työskentelyn tulevaa organisoimista ja yhteisen suunnitelman nopeaa läpikäyntiä. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen siirtyminen kenttätyöskentelyyn eli siirtyminen siihen ympäristöön missä työskentely varsinaisesti tapahtuu, käy usein nopeasti. (Salonen 2013, 17.)

Kehittämissuunnitelman hyväksymisen jälkeen jatkoin tietoperustan työstämistä. Oma siirtyminen kenttätyöskentelyyn tapahtui vasta syyskuussa 2017 kun aloitin syventävien ammattiopintojen harjoitteluni Mukulax Hirvensalossa. En siis ollut aloittanut oppaan tekoa ennen kuin aloitin harjoitteluni Mukuax Hirvensalossa.

Työstövaihe

Työstövaiheessa työskentely eri toimijoiden kanssa on intensiivistä ja melkein päivittäin tapahtuvaa kanssakäymistä ja toimimista yhteisen tavoitteen eteen. Työstövaihe voi olla työskentelystä vastaaville henkilöille hyvinkin raskas mutta ammatillisen oppimisen kannalta tämä vaihe on usein erityisen tärkeä. Kehittämishankkeen onnistumisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta tässä vaiheessa saatu tuki, ohjaus ja palaute ovat tärkeässä asemassa. (Salonen 2013, 18.)

Työstövaihe oli omassa kehittämistyön prosessissa pisin ja työläin. Työstövaiheen alussa pääsin aloittamaan kymmen viikkoisen harjoittelu syyskuussa 2017 Mukulax Hirvensalossa. Harjoittelun päätyttyä päädyin jatkamaan Hirvensalossa töitä kevääksi 2018 eli tammikuusta toukokuuhun. Syyskuusta 2017 toukokuuhun 2018 ajanjakso oli intensiivistä oppimisen aikaa ja projektityöskentely aukesi minulle aivan toisella tavalla kuin se olisi auennut, jos olisin alkanut työstämään opasta heti tietoperustatyöpajan jälkeen. Tähän ajanjaksoon sijoittui siis syventävä harjoitteluni sekä työskentelyni Mukulax Hirvensalossa. Toukokuussa 2018 tein ryhmähaastattelun neljälle Mukulax Hirvensalon työntekijälle. 2018 kesä- ja heinäkuun tein kehittämistyöni tuotosta eli opasta, raportin tietoperustaa sekä työstin kehittämistyön prosessin kuvausta, toteutusta ja tuloksia. Syyskuussa 2018 osallistuin sekä tietoperustatyöpajaan että tulostyöpajaan.

Tarkistus- ja viimeistelyvaihe

Tarkistusvaihetta eli arviointia voidaan ajatella tapahtuvan kaikissa kehittämistyön vaiheissa mutta sen tärkeys korostuu, kun se laitetaan omaksi vaiheekseen. Tarkistusvaiheessa kehittämishankkeeseen osallistuvat tahot arvioivat yhdessä tuotosta ja tämän jälkeen tuotosta tarvittaessa työstetään vielä lisää. (Salonen 2013, 18.) Kehittämistyössäni arviointivaihe toteutui välipalautteen avulla syyskuussa 2018. Kun opas oli osittain valmis, lähetin sen kommentoitavaksi toimeksiantajalleni sekä neljälle ryhmähaastatteluun osallistuneelle työntekijälle. Sain palautetta pääasiassa suullisesti. Palautteissa mainittiin, että opas oli selkeä ja monipuolinen. Muutamia korjaus- ja lisäysehdotuksia sain lähinnä liittyen oppaan teoriaosuuteen. Palauteen saaminen oli mielestäni yksi tärkeimmistä vaiheista koko kehittämistyön prosessissa ja välipalautteen kautta sain lisää varmuutta oppaan viimeistelyyn.

Viimeistelyvaiheessa viimeistellään sekä tuotos että raportti, joten tämä vaihe saattaa viedä yllättävän paljon aikaa (Salonen 2013, 18). Omassa kehittämistyössäni tuotos tarkoittaa siis oppaan viimeistelyä ja raportti opinnäytetyöni kirjallisen osion viimeistelyä. Viimeistelyvaiheeni sijoittui syys- marraskuulle 2018. Viimeistelyvaiheessa tein siis saamani palautteen avulla korjauksia ja lisäyksiä oppaaseen, sekä hioin vielä ulkoasua ja tekstiä. Raportista työstin vielä viimeisen osion eli johtopäätökset ja arviointi- osion sekä hioin tekstiä.

Valmis tuotos pitää sisällään esittelyn ja levityksen (Salonen 2013, 19). Viimeistelyvaiheen jälkeen, kun opas oli valmis, lähetin sen Mukulax Hirvensalon kaikkiin neljän ryhmän sähköposteihin sekä yhteyshenkilölleni eli yksikön johtajalle. Oppaan esittelin henkilökunnalle marraskuun alkupuolella. Esittelyyn osallistui neljä Mukulax Hirvensalon työntekijää ja esittely tapahtui osastopalaverin yhteydessä. Pyysin palautetta esittelyn jälkeen sekä oppaan sisällöstä, ulkonäöstä että käytettävyydestä suullisesti esittelyn jälkeen. Työntekijät kokivat oppaan hyväksi lisäksi perehdytyskansiota ja kokivat myös, että opas vastaa tarpeeseen. Palautteen mukaan opas oli selkeä kokonaisuus, jossa oli tarpeeksi teoriaa ja hyviä esimerkkejä.

6 KEHITTÄMISHANKKEEN TUOTOS- OPPAAN ESITTELY

Kehittämistyöni tuotoksena syntyi siis projektityöskentelyn opas uusille työntekijöille lastentalo Mukulax:iin. Opas on tarkoitettu uusille työntekijöille perehdytyksen tueksi. Opas on tehty sähköiseen muotoon ja liitetään osaksi sähköistä perehdytyskansiota. Lisäksi opas laitetaan Mukulax:in kaikkien yksiköiden yhteiseen Drive- pilvipalveluun, jolloin muillakin yksiköillä on mahdollisuus käyttää opasta niin halutessaan. Tein oppaan ryhmähaastattelussa työntekijöiltä saatujen ajatuksien ja ideoiden pohjalta, sekä toimeksiantajani kanssa käytyjen keskustelujen ja toiveiden mukaisesti. Toiveina oli muun muassa projektityöskentelyn teoriaa, projektityöskentelyn prosessia ja konkreettisia esimerkkejä projekteista. Tein oppaan Powerpoint muotoon työntekijöiden toiveesta. Seuraavaksi esittelen ryhmähaastattelusta saamiani tuloksia.

Ryhmähaastattelun tulokset

Olin siis jakanut ryhmähaastattelun teemat vastaamaan kysymyksiä mitä, miksi ja millainen. Ensimmäisen teeman, eli mitä- teeman keskustelu toi esille mikä projektityöskentelyssä lasten kanssa on tärkeää, ja mikä samalla haastavaa kasvattajan näkökulmasta. Esiin nousi erityisesti kasvattajan rooli projektityöskentelyssä ja lasten osallisuus.

"Aikuisen oma innostus ja kyllä- asenne tärkeää projekteissa"

"Projekteissa aikuinen on vähän niin kuin kapellimestari, joka säästää orkesteria, mutta soittajat tekevät sen varsinaisen työn"

"Projekteihin lähdetään aina lasten kiinnostus edellä, mutta tärkeää on myös aikuisen oma kiinnostus projektin aiheeseen, koska se taas ruokkii lasten kiinnostusta"

Myös erot pienten ja isojen lasten kanssa tehtävissä projekteissa nousi vahvasti esille ja aiheuttivat keskustelua.

"Pienten kanssa tehtävissä projekteissa aikuisen rooli on paljon ohjaavampi ja vaatii paljon herkkyyttä tunnistaa, mikä lapsia kiinnostaa"

Miksi- teema toi esiin uuden varhaiskasvatussuunnitelman ja selkeästi haastateltavat kokivat projektityöskentelyn vastaavan suoraan varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteisiin, missä painottuu erityisesti pedagogiikka ja lasten osallisuus.

"Projekteissa käydään parhaillaan läpi aika lailla kaikki oppimisen osa-alueet ja se on lasta osallistavaa toimintaa"

Millainen- teema loi keskustelua siitä, että pelkät esimerkit oppaassa ei luo tarvittavaa pohjaa projektityöskentely osaamiselle, vaan tarvitaan myös teoriaa syventämään ymmärrystä.

"Olisi hyvä, jos oppaassa olisi vaikka selitetty avoin ja suljettu projekti ja projektin vaiheet"

"Yksi hyvä esimerkki olisi laittaa siitä miten yhdestä kehyskertomuksesta voi syntyä kaksi ihan täysin erilaista projektia"

Haastattelu kesti koko sen ajan mitä siihen varattu aikaa. Haastattelu eteni suurilta osin tekemäni teemojen mukaan, vaikka välillä pitikin ohjata keskustelua takaisin käsiteltävän teeman pariin. Koin että haastateltavilla oli kokemusta projektityöskentelystä ja he pitivät aihetta tärkeänä. Haastattelun ajankohtana olin itse töissä Mukulax Hirvensalossa, joten haastateltavat olivat minulle tuttuja ja tästäkin syystä uskon, että haastattelutilanne oli siksi juuri avoin, aktiivinen ja keskusteleva. Koin, että haastattelun myötä sain oppaan tekemiselle suunnan ja sisällön, mitkä vastasivat siihen tarpeeseen, minkä takia tätä kehittämistyötä tein. Haastattelun lopuksi sovimme, että lähetän jokaiselle haastatteluun osallistuneelle sähköpostilla oppaan kommentoivaksi, kun olen saanut siitä ensimmäisen version tehtyä. Myöhemmin lähetin oppaan osallistuneille ja sain välipalautteen suullisesti.

Seuraavassa kuvaan oppaan sisältöä enemmän. Oppaan olen jakanut viiteen osioon, joista ensimmäinen on johdanto, toinen vastaa kysymyksiin mitä ja miksi, kolmas on projektityöskentelyn teoriaa, neljäs kuvaa kasvattajan roolia ja dokumentointia ja viides esimerkkejä projekteista. Oppaan teoriaosuuden kirjoittamiseen olen käyttänyt hyödyksi opinnäytetyöni raportin tietoperustaa.

Johdanto osiossa kerron mihin tarkoitukseen opas on tehty, ja mitä osioita opas sisältää. Oppaassa on lisäksi sisällysluettelo.

Toisessa osiossa kerron mitä on projektityöskentely Mukulax: ssa ja miksi projekteja tehdään. Ryhmähaastatteluissa nousi vahvasti esille, että tärkeää olisi kertoa uusille

työntekijöille mitä projektityöskentely varhaiskasvatuksessa tarkoittaa. Haastatteluista nousi myös esille, että olisi tärkeää perustella miksi Mukulax: n toiminnan lähtökohtana on juuri projektityöskentely.

Ryhmähaastattelun pohjalta nousi myös tarve teoria osuudelle; ilman teoriaperustaa on uuden työntekijän vaikeampaa rakentaa omaa ymmärrystään ja osaamistaan projektityöskentelystä. Kolmannessa osuudessa, eli teoria osuudessa kerron avoimesta ja suljetusta projektista ja avaan projektityöskentelyn kulkua. Projektityöskentelyn kulun kuvaus auttaa mielestäni uutta työntekijää hahmottamaan projektityöskentelyn prosessia ja kokonaisuutta.

Neljännessä osiossa kuvaan kasvattajan roolia projektityöskentelyssä sekä projektityöskentelyssä tapahtuvaa dokumentointia. Kasvattajan rooli projekteissa on tärkeässä asemassa ja siksi halusin sen ehdottomasti tuoda omaksi kappaleekseen oppaaseen. Hyvä dokumentointi taas on yksi laadukkaan varhaiskasvatuksen kulmakivistä, ja siksi koin tärkeäksi avata dokumentoinnin tärkeyttä myös oppaaseen.

Viimeisessä eli viidennessä osiossa nidon yhteen teorian ja käytännön kuvaamalla esimerkkejä tehdyistä projekteista Mukulax päiväkodeissa. Sekä haastateltavat että yhteyshenkilöni toivoivat oppaaseen ehdottomasti esimerkkejä projekteista. Kuvasin oppaaseen kolme esimerkkiprojektia, joista ensimmäistä avasin enemmän, liittäen siihen kehkeytyvän opetussuunnitelman toteutumisen sekä projektin vaiheet. Seuraavia esimerkkiprojekteja kuvasin tiiviimmin ja lyhyemmin. Kaksi esimerkkiprojekteista on isojen, 3- 5 vuotiaiden lasten kanssa tehtyjä projekteja, ja yksi pienten, alle kolme vuotiaiden kanssa tehty projekti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

7.1 Kehittämisen prosessin arviointi

Kehittämistyöni prosessi kesti yhteensä noin kaksi vuotta syyskuusta 2016 marraskuuhun 2018. Sain opinnäytetyöni aiheen lokakuussa 2016 ja tein myös toimeksiantosopimukseni saman syksynä. Kehittämistyöni suunnitelman sain valmiiksi ja osallistuin työpajaan vasta huhtikuussa 2017 ja tämän jälkeen kehittämistyön prosessi jatkui aktiivisesti vasta vuoden 2018 toukokuussa ja jatkui aktiivisesti opinnäytetyön valmistumiseen asti. Oma kehittäminen prosessi kesti siis tavanomaista kauemmin. Koin haastavaksi yhdistää kehittämistyön aktiivisen tekemisen sekä koulun, harjoittelun ja työelämän. Miltei vuoden tauko kehittäminen prosessissa teki haastavaksi kehittämistyön jatkamisen ja uudelleen työhön tarttumisen, mutta kaikesta huolimatta olen tyytyväinen kehittämistehtäväni lopputuotokseen ja raporttiin.

Vaikka kehittäminen prosessi kesti kokonaisuudessaan melkein kaksi vuotta, koen että juuri siksi pystyin tekemään kattavan ja monipuolisen oppaan tuotoksena. Näiden kahden vuoden aikana sain itse valtavan määrän omakohtaista kokemusta ja tietoa projektityöskentelystä harjoittelussa Mukulax Hirvensalossa sekä aloittaessani työt samassa paikassa vuoden 2018 alussa. Koen, että minun olisi ollut mahdotonta kirjoittaa opasta projektityöskentelystä, koska minulla ei ollut siitä lainkaan käytännön kokemusta tai tietoa ennen harjoittelua. Kaikki kehittäminen prosessin vaiheet kävin kuitenkin läpi kehittämistyötä tehdessäni vaikkakin verkkaisempaan tahtiin.

Kehittämistyöni menetelmät koin toimiviksi. Ryhmähaastattelun ja dialogisen keskustelun pohjalta sain selkeät suuntaviivat opasta varten. Välipalautteessa sain positiivista kommentteja oppaasta sekä hyviä lisä- ja korjausehdotuksia oppaan viimeistelyä varten. Kuten jo aiemmin mainitsin niin menetelmänä käyttämäni osallistuva havainnointi toi myös arvokasta tietoa ja kokemusta oppaan tekemiseen. Pohdin kuitenkin vielä, että olisiko oppaasta tullut vielä monipuolisempi ja kattavampi jos muidenkin yksiköiden työntekijät olisivat osallistuneet ryhmähaastatteluun. Tämä olisi kuitenkin tarkoittanut, että enemmän työntekijöitä olisi pitänyt irrottaa töistään ja aikataulujen yhteensovittaminen olisi vienyt paljon aikaa.

Yhteistyö toimeksiantajani kanssa sujui hyvin koko kehittäminen prosessin ajan. Toimeksiantajani oli oma lähiesimieheni Mukulax Hirvensalossa, joten keskusteluyhteys sujui

ongelmitta. Pääasiassa kommunikointi tapahtui siis suullisesti keskustelemalla mutta osin myös sähköpostin välityksellä. Sain toimeksiantajaltani palautetta ja tukea, kun sitä tarvitsin. Toimeksiantaja järjesti myös aikaa työntekijöiden ryhmähaastattelulle, ja haastateltavat olivat jo ennen haastatteluun tuloa perehtyneet minun aiemmin lähettämäni materiaaliin. Haastatteluun osallistuneilta sain suullisesti positiivista palautetta välipalautteen yhteydessä. Positiivista palautetta sain muun muassa oppaan selkeästä rakenteesta ja helppolukuisuudesta.

7.2 Kehittämistuotoksen arviointi

Kehittämistehtäväni oli uusien työntekijöiden perehdytys projektityöskentelyyn. Kehittämistehtävän tuotoksena syntyi projektityöskentelyn opas uusille työntekijöille. Oppaan tarkoituksena oli tuoda yksiin kansiin kaikki tarpeellinen tieto projektityöskentelystä Mukulax:ssa, jotta uusien työntekijöiden perehdytys olisi tehokkaampaa ja selkeämpää.

Prosessin alussa tapasin toimeksiantajani, ja hän toivoi oppaan olevan monipuolinen, helppolukuinen ja selkeä kokonaisuus, jossa pääpaino olisi erilaisilla esimerkeillä projekteista. Ryhmähaastattelussa nousi vielä esiin teoriaosuuden tärkeys, projektityöskentelyn käyttämisen perusteleminen varhaiskasvatuksessa sekä kasvattajan roolin kuvaaminen. Keskustelu toimeksiantajan kanssa ja ryhmähaastattelu antoi minulle selkeät suuntaviivat oppaan tekemiseen. Vaikka selkeät suuntaviivat sainkin, niin jäi minulle vielä vapaat kädet lisätä oppaaseen, mitä koen tärkeäksi ja toteuttaa opas haluamallani tavalla. Koin itse tärkeäksi liittää oppaaseen myös uuden varhaiskasvatussuunnitelman niiltä osin kuin se oli mahdollista, sekä kasvattajan roolin projektityöskentelyssä että dokumentoinnin.

Pohdin itse ennen välipalautteen saamista, onko opas tarpeeksi selkeä ja helppolukuinen, jotta uusi työntekijä saa oppaasta mahdollisimman paljon irti. Välipalautteesta saatujen kommenttien jälkeen olin helpottunut ja tyytyväinen koska opas oli palautteen antajien mukaan juurikin selkeä ja monipuolinen. Sain välipalautteesta muutamia konkreettisia korjaus- ja lisäysehdotuksia, joiden kautta minun oli helppo viimeistellä opas valmiiksi.

Mielestäni opas onnistui vastamaan toimeksiantoani. Opas on osana uusien työntekijöiden perehdytystä sähköisen perehdytyskansion liitteenä. Opas myös tehostaa perehdytystä koska nyt kaikki tieto löytyy yhdestä paikasta verrattuna aikaisempiin useasta eri

paikasta löytyviin dokumentteihin. Oppaasta tuli mielestäni selkeä kokonaisuus, jossa teoria ja konkreettiset esimerkit tukevat toinen toistaan, ja antavat hyvän pohjan lukijan omalle projektityöskentelyn aloittamiselle. Myös loppupalaute oppaan esittelyn yhteydessä oli positiivista ja työntekijät kokivat oppaan tulevan tarpeeseen uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Palautetta sain oppaan selkeästä ulkonäöstä, sisällön kattavuudesta sekä selkeistä esimerkeistä.

Kehittämistyöni raportti tukee mielestäni oppaan sisältöä hyvin. Opasta tehdessä oli minun helppo liittää suoraan asioita tietoperustasta oppaaseen. Raportin tietoperustan ensimmäisessä osiossa kerron projektityöskentelyn perusperiaatteista, projektityöskentelystä varhaiskasvatuksessa, aikuisen roolista sekä dokumentoinnista. Toisessa osiossa kerron perehdyttämisen tavoitteista, toteutuksesta sekä mentoroinnista.

Projektityöskentelynopas on nyt käytössä Mukulax Hirvensalon sähköisen perehdytyskansion liitteenä sekä Mukulax päiväkotien yhteisessä Drive- pilvipalvelussa, jossa sitä on mahdollista käyttää kaikissa viidessä Mukuax yksikössä.

7.3 Oma ammatillinen kasvu

Oma kaksivuotinen kehittämistyöni ei ollut helppo, mutta hyvin opettavainen, antoisa ja hyvällä tavalla haastava. Tämän kahden vuoden aikana olen oppinut valtavasti omasta itsestäni ja kasvanut ammatillisesti paljon. Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan prosessia, joka tähtää kohti laajempaa ammatillisuutta psyykkis- emotionaalisen kasvun kautta. Ammatillinen kasvu pitää sisällään myös ammatti- identiteetin synnyn sekä ammattietikan omaksumisen. (Mäkinen ym. 2009, 33.) Opin ensinnäkin projektityöskentelystä paljon kirjoittaessani tietoperustaa raporttia varten ja tutustuessani erilaisiin materiaaleihin ja dokumentteihin. Myös keskustelut toimeksiantajan kanssa ja myöhemmin myös haastattelut toivat uutta näkökulmaa omaan osaamiseen, ja näin ollen myös oppaan tekemiseen. Kuitenkin kaikkein opettavaisimmaksi koen prosessin aikaisen harjoitteluni ja työskentelyni Mukulax Hirvensalossa. Olen päässyt etsimään, kokeilemaan ja kehittämään omaa ammatillisuuttani lastentarhanopettajana sekä projektien vetäjänä. Oma ammatti- identiteettini ja itsevarmuuteni lastentarhanopettajana on vahvistunut ja koen tämän tärkeäksi osaksi ammatillista kasvua.

Olen kehittämisprosessin aikana päässyt työskentelemään ammattitaitoisten ihmisten kanssa ja oppinut heiltä paljon niin projektityöskentelystä kuin muustakin liittyen

varhaiskasvatuksen kenttään. Ammatilliset vuorovaikutustaidot ja yhteistyötaidot ovat kehittyneet, kun olen saanut työskennellä erilaisten ihmisten kanssa. Koen, että palautteen saaminen ja sen antaminen ovat olleet tärkeässä osassa omaa ammatillista kasvua. Työyhteisö, jossa olen saanut työskennellä, on ollut turvallinen ja hyväksyvä, ja näin luonut hyvät puitteet henkilökohtaiseenkin palautteen saamiseen ja sen antamiseen.

Opin myös paljon itse kehittämistyöstä, joka omalla kohdallani oli pitkä prosessi. Opin, että hyvä aikataulutus ja suunnittelu ovat tärkeässä osassa kehittämistyötä ja nämä helpottavat myöhempää tekemistä ja työskentelyä. Opin myös pitkäjänteisyyttä, jota tarvitaan kaikessa kehittämistyössä niin kuin myös lasten kanssa tehtävissä projekteissa, sekä kaikessa muussakin lasten kanssa toteutettavassa toiminnassa. Opin siis itse valttavan paljon koko kehittämisprosessin ajan projektityöskentelystä ja pystyn hyödyntämään oppimiani asioita jatkossakin omassa työssäni lastentarhanopettajana. Kehittämistyöni tärkeimpänä tavoitteena ja toiveenani kuitenkin on, että oppaan lukijat oppivat ja oivaltavat projektityöskentelyn perusteita oppaan avulla, lähtiessään tekemään omia projektejaan lasten kanssa.

LÄHTEET

- Bender, W. 2012. Project-Based Learning: Differentiating Instruction for the 21st Century. Kalifornia: Corwin Press. Viitattu 19.9.2018 <file:///C:/Users/Christer/Downloads/3ade1cb7-b61e-4c73-b0a8-b0305b3f927b.pdf>
- Hätönen, H. 1998. Osaava henkilöstö- nyt ja tulevaisuudessa. Metalliteollisuuden Kustannus Oy.
- Hirsijärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. 10. uudistettu painos. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Juusela, T.; Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kinos, J. 2001. Lapsilähtöinen varhaiskasvatus. Teoksessa E. Hujala (toim.) Puheenvuoroja lapsista ja varhaiskasvatuksesta. Jyväskylä: Varhaiskasvatus 90 Oy.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Lastentalo Mukulax 2018a. Laadukasta varhaiskasvatusta ja esiopetusta Turussa. Viitattu 2.8.2018 <https://www.mukulax.fi/>
- Lastentalo Mukulax 2018b. Hoitomaksut. Viitattu 2.8.2018 <https://www.mukulax.fi/hoitomaksut/>
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lipponen, L. 2017. Tutkiva oppiminen varhaispedagogiikassa. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkinen, P.; Raatikainen, E.; Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Mörk- Huttunen, M. 2008. Työkaluja lapsilähtöiseen taidekasvatukseen. Reggio Emilian kasvatustähtämys ja lastentarhanopettajakoulutuksen kuvataidekasvatus. Pro gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 5.8.2018 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/18283/1493.pdf?se-quence=1>
- Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3-4. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Paasivaara, L.; Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Pehkonen, L. 2001. Täydestä sydäimestä ja tarkoituksella. Projektityöskentelyn käsitteellistä viitekehystä jäljittämässä. Pro Gradu- tutkielma. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 8.8.2018 <http://et-hesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/kasva/vk/pehkonen/taydesta.pdf>
- Rintakorpi, K. 2009. Dokumentointi toiminnan kehittämisen välineenä. Teoksessa I. Ruokonen, S. Rusanen. & A-L Välimäki (toim.) 2009. Taidekasvatus varhaiskasvatuksessa. Iloa, ihmettelystä

ja tekemistä. Helsinki: Yliopistopaino Oy. Viitattu 17.5.2017 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80314/3ade1cb7-b61e-4c73-b0a8-b0305b3f927b.pdf?sequence=1>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.8.2018 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.8.2018 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Sarras, S. 1993. Lasten ja aikuisten ajatukset kohtaavat suunnittelussa. Teoksessa R. Kauppinen & M. Riihelä (toim.) Lumiukko auringonkylvyssä. Näkökulmia varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Helsinki: Stakes. Raportteja 88, 82-93.

Sarras, S. 1995. Projektioppimisen kehittämiskeskus. Teoksessa R. Kauppinen, M. Riihelä & R-M Vesanen (toim.) Esiopetuksen kuperkeikka. Helsinki: Stakes. Raportteja 168.

Turja, L. 2017. Tiedekasvatus ja lapsen tutkiva toiminta. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Annettu Helsingissä 13.7.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Opetushallituksen määräykset ja ohjeet 2016:17. Tampere: Juvenes Print- Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 28.2.2017 http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Vilen, M. 2006. Lapsuus: erityinen elämänvaihe. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

PROJEKTITYÖSKENTELY TUTUKSI!

-Opas uusien työntekijöiden perehdytyksen tueksi

lastentalo
MUKULAX



Johdanto

Tämä on opas on tehty tukemaan uusien työntekijöiden perehdytystä projektityöskentelyyn Mukulax: ssa. Projektityöskentely on Mukulax: n kaiken toiminnan ja oppimisen lähtökohta. Projektityöskentelylle on olemassa monia eri termejä kuten projektioppiminen ja projekteihin perustuva oppiminen mutta käytän tässä oppaassa termiä projektityöskentely.

Oppaasta on tehty mahdollisimman helppolukuinen ja selkeä, yhdistämällä sekä projektityöskentelyn teoriaa että käytännön esimerkkejä, jotta lukija saisi rakennettua hyvän perustan aloittaessaan omaa tapaansa tehdä projekteja yhdessä lasten kanssa.

Opas on jaettu kuuteen osioon, joista ensimmäinen ja toinen vastaavat kysymyksiin, mitä on Mukulax:n projektityöskentely ja toinen, miksi projekteja tehdään Mukulax:ssa. Kolmannessa osiossa kuvaan projektin prosessia ja neljännessä kasvattajan tärkeää roolia projekteissa. Viides osio kertoo projektien dokumentoinnista ja kuudennessa osiossa kerron esimerkein kolme Mukulax:ssa tehtyä projekteja. Avaan ensimmäistä esimerkkiprojektia enemmän liittämällä siihen projektityöskentelyn vaiheet sekä kehkeytyvän opetussuunnitelman. Seuraavia esimerkkejä kuvaan tiiviimmin. Lopusta löytyy vielä lähdeluettelo.

Sisällysluettelo

1. Mitä on projektityöskentely Mukulaxissa?
 2. Miksi projekteja tehdään Mukulaxissa?
 3. Projektityöskentelyn kulku
 4. Kasvattajan rooli projektityöskentelyssä
 5. Projektityöskentelyn dokumentointi
 6. Esimerkkejä projekteista
- Lähteet

1. Mitä on projektityöskentely Mukulaxissa?

- Lapsilähtöistä toimintaa, jossa lapset itse pääsevät mukaan suunnittelemaan, toteuttamaan ja arviomaan toimintaansa yhdessä kasvattajien kanssa
- Aikuisjohtoista toimintaa, jossa kasvattaja avustaa ja ohjaa lapsia mutta ei tarjoa valmiita ratkaisuja projektista esiin nousseisiin ongelmiin
- Päivähoidossa usein koko opetussuunnitelma on sisällytetty projekteihin
- Tärkeintä on tutkiminen ja ongelmanratkaisu. Projekteissa lapset tutkivat jotain heitä kiinnostavaa ilmiötä tai asiaa monipuolisin keinoin useimmiten työryhmissä tai pienryhmissä
- Leikkimielisillä tutkimuksilla lapset etsivät vastauksia heitä askarruttaviin kysymyksiin ja ongelmiin, joita on noussut esiin projektin aikana
- Kehykertomus toimii projektin runkona. Projektit voivat lähteä liikkeelle kehykertomuksesta (esim. satu), lapsia kiinnostavasta luonnonilmiöstä tai vaikka ajankohtaisesta lapsia kiinnostavasta tapahtumasta

- Tärkeää projekteissa on lasten oma kiinnostus ja tunnesuhde projektin aiheeseen: oppiminen tapahtuu varmimmin lasten sisäisen motivaation kautta kuin kasvattajan ulkoa annettujen tehtävien kautta
- Projektityöskentelyn luonteeseen kuuluu että kaikkien lasten ei tarvitse osallistua kaikkeen toimintaan vaan että jokaiselle löytyy oman kiinnostuksen mukaista toimintaa projektin aikana
- Oppiminen tapahtuu yhteisöllisesti kokeilun, yritysten ja erehdysten kautta
- Olennaista projektityöskentelyssä ovat juuri oppimisen kokemukset ja mahdollisuudet, joita lapsille on tarjoutunut projektin aikana
- Kasvattajan oma innostus ja sitoutuneisuus projektiin on merkityksellinen projektin onnistumisessa
- Kasvattajan rooli projekteissa on myös aktiivisempi ja isompi pienempien lasten kanssa tehtävissä projekteissa

Projektityöskentelyyn liitetään yleisesti viisi ominaisuutta:

Toiminnallisuus ilmenee muun muassa projektityöskentelyn konkreettisissa ja käytännöllisissä projektituotoksissa sekä siinä, että projektityöskentelyssä tietoa hankitaan usein havaintojen ja kokemusten kautta eikä kirjoista.

Ongelmakeskeisyys on keskeinen osa projektityöskentelyä, jossa työskentelyn edetessä syntyy uusia ongelmia ja kysymyksiä, joihin etsitään ratkaisua.

Tulosvastuullisuus projektityöskentelyssä tarkoittaa oppilaan ja opettajan vastuuta yhteisestä toiminnasta, jossa lapsille annetaan vastuuta omasta ja ryhmän toiminnasta mutta kasvattajalla on vastuu työskentelyn tavoitteista sekä kasvatusprosessin ohjaamisesta oikeaan suuntaan.

Yhteistoiminnallisuus tarkoittaa, että projektityöskentely tapahtuu useimmiten ryhmissä ja jokaisen lapsen työpanos ryhmässä on tärkeä.

Suunnitelmallisuus projektityöskentelyssä tarkoittaa sitä, että projektit ja niiden tavoitteet ovat suunniteltuja mutta projektin edetessä suunnitelmissa on tilaa myös joustolle ja uusia tavoitteita tulee voida asettaa tarvittaessa.

2. Miksi projekteja tehdään Mukulaxissa?

- Projektityöskentely tukee varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteita
- Projektityöskentely tukee varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjattujen laaja- alaisen oppimisen osa-alueita
- Projektityöskentely syrjäyttää vanhanaikaisen tuntijaon (liikunta, äidinkieli, matematiikka ym.), jolloin parhaimmillaan koko opetussuunnitelma on sisällytetty projekteihin
- Projektityöskentely tarjoaa lapsille mahdollisuuden kokemusten kautta oppimiseen, ongelmanratkaisutaitojen sekä luovien ratkaisutaitojen kehittymiseen

Projektityöskentely:

- Vahvistaa lasten osallisuutta ja toimijuutta: Projektit etenevät lasten ehdoilla ja lasten kiinnostuksen kohteet edellä. Lapset tulevat kuulluiksi ja nähyiksi projekteissa, joissa heidän ideoitaan sekä ehdotuksiaan kuunnellaan ja arvostetaan
- Tukee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa: Projekteissa jokaisen lapsen ideat ja mielipiteet tulevat kuulluiksi ja jokaisen ideat ovat yhtä tärkeitä.
- Antaa mahdollisuuksia monipuoliseen tutkimiseen, leikkimiseen, liikkumiseen ja ilmaisemiseen
- Vahvistaa yhteistyötaitojen kehittymistä ja tukee vertaissuhteita

Projekti voi olla:

Avoin projekti:

- Etenee ilman tarkkaa aikataulua tai suunnitelmaa
- Rönsyilee sitä mukaa kun projekti etenee ja uudet ideat sisällytetään projektiin
- Kasvattaja on ikään kuin oppimassa yhdessä lasten kanssa
- Loppuu kun ei enää keksitä mielekästä tehtävää ja tutkittavaa
- Varhaiskasvatuksessa projektit usein avoimia projekteja

Suljettu projekti:

- On usein tarkkaan suunniteltu ennalta
- Ei ole varaa joustolle ja uusia ideoita tai ongelmia ei liitetä osaksi projektia
- Kasvattajan rooli on melko ohjaava
- Loppuu ennalta sovitusti

3. Projektityöskentelyn kulku

- Projektityöskentely alkaa aina projektin aloittamisesta projektin lopettamiseen ja lopputuotosten esittelyyn
- Projektin kesto vaihtelee päivistä tai viikoista kuukausiin, riippuen muun muassa lasten iästä ja projektin laajuudesta
- Projektityöskentelyn etenemisessä voidaan tunnistaa neljä vaihetta, jotka ovat kuitenkin usein toisiinsa nivoutuneita ja päällekkäisiä:
 1. Alkuvaihe
 2. Orientaatiovaihe
 3. Työskentelyvaihe
 4. Päätösvaihe

Alkuvaihe

- Projektin aiheen esitleminen lapsille
- Projekti voi alkaa kasvattajien esittämällä kehyskertomuksella. Kehyskertomus voi esimerkiksi olla satu, tarina tai näytelmä. Projektin aihe voi nousta esiin myös lasten kiinnostuksen kohteista, jolloin kasvattajan on havainnoitava ja kuunneltava lasten esiin nostamia mielenkiinnon kohteita
- Kehyskertomus toimii hyvänä suunnitelmana ja punaisena lankana projektin edetessä
- Kehyskertomuksen avulla aikuinen herättää lasten mielenkiinnon ja uteliaisuuden projektin aihepiiriin



Orientaatiovaihe

- Eli kun projektin aihe on jo esitelty lapsille, alkaa lasten ja kasvattajien yhteinen työskentely, johon kuuluu kysymysten ja ongelmien esittämistä, yhteistä ideointia ja ehdotuksia
- Tässä vaiheessa kasvattaja voi käyttää apunaan esimerkiksi leikkiä, sadutusta, piirtämistä tai mind map- menetelmää saadakseen lapsilta ideoita, ongelmia tai kysymyksiä. Kasvattajan on myös hyvä havainnoida mitä lapset jo tietävät aiheesta ja mistä lähtökohdista projektia aloitetaan
- Kuuluu myös työnjako, jossa lapset itse suunnittelevat mitä alkavat tehdä ensimmäiseksi. Työnjako saattaa tarkoittaa myös esimerkiksi ryhmän jakamista pienryhmiksi.
- Pienten kanssa toimiessa vaatii tämä vaihe kasvattajalta erityistä herkkyyttä ja sensitiivisyyttä havaita lapsissa heränneitä kiinnostuksen kohteita



Työskentelyvaihe

- Lasten erilaista työskentelyä aiheen parissa
- Kasvattajan tehtävä on syventää lasten oppimista esittämällä kysymyksiä ja antamalla vihjeitä tarpeen tullen, jolloin projektista muodostuu lapsille mielekäs ja merkityksellinen kokonaisuus
- Työskentelyvaiheessa syntyy lasten tekemiä projektituotoksia kuten maalauksia tai näytelmiä



Päätösvaihe

- Lapset saavat esitellä projektituotokset
- Projektituotokset voivat siis olla konkreettisia maalauksia, näyttelyitä tai esineitä mutta projektituotos voi olla myös juhla, jonka lapset järjestävät projektin päätökseksi
- Usein tuotokset esitellään omalle ryhmälle ja muut ryhmäläiset ja aikuiset saavat antaa palautetta, mutta tuotokset voidaan esitellä myös laajemmalle joukolle, esimerkiksi lasten vanhemmille
- Päätösvaiheessa on tärkeää arvioida yhdessä lasten kanssa mitä olemme oppineet projektin aikana ja kirjata nämä ylös

4. Kasvattajan rooli projektityöskentelyssä

- Kasvattaja toimii projekteissa lasten motivoijana ja oppimisen tukijana
- Tärkeää on kasvattajan oma innostus ja motivaatio projektiin. Kasvattajan innostus ruokkii lasten myös lasten kiinnostumista projektin aihepiiristä
- Kasvattajan tärkeä tehtävä on rohkaista lapsia ihmettelemään, kyselemään ja ratkaisemaan ongelmia yhdessä
- Vaikka projekti etenee lasten ehdoilla ja suunnitelma rakentuu projektin edetessä, on kasvattajan tärkeä tehtävä suunnitella projektin toiminta siten, että tekeminen on tavoitteellista, monipuolista ja ottaa huomioon varhaiskasvatussuunnitelman mukaiset oppimisen alueet
- Kasvattajan on viikoittain arvioitava toiminnan sisältö ja huomattessaan jonkin oppimisen alueen jääneen liian vähälle, on aikuisen yllytettävä ja motivoitava lapsia tietyn tutkimuskohteen tai tekemisen äärelle

- Kasvattajan tehtävä on tarjota, valikoida ja rajata lasten käytössä olevat materiaalit, välineet ja toiminnot lasten tarpeiden mukaisesti
- Projektin alussa lapset saattavat tarvita paljon kasvattajan apua ja ohjausta mutta vähitellen tehtyjen tuotoksien ja tulosten myötä lapset alkavat itse aktiivisemmin löytää heitä kiinnostavia asioita ympäristöstään
- Kasvattajan ei tule tarjota lapsille valmiita ratkaisuja esiin nousseisiin ongelmiin vaan keksiä vaihtoehtoisia etenemistapoja ja tarjota uusia näkökulmia projektin eteenpäin viemiseksi
- Kasvattajan tehtävänä on myös tarjota lapsille edellytykset projektin etenemiselle muokkaamalla oppimisympäristöä yhdessä lasten kanssa aktiivisesti

5. Dokumentointi

- Kasvattajan tekemä dokumentointi on oleellinen osa projektityöskentelyä
- Dokumentoinnilla pyritään tekemään näkyväksi työ mitä lasten kanssa tehdään, jolloin prosessia voidaan myös kokonaisuudessaan arvioida myöhemmin
- Dokumentointi voi tapahtua muun muassa keskustelemalla, havainnoimalla, valokuvaamalla, videokuvaamalla, nauhoittamalla tai haastattelemalla. Dokumentointiin kuuluu oleellisesti myös lasten tekemät tuotokset projektin aikana
- Blogi dokumentoinnin välineenä. Blogiin kirjoitetaan ja kuvitetaan päivittäin lasten toimintaa. Blogin kautta sekä vanhemmat pääsevät osallisiksi lasten päiväkotipäiviin että kasvattajat pystyvät seuraamaan ja arvioimaan oman ryhmän toimintaa ja tavoitteiden toteutumista
- Blogi = kehkeytyvä opetussuunnitelma. Mukulax:ssa blogi toimii kehkeytyvän opetussuunnitelman alustana. Blogissa tehdään näkyväksi kehkeytyvän opetussuunnitelman toteutuminen

- Käsitekartta- menetelmä dokumentoinnin apuna: Käsitekarttamenetelmässä kirjataan ensin paperille yhdessä lasten kanssa mitä he jo mahdollisesti tietävät käsiteltävästä asiasta ja mitä he haluaisivat tietää. Projektin edetessä käsitekarttaan voidaan lisätä asioita ja palata muistelemaan mitä olemme jo tehneet ja oppineet
- Tärkeää on siis tehdä dokumentointia monipuolisesti ja näkyväksi myös lapsille itselleen
- Dokumentoinnin ansiosta kasvattajan on siis helppo havainnollistaa lasten osaamista ja ajattelun kehittymistä pitkälläkin aika välillä
- Dokumenttien avulla voidaan tarkastella niin lasten kuin kasvattajienkin toimintaa, nähdä koko prosessin kulku onnistumisineen ja mahdolliset kehittämisen tarpeet jatkoa ajatellen
- Dokumentoinnin avulla voidaan saada arvokasta tietoa yksittäisistä lapsista, ja siitä, mikä on heille ominainen tapa oppia. Näin ollen myös kasvattaja voi kehittää omaa toimintaansa tukemaan lasten oppimista entistä paremmin

6. Esimerkkejä projekteista

Projekti 1. : REVONTULET

Lasten ikä: 4- 5 vuotta

Projektin kesto: syyskuu-marraskuu

Pöytäteatteri esitettiin yhteisesti koko ryhmälle (noin 21 lasta) ja esityksen jälkeen projektin eteneminen tapahtui pienryhmittäin. Seuraavassa yhden pienryhmän revontuliprojektin kulku. Pienryhmään kuului 8 lasta.

Aloitusvaihe:

1. Lapsille esitettiin kehskertomuksena pöytäteatteriesitys Pipsan, Ykään ja Hissun kesälomamatkasta lappiin
→ Pöytäteatterin jälkeen lapset saivat piirtää paperille, mitä heille jäi mieleen esityksestä ja mitä he haluavat seuraavaksi alkaa tekemään

Orientaatiovaihe:

2. Revontuliin tutustuminen
→ Satujen, internetin ja tietokirjallisuus kautta
3. Revontulien tekeminen
→ Maalaamalla ja piirtämällä

lastentalo
MUKULAT

Hyvän olon ja tunnelman talo



4. Lapset halusivat tehdä omat revontulikepit
→ Yhdessä suunnittelua: mitä materiaaleja tarvitsemme ja miten toteutamme
→ Suunnitelma: metsästä kepit ja kankaasta revontulet keppiin

Työskentelyvaihe:

5. Kankaiden kiinnittäminen ja ompelu revontulikeppiin, keppien hakeminen
→ Pohditaan yhdessä miten kiinnitetään ja ommellaan
6. Revontulitanssit
→ Vapaa ja luova tanssiminen revontulikeppien kanssa
7. Revontulikeppi leikki

Päätös vaihe:

8. Revontulijuhlat
→ Revontulijuhliin osallistuu koko talon lapset
→ Päätös projektille

Revontuli-projektissa toteutui (kehkeytyvän ops:n mukaisesti) :

Kielen rikas maailma:

- Aloitus sadun lukeminen (hahmojen avulla)
- Saduttaminen (aloitus tarinasta)
- Kirjastoretket
- Satujen lukeminen
- Kuunteleminen: projekti ideat
- Yhteinen pohdinta (projekti palaverit): mitä tehdään, miten toteutetaan
- Vastavuoroinen vuorovaikutus
- Kriittinen ajattelu: voidaanko alkaa ommella kaikkia kankaita

Ilmaisun monet muodot:

- Piirtäminen sadusta: mitä jäi tarinasta mieleen
- Maalaaminen vesiväreillä: revontulet
- Revontulitanssi: kehollinen ilmaisu
- Esiintyminen revontulikepillä ja toisen kannustaminen
- Ompelu ja ompelukoneeseen tutustuminen
- Luonnon havainnointi: metsäretket, revontulet
- Kankaiden ja luonnonmateriaalin yhdistäminen (revontulikeppi)
- Leikki (kehollinen ilmaisu)

Minä ja meidän yhteisömme:

- Eettisiin kysymyksiin ja pohdintoihin vastaaminen projektissa: (ystävyyys, oikeudenmukaisuus, tunteet, oikea ja väärän erottaminen) erilaisuus ja kaveritaidot ovat olleet melko paljon esillä. Aikuinen vastannut herkästi lasten pohdintoihin.
- Revontulijuhlat

Tutkin ja toimin ympäristössäni:

- Oman revontulikepin etsiminen metsästä (mittaaminen)
- Retkeily ja luonnon tutkiminen, luonnon kunnioittaminen (ei roskasteta, ei revitä kiinniolevia puita yms.)

Kasvan, liikun ja kehityn:

- Revontulijumppa
- Tanssiminen revontulikeppien avulla (oman esityksen suunnittelu ja toteutus)

Huoltajien osallisuus:

- Blogi: lukeminen ja mahdollisuus kommentoida
- Revontuli kirjallisuuden etsiminen kotoa

Koko projekti toteutettiin lasten kiinnostuksen kohteiden mukaisesti, huomioiden jokaisen lapset yksilöllinen taitotaso ja tarpeet.

Projekti 2. : NÄKYMÄTÖN NINNI

Lasten ikä: 3-5 vuotta

Projektin kesto: Syyskausi

1. Koko ryhmälle esitettiin kehyskertomuksena pöytäteatterin muodossa Näkymätön Ninni satu

2. Esityksen jälkeen kerättiin lasten ajatuksia haastatteleamalla heitä pienryhmissä

→ Käytettiin apuna mind map- menetelmää

3. Haastatteluiden perusteella päätettiin alkaa tekemään koko ryhmän yhteistä teatteriesitystä

→ Kaikki kolme pienryhmää alkoi suunnittelemaan, mitä rekvisiittaa pöytäteatteriin tarvittiin ja mitä haluttiin alkaa tekemään



lastentalo
MUKULAT

4.

Pienryhmä 1

Halusivat tehdä lehtiä ja puuta:

- Metsään tutkimaan
- Lehtiä kerättiin malliksi
- Internetistä puun kuvia malliksi
- Maalattiin iso puu paperille
- Yhdessä
- Kehyskertomus pidetty mielessä leikkimällä pöytäteatterihahmoilla

Pienryhmä 2

Kivet, kalliot ja sienet kiinnostivat:

- ulkona tutkittiin kiviä, mihin niitä
- niitä voi käyttää ja kasvaako ne
- päätettiin maalata kivistä sieniä rekvisiitaksi teatteriin
- tehtiin omat muumitalot maitotölkeistä
- kallio maalattiin paperille
- aurinko haluttiin myös maalata teatteriesitykseen sormiväreillä

Pienryhmä 3

Tehnyt rekvisiitaksi

- kukkia
- maalaamalla jokea ja pensaita

5. Kun rekvisiitat oli saatu valmiiksi lapset saivat esittää teatterin toisilleen sekä myös vanhemmille

Kasvattajien arviointi projektista:

- Projektin aikana lapset pääsivät tutkimaan ja oppimaan paljon erilaisia asioita ja kaikki lapset olivat mukana omalla panoksellaan

Projekti 3. : METSÄN ELÄIMET

Lasten ikä: 1- 2 vuotta

Projektin kesto: Tammikuu- toukokuu

1. Lapsille luettiin kehyskertomuksena Kettu ja Korppi satu
2. Satu käytiin lukemisen jälkeen läpi uudelleen kertoen ja piirtäen
3. Lukemisen jälkeen kerätiin lapsilta asioita, mitkä heille jäi mieleen sadusta
 - Esiin nousi kettu, korppi, juusto ja sulka
4. Lähdettiin tutkimaan kettuja
 - Kaikki kolme pienryhmää tekivät omat kettunsa
 - Lisäksi Ykä-kettu oli mukana lauluissa, jumpassa ja arjen toiminnoissa
5. Kettuun tutustumisen rinnalla lähestyttiin myös vuodenaikaan sopivia aiheita
 - Askarreltiin lumiukkoja, tehtiin talvimaisemia, lumihiihtaleita ja muuta talveen liittyvää



lastentalo
MUKULAX

6. Talvi innoitti myös tutkimaan eläinten jälkiä
 - Metsäretkillä kaikki ryhmät tutkailivat eläinten jälkiä
 - Toistuvasti retkeltä löytyi pupun jälkiä mikä innoittikin tekemään työt, joissa oli sekä lasten jalanjäljet, että pupun jäljet.
 - Tutustuttiin jälkiin myös katselemalla tietokoneelta eri eläinten jälkiä
7. Yksi pienryhmä kiinnostui jäästä ja sen koostumuksesta
 - He päättivät tehdä itse jäätimanteja ja jäälyhdyn
8. Jälkiä tutkiessamme heräsi kiinnostus koko kehoa kohtaan
 - Tutustuttiin ketun, pupun ja ihmisen kehon osiin
9. Jälkien jälkeen tutustuttiin erilaisiin eläinperheisiin, mistä saatiin innoitus tutkia omia perheitämme
 - Pyydettiin lapsia tuomaan kotoa kirje ja kuva perheestään
 - Perhekuvien kautta tutustuttiin perheisiin ja maalasimme tauluille kehukset (Taulut ovat ryhmän seinällä ja lapsille todella tärkeitä. Niihin palataan vähän väliä ja muistutellaan kavereille mikä on se oma perhe)

10. Kevään tullen oli aika herätellä lasten ystävä Hissu-siili
11. Hissun herättyä ryhdyttiin tutkimaan erilaisia eläinten pesiä ja omia koteja
 → Jokainen pienryhmä aloitti oman talonrakennuksen. Kaikki suunnittelivat jaideoivat omat talonsa ja toteuttivat ne haluamallaan tavalla
12. Hissun herättyä tuli mukaan myös uusi ystävä, Pipsa-pöllö
 → Pipsa tuli mukaan talojen rakennukseen ja ilmaisi toiveensa myös omasta pesästä
 → Lasten kanssa yhdessä päätettiin maalata seinälle iso puu, missä Pipsa saa asustella rauhassa

Kasvattajien arviointi projektista:

- Kehkeytyvä opetussuunnitelma toteutui
- Ideoita poimittiin lapsilta mahdollisuuksien mukaan, projektin edetessä yhä enemmän
- Toiminta oli kuitenkin vielä melko aikuisjohtoista, johtuen lasten iästä

Lähteet

- Opetushallitus 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Tampere: opetushallitus. Viitattu 28.2.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteessa http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf
- Mörk- Huttunen, M. 2008. Työkaluja lapsilähtöiseen taidekasvatukseen. Reggio Emilian kasvatusnäkemys ja lastentarhanopettajakoulutuksen kuvataidekasvatus. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/18283/1493.pdf?sequence=1>
- Pehkonen, L. 2001. Täydestä sydäimestä ja tarkoituksella. Projektityöskentelyn käsitteellistä viitekehystä jäljittämässä. Pro Gradu- työ. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/kasva/vk/pehkonen/taydesta.pdf>
- Sarras, S. 1995. Projektioppimisen kehittämiskeskus. Teoksessa R. Kauppinen, M. Riihelä & R-M Vesanen (toim.) Esiopetuksen kuperkeikka. Helsinki: Stakes. Raportteja 168
- Sarras, S. 1993. Lasten ja aikuisten ajatukset kohtaavat suunnittelussa. Teoksessa R. Kauppi-nen & M. Riihelä (toim.) Lumiukko auringonkylvyssä. Näkökulmia varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Helsinki: Stakes. Raportteja 88