



## **“Yhdessä, yhtä aikaa, samassa prosessissa”**

Kasvatuskumppanuuskoulutuksen pilottihanke Gesterbyn  
päiväkodissa

Sosiaalialan koulutusohjelma,  
sosionomi  
Opinnäytetyö  
23.10.2009

---

Heini Keränen  
Pauliina Linkoheimo

Koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto	
Sosiaalialan koulutusohjelma		Sosionomi (AMK)	
Tekijä/Tekijät			
Keränen, Heini - Linkoheimo, Pauliina			
Työn nimi			
"Yhdessä, yhtä aikaa, samassa prosessissa" Kasvatuskumppanuuskoulutuksen pilottihanke Gesterbyn päiväkodissa			
Työn laji	Aika	Sivumäärä	
Opinnäytetyö	Syksy 2009	36 + 3 liitettä	
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Opinnäytetyömme on osa Lapsuuden arvokas arki (ARVO) -hanketta, joka jatkuu syksystä 2009 eteenpäin LAPSEN ÄÄNI -hankkeena. Teemme opinnäytetyömme Kirkkonummen kunnalle, Gesterbyn päiväkotiin. Päiväkodin koko henkilökunta koulutettiin pilottihankkeen puitteissa kasvatuskumppanuuteen. Selvitämme opinnäytetyössämme kasvatuskumppanuuskoulutuksen merkitystä ja vaikutuksia Gesterbyn päiväkodissa. Tutkimme, miten työntekijöiden käsitykset kasvatuskumppanuudesta ovat muuttuneet ja kehittyneet koulutuksen myötä. Selvitämme, onko koulutus muuttanut päiväkodin arjen käytäntöjä, ja kokivatko työntekijät koulutuksen hyödylliseksi.</p> <p>Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen tutkimus. Keräsimme aineiston haastattelemalla kuutta Gesterbyn päiväkodin työntekijää. Menetelminä käytimme teemahaastattelua sekä kyselylomaketta. Työn viitekehyksenä toimivat kasvatuskumppanuus sekä oppiva organisaatio. Analysoimme aineiston teemoittelua hyödyntäen.</p> <p>Tuloksista nousi esille, että työntekijöiden mielestä kasvatuskumppanuuskoulutus oli tärkeä ja hyödyllinen, ja he kokivat koulutuksen vaikuttaneen positiivisesti koko työyhteisöön. Koulutuksen avulla kasvatuskumppanuuden käytäntöjä on tuotu osaksi päiväkodin arkea. Esimerkiksi kotikäyntien koettiin auttaneen luottamuksellisen suhteen luomisessa vanhempien ja päiväkodin kasvattajien välillä. Haastateltavat toivoivat kuitenkin koulutuksen tiivistämistä lyhyempään ajanjaksoon. Myös iltakoulutustilaisuudet koettiin raskaiksi.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kasvatuskumppanuuskoulutus on ollut tarpeellinen. Kasvattajat ovat saaneet työkaluja, joiden avulla luoda kestäviä kumppanuussuhteita lapsiin ja heidän vanhempiinsa. Uusien lasten aloituskäytännöt, työntekijöiden toimenkuvat sekä tiimityöskentely ovat selkiytyneet. Lisäksi koulutus on antanut uusia keinoja haasteellisten perheiden kohtaamiseen ja monikulttuuristen perheiden kanssa työskentelyyn.</p>			
Avainsanat			
kasvatuskumppanuus, oppiva organisaatio, päivähoito, yhteistyö			

Degree Programme in		Degree
Social Services		Bachelor of Social Services
Author/Authors		
Keränen, Heini - Linkoheimo, Pauliina		
Title		
"Together, at the same time, in the same process" Pilot-training for Pedagogical Partnership in Gesterby Day Care Centre		
Type of Work	Date	Pages
Final Project	Autumn 2009	36 + 3 appendices
<p>ABSTRACT</p> <p>Our final project was a part of the Valuable Every Day Life of Childhood -project, which will continue from the autumn of 2009 onwards as the Child's Voice -project. We conducted our final project for the Gesterby day care centre in the municipality of Kirkkonummi. The entire staff of the day care centre was trained for pedagogical partnership within a pilot project. In our final project we examined the significance and effects of the training on pedagogical partnership in Gesterby day care centre. We investigated how the employees' views on pedagogical partnership changed and evolved as the training progressed. We also examined whether the training changed every day activities of day care and whether the employees saw the training as useful.</p> <p>Our final project was a qualitative study. We collected the material by interviewing six employees in the Gesterby day care centre. As our methods we used theme interviewing and a questionnaire. Learning organisation and pedagogical partnership acted as theories for the work. We analysed the material by utilising theme categorization.</p> <p>It could be seen from the results that the employees saw the training for pedagogical partnership as important and useful. They also felt that the training had positively affected the entire staff. By the help of the training, the policies of pedagogical partnership became a part of everyday life in the day care centre. For example home visits were seen to have helped in creating a confidential relationship between parents and the educators of the day care centre. However, the interviewees hoped for the training to be summarized into a shorter period of time. Also evening gatherings were considered as too heavy.</p> <p>It can be stated as a conclusion that the training for pedagogical partnership is important. The educators gain means to help them in creating sustainable partnership relations with the children and their parents. The starting policies of new children, the job descriptions of the employees and team working became more clear and visible than before. In addition, the training gives new ways to confront challenging families and work with multicultural families.</p>		
Keywords		
pedagogical partnership, learning organisation, day care, co-operation		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	3
2.1	ARVO- hanke ja LAPSEN ÄÄNI- hankekokonaisuus	3
2.2	Kasvatuskumppanuus -koulutus	4
3	KASVATUSKUMPPANUUS - KODIN JA PÄIVÄKODIN YHTEISTYÖ	4
3.1	Kasvatuskumppanuuden periaatteet	5
3.2	Kumppanuusmalli	7
4	KASVATUSKUMPPANUUS PÄIVÄKODIN ARJESSA	10
4.1	Kotikäynti ja aloituskeskustelu	10
4.2	Päivähoidon pehmeä aloitus	11
4.3	Omahoitajuus	11
5	OPPIVA ORGANISAATIO	12
5.1	Oppivan organisaation määrittelyä	12
5.2	Oppivan organisaation kokonaisuus	13
5.3	Oppivan organisaation haasteet	15
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	16
6.1	Tutkimustehtävä	17
6.2	Tutkimusmenetelmät	17
6.3	Aineiston käsittely ja analysointi	18
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	19
7.1	Teemahaastattelu	20
7.1.1	Kasvatuskumppanuus ja varhainen vuorovaikutus	20
7.1.2	Kasvatuskumppanuus ja varhainen vuorovaikutus päiväkodin arjessa	21
7.1.3	Kasvatuskumppanuus päiväkodin tulevaisuudessa	22
7.2	Kyselylomake	24
7.2.1	Koulutuksen vaikutukset kasvattajan omaan ajattelu- ja työskentelytapaan	25
7.2.2	Koulutuksen vaikutus päiväkodin arkeen	25
7.2.3	Koulutuksen hyödyt	26
7.2.4	Koulutuksen huonot puolet	27
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	27
9	OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	29
10	POHDINTA	31
	LÄHTEET	35
	LIITTEET	
	Tutkimuslupa	
	Teemahaastattelurunko	
	Kyselylomake	

## 1 JOHDANTO

Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan päiväkodin henkilökunnan, eli kasvattajien, sekä vanhempien välistä yhteistyötä. Kumppanuudessa kasvattajat ja vanhemmat pyrkivät toimimaan yhdessä lapsen parhaaksi. Tavoitteena on luoda yhdessä vanhempien ja kasvattajien kanssa lasta tukeva toimintamalli. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003: 31-32.)

Kasvatuskumppanuus varhaiskasvatuksessa on tällä hetkellä paljon puhuttu aihe. Osa lapsista viettää yhä enemmän aikaa päivähoidossa, poissa omien vanhempiensa läheisyydestä. Tämä on yksi syy siihen, että kodin ja päivähoidon väliseen yhteistyöhön on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Vanhemmat on haluttu ottaa mukaan päivähoidon suunnittelussa ja heidän ääntään pyritään kuuntelemaan entistä enemmän. Vanhemmat nähdään lastensa parhaina asiantuntijoina, ja heiltä saadulle ensikäden tiedolle osataan antaa arvoa. Kasvatuskumppanuudessa vanhemmat otetaan mukaan lapsen hoidon ja kasvatuksen suunnitteluun, jotta lapsen paras toteutuisi.

Opinnäytetyömme liittyy Kirkkonummen Gesterbyn päiväkodissa käytyyn kasvatuskumppanuuden pilottikoulutusmalliin. Koulutuksen tarkoituksena on ollut kouluttaa päiväkodin koko henkilökunta yhtä aikaa kasvatuskumppanuuteen ja näin pyrkiä takaamaan se, että henkilökunnalla on yhtäläiset mahdollisuudet sekä tietämys toteuttaa kasvatuskumppanuutta. Tarkoituksena on ollut koulutuksen kuluessa tuoda kasvatuskumppanuuden käytännöt päiväkodin arkeen. Pilottikoulutus on ollut osa Lapsuuden arvokas arki (ARVO) -hanketta ja myöhemmin osa Länsi- ja Keski-Uudenmaan kehittämisverkoston LAPSEN ÄÄNI -hanketta.

Opinnäytetyössä tarkoituksenamme oli selvittää, miten päiväkodin kasvattajien käsitykset kasvatuskumppanuudesta muuttuivat ja kehittyivät koulutuksen myötä. Lisäksi selvitimme, miten koulutuksen mukanaan tuomat muutokset näkyvät päiväkodin arjessa. Kysyimme myös, kokivatko työntekijät koulutuksen hyödylliseksi. Teimme opinnäytetyömme kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä käyttäen. Haastattelimme yhteensä kuutta Gesterbyn päiväkodin työntekijää, ja tiedonkeruumenetelminä käytimme teemahaastattelua sekä puolistrukturoitua kyselylomaketta. Opinnäytetyömme pohjautuu kasvatuskumppanuuden sekä oppivan organisaation teorioille.

Olemme molemmat työskennelleet päivähoidon parissa ja huomanneet, että kasvatuskumppanuus on ajankohtainen puheenaihe. Kuulimme Gesterbyn päiväkodissa käynnistyneestä kasvatuskumppanuuskoulutuksesta ARVO-hankkeen kautta. Hankkeeseen etsittiin opinnäytetyön tekijöitä selvittämään koulutuksen merkitystä. Haluamme molemmat työskennellä päivähoidon parissa tulevaisuudessakin, ja kun tarjoutui mahdollisuus tehdä työelämälähtöinen opinnäytetyö kasvatuskumppanuudesta, oli siihen tartuttava. Näimme opinnäytetyöprosessin mahdollisuudeksi oppia uutta jostain sellaisesta, mistä tulee olemaan hyötyä myös tulevassa työelämässä.

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Suomalainen päivähoito koostuu hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta, jotka tukevat lapsen tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.)

”Päivähoidon tavoitteena on tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävissä ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä. Päivähoidon tulee omalta osaltaan tarjota lapselle jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä lapsen lähtökohdat huomioon ottaen suotuisa kasvuympäristö.” (Laki lasten päivähoitosta 1973/36, 2 a §.)

### 2.1 ARVO- hanke ja LAPSEN ÄÄNI- hankekokonaisuus

Lapsuuden arvokas arki (ARVO) -hanke käynnistyi lokakuussa 2007. Hanke kesti kaksi vuotta, lokakuuhun 2009. ARVO -hankkeen tavoitteena oli luoda edellytykset pysyväille kehittämissyksikölle, jonka toiminnan lähtökohtana on ajatus lapsiperheiden palveluiden kokonaisvaltaisuudesta. Kehittämissyksikön toiminnalla pyrittiin kehittämään lapsuuden hyvinvointia tukevia palveluita, tunnistamaan koulutustarpeita sekä vahvistamaan henkilöstön osaamista. Hanke pyrki mahdollistamaan laaja-alaisen tutkimus-, koulutus- ja kehittämistoiminnan käynnistämisen Keski- ja Länsi-Uudenmaan alueelta, josta mukana on 15 kuntaa. (Sosiaalitalo 2009). Tämän lisäksi hankkeessa oli mukana oppilaitoksia, kolmannen sektorin toimijoita sekä sosiaalialan osaamiskeskus Sosiaalitalo Oy. Järvenpään kaupunki hallinnoi hanketta. Lapsuuden hyvinvoinnin pysyvä kehittämissyksikkö on suunnitteilla käynnistettäväksi vuonna 2010. (Kuuma 2009).

ARVO- hanke päättyi lokakuussa 2009. ARVO:n työtä jatkaa LAPSEN ÄÄNI, Länsi- ja Keski-Uudenmaan kehittämisverkoston hankekokonaisuus. Se on Etelä-Suomen lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointiin ja osallisuuden edistämiseen tähtäävä hanke. (Sivistyslautakunta 2009). ARVO -hanke, ja myöhemmin LAPSEN ÄÄNI –hanke toimii koordinoijana hankekuntiin tehtävien opinnäytetöiden ja kuntien välillä.

Kirkkonummi on ollut pilottikuntana mukana Stakesin kaksivuotisessa kasvatuskumppanuus –hankkeessa, joka päättyi vuonna 2005. Koulutus jatkuu Kirkkonummella

Gesterbyn ja Finnsbackan päiväkodeissa moduulikoulutusmallin pilottihankkeena. (Kirkkonummen päivähoito: Kasvatuskumppanuus –koulutus: 1.) Tähän pilottihankkeeseen liittyen teemme opinnäytetyömme Gesterbyn päiväkodille.

## 2.2 Kasvatuskumppanuus -koulutus

Mukaan pilottimalliin lähti Kirkkonummelta kaksi päiväkotia, Finnsbackan sekä Gesterbyn päiväkodit. Koulutus toteutetaan moduulimallilla, jota ohjataan kasvatuskumppanuus-ohjaustiimin avulla. Gesterbyn päiväkodin Kasvatuskumppanuus –koulutus alkoi 1.8.2008. Sen on tarkoitus kestää puolitoista vuotta, vuoden 2009 loppuun. Kouluttajina toimivat erityislastentarhanopettaja Satu Nerg-Öhman ja päiväkodin johtaja Taru Rahkama yhdessä Finnsbackan päiväkodin kouluttajien kanssa. (Kirkkonummen päivähoito: Kasvatuskumppanuus –koulutus:1; Rahkama 2009: 1.)

Koulutus lähtee ajatuksesta, että itse koulutustapahtumat kuten myös oppimisprosessit muistuttavat ja mallintavat niitä prosesseja, joita käytännössä syntyy vanhempien ja kasvatushenkilökunnan välillä. Kasvatuskumppanuuskoulutusmalli pyrkii syventämään päiväkotihenkilöstön taitoja kumppanuuteen perustuvasta vuorovaikutuksesta. Koulutuksen tavoitteena on myös lisätä henkilöstön ymmärrystä kasvattajan ja lapsen välisestä suhteesta sekä parantaa valmiuksia tukea lapsen ja vanhemman välistä vuorovaikutusta. (Kirkkonummen päivähoito: Kasvatuskumppanuus –koulutus:1; Rahkama 2009: 1.) Tarkoituksena on kouluttaa päiväkodin koko henkilökunta kasvatuskumppanuuteen. Koulutus koostuu iltakoulutuksista, viikonloppukoulutuksista sekä päiväkodin omista tiimitilaisuuksista. (Rahkama 2009: 1.)

## 3 KASVATUSKUMPPANUUS - KODIN JA PÄIVÄKODIN YHTEISTYÖ

Varhaiskasvatuksessa kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan kasvatushenkilöstön ja vanhempien tietoista sitoutumista ja toimimista lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi. Kasvatuskumppanuus tarvitsee toteutuakseen vanhempien ja kasvatushenkilöstön keskinäistä luottamusta, tasavertaisuutta ja toistensa kunnioittamista. Siinä yhdistyvät vanhempien oman lapsensa tuntemus sekä henkilöstön ammatillinen tieto ja osaaminen. Nämä yhdessä luovat parhaat edellytykset lapsen hyvinvoinnin turvaamiselle. (Kaskela - Kekkonen 2006: 17; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003: 29.)



Lainsäädännössä (Laki lasten päivähoidosta 367/1973, 2 a §) on määritelty suomalaiselle päivähoitolle kaksi tehtävää: lapsen kehityksen kokonaisvaltainen tukeminen sekä perheiden kotikasvatuksen tukeminen. Päivähoitolain velvoitetta perheiden kotikasvatuksen tukemisesta on työstetty eteenpäin kasvatuskumppanuus-käsitteen avulla. (Alasuutari – Hännikäinen – Karila – Nummenmaa – Rasku-Puttonen 2006: 93.)

Valtakunnallisissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005: 31) vanhempien ja henkilöstön välinen kasvatusyhteistyö määritellään kasvatuskumppanuudeksi. Kasvatuskumppanuus ymmärretään vanhempien ja henkilöstön tasavertaiseksi vuorovaikutukseksi. Kasvatuskumppanuus vaatii kasvatushenkilöstön ja vanhemman suhteen sekä roolien syventämistä keskinäisessä yhteistyössä. Kasvattajan tulee uudistaa omaa ammatillista toimintatapaansa perheeseen nähden. Perheelle taas tarjoutuu mahdollisuus syventää ja laajentaa omaa rooliaan lapsensa varhaiskasvatuksessa. (Kaskela – Kekkonen 2006: 17-18.) Syvälinen kasvatuskumppanuus edellyttää tiedon välittämisen ja vaihtamisen lisäksi myös jaettuja tulkintoja ja yhteistä päätöksentekoa (Alasuutari ym. 2006: 108).

Ammattitaito kasvatuskumppanuudessa rakentuu vuorovaikutustaitojen harjoittelusta, oman toiminnan reflektoinnista sekä yhteisen ymmärryksen etsimisestä lapsen kasvuyhteisöissä ja kahdenkeskisissä vuorovaikutustilanteissa. Kumppanuudessa kiinnitetään huomiota siihen, millä tavalla kasvattaja tuo oman osaamisensa, tietonsa ja taitonsa vanhempien ja lapsen käyttöön. Huomion kohteena on myös se, miten vanhemman oman lapsensa tuntemus tulee kuulluksi, vastaanotetuksi, keskustelluksi sekä arvioiduksi vuoropuhelussa ammattilaisen kanssa. (Kaskela – Kekkonen 2006: 19.)

### 3.1 Kasvatuskumppanuuden periaatteet

**Kuuleminen.** Kasvatuskumppanuus edellyttää vastavuoroista, jatkuvaa ja sitoutunutta vuorovaikutusta vanhempien ja kasvatushenkilöstön välillä. Jaetun ymmärryksen saavuttamisen edellytyksenä nähdään kuulluksi tulemisen kokemus ja molemminpuolinen kunnioitus. Jotta kumppanussuhteet toimisivat, vaatii se toimivaa kumppanuuskulttuuria. (Alasuutari ym. 2006: 94, 104.)

Kuulevassa suhteessa asetetaan kuulemaan toisen ihmisen ajatuksia, asiaa ja puhetta. Se on eläytyvää kuuntelemista, joka vaatii keskittymistä ja sisältää aina läsnäolon vaatimuksen. Kuuleva suhde näyttäytyy toiselle aitona kiinnostuksena, empaattisuutena ja rehellisyytenä. Ellei kuuntelija kykene luomaan turvallista ja myönteistä ilmapiiriä, ei

kuunteleminen onnistu. Kuuntelijalla pitää olla halu ja uskallus ottaa vastaan se, mitä toinen viestittää. (Kaskela – Kekkonen 2006: 32.)

**Kunnioitus.** Kunnioittava asenne on toisen ihmisen hyväksymistä ja arvostamista. Avoimuus ja myönteisyys auttavat ihmistä ymmärtämään, että häntä kunnioitetaan ja arvostetaan. Kuunteleminen auttaa oppimaan toisen ihmisen hyväksymistä, kunnioittamista sekä ymmärtämistä. Kunnioitus helpottaa todellisen vuorovaikutuksen syntymistä, jossa on mahdollista tuoda esiin asioita peittelemättä ja teeskentelemättä. Toiselle osoitetaan kunnioitusta toimimalla ja puhumalla rehellisesti. (Kaskela – Kekkonen 2006: 34.)

**Luottamus.** Yksi keskeisimmistä asioista toimivan kasvatuskumppanuussuhteen luomiselle on vanhempien ja kasvattajan välisen luottamuksen syntyminen. Luottamus rakentuu kunnioituksen ja kuulemisen periaatteista ja sen syntyminen vaatii aikaa, yhteisiä kohtaamisia sekä toisen kuuntelua. Näin kumppanin tapa toimia tulee tutuksi ja häneen oppii kokemuksen kautta luottamaan. Useimmat vanhemmat arvioivat kasvatushenkilöstön luotettavuutta kasvattajan ja lapsen suhteen perusteella sekä sillä, miten kasvattaja välittää vanhemmille tietämystään lapsesta. Kasvattajan sensitiivinen suhde lapseen herättää vanhemmissa turvallisuutta ja luottamusta lapsen hyvästä hoidosta. (Kaskela – Kekkonen 2006: 36; Alasuutari ym. 2006: 101.)

Luottamuksen rakentumisessa auttaa vanhempien mahdollisuus vaikuttaa lapsensa hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen liittyviin asioihin. Kun kasvatushenkilöstö ottaa huomioon vanhempien ajatuksia, kasvatuskäsityksiä ja toiveita, sitä enemmän vanhemmat kokevat voivansa osallistua oman lapsensa kasvuun ja kehitykseen. Myös arkinen ja päivittäinen vuoropuhelu lapseen liittyvistä asioista luo perustan luottamukselle sekä mahdollistaa yhteisen ymmärryksen lapsesta. Kasvatuskumppanuuden keskeinen tavoite onkin luoda luottamuksellinen ilmapiiri kaikille kasvatushenkilöstön ja vanhempien välisille keskusteluille. (Kaskela – Kekkonen 2006: 36.)

Olennaista on, että työntekijöiden ja vanhempien välillä vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus. Vanhempi voi lapsesta erossa ollessaankin kokea olonsa turvalliseksi tietäen, että lapsi on asiantuntevassa hoidossa. Hän voi luottaa siihen, että lapsi tulee kuulluksi ja hänen tarpeensa huomioidaan. Myös kasvatushenkilöstö tietää, että heidän ammattitaitoaan arvostetaan ja vanhempi luottaa lapsensa heidän hoitoonsa. (Kaskela – Kekkonen 2006: 21.)

**Dialogi.** Dialogissa kuuleminen on keskeisessä asemassa. Vain kuuntelemalla voi syntyä aitoa vuoropuhelua, missä on tilaa kaikkien osapuolten ajatuksille ja näkemyksille. Toteutuakseen dialogi vaatii tasa-arvoa, jolloin toisen tietämys ei ole sen merkityksellisempää tai arvokkaampaa kuin toisen. Aitoon dialogiin mahtuu eri mieltä oleminen, suorapuheisuus ja rehellisyys. Dialogisuus on keskustelua, jossa on ydin eikä siinä valita puolta. Se määritellään taidoksi puhua, ajatella ja toimia yhdessä. Dialogisessa kasvatusilmapiirissä on tärkeää luoda kasvatushenkilöstön ja vanhempien välille hyvä ja luottamuksellinen keskusteluilmapiiri. (Kaskela –Kekkonen 2006: 38.)

Hämäläisen (1999: 68) mukaan dialogisessa kohtaamisessa ihmisten välille syntyy Minä-Sinä-suhde. Tällä on erityinen kasvatuksellinen sekä ihmisen subjektiivista ja itsetietoisuutta vahvistava vaikutus. Kasvatuskumppanuuden tavoitteena on vähitellen syventää kasvattajien ja vanhempien välisiä kohtaamisia. Keskustelujen sisältö syvenee, kun kasvatushenkilöstön ammatillinen asiantuntemus sekä vanhempien oman lapsensa tuntemus ovat aidossa dialogissa keskenään. Tavoitteena on, että lapsen asiat ja elämäntilanteet niin päivähoitossa kuin perheessäkkin tulevat vastaanotetuksi ja jaetuksi kunnioittavassa, tasavertaisessa ja avoimessa vuoropuhelussa. (Kaskela – Kekkonen 2006: 17.)

### 3.2 Kumppanuusmalli

Oleellisin asia perheelle annettavan tuen sekä avun tehokkuudessa ja toimivuudessa on vanhempien ja kasvatushenkilöstön välille kehittyvä suhde. Muodostuvia suhteita on erilaisia, mutta ihanteellisin näistä on kumppanuus. Kumppanuussuhteessa kasvattajat ja vanhemmat toimivat tasavertaisessa suhteessa yhteisten, yhdessä sovittujen päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Kumppanuussuhde ei välttämättä ole helppo saavuttaa – esteenä voivat olla niin ennakkokäsitykset, uskomukset kuin asenteetkin. Kumppanuusmallin saavuttamiseksi tärkeää onkin luoda yhteisymmärrys vanhempien kanssa. Tärkeää on myös yhteisten tavoitteiden asettaminen. (Davis 2003: 42.)

Hilton Davisin mukaan kumppanuus koostuu kahdeksasta eri osatekijästä: yhteistyöstä, tavoitteista, kunnioituksesta, täydentävästä asiantuntijuudesta, neuvottelusta, kommunikaatiosta, rehellisyydestä ja joustavuudesta (Davis 2003: 42-44). Jotta kumppanuus on täysipainoista, tulee jokaisen osa-alueen olla tasapainossa.

**Yhteistyö.** Kumppanuuden ensimmäinen ja tärkein edellytys on kasvattajan ja vanhempien välinen yhteistyö. Haluttujen tulosten saavuttamiseksi niin kasvattajan kuin vanhem-

pienkin tulee yhdessä osallistua ja sitoutua asetettuihin tavoitteisiin. Niiden saavuttamiseksi työskennellään yhdessä. Vanhempia ei kuitenkaan tule painostaa yhteistyöhön, jos he eivät jostain syystä koe jaksavansa, voivansa tai osaavansa. (Davis 2003: 42.)

**Tavoitteet.** Kumppanuuden kaikilla osapuolilla tulee olla samat tavoitteet, joiden eteen työskennellä. Yhteistyön tekemisen kannalta kumppaneilla tulee olla ainakin sanaton sopimus siitä, mitä yritetään tavoitella. Parempi vaihtoehto on neuvotella avoimesti vanhempien kanssa, ja yhdessä asettaa tavoitteet ja osatavoitteet, joita lähdetään työstään. (Davis 2003: 42.)

**Molemminpuolinen kunnioitus.** Jotta kumppanuus saadaan toimimaan, on molemminpuolinen kunnioitus ensiarvoisen tärkeää. Kumppanien tulee hyväksyä toisensa samanarvoisina. Ilman tätä kumppanuussuhde ei säily tasa-arvoisena, vaan kääntyy helposti diktatoriseen suhteeseen, jossa toinen osapuolista on tietojensa ansioista korkeampiarvoinen. (Davis 2003: 42-43.)

Molemminpuolinen kunnioitus auttaa osapuolia puhumaan vapaasti ja rehellisesti sekä kuuntelemaan tarkasti. Kun osapuolet kunnioittavat toisiaan, toisen sanomaa arvostetaan silloinkin, kun asioista ollaan eri mieltä. Kunnioitus tarkoittaa myös sitä, että kasvattaja haluaa käyttää koko tietotaitonsa työskennellessään vanhempien ja lapsen kanssa. (Davis 2003: 57.)

**Täydentävä asiantuntijuus.** Kasvattajalla voi koulutuksen ja kokemuksen puolesta olla sellaista oleellista tietoa, mitä vanhemmillä ei ole. Vanhemmillä on kuitenkin omasta takaa sellaista tietoa ja taitoa, joka voi olla tärkeää yhteisiin tavoitteisiin pääsemiseksi. He tuntevat lapsensa parhaiten, ja tietävät, mikä tätä lohduttaa tai tekee onnelliseksi. He myös ovat ainoat ihmiset, jotka voivat päättää, mitä lapselleen ja perheelleen haluavat. Niin vanhempien kuin kasvattajankin asiantuntemus täydentävät toisiaan, ja ne ovatkin aivan yhtä tärkeitä. (Davis 2003: 42.)

**Neuvottelemisen.** Vaikka kumppanuussuhteen edellyttämä molemminpuolinen kunnioitus olisikin kunnossa, tulee erimielisyyksiä ja näkemuseroja toisinaan vastaan. Erimielisyydet on ratkaistava ja tilanteeseen saatava päätös loukkaamatta tai kyseenalaistamatta kenenkään osapuolen näkemystä. Kumppanuussuhteen perustuessa neuvotteluun voidaan eri vaihtoehtoja avoimesti pohtia ja harkita, eikä kasvattajan mielipidettä tarvitse

ottaa käskynä tai totuutena. Näin kumppanuussuhde voi tulla avoimemmaksi ja jopa tehokkaammaksi. (Davis 2003: 43-44.)

Neuvottelu, kaikkien näkemysten huomioon ottaminen sekä varovainen suhtautumistapa osoittaa kasvattajan kunnioitusta vanhempia kohtaan. Tämä saa vanhemmat tuntemaan itsensä kuulluiksi, mikä taas lisää vanhempien arvostusta työntekijää kohtaan. Tällainen suhtautumistapa voi lisäksi vähentää erimielisyyksien todennäköisyyttä. (Davis 2003: 44.)

**Kommunikaatio.** Kumppanuuden perusedellytyksiä on onnistunut kommunikaatio. Ilman kunnollista kommunikaatiota ei millään tässä mainituissa osa-alueissa voida onnistua. Kommunikaatio on kaksisuuntaista viestintää, jonka sisällön kaikki osapuolet ovat ymmärtäneet. Kasvattajan näkökulmasta tämä on muutakin kuin selkeästi puhumista. Kasvattajan tulee luoda tila ja olosuhteet kommunikoinnille. Hänen tulee kuunnella tarkasti sekä tulkita niin sanaton kuin sanottukin viesti, minkä lisäksi hänen tulee vastata asianmukaisesti. (Davis 2003: 44.)

**Rehellisyys.** Rehellisyys kuuluu ilman muuta kumppanuuden luonteeseen, mutta se on toisinaan hyvä sanoa myös ääneen. Kaikkien osapuolten tulee voida luottaa siihen, että tiedot, ajatukset ja tunteet jaetaan rehellisesti ja avoimesti, myös silloin kun sen sanominen ei ole helppoa. (Davis 2003: 44.) Jos tietoa ei jaeta avoimesti tai asioita kerrotaan virheellisesti tai valheellisesti, ei luottamusta pääse syntymään.

**Joustavuus.** Joustavuus on myös yksi oleellinen piirre kumppanuudelle. Työskentelyn täytyy olla johdonmukaista, mutta kumppanuuden tulee olla joustavaa, jotta se sopeutuu muuttuviin olosuhteisiin. Joustavuus kumppanuudessa tarkoittaa kasvattajan kykyä mukautua vanhempien ja perheen muuttuviin tilanteisiin sekä tunne-elämän vaihteluihin ja muutoksiin mielipiteissä. (Davis 2003: 49.)

Pelkkä kumppanuusmallin käyttäminen ei takaa onnistumista. Kasvattaja ei pysty kumppanuuteen yksin, ilman vanhempia. Kumppanuuteen pyrkivä kasvattaja on kuitenkin menossa oikeaan suuntaan; kommunikaation parantuessa vanhemmat tulevat kuulluiksi, ja näin myös kasvattaja saa lisää arvokasta tietoa. Vanhemmat ovat tyytyväisiä, kun heidän mielipiteensä otetaan huomioon, minkä lisäksi he pääsevät osallistumaan entistä enemmän lapsensa päivittäisiin rutiineihin. (Davis 2003: 44.)

## 4 KASVATUKUMPPANUUS PÄIVÄKODIN ARJESSA

Pelkkä kasvatuskumppanuuden teorian tunteminen ei itsessään riitä. Tärkeää on se, miten teorian tuo käytäntöön, tässä tapauksessa päiväkodin arkeen. Kun kasvatuskumppanuus otetaan osaksi päiväkodin toimintaperiaatteita, voi se vaatia suuriakin muutoksia totuttuihin käytäntöihin. Oleellista on se, kuinka avoimesti kasvattajat ottavat kasvatuskumppanuusajatuksen vastaan sekä se, miten käytänteiden tuomista arkeen tuetaan päivähoiton johdon tasolta.

### 4.1 Kotikäynti ja aloituskeskustelu

Ensimmäinen askel kumppanuudelle on tutustuminen. Perheen kotona tehtävä kotikäynti on osa kasvatuskumppanuus-koulutusmallin luomaa työkäytäntöä. Kotikäynnin ja ensitapaamisen tavoitteena on käydä lapsen päivähoiton aloitukseen, perheen odotuksiin ja toiveisiin liittyvää keskustelua. Vanhemmilla voi olla paljon ennakoajatuksia ja kysymyksiä päivähoitoon tai muuttuvaan arkeen liittyen. Yhteisen tapaamisen tarkoituksena onkin vanhempien kysymyksiin vastaaminen ja lapseen tutustuminen. Kotikäynti voidaan vanhempien niin toivoessa pitää myös päiväkodin tiloissa aloituskeskusteluna. (Kaskela – Kekkonen 2006: 41.)

Aloituskeskustelun lähtökohtana on antaa perheelle puheenvuoro. Koti on vanhemmille tuttu paikka toisin kuin tuleva päiväkotiki. Se tarjoaa vanhemmille turvallisen paikan kertoa omasta lapsesta ja perheestä. Vanhempien kynnys ilmaista omia odotuksiaan, pelkojaan ja toiveitaan madaltuu tutussa kotiympäristössä. Koti antaa kasvattajalle myös konkreettisen kuvan perheestä, jolloin kasvattajan omille mielikuville jää vähemmän tilaa. Perheen kotona kasvattajalla on myös ainutkertainen tilaisuus luoda kuulevaa ja luottamukseen perustuvaa suhdetta. Aloituskeskustelun yhtenä tavoitteena on, että kasvattaja auttaa vanhempia lapsen päivähoiton aloitukseen valmistelussa. Vanhemmilla voi olla monenlaisia odotuksia, toiveita ja pelkoja päivähoiton aloituksen suhteen, ja näistä kasvattajan on tärkeä kuulla sekä olla tietoinen. (Kaskela – Kekkonen 2006: 41.)

Koti on lapselle turvallinen ympäristö tutustua uuteen aikuiseen, lapsen tulevaan hoitajaan - kasvattajaan. Kotikäynnillä kasvattajalla on mahdollisuus havainnoida sitä, miten lapsi käyttäytyy kotona. Tämä tietämys auttaa kasvattajaa toimimaan tarkoituksenmukaisella tavalla lapsen aloittaessa päivähoitossa. Aloituskeskusteluun osallistuu lapsen tuleva omahoitaja joko yksin, työparin tai esimerkiksi päiväkodin johtajan kanssa. Kotona käyty

aloituskeskustelu toteutetaan aina kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti: perhettä kuulevalla, kunnioittavalla, luottamusta ja dialogia rakentavalla tavalla. (Kaskela – Kekkonen 2006: 42.)

#### 4.2 Päivähoidon pehmeä aloitus

Aikuisten keskinäinen luottava ja avoin suhde helpottaa lapsen päivähoidon aloitusta. Hyvä ja toimiva suhde on tärkeä edellytys sille, että päivähoidosta tulee lapselle mielekäs, lapsen minuutta rakentava ja vahvistava, voimia antava elämänvaihe. Kun lapsen pehmeä lasku päivähoitoon järjestetään hyvin, niin sen aikana vanhemmilla ja kasvattajilla on mahdollisuus puhua sekä lapsen yleisesti liittyvistä asioista että lapsesta päivähoitossa ja kotona tehdyistä havainnoista. Näin luodaan luontevalle kanssakäymiselle vahva perusta. (Helenius ym. 2001: 48-49.)

Pehmeän laskun vähimmäisvaatimuksena voidaan pitää vähintään yhtä tapaamista perheen kanssa ennen hoidon alkua sekä vähintään viikon jaksoa hoidon alettua, jolloin vanhempi tai vanhemmat ovat ensin lapsensa kanssa päiväkodissa ja jolloin lapsen aikaa ilman vanhempaa asteittain pidennetään (Helenius ym. 2001: 58). Lapsen ja vanhemman suhteen kannattelu on ensiarvoisen tärkeää silloin kun lapsi aloittaa päivähoidon, sekä alle kolmivuotiaiden lasten kohdalla, joilla puheen kehittyminen on vielä kesken. Lapsen iästä riippumatta päivähoidon aloitus on merkittävä vaihe niin lapsen kuin koko perheenkin elämässä. (Kaskela – Kekkonen 2006: 23.) Pehmeän laskun avulla tästä muutoksesta voidaan tehdä lapselle mahdollisimman helppo.

#### 4.3 Omahoitajuus

Lapselle on varsinkin alussa tärkeää, että hänellä on omahoitaja, jonka kanssa lapsi osallistuu päiväkodin toimintoihin. Lapsen turvallisuuden tunteen ja vanhempien kanssa tehtävän työn kannalta varmintä on, jos ryhmässä on omahoitaja- järjestelmä, jossa tietty kasvattaja sitoutuu ottamaan vastuun tietyistä lapsista pehmeän laskun ajaksi ja tarvittaessa tämän jälkeenkin. (Helenius ym. 2001: 51.)

Omahoitaja vastaa pääasiallisesti lapsen hoidosta koko hoitopäivän ajan. Omahoitaja on se, joka auttaa lasta tulemaan mukaan yhteisiin puuhiin, lohduttaa hädän hetkellä, nukuttaa ja vaihtaa vaipat. Omahoitaja käy myös keskustelut lapsen vanhempien kanssa ja luo siten lapsen mieleen turvallisuutta, joka syntyy siitä, että lapselle tärkeitten ihmisten

suhteista välittyä luottamus. (Helenius ym. 2001: 52.)

## 5 OPPIVA ORGANISAATIO

Oppivassa organisaatiossa on kyse moniosaamisesta, joustavuudesta sekä yhteisiin tavoitteisiin pyrkimisestä. Prosessia, joka Gesterbyn päiväkodissa on kasvatuskumppanuuskoulutuksen myötä käynnissä, voidaan tarkastella oppivan organisaation teorian avulla. Päiväkodin henkilökunta koulutautuu kasvatuskumppanuuteen, jonka pohjalta päiväkodille luodaan yhteiset toimintaperiaatteet, käytänteet sekä visiot.

### 5.1 Oppivan organisaation määrittelyä

Oppivan organisaation käsitettä on määritelty useilla eri tavoilla, mutta kaikista näistä määritelmistä nousevat esille kuitenkin samat olennaiset asiat. Ne korostavat oppimisen yhteyttä muuttumiseen ja innovaatioon, osallistumista, toiminta- ja työskentelytavan muuttumista, delegointia sekä tällaisia asioita edistävää johtamistapaa. (Sarala – Sarala 1999: 54.)

Oppivalla organisaatiolla tarkoitetaan sellaista organisaatiota, jossa työntekijät jatkuvasti kehittävät itseään ja työskentelytaitojaan saavuttaakseen tavoitteensa. Oppivassa organisaatiossa työntekijöitä rohkaistaan yhteisten tavoitteiden muodostamiseen ja oppimaan yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Näin työntekijöiden kyky vaikuttaa omaan tulevaisuuteen kehittyä eikä keskityä pelkästään säilyttävään tai sopeutuvaan oppimiseen. (Hätönen 2007: 2.)

Oppiva organisaatio on yhteisö, joka jatkuvasti muuttaa itseään ja pyrkii tekemään työntekijöiden oppimisen helpommaksi. Se kannustaa yksilöä ja tiimejä jatkuvaan oppimiseen ja suoritusten parantamiseen. Oppivalle organisaatiolle on ominaista tulevaisuuden visiot, selkeä näkemys omasta tehtävästä sekä visiota tukevien toimenpiteiden toteuttaminen. Tavoitteiden ja strategioiden määrittelyn pohjana ovat selkeät yhteiset arvot, tehtävä ja visiot. (Stranius 2001: 6-7.)

Kasvatuskumppanuuskoulutuksessa on kyse juuri edellä mainituista asioista. Päiväkodin kasvatushenkilöstö on keskellä muutosprosessia, jossa niin ajattelu- kuin toimintaperiaatteetkin ovat muuttumassa totutuista käytänteistä. Koko henkilökunta on mukana



koulutuksessa, ja näin ollen jokaisella on mahdollisuus saada äänensä kuuluviin. Kasvatushenkilöstö on niin sanotusti samalla viivalla tulevaisuuden suhteen: kaikki saavat saman tiedon, jonka pohjalta päiväkodin arkea lähdetään muuttamaan. Henkilökuntaa kannustetaan toimimaan lapsen parhaaksi kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti sekä kehittämään niin omia kuin tiiminkin työskentelytapoja yhdessä muodostettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

## 5.2 Oppivan organisaation kokonaisuus



KUVIO 1: Oppivan organisaation peruselementit. (Hätönen 2007: 2)

Yksi tapa tarkastella oppivan organisaation kokonaisuutta on jakaa tämä prosessi viiteen eri aihealueeseen. Organisaation oppiminen mahdollistuu, kun jokainen näistä viidestä alueesta on toimivassa tasapainossa keskenään. Tarkastelemme jokaisen aihealueen yksi kerrallaan, ja mietimme, miten ne toteutuvat Gesterbyn päiväkodissa käynnissä olevassa muutosprosessissa.

**Yhteisen päämäärän ja vision** avulla työntekijät saadaan oppimaan ja pyrkimään parhaaseen tulokseen. Ongelmana voi olla, että kaikki työntekijät eivät ole valmiita luopumaan perinteisistä käsityksistä. (Hätönen 2007: 2.) Yhteiseen käsitykseen voidaan

päästä vain asioiden yhteisen työstämisen ja avoimen keskustelun avulla (Ahonen – Pohjanheimo 2000: 10). Työntekijän on helpompi omaksua organisaation yhteiset näkemykset, kun hän kokee tulevansa kuulluksi.

Kasvatuskumppanuuskoulutus antaa henkilökunnalle työkalut yhteisten visioiden luomiseksi päiväkodin tulevaisuutta varten. Koulutus mahdollistaa avoimen ja luottamuksellisen keskustelun erilaisista kasvatuksellisista toimintatavoista ja antaa näin mahdollisuuden myös omien vanhojen toimintatapojen kyseenalaistamiselle. Koko kasvatushenkilöstö koulutetaan yhdessä saavuttaakseen yhteisen uudistetun päämäärän ja vision.

**Työkulttuuri ja ilmapiiri.** Jotta organisaation muutos on mahdollista, täytyy myös työkulttuurin muuttua. Se on pitkä oppimistapahtuma, jossa on kyse johtamisesta ja yhteistoiminnan kulttuurista. Oppivassa organisaatiossa korostetaan yhteisvastuuta ja jatkuvaa oppimista. Muutos on todellinen vasta sitten, kun löydetään yhteinen arvoperusta, johon työntekijät voivat aidosti sitoutua. (Hätönen 2007: 4; Ahonen – Pohjanheimo 2000: 10.)

Koulutuksen myötä kasvatushenkilöstö käy jatkuvaa ammatillista keskustelua niin vanhoista kuin uusistakin työkäytännöistä, arvoista sekä päiväkodin työkulttuurista. Henkilökunnalla on mahdollisuus päästä itse osallistumaan käynnissä olevaan keskusteluun sekä kertomaan omia mielipiteitään ja ajatuksiaan. Näin päiväkodille muodostuu arvopohja, johon jokaisen työntekijän on helppo sitoutua.

**Laatu ja prosessin kehittäminen.** Oppivan organisaation tavoitteena on luoda sellainen toimintatapa, joka tuottaa mahdollisimman laadukkaita palveluita ja tuotteita. Toimintatavan pitää olla helposti ohjattavaa ja riittävän ennustettavaa. Näin nopea reagoiminen asiakkaiden tarpeisiin mahdollistuu. Jatkuvan parantamisen tulee olla osa työntekijöiden työskentelytapaa ja näitä työskentelytapoja tulee kehittää jatkuvasti, jotta tarkoituksenmukaisuus säilyy. (Hätönen 2007: 5.)

Kasvatuskumppanuudessa on kyse juuri yhteisten toimintatapojen muodostamisesta. Tällä toiminnalla tähdätään vanhempien ja kasvatushenkilöstön toimivaan yhteistyöhön, jolla pyritään takaamaan laadukas ja turvallinen päivähoido. Kumppanuuden avulla pyritään vastaamaan perheiden tarpeisiin yksilöllisesti. Koulutus haluaa muistuttaa, että työntekijät eivät toimisi vain totuttujen työtapojen mukaan, vaan olisivat avoimia uusille käytännöille ja

ideoille.

**Yhteistoiminnan kehittäminen** tähtää organisaatorakenteen madaltamiseen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen. Verkostojen kehittämisellä kehitetään yhteyksiä eri tahojen kanssa. Yhteistoiminnan kehittäminen on johtanut lisääntyvään tiimityöskentelyyn. Ongelmaksi voi kuitenkin muodostua riittävän vuorovaikutuksen, keskustelun sekä riittävän ”toimintaverkoston” puuttuminen tai toimimattomuus. (Hätönen 2007: 5.)

Kasvatuskumppanuuskoulutuksella voidaan nähdä olevan myös organisaatorakenteeseen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin olevia vaikutuksia. Koko henkilökunta osallistuu koulutukseen, minkä lisäksi kasvatuskumppanuus ei erottele lastentarhanopettajia lastenhoitajista; työnimikkeestä riippumatta kaikki osallistuvat kasvatuskumppanuuteen. Edellytyksenä kumppanuudelle on toimiva tiimityöskentely sekä yhteistyö eri tiimien välillä.

**Joustavuus ja osaaminen** mahdollistaa selviytymisen ja nopean reagoimisen muutoksiin ja yllättäviin tilanteisiin. Moniosaavalla työntekijällä on mahdollisuus työn vaihtelevuuteen sekä uuden oppimiseen. Moniosaaminen lisää myös niin sanottua työmarkkina-kelpoisuutta. Joustavan toiminnan perustana on yhteistoiminnan lisäksi monitaitoisuus. Sen avulla työntekijä oppii näkemään organisaation toiminnan kokonaisvaltaisemmin, mikä auttaa eri yksiköiden välisessä vuorovaikutuksessa. Monitaitoisuuden tukeminen lähtee koko organisaatorakenteesta ja on tärkeää, että se on arvostettua sekä kiinteä osa organisaation toimintakulttuuria. (Hätönen 2007: 5.)

Koulutuksen ansiosta päiväkodin toiminnasta tulee joustavampaa. Jokaisella työntekijällä on yhtäläinen tietopohja kasvatuskumppanuudesta. Jos esimerkiksi työntekijä sairastuu, hän ei vie mukanaan oleellista tietoa, sillä myös muilla työyhteisön jäsenillä on sama tietotaito hallussaan. Yhteinen tietopohja mahdollistaa myös sen, että jokaisella työntekijällä on yhtäläiset valmiudet toimivan kumppanuuden mahdollistamiseen vanhempien kanssa, sekä heiltä tulleisiin pyyntöihin, toiveisiin ja kysymyksiin vastaamiseen.

### 5.3 Oppivan organisaation haasteet

Oppimisprosessissa on eritasoisia esteitä ja jotta oppiminen onnistuisi, on nämä esteet

tunnistettava. Yksilöllisellä tasolla tällaisiksi esteiksi voivat muodostua yksilön sisäiset tekijät eli tunteet ja arvot sekä totut ajattelu- ja käyttäytymismallit. Oppimisen ulkoiset esteet ovat pääsääntöisesti organisaation arvomaailmasta, työn organisoinnista tai johtamisesta johtuvia tekijöitä. (Moilanen 2001: 136, 139.)

Nykypäivän organisaatiot pyrkivät kehittämään itseään pienentämällä kustannuksia ja lisäämällä voittoa. Kustannusten pienentyminen on toteutettu useimmiten työntekijöitä vähentämällä eikä ole otettu huomioon muita kilpailukeinoja, kuten luotettavuutta ja laatua. Organisaation menestyksen takaa sen mukautumiskyky. Vastuullinen ja mukautuva henkilöstö pystyy kehittämään työympäristöään vaatimuksia vastaavaksi nopeallakin aikavälillä. (Sarala – Sarala 1996: 27.)

Henkilöstön kehittämisen avulla pyritään lisäämään sen toimintavalmiutta sekä suoritus tasoa. Koulutuksen lisäksi voidaan käyttää esimerkiksi työnopastusta, perehdyttämistä, työkiertoa, sijaisena toimimista, ryhmätyöskentelyä, opintomatkoja ja itse varsinaista työssä oppimista. Kehittyminen on jatkuva tapahtuma, jota tuetaan ja nopeutetaan erilaisin suunnitelmallisoin toimin. (Stranius 2001: 10.)

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Koemme kasvatuskumppanuusajatuksen tärkeänä ja ajankohtaisena asiana. Koska haluamme saada lastentarhanopettajan pätevyyden valmistuessamme, tuli opinnäytetyömmekin liittyä varhaiskasvatukseen. Kasvatuskumppanuus aiheena tuntui siis luonnolliselta valinnalta. Gesterbyn päiväkodin kasvatuskumppanuuskoulutusprojektin löysimme ARVO- hankkeen kautta syyskuussa 2008. Tästä opinnäytetyöprojektimme sai alkunsa.

Kävimme ensimmäisessä opinnäytetyöhömmä liittyvässä palaverissa Gesterbyn päiväkodissa lokakuussa 2008, missä hahmottelimme opinnäytetyömmä sisältöä ja tavoitteita yhdessä päiväkodin johtajan Taru Rahkaman sekä kouluttajan Satu Nerg-Öhmanin kanssa. Ensimmäiset opinnäytetyöhön liittyvät teemahaastattelut suoritimme marraskuussa 2008 ja syksyn 2008 ja kevään 2009 aikana osallistuimme päiväkodissa järjestettäviin koulutustilaisuuksiin. Koulukseen tuli taukoa keväällä 2009 ja lomakekyselyt suoritimme syyskuussa 2009. Tutkimukseen osallistui viisi päiväkodin työntekijää sekä päiväkodin johtaja.

## 6.1 Tutkimustehtävä

Opinnäytetyömme tutkimustehtävänä oli selvittää kasvatuskumppanuuskoulutuksen merkitystä ja vaikutuksia Gesterbyn päiväkodissa. Tutkimme, miten työntekijöiden käsitykset kasvatuskumppanuudesta ovat muuttuneet ja kehittyneet koulutuksen myötä. Selvitimme, onko koulutus on muuttanut päiväkodin arjen käytäntöjä. Kysyimme myös, kokivatko työntekijät koulutuksen hyödylliseksi.

Koimme tutkimusaiheen tärkeäksi, sillä kasvatuskumppanuus tuntuu tällä hetkellä olevan päivähoitossa ajankohtainen puheenaihe. Siitä puhutaan paljon ja onkin tärkeää selvittää voisiko tällainen koulutusmuoto olla hyödyllinen tulevaisuutta ajatellen. Aiheemme on työelämälähtöinen, sillä pyyntö tutkia koulutuksen merkitystä on tullut työelämästä.

## 6.2 Tutkimusmenetelmät

Valitsimme aineistonkeruumenetelmiksi teemahaastattelun ja kyselylomakkeen. Näillä menetelmillä saimme mahdollisimman kattavan ja tarkoituksenmukaisen, mutta kuitenkin hallittavan aineiston. Haastateltavien saaminen mukaan tutkimukseen oli helppoa, sillä päiväkodin henkilökunta oli hyvin motivoitunut koulutukseen ja osallistumaan aineiston keräämiseen.

Kvalitatiivisen tutkimuksen yksi haastattelumuoto on teemahaastattelu. Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet tai teema-alueet, joita tutkimushaastattelussa olisi välttämätöntä tutkimusongelmaan vastaamiseksi käsitellä. Tavoitteena on, että vastaaja voi antaa kaikista teema-alueista oman kuvauksensa. (Vilka 2005: 102-102.)

Aloitimme aineistonkeruuprojektimme syksyllä 2008 suoritetuilla teemahaastatteluilla. Haastattelurungon muodostimme taustakysymyksistä sekä kolmesta tärkeäksi kokemastamme teemasta. Tarkoituksenamme oli kartoittaa haastateltavien käsityksiä kasvatuskumppanuudesta sekä siitä, miten kasvatuskumppanuudessa tärkeäksi nähtävät asiat sillä hetkellä päiväkodin arjessa toteutuvat. (LIITE 2.) Haastattelut suoritettiin päiväkodissa. Jokaiseen haastattelutilanteeseen osallistui haastateltavan lisäksi kaksi haastattelijaa. Haastattelut nauhoitettiin myöhempää analysointia varten.

Haastattelu on hyvin joustava menetelmä ja sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin.

Haastattelutilanne on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa tutkija ja haastateltava ovat suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa, ja tämä tuokin mukanaan monia haastattelun etuja. Tutkijalla on mahdollisuus suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa, esittää tarkentavia kysymyksiä tai pyytää haastateltavaa syventämään vastauksiaan. Haastattelija voi säädellä aiheiden järjestystä kuhunkin haastattelutilanteeseen sopivaksi. On myös mahdollista saada esiin vastausten taustalla olevia motiiveja. Ei-kielelliset vihjeet auttavat ymmärtämään vastauksia ja toisinaan myös ymmärtämään haastateltavaa paremmin. Haastattelussa on suuremmat mahdollisuudet motivoida henkilöitä kuin lomaketutkimuksissa ja näin vastausprosentti saadaan suuremmaksi. (Hirsjärvi – Hurme 2001: 34-36, 41.) Suoritettuumme haastattelut tuli ne muuttaa muotoon, jossa niitä pystyy tutkimaan. Haastatteluaineiston kohdalla tämä tarkoittaa nauhoitusten muuttamista tekstimuotoon. Aineiston muuttamista tekstimuotoon kutsutaan litteroinniksi. (Vilkkä 2005: 115.)

Toisen aineistonkeruun suoritimme kyselylomakkeen avulla syksyllä 2009. Kysely lähetettiin haastatteluun osallistuneille päiväkodin työntekijöille sähköpostin kautta. Kyselyyn vastattiin sähköisesti ja kuudesta kyselystä takaisin saimme viisi. Kyselylomakkeen kysymyksistä osa oli strukturoituja ja osa puolistrukturoituja kysymyksiä. Laadimme kyselylomakkeen ensimmäisistä haastatteluista nousseiden tärkeäksi kokemiemme aiheiden pohjalta. Tarkoituksemme oli selvittää kuinka tärkeäksi haastateltavat olivat koulutuksen kokeneet, sekä heidän mielipiteitään koulutuksen hyvistä ja huonoista puolista. Kysyimme myös, miten päiväkodin arki on muuttunut koulutuksen myötä. (LIITE 3.)

Saarinen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan puolistrukturoitu haastattelu sopii tilanteisiin, joissa halutaan tietoa juuri tietyistä asioista. Näin ollen haastateltaville ei haluta tai ei ole tarpeellista antaa kovin suuria vastausvaihtoehtoja. Vastaukseksi riittää esimerkiksi omin sanoin kirjoitettu lyhyt vastaus. Strukturoidussa haastattelussa taas käytetään lomaketta, jossa on valmiita kysymyksiä valmiine vastausvaihtoehtoineen. Näistä haastateltavan tulee valita itselleen parhaiten sopiva vastausvaihtoehto.

### 6.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Syksyllä 2008 suoritettut haastattelut litteroimme tekstimuotoon kevään ja kesän 2009 aikana. Litteroinnin suoritimme niin, että kumpikin meistä purki kolme haastattelua. Kirjoitimme tekstiä puhtaaksi tietokoneella samalla, kun kuuntelimme haastattelua

nauhalta. Suoritimme litteroinnin sanatarkasti, jotta haastateltavan sanoma välittyisi mahdollisimman tarkasti ja muuttumattomana.

Litteroinnin jälkeen tutustuimme keräämäämme aineistoon mahdollisimman hyvin. Luimme tekstejä läpi yhdessä ja erikseen sekä teimme samalla muistiinpanoja aineistosta esiin nousevista asioista ja teemoista. Näiden esille nousseiden teemojen pohjalta muodostimme kyselylomakkeen, jonka lähetimme haastateltaville syyskuussa 2009. Haastateltavilla oli aikaa vasta kyselylomakkeeseen muutama viikko. Tämän jälkeen päiväkodin johtaja lähetti kyselyt meille takaisin sähköpostin välityksellä.

Aineistoa lukiessamme ja tulkitessamme pyrimme aineistolähtöisyyteen. Emme halunneet välittää tutkimuksessamme niinkään omia mielipiteitämme tai teoriasta lähteviä tulkintoja, vaan haastateltavien omia näkemyksiä ja kokemuksia. Hyödynsimme aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa teemoittelua. Pilkoimme ja ryhmittelimme aineiston siitä nousseiden aihepiirien mukaan. Periaatteessa tämä muistuttaa luokittelua, mutta teemoittelussa korostuu lukumäärien sijasta teeman sisältö eli mitä teemasta on sanottu tai mitä asioita siihen katsotaan sisältyvän. Tämän alustavan luokittelun jälkeen aloimme etsiä aineistosta varsinaisia suurempia teemoja. (Kajaanin ammattikorkeakoulu.)

Teemoittelussa voidaan hyödyntää haastattelussa käytettyä teemahaastattelurunkoa, ja myös meillä haastattelurunko oli pohjana. Seuloimme haastattelurungon avulla esille sellaisia tekstikohtia, jotka vastasivat esiin nousseisiin kysymyksiin. Täytyy kuitenkin muistaa, että jo tässä vaiheessa tutkija tekee vahvasti tulkinnallista työtä, ja hänen onkin hyvä perustella valintansa itse tutkimusraporttiin liitetyillä nimenomaisilla aineistokohdilla. (Eskola – Suoranta 2003: 152.)

## 7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Aineistomme koostuu kuuden kasvattajan teemahaastattelusta sekä viiden kasvattajan kyselylomakkeesta. Yksi kyselylomake jäi palauttamatta. Otosryhmäämme kuului kaksi lastenhoitajaa, kolme lastentarhanopettajaa sekä päiväkodin johtaja. Tuloksia esitellessämme emme mainitse haastateltavien nimiä tai työnimikkeitä. Emme kokeneet tätä tutkimustulosten kannalta oleelliseksi, ja halusimme taata haastateltavien anonymiteetin. Anonymiteetin säilyttämiseksi viittaamme tuloksissa haastateltaviin merkinnöin H1-H6 ja kyselylomakkeista saatuihin tuloksiin K1-K5.

## 7.1 Teemahaastattelu

Esittelemme ensin teemahaastatteluista saadut tulokset. Käymme tulokset läpi aihealueittain teemahaastattelurungon (LIITE 2) mukaisessa järjestyksessä. Olemme liittäneet tekstiin mukaan haastateltavien suoria lainauksia. Näin haluamme taata, että heidän sanomansa välittyy lukijalle mahdollisimman muuttumattomana.

### 7.1.1 Kasvatuskumppanuus ja varhainen vuorovaikutus

Ensimmäisenä teemana oli kasvatuskumppanuuden ja varhaisen vuorovaikutuksen käsitteiden määrittelemine. Halusimme tietää, miten kasvattajat sillä hetkellä, kun koulutusta oli takana muutama kuukausi, ymmärsivät nämä käsitteet. Kaikki haastateltavat määrittivät kasvatuskumppanuuden hyvin samankaltaisesti. Esiin nousi vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, jonka päämääränä on lapsen paras. Haastateltavien mielestä tärkeää oli kasvattajan aito läsnäolo niin lapsen kuin hänen vanhempiensa kanssa.

*Se yhteistyö niiden vanhempien kanssa on mun mielestä ihan ensisijainen juttu. Et se on niin ku osa sitä kokonaisuutta. Ja se on mun mielestä kasvatuskumppanuutta, että me ihan aidosti tehdään niiden vanhempien kanssa yhteistyötä. (H2)*

Kasvatuskumppanuutta verrattiin myös aikaan, jolloin päiväkodin puolelta saneltiin säännöt ja raamit lapsen kasvatukseen, ja jolloin vanhempien toiveita ei niinkään otettu huomioon. Kasvatuskumppanuuden kautta vanhempien ja päiväkodin henkilökunnan kasvatustuun nähtiin olevan tasavertaista, yhdessä toimimista lapsen parhaaksi.

*No se on vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Ja se, että vanhemmat on osallisena siinä lapsen päivässä. Ja siinä, että kuunnellaan niitä vanhempia ja toimitaan yhteistyössä vanhempien kanssa, että vanhemmat on parhaita lastensa asiantuntijoita. (H6)*

Varhaisen vuorovaikutuksen käsitteestä haastateltavat antoivat melko kirjavia vastauksia. Muutamassa vastauksessa varhainen vuorovaikutus nähtiin vastaavana kuin itse kasvatuskumppanuus. Osassa vastauksista varhainen vuorovaikutus yhdistettiin pienten, alle 3-vuotiaiden ryhmään sekä lapsen päiväkodin aloitukseen.

*No jos me puhutaan ihan näistä meidän pienistä alottavista lapsista, niin sieltähän se lähtee. Ja oikeestaan varhainen vuorovaikutus on kaiken perusta, koska lapsi oppii ainoastaan vuorovaikutuksessa. -- ilman sitä ei mikään voi toimia, eikä mitään voi oppia. Se on siis number one. (H5)*



Yksi haastateltavista näki varhaisen vuorovaikutuksen lapsen ja lapsen tärkeimmän ihmisen, esimerkiksi äidin välisenä asiana. Päiväkodin tehtävä onkin tämän suhteen tukeminen. Myös toinen haastateltava pohti varhaista vuorovaikutusta lapsen ja vanhempien välisenä suhteena. Molemmissa vastauksissa mietittiin sitä, olisiko varhainen vuorovaikutus enemmän kotona kuin päivähoitossa tapahtuvaa toimintaa. Lapsen ensimmäiset elinvuodet nähtiin varhaisen vuorovaikutuksen kannalta tärkeäksi ajaksi, jolloin suhde lapsen omiin vanhempiin muodostuu ja vahvistuu.

### 7.1.2 Kasvatuskumppanuus ja varhainen vuorovaikutus päiväkodin arjessa

Toisen teeman tarkoituksena oli selvittää, miten kasvatuskumppanuus näkyi päiväkodin arjessa sekä kasvattajien omassa työskentelyssä haastattelun tekohetkellä. Kasvatuskumppanuuskoulutus oli haastatteluhetkellä vasta alussa ja tämä näkyi myös vastauksissa. Melkein kaikki vastaajat kokivat, että muutoksia on jo alkanut tapahtua, mutta uudet käytännöt hakevat vielä muotoaan. Yksi vastaaja kertoi, että kasvatuskumppanuuden mukana tuomat asiat ja käytänteet eivät sinällään ole uusia asioita. Koulutuksen kautta tietämystä on kuitenkin mahdollista syventää ja saada käytänteet yhteiseksi asiaksi koko päiväkodissa. Useasta vastauksesta kävi ilmi, että odotukset kasvatuskumppanuuden ja sen mukanaan tuomien muutosten suhteen olivat korkealla.

Kasvatuskumppanuusmallin merkitys koettiin tässä vaiheessa vielä keskeneräiseksi. Haastateltavat pohtivat, mitä kaikkea koulutus vielä tuokaan mukanaan. Pohdittiin muun muassa uusia työtapoja ja kotikäyntejä. Koulutus koettiin tässä vaiheessa ajatuksia herätteleväksi ja ammatillisuutta lisääväksi. Vastauksista välittyi positiivinen suhtautuminen koulukseen ja sen mukanaan tuomiin muutoksiin. Koulutuksen koettiin myös vahvistavan työntekijöiden yhteenkuuluvuutta. Yksi vastaajista mietti kuitenkin jääkö koulutus vain koulutuksen tasolle vai onnistutaanko teorian viemisessä käytäntöön.

*Jotenki se on vielä kesken ja tavallaan ei oo nähny tätä kokonaisuutena, et mitä kaikkea täst voi saada irti. (H6)*

*Mä nään tän niin ku työyhteisön kannalta semmoseks yhteisen punasen langan löytymiseks, myöskin et me tehään yhdessä töitä täällä. Me ollaan yhdessä yhtä aikaa samassa prosessissa. (H5)*

Haastateltavat kokivat koulutuksen auttaneen heitä tiedostamaan omaa ammatillista toimintaansa paremmin. He kokivat pystyvänsä tekemään paljon, mutta myös opittavaa

on. Yksi haastateltava kertoi kiinnittäneensä erityistä huomiota vanhempien kanssa käytäviin päivittäisiin keskusteluihin. Keskusteluiden avulla informaatio kodin ja päiväkodin välillä kulkee hyvin, ja tiedon avulla voidaan luoda lapselle turvallisempi olo hoitopäivän ajaksi. Myös vanhemmat voivat luottaa siihen, että jos päivän aikana on sattunut jotain erityistä, he myös saavat siitä tiedon. Tämä osaltaan myös auttaa luottamuksellisen suhteen syntymisessä kodin ja päivähoidon välillä. Myös kasvatuskumppanuuden mukanaan tuomat kotikäynnit koettiin positiivisena asiana.

*Mun ajatus on se, että mä haluan kohdata ihmisen. Sen pienen ihmisen, joka tänne aamulla tulee ja sitten myös hänen tuojansa molemmin puolin. Siihen mä pyrin. (H4)*

Kahdesta vastauksesta nousi esiin kasvatuskumppanuudessa käytettävä elämänjantäyöskentely, jossa kasvattaja pohtii oman elämänjantänsä merkitystä siihen, millainen kasvattaja hän tänä päivänä on. Tämä koettiin ajatuksia herättävänä kokemuksena. Sen avulla kasvattaja pystyy tiedostamaan omia työtapojaan, lisäämään ymmärrystä sekä sitä, miksi tekee asiat niin kuin tekee. Elämänjanta voi myös auttaa kyseenalaistamaan omia työtapoja.

Yli puolet haastateltavista kokivat, että koulutuksesta on ollut hyötyä myös päiväkodin työhyvinvoinnin ja yhteishengen kohottamisessa. Työyhteisö on tullut läheisemmäksi. Välit ovat parantuneet myös niiden työtovereiden kesken, joiden kanssa työskentely ei aikaisemmin aina sujunut.

Kaikki kuusi vastaajaa olivat sitä mieltä, että koulutus oli tarpeellinen ja hyödyllinen. Koulutuksesta on saanut työkaluja muun muassa siihen, miten kohdata haasteellisia tai toisesta kulttuurista tulevia perheitä. Koettiin, että kumppanuusmallin avulla päiväkodin arki ja yhteistyö vanhempien kanssa saadaan toimimaan. Merkityksellistä on se, että lapsella on hyvä olla. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että päiväkodin työntekijät ovat niitä ammatti-ihmisiä, joiden tehtävänä on saada kumppanuus vanhempien kanssa toimimaan.

### 7.1.3 Kasvatuskumppanuus päiväkodin tulevaisuudessa

Kolmannessa teemassa käsitelimme sitä, miten haastateltavat näkivät kasvatuskumppanuuskoulutuksen vaikuttavan päiväkodin arkeen ja toimintatapoihin tulevaisuudessa. Kysyimme heiltä myös mielipiteitä koulutuksen hyvistä ja huonoista puolista sekä koulutuksen merkityksestä niin työntekijälle, perheelle kuin lapsellekin.

Haastateltavat näkivät kasvatuskumppanuuden merkityksellisenä päiväkodin tulevaisuutta ajatellen. Mutta kuten yksi haastateltavista sanoi, se vaatii koulutuksen tuoman tiedon viemistä käytäntöön, ja sitä, että oppeja ei arjen kiireen varjolla unohdeta. Toisen haastateltavan mielestä kasvattajien vuorovaikutus- ja tunnetaidot kehittyvät. Hän myös koki, että koulutuksella voi olla vaikutusta myös ongelmien ennalta ehkäisyyn, kun tieto lapsesta esimerkiksi kotikäyntien ansiosta lisääntyy. Muutamassa haastattelussa nousi esille se, kuinka tärkeää on koko työyhteisön koulutus. Kaikkien pitää olla mukana, jotta kasvatuskumppanuus koko päiväkodissa toimii.

*Kaikkien pitää siinä tiimissäkin olla samoilla linjoilla. (H2)*

Eräs haastateltava arvioi kotikäynneillä saatavan tiedon tärkeäksi. Saatua tietoa voi jakaa muille ryhmän kasvattajille jo ennen lapsen päiväkodin aloitusta. Näin lasta ja hänen perhettään ymmärretään paremmin jo heti alusta saakka ja lapsen tarpeisiin on helpompi vastata jo heti ensimmäisistä päivistä lähtien. Myös lapsen aloitus päiväkodissa helpottuu ja lapsi jää päivähoidon pienemmillä itkuilla. Vanhemman on helpompi lähteä töihin, kun hän huomaa, että lapsi jää hoitoon hyvillä mielin.

*Lapset ovat erilaisia, tykkää eri asioista, et pystyis paremmin palvelemaan lapsia järjestämällä niille erilaista ohjelmaa. Kaikkien ei tarvii pöydän ääressä piirtää tai tehdä palapeliä. Jotkut voi liikkua enemmän. (H6)*

Yhden haastateltavan mielestä vanhempia voisi ottaa enemmän mukaan päiväkodin toiminnan suunnitteluun. Vanhemmat voisivat niin halutessaan osallistua myös enemmän itse päiväkodin toimintaan ja tuoda omaa erityisosaamistaan hyödyksi koko päiväkodille. Haastateltava koki, että on päiväkodin henkilökunnan velvollisuus järjestää vanhemmille tällaisia mahdollisuuksia ja rohkaista vanhempia tulemaan toimintaan mukaan.

*Jotain askarteluiltoja tai pihajuhlia tai jotain tän tyyppistä. (H3)*

Koulutuksen vahvuuksina ja mahdollisuuksina nähtiin sen ajatuksia herättävä vaikutus ja vanhoja toimintatapoja kyseenalaistava merkitys. Kasvattaja, joka on työskennellyt alalla jo pitkään, on saattanut urautua tiettyihin toimintatapoihin. Koulutus antaa heille, kuin myös alalla vähemmän aikaa työskennelleillekin uusia näkökulmia tehdä työtä lasten parhaaksi. Eräs työntekijä näki koulutuksen tuomana hyötynä kasvattajien paremmat mahdollisuudet aitoon dialogiin vanhempien kanssa. Koulutus antaa valmiuksia vanhemmuuden tukemiseen ja sitä kautta myös lapsen kasvun tukemiseen.

Kukaan haastateltavista ei kokenut kasvatuskumppanuudella olevan suuria uhkia tai haittatekijöitä. Heidän mielestään koulutus on hyvä juttu, joka pistää ajattelemaan. Muutama haastateltavista mainitsi kuitenkin koulutuksen vievän aikaa – iltoja ja viikonloppuja. Pohtiessaan tätä, he kuitenkin näkivät hyödyn suuremmaksi kuin haitan. Pari haastateltava nosti esiin myös mahdollisuuden siitä, että kaikki vanhemmat eivät välttämättä ole valmiita kumppanuuden edellyttämään läheiseen kanssakäymiseen. Tällöin on osattava antaa vanhempien itse valita. Kumppanuuteen ei voi pakottaa.

*Et jos vanhemmat ei oo siihen valmiita, eikä halua eikä näe sitä mielekkäänä, niin sit se on sitä... tahkoomista. Sekin sit täytyy opetella, et näitäkin vanhempia on, ja tulee aina olemaan. Et siitäkin pitää sit löytää semmonen kultainen keskitie heidän kanssa. (H1)*

Yksi haastateltava koki tärkeäksi sen, että kasvattaja osaa vetää kumppanuudelle myös rajat. Ammatillisuuden säilyttäminen on tärkeää, ja vaikka luottamuksellisen suhteen syntyminen on kumppanuuden edellytys, ei suhde saa muuttua liian tuttavalliseksi.

Koulutus on ollut haastateltavien mukaan työntekijöille ja työyhteisölle tiedon ja itsetuntemuksen kasvattaja. Se on vahvistanut työyhteisöä sekä auttanut vahvistamaan työntekijöiden ammatti-identiteettiä. Erään haastateltavan mukaan työyhteisössä keskustellaan avoimemmin toisten kanssa ja apua uskaltaa pyytää herkemmin. Koulutus on auttanut myös ehkäisemään naisvaltaisilla aloilla perinteisten niin sanottujen kuppikuntien muodostumista, ja työpaikalla vallitsee parempi yhteishenki.

Haastateltavilta kysyttiin myös, miten he kuvittelevat lapsen ja perheen hyötyvän koulutuksesta. Monista vastauksista esille nousivat samat teemat. Perheen kannalta tärkeäksi nähtiin kasvatushenkilökunnan merkitys vanhemmuuden tukemisessa. Myös yhteistyö vanhempien kanssa nähtiin ensiarvoisen tärkeäksi. Yhteistyön kautta niin vanhempien kuin lapsenkin turvallisuuden tunne päiväkotia kohtaan kasvaa, ja lapsen on helpompi jäädä hoitoon. Kasvatuskumppanuudella nähtiin olevan merkitystä myös lapsilähtöiseen työskentelytapaan. Niin vanhempia kuin lapsiakin pyritään kuuntelemaan paremmin.

*Just et on mukava tulla päiväkotiin, et siel on se tuttu aikuinen. Ja lapsi saa vaikuttaa siihen päivän kulkuun. Et se ei oo semmosta, et aikuinen sanoo, mitä me tehdään. Et saa ehdottaa itse ja olla mukana suunnittelussa.(H6)*

## 7.2 Kyselylomake

Seuraavaksi esittelemme kyselylomakkeista saamamme tulokset. Käymme tulokset läpi alkuperäisen kyselylomakkeen teemojen mukaisessa järjestyksessä (LIITE 3). Olemme liittäneet mukaan muutamia suoria lainauksia kyselomakkeeseen vastanneiden haastateltavien vastauksista. Näin haluamme taata tulosten luotettavuuden sekä elävöittää tekstiä.

#### 7.2.1 Koulutuksen vaikutukset kasvattajan omaan ajattelu- ja työskentelytapaan

Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa vastaajaa pyydettiin määrittelemään, minkä verran hän on kokenut kasvatuskumppanuuskoulutuksen vaikuttaneen hänen henkilökohtaiseen ajattelu- ja työskentelytapansa. Vastaajaa pyydettiin valitsemaan itseään parhaiten kuvaava vaihtoehto neljästä: 1) ei mitenkään, 2) vähän, 3) melko paljon, 4) paljon. Tämän jälkeen vastaajaa pyydettiin perustelemaan vastauksensa omin sanoin.

Kaikki viisi vastaajaa kertoivat koulutuksen vaikuttaneen melko paljon (3) omaan ajattelu- ja työskentelytapansa. Kolmessa vastauksessa viidestä koulutuksen mainittiin edesauttaneen työyhteisössä tapahtuvaa keskustelua ja ajatustenvaihtoa sekä syventäneen omaa pohdintaa. On voitu keskustella avoimemmin koko työyhteisön toimintatavoista sekä siitä, miten lapsen paras saavutetaan. Kaksi vastaajaa kertoi koulutuksen selkeyttäneen perustehtävää ja sitä, mikä työssä on tärkeintä. Koulutuksen koettiin antaneen myös paljon konkreettisia työkaluja arkeen niin lasten, perheiden kuin työyhteisönkin kanssa toimimiseen. Yksi vastaajista koki kotikäynnit erityisen hyödyllisiksi. Hän näki kotona tapahtuvan keskustelun etuoikeutena, joka avaa lapsen elämää ja arkea uudella ja tiiviimmällä tavalla. Kotikäyntien ansiosta omat lähilapset ja heidän vanhempansa tulevat aivan eri tavalla tutuiksi.

#### 7.2.2 Koulutuksen vaikutus päiväkodin arkeen

Toisessa osiossa vastaajaa pyydettiin määrittelemään, minkä verran hän on kokenut koulutuksen vaikuttaneen päiväkodin arkeen. Vastausvaihtoehdot olivat samat kuin ensimmäisessä osassa. Viidestä vastaajasta kolme oli määritellyt koulutuksen vaikuttaneen päiväkodin arkeen melko paljon (3). Kaksi vastaajista ei ollut vastannut tähän kyselyn kohtaan ollenkaan. Kaikki viisi vastaajaa olivat kuitenkin kertoneet perustelut – osiossa koulutuksen vaikutuksista päiväkodin arkeen.

Kaikki vastaajat mainitsivat perusteluissaan kotikäyntien tärkeyden. Niiden nähtiin tulleen

osaksi koko päiväkodin työkäytäntöä. Kotikäyntien annista keskustellaan työyhteisön sisällä, ja niiden tärkeyttä uuden ja tärkeän tiedon antajana ollaan sisäistämässä. Yhteistyön perheiden kanssa on muutenkin koettu tiivistyneen ja lisääntyneen. Eräs vastaaja kertoi kokeneensa kotikäynnit merkityksellisiksi myös lapsille.

*Lapsille on tosi tärkeää ollut se, että päiväkodin täti tulee heille kylään. (K5)*

Kolme vastaajaa kertoivat koulutuksen vaikuttaneen positiivisesti päiväkodissa käytävään pedagogiseen keskusteluun. Se on lisääntynyt ja sitä käydään syvemmillä tasolla kuin ennen koulutusta. Yksi vastaajista mainitsi myös päiväkodin sisäisen muutosvastarinnan vähentyneen. Kahdessa vastauksessa kerrottiin koulutuksen auttaneen hahmottamaan paremmin päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelmaa (Vasu). Vasun merkitys on kirkastunut ja sen ymmärtäminen kasvatuskumppanuuden toteutumisen kannalta on koettu tärkeäksi.

*Vanhemmille on vaikea avata päiväkodin ovet, jollei ole sisäistänyt vasua eikä ole varma omasta toiminnastaan, mihin se perustuu. (K4)*

Yhdessä vastauksessa kerrottiin myös talon yhteisten toimintatuokioiden lisääntyneen. Näitä ovat muun muassa koko talon yhteiset lauluhetket.

### 7.2.3 Koulutuksen hyödyt

Kolmannessa osiossa pyysimme vastaajia kertomaan koulutuksesta mielestään neljä tärkeintä asiaa, sekä perustelemaan vastauksensa. Kaikki viisi vastaajaa olivat listanneet neljä tärkeintä asiaa, mutta melkein kaikkien vastausten perustelut olivat melko suppeita. Vastaukset olivat keskenään hiukan erilaisia, mutta niiden väliltä löytyi kuitenkin yhteneviä teemoja.

Kotikäynnit ja vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö sekä heidän kuuntelemisensa nousi esiin yli puolessa vastauksista. Kotikäynnit koettiin hyvänä työvälineenä luottamuksen lisääntymisen kannalta vanhempien ja kasvatushenkilöstön välillä. Koulutuksen myötä perheitä on opittu kuuntelemaan enemmän ja vanhempien toiveita esimerkiksi kasvatukseen liittyvissä asioissa pyritään ymmärtämään sekä ottamaan enemmän huomioon.

*Kunnioitamme heidän kasvatustapojensa, vaikka ne olisivat rajustikin erilaisia kuin henkilökunnan omat näkemykset asioista. (K5)*

Melkein jokaisessa vastauksessa mainittiin koulutuksen vaikutus työyhteisöön. Kasvatuskumppanuuskoulutus on koettu koko taloa yhdistäväksi prosessiksi, kun koko henkilökunta on osallistunut koulutukseen. Yhteistyö talon sisäisissä tiimeissä on lisääntynyt ja toimintatavat ovat selkiytyneet. Näitä ovat esimerkiksi tiimipalaverit ja uusien lasten aloituskäytännöt. Työyhteisössä on myös aloitettu keskustelu jokaisen kasvattajan omista arvoista ja ajatuksista. Keskustelu on lähtenyt liikkeelle koulutukseen kuuluvasta elämänjana –työskentelystä.

Kaksi vastaajaa nosti esille koulutuksen mukanaan tuomana hyötynä Vasun lisääntyneen tuntemuksen ja merkityksen. Vasu-aiheinen keskustelu on lisääntynyt, ja varhaiskasvatussuunnitelmaa päivitetään yhdessä. Yksi vastaaja koki kasvatuskumppanuuden kautta vakiintuneen omahoitajuus -käytännön tärkeäksi. Omahoitajuus auttaa luomaan läheiset välit omiin lähilapsiin sekä heidän vanhempiansa ja tätä kautta toteuttamaan kasvatuskumppanuutta.

#### 7.2.4 Koulutuksen huonot puolet

Viimeisenä kysyimme, mitä vastaajat muuttaisivat koulutuksesta. Viidestä vastaajasta neljä vastasi tähän kysymykseen. Kolme vastaajaa neljästä kokivat koulutuksen jakaantuvan liian pitkälle aikavälille. Koulutusta tulisi tiivistää, jotta motivaatio pysyisi paremmin yllä. Yksi vastaajista koki myös työpäivän jälkeen tapahtuvat iltakoulutukset raskaina, mutta kertoi kuitenkin koulutuksen herättämät antoisat keskustelut hyödyllisiksi.

Kaksi vastaajaa toivoi enemmän yhteistä pohdintaa itse koulutustilaisuuksissa, sekä mahdollisuuksia keskustella omassa tiimissä aiheista, joita koulutus herättää. Eräs vastaaja toivoi enemmän oman päiväkodin kesken tehtäviä harjoituksia kahden päiväkodin yhteisten koulutuspäivien sijasta. Näin opitun ja kuullun pystyisi heti syventämään osaksi arkea. Toinen vastaaja pohti rooliharjoitusten merkitystä. Hän koki harjoitukset turhauttaviksi ja niihin käytetyn ajan olisi voinut käyttää johonkin muuhun hyödyllisiin koulutuksesta esiin nousevien asioiden käsittelyyn.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimustehtävämme oli selvittää, miten päiväkodin kasvattajien käsitykset kasvatuskumppanuudesta olivat muuttuneet ja kehittyneet koulutuksen myötä. Lisäksi

selvitimme, miten koulutuksen mukanaan tuomat muutokset näkyivät päiväkodin arjessa. Kysyimme myös, kokivatko työntekijät koulutuksen hyödylliseksi. Tulosten perusteella koulutus oli antanut kasvattajille uusia näkökulmia lähestyä työtään sekä auttanut ennakkoluulojen hälventämisessä. Se oli koettu niin tarpeelliseksi kuin hyödylliseksi, ja sen avulla kasvatuskumppanuuden käytäntöjä oli tuotu osaksi Gesterbyn päiväkodin arkea. Kasvattajat saivat työkaluja, joiden avulla luoda kestäviä kumppanuussuhteita lapsiin ja heidän vanhempiansa.

Teemahaastatteluiden tulosten mukaan kasvattajilla oli suuret odotukset kasvatuskumppanuuskoulutuksesta. Niin haastatteluista kuin myös itse koulutustilaisuuksista välittyi positiivinen tunnelma. Koko työyhteisö näytti lähteneen motivoituneena ja avoimin mielin mukaan koulutushankkeeseen. Tämä on tärkeää, kun kyseessä on näin iso ja koko työyhteisön kattava koulutushanke.

Haastatteluiden tuloksista nousi esille, että työntekijät toivoivat koulutuksen antavan konkreettisia työkaluja kumppanuuden tuomiseksi osaksi arkea. Kyselylomakkeista selvisi, että näitä koulutus oli myös tarjonnut. Kotikäynnit olivat tärkeitä. Jokainen vastaaja painotti sitä useaan otteeseen. Ennen koulutusta kotikäyntejä tehtiin koko päiväkodissa kolmesta viiteen kappaletta vuoden aikana. Tällä hetkellä yksi kasvattaja tekee kolme - viisi kotikäyntiä vuodessa. Kotikäyntien määrä on siis noussut huomattavasti. Kotikäynnit koetaan merkittäviksi, ja tämä työkäytäntö onkin tullut osaksi päiväkodin arkea. Kotikäyntien avulla suhde perheisiin on lähentynyt ja niiden kautta saadaan tärkeää tietoa perheestä ja lapsesta.

Tulosten mukaan uusien lasten aloituskäytännöt, työntekijöiden toimenkuvat sekä tiimityöskentely olivat selkiytyneet. Niin ikään koulutus oli antanut työvälineitä haasteellisten perheiden kohtaamiseen sekä monikulttuuristen perheiden kanssa työskentelyyn. Tuloksista nousi myös esille, että kasvatuskumppanuuskoulutuksessa käytettävä elämänjanatyöskentely oli koettu hyödylliseksi. Elämänjanatyöskentely auttoi työntekijöitä tiedostamaan omia työtapojaan sekä lisäämään ymmärrystä omasta toiminnasta. Oman elämänjanan työstäminen oli auttanut työntekijöitä tiedostamaan ja kyseenalaistamaan sitä, miksi tietyissä tilanteissa on toiminut tietyllä tavalla. Kun oman toiminnan oli tiedostanut, pystyi sitä myös muuttamaan. Tämä prosessi auttoi työntekijöitä omassa ammatillisessa kasvussa.

Tulosten mukaan koulutuksen nähtiin vahvistaneen työntekijöiden yhteenkuuluvuutta.



Työyhteisön tiimihengen koettiin lisääntyneen koko työyhteisön osallistuessa koulutukseen. Tässä edesauttoivat koulutukseen kuuluvat rooliharjoitukset, ryhmätehtävät sekä yhteiset keskustelut. Työkaverit olivat tulleet tutuiksi ja keskustelut työyhteisössä olivat tämän kautta tulleet avoimemmiksi. Myös työyhteisössä käytävä pedagoginen keskustelu sekä varhaiskasvatussuunnitelman (Vasu:n) tuntemus olivat lisääntyneet.

Tuloksista nousi esille, että päivittäiset keskustelut sekä yhteydenpito vanhempien ja kasvattajien välillä nähtiin tärkeäksi kumppanuuden mahdollistamisessa. Vanhemmilta saatu tieto lapsesta koettiin arvokkaaksi, sillä vanhempia pidettiin lapsensa parhaina asiantuntijoina. Saadun tiedon pohjalta päiväkodin arkea pystyttiin suunnittelemaan niin, että lapsen paras toteutuisi. Kasvatuskumppanuuskoulutus antoi eväitä lisäksi lapsilähtöiseen työskentelytapaan, joka osaltaan auttaa lapsen parhaan tavoittelussa. Koulutuksen myötä myös vanhempien toiveita oli pyritty ottamaan paremmin huomioon. Vanhempien näkemykset asioista haluttiin ymmärtää, vaikka niiden toteuttaminen päiväkodin arjessa ei aina olisikaan mahdollista.

Kasvatuskumppanuuskoulutuksesta löydettiin myös muutamia kehitysideoita. Koulutuksen jakaantuminen puolentoista vuoden ajalle koettiin pitkäksi, ja saaduissa tuloksissa toivottiinkin koulutuksen tiivistämistä lyhyempään ajanjaksoon. Motivaatio lisääntyisi, ja aikaisempien koulutuskertojen asiat pysyisivät paremmin mielessä seuraavaa koulutuskertaa ajatellen. Myös koulutusten järjestäminen pitkän työpäivän jälkeen illalla koettiin raskaaksi.

Tutkimustuloksien mukaan vastaajilla oli toiveita myös koulutuksen sisältöön. Rooliharjoituksia pidettiin osittain turhina, ja niiden tilalle toivottiin mahdollisuuksia esimerkiksi yhteisiin keskusteluihin. Tuloksista nousi esille toive siitä, että koulutus ei jää vain koulutuksen tasolle. Kasvatuskumppanuus halutaan viedä kunnolla osaksi päiväkodin arkea, toimivaksi työtavaksi.

## 9 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Perinteisesti empiirisen tutkimuksen perusajatuksena on ollut, että tutkimuksella saadaan tietoa siitä mikä on totta, ja se siten myös välittyy totena sekä välittömänä myös tutkijalle. Joudumme kuitenkin tyytymään todellisuuteen sellaisena, miten me sen tulkintamme ja oman ymmärryksen jälkeen käsitämme. Laadullisessa tutkimuksessa, ja varsinkin sen

aineiston analysointivaiheessa tämä on tärkeä huomio. Esimerkiksi haastattelussa haastateltava tekee oman tulkintansa, siis ensimmäisen asteen tulkinnan. Käsitellessään aineistoa tutkija tekee toisen asteen tulkinnan, ja kolmannen raporttia kirjoittaessaan. Raportin lukijan tulkinta on näin ollen jo neljännen asteen tulkinta. (Eskola – Suoranta 2003: 138, 141.)

Tutkimustulosten luotettavuuden arviointi on oleellista koko opinnäytetyön luotettavuutta arvioitaessa. Jos tutkimustulokset eivät ole luotettavia, eivät myöskään niistä tehtävät johtopäätökset voi olla valideja. Jotta haastatteluissa saataisiin mahdollisimman totuudenmukaista tietoa, on haastateltaville hyvä kertoa tutkijoiden olevan salassapitovelvollisia. Painotimme haastateltavillemme, että lopullisesta raportista haastateltavia ei voi tunnistaa. Anonymiteetin avulla halusimme edesauttaa luottamuksellisen suhteen syntymistä. Lisäksi kysyimme haastateltavilta suostumusta haastattelun nauhoitukseen. Anonymiteetin säilyttämiseksi viittaammekin tutkimustulokset -osioissa haastateltaviin merkinnöillä H1-H6 ja K1-K5. Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja jokaisella on ollut mahdollisuus kieltäytyä missä projektin vaiheessa tahansa.

Pohdimme, olisiko ollut parempi, jos haastattelun olisi suorittanut aina vain yksi haastattelija kahden sijasta. Olisiko luottamuksellinen suhde syntynyt helpommin ja haastateltava tuntenut olonsa mukavammaksi? Tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että kaksi paria silmiä ja korvia havaitsee enemmän. Tämä osoittautuikin hyödylliseksi analyysivaiheessa. Koska olimme molemmat olleet kaikissa haastatteluissa mukana, eivät tutkimustulokset olleet vain niin sanotusti kasvotonta massaa, vaan koimme jokaisen haastateltavan vastaukset henkilökohtaisesti arvokkaiksi.

Monet asiat, joita pidetään haastattelun hyvinä puolina, sisältävät myös haastattelun ongelmat ja haasteet. Haastatteluiden kerääminen vaatii aikaa, taitoa ja kokemusta. (Hirsjärvi – Hurme 2001: 35.) Vaikka meillä ei entuudestaan ollut kokemusta teemahaastattelun pitämisestä, suoriuduimme siitä mielestämme hyvin. Osaksi tämä varmasti johtui tarkkaan mietityistä ennakkovalmisteluista. Suunnittelimme haastattelurungon huolellisesti sekä sovimme työnjaosta haastattelutilanteessa. Tarkastimme nauhureiden toimivuuden sekä järjestimme haastattelutilaksi rauhallisen huoneen, missä haastattelu voitiin pitää ilman keskeytyksiä. Olimme myös lähettäneet haastateltaville päiväkotiin saatekirjeen, jossa kerroimme itsestämme ja tulevasta haastattelusta.

Niin haastateltavan kuin haastattelijankin persoona voi vaikuttaa saatuihin vastauksiin, ja haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää esimerkiksi haastateltavan taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia (Hirsjärvi – Hurme 2001: 35). Koska opinnäytetyömme on kvalitatiivinen tutkimus, tulee meidän pystyä luottamaan siihen, että haastateltava kertoo meille totuuden ja asian niin, kuin hän sen itse kokee. Saadaksemme mahdollisimman luotettavan ja kattavan aineiston, tulee otoksen olla myös riittävän laaja. Pohdittuamme asiaa tulimme siihen tulokseen, että kuuden henkilön otos on tarpeeksi kattava päiväkodista, jonka henkilökunta koostuu 19 työntekijästä (30%).

Pohdimme paljon myös sitä, mitä kyselylomakkeessa tulisi kysyä. Halusimme kysymysten vastaavan mahdollisimman hyvin tutkimuskysymykseemme. Tätä varten perehdyimme huolellisesti ensimmäisen haastattelun aineistoon ja keskityimme sieltä esiin nouseviin aiheisiin. Samalla pyrimme kuitenkin pitämään mielessä tutkimuskysymykseemme. Näiden pohjalta muodostimme kyselylomakkeen. Lomaketta olisi aina hyvä testata ennen varsinaista kyselyä. Aikataulullisista syistä tähän ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta ja sen takia mietimme lomakkeen kysymysten asettelua erityisen huolella.

Tutkijan tapa analysoida tuloksia voi vaikuttaa siihen, millaisia tuloksia aineistosta saadaan. Vastaukset voidaan irrottaa konteksteistaan tai aineistosta voidaan nostaa esiin vain ne vastaukset, jotka tutkija katsoo tutkimuksen linjaa tukeviksi. (Eskola – Suoranta 2003: 139.) Johtopäätöksiä tehdessämme pyrimme olemaan irrottamatta asioita niiden kontekstista. Tätä tukeaksemme käytimme haastatteluiden suoria lainauksia. Pyrimme myös olemaan aidosti aineistolähtöisiä, jotta omat asenteemme ja ennako-oletuksemme eivät vaikuttaisi tutkimustuloksiin.

## 10 POHDINTA

Tarkoituksenamme oli selvittää Gesterbyn päiväkodin työntekijöiden kokemuksia kasvatuskumppanuuden pilottikoulutusmallista. Päiväkodin koko henkilökunta haluttiin kouluttaa kasvatuskumppanuuteen toiminnan ja laadun parantamiseksi. Keräsimme aineiston haastatteleamalla kuutta päiväkodin työntekijää ja saatuja tuloksia tarkastelimme kasvatuskumppanuuden ja oppivan organisaation teorioiden avulla.

Toive opinnäytetyölle tuli Kirkkonummen ja Gesterbyn päiväkodin taholta. Opinnäytetyömme aihe kiinnosti meitä, koska se on mielestämme ajankohtainen, minkä

lisäksi koimme opinnäytetyön työelämälähtöisyyden tärkeäksi. Niin päivähoidon kuin siellä tapahtuvan vuorovaikutuksenkin laatu on muuttunut vuosien varrella. Tänä päivänä vanhemmat haluavat osallistua aktiivisemmin päivähoidon arkeen, ja näin lisääntyvät myös vanhemmilta tulevat toiveet ja vaatimukset. Kasvatushenkilöstö saa paljon ristiriitaisiakin toiveita, joihin vanhemmat odottavat myös vastattavan. Kodin ja päivähoiton välisellä, näinkin tiiviillä yhteistyöllä ei ole vielä kovin pitkiä perinteitä ja yhteistyön muodot hakevat vielä linjaansa. Kasvatuskumppanuudella pyritään vastaamaan tähän tarpeeseen.

Työskennelyämme itsekin päivähoidon parissa, koemme vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön hyvin tärkeänä. Tuntuu, että tällä hetkellä kasvattajien ja vanhempien välinen yhteistyö on normaalitilanteessa vähäistä, ja se lisääntyy vain ongelmatapauksissa. Tällöin voi olla jo liian myöhäistä. Mielestämme kasvatuskumppanuuden avulla on mahdollista aikaansaada pysyvää muutosta, jolloin yhteistyö vanhempien ja kasvattajien välillä tulee osaksi jokapäiväisiä käytäntöjä.

Kasvatuskumppanuudessa vanhemmat ja päiväkodin kasvatushenkilöstö toimivat yhdessä lapsen parhaaksi. Kumppanuus on vanhempien ja kasvatushenkilöstön välistä kasvatusyhteistyötä ja se perustuu vanhempien ja kasvattajien tasavertaiseen vuorovaikutussuhteeseen. Vanhempia arvostetaan lapsensa parhaana asiantuntijana ja kasvattajat yhdessä vanhempien kanssa sitoutuvat työskentelemään lapsen edun mukaisesti. Tähän myös Gesterbyn päiväkotitoiminta haluaa pyrkiä tuomalla kumppanuuden toimintaperiaatteet ja käytänteet osaksi päiväkodin arkea.

Kasvatuskumppanuuden teorian tunteminen ei pelkästään riitä, vaan oleellista on se, miten teorian tuntemus tuodaan käytäntöön. Oppivalla organisaatiolla tarkoitetaan työyhteisöä, jossa työntekijät ovat valmiita kehittämään niin itseään kuin työskentelytapojaankin yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tässä oppiva organisaatio ja kasvatuskumppanuus kohtaavat: kasvatuskumppanuus antaa päiväkodille tarvittavan teorian, ja oppivan organisaation avulla teoretietous tuodaan osaksi käytäntöä. Saimme mahdollisuuden osallistua koulutustilaisuuksiin ja seurata itse koulutusprosessia. Tämä oli mielenkiintoista niin oman kuin päiväkodin henkilökunnankin oppimisprosessin seuraamisen kannalta. Pääsimme seuraamaan läheltä, miten oppiva organisaatio toimii. Saimme myös ensikäden tietoa siitä, millainen on hyvin järjestetty koulutustilaisuus.

Tutkimustulosten perusteella voimme todeta, että Gesterbyn päiväkodin työntekijät kokivat kasvatuskumppanuuskoulutuksen hyödylliseksi. Työntekijöiden mielestä oli hienoa, että

koko työyhteisö osallistui koulutukseen samanaikaisesti - kaikilla oli yhtäläinen mahdollisuus uuden tiedon saamiseen. Työyhteisö oli kokonaisuudessaan motivoitunut koulutukseen, minkä lisäksi päiväkodin johtaja omalla innostuneisuudellaan ja aiheeseen paneutumisellaan varmasti myös lisäsi työntekijöiden positiivista asennoitumista koulutusta kohtaan.

Tutkimustulokset osoittavat, että Gesterbyn päiväkodin kasvatuskumppanuuskoulutus on ollut tarpeellinen. Tätä kirjoittaessamme koulutus on vasta loppullaan, ja mietimmekin, millainen tilanne päiväkodissa kasvatuskumppanuuden suhteen on esimerkiksi puolen vuoden kuluttua. Olisi mielenkiintoista päästä seuraamaan, miten kasvatuskumppanuuden käytänteet pääsevät juurtumaan osaksi päiväkodin arkea arjen kiireiden, resurssien vähyyden sekä mahdollisten henkilöstövajeiden keskellä. Kasvatuskumppanuus vaikuttaa mahtavalta asialta, ja olisikin hienoa, jos se saisi mahdollisuuden tulla osaksi pysyviä toimintaperiaatteita.

Oleellista on, että koko päiväkodin henkilökunta koulutetaan kasvatuskumppanuuteen samanaikaisesti. Kasvatuskumppanuuskoulutuksia järjestetään tällä hetkellä monissa eri päiväkodeissa, mutta käytäntönä on, että koulutukseen osallistuu kerrallaan vain yksi tai kaksi päiväkodin työntekijää. Tällä menetelmällä kestää vuosia, ennen kuin koko päiväkodin henkilökunnalla on tarvittava tieto ja osaaminen kasvatuskumppanuuden toteuttamiseksi. Kun henkilökunta koulutetaan samanaikaisesti, voidaan kasvatuskumppanuus ottaa osaksi päiväkodin arkea tehokkaasti. Pohdimme kuitenkin, miten uusien työntekijöiden kouluttaminen kasvatuskumppanuuteen järjestetään, vai koulutetaanko heitä ollenkaan. Jos uusia koulutustilaisuuksia ei järjestetä, kuinka voidaan taata tiedon siirtyminen henkilökunnan vaihtuessa? Tämän koulutusmallin yksi päätarkoituksena on juuri koko työyhteisön kouluttaminen.

Pilottihankkeesta saamamme tulokset olivat pääosin positiivisia. Koulutusta keuhuttiin paljon ja sen tuoma hyöty koettiin todella suureksi. Haastateltavat löysivät vain joitain kehitysideoita. Muutamat kokivat koulutuksen jakaantuvan liian pitkälle aikavälille, sekä iltakoulutukset pitkän työpäivän jälkeen raskaiksi. Jatkossa kyseistä koulutusmallia käytettäessä voisi tähän mahdollisesti miettiä toista ratkaisua. Puolentoista vuoden jakson sijasta koulutuksen voisi tiivistää esimerkiksi puoleen vuoteen. Koulutukset voisi järjestää mahdollisuuksien mukaan kokonaisina koulutuspäivinä, jolloin päiväkotit olisivat suljettuna. Tämä saattaisi osaltaan lisätä koulutettavien motivaatiota entisestään, kun koulutukset käytaisii normaalin työajan puitteissa.

Kohtasimme opinnäytetyötä tehdessämme myös muutamia haasteita, jotka liittyivät lähinnä käytettävissä olevaan aikaan sekä resursseihin. Koska Gesterbyn päiväkoti sijaitsee Kirkkonummella, oli vierailut päiväkotiin toisinaan hankalasti järjestettävissä. Olimme myös molemmat työelämässä opinnäytetyöprojektin aikana, ja tämä osaltaan hankaloitti aikataulujen yhteensovittamisessa niin meidän kuin meidän ja päiväkodinkin välillä. Haastavaa oli myös opinnäytetyöprojektin jakaantuminen vuoden ajalle. Opinnäytetyötä kirjoittaessa ensimmäisistä haastatteluista oli kulunut jo lähes vuosi, ja vuoden varrelle on mahtunut paljon. Jos projekti olisi ollut tiiviimpi, voisi asiat olla paremmin muistissa.

Opinnäytetyöprosessi oli erittäin opettavainen. Kasvatuskumppanuus oli käsitteenä meille molemmille jo entuudestaan tuttu, mutta opinnäytetyöprosessi tarjosi meille aivan erilaisen ja laajemman mahdollisuuden tutustua kumppanuuteen. Uuden tiedon lisäksi saimme kokemuksia ja näkökulmia tulevaan ammattiimme, sekä siihen, miten omaa työtämme tahdomme tulevaisuudessa toteuttaa. Koimme hyödylliseksi myös sen, että teimme työmme parityöskentelynä. Työskentelemme parina hyvin yhteen, ja työnjako on ollut sujuvaa. On ollut antoisaa jakaa mielipiteitä ja ajatuksia aiheesta toisen kanssa, ja kun työtä ei tee vain itseään varten, on motivaatiokin korkealla.

Opinnäytetyömme tuloksista voi hyötyä moni taho. Kirkkonummen kunta on tehnyt suuren rahallisen investoinnin kouluttaessaan kahden päiväkodin henkilökunnan kasvatuskumppanuuteen näinkin laajalla koulutushankkeella. Jos kaupunki päättää toteuttaa hanketta jatkossakin, saa se opinnäytetyöstämme hyviä kehitysideoita. Koulutuksen toteuttaneet tahot saavat opinnäytetyöstämme ensikäden tietoa koulutuksen onnistuneisuudesta sekä mahdollisista kehittämiskohteista. Koska saadut tulokset ovat hyvin positiivisia, voi kyseistä koulutusmallia toteuttaa myös jatkossa. Tästä tiedosta hyöttyy varmasti niin Kirkkonummen kunta kuin muutkin vastaavanlaista koulutusta suunnittelevat tahot.

Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi selvittää, miten Gesterbyn päiväkodissa kasvatuskumppanuus on osana arkea esimerkiksi vuoden kuluttua. Asiaa voisi tutkia niin työntekijöiden kuin vanhempienkin näkökulmasta. Jos - ja kun - vastaavaa koulutusmallia tulevaisuudessa toteutetaan muissa päiväkodeissa, olisi mielenkiintoista lukea myös näistä kokemuksista. Kokevatko he koulutuksen tuoman hyödyn yhtä suurena kuin Gesterbyn päiväkodin henkilökunta?

## LÄHTEET

- Ahonen, Jorma - Pohjanheimo, Esa 2000: Asian ytimessä. Työkulttuurin kehittäminen oppivassa organisaatiossa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Alasuutari, Maarit – Hännikäinen, Maritta – Karila, Kirsti – Nummenmaa, Anna Raija – Rasku-Puttonen, Helena 2006: Kasvatusvuorovaikutus. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Davis, Hilton 2003: Miten tukea sairaan tai vammaisen lapsen vanhempia? Sipoo: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Eskola, Jari - Suoranta, Juha 2003: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino. Gummerus.
- Helenius, Aili – Karila, Kirsti – Munter, Hilikka – Mäntynen, Pirkko – Siren-Tiusanen, Helena 2002: Pienet päivähoitossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Juva: WS Bookwell Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2001: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hämäläinen, Juha 1999: Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Kuopio: Kopijyvä.
- Hätönen, Helja 2007: Oppiva organisaatio. Verkkodokumentti. <[http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/09B05A90-DA27-4CE5-A074-BAE48DEFEE73/0/Hatonen2\\_08102007.pdf](http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/09B05A90-DA27-4CE5-A074-BAE48DEFEE73/0/Hatonen2_08102007.pdf)>. Luettu 21.9.2009.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyöpakki, teemoittelu. Verkkodokumentti. <<http://193.167.122.14/Opari/ontTukiLaadullTeemoittelu.aspx>>. Luettu 3.9.2009.
- Kaskela, Marja - Kekkonen, Marjatta 2006: Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta – Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kiesiläinen, Liisa 2004: Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Tallinna: Kirjapaino Pakett.
- Kirkkonummen päivähoito. Kasvatuskumppanuus – koulutus: Gesterby – Finnsbeckan moduulihanke 2008-2009.
- Kuuma 2009. Verkkodokumentti. <<http://www.kuuma.fi/lastenpaivahoito.asp>>. Luettu 29.3.2009.
- Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36. Verkkodokumentti.

<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>> Luettu 29.3.2009.

Moilanen, Raili 2001: Oppivan organisaation mahdollisuudet. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Rahkama, Taru 2009: Kasvatuskumppanuus työyhteisökoulutus Gesterbyn päiväkodissa 1.8.2008 –31.12.2009. Raportti.

Saarinen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2006: Menetelmäopetuksen tietovaranto. KvaliMOTV. Verkkodokumentti.  
<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali.html>>. Luettu 26.9.2009.

Sarala, Urpo - Sarala, Anita 1999: Oppiva organisaatio - Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Sivistyslautakunta 2009: LAPSEN ÄÄNI 2009-2011 hankkeeseen osallistuminen. Verkkodokumentti. < <http://www.nummi-pusula.fi/kirjat/dyn5web/kokous/20091052-13.PDF>>. Päivitetty 11.2.2009. Luettu 24.9.2009.

Sosiaalitaito 2009. Verkkodokumentti.  
<[http://www.sosiaalitaito.fi/sidosryhma\\_arvo\\_esittely.asp](http://www.sosiaalitaito.fi/sidosryhma_arvo_esittely.asp)>. Luettu 29.3.2009.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Verkkodokumentti.  
<[http://www.stm.fi/lapset/palvelut\\_perheille](http://www.stm.fi/lapset/palvelut_perheille)>. Luettu 5.4.2009.

Stakes. Kasvatuspäämäärät. Verkkodokumentti.  
<<http://varttua.stakes.fi/FI/Sisallot/varhaiskasvatus/paamaarat/paamaarat.htm>>. Luettu 3.9.2009.

Stakes. Mitä on varhaiskasvatus. Verkkodokumentti.  
<[http://varttua.stakes.fi/FI/Sisallot/varhaiskasvatus/mita\\_on\\_vaka.htm](http://varttua.stakes.fi/FI/Sisallot/varhaiskasvatus/mita_on_vaka.htm)>. Luettu 3.9.2009.

Stranius, Leo 2001: Oppiva organisaatio ja yksilö. Muutoksen hallinta uudessa toimintaympäristössä. Verkkodokumentti.  
<[www.uta.fi/~leo.stranius/HALLA9E1.doc](http://www.uta.fi/~leo.stranius/HALLA9E1.doc)>. Luettu 21.9.2009.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003. Stakes. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.



## Sivistystoimi


Päivähoidon koordinaattori

19.12.2008

12 §

461 / 241 / 2008


**PÄIVÄKODIN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA  
KASVATUSKUMPPANUUSKOULUTUKSESTA -TUTKIMUSLUPAHAKEMUS**

1. ASIA, jota päätös koskee	Tutkimuslupahakemus.
2. SELOSTUS ASIASTA	<p>Metropolia ammattikorkeakoulun sosionomia AMK opiskelijat Pauliina Linkoheimo ja Heini Keränen hakevat tutkimuslupaa opinnäytetyötään varten. Tutkimuksen nimi on "Päiväkodin työntekijöiden kokemuksia kasvatuskumppanuuskoulutuksesta" ja sen tarkoituksena on selvittää kasvatuskumppanuuskoulutuksen tarvetta ja toimivuutta. Tutkimuksen kohteena on Gesterbyn päiväkot. Tutkimukseen osallistuisi Gesterbyn päiväkodin henkilökunta (16 henkilöä).</p> <p>Tutkimuksen tekijät ovat lupautuneet noudattamaan tutkimuseettisiä periaatteita, jolloin vastaajien henkilöllisyys on suojattu. Tutkimusaineiston keruu tapahtuu syksyn 2008 - syksyn 2009 aikana ja tutkimuksen valmistumisajankohta on arvoitu marraskuusi 2009. Tutkimuksen ohjaajana toimii Aini Ronkainen Metropolia amk/Tukholmankadun toimipisteestä. Tutkimuslupahakemuksen liitteenä on tutkimussuunnitelma.</p>
3. PERUSTELUT (lain, asetuksen tai kunnallisen säännön kohdat, määräykset ja sopimukset)	Sivistystoimen toimialan johtosääntö 21§, 1m ja 2m.
4. PÄÄTÖS	Päätän myöntää Pauliina Linkoheimolle ja Heini Keräselle tutkimusluvan Gesterbyn päiväkodin osalta opinnäytetyön suorittamiseen. Opinnäytetyö tulee valmistuttuaan lähettää osoitteeseen: Sivistyspalvelut/päivähoito, Tarja Kotamäki, PL 20, 02401 Kirkkonummi.
5. ALLEKIRJOITUS	 Tarja Kotamäki päivähoidon koordinaattori
6. VALITUSOSOITUS	Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianomainen) sekä kunnan jäsen. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on tekijän allekirjoitettava.

## KIRKKONUMMEN KUNTA PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA

Sivu 2

## Sivistystoimi

	<p>Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.</p> <p>Oikaisuvaatimusviranomainen:          Kirkkonummen kunta          Suomenkielinen varhaiskasvatus- ja opetuslautakunta          Kirkkotallintie 1 B/ PL 20          02401 Kirkkonummi          Telefax: 09-2967 2498          Sähköposti: kirjaamo.sivistystoimi@kirkkonummi.fi</p> <p>Oikaisuvaatimusaika:          Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.</p>
<b>7. PÄÄTÖKSEN NÄHTÄVÄNÄPITO</b>	Tämä päätöspöytäkirja on nähtävänä virka-aikana pvm. <u>22 / 12</u> 2008
<b>8. TIEDOKSIANTOTAPA</b>	<p>Tämä päätös oikaisuvaatimusohjeineen on</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Lähetetty tiedoksi kirjeellä postitse asianosaiselle, pvm. <u>19 / 12</u> 2008</p> <p><input type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle tai valtuutetulle asiamiehelle taikka asianosaisen lähettämälle, pvm. <u> / </u> 2008</p> <p>Asianosaisen/asiamiehen/lähetin allekirjoitus: </p>
<b>9. OTTOKELPOISEN PÄÄTÖKSEN ILMOITTAMINEN (Kirkkonummen kunnan hallintosääntö 43 §)</b>	<p><input type="checkbox"/> Tästä päätöksestä ilmoitetaan hallintosäännön 43 §:ssä tarkoitetulla tavalla suomenkieliselle varhaiskasvatus- ja opetuslautakunnalle.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Tästä päätöksestä ei tarvitse hallintosäännön 43 §:ssä tarkoitetulla tavalla ilmoittaa suomenkieliselle varhaiskasvatus- ja opetuslautakunnalle.</p> <p>Peruste: Suomenkielinen varhaiskasvatus- ja opetuslautakunta 25.5.2005 § 85</p>
<b>10. PÄÄTÖKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO (Kuntalaki 98 §)</b>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Päätös pannaan täytäntöön odottamatta sen lainvoimaisuutta</p> <p><input type="checkbox"/> Päätös pannaan täytäntöön vasta, kun se on saavuttanut lainvoiman</p>
<b>11. JAKELU / MUUT MAHDOLLISET TOIMENPITEET</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pauliina Linkoheimo</li> <li>- Heini Keränen</li> <li>- Gesterbyn päiväkotij, Taru Rahkama</li> <li>- Keskustan alueen aluevastaava Elina Utriainen</li> </ul>

## TEEMAHAASTATTELURUNKO

### Taustakysymykset:

- Työntekijän ammattinimike ja koulutustausta
- Nykyisen työn kuvaus ja työtehtävät
- Aikaisempi työhistoria ja kauan on työskennellyt nykyisessä työpaikassa
- Työntekijän ikä, milloin on valmistunut
- Onko käynyt Kasvatuskumppanuuskoulutuksen aikaisemmin, milloin, missä?

### 1. TEEMA: Kasvatuskumppanuus ja varhainen vuorovaikutus

- Mitä kasvatuskumppanuus päivähoitossa mielestäsi tarkoittaa?
- Mitä varhainen vuorovaikutus päivähoitossa mielestäsi tarkoittaa?

### 2. TEEMA: Kasvatuskumppanuus ja varhainen vuorovaikutus päiväkodin arjessa tällä hetkellä

- Huomioidaanko kasvatuskumppanuutta ja varhaista vuorovaikutusta päiväkodin arjessa? Jos, niin miten?
- Koetko tämän mallin huomioimisen tärkeäksi arjessa?
- Miten tämä näkyy henkilökohtaisessa työskentelyssäsi?
- Koetko, että kasvatuskumppanuuskoulutus on tärkeää ja tarpeellista?
- Ovatko tämän hetkiset suunnitelmat mallin toteuttamiseksi toteutuneet?

### 3. TEEMA: Tulevaisuuden suunnitelmat kasvatuskumppanuusmallin hyödyntämiseksi

- Miten kasvatuskumppanuusajattelun avulla voidaan parantaa päiväkodin arkea?
- Mitkä ovat mielestäsi mallin
  - vahvuudet ja mahdollisuudet?
  - heikkoudet ja uhat / riskit?
- Mitkä ovat mielestäsi kasvatuskumppanuuskoulutuksen tavoitteet?
  - työntekijän
  - perheen ja
  - lapsen näkökulmasta?

## Kyselylomake

- Onko Kasvatuskumppanuuskoulutus muuttanut työskentely- ja ajattelutapaasi

1. ei mitenkään
2. vähän
3. melko paljon
4. paljon?

Vastaus: \_\_\_\_\_

- Jos työskentely- ja ajattelutapasi ovat muuttuneet, kerro miten?

- Onko Kasvatuskumppanuuskoulutus muuttanut päiväkodin arkea

1. ei mitenkään
2. vähän
3. melko paljon
4. paljon

Vastaus: \_\_\_\_\_

- Jos päiväkodin arki on muuttunut, kerro miten?

- Mitä hyötyä koulutuksesta on ollut? Kerro neljä (4) mielestäsi tärkeintä asiaa ja perustele vastauksesi.

- Mitä muuttaisit koulutuksesta?