

Elli Rikkola & Nea Siitonen

# OPPIIVAN YHTEISÖN MUODOSTUMI- NEN VARHAISKASVATUKSESSA

Opinnäytetyö  
Sosionomi

2018



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Elli Rikkola, Nea Siitonen	Sosionomi (AMK)	Marraskuu 2018
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Oppivan yhteisön muodostuminen varhaiskasvatuksessa		62 sivua 5 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Kotkan kaupunki		
<b>Ohjaaja</b>		
Lehtori Eija Vikman		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tämä opinnäytetyö on toteutettu Kotkan kaupungin varhaiskasvatuksen toimesta. Oppiva yhteisö on uuden varhaiskasvatussuunnitelman ja -lain myötä noussut tärkeäksi aiheeksi varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa oppivaa yhteisöä edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä sitä, onko oppiva yhteisö Kotkan varhaiskasvatuksessa käsitteenä tuttu. Tämän lisäksi tutkimuksessa pohdittiin kasvattajan roolia oppivan yhteisön syntymisessä. Tutkimuksessa keskityttiin varsinkin lastentarhaopettajan rooliin oppivan yhteisön muodostumisessa. Materiaalia voi käyttää esimerkiksi reflektoinnin välineenä päiväkodin työyhteisöissä, kun mietitään oppivan yhteisön muodostumista omassa lapsiryhmässä tai päiväkotitasolla.</p> <p>Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus. Tutkimus pohjautui Kotkan varhaiskasvatukselle laadittuun kyselylomakkeeseen. Kyselylomakkeessa kartoitettiin oppivan yhteisön tilannetta Kotkan varhaiskasvatuksen yksiköissä. Samalla kerättiin tietoa, kuinka tuttu oppivan yhteisön käsite on Kotkassa. Kyselylomake toteutettiin Webropol-ohjelmalla. Samaa ohjelmaa käytettiin apuna myös vastausten analysoinnissa. Kyselylomakkeessa kartoitettiin aluksi taustatietoja, jonka jälkeen jatkoimme oppivaa yhteisöä edistävien tekijöiden tunnistamiseen. Kolmas aihealue oli oppivaa yhteisöä estävät tekijät, ja lopuksi kysyimme kasvattajan roolia oppivassa yhteisössä.</p> <p>Tutkimus nosti esille neljä tärkeää edistävää tekijää oppivan yhteisön muodostumisessa: avoimuus, ennakkoluulottomuus, osallisuus ja yhteisöllisyys. Estäviksi tekijöiksi tutkimus nosti jatkuvat muutokset henkilöstössä, isot ryhmäkoot, vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat sekä motivaation puutteen. Kasvattajan rooli oppivan yhteisön muodostumisessa on keskeinen. Oppiva yhteisö päiväkodissa muodostuu kaikista päiväkodin työntekijöistä sekä lapsista. Kasvattajilla on kuitenkin vastuu luoda edellytykset oppivalle yhteisölle. Kaikki kasvattajat ovat vastuussa tästä, mutta lastentarhanopettaja tiimensä vetäjänä on viimeisenä vastuussa oppivan yhteisön muodostumisesta. Ennen kuin voidaan aloittaa oppivan yhteisön rakentaminen, tarvitsee organisaatiosta löytyä tarpeeksi yhteisöllisyyttä ja me-henkeä.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
oppiva yhteisö, yhteisöllisyys, osallisuus, varhaiskasvatus		

Author (authors)	Degree	Time
Elli Rikkola, Nea Siitonen	Bachelor of Social Services	November 2018
<b>Thesis title</b>		
Forming of a learning community in early childhood education		62 pages 5 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
City of Kotka		
<b>Supervisor</b>		
Eija Vikman		
<b>Abstract</b>		
<p>Learning community is nowadays an important term in early childhood education because of a new law concerning early childhood education and new early learning plan. Both emphasise the importance of the learning community. This study examines the learning community with a focus on factors which promote the learning community and factors which prevent its formation. This study also, was examined the educator's role in forming a learning community. This study serves as a source of information about the learning community and it can be used especially in early childhood education. This material is can be used in the kindergarten for example as a reflection tool.</p>		
<p>This thesis was a qualitative study based on a questionnaire that was made for the needs of early childhood education at the city of Kotka. At the same time, this study determine how well concept of learning community was known in the kindergartens of Kotka. The questionnaire was created using Webropol. The same program was also used in the analysis of answers.</p>		
<p>The results of the study emphasized four important promoting factors: openness, open-mindedness, participation and sense of community. As preventing factors, the study increased the constant changes in the staff, big group sizes, the problems in interaction and the lack of the motivation. The educator's role in the forming of the learning community is central. Everyone is responsible for the forming of the learning community in kindergarten in spite of job title. However kindergarten's teacher has the main responsibility to create settings for learning community. Community has to have enough sense of community that it can even start building learning community.</p>		
<b>Keywords</b>		
Learning community, sense of community, participation, early childhood education		

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	VARHAISKASVATUS .....	7
2.1	Varhaiskasvatussuunnitelma .....	9
2.2	Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma .....	10
2.3	Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma.....	11
2.4	Lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma.....	12
3	PEDAGOGINEN PAINOTUS VARHAISKASVATUKSESSA .....	14
4	OPPIVA YHTEISÖ VARHAISKASVATUKSESSA .....	16
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
5.1	Tutkimustehtävän rajaus .....	19
5.2	Tutkimuskysymykset .....	19
5.3	Tutkimusmenetelmä .....	20
5.4	Aineiston keruu ja analysointi .....	22
5.5	Eettisyys.....	23
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	24
6.1	Taustatiedot.....	25
6.2	Edistävät tekijät .....	26
6.2.1	Avoimuus ja ennakkoluulottomuus.....	26
6.2.2	Osallisuus.....	28
6.2.3	Yhteisöllisyys .....	31
6.2.4	Oppiva yhteisö Kotkan päiväkodeissa .....	33
6.3	Estäviä tekijöitä .....	34
6.3.1	Jatkuvia muutoksia henkilökunnassa.....	34
6.3.2	Isot ryhmäkoot .....	35
6.3.3	Vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat.....	39
6.3.4	Motivaation puute .....	40
6.4	Kasvattajan rooli oppivan yhteisön muodostumisessa .....	42

6.4.1	Lapsen mielipiteiden huomioiminen .....	43
6.4.2	Pedagoginen johtajuus .....	44
6.4.3	Arvostava vuorovaikutus.....	44
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	46
8	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS .....	53
9	POHDINTA.....	55
	LÄHTEET .....	58

## LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kysely Kotkan varhaiskasvatukseen oppivasta yhteisöstä

Liite 3. Oppivaa yhteisöä estäviä tekijöitä

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimustyö, joka käsittelee oppivan yhteisön rakentumista varhaiskasvatuksessa. Tämä tutkimus käsittelee erityisesti päiväkoteja ja oppivaa yhteisöä niissä. Opinnäytetyön aihe on lähtöisin Kotkan kaupungin varhaiskasvatuksesta. Kotkan varhaiskasvatuksen kiinnostus oppivasta yhteisöstä ja sen rakentumisesta kaupungin varhaiskasvatuksessa nousee esille varhaiskasvatussuunnitelmien uudistuksien myötä, joissa oppiva yhteisö korostuu aiempaa enemmän. Tutkimuksemme aihe on hyvinkin ajankohtainen, sillä varhaiskasvatus on tällä hetkellä isojen muutoksien keskellä. Muutoksia tapahtuu niin varhaiskasvatussuunnitelmassa, varhaiskasvatuslaissa sekä henkilöstörakenteessa.

Teemme molemmat sosionomin opintoihimme varhaiskasvatuksen pätevyyttä sekä toimimme lastentarhanopettajina pääkaupunkiseudulla, joten opinnäytetyön liittyminen varhaiskasvatukseen oli meille hyvin luonnollinen valinta. Olemme molemmat tutkineet uutta varhaiskasvatussuunnitelmaa ja oppiva yhteisö nousi sieltä mielenkiintoiseksi aiheeksi tutkia. Halusimme tutkia aihetta, mistä olisi hyötyä meille molemmille myös tulevaisuudessa.

Teoreettisena viitekehyksenä työssämme ovat muun muassa keskeiset käsitteet, kuten oppiva yhteisö, pedagoginen painotus varhaiskasvatuksessa ja varhaiskasvatus. Käytimme tutkimuksessa myös keskeisiä käsitteitä tukevaa teoriaa, jotta selvitys oppivan yhteisön rakentumisesta varhaiskasvatuksessa tulisi mahdollisimman kokonaisvaltaisesti esille. Tutkimuksemme lähtökohtana toimi Kotkan päiväkodeille laadittu kysely. Kyselyllä kartoitettiin henkilöstön tuntemusta oppivan yhteisön käsitteestä sekä oppivan yhteisön rakentumista Kotkan päiväkodeissa. Tämän lisäksi käytimme erilaista lähdeaineistoa tukemaan kyselymme tuloksia. Varhaiskasvatussuunnitelma on uusittu vuonna 2017, ja saatavilla ei ollut vielä paljoa uutta tutkimustietoa tai tutkimuksia uuteen varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyen.

Tutkimus etenee teoreettisesta viitekehyksestä tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin. Työn teoreettisessa viitekehyksessä avaamme työn kannalta tärkeitä käsitteitä. On luontevaa, että työ alkaa varhaiskasvatuksen käsitteen avaamisesta. Tämän jälkeen siirrytään avaamaan valtakunnallista, paikallista

ja lapsen henkilökohtaista varhaiskasvatussuunnitelmaa. Oppiva yhteisö on keskeinen käsite varhaiskasvatussuunnitelmissa, ja sen takia varhaiskasvatussuunnitelmien avaaminen on tämän tutkimuksen kannalta oleellista. Tutkimuksen tuloksia olemme analysoineet ja tarkastelleet muun muassa varhaiskasvatus yksikön, lapsen sekä kasvattajan näkökulmista. Tutkimuksella haluamme nostaa esille oppivan yhteisön kulttuurin merkityksen varhaiskasvatuksen laadun tukijana. Se, miten oppiva yhteisö rakentuu, on monen tekijän summa. Tässä opinnäytetyössä on tuotu esille ne tekijät, jotka edistävät ja estävät oppivan yhteisön rakentumista Kotkan varhaiskasvatuksessa. Vaikka tutkimus kohdistuukin Kotkan varhaiskasvatukseen, on sen hyödyntäminen myös muissa kaupungeissa mahdollista. Oppiva yhteisö ei ole myöskään sidoksissa pelkästään varhaiskasvatukseen, joten työn tuloksia voidaan hyödyntää osaltaan myös muissa organisaatioissa. Tämä työ on kuitenkin keskitynyt oppivan yhteisön muodostumiseen juuri päiväkodeissa.

## **2 VARHAISKASVATUS**

Sanalla varhaiskasvatus on monta eri merkitystä. Se voi olla vanhempien lapsille antamaa hoivaa ja kasvatusta. Sillä tarkoitetaan myös ammattihenkilön lapsille antamaa kasvatusta ja opetusta. Varhaiskasvatuksella voidaan ymmärtää myös oppiainetta ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa sekä kasvatustieteellisen teoriamuodostukseen perustuvaa kasvatustieteen osa-aluetta. (Mahkonen 2016, 15–16.) Tämä tutkimus keskittyy ammattihenkilöiden antaman kasvatukseen ja opetukseen liittyvään varhaiskasvatukseen.

Varhaiskasvatus perustuu varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatukseen säätelee kunnan ja yksityisen sektorin järjestämää varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena. Kunta on aina vastuussa lapsen päivähoidon järjestämisestä. Varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista. Se on hoidon ja opetuksen muodostama kokonaisuus, jossa painoituksena on pedagogiikka. (Varhaiskasvatukseen 540/2018 1§ & 2§; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8.) Varhaiskasvatusta voivat saada ne lapset, jotka eivät vielä ole oppivelvollisuuden piirissä. Oppivelvollisuuden piirissä olevat lapset voivat myös saada varhaiskasvatusta joidenkin erityisolosuhteiden johdosta. (Varhaiskasvatukseen 1§.)

Varhaiskasvatuksen peruseriaatteita ovat kehittää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kasvua, terveyttä ja hyvinvointia. Varhaiskasvatus on prosessi, jossa yhdistyvät lapsen kasvun ja oppimisen tukeminen sekä hoiva. Lasta tuetaan oppimisessa ja luodaan valmiuksia elinikäiselle oppimiselle. Varhaiskasvatuksessa lapselle tulee järjestää pedagogista toimintaa, joka perustuu leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön. Turvallisuuden tunne on tärkeä tekijä, kun suunnitellaan ja järjestetään varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on luoda yhdenvertaiset edellytykset varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten kokonaisvaltaiselle kasvuille, kehitykselle ja oppimiselle. Varhaiskasvatuksessa otetaan huomioon myös tasa-arvo tekijät. Kulttuurikasvatus ja toisten ihmisten kunnioittaminen ovat myös yksi osa hyvää varhaiskasvatusta. (Varhaiskasvatustilanne 2016, 17.) Syyskuussa 2018 astui voimaan uusi varhaiskasvatustilanne, joka toi varhaiskasvatustilanteeseen ensi kertaa kiusaamisen ehkäisyn, joka antaa suojan kiusaamisesta, väkivaltaa ja muuta häirintää vastaan (Varhaiskasvatustilanne 2018, 10§).

Kasvatustilanteen osana on tärkeä osa varhaiskasvatusta. Tämä tarkoittaa lasten huoltajien kuulemistakin lapsen liittyvissä asioissa ja heidän tukemistaan kasvatustyössä. Päävastuu lapsen kasvatuksesta on aina lapsen huoltajilla. Varhaiskasvatus kuitenkin tukee huoltajien kasvatustyötä. Sen tehtävä on täydentää ja antaa tukea huoltajille kasvatustehtävässä. Varhaiskasvatus ja sitä myötä varhaiskasvatuksen työntekijät ovat siis myös vastuussa lapsen hyvinvoinnista. Laki velvoittaa myös ottamaan lapsen ajatukset huomioon päiväkodin arjessa. Lapsen mielenkiinnon kohteet täytyy selvittää, ja niiden täytyy näkyä päiväkodin arjessa. (Varhaiskasvatustilanteen perusteet 2016, 32–33; Kotkan varhaiskasvatustilanteen 2016, 7–8.)

Yleisin varhaiskasvatustilanteen muoto on päiväkotitoiminta (Varhaiskasvatustilanteen 2016, 17; Varhaiskasvatustilanne 1§). Päiväkodissa toiminta on yleensä ryhmämuotoista. Ryhmät voidaan muodostaa eri tavoin, niihin voivat vaikuttaa lapsen ikä, sisarussuhteet tai tuen tarve. Ryhmien tulee olla kuitenkin pedagogisessa mielessä kannattavia, ja niitä tehtäessä tulee ottaa huomioon henkilöstön mitoitus ja ryhmäkokoon liittyvät säädökset. (Varhaiskasvatustilanteen 2016, 17; Kotkan varhaiskasvatustilanteen 2016, 20.)

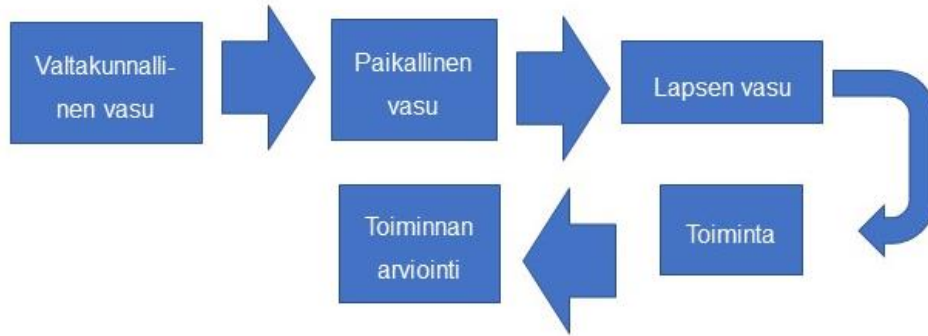


Tällä hetkellä päiväkodissa hoito- ja kasvatustehtävissä toimivista henkilöistä vähintään kolmanneksen on oltava pätevydeltään lastentarhaopettajia ja muilla oltava ammatillinen kelpoisuus päiväkodissa työskentelyyn (Varhaiskasvatuslaki 36/1973 5§). Pedagogiikka on päiväkodissa tärkeässä asemassa ja lastentarhanopettaja onkin pedagogisessa vastuussa ryhmästään (Varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 17). Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kuitenkin henkilöstörakennetta. Vuoteen 2030 mennessä 2/3 päiväkodin henkilöstöstä tulisi olla korkeakoulutettuja. (Varhaiskasvatuslaki 37§.)

## 2.1 Varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatuslaki velvoittaa kuntia seuraamaan varhaiskasvatussuunnitelmaa. Varhaiskasvatussuunnitelma ohjaa siis koko varhaiskasvatusta. Se on velvoittavana työkaluna kaikille varhaiskasvatuksessa työskenteleville. Sen tarkoituksena on luoda yhdenvertainen varhaiskasvatus koko maahan. Varhaiskasvatussuunnitelmakokonaisuus on kolmitasoinen. Se koostuu valtakunnallisesta varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista sekä lasten omista varhaiskasvatussuunnitelmista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8–9.) Käytämme tästä eteenpäin varhaiskasvatussuunnitelmasta lyhennettä vasu.

Valtakunnallinen vasu, paikallinen vasu sekä lapsen henkilökohtainen vasu ovat eri käsitteitä, mutta niissä yhdistyvät monet samat tekijät. Niitä ei pidä myöskään tutkia täysin yksittäisinä asiakirjoina, vaan ne liittyvät vahvasti toinen toisiinsa. (Ahonen 2017, 10.) Kaiken toiminnan perusteena on valtakunnallinen vasu. Paikallinen vasu on tehty valtakunnallisen vasun pohjalta. Lapsen vasuun vaikuttavat sekä valtakunnallinen että paikallinen vasu. Näiden pohjalta suunnitellaan toimintaa päiväkotiin ja lopuksi arvioidaan prosessia. (kuva 1). Moniin varhaiskasvatusyksiköihin on lisäksi vakiintunut vapaaehtoinen niin sanottu ryhmävasu. Ryhmävasu on osoittautunut hyväksi työvälineeksi, sillä sen avulla vasun keskeiset sisällöt ja tavoitteet on konkretisoitu. (Ahonen 2017, 10.)



Kuva 1. VASU – päiväkodissa

## 2.2 Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma

Valtakunnallisessa vasun perusteissa sovitaan varhaiskasvatuksen keskeiset tavoitteet, sisällöt, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja huoltajien välisestä vuorovaikutuksesta, monialaisesta yhteistyöstä sekä lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöistä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8–9).

Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma on Opetushallituksen antama määräys. Valtakunnallinen vasu määrittää, mitä asioita paikallisessa vasussa sekä lapsen omassa vasussa täytyy olla. Suurin muutos uudessa varhaiskasvatussuunnitelmassa on sen velvoittavuus. Tämä tarkoittaa sitä, että varhaiskasvatuksen laatu on yhteisten ohjeistuksien myötä muuttunut yhä tasa-arvoisemmaksi. Kuntien ja kaupunkien keskinäisten erojen toivotaan yhä vähenevän. (Ahonen 2017, 15; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 8–9.)

Vuonna 2013 varhaiskasvatus siirtyi sosiaalihuollon eli sosiaalipalveluiden alta hallinnollisesti opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. Muutokset ovat osa suurempaa agendaä nähdä päivähoito muuna kuin pelkästään lapsen hoitopaikkana. Hoito on tietysti tärkeä osa varhaiskasvatusta, mutta varhaiskasvatussuunnitelmakin velvoittaa varhaiskasvatuksen olevan paljon muuta kuin pelkästään hoitoa. (Ahonen 2017, 15.)

Valtakunnallinen vasu toimii pedagogisen toiminnan työvälineenä. Se auttaa toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa, kehittämisessä ja arvioimisessa. Vasu auttaa ammattilaista myös kehittämään omaa ammatillista osaamistaan,

sillä se korostaa oppivan yhteisön syntymistä sekä jatkuvasta arvioinnista ja kehittämisestä. (Ahonen 2017, 16.)

Uusi vasu ei ole muuttanut kaikkea varhaiskasvatuksessa. Tuttuja asioita on viety eteenpäin, ja niitä on kehitelty. Varhaiskasvatussuunnitelmassa on pyritty ottamaan huomioon elinikäisen oppimisen ajatus ja tuoda yhtenäisempää arvoperustaa valtakunnallisesti. Uusi vasu myös määrittelee monia asioita tarkemmin kuin vanha tai ainakin yksityiskohtaisemmin. Vanhassa vasussa sisällöt liittyivät kuuden sisällöllisen orientaation varaan. Näitä orientaatioita käsiteltiin hyvin lyhyesti ja niukasti, ja kunnilla oli melko vapaat kädet näiden toteuttamiseen. Uusi vasu taas käsittelee oppimisen alueet yksityiskohtaisemmin, mikä rakentaa valtakunnallisesti yhtenäisempää linjaa. Laaja-alainen oppiminen myös on uuden vasun yksi keskeinen muutos. Laaja-alaisen osaamisen alueita peilataan oppimisen osa-alueisiin, ja niistä tulee kasvua ja oppimista tukeva kokonaisuus. (Ahonen 2017, 16–17.)

### **2.3 Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma**

Valtakunnallinen vasu ohjaa toimintaa valtakunnallisesti, paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma taas syventyy varhaiskasvatuksen järjestämiseen paikkakuntakohtaisesti. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma on aina ollut varhaiskasvatuksen ohjenuora. Aiemmin paikallisen vasun laatiminen on ollut kuitenkin vapaaehtoista kunnissa. Uusi varhaiskasvatuslaki taas velvoittaa kuntia tekemään paikallisen vasun. Jokaisen kunnan tulee siis tehdä paikallinen vasu, joka laaditaan valtakunnallisen vasun pohjalta. Jokaiselle toimintamuodolle (päivähoito, perhepäivähoito tai muu varhaiskasvatus) voidaan tehdä oma paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma kunnissa tai käyttää samaa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 9; Mahkonen 2016, 145–146; Ahonen 2017, 17; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 9.)

Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma ei voi sulkea mitään lakisääteisiä tavoitteita tai suunnitelmia pois, mutta niissä täytyy ottaa huomioon jokaisen paikkakunnan erityispiirteet, mahdolliset pedagogiset painotukset, lasten tarpeet sekä varhaiskasvatusta koskevan arviointitiedon ja kehittämistyön tulokset. Hyvin tehty paikallinen vasu toimii hyvänä pedagogisena työvälineenä. (Ahonen 2017, 18; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 9.)

Varhaiskasvatuksen järjestäjän on huolehdittava, että paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman tekemiseen pääsevät osallistumaan varhaiskasvatuksen henkilöstö, huoltajat sekä lapset (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 9; Mahkonen 2016, 145–146). Sitä laadittaessa on huomioitava moniammatillinen yhteistyö paikallisen opetus- sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnan kanssa. Paikallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa täytyy olla kuvattuna, miten yhteistyö kyseisten tahojen kanssa toteutetaan. Suunnitelmaa täytyy arvioida ja kehittää jatkuvasti. Paikallista vasua laadittaessa täytyy ottaa huomioon myös muut paikalliset suunnitelmat: varhaiskasvatusta, lapsia ja perheitä koskevat suunnitelmat, esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelmat sekä lastensuojelulain mukainen lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma. (Ahonen 2017, 18–19; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 9.)

Myös Kotkassa varhaiskasvatussuunnitelmaa arvioidaan jatkuvasti. Arviointia tekevät niin lapset, huoltajat kuin myös varhaiskasvatuksen henkilökunta. Arvioinnin apuna käytetään erilaisia arviointikäytäntöjä ja -kanavia. Vanhemmilla on mahdollisuus vaikuttaa varhaiskasvatukseen antamalla palautetta toiminnasta esimerkiksi lapsen tuonti ja hakemistilanteissa. Kotkassa järjestetään myös vanhempainiltoja joka toimintakaudella, jossa vanhemmilla on mahdollisuus vaikuttaa toimintaan. Kotkassa joka vuosi toteutetaan asiakaskysely, jossa on kysymyksiä toimintaan liittyen. (Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 14.)

#### **2.4 Lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma**

Lapsen henkilökohtaisia vasuja on laadittu ennen uuden valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman voimaantuloa. Ennen lasten vasuissa on ohjaavana ohjenuorana olleet suositukset vasussa. Uusi valtakunnallinen vasu on antanut päiväkodeille yksityiskohtaisemmat ja perusteellisemmat ohjeet lapsen henkilökohtaisen vasun tekemiseen. Laki myös määrää, että jokaiselle lapselle päivähoitossa on tehtävä varhaiskasvatussuunnitelma. (Ahonen 2017, 22; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 10.)

Jokaisella varhaiskasvatuksessa olevalla lapsella on oikeus saada suunnitelmallista ja tavoitteellista varhaiskasvatusta, opetusta ja hoitoa. Lapsen henki-

lökohtainen vasu on työkalu, jolla lapsen yksilölliset tarpeet, toiveet ja ajatukset saadaan kirjattua. Tämä helpottaa niiden huomioon ottamista päiväkodin arjessa. Lapsen etu ja yksilölliset tarpeet ovat asioita, mistä suunnitelman teko alkaa ja ne tulee pitää aina suunnitelman keskiössä. Suunnitelmassa tulee kuvata lapsen osaamista, vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita, mutta tämän lisäksi niissä täytyy olla varhaiskasvatuksen pedagogiset tavoitteet sekä toimenpiteet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10–11; Ahonen 2017, 22–23; Varhaiskasvatuslaki 23; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 10.)

Pedagogista dokumentointia hyödynnetään lapsen vasua tehdessä. Esimerkiksi Kotkassa tämä tarkoittaa lapsen kasvun kansion kokoamista ja sen hyväksikäyttöä vasua tehdessä. Kasvun kansioon kootaan erilaisia dokumentteja lapsesta. Kasvun kansiosta voi nähdä lapsen kokemuksia, näkemyksiä ja osallisuutta päiväkodissa. Kansion rakentamisessa ovat lapsen kanssa mukana päiväkodin henkilökunta, mutta myös lapsen huoltajat. (Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 15.)

Lapsen oma vasu tulee tehdä yhteistyössä lapsen huoltajien kanssa ja se tulee laatia, kun lapsi aloittaa varhaiskasvatuksessa. Lapsen omat mielipiteet ja ajatukset tulee huomioida suunnitelmaa tehtäessä. Isompien lasten kanssa voidaan suoraan keskustella toiveista ja tuntemuksista. Kuvakortteja ja muita visuaalisia apuvälineitä voidaan käyttää myös apuna, ja ne helpottavat varsinkin pienten lasten mielenkiinnon kohteiden selvittämistä. Suunnitelmasta nousevat tavoitteiden täytyy näkyä ryhmän toiminnan suunnittelussa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10–11; Ahonen 2017, 22–23; Varhaiskasvatuslaki 23 §; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 10.)

Varhaiskasvatussuunnitelman teosta vastaa lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaava henkilö päiväkodissa. Lapsen vasussa tulee ottaa huomioon myös lapsen kulttuurillinen, kielellinen ja katsomuksellinen tausta. Suunnitelma tulee tarkistaa vähintään kerran vuodessa, mutta aina silloin, kun siihen on lapsen tarpeista johtuva syy. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10–11; Varhaiskasvatuslaki 23; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 10.)

Lapsen vasusta täytyy löytyä ainakin seuraavat asiat:

- Lapsen kiinnostuksen kohteet sekä kehitykseen ja oppimiseen liittyvät vahvuudet
- Lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukemassa olevat tavoitteet, niihin liittyvät toimenpiteet sekä miten niitä arvioidaan
- Mahdollinen lisätuentarve
- Mahdollinen lääkehoitosuunnitelma
- Lapsen, henkilöstön ja huoltajien kanssa sovitut yhteiset asiat
- Suunnitelman laatimisessa muut mukana olleet henkilöt
- Tieto, milloin suunnitelma on tehty ja tarkistettu ja milloin seuraava tarkistus (Ahonen 2017, 25–26; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016 10–11.)

Lapsen vasun arviointi on tärkeää. Arviointia ei kuitenkaan kohdisteta niinkään lapseen vaan enemmänkin päiväkodin toiminnan järjestelyihin ja pedagogiikan toteutumiseen. Jos lapsi tarvitsee erityistä tukea jollakin kasvun, kehityksen tai oppimisen osa-alueella, mietitään enemmänkin, mitä toiminnassa voidaan muuttaa, jotta se tukisi lapsen osaamista enemmän. Varhaiskasvatuksen ideana ei ole tehdä kaikista lapsista samanlaisia, vaan löytää jokaisen vahvuudet ja tukea jokaista yksilöllisesti. (Ahonen 2017, 23–24.)

### **3 PEDAGOGINEN PAINOTUS VARHAISKASVATUKSESSA**

Pedagogiikka rakentuu kasvatuksen, opetuksen ja hoidon ympärille, ja ne nähdään tiiviisti toisiinsa nivoutuneina. Pedagogiikalla tarkoitetaan erityisesti varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, ammattilaisen toteuttamaa, tavoitteellista ja suunniteltua toimintaa lasten oppimisen ja kehityksen tueksi. (Nyt on pedagogiikan aika 2017, 5 & 10; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 22.)

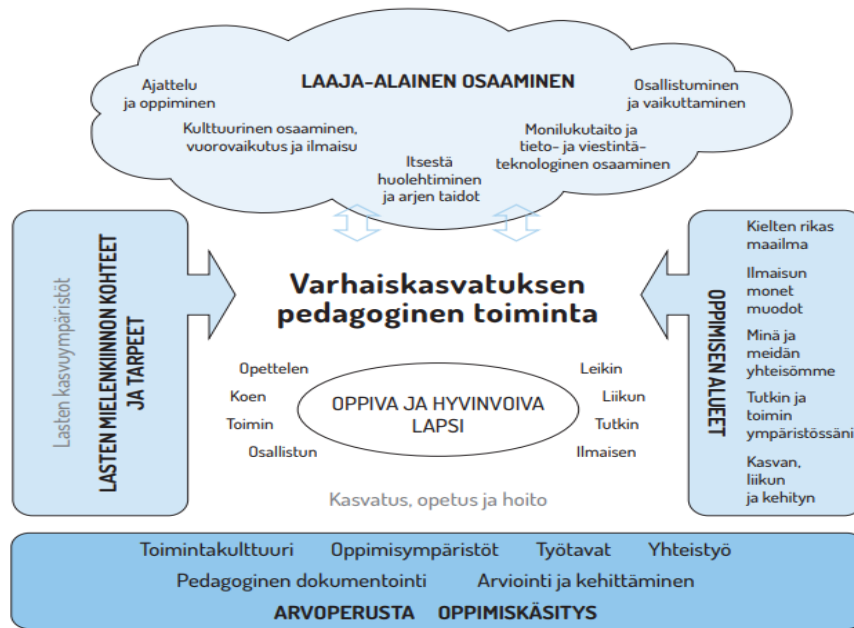
Uuden varhaiskasvatussuunnitelman myötä pedagogiikan painotusta varhaiskasvatuksen arjessa on lisätty keskeisesti. Pedagogiikka on ollut päiväkotien arjessa mukana jo ennen uudistusta, mutta nyt sen tärkeyttä on korostettu. Lyhyesti sanottuna tämä tarkoittaa pedagogisen toiminnan suunnittelua, toteuttamista, arvioimista ja kehittämistä. Pedagogiikan näkökulmasta on tärkeää, että ei arvioitaisi pelkästään lapsen henkilökohtaista kehitystä ja erilaisia taitoja

vaan koko lapsiryhmään kohdistuvan pedagogiikan toteutumista. Tämä on tullut uuden varhaiskasvatuslain myötä yhdeksi tärkeäksi kehityskohteeksi. (Aho-  
nen 2017, 8.)

Syyskuussa voimaan tullut uusi varhaiskasvatuslaki muun muassa nostaa päiväkodin henkilökunnan koulutustasoa ja selkeyttää työtehtäviä. Myös nimikkeitä selkeytetään, jatkossa varhaiskasvatuksessa työskentelisi varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen erityisopettajia, varhaiskasvatuksen sionomeja, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, perhepäivähoitajia sekä päiväkodin johtajia. Varhaiskasvatukseen halutaan luoda vahva moniammatillinen tiimi, jotta pedagogiikkaa päästään rakentamaan paremmin. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2018.)

Päävastuu pedagogisen toiminnan suunnittelusta on päiväkotiryhmän lastentarhaopettajilla. Lastentarhanopettaja on vastuussa myös lapsen henkilökohtaisesta vasusta, mikä on yksi tärkeimmistä pedagogisista asiakirjoista. Jotta pedagoginen toiminta pystyy toteutuman, tarvitaan laaja-alaista suunnitelmallisuutta ja tärkeää on, että pedagogista toimintaa arvioidaan jatkuvasti eri tahoilta. Varhaiselle oppimiselle täytyy luoda oikeanlaiset rakenteet. Varhaislapsuus on oppimisen ja kehityksen tärkeintä aikaa, ja siksi on tärkeää, että varhaiskasvatuksessa on vahva pedagoginen ote. Pedagogista painotusta varhaiskasvatuksessa voidaan lisätä esimerkiksi lisäämällä pedagogisen koulutuksen saaneita henkilöitä varhaiskasvatuksessa. (Nyt on pedagogiikan aika 2017, 5 & 10.)

Pedagogiikka näkyy kaikissa päivän arkisissakin toiminnoissa. Lasten arki kokonaisuudessaan tulee rakentaa sellaiseksi, että se tukee varhaiskasvatuslaissa ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa esitettyjä arvolähtökohtia, tavoitteita ja painotuksia. (kuva 2.) Pedagogiikka näkyy päivän eri tilanteissa niin eteisessä, leikkihetkissä, ulkoilussa, ruokailussa kuin niin sanotuilla tuoki-  
oillakin. (Nyt on pedagogiikan aika 2017, 10–11.)



Kuva 2. Lastentarhanopettajalla on vastuu pedagogisen toiminnan suunnittelusta, jossa täytyy ottaa huomioon varhaiskasvatussuunnitelman erilaiset osaamisen- ja oppimisen alueet (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 36)

Toiminta ei ole itsessään tärkeintä vaan sen sisältö. On tärkeää, että toiminta on tavoitteellista. Juuri lastentarhaopettajan tulee ymmärtää, miksi toimintaa toteutetaan ja mitkä ovat toiminnan tavoitteet ja päämäärät. Pedagogiselle toiminnalle on tärkeää myös se, että lastentarhaopettaja pitää yllä keskustelua muun henkilökunnan kanssa ja ryhmässä tapahtuu oman työn ja koko kasvatustiimin reflektiota. Pedagogiseen kulttuuriin kuuluu vahvasti lasten kuunteleminen, kuuleminen ja lasten kanssa keskustelun taito. Nämä eivät ole synnynäisiä taitoja, vaan ne tulevat osana ammatillista kehittymistä. (Nyt on pedagogiikan aika 2017, 10–11.)

#### 4 OPPIVA YHTEISÖ VARHAISKASVATUKSESSA

Päiväkodissa puhutaan usein ryhmästä tai ryhmistä. Jotkut pitävät yhteisöä ja ryhmää samana asiana, vaikka ne ovatkin käsitteinä hieman erilaisia. Päiväkodissa puhutaan usein lapsiryhmistä tai pienryhmätoiminnasta, minkä takia ryhmä sanana onkin vakiintunut varhaiskasvatukseen yhteisöä paremmin. Jos tarkastelee lapsiryhmän käsitettä päiväkodissa syvemmin, voidaan kuitenkin huomata, että kyseessä on enemmän yhteisö kuin ryhmä. (Koivula 2010, 17.)



Yhteisön määrittelemine ei ole yksinkertainen asia. Sille on olemassa monenlaisia eri määritelmiä, sillä yhteisöjä on tutkittu paljon. Yhteisöjä voidaan tutkia eri tieteenalan näkökulmista, ja käsite yhteisö saakin erilaisia sisältöjä sen mukaan, mistä näkökulmasta sitä tutkitaan. Yhteisöjä voidaan tutkia isossa mittakaavassa, jolloin puhutaan makrotasosta tai vain esimerkiksi muutamaa ihmistä koskevaa yhteisöä, jolloin puhutaan mikrotasosta. (Joensuu, Karila, Nummenmaa & Rönholm 2017, 21–23.)

Varhaiskasvatuksessa henkilöstö, lapset, huoltajat ja muut yhteistyössä toimivat ammattilaiset muodostavat yhteisön. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8; Ahonen 2017, 9.) Yhteisölle ominaista on me-ajatus. Yhteisöillä on yhteisiä jaettuja kokemuksia sekä kiinnostuksen kohteita. Yhteisöissä sen jäsenillä on positiivinen tunneside toisiinsa, joka on muodostettu yhteisen toiminnan kautta. (Koivula 2010, 17–18.)

Oppivassa yhteisössä jokainen yksilö oppii toisiltaan. Tärkeää oppivassa yhteisössä on se, että siellä annetaan mahdollisuus ja tilaa erilaisilla mielipiteille ja tunteille. On tärkeää luoda avoin ilmapiiri, jolloin yhteisö uskaltaa kokeilla uusia asioita ja jakaa uusia ideoita. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8; Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 39.) Oppiva yhteisö myös arvioi itseään jatkuvasti ja osaakin haastaa itseään sopivassa suhteessa. Oppivassa yhteisössä arvostetaan toisen tekemistä. Yhteisön toisilta jäseniltä saadaan tukea ja rohkaisua. Myös erehtyminen on sallittua. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8.)

Toisen osaamisen arvostaminen on tärkeää, ja siihen tarvitaan oppivaa yhteisöä. On tärkeää tunnistaa toisissa heidän osaamistaan ja vahvuuksiaan. Silloin puhutaan ajattelun taitojen kehittymisestä ja ihmisenä kasvamisesta. Oppiva yhteisö auttaa tässä, koska se on kannustava ja siellä saadaan tukea. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017, 21–22.)

Varsinkin henkilöstön on hyvä tehdä itsearviointia, tiedon ja osaamisen jakamista. Yhteisön oppimista edesauttavat yhdessä sovittujen tavoitteiden ja tehtävien pohdinta, oman työn säännöllisen arviointi sekä huoltajilta saatu pa-

laute. Henkilökunnan on hyvä myös olla perillä viime aikaisista tutkimustuloksista, sillä niillä voi kehittää omaa oppimista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8.)

Oppivassa yhteisössä on kyse yhteisöllisyydestä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö yksilön näkökulmia tule ottaa huomioon. Päinvastoin, jotta oppiva yhteisö voisi toimia, tarvitaan yksilön tarpeiden ja toiveiden tiedostamista. Päiväkodin lapsiryhmissä tämä tarkoittaa konkreettisesti sitä, että toiminta suunnitellaan niin, että kaikki voivat siihen osallistua taitotasostaan huolimatta. (Aho-nen 2017, 9.)

Oppiva yhteisö varhaiskasvatuksessa muodostuu erilaisista henkilöistä. On eri-ikäisiä lapsia ja eri-ikäisiä aikuisia. Lapsilla voi olla erilaisia kulttuuritaustoja, kuten myös kasvattajilla. Varhaiskasvatuksessa aikuiset tulevat myös eri koulutustaustoista. Päiväkodissa työskentelee lastentarhanopettajia, lastenhoitajia, johtajia ja erilaisia avustajia. Erilaiset koulutustaustat näkyvät erilaisina työorientaatioina, sillä koulutukset ovat antaneet erilaiset tiedot ja taidot jokaiselle ammattiryhmälle. Koulutuksen lisäksi henkilökunnalla on paljon tietoa, jonka he ovat keränneet koulutuksen ulkopuolelta. Silti jokainen päiväkodin henkilökunnasta ovat tekemässä samaa perustehtävää. Jotta päiväkodissa pystytään toteuttamaan varhaiskasvatuksenmukaista toimintaa, tulee henkilöstön tehdä omaan työhönsä liittyvää reflektointia. Myös uuden aktiivinen oppiminen on ensiarvoisen tärkeää. On tärkeää tiedostaa oma sekä muiden osaaminen. Oppivassa yhteisössä ei ole tarkoitus hävittää omaa osaamista vaan päinvastoin tuoda esille omia erityistaitoja, joita voi jakaa työyhteisölle. (Joensuu ym. 2007, 39–40.)

## **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

Oppiva yhteisö on uuden valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman yksi tärkeimmistä kohdista. Tämä opinnäytetyö on keskittynyt oppivan yhteisön syntymiseen varhaiskasvatuksessa ja tarkemmin vielä juuri päiväkodeissa. Työssä olemme kartoittaneet, millaisista asioista oppiva yhteisö koostuu Kotkan kaupungin päiväkodeissa. Pyrimme tuomaan esille oppivaa yhteisöä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Tämän lisäksi tutkimus tuo esille kasvattajan vastuita oppivan yhteisön muodostumisessa.

Tilaaajana ja työelämän yhteistyökumppanina toimii Kotkan kaupunki. Kotkan kaupungin varhaiskasvatusta hyötyy tutkimuksestamme, sillä tämä opinnäytetyö on kartoitus oppivasta yhteisöstä ja siitä, kuinka se muodostuu päiväkotiympäristössä. Tätä työtä hyödyntäen on tulevaisuudessa helpompi päiväkotikohtaisesti seurata, löytyykö päiväkodeista oppivaa yhteisöä edistäviä ja tai estäviä tekijöitä. Tekemämme kysely myös paljastaa, toteutuuko oppiva yhteisö Kotkan päiväkodeissa.

### **5.1 Tutkimustehtävän rajaus**

Tutkimusalueen rajaaminen ei ollut helppoa. Oppiva yhteisö varhaiskasvatuksessa on hyvin laaja käsite, ja siksi rajasimme tutkimukseen oppivan yhteisön kannalta melko laajoihin käsitteisiin, joita olemme sitten avanneet. Edistävät ja estävät tekijät saattavat olla toistensa vastakohtia, mutta halusimme tuoda tutkimukseemme kummatkin. Jotta tuloksia pystyisi hyödyntämään varhaiskasvatuksessa, halusimme, että lopputulos olisi tarpeeksi yksinkertainen, mutta hyödynnettävissä käytännön työkentillä.

Aiheen rajaamista alussa ei auttanut se, että tutkimuksemme on kvalitatiivinen, jonka takia aiheetta ei edes pysty rajaamaan täysin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa täytyy antaa tilaa tutkimuskysymyksen laajalle pohtimiselle ja erilaisille näkökulmille. Jouduimme tutkimuksen aikana miettimään monta kertaa uudestaan, mitä asiat ovat tutkimuksemme kannalta tärkeitä asioita ja mitkä joutuisimme rajaamaan pois. Usein yksi kvalitatiivisen tutkimuksen perustunusmerkeistä onkin joustavuus. Halusimme kuitenkin selkeän lopputuloksen, josta on apua Kotkan varhaiskasvatukselle ja mahdollisesti myös muille päiväkodeille. Aiheesta olisi riittänyt erilaisia näkökulmia ja kantoja isompaankin tutkimukseen, mutta jouduimme tekemään tiettyjä rajauksia perustellusti. (Hirsjärvi ym. 2007, 81–82, 160.)

### **5.2 Tutkimuskysymykset**

Tutkimuskysymykset ovat avuksi, kun halutaan tavoitteellisesti kuvata tutkittavaa ilmiötä ja ymmärtää aiheetta selkeämmin. Laadulliselle tutkimukselle on hyvin olennaista, että kysymykset ovat yleisluontoisia. Tällöin on muistettava ja huomioitava se, ettei tutkimuksesta jää liian pinnallinen. Koska laatimamme

tutkimuskysymykset työlle olivat hyvin laajat, olemme halunneet varmistaa työtä varten tehdyllä kyselytutkimuksella tarkempien ja tutkimuskysymyksiä täydentävien vastausten saannin. Näin olemme voineet varmistaa, että työ kattaa laadullista ja luotettavaa materiaalia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka s.a.)

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisista asioista oppiva yhteisö muodostuu Kotkan kaupungin päiväkodeissa?
2. Mitkä asiat edistävät oppivan yhteisön syntymistä varhaiskasvatuksessa?
3. Mitkä asiat estävät oppivan yhteisön syntymistä varhaiskasvatuksessa?
4. Mikä on kasvattajan rooli oppivassa yhteisössä varhaiskasvatuksessa?

Kyselytutkimuksen kysymykset kohdistettiin Kotkan kaupungin varhaiskasvatukselle sopiviksi. Kysymykset koskivat pääasiassa oppivan yhteisön edistäviä ja estäviä tekijöitä, sitä miten oppiva yhteisö näkyy työyhteisössä sekä myös sitä, miten kasvattaja omalla työllään varmistaa oppivan yhteisön toteutumisen omassa työympäristössään.

### 5.3 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisella tutkimuksella etsitään vastauksia tutkittavan aiheen merkityksestä ja sen merkityksellisestä toiminnasta. Tavoitteena on ymmärtää, tulkita ja soveltaa tutkittavaa aihetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Pitkäranta 2014, 27–33; Hirsjärvi ym. 2007, 156–157.)

Oppiva yhteisö on ollut tutkimuskohteemme, jota olemme tutkineet ja tämän jälkeen soveltaneet tutkimussovelluksia olemassa olevaan aineistoon ja tehneet omat johtopäätöksemme. Olemme rajanneet tämän tutkimuksen tutkivan oppivan yhteisön muodostumista juuri päiväkotimaailmassa. Tutkimuksemme laadullisuutta tukee kuitenkin myös se, että vaikka se on tehty päiväkotiin, voi oppivan yhteisön muodostumisen edistäviä ja estäviä tekijöitä hyödyntää myös muualla kuin varhaiskasvatuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkastellaankin laadullista aineistoa. Laadullinen aineisto antaa mahdollisuuden tutkia tarkasteltavaa asiaa eri näkökulmista. Ominaista tällaiselle aineistolle on sen monitasoisuus ja kompleksisuus. Laadullisessa tutkimuksessa ei niinkään

tutkita jonkun ilmiön mittaustuloksia vaan ilmiötä ja tutkittavaa asiaa tarkastellaan laajemmin ja erilaisista näkökulmista. (Alasuutari 2011, 83–87.) Näin aineiston hyötykäyttäminen myös muualla on mahdollista.

Laadullista tutkimusta pidetään tilannesidonnaisena, jolloin pyritään ymmärtämään sen, miten tutkittava aihe liittyy ympäristöön, jossa tutkimusta tehdään. Laadullisessa tutkimuksessa aineistokeruumenetelmiin kuuluvat haastattelut, kyselyt, havainnointi, erilaiset asiakirjat ja muut teoreettiset lähteet ja tutkijan omat muistiinpanot. (Pitkäranta 2014, 27–33.) Jotta löysimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme, teimme Kotkan varhaiskasvatukseen kyselyn sekä käyimme aiempia tutkimuksia ja teorioita aiheesta. Kvalitatiivisen tutkimukselle on ominaista, että kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisotannalla (Hirsjärvi ym. 2007, 160). Teimme opinnäytetyötä yhdessä Kotkan kaupungin kanssa, joten oli luontevaa, että halusimme vastauksia juuri Kotkan kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiltä.

Toteutimme tutkimuksessamme kyselylomakkeen, jonka lähetimme Kotkan varhaiskasvatuksen johtajille, jotka jakoivat linkkiä aina omalle yksikölleen. (ks. liite 2) Kyselylomakkeen käyttöön liittyy niin negatiivisia kuin positiivisia puolia. Kyselylomake on kyselyn tekijöille aikaa säästävin keino, kun haastateltavia ei tarvitse tavata kasvokkain. Kysely saadaan sähköpostin välityksellä nopeasti ja tehokkaasti tutkittaville. Jos kyselylomake on laadittu ajatuksella, se säästää aikaa myös tulosten tarkastelussa. Tutkittaville voi olla myös helpompaa vastata kyselylomakkeeseen kuin henkilökohtaiseen haastatteluun. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.)

Kuitenkin kyselylomakkeessa saattaa olla kohtia, jotka tutkittavat ymmärtävät väärin, jolloin voi syntyä virheellisiä vastauksia. Kysely saatetaan tehdä myös esimerkiksi kiireessä tai siihen ei suhtauduta täysin vakavasti, myös nämä asiat voivat vaikuttaa tuloksiin. Emme voineet myöskään tietää, olivatko vastaajat tarpeeksi tietoisia aiheesta kyselyyn vastatakseen. Yksi iso ongelma voi olla vastaamattomuus, minkä koimme myös itse tehdessämme tätä tutkimusta. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.)

Kyselymme oli standardoitu niin, että kysymykset olivat kaikille samat. Alussa selvitimme vastaajan koulutustaustan ja ammattinimikkeen. Kyselyssämme oli

kuitenkin paljon avoimia kysymyksiä, mikä mahdollisti juuri tämän kvalitatiivisen tutkimuksen monipuolisuuden, sillä vastaajat saivat ilmaista mielipiteensä vapaasti. Näiden vapaamuotoisten kysymysten avulla saimme selville myös, kuinka paljon päiväkodin työntekijät tiesivät oppivasta yhteisöstä ylipäättänsä. (Hirsjärvi ym. 2007, 196.)

Laadullisessa tutkimuksessa tärkeintä ei ole tutkittavan aineiston määrä. Voidaan sen sijaan keskittyä pienempään määrään tapauksia, kunhan tuloksia tarkastellaan perusteellisesti. Tässäkin tutkimuksessa emme saaneet montaa vastausta kyselylomakkeisiin, mutta koska kyseessä on laadullinen tutkimus, se ei haitannut tutkimusta. (Eskola & Suoranta 2005, 18.)

#### **5.4 Aineiston keruu ja analysointi**

Tutkimusaineisto kerättiin aiheeseen liittyvästä aiemmin dokumentoidusta teoriasta ja tutkimusta varten tehdystä kyselystä. Vaikka tutkimuksessa on käytetty pääosin laadullisen tutkimusmenetelmän aineistonkeruumenetelmiä, tuo kysely siihen hieman määrällisen tutkimuksen vivahdetta. Kysely oli muodoltaan standardoitu eli kysymykset ja vastausvaihtoehdot olivat jokaiselle vastaajalle täysin samanlaiset (Vilkka 2017, 61). Määrällinen tutkimusmenetelmä kuvailee millä tavoin muuttuja eli estävät ja edistävät tekijät liittyvät toisiinsa. (Vilkka 2017, 44–45).

Kysely tukee tutkittavan aiheen teoriaa sekä luo laajempaa että konkreettimpää näkökulmaa tutkimuskysymysten tuloksiin suoraan varhaiskasvatuksen kentältä. Kyselytutkimus valittiin aineistonkeruumenetelmäksi siksi, että se on helppo ja nopea tapa kerätä aineistoa. Myös aineiston analyysi on helposti tehtävä, kun vastaukset tulevat suoraan digitaaliseen muotoon kyselytyökalun avulla. (Pitkäranta 2014, 90.)

Toteutimme tutkimustamme varten kyselyn Webropol-nimisellä kyselytyökalulla. Webropol mahdollistaa automaattisen raportoinnin kyselytutkimukselle, jolloin kyselyjen vastaukset saadaan analysoitua suoraan sähköiseen muotoon. Raportit tulevat graafisesti kuvattuna tai tekstinä riippuen kysymyksen tyylistä ja vastausmahdollisuudesta. Webropolin kautta tulleita analysointeja,

esimerkiksi graafisia taulukkoja, voi käyttää sellaisenaan tutkimuksessa. (Automaattinen kyselytutkimuksen raportointi s.a.)

Perehdyimme huolellisesti saatuun aineistoon ja niiden analyysiin. Jäsenteimme vastaukset tutkimuskysymysten alle niin, että saimme aineistosta esiin oppivaa yhteisöä edistäviä ja estäviä sekä kasvattajan rooliin vaikuttavia tekijöitä. Vertailimme omaa tulosta aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksiin, ja peilasimme aineistoa aiheeseen liittyvään teoriaan.

## 5.5 Eettisyys

Etiikassa on pohjimmiltaan kyse oikeasta sekä väärästä, hyvästä ja pahasta. Joskus eettisyys kysymykset eivät ole mustavalkoista, ja ihmisillä voi olla niistä erilaisia mielipiteitä. Eettisyys liittyy vahvasti myös tutkimuksen tekemiseen. Jotta eettisyys olisi huomioitu hyvin, tutkimuksenteossa on täytynyt noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä.

Opetusministeri on laatinut erilaisia ohjeita, joita tutkimuksen tekijän täytyisi tutkimuksessaan noudattaa. Tutkimustyössä täytyy noudattaa tiedeyhteisön tunnustavia toimintatapoja, joita ovat muun muassa rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus niin tutkimustyössä itsessään kuin myös tulosten arvioinnissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23.) Nämä ovat olleet meille aina tuttuja arvoja. Olemme harjoitelleet niiden vaalimista myös koko opintojemme ajan, sillä opintoihimme on kuulunut paljon erilaisten tekstien kirjoittamista.

Lähteenä käytetyn materiaalin oikea merkkäminen ja kunnioittaminen ovat olleet meille tärkeä asia. On eettisesti oikein, antaa muiden työlle heidän ansaitsema kunnioitus ja arvostus. Tämä tarkoittaa, ettei toisen tekstejä lainata, tai plagioida, vaan tiedon lähde on aina asianmukaisesti merkitty lähteissä. (Hirsjärvi ym. 2007, 24, 26.)

Ei ole eettisesti oikein pakottaa ketään vastaamaan kyselyihin, jotka koskivat tutkimustamme. Tämän takia lähetimme vain kerran muistutuspyynnön kyselylomakkeestamme, joka koski oppivaa yhteisöä. Meillä jokaisella on itsemääräämisoikeus olla myös osallistumatta tutkimukseen. Tutkimuksessa pääroolissa on kuitenkin aina ihmisarvon kunnioittaminen. Kerroimme myös kyselyä

lähettäessä saatekirjeessä, mitä varten teemme kyselyä ja ketkä tuloksia tulevat käyttämään, jotta jokainen vastaaja tietäisi, mihin ovat vastaamassa (ks. liite 1). Saatekirjeessä kerroimme myös arvioidun ajan, mikä kyselyyn vastaamiseen veisi. (Hirsjärvi ym. 2007, 25; Kuula 2006, 106.)

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä kappaleessa keskitytään käymään läpi kyselylomakkeen kautta saamiimme tuloksia. Kyselymme kartoitti eniten sitä, mitä kentällä tiedetään oppivasta yhteisöstä ja kuinka se toteutuu Kotkan varhaiskasvatuksessa. Vaikka kysely on tehty yhteistyössä Kotkan kaupungin kanssa, tulokset ovat hyödynnettävissä myös muualla kuin Kotkan varhaiskasvatuksessa. Saadut tulokset kertovat tosin juuri Kotkan varhaiskasvatuksen tilanteesta eivätkä ne kerro koko varhaiskasvatuksen tilannetta oppivaa yhteisöä tarkasteltaessa.

Tuomme esille varsinkin oppivan yhteisön muodostumista varhaiskasvatuksen työntekijöiden kesken. Tarkastelemme kuitenkin myös, miten oppiva yhteisö muodostuu lapsiryhmän kesken.

Olemme nostaneet kyselystämme esille vastaajien vastauksia sitaateilla lainaten. Sitaintien avulla haluamme elävöittää tekstiä ja saada vastaajien ajatuksia paremmin esille. Sitatit eivät kuitenkaan riitä tutkimuksen tulosten kertomiseen. Sitatit ja nostot kyselylomakkeelta ovat siis rikastuttamassa tekstiä. Olemme numeroineet itsellemme kyselylomakkeiden vastaajat, mutta sitaateissa ei ole henkilöiden numerointia anonymiteetin varjelemiseksi. Saimme kyselyymme vähän vastauksia, joten haluamme varjella vastaajien anonymiteettiä.

Kokoamme tulokset tähän kyselylomakkeen teemojen mukaan. Kyselylomake oli aloitettu taustatietojen kartoittamisella. Tämän jälkeen kysyttiin mielipidettä siitä, kuinka oppiva yhteisö muodostuu päiväkodissa ja näkyvätkö nämä seikat heidän työyksikkönsä arjessa. Kolmannessa osuudessa keskityttiin miettimään oppivaa yhteisöä estäviä tekijöitä. Halusimme pitää erillään estävät ja edistävät tekijät, vaikka ne osaltaan ovatkin toistensa vastakohtia. Kyselyn lopussa kysyimme vielä sitä, miten kasvattaja omalla panoksellaan varmistaa oppivan yhteisön syntymisen työympäristössään. Eri teemojen sisällä käsittelemme aiheita myös laajasti eri teorian kautta.



## 6.1 Taustatiedot

Saimme kyselyymme kahdeksan vastausta Kotkan varhaiskasvatuksen eri yksiköistä. Vastauksia saimme kaikista Kotkan kolmesta varhaiskasvatuksen alueilta. Kyselyymme vastasi eri varhaiskasvatuksen työnimikkeiden alla olevia henkilöitä. Saimme vastauksia päiväkodin johtajilta, lastentarhanopettajilta niin kuin myös yhdeltä lastenhoitajalta. taulukko 1) Kyselymme tulokset jäivät hie- man suppeaksi, mutta saimme laajoja vastauksia, joita pystyimme tarkastele- maan eri näkökulmista.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden työnimikkeet Kotkan varhaiskasvatuksessa

## 2. Mikä on työnimikkeesi?

Vastaajien määrä: 8

	N	Prosentti
Päiväkodin johtaja	4	50%
Lastentarhanopettaja	2	25%
Erityislastentarhanopettaja	0	0%
Lastenhoitaja	1	12,5%
Päiväkotiapulainen	0	0%
Henkilökohtainen avustaja	0	0%
Muu, mikä?	1	12,5%

Kotkassa on vuoden 2017 aikana toiminut mentorointiprojekti, joka oli osa vuorovaikutuksellinen pienryhmäpedagogiikka -hanketta. Hankkeen avulla lähdettiin rakentamaan edellytyksiä pienryhmätoiminnalle niin, että varhaiskasvatuksen arki tukee pienryhmätoiminnan tavoitteita. Kehittämishankkeen tavoitteena oli siis luoda vahvempi vuorovaikutussuhde lasten ja kasvattajien välille. Hankkeessa työskentelyn aikana etsittiin myös erilaisia toimimisen muotoja, jotta jokaisella lapsella oli mahdollisuus osallistua ja olla läsnä niin kaverin kuin kasvattajankin kanssa. Tässä hyödynnettiin niin vertaistukea, mentorointia kuin yhteisöllistä oppimistakin. (Kotkan varhaiskasvatus s.a.) Kaikki kyselyyn vastanneet olivat osallistuneet Kotkan mentorointiprojektiin.

Mentoroinnissa ei ole tarkoituksena välittää työtä, vaan jakaa omakohtaisia kokemuksia ja tietoa. Mentorityöskentelyssä ei myöskään saisi arvostella toisten mielipiteitä ja valintoja, vaan ohjata ja herätellä pohtimaan asioita uudesta näkökulmasta. Mentorointia voidaan toteuttaa parimentoroinnin lisäksi myös

ryhmämentorointina, jossa osallisena on enemmän kuin kaksi osapuolta. Mentoroinnin tavoitteena on kehittää ja edistää ammatillisuutta niin yksilöllisellä kuin yhteisöllisellä tasolla. Oppiminen mentoroinnissa tapahtuu keskustelun kautta, missä ryhmää johtava aktori esittää kysymyksiä mentorille. Keskustelun ollessa avointa ja luottamuksellista, osapuolet oppivat toisiltaan. (Mentorointi s.a.) Varhaiskasvatuksessa mentorointi on hyvä toiminnan kehittämisen työväline, sillä se mahdollistaa monipuolisen tiedon jaon eri osapuolten välillä. Mentorointi onkin hyvä esimerkki työvälineestä, joka sopii oppivaan yhteisöön.

## 6.2 Edistävät tekijät

### 6.2.1 Avoimuus ja ennakkoluulottomuus

Kyselyn alussa kartoitimme oppivan yhteisön muodostumista vastaajien omissa päiväkotiryhmissä. Avoimuus ja ennakkoluulottomuus olivat osan vastaajien mielestä tärkeitä oppivan yhteisön muodostumisen kannalta. Avoimuuteen liitettiin muutamassa vastauksessa myös erityisesti halu kehittää toimintaa. Eräs vastaaja toteaa kommentissaan: *”Mahdolliset huonot kokeilut on aina mahdollista hylätä myöhemmin”*. Osassa vastauksissa tuotiin esille paljon uuden kokeilemista, avoimuutta, mutta haluttiin korostaa myös turvallisuutta: *”Luovuuden salliminen, rönsyilyn salliminen, ei turhia sääntöjä, mielikuvituksen tukeminen, turvallisuuden tunteen syntyminen”*.

Päiväkoti kasvattajien yhteisönä edellyttää yhteistyötä sekä yhteistoimintaa. Sen saavuttaminen ei ole helppoa, vaan vaatii aina työtä. Avoin ilmapiiri, asioiden rohkea kokeileminen, virheiden ja epäonnistumisien salliminen, päiväkodin sisäisten- ja ulkoisten asiakkaiden huomioiminen, keskustelukulttuurin rakentaminen sekä erilaisten ilmiöiden oikea-aikainen reflektointi ovat avainasioita työyhteisön oppimisen tukemisessa. On tärkeää myös tunnistaa yhteisöllisyyttä ja yhteistoimintaa rajoittavia tekijöitä. Uusien työtapojen ja työkalutuurien tuominen työyhteisöön voi olla haastavaa. Se tarkoittaa uusien toimintatapojen opettelua, mikä voi aluksi tuntua työläältä. Uudistukset kuitenkin haastavat työyhteisöä ja tuovat esille erilaiset osaamiset. (Joensuu ym. 2007, 39-41.)

Toimintakulttuuri muodostetaan vuorovaikutuksessa koko tiimin kanssa. Toimintakulttuuri muodostetaan neuvotellen erilaisista työtavoista. Työtapoja ei

voida kehittää, jollei koko tiimi osallistu siihen. Tiimissä on hyvä jakaa niin positiiviset kuin myös korjaavatkin palautteet. Jokainen tiimiläinen on vastuussa epäkohtien puuttumiseen. Joskus tiimi ei löydä ratkaisuja itse, ja silloin tärkeää on toimiva esimiestyö. Jos konfliktit lisääntyvät tiimissä, saattaa se lisätä esimerkiksi sairauspoissaoloja. Työyhteisö tarvitsee yhteisiä sopimuksia, joita se arvioi säännöllisesti. (Järvinen & Mikkola 2015, 60–61.)

Oppivaa yhteisöä peilaten voidaan puhua myös oppivasta työyhteisöstä. Oppivaan työyhteisöön kuulumisen ja sen toimintaan osallistuminen on voimavara ammatillisen oppimisen ja kehittymisen kannalta. Päiväkodin oppivassa työyhteisössä on moniammatillinen kasvattajatiimi, joka antaa mahdollisuuksia yhteisölliseen toimijuuteen, tutkimiseen, kokeiluun, arviointiin ja muuttumiseen. Oppivassa työyhteisössä avainasemassa ovat sosiaaliset käytännöt eli toinen toiselta oppiminen ja kollegan tuki ja kokemukset sekä niiden jakaminen. Varhaiskasvatus uudistuu yhä enemmän ja etenkin yhteisöllisyyden merkitys nousee vahvemmin esille. Se edellyttää alalla työskentelevien valmiutta toimia yhteistyössä ja työyhteisössä, kollektiivisen vastuun kantajina, lasten hyvän elämän ja sen tukemisen myötä. Oppiva työyhteisö, niin kuin oppiva yhteisökin, ovat yksi tapa uudistaa ja kehittää varhaiskasvatusta sekä myös ammatillisuutta. (Kupila 2017, 302–305.)

Päiväkodissa tehdään työtä isona työyhteisönä, mutta myös pienemmissä tiimeissä. Tiimit nostettiin esille myös, kun pohdittiin oppivan yhteisön muodostumista. Tiimien osalta vastaajat pohtivat muun muassa näin: ”*On sovittu palavereiden, tiimien ja suunnittelupäivien rakenteesta. Yhteinen ajankäyttö on tärkeää*”. Myös tiimien säännöllistä järjestämistä pidettiin oppivan yhteisön muodostumisen kannalta tärkeänä. Oppivan yhteisön kannalta vastaajat näkivät tärkeänä tiimien sisäisen vuorovaikutuksen ja luottamuksen. Myös yhteistä päämäärää pidettiin tärkeänä: ”*Tavoitteiden kirkastaminen, jotta yhteisöllä on yhteinen näkemys siitä, mitä kohti ollaan menossa*”.

Moniammatilliset ryhmät ja heidän yhteiset suunnittelu- ja arviointitilanteensa ovat parhaimpia tilanteita jakaa ryhmän yksilöiden erityisosaamista. Näin saadaan hyödynnettyä ryhmän erityisosaamista, ja se saadaan kaikkien käyttöön. Oppiminen on nähty pitkään yksilöllisenä prosessina, jolloin tieto on tuotu yh-

teisöön ulkopuolelta. Päiväkodissa oppiva yhteisö vaatii kuitenkin myös yhteisöllisen puolen, jossa tietoa jaetaan yhteisön sisällä. (Joensuu ym. 2007, 39.) Moniammatillisen tiedon jakamiseen parhaimpia tilanteita ovat talon sisäiset palaverit sekä tiimien omat viikoittaiset palaverit.

Yhteisöllä on siis aina jokin yhteinen hanke tai tavoite. Päiväkodissa se on yksinkertaisesti päiväkodin perustehtävästä, joka on lasten hoito, kasvatusta ja opetus. Yhteisöä, jossa jaetaan yhteiset käytännöt ja toimintatavat, voidaan kutsua käytäntöyhteisöksi. On tärkeää, että yhteisiä toimintatapoja ja käytäntöjä on, sillä niillä luodaan yhteenkuuluvuutta sekä keskinäistä sitoutumista ryhmään. Käytäntöyhteisöissä on tärkeää keskinäinen sitoutuminen, osallisuus ja neuvottelun taito. Päiväkodissa toimii usein käytäntöyhteisö, joka on luotu yhteisten tavoitteiden ja niistä neuvottelujen tuloksena. Yhteisistä tulevista hankkeista keskustelu, neuvottelu ja niissä toimiminen luovat kasvattajien kesken yhteenkuuluvuutta ja yhteisymmärrystä. Erilaiset hankkeet myös sitouttavat työntekijöitä. (Joensuu ym. 2007, 35–36.) Myös tämän johdosta erilaisten tiimien ja viikoittaisten palaverien pitäminen on tärkeää oppivan yhteisön muodostumisen kannalta.

### 6.2.2 Osallisuus

Vastaajat eivät kohdistaneet kaikkia vastauksia pelkästään tiimiin tai päiväkodin henkilökuntaan. Osa nosti esille myös lapset osana oppivan yhteisön rakentumista: ” *Lasten osallisuus, jossa kasvattajat ovat aidosti kiinnostuneita lasten mielipiteistä. Varhaiskasvatuksessa kaiken keskipisteenä on kuitenkin lapsi/lapset*” sekä ” *Aikuiset kuuntelevat lasta ovat valmiit oppimaan uutta lasten kanssa. Annetaan suunnitelmissa tilaa lasten ideoille ja otetaan selvää eri ilmiöistä yhdessä lasten kanssa*”.

YK:n lastenoikeuksien sopimus velvoittaa edistämään lapsen osallisuutta. Lapsuus ei ole vain vaihe ihmisen elämässä, jossa mennään kohti aikuisuutta, vaan se on tärkeä osa ihmisen kasvua. Lapsi vaikuttaa omaan ympäristöönsä ja on tärkeää, että hän saa tunteen siitä, että pystyy vaikuttamaan ja osallistumaan omaan elämäänsä. Myös varhaiskasvatuslaissa korostetaan osallisuuden tärkeyttä lasten kohdalla. Lapselle tulee antaa mahdollisuus osallistua

varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja arviointiin. (Järvinen & Mikkola 2015, 13; Venninen, Leinonen & Ojala 2010, 5.)

Oppiva yhteisö tarvitsee toimiakseen kaikkia yhteisön jäseniä. Päiväkodissa tämä tarkoittaa siis myös lasten osallistamista toimintaan ja sen suunnitteluun. Lasten osallisuus päiväkodissa tapahtuu usein aikuisen läsnäolon kautta. Pienryhmäpedagogiikka voi auttaa aikuisia luomaan parempaa vuorovaikutusta lasten kanssa. Pienryhmissä aikuisella on aikaa tulkita lapsen verbaalista sekä nonverbaalista viestintää paremmin. Päiväkodin arjen tulisi olla suunniteltua, mutta kuitenkin sinne tulisi jättää tarpeeksi väljyyttä lasten toiveille, aloitteille ja kehittämisideoille. (Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 68.)

Shier (2011) on koonnut lapsen osallisuuden tasoja artikkelissaan *pathways to participation*. Lapsen kuulluksi tuleminen on ensimmäinen taso. Ensimmäinen taso neuvoo kuuntelemaan lasta. Aikuisen täytyy luoda lapsille mahdollisuus kuulluksi tulemiselle. Toisella tasolla lapsia tuetaan ilmaisemaan omia mielipiteitä. Aina ei riitä, että on valmis kuuntelemaan, vaan joskus lapsia täytyy tukea mielipiteiden ilmaisussa. Jotkut lapset eivät esimerkiksi puhu. Tällaisessa tilanteessa tulee ottaa huomioon se, miten kasvattajana mahdollistamme mielipiteiden kertomisen. Kolmannessa tasossa puhutaan lasten mielipiteiden ottamisesta huomioon. Tämä ei tarkoita sitä, että lapsi määrää, mitä milloinkin tehdään. Aikuisen tulee kuunnella lasta, tukea mielipiteiden ilmaisussa ja huomata lapsen mielipide. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että lapselle perustellaan, miksi emme voi tehdä lapsen pyytämää asiaa. Neljännellä tasolla lapsi otetaan mukaan päätöksentekoprosessiin. Lasten kanssa keskustellaan aiheista ja tehdään jopa demokraattisia päätöksiä. Ideana on lasten sitouttaminen tiettyihin päätöksiin ja sitä kautta opettaa vastuuntuntoa ja empatiaa. Viimeisessä viidennessä tasossa lapset jakavat valtaa ja vastuuta päätöksenteossa. Neljäs ja viides taso ovat hyvin samankaltaiset, mutta viidennessä tasossa valta ja vastuu jakautuu vielä enemmän lapsen ja aikuisen välillä. (Shier 2001, 111–115.)

Osallisuuden tikapuita voidaan edetä ylöspäin, kun edellinen taso on saavutettu. Kuitenkin alemmille tasoille voidaan palata, ja se voi olla joskus myös hyvä. Kasvattajan tulee olla tarkkana, ettei pakota lasta toimimaan tasolla,

jossa hän ei ole vielä valmis toimimaan. Kasvattajan tulee nähdä arjessa, kuka lapsista on milläkin tasolla ja hyödyntää eri osallisuuden tasoja työssään. (Shier 2006,18.) Shierin osallisuuden portaat eivät ole suunniteltu alle kouluikäisille, mutta Venninen ym. (2010) kertovat tutkimusraportissaan, että he näkevät osallisuuden portaikon käyttämistä mahdollisena myös varhaiskasvatuksessa. Hypoteettisesti lapsen kanssa voi keskustella siitä, että jos hän ei lähde ulos, vaan jää sisälle jatkamaan leikkiä, hyväksyy hän samalla tämän päätöksen seuraukset. Silloin saattaa jäädä paitsi jostakin hauskasta, mitä muut ulos lähtevät tekevät. (Venninen ym. 2010,12.) Kasvattajan vastuulla on kuitenkin huomioida lapsen kehitystaso ja se osaako lapsi tehdä minkä tasoisia päätöksiä.

Lasten kanssa on hyvä käydä läpi myös arjen tilanteita ja erilaisia ristiriitoja. Tässä täytyy tietenkin osata huomioida lasten ikätaso. Erilaisten ratkaisujen kautta voidaan tarkentaa tai muuttaa ryhmän toimintatapoja. (Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 68.) Arjen tilanteissa emme välttämättä osaa aina mennä täysin lasten asemaan, ja siksi lasten ottaminen mukaan tilanteiden selvittämiseen on oppivan yhteisön kannalta tärkeä tekijä. Voimme oppia lasten näkökantoja ja erilaisia ratkaisuja paremmin.

Lapset oppivat toimiessaan yhteisön jäseninä. Yhteisöissä opitaan erilaisia taitoja ja ryhmän käytänteitä. Lapset oppivat toisiltaan ja ohjaavat toistensa toimintaa. (Rogoff 2003,69.) Myös lasten yhteisöissä osallisuus ja osallistuminen ovat tärkeitä. Osallistumista ovat muun muassa lasten toimijuus, lapsen arvostaminen, kunnioittava kohtelu, lasten oikeudet, lasten kuunteleminen sekä lasten äänen esille tuleminen. (Kirby & Woodhead 2003, 236.)

Osallisuus lähtee tunteesta, että on tärkeä ja merkityksellinen juuri sellaisena kuin on. Lapselle arjessa ovat tärkeitä keskustelut, pienet hymyt ja yksinkertaisesti tunne siitä, että välitetään. Osallisuus takaa lapselle mahdollisuuden ja rohkeuden ilmaista itseään niin, että se aiheuttaa jotain hyvää hänelle itselleen ja mahdollisesti myös muille. Aikuisen on hyvä antaa lapselle palautetta toiminnasta, jotta lapsi oppii tunnistamaan omia osallisuutensa rajoja. Näiden avulla lapsi kasvaa yhteisön jäseneksi ja on osallinen. Osallisuus takaa lapsille mahdollisuuden auttaa toinen toisiaan ja opettaa toisilleen erilaisia asioita. (Venninen ym. 2010, 17.)

Teoriassa puhutaan osallisuudesta ja siitä, kuinka sen määritelmä on monitulkintainen erilaisissa käyttöyhteyksissä. Usein varhaiskasvatuksessa osallisuus mielletään osallistamiseen, osallistumiseen ja aktiivisuuden näyttämiseen. Osallisuus on osa yhteisöllisyyttä, ja sen perusta on vapaaehtoisuus. Osallisuudelle on tärkeää aitous ja tasavertaisuus. Jotta osallisuus olisi merkityksellistä, tulisi jokaisen yhteisön jäsenen voida tuoda esille omat mielipiteensä, vaikuttaa suunnitteluun ja päätöksentekoon sekä tulla kuulluksi yhteisössä. Lasten osallisuuden tukeminen, näkemysten kuuleminen sekä aloitteellisuuden mahdollistaminen avartavat kasvattajan näkökulmaa nähdä lapsi osavana toimijana yhteisössä. Tällaisen näkökulman löytäminen antaa avaimia pedagogisen toiminnan ja uudenlaisen toimintakulttuurin kehittämiseen. (Turja 2017, 44–45, 53–54.)

### 6.2.3 Yhteisöllisyys

Päiväkoti on aina yhteisö, joka muodostuu niin työntekijöistä kuin lapsista. Yhteisölle ominaista ovat yhteiset tavoitteet, arvot ja päämäärät. Kysyttäessä vastaajien mielestä tärkeimpiä tekijöitä oppivan yhteisön muodostumisen kannalta, yksi vastaajista toteaa: ” *Työyhteisön jäsenten kiinnostus ja keskinäinen luottamus, yhteistyö.*” Toimiva yhteisö toimii yhdessä ja kulkee yhteisiä tavoitteita kohti. Toimivassa ryhmässä erilaisuus nähdään vahvuutena heikkouden sijaan, sillä vuorovaikutussuhteet toimivat paremmin. Sosiaalista vuorovaikutusta tapahtuu ryhmissä. Tämä näkyy esimerkiksi yhteisenä toimintana, sosiaalisina verkostoina, sosiaalisena tukena sekä yhteisten kokemusten ja tietojen jakamisena. Yhteisön jäsenten erilaisten mielipiteiden kuuntelu ja esilletuonti ovat osa yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden prosessia (Joensuu ym. 2007, 24 & 27.) Koivula (2010, 74) kertoo tutkimuksessaan, että yhteinen toiminta ja ”me”-puhe vahvistavat lapsiporukoiden sosiaalisia siteitä ja sitä myötä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta

Yhteisö luo mahdollisuuden oppimiselle. Yhteisöön liittyminen ja siellä vuorovaikuttaminen edellyttävät yksilöltä halua ja valmiuksia kehittyä ja oppia uusia asioita. Pelkkä yhteisöön kuuluminen ei tuota oppimista, vaan yhteisössä täytyy olla vuorovaikutuksessa, jotta oppimista voisi tapahtua. (Packer &

Goicoechea 2000, 228.) Työyhteisöissä päiväkodissa tämä tarkoittaa, että jokaisena on osallistuttava oman osaamisensa jakamiseen. Jos yhteisössä kukaan ei tuo esille omaa osaamistaan, ei voi tapahtua oppimista.

Yhteisöissä yhteisöllisyys on tärkeässä asemassa. McMillian on muodostanut neljä yhteisöllisyyden peruselementtiä. Jäsenyys on yksi yhteisöllisyyden perustekijöistä. Se sisältää yhteisöön kuulumisen tunteen tai tunteen henkilöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Vaikuttaminen on toinen kohta. Yksilön on tunnettava olevansa tärkeä yhteisölle. Myös yksilön on koettava ryhmä tärkeäksi itselleen. Integraatio ja tarpeiden tyydyttäminen ovat myös tärkeitä. Yksilö koee saavansa tarpeensa tyydytetyksi yhteisön jäsenyyden avulla. Viimeisenä McMillian nostaa esille jaetun emotionaalisen yhteyden. Yhteisössä on jaettu yhteinen historia, yhteistä aikaa sekä samankaltaisia kokemuksia. (McMillian & Chavis 1986, 9.)

Lähellä yhteisöllisyyden käsitettä on myös yhteenkuuluvuuden tunne. Ne eivät ole täysin samoja asioita, mutta ovat yhteydessä toisiinsa. Jotta yhteisöllisyyttä voi esiintyä, tarvitaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kuitenkaan yhteisöllisyys ei edellytä yhteisöön kuulumista. (Hännikäinen 2006, 126.) Koivula (2010) on koonnut tutkimuksessaan yhteisöllisyyden kehittymistä edistäviä pääseikkoja. Ystävyysuhteet, yhteinen toiminta, korkealaatuinen vuorovaikutus sekä yhteenkuuluvuuden tunne edistivät yhteisöllisyyttä. Koivula toteaa myös, että yhteisöllisyyteen tarvitaan ystävyysuhteita (Koivula 2010, 111).

Lehtisen, Kuusisen ja Vauraan (2007, 111–113) teoksessa Kasvatuspsykologia mainitaan psykologi ja kielitieteilijä Lev Vygotskyn teoria ihmisen kehityksestä ja oppimisesta. Vygotskyn teoria tarkasteli oppimista kolmen eri näkökulman kautta. Nämä näkökulmat olivat kulttuurikäytännöt, sosiaalinen vuorovaikutus ja kieli ajattelun apuvälineenä. Vygotsky tuo teoriassaan esille sen, että ihmisen oppiminen on liitetty kulttuurissa muodostuneiden tietojen, taitojen sekä ajattelutapojen omaksumiseen, jotka välittyvät yksilölle yhteisössä sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Kulttuuriympäristö, kulttuuri-toiminnot sekä kehittyvä lapsi ovat tiiviissä vuorovaikutuksellisessa suhteessa toisiinsa.



Samaisessa Lehtisen ym. (2007, 113–115 & 259) teoksessa mainitaan Vygotskyn teoreettisen ajattelun tärkeästä käsitteestä, lähikehityksen vyöhykkeestä. Käsite tarkoittaa käytännössä sitä, että yksilön kehittyminen ja oppiminen tapahtuu eräänlaisella kehitysvyöhykkeellä, jossa ongelmia ratkaistaan aikuisen tai muun tiedoiltaan ja taidoiltaan kehittyneemmän yhteisön jäsenen avulla. Lähikehityksen vyöhykettä on käytetty yhteisen oppimisen tulkitsemiseen. Vygotskyn näkemys on se, että kehitys ja kasvu edistyvät, kun samanikäiset mutta eri kehitysvaiheessa olevat lapset toimivat yhdessä lähikehityksen vyöhykkeellä, jossa tapahtuu muun muassa omaa kehitystasoa haastavampaa mallintamista. Oppivaa yhteisöä lasten näkökulmasta voidaan tarkastella osittain tämän Vygotskyn ajatuksen kautta. Ajatellaan esimerkiksi varhaiskasvatuksen ryhmää, jossa lasten iät ovat 1 – 4 vuoden välillä. Ryhmässä on paljon eri kehitystasolla olevia lapsia, jolloin mallintaminen on hyvinkin todennäköistä. Arjessa tapahtuva yhteinen toiminta opettaa pienempiä paljon, kun heillä on ympärillään tiedoiltaan ja taidoiltaan jo osaavampia lapsia.

#### 6.2.4 Oppiva yhteisö Kotkan päiväkodeissa

Vastaajien mukaan oppiva yhteisö näkyi Kotkan päiväkodeissa: taulukko 2) Neljä vastaajista kertoi, että heidän mainitsemansa oppivan yhteisön tunnusmerkit näkyvät työyhteisössään. Neljä vastaajista kertoi niiden löytyvät osittain. Oppiva yhteisö toteutuu muun muassa tiimien, vuorovaikutuksen, samojen päämäärien osalta. Myös lasten osallisuuden nähdään lisääntyneen: ”*lasten osallisuus on lisääntynyt erittäin paljon ja henkilökunta kyllä kuuntelee lapsia ja heidän ideoitaan*”. Yhdeksi kehityskohteeksi nousi erehtymisen sietäminen ja sitä myötä nouseva yrittäminen. Myös yhteistä aikaa toivottiin enemmän.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneet näkivät, että oppiva yhteisö näkyi jokaisessa päiväkodissa ainakin osittain

## 5. Näkyvätkö kyseiset tekijät mielestäsi päiväkotinne arjessa

Vastaajien määrä: 8

	N	Prosentti
Kyllä	4	50%
Ei	0	0%
Osittain, miltä osin?	4	50%

### 6.3 Estäviä tekijöitä

Kyselyssä kartoitimme myös oppivaa yhteisöä estäviä tekijöitä. Laadimme listan erilaisista asioista, jotka voisivat mielestämme ainakin jollakin tavalla estää oppivan yhteisön muodostumista. Liitteessä 3 on nähtävillä kaikki listauksiamme estävät tekijät. Pyysimme vastaajia kertomaan, kuinka paljon kyseiset tekijät heidän mielestään estävät oppivan yhteisön syntymistä.

Kyselymme perusteella oppivan yhteisön muodostumiselle estäviä tekijöitä olivat työyhteisön vuorovaikutusongelmat, heikko työmotivaatio sekä puutteellinen johtaminen (ks. liite 3.) Myös puutteet ammattitaidossa nähtiin melko vaikuttavana asiana. Jonkin verran estäviksi seikoiksi nähtiin myös henkilöstön suuri vaihtuvuus sekä isot ryhmäkoot. Sen sijaan yksikössä olevien materiaalien vähyyks nähtiin asiana, joka ei estä oppivan yhteisön muodostumista lähes ollenkaan.

#### 6.3.1 Jatkuvia muutoksia henkilökunnassa

Useammasta vastauksesta nousi esille työyhteisön henkilökunnan jatkuvat muutokset. Muutoksia aiheuttavat muun muassa sairastapaukset, joiden johdosta ei välttämättä aina saada sijaista tai sitten sijainen on usein uusi ja yhteisölle ennestään tuntematon. Eräs kyselyyn vastannut kertoo seuraavasti estävistä tekijöistä: *”Muutokset esim. jatkuvat sairauspoissaolot. Päivät ovat usein selviytymistä”* toinen vastaaja kertoi myös vastaavanlaisesti: *”Koko ajan muuttuva arki.”*

Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla pula lastentarhaopettajista on iso. Helsingin uutiset ovat kertoneet marraskuussa 2017, että Helsinkiin tarvittaisiin 600 uutta lastentarhanopettajaa. Kun avoimiin virkoihin ei saada päteviä hakijoita, tarkoittaa se vakanssien täyttämistä sijaisilla. Helsingin Lauttasaaren päiväkotijohdon Veijarin päiväkodinjohtaja kertoo Helsingin Sanomien (2018) artikkelissa, että syksyllä tällainen tilanne on todella huono, koska juuri syksyllä ryhmäytytään, tutustutaan ja opetellaan uusia sääntöjä. (Jokinen 2018). Ryhmäytymisen kannalta olisikin hyvä, että lapsella olisi tutut aikuiset päiväkotiarjessa, eikä jatkuvasti vaihtuvia sijaisia.

Yksilöiden oppiminen tapahtuu sitouttamalla yksilö yhteisöihin sekä vaikuttamalla yhteisön toimintaan. Yksilöiden sitoutuessa toimintaan muodostuu käytäntöjä. Käytännöt neuvotellaan yhdessä eri yksilöiden kesken. Yhteisöllisyyden ja sitä kautta oppivan yhteisön muodostumisessa onkin tärkeää keskinäinen sitoutuminen, mikä edellyttää yhteisön jäsenten mukaan ottamista toimintaan. (Joensuu ym. 2007, 50–51.) Kuten kyselyssämme käy ilmi, henkilökunnan vaihtuvuus nähtiin yhtenä vahvana oppivan yhteisön muodostumisen kannalta estävänä tekijänä. Yksilön sitouttaminen yksilön toimintaan on hankalaa, jos hän toimii yksikössä vain sijaisena. Sijaisten voi olla haastavaa päästä niin lyhyessä ajassa sisälle yhteisöön.

### 6.3.2 Isot ryhmäkoot

Isot ryhmäkoot nousivat kyselyssämme melko korkeaksi oppivaa yhteisöä estäväksi tekijäksi. Eräs vastaajista halusi kuitenkin kommentoida suuria ryhmäkokoja seuraavasti: *“Haluaisin kommentoida tähän edellisen kyselyn kahta viimeistä kohtaa; isot ryhmäkoot ja kiire eivät sinänsä ole estäviä tekijöitä, mutta niistä tulee sellaisia, mikäli kasvattajat asennoituvat niihin siten. Kiire on usein kasvattajalähtöistä ja he yksin luovat sen ilmapiirin, vaikkei todellista kiirettä ole. Ryhmäkokoihin puolestaan on mahdollista vaikuttaa esim. pienryhmätoiminnalla, joten senkään piikkiin ei mahdu. Korostan vuorovaikutuksen ja motivaation roolia oppivassa yhteisössä!”*. Toisessa vastauksessa nostettiin esille turvallisuus, johon voi vaikuttaa suuret ryhmäkoot. *“Se, ettei ryhmälle ja yksittäiselle lapselle kehity turvallisuuden tunne”*.

Ryhmäkoot ovat merkittävä asia päivähoitoikäisille lapsille. Jos ryhmä on liian iso tai vaihtuvuus ryhmän sisällä on suurta, on lasten hankala luoda vertais- ja ystävyysuhteita. Näin ryhmän ”me” -henki ei pääse kasvamaan ja ryhmä ei kasva niin kiinteäksi ja vahvaksi. (Järvinen & Mikkola 2015,17.) Päiväkodeissa toteutetaan paljon toimintaa pienryhmissä. Pienryhmätoiminta antaa lapselle mahdollisuuden turvallisuuden tunteeseen ja ennakoitavan rakenteen, jossa lapsen on turvallista toimia ja muodostaa vertaissuhteita. Pienemmässä ryhmässä lapsi oppii suhteuttamaan omia tekojaan erilaisiin tilanteisiin. Kasvattajan on myös helpompi havainnoida lapsen toimintaa pienryhmissä. Lapsen huomiointi on myös helpompaa pienryhmissä. (Järvinen & Mikkola 2015,39.)

Vennisen, Lennisen ja Ojalan tutkimuksessa (2010) tutkitaan lapsen osallisuuden esteitä. Lähes kaikki tutkimuksen vastaajat arvioivat lapsimäärien ja henkilöstömäärien vaikeuttavan lasten kuulemista ja sitä myötä osallisuutta ryhmässä. Myös reilu enemmistö piti osallisuuden ongelmana vaihtuvan henkilöstön. (Venninen ym. 2010, 31–32.) Neurotiede on osoittanut, että aivot eivät kehity itsestään, vaan ne tarvitsevat jatkuvaa vuorovaikutusta. Siksi aikuisen aito läsnäolo on lapsen kehityksen kannalta todella tärkeää. Professori Liisa Keltikangas-Järvinen kertoo Tehyn (2011) selvityksessä, että puolivuotias lapsi ei pysty solmimaan kiintymyssuhdetta kuin 3–4 ihmiseen. Tämä tarkoittaa siis sitä, että vanhempien lisäksi joukkoon mahtuu yksi vieras ihminen, esimerkiksi päiväkodin työntekijä. Parhaiksi havaitut ryhmäkoot lapsille ovat 6–8 lasta. (Siitonen 2011, 16.) Päiväkodeissa tehdään paljon pienryhmissä, missä toimitaan noin 6-8 lapsen ryhmissä. Kuitenkin toimintaa on myös paljon suuremmissa ryhmissä ja parhaimmillaan samaan aikaan paikalla on 24 lasta.

Tehyn artikkeli esittelee myös Coloradossa vuonna 2012 tehdyn tutkimuksen tuloksia, jossa kerrotaan, että päiväkotiryhmässä, jossa on 12–14 lasta ja kaksi kasvatusvastuullista lapset ovat yhteistyökykyisempiä, tottelevaisempia ja osoittavat suurempaa kykyä pohdiskeluun ja kekseliäisyyteen kuin sellaiset lapset, jotka ovat isoissa 24-28 lapsen ryhmissä neljällä kasvattajalla. Tutkimuksissa oli huomioitu myös se, että aikuiset antavat enemmän huomiota lapsille ryhmissä, jossa on vähemmän lapsia. (Siitonen 2011, 17.)

Vuonna 2015 ryhmäkokoja nostettiin niin, että yli kolmevuotiaita saa olla yhdellä aikuisella entisen seitsemän sijasta nyt kahdeksan lasta. Yhdessä ryhmässä saa olla kolmen aikuisen verran lapsia. Suhdeluvuista voidaan kuitenkin lain mukaan poiketa lyhytaikaisesti tai tilapäisesti. Ei kuitenkaan ole tarkkaa määritelmää, mikä on lyhytaikaisesti tai tilapäisesti. Ylen tekemässä kartoituksessa suhdeluku ylittyi lähes päivittäin työntekijöiden työvuorojen takia. Suhdeluvut täsmäsivät vain, kun kaikki työntekijät olivat paikalla lapsiryhmässä. Päiväkodin aamuissa ja iltapäivissä ei yleensä ollut tarpeeksi henkilökuntaa. Ylen tekemässä haastattelussa kerrottiin esimerkki, jossa yhdellä aikuisella oli hoidettavanaan 15 lasta. (Loukkola 2018.)

Uutinen herättää huolen oppivan yhteisön muodostumisen kannalta. Miten rakentaa oppivaa yhteisöä päiväkodissa, jos päivät menevät selviytymisessä ja

tärkein työtehtävä on pitää lapset turvassa, kun mitoitukset paukkuvat? Ylen toisessa uutisessa kerrotaan Lappeenrannan päiväkotien tilannetta, jossa kerrotaan, että sijaisia ei aina käytetä, vaikka sairastapauksia tuleekin. Ohjeistuksina päiväkodeissa on kysyä apua muilta päiväkodissa olevilta ryhmiltä, mutta tilanne ei aina muissakaan ryhmissä ole paras mahdollinen. (Tolpo 2017.) Myös Vennisen, Leinosen ja Ojalan tutkimuksessa käy ilmi, että sijaisia ei aina käytetä ja omasta ryhmästä täytyy lähteä sijaistamaan toiseen ryhmään (Venninen ym. 2010, 34.)

Ryhmäkoot ovat luoneet myös paljon poliittisia keskusteluja niin valtakunnallisesti kuin kuntatasollakin jo vuosikymmeniä. Keskustelujen aiheet ovat kohdentuneet ryhmäkokojen rinnalla siihen, mikä on varhaiskasvatuksen tehtävä ja mitä varhaiskasvatukselta odotetaan ajatellen kasvatus- ja koulutusjärjestelmää. (Heinonen ym. 2016, 107.) Eduskunta yhdessä Kuntaliiton sekä Lastentarhanopettajaliiton kanssa ovat järjestäneet teemaviikon, Kansanedustajat päiväkodeissa. Näiden teemaviikkojen aikana, jotka järjestetään 20.8.-16.9.2018, edustajat tapaavat lapsia, henkilökuntaa sekä tutustuu arjen toimintaan päiväkodissa. Vierailu ei kuitenkaan ole vain pelkkää lasten kanssa leikkimistä, vaan sillä on hyvin tärkeä pointti. Tarkoituksena on havainnoida mahdollisuuksia, miten voisi uudistaa ja parantaa varhaiskasvatusta. Tänä vuonna teemaviikko järjestetään jo toisen kerran, ja tulevina vuosina se on tarkoituksena järjestää joka toinen vuosi. (Rissanen 2018a.)

Samuli Rissanen (2018) kahdessa artikkelissa kerrotaan kahden kansanedustajan vierailuista kunnallisessa sekä yksityisessä päiväkodissa, Kansanedustajat päiväkodeissa -tapahtuman puitteissa. Molemmat kansanedustajat ovat huolissaan isoista lapsiryhmistä ja henkilöstön riittävyydestä. Ensimmäinen kansanedustaja painottaa erityisesti sitä, että varhaiskasvatuksen laatu ja turvallisuus tulisi turvata, joihin voidaan vaikuttaa riittävällä henkilöstöllä. Hän huomioi myös ryhmien koot, joka on yksi laatu ja turvallisuustekijät. Toisen kansanedustajan näkemykset isoista lapsiryhmistä kohdistuvat ammattitaitoisen ja osaavan henkilökunnan mahdollisuuksiin työssään. Isoissa ryhmissä henkilöstön osaavuus jää varjoon, eikä heillä ole mahdollisuutta kohdata lasta yksilöllisesti, jonka lapsen kehitys sekä oppiminen tarvitsee. Hän miettii isojen lapsiryhmien vaikutuksia tulevaisuudessa. Hänen ajatuksensa siitä, miten var-

haiskasvatuksen laatua voidaan parantaa, on se, että huomioidaan lapsimäärä yhtä hoitajaa kohti, tilapäispoikkeamat poistettaisiin ja ryhmäkokoja pienennettäisiin. Molempien kansanedustajien mielestä henkilöstömitoitusta tulisi valvoa nykyistä paremmin. (Rissanen 2018b.)

Varhaiskasvatuksen laatutekijöiden kulmakiviä kansainvälisten suositusten lisäksi ovat juuri hyvin koulutettu ammattitaitoinen henkilökunta, ryhmä koko ja suhdeluku aikuisten ja lasten välillä. Kunnossa olevat laatutekijät tuottavat korkeaa laatua varhaiskasvatusta. Tutkimukset ovat osoittaneet laadukkaana varhaiskasvatuksen olevan hyödyksi lapsille, perheille ja jopa yhteiskunnalle, kun esimerkiksi hyvin koulutettu henkilöstö tukee lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. (Vaikuttava varhaiskasvatus 2016.)

Usein liian isot ryhmät kuormittavat sekä lasta että henkilökuntaa lisäten stressiä, väsymystä, rauhattomuutta sekä nostaen melua ryhmässä. Edellä mainitut tekijät ovat haitaksi myös erityisesti erityistä tukea tarvitseville, joilla tuen tarve on hyvin tärkeää kehityksen ja oppimisen kannalta. Yksilöllinen kohtaaminen, kielellisten sekä sosiaalisten taitojen kehittyminen, kokonaisvaltaisen kasvun tukeminen sekä turvallisuuden tunteen luominen ovat heikentyneet ryhmäkokojen suurentuessa. Hallitsemattomasta isosta ryhmästä voi myöhemmin koitua haittavaikutuksia muun muassa koulumaailmassa erityisen tuen tarpeena. (Heinonen ym. 2016, 110.)

Niin kuin aiemmin tässä luvussa on jo kerrottu, eräs vastaaja kommentoi kyseisyyssämme sitä, ettei isot ryhmäkoot ole sinänsä oppivaa yhteisöä estävä tekijä. Hän mainitsee, että ryhmäkokoihin voidaan vaikuttaa pienryhmätoiminnalla. Kotkan varhaiskasvatuksessa tämä pienryhmätoiminta on käytössä (Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma 2016, 64) mutta on myös päiväkoteja, joissa kyseistä toimintamallia ei välttämättä aktiivisesti käytetä. Silloin ryhmäkoon merkitys nousee esille. Ryhmä koko ja sen rakenne vaikuttaa siihen, miten lapselle mahdollistuu oppimiskokemus, joka pohjautuu tavoitteellisesti suunniteltuun pedagogiseen toimintaan. Ne vaikuttava myös siihen, miten lasten osallisuus ja mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin huomioidaan. Haasteellinen ryhmä luo haasteita toiminnan suunnittelussa, organisoinnissa, arvioinnissa sekä erityisen tuen toteuttamisessa. (Heinonen ym. 2016, 120–121.)

### 6.3.3 Vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat

Oppiva yhteisö on nimensä mukaisesti yhteisö. Yhteisössä toimimiseen tarvitaan sosiaalisia taitoja. Puutteet sosiaalisissa taidoissa voivat rajoittaa ystävyyssuhteiden syntymistä, mikä taas voi vaikuttaa yhteisöllisyyteen ja sitä kautta oppivan yhteisön syntymiseen. (Koivula 2010, 117.) Esimerkiksi hyvin pienillä voi olla puutteelliset sosiaaliset taidot, myös esimerkiksi yhteisen kielen puuttuminen voi vaikeuttaa sosiaalisten taitojen osaamista.

Päiväkodin henkilökunnalta vaaditaan kasvatustietoisuutta. Jokainen kasvattaja omaa oman kasvatustietoisuuden. Tämä tarkoittaa sitä, että jokainen kasvattaja omaa käsityksen ja tiedon omaan työhönsä liittyvistä vastuista, velvollisuuksista ja oikeuksista. Yhteisössä on tärkeää huomioida kasvatustietoisuutta myös yhteisesti. Yhteisöllä tulisi olla samat arvot ja periaatteet, jonka mukaan varhaiskasvatusta tehdään. (Joensuu ym. 2007, 25.)

Yksi vastaajista mainitsee tavoitteiden epäselvyyden estäväksi tekijäksi. Myös jumiutuminen vanhoihin työtapoihin nähtiin kielteisenä. Nämä vastaukset tulivat avoimen kysymyksen kautta ja eivät olleet valittavissa kyselylomakkeesamme. Jos työyhteisöön alkaa muodostua erilaisia työkäytänteitä ja todellisuuksia eri työntekijöille, tämä voi johtaa jännitteisiin ja konflikteihin työyhteisön sisällä. Kun työntekijöiltä on hukassa yhteinen tavoite, jokainen yrittää tulkita tilannetta omalla tavallaan. Johtajan on tällaisissa tilanteissa puututtava asiaan ja kerrattava työyhteisön perustehtävä ja yhteiset tavoitteet. Jatkuva ja säännöllinen arviointi onkin tärkeä johtajan työkalu. (Järvinen & Mikkola 2015, 73.)

Päiväkodin työyhteisö koostuu moniammatillisesta kasvattajayhteisöstä, jossa toimii eri ammattiryhmien edustajia. Toimiva moniammatillinen kasvattajayhteisö on mahdollisuus oppimiselle ja uuden osaamisen luomiselle. Moniammatillisissa kasvattajayhteisöissä piilee kuitenkin uhkia ristiriitojen syntymiselle. (Kupila 2017, 305.) Näkemyserot ovat yksi ristiriitojen synnyttäjä. Ristiriidat taas puolestaan vaikuttavat hyvän työilmapiirin ja vuorovaikutussuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen. Hyvin paljon toisistaan eroavat näkemykset voivat

olla vaikeita sovittaa yhteen, jonka vuoksi epätoivottu ratkaisu voi johtaa kireään ja toisia syyttelevään ilmapiiriin. (Juuti & Vuorela 2015, 97-98.) Päiväkodissa näkemuserot ovat usein suurin vuorovaikutussuhteiden heikentäjä. Siksi olisi tärkeää, että yhteisössä jokainen työntekijä tietää organisaation perustehtävän ja toimintatavat, joiden mukaan perustehtävää toteutetaan.

Jotta kasvattajayhteisön sisäisiä näkemyseroja voidaan käsitellä ja ristiriitailanteita jatkoa, tulisi yhteisössä olla toimivia vuorovaikutussuhteita ja reflektiivisen keskustelun osaamista. Vuorovaikutuksellinen ja reflektiivinen työote lisää ymmärrystä ja tietoisuutta erilaisista näkemyksistä ja luo mahdollisuuden verrata niitä omiin käsityksiin. Tietoisuus siitä, mitä muut yhteisössä ajattelevat ja tuntevat on hyväksi ristiriitojen estämisen kannalta mutta erityisesti tärkeää sen takia, että pystytään kehittämään ja muuttamaan toimintamalleja yhteisössä oppivan työyhteisön näkökulmasta. (Kupila 2017, 308.)

Kun lapsi aloittaa päivähoiton, hän liittyy silloin tahtomattaankin uuteen yhteisöön. Yhteisöön liittyminen vie aina aikaa, ja sen sääntöihin tutustutaan vähitellen. Osallisuus rakentuu vuorovaikutuksessa aikuisten ja muiden lasten kanssa. Osallisuus toteutuu lapsen tullessa kuulluksi ja ymmärretyksi. On tärkeää vastata lapsen ideoihin ja aloitteisiin. Lapselle täytyy myös antaa mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. (Järvinen & Mikkola 2015, 17.)

#### **6.3.4 Motivaation puute**

Kaikki vastaajista olivat kokeneet oppivaa yhteisöä estäviä tekijöitä päiväkodeissaan. Osa vastaajista korosti, ettei isossa määrin. Heikko työmotivaatio nostettiin useammassa vastauksessa esille. Motivaatioon liittyen kiinnostuksen puute ja sen aiheuttama huomion keskittyminen muualle kuin itse työntekoon. Vanhoista työtavoista luopuminen oli muutaman vastaajan päiväkotien oppivaa yhteisöä estävänä tekijänä.

*”Sovitaan uusi toimintatapa, mutta silti joku toimii itsepäisesti vanhan tavan mukaan. Ei osata tehdä yhteistyötä ja pyytää apua tarvittaessa.”*

Muutoksen tekeminen voi olla ajoittain hankalaa. Yhteisöissä voi olla hyvin erilaisia ihmisiä sen suhteen, kuinka hyvin he sopeutuvat uusiin muutoksiin. Jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevän kuitenkin tulisi miettiä omia



asenteitaan ja valmiuksiaan muutoksiin. Yksilö voi olla helposti muutoksiin sopeutuva ja haluaa muutoksia. Jos työyhteisö ei kuitenkaan pyri muutoksiin, voi työntekijä turhautua. Toiset taas eivät sopeudu muutoksiin nopeasti, jolloin nopeat muutokset voivat aiheuttaa motivaation katoamisen. (Moilanen 2001, 31.)

Muutos lähtee jokaisesta itsestään, ja se tarvitsee kyvykkyyttä itsensä johtamiseen. Itsensä johtamistaidot, itsetuntemus ja itsekuri ovat tärkeitä muutoskyvykkyyden kehittämisessä. Ideat ja ajatukset ovat muutoksen lähteitä, mutta muutokseen ryhtyminen tarvitsee tahtoa ja rohkeutta uskaltaa toteuttaa, mitä harvoilla meistä on. Uskallus yrittää on muutoksen estäjistä yleisin, ja se johtaa usein monet ”sitku-elämään”. Sitku-elämässä muutokselle ei anneta tilaa tapahtua, vaan sitä siirretään nykyhetkestä tulevaisuuteen periaatteella ”toteutan tämän sitten kun”. Tämä on tyypillinen ilmiö, josta voi päästää irti. Työ on monille suuri osa elämää. Jotta työssään viihtyy, se palvelisi omaa ammattitaitoaan ja sitku-elämästä voisi irtaantua, on muutoksien lähde omasta aktiivisuudesta. Uskalluksen puute saisi ei estää työssään kehittymistä. (Leppänen & Korteso 2013, 77–78.)

Vastauksista nousi esille myös halun kouluttautua, pääsy koulutuksiin ja itsensä kehittäminen. Myös tiedonjako omassa työyhteisössä oli vastaajien mielestä tärkeää oppivan yhteisön muodostumisen kannalta: ” On sitouduttu jakamaan omaa osaamista. Työntekijöillä (sis. johtajan) on halu kouluttautua ja kehittyä ammatillisesti sekä jakaa tietoa”.

Yksilöiden oppimiseen on panostettava, se hyödyttää yksilöä, mutta myös koko organisaatiota. Kun yksilön oppimiseen panostetaan, annetaan silloin kuva siitä, että yksilöä arvostetaan. Yksilö kokee silloin, että häneen luotetaan, häntä arvostetaan ja että hän on tärkeä osa organisaatiota. Se luo myös hyvää pohjaa yksilön luottamukseen tulevaisuudesta ja omasta osaamisesta. Lisäkoulutuksen avulla yksilö myös pärjää paremmin työtehtävissään. Oppimisesta on myös muita hyötyjä. Se lisää työn vaihtelevuutta ja poistaa rutinoitumista. Kun yksilö oppii lisää, koko organisaation joustavuus ja toimintavarmuus paranevat. Kun luotetaan omaan ja organisaation toimintaan, lisää se uskoa, että tulevaisuus näyttää lupaavalta. (Moilanen 2001, 17–18.)

Usein päiväkodeissa uuden oppiminen nähdään tapahtuvan erilaisten ulkoisten koulutusten kautta. Tämä on hieno tapa lisätä yksilön oppimista, mutta on olemassa myös muita tapoja. Erilaiset uudet työtehtävät tai projektit, kokemuksesta oppiminen, tekemällä oppiminen, toisilta oppiminen sekä itsenäinen oppiminen. (Moilanen 2001, 95.)

Toimivassa työyhteisössä yhteistyön merkitys korostuu. Hyvä yhteistyö näkyy muun muassa tekemisen ilona, vastavuoroisuutena, arvostuksena, kuuntelemisena, jakamisena sekä haluna toimia yhteistyössä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Yhteistyösuhteet ja vuorovaikutus ovat tärkeitä asioita motivaation edistämiseksi sekä sen luomisessa. Kun työntekijä on motivoitunut, työskentely on tehokkaampaa ja asiantuntemus tulee vahvemmin esille. Avoimessa työyhteisössä työskentelykäytännöt sekä hyvä yhteistyö edistää toiminnan suuntaa tavoitteiden saavuttamiseksi ja jokaisella työntekijällä on mahdollisuus saada tukea ja kokea onnistumisia. (Rasila & Pitkonen 2010, 30–31.)

#### **6.4 Kasvattajan rooli oppivan yhteisön muodostumisessa**

Päiväkodissa työskentelee henkilöitä eri nimikkeillä. Jokaisella on omat tärkeät tehtävänsä päiväkodin arjessa. Uusi varhaiskasvatuslaki astui voimaan 1.9.2018, ja se nimesi varhaiskasvatuksen henkilöstön uudestaan. Kyseisestä päivästä alkaen päiväkodissa työskentelee varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja sekä päiväkodin johtaja. (Varhaiskasvatuslaki 26–28, 30§.) Lastenhoitaja osallistuu päiväkodin arjessa lapsen hoitoon, toiminnan suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin. Usein lastenhoitajan työt kuitenkin rajoittuvat lasten hoitoon ja huolenpitoon. Lastenhoitajalla on myös terveydellinen vastuu lapsiryhmässä. Varhaiskasvatuksen opettajalla taas on vastuu, että pedagogiikka arjessa toteutuu. Pedagogiikka täytyy tehdä myös näkyväksi koko tiimille. (Lähihoitaja lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa s.a.) Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa ei olla vielä määritelty.

Jokainen päiväkodissa työskentelevä ammattilainen on tärkeässä roolissa. Johtajien tulee kuitenkin pitää huoli, että jokainen on sisäistänyt yhteiset tavoitteet ja oman työnkuvansa. Lastentarhanopettajilla on pedagoginen vastuu omasta tiimistään. Opettaja jakaa osaamistaan, ohjaa muita tiimin jäseniä

käyttämään pedagogisia työvälineitä ja tapoja ja oppii myös muilta. (Järvinen & Mikkola 2015, 62.)

Varhaiskasvatuksen vaikuttavuudesta voidaan puhua silloin, kun lapsi hyötyy laadullisen varhaiskasvatuksen avulla sosiaalisesti, emotionaalisesti ja kognitiivisesti. Laadullisen varhaiskasvatuksen toteutuminen edellyttää tietoa siitä, miksi ja miten varhaiskasvatusta toteutetaan. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on hyvinvoiva lapsi. Tavoite toteutuu, kun lasta arvostetaan, kuullaan ja lapsen kasvua, kehitystä sekä oppimista tuetaan kokonaisvaltaisesti. (Kronqvist 2017, 10–12.) Tutkimuksemme nostaa esille hyvin samoja teemoja, joita edellisessä virkkeessä mainitaan. Tässä kappaleessa on tarkoitus avata kyselylomakkeesta saatuja tuloksia ja peilata niitä erilaisiin teorioihin.

#### **6.4.1 Lapsen mielipiteiden huomioiminen**

Kyselymme viimeisessä kohdassa kysyttiin, kuinka itse kasvattajana voi vaikuttaa oppivan yhteisön syntymiseen omalla työpaikalla. Yksi vastaajista nosti esille lasten mielipiteiden huomioimisen: *“Lasten mielipiteitä huomioimalla ja heidän kanssaan yhdessä toimimalla.”* Eräs toinen vastaaja vastasi: *“Luon hyvät puitteet ja hyvän pohjan oppimiselle, annan uteliaisuuden ja tiedonhalun kukkia.”*

Leikin kautta on helpointa selvittää lapsen ajatuksia, toiveita ja mielipiteitä. Leikkiminen on lapselle myös luontaista sekä varmasti mielekkäin tapa tukea lapsiryhmän yhteisöllisyyttä sekä sosiaalisia taitoja. Leikissä lapsen erilaiset taidot kehittyvät. Leikissä lapsi myös jakaa kokemuksiaan ja mielikuviaan toisille. Leikissä harjoitellaan myös tärkeitä neuvottelun ja sovittelun taitoja. Leikki on myös aikuisen ja lapsen vuorovaikutukselle tärkeää. On kasvattajasta kiinni, kuinka paljon hän osallistuu ryhmänsä lapsien leikkeihin. Tutkimukset kuitenkin kertovat, että lapset arvostavat aikuista, joka leikkii. (Järvinen & Mikkola 2015, 50–51.) Kasvattajan kannattaa siis osallistua aktiivisesti lasten leikkeihin. Joskus lapset tarvitsevat leikkiin aikuisen tuen, mutta joskus leikkiin kannattaa mennä mukaan täysin lapsen ehdoilla.

Tutkimuksissaan Bae (2009) kertoo, että lapselle paras tilanne ilmaista itseään on leikin kautta. Leikissä lapsi pääsee tekemään aloitteita sekä ilmaisemaan itseään. Usein leikkiä käytetään opetuksen välineenä. On kuitenkin riski, että leikki opetuksen välineenä muuttaa leikin luonnetta. Uhkana on, ettei lapsen osallisuus pääse toteutumaan. Bae kertoo, että aikuisen kannattaisi osallistua leikkiin lapsen ehdoilla, vaikka leikin idea olisi vain leikki. (Bae 2009, 400–401.)

#### **6.4.2 Pedagoginen johtajuus**

Eräs päiväkodinjohtaja vastasi avoimeen kysymykseen ammattilaisen roolista seuraavanlaisesti: *“Pedagogisella johtamisella, osallistumalla ryhmien tiimeihin, yhteisissä kokoontumisissa, ohjaamalla henkilökuntaa koulutukseen, ottamalla palautetta vastaan ja osallisuutta lisäämällä. “Saimme myös toisen pedagogisuuteen johtajuuteen liittyvän vastauksen: ”Pidän jatkuvasti yllä keskustelua asiasta sekä varmistan että sovituista asioista pidetään kiinni. Asiaa kerrotaan yhä uudestaan ja uudestaan. Olen huomannut, että muutoksen jalkautuminen arkeen vie helposti jopa vuosia, mutta pikkuhiljaa se tapahtuu”*

Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa ei ole ainoastaan johtajan työnkuvaan liitetty käsite, vaan se nähdään koko yhteisön ilmiönä. Pedagoginen johtajuus käsittelee osaamisen kasvattamista vuorovaikutuksellisenä ilmiönä, joten se voidaan rinnastaa oppivaan yhteisöön. Pedagoginen johtajuus voi olla jaettava, jolloin se näkyy työyhteisössä yhteistyönä. Kaikilla jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa ja olla vastuussa. Jaettu pedagoginen johtajuus edistää uusien luovien toimintatapojen syntymistä yhteisössä ja edustaa myös oppivaa yhteisöä, sillä keskeistä on jaettu ymmärrys ja tieto. (Fonsén 2014, 35, 52.)

#### **6.4.3 Arvostava vuorovaikutus**

Yksi vastaajista nosti kyselylomakkeella esille pitkäkestoisen vuorovaikutuksen: *“Aito ja pitkäkestoinen vuorovaikutus mahdollistaa pääsyn lapsen maailmaan ja mahdollistaa kasvattajille kyvyn ajatella yhteisöä ja sen kehittämistä myös lasten näkökulmasta. Tätä työtä tehdään lapsille!”*

Lapsille ryhmässä aloittaminen on aina jännittävä tilanne. Lapset ovat usein varovaisia ja tarkkailevat tilannetta. Nykyään on tavallista, että ryhmien kokoonpanot vaihtuvat usein ja muutoksia on paljon. Tämä vaatii kasvattajilta jatkuvaa ryhmäyttämistä. On tärkeää ottaa ryhmässä teemoiksi tutustuminen ja ystävyys, kun ryhmässä on vaihtuvuutta. Ryhmäytymisellä saadaan aikaiseksi kaikille viihtyisiä ja turvallinen ilmapiiri, ja kasvattajalla on aina keskeinen roolin rakentumisessa. Mitä enemmän lapsia ohjataan toimimaan yhdessä, sitä nopeammin ryhmäytyminen saadaan aikaiseksi. Pikkuhiljaa ryhmä alkaa löytää oman identiteettinsä. (Järvinen & Mikkola 2015, 34.)

Ei riitä, että panostamme pelkästään ryhmän oppimiseen. Tärkeää on, että jokainen oppija huomioidaan yksilöllisesti. Vasta yksilön oppiminen luo pohjaa oppivaan yhteisöön. Oppiva yhteisö ei toimi ilman oppineita yksilöitä. (Moilanen 2001, 17.) Päiväkodissa panostamme yksilöihin ja yksilöiden vahvuuksiin. Lasten henkilökohtaiset vasut velvoittavat suunnittelemaan päiväkodin toimintaa juuri jokaisen lapsen yksilöllisten vahvuuksien kautta.

Osallisuus on lapsen kuuntelemista. Osallisuuteen vaikuttaa vahvasti kommunikaatio. Päiväkodissa kasvattajan rooli nousee vahvasti esille, varsinkin pienten lasten kohdalla, joilta puuttuu vielä kielen käyttöön tarvittavia taitoja. He kommunikoivatkin kehonkielen avulla, jota kasvattajan täytyisi osata lukea. Suomalaisessa päiväkodissa usein pidetään kyselemistä oikeanlaisena osallistamisen muotona. Kysymällä aikuiset pystyvät johdattamaan lapset helposti vastaamaan haluamallaan tavalla tai lapset nopeasti oppivat vastaamaan aikuisen haluamalla tavalla, mikä ei auta osallisuutta ja yhteisöllisyyttä eteenpäin. (Venninen ym. 2010, 6.)

Luottamusta ja turvallisuutta voidaan lapsiryhmässä tehdä erilaisten toiminnallisten ja osallistavien menetelmien kautta. Erilaiset leikit ja pienet tehtävät ovat sopivia tähän. Tärkeää on huomioida se, ettei ketään nolata, siirretä sivuun tai tehdä naurunalaiseksi. Kasvattajien on arvostettava kaikkia lapsiryhmän lapsia ja yleisesti lapsiryhmää. Myös ohjattava lapsia arvostamaan toinen toistaan. (Järvinen & Mikkola 2015, 29.) Kasvattajan täytyy olla tietoinen tekemisistään valinnoista jatkuvasti päiväkodin arjessa. Lastentarhanopettajalla on pedagoginen vastuu ryhmästään, mutta koko tiimillä on vastuu luoda turvallista ja luottamuksen ilmapiiriä yhteisöön.

Oppiva yhteisö tarvitsee yhteisöllisyyttä toimiakseen. Yhteisöllisyyttä voi kuitenkin estää kasvattajan autoritaarisuus. Koivula (2010) kertoo tutkimuksessaan, että opettaja saattaa autoritaarisuudellaan estää erilaisten vuorovaikutustilanteiden syntymistä. Ryhmän levottomuus ja haastavuus saattavat olla opettajan auktoritaarisen käytöksen takana, ja se on välttämätöntä joissakin tilanteissa ryhmän työrauhan säilyttämiseksi. (Koivula 2010, 116–117.)

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselymme jäi hieman suppeaksi, mikä vaikutti saamiimme tuloksiin. Peilaussimme kuitenkin saatuja kyselyn vastauksia erilaisiin lähdeaineistoon, jonka vuoksi saimme kattavan aineiston. Työssä alun perin oli tarkoitus tutkia oppivan yhteisön muodostumista yleisesti päiväkodeissa, mutta saimme huomata, että se oli hyvin laaja käsite, jota oli rajattava huomattavasti. Ilman rajausta tutkimuksestamme olisi tullut liian laaja ja epäselvä. Keskityimme tutkimaan oppivan yhteisön muodostumista varsinkin päiväkodin kasvattajien kesken. Otimme kuitenkin mukaan myös näkökulmia, kuinka oppiva yhteisö muodostuu lapsiryhmässä, sillä oppiva yhteisö lapsiryhmässä ja kasvattajien kesken ei ole täysin erilliset tutkimuskohteet. Päiväkoti on kuitenkin yhteisö kokonaisuudessaan, mikä muodostavat kasvattajat, lapset ja muu päiväkodin henkilöstö yhdessä.

Tutkimuksemme nosti esille neljä merkittävää oppivaa yhteisöä edistävää tekijää: avoimuus ja ennakkoluulottomuus, osallisuus ja yhteisöllisyys. Nämä neljä tekijää ovat avainasemassa varsinkin kasvattajien luodessa oppivaa yhteisöä, mutta myös lasten parissa. Myös tarkasteltaessa oppivaa yhteisöä koko päiväkodin yhteisön kannalta, johon kuuluvat lapset sekä kasvattajat.

Estäviä tekijöitä tutkimuksemme ja teoriakatsauksen kautta löysimme myös neljä isompaa tekijää. Jatkuvat muutokset henkilöstössä, isot ryhmäkoot, vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat sekä työntekijöiden motivaation puute. Nämä tekijät vaikuttavat oppivan yhteisön syntymiseen jälleen sekä lasten, kasvattajien, että koko yhteisön mittakaavassa. Tutkimuksemme nostaa esille yhdeksän erilaista oppivaan yhteisöön positiivisesti vaikuttavaa tekijää (kuva 3.)

Vaikka puhutaan erikseen lapsista ja kasvattajista, muodostavat he kuitenkin yhdessä päiväkodin yhteisön.



Kuva 3: Yhdeksän oppivaan yhteisöön positiivisesti vaikuttavaa tekijää

### **Oppiva yhteisö lähtee yhteisöllisyydestä ja yhteisöstä**

Jotta oppivaa yhteisöä voidaan ylipäättänsä aloittaa rakentamaan, täytyy ensin muodostaa yhteisö. Yhteisön muodostuminen ei ole itsestään selvä asia, vaan siihen tarvitaan työtä. Vuorovaikutustaidot, sosiaaliset taidot, osallisuus ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä avaintekijöitä yhteisön muodostumisessa. Yhteisöllä on aina yhteiset tavoitteet ja yhteinen päämäärä, mitä tavoitellaan. Tärkeää yhteisölle on "me" -puhe. Yhteisö muodostuu päiväkodissa niin lapsista kuin kasvattajista. Tietysti voidaan tutkia lapsia omana yhteisönä sekä päiväkodin kasvattajia omana yhteisönä, mutta ne vaikuttavat kuitenkin toinen toisiinsa.

Yhteisö luo mahdollisuuden oppimiselle ja sitä kautta oppivan yhteisön muodostumiselle.

Oppivan yhteisön kannalta yhteisölle tärkeää on yhteisöllisyys. Yhteisöllisyydessä yksilölle on tärkeää olla osa jotakin yhteisöä. Yhteisöllisyydessä on tärkeää tunne, että arvostetaan. Yhteisöllisyyteen kuuluu toisen mielipiteiden ja ajatusten arvostaminen. Nämä luovat pohjan oppivan yhteisön muodostumiselle. Ilman yhteisöä, ei voida aloittaa oppivan yhteisön rakentamista.

### **Oppiva yhteisö tunnetaan Kotkan päiväkodeissa**

Kyselymme perusteella Kotkassa osataan nimetä oppivaa yhteisöä edistäviä sekä estäviä tekijöitä. Uskallamme siis sanoa, että oppiva yhteisö on ainakin käsitteenä tuttu päiväkodin henkilökunnalle Kotkassa. Monet vastaajista olivat valmiita kokeilemaan uusia asioita varhaiskasvatuksessa ja kertoivat, että kokeilun ja erehdyksen kautta usein opitaan, ainakin se, mitä ei kannata tehdä. Vastaajat kokivat tärkeänä luovuuden ja avoimuuden, mutta pitivät tärkeänä myös turvallisuuden takaamista toiminnassa. Vastaajat huomioivat myös lasten osallisuuden ja ottamisen mukaan toiminnan suunnitteluun. Valtakunnallinen vasu ja YK:n lastenoikeuksien sopimus velvoittavat kasvattajia huomioidaan lasten toiveet ja ajatukset päiväkodin arjessa. Tutkimuksemme myös osoittaa, että lapsen täytyy antaa osallistua toimintaan, sillä sitä kautta lapsi pääsee osalliseksi yhteisöön ja pystyy olla mukana muodostamassa oppivaa yhteisöä. Oppivaa yhteisöä muodostaessa vuorovaikutus yhteisön kesken on tärkeää.

Valitettavasti myös oppivaa yhteisöä estäviä tekijöitä löytyi Kotkan päiväkodeista. Kyselyn mukaan suurimmat estävät tekijät olivat työyhteisön vuorovaikutusongelmat, heikko työmotivaatio sekä puutteellinen johtaminen. Myös puutteet ammattitaidossa nähtiin melko isona esteenä. Jonkin verran estäviksi seikoiksi nähtiin myös henkilöstön suuri vaihtuvuus sekä isot ryhmäkoot. Materiaalien vähyyks nähtiin asiana, joka ei estä oppivan yhteisön muodostumista lähes ollenkaan.

Motivaation ylläpitäminen on tärkeää. Kun työntekijöiltä löytyy motivaatiota, tekevät he työnsä paremmin. Työyhteisön täytyisikin panostaa työntekijöiden



motivaatioon. Kun työntekijä viihtyy työssään ja voi hyvin, hän todennäköisemmin ei vaihda työpaikkaa. Työssä täytyy olla tarpeeksi uusia haasteita ja työntekijöillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa työyhteisössä. Vaikuttaminen ja omien ajatusten esilletuominen taas liittyvät vahvasti oppivaan yhteisöön. Oppivassa yhteisössä arvostetaan koulutusta ja oppimista. Oppiva yhteisö tarjoaa koulutusta yksilöille ja yhteisölle. Koulutuksen tulee olla monipuolista ja yksilölle mieleistä.

On tärkeää, että työyhteisössä ei olisi paljon vaihtuvuutta. Oppiva yhteisö tarvitsee yhteisöllisyyttä ja toimivia yhteisöjä. Jos yhteisön työntekijät vaihtuvat usein, ei yhteisöllisyys kerkeä rakentua tarpeeksi vahvaksi ja työyhteisöllä menee paljon resursseja yhteisöllisyyden rakentamiseen. Sama koskee lapsiryhmiä. Jos lapset vaihtuvat usein, joutuvat lapset rakentamaan yhteisöä uudelleen ja uudelleen. Oppiva yhteisö ei pääse toimimaan parhaimmalla kapasiteetilla, ennen kuin sillä on hyvä yhteisöllinen pohja. Sijaisten käyttäminen on valitettavasti arkipäivää päiväkodeissa. Usein erilaiset rekrytointifirmat tarjoavat kunnille sijaiset. Aina ei ole mahdollista käyttää samaa sijaista, mikä olisi kuitenkin ihanteellisin tilanne. Jos sijaisia tarvitaan, olisi aina hyvä, jos yhteisöllä olisi lapsille ja kasvattajille valmiiksi tuttu sijainen.

Kotkassa ei ainakaan vielä ole pulaa työntekijöistä varhaiskasvatuksen sektorilla, mutta esimerkiksi pääkaupunkiseudulla pula osaavasta henkilökunnasta on iso. Varhaiskasvatuksen 33§ mukaan, jos varhaiskasvatuksen virkoihin ei saada kelpoisuuden omaavia henkilöitä, voidaan virat täyttää epäpätevilla henkilöillä, joilla katsotaan olevan riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen. Tällä hetkellä esimerkiksi moni lastenhoitaja tekee lastentarhaopettajan sijaisuuksia. Lastenhoitajan tutkinto antaa hyvin erilaisen osaamisen kuin lastentarhanopettajan pätevyYTEEN oikeuttavat tutkinnot. Oppiva yhteisö tarvitsee onnistuakseen ammattitaitoiset työntekijät. Tämä tarkoittaa, että tarvitaan erilaista osaamista, mutta jotta pedagogiikka toteutuisi varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti, tulisi toiminnan olla pedagogisesti johdettua. Tarvitaan lastentarhanopettajia, jotka hallitsevat oman työnkuvansa mutta jotka hyödyntävät omaa moniammatillista tiimiänsä.

Oppiva organisaatio tarvitsee myös organisaationa johtajan, joka luo ympärilleen avointa ja ennakkoluulotonta ilmapiiriä. Päiväkoti on luova yhteisö, jossa

täytyy keksiä jatkuvasti uusia ratkaisuja ja näkökulmia. Oppivassa yhteisössä avoimuus ja ennakkoluulottomuus ovat avainasemassa. Demokraattinen johtaja mahdollistaa avoimen keskustelun, jonka kautta voidaan kehittää toimintaa. Jokaisella täytyisi olla mahdollisuus tuoda omat ajatukset esille turvallisesti. Oppiva yhteisö ei syrji ketään eikä pidä kenenkään ajatuksia automaattisesti toisia huonompina.

Työntekijöiden vaihtuvuus on toisissa päiväkodeissa suuri, mikä tarkoittaa sitä, että työyhteisöissä täytyy tehdä kauden alussa ja mahdollisesti keskellä kautta ryhmäytymistä. Jos kasvattajat vaihtuvat usein, täytyy uusien kasvattajien aina tutustua lapsiin, ennen kuin toiminta saadaan mahdollisimman lapsilähtöiseksi.

Pienemmät ryhmäkoot ovat yksi oppivaan yhteisöön vaikuttava tekijä. Monessa päiväkodissa toimitaan pienryhmissä, mikä mahdollistaa lapsille paremmin omien mielipiteiden ja asioiden esilletuomisen. Myös aikuisella on pienryhmässä paremmin aikaa keskittyä jokaiseen lapseen. Kaikissa päiväkodeissa ei vielä kuitenkaan toimita pienryhmissä, mikä olisi oppivalle yhteisölle tärkeää.

Kotkassa käytössä on ollut mentorointitoimintaa, joka parhaimmillaan edistää oppivan yhteisön toimintaa. Siinä vahvistettiin lasten ja kasvattajien vuorovaikutustaitoja. Mentorointi-projekteissa jaettiin osaamista ja annettiin niin lapsille kuin kasvattajille mahdollisuus osallistua. Oppivan yhteisön kannalta olisi tärkeää, että jokaisessa yksikössä jaettaisiin omaa osaamista ja ajatuksia aktiivisemmin. Olemme toimineet molemmat sijaisina niin Kotkan kaupungin päiväkodeissa kuin myös muissa kaupungeissa. Oman kokemuksemme mukaan tällaiselle tiedon jakamiselle täytyisi löytyä lisää aikaa ja mahdollisuuksia. Päiväkodeissa työskennellään tiettyjen ammattinimikkeiden alla, ja ne antavat tietynlaisen osaamisen, mutta sen lisäksi jokaisella meillä on omat vahvuutemme. Näiden vahvuuksien jakaminen työyhteisöön olisi erityisen tärkeää.

## **Kasvattajalla suuri rooli oppivan yhteisön muodostumisessa**

Kasvattajan rooli oppivassa yhteisössä ei ole yksinkertainen. Jokainen organisaation jäsen on osa yhteisöä, ja se pitää sisällään vastuun osallistua organisaation toimintaan. Jotta yhteisöstä saadaan toimiva, tarvitaan kaikkien panosta. Joskus kuitenkin oman panoksen esille tuominen voi olla haasteellista. Yhteisöt rakentuvat useimmiten hyvinkin erilaisista jäsenistä, ja joukkoon mahtuu niin hiljaisempaa kuin äänekkäämpääkin persoonaa. Jokaisella on omalaisensa tapa toimia, käsitellä asioita ja tuoda mielipiteensä esille. Jotta jokainen kasvattaja voi seistä oppiva yhteisö -ajatuksen takana, se vaatii yhteisön jäseniltä ymmärrystä erilaisuudesta ja sen hyväksymistä. Erilaisuutta ei saisi hyljeksi vaan sen voisi ennemminkin nähdä rikkautena niin kasvattajien, lasten kuin koko yhteisön tasolla. Jokaisella on siis vastuu ja oikeus osallistua yhteisön toimintaan omalla osaamisellaan ja ammattitaidolla.

Kyselyymme saatujen vastausten perusteella Kotkassa kasvattajat osaavat luoda lapsille avoimen, aidon, turvallisen ja uteliasuutta korostavan oppimisympäristön, jossa lapsi yksilönä on osana oppivaa yhteisöä. Myös kasvattajien keskuudessa osataan antaa tilaa toisille ja arvostetaan toisten kykyjä. Vaikka kyselyn mukaan vastaajat näkivätkin puutteellisen johtamisen olevan oppivaa yhteisöä estävä tekijä, niin Kotkassa johtajat rakentavat omalta osaltaan oppivaa yhteisöä olemalla mukana esimerkiksi tiimien kokouksissa, kannustamalla koulutuksiin menemistä ja pitämällä yllä arvostavaa vuorovaikutusta, jossa palautetta saa antaa.

Päiväkodissa jokaisella on oma ammatillinen rooli, mikä määräytyy yleensä koulutuksen kautta. Eri ammattinimikkeille on omat työtehtävänsä. Päiväkotien tiimeissä tehdään paljon samankaltaista työtä. Niin lastenhoitajat kuin lastentarhanopettajat hoitavat lapsia arjessa. Lastentarhanopettajat kuitenkin ovat vastuussa pedagogiikasta ryhmässä. Pedagogiikka täytyy tuoda näkyväksi omassa tiimissä. Jokaisella on kuitenkin vastuu tuoda omat vahvuudet esille työyhteisöissä. Tämä vaatii kuitenkin, että työyhteisössä on muodostunut yhteisöllisyyttä ja turvallisuuden tunnetta, jotta jokainen uskaltaa tuoda itseään esille.

Kasvattajalla on vastuu kuunnella myös lapsia ja antaa heille kuulluksi tulemisen kokemuksia. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus kuunnella lapsia arjessa, mutta lastentarhanopettajan on otettava lasten ajatukset ja toiveet huomioon pedagogisen toiminnan suunnittelussa. Apuna hänellä on koko tiimi, joten vastuu oppivasta yhteisöstä ei ole täysin lastentarhanopettajan harteilla. Lastentarhanopettaja kuitenkin tekee esimerkiksi lasten varhaiskasvatussuunnitelmat, joihin lapsilla täytyisi olla mahdollisuus vaikuttaa. Lastentarhanopettaja on kuitenkin oman tiiminsä vetäjä, jolloin hänen tulisi ensisijaisesti pitää huolen, että hänen lapsiryhmässään ja tiimissään rakennettaisiin oppivaa yhteisöä ja karsittaisiin oppivaa yhteisöä estäviä tekijöitä.

Oppiva yhteisöä voisi kuvailla luovaksi. Oppivassa yhteisössä jokaisella on mahdollisuus tuoda ideat esille. Se antaa myös mahdollisuuden kokeilla uusia toimintamalleja. Se vaatii kuitenkin jatkuvaa seuranta. Varhaiskasvatuksen kentällä puhutaan nyt paljon oppivasta yhteisöstä, taidon ja tiedon jakamisesta, mutta kuinka paljon oppivan yhteisön kehittymistä seurataan varhaiskasvatuksessa. Pelkän puheen varaan sitä ei kannata jättää, vaan sen ylläpitäminen tämän hetkessä varhaiskasvatuksen tilanteessa vaatii paljon työtä. Kotkan varhaiskasvatuksessa tunnistetaan käsite, ja sitä on hyödynnetty esimerkiksi mentorointiprojektissa. Silti on tärkeää, että oppivasta yhteisöstä jatketaan puhumista ja käsitettä avataan varhaiskasvatuksen työntekijöille säännöllisesti.

Varhaiskasvatuksen kentällä yksilöillä on valtavasti tietoa, ja sen hyödyntäminen olisi äärimmäisen viisasta. Varhaiskasvatussuunnitelma myös velvoittaa ottamaan lapset mukaan toiminnan suunnitteluun. Jokaisella varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevällä on varmasti opittavaa myös lapsilta. On tärkeää saada oppiva yhteisö toimimaan myös lapsiryhmän kanssa, eikä vain työyhteisön sisällä.

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin toimivuuteen ja sen kehittämiseen vaikuttavat kaikki yhteisössä toimivat jäsenet. Toimintakulttuuri linkittyy vahvasti varhaiskasvatuksen laatuun, perustehtävän toteutumiseen sekä tavoitteiden saavuttamiseen. Kehittämistyöhön tarvitaan toimivaa oppivaa yhteisöä, jossa on tilaa ideoille, toteuttamiselle ja arvioinnille. Varhaiskasvatuksen laadun kehittämisen keskiössä on lapsen hyvä.

## 8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen luotettavuutta tutkitaan käsitteiden validiteetti ja reliabiliteetti kautta. Yhdessä nämä kaksi muodostavat luotettavuuden mittariston. Näiden käsitteiden käyttöä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden perustana on kuitenkin kritisoitu, sillä ne ovat kehitetty tilastollisen tutkimuksen arviointiin. (Tuomi 2007, 149–150.)

Laadullisen tutkimuksen parissa puhutaankin usein mieluummin aineiston uskottavuudesta tai vastaavuudesta, siirrettävyydestä, luotettavuudesta, varmuudesta, riippuvuudesta, vakiintuneisuudesta tai vahvistettavuudesta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa tai ohjetta. Tutkimuksen koherenssi eli sisäinen johdonmukaisuus täytyy kuitenkin olla kunnossa. (Tuomi 2007, 150.) Koemme, että tutkimuksemme kulkee johdonmukaisesti ja se on rajattu järkevästi.

Tässä on yksi esimerkki laadullisen tutkimuksen arviointiin. Aineistoa kerätessä on täytynyt olla mietittynä valmiiksi aineiston keräysmenetelmä sekä tekniikka, mikä sopii juuri tähän tutkimukseen. Aineiston kerääjän on ollut hyvä miettiä valmiiksi mahdolliset ongelmatilanteet ja se, tehdäänkö haastattelut yksin vai esimerkiksi pareittain. Tutkimuksen tiedonantajien valinta on yksi laadullisen tutkimuksen tärkeä osa. Tutkimusta varten täytyy olla perusteltuna tiedonantajien valinta ja se, miten heihin on otettu yhteyttä. Luotettavassa tutkimuksessa on mietitty valmiiksi, kuinka monta tutkittavaa henkilöä tarvitaan. On tärkeää myös pitää huolta salassapitovelvollisuudesta, ettei kenenkään henkilöllisyys paljastu. Luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkimuksen kesto ja millaisella aikataululla tutkimus tehtiin. Lukijalle on myös annettava riittävästi tietoa, miten tutkimus on tehty, miten aineisto on analysoitu, jotta on mahdollista arvioida tutkimuksen tuloksia. (Tuomi 2007, 151–152.) Olemme tässä tutkimuksessa ottaneet nämä asiat huomioon.

Yksi luotettavuutta lisäävä tekijä opinnäytetyössämme oli triangulaatioiden käyttö, joka on suosittu laadullisen tutkimuksen luotettavuuden lisäävä tekijä. Triangulaatio on eräänlainen toimintasuunnitelma, jotta tutkimuksen tekijä osaa ottaa erilaiset näkökulmat huomioon tutkimusta tehdessään. (Tuomi 2007, 153.)

Käytimme tutkimusaineistoon liittyvää triangulaatiota, joka velvoittaa keräämään tietoa monelta eri kohderyhmältä (Tuomi 2007, 153). Tässä opinnäytetyössä se tarkoitti sitä, että keräsimme vastauksia kyselyymme eri päiväkodin työntekijöiltä: muun muassa lastenhoitajilta, lastentarhaopettajilta, erityislastentarhaopettajilta, päiväkodinjohtajilta sekä päiväkotiapulaisilta. Emme tosin saaneet vastauksia niin monelta kuin olisimme alun perin halunneet. Mielestämme alhainen vastausprosentti laskee hieman tutkimuksen luotettavuutta.

Myös tutkijaan liittyvä triangulaatio oli käytössä. Tämä triangulaatio kertoo siitä, että tutkijana toimii mahdollisimman monia henkilöitä. (Tuomi 2007, 153.) Tätä tutkimusta on ollut tekemässä kaksi henkilöä, mikä on antanut heti enemmän näkökulmia, kuin vain yhden ihmisen ajatukset. Tämän lisäksi lähetimme kyselyn useammille työntekijöille sen sijaan, että olisimme haastatelleet vain muutamaa.

Teoriaan liittyvä triangulaatio, tarkoittaa mahdollisimman laajan ja monipuolisen teoreettisen aineiston käyttöä tutkimuksessa (Tuomi 2007, 153). Tämän lisäksi täytyy tuoda esille erilaisia näkökantoja ja -puolia. Olemme pitäneet huolta, että tämän tutkimuksen tueksi on käytetty paljon erilaisia aineistoja ja materiaaleja. Käytössä on ollut ajankohtaista alan kirjallisuutta eri näkökulmista. Meille on ollut tärkeää tuoda esille erilaisia näkökantoja ja mielipiteitä tutkittavasta aiheesta.

Luotettavuuden näkökulmasta tarkasteltaessa kyselyyn laadittu valmis lista oppivaa yhteisöä estävistä tekijöistä oli osaltaan riski tutkimuksen tulosten kannalta. Valmis lista, valmiiksi määritellyillä vastausvaihtoehdoilla ei kerro koko totuutta siitä, kuinka tietoinen vastaaja on aiheesta. Päädyimme kuitenkin yhteisen harkinnan jälkeen toteuttamaan listan. Syy listan toteuttamiselle oli juuri se, että me saisimme käsityksen vastaajan tietämyksestä. Oppiva yhteisö on melko tuore termi varhaiskasvatuksessa siksi ennalta annetut esimerkit olivat mielestämme tarpeelliset. Kyseenalaistimme hieman sen tekemistä, sillä on vaara käyttää valmista listaa, koska se voi mahdollisesti karsia vastauksia ja heikentää näin ollen tutkimuksen luotettavuutta.

Käytimme tutkimuksen tulokset osiossa muutamana lähteenä myös poliittista lehteä. Tutkijoina ymmärrämme, että vaarana tällaisissa nostoissa on se, että tutkimuksemme saa poliittisen näkökulman ja sen nähdään ajavan jonkun tietyn poliittisen ryhmän etuja. Nämä suuriin ryhmäkokoihin viittaavat artikkelit ovat kuitenkin kertomassa varhaiskasvatuksen tämän hetkisestä tilanteesta, eikä mainosta tietyn poliittisen ryhmän agenda.

## 9 POHDINTA

Meille molemmille oli luontaista tehdä opinnäytetyö varhaiskasvatukseen liittyen. Kotka valikoitui yhteistyökumppaniksemme, sillä koulumme sijaitsee Kotkassa, sekä molemmat ovat tehneet sijaisuuksia Kotkan kaupungin päiväkodeissa. Varhaiskasvatus on kokenut paljon muutoksia, sillä ensin uudistui varhaiskasvatussuunnitelma ja tämän jälkeen syyskuun alussa 2018 uudistui varhaiskasvatuslaki. Oppiva yhteisö oli keskeisiä nostettuja käsitteitä uudessa varhaiskasvatussuunnitelmassa.

Oppiva yhteisö vaikutti meistä heti alussa kiinnostavalta käsitteeltä. Alussa tämä käsite oli meille melko uusi ja outo, vaikka uutta varhaiskasvatussuunnitelmaa käytimme molemmat työssämme. Saimme myös käsityksen, että termi on vielä melko tuntematon yleisesti varhaiskasvatuksen kentällä. Termistä puhuttiin paljon, varsinkin päiväkodin johtajat, mutta usein tieto jäi hyvin pinnalliseksi. Oli siis kiva lähteä tutkimaan aihetta, joka näytti olevan meidän tulevaisuuden työpaikoilla tärkeässä roolissa.

Toteutimme työn kahdestaan, jotta saisimme tutkimukseen enemmän näkökulmia. Olemme samasta vuosiryhmästä ja tehneet kouluaikana paljon ryhmätöitä yhdessä, joten oli luonnollista toteuttaa tutkimus yhdessä. Haasteita tuli tutkimuksen aikataulussa pysymisessä, varsinkin kun molemmat siirtyivät vakituisesti myös työelämään. Toisaalta etuna oli, että molempien toimiessa opinnäytetyön tekovaiheessa päiväkodissa lastentarhanopettajana olimme koko ajan teeman parissa. Saimme kysymyslomakkeeseen myös vähän vastauksia, mikä vaikeutti tutkimuksen tekemistä. Emme kuitenkaan lannistuneet vaan etsimme enemmän teoriaa kyselylomakkeista saadun tiedon rinnalle.

Olisimme halunneet enemmän vastauksia kyselyyn, jotta tutkimuksen luotettavuus olisi ollut vielä parempi, mutta ketään ei voi pakottaa vastaamaan kyselyyn.

Lopputulokseen olemme kuitenkin tyytyväisiä. Pystymme itsekin hyödyntämään lastentarhanopettajina saatuja tuloksia työpaikoillamme. Nyt myös käsitämme oppivan yhteisön paremmin ja kuinka pystymme omassa työssämme tukemaan oppivan yhteisön muodostumista. Osaamme myös hahmottaa, että lastentarhanopettajina meillä on päävastuu oppivan yhteisön viemisestä eteenpäin päiväkodin lapsiryhmässä.

Uskomme, että Kotkan kaupunki hyötyy myös tuloksistamme. Oppiva yhteisö on edelleen melko tuntematon käsite, ja kaikki uusi tieto siitä on tärkeää. Oppivaa yhteisöä pitäisi käsitellä enemmän päiväkodeissa ja kertoa sen mahdollisuuksista. Varhaiskasvatusta on viety viime vuosina hyvin eteenpäin, mutta jos muutoksia ei avata henkilökunnalle tarpeeksi hyvin, onko muutoksista silloin hyötyä? Tiedämme itse, että päiväkodin arki on nykypäivänä hyvin kiireistä ja kaikesta uudesta kyllä keskustellaan, mutta niihin ei aina keretä perehtyä tarpeeksi paljon. Ajattelisimme, että tutkimuksessamme käytettyä kyselylomaketta, pienten muokkausten jälkeen, voisi toisaalta myös hyödyntää muissakin kaupungeissa. Sen avulla muut kaupungitkin saisivat kartoituksen, siitä kuinka heillä näkyy ja muodostuu oppiva yhteisö.

Lopuksi haluamme vielä pohtia oppivaa yhteisöä ja erityisesti sosionomin roolia oppivassa yhteisössä. Kuten on jo todettu, varhaiskasvatustilanne muuttui päiväkodin henkilöstön joitakin työnimikkeitä. Varhaiskasvatuksen sosionomi tuli aivan uutena työnimikkeenä varhaiskasvatuksen kentälle. Työnkuvaa varhaiskasvatuksen sosionomille ei ole vielä kuitenkaan avattu laajemmin. Me saamme toimia varhaiskasvatuksen opettajina työuramme loppuun asti, mutta meille avautuu myös mahdollisuus työskennellä varhaiskasvatuksen sosionomi nimikkeellä. Tämän takia haluamme pohtia vielä oppivan yhteisön ja juurikin sosionomin roolia siinä.

Sosionomin osaamiseen kuuluvat vahvasti vuorovaikutuksen tukeminen, asiakkaiden arjessa kohtaaminen ja osallistaminen. Myös erilaisten vertaissuhteiden



den ylläpitäminen nähdään osana varhaiskasvatuksen sosionomin kompetensseja. Tämän lisäksi sosionomi osaa toimia osana moniammatillista tiimiä. Sosionomin kompetensseihin kuuluu myös löytää asiakkaan erilaiset voimavarat ja hyödyntää niitä asiakkaan elämässä. Yhteisöosaaminen on myös osa sosionomin koulutusta, jonka avulla muun muassa tuetaan yhteisöllisyyttä. (Sosionomi (AMK) kompetenssit koulutuksen eri vaiheissa s.a; Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen varhaiskasvatuksen kompetenssit 2016; Sosionomi varhaiskasvatuksessa s.a.)

Kaikki edellisessä kappaleessa mainitut taidot ovat myös olennaisia oppivan yhteisön muodostumisessa. Näkisimme, että tulevaisuudessa päiväkoteissa sosionomi olisi paras ottamaan vastuuta siitä, että oppivalla yhteisöllä on mahdollisuus kehittyä työyhteisössä. Vaikka sosionomeja ei siis tulevaisuudessa valmistu lastentarhanopettajiksi, näemme, että sosionomin rooli varhaiskasvatuksessa on silti erityisen tärkeä, ja tämä oppiva yhteisö voisi juurikin olla yksi varhaiskasvatuksen sosionomin vastuualueista.

## LÄHTEET

Ahonen, L. 2017. Vasun käyttöopas. 1. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. painos. Tampere: Vastapaino.

Automaattinen kyselytutkimusten raportointi s.a. Webropol. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/analysoi-ja-visualisoi/> [viitattu 7.9.2018].

Bae, B. 2009. Children's right to participate – Challenges in Everyday interaction. *European Early Childhood Education Research Journal*, 17 (3), 391–406. Routledge: USA.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Tampere: Vastapaino.

Fonsén, E. 2014. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Akateeminen väitöskirja Tampere. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy.

Heinonen, H., Iivonen, E., Korhonen, M., Lahtinen, N., Muuronen, K., Semi, R. & Siimes, U. 2016. Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-Kustannus.

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

Hännikäinen, M. 2006. Yhteenkuuluvuuden tunne ja oppijoiden yhteisöksi kehittyminen. In K. Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, A. R. Nummenmaa, & H. Rasku-Puttonen (toim.), Kasvatusvuorovaikutus, 126–146. Tampere, Finland: Vastapaino.

Joensuu, M., Karila, K., Nummenmaa, A. & Rönholm, R. 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Kehittämistrategiana ongelmaperustainen työssä oppiminen. Tampere: Univeristy Press.

Jokinen, P. 2018. Pula lastentarhan-opettajista syvenee: Helsinkiläis-päiväkodissa aukesi vakituinen työpaikka – yhtään hakemusta ei tullut koko kesänä. Helsingin Sanomat. 27.8.2018. Saatavissa: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005805010.html> [viitattu 1.9.2018].

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Järvinen, K. & Mikkola, P. 2015. Oletko sä meidän kaa? Näkökulmia osallisuuden ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa. 1. painos. Helsinki: Pedatieto Oy.

Kirby, P. and Woodhead, M. 2003. Children's Participation in Society'. Teoksessa H.Montgomery, R.Burr and M.Woodhead (toim.) Changing Childhoods; local and global. Chichester: Wiley, 236.

Koivula, M. 2010. Lasten yhteisöllisyys ja yhteisöllinen oppiminen päiväkodissa. Jyväskylä: University Printing House.

Kotkan varhaiskasvatus s.a. Hanke pähkinänkuoressa. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://peda.net/kotka/varhaiskasvatus/k/vp/hp3>. [viitattu 7.9.2018].

Kotkan varhaiskasvatussuunnitelma. 2016. Kotkan kaupunki. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.kotka.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/30016\\_Kotkan\\_varhaiskasvatussuunnitelma\\_2017.pdf](http://www.kotka.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/30016_Kotkan_varhaiskasvatussuunnitelma_2017.pdf) [viitattu 19.6.2018].

Kronqvist, E-L. 2017. Varhaispedagogiikan kehityspsykologinen perusta. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 10–12.

Kupila, P. 2017. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 302–305 & 308.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lehtinen, E. Kuusinen., J. & Vauras, M. 2007. Kasvatuspsykologia. 2. Painos. Helsinki: WSOY.

Leppänen, E. & Korteso, K. 2013. Uuden työelämän aakkoset - Kuinka saat työn, josta tykkäät. Jyväskylä: Docendo.

Loukkola, P. 2018. Päiväkotien ryhmäkoot eivät pysy sovitussa raameissa – tutkija on huolissaan lasten turvallisuudesta. YLE. 15.1.2018. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10013815> [viitattu 15.8.2018].

Lähihoitajan lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa. Työtä lasten parhaaksi s.a. Super-liitto. PDF-tiedosto. Saatavissa: [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/34433/lahihoitaja\\_lastenhoitajana\\_varhaiskasvatuksessa\\_web.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/34433/lahihoitaja_lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_web.pdf) [viitattu 7.9.2018].

Mahkonen, S. 2016. Varhaiskasvatuslaki. Helsinki: Edita.

McMillan DW, Chavis DM. Sense of community: A definition and theory. 1986. *Journal of Community Psychology* 14, 6–23.

Mentorointi s.a. Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut. WWW-sivusto. Saatavilla: [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page\\_id=81](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page_id=81) [viitattu 7.9.2018].

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

Nyt on pedagogiikan aika. 2017. Lastentarhanopettajaliitto. 1. Painos. Puna-Musta: Helsinki.

Opetus ja kulttuuriministeriö. 2018. Uusi varhaiskasvatuslaki lausunnoille: lapsen etu keskiöön, henkilöstön koulutustasoa nostetaan. Tiedote. 06.02.2018.

Saatavissa: [https://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/uusi-varhaiskasvatus-laki-lausunnoille-lapsen-etu-keskioon-henkiloston-koulutustasoa-nostetaan](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/uusi-varhaiskasvatus-laki-lausunnoille-lapsen-etu-keskioon-henkiloston-koulutustasoa-nostetaan) [viitattu 8.8.2018].

Packer, M. J., & Goicoechea, J. 2000. Sociocultural and constructivist theories of learning: Ontology, not just epistemology. *Educational Psychologist*, 35 (4), 227–241.

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: työkirja ammattikorkeakouluun. Jokioinen: e-Oppi Oy.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Suomen Yrityskirjat Oy.

Rissanen, S. 2018a. ”Varhaiskasvatuksessa on satsattava henkilöstöön ja pidettävä lapsiryhmät riittävän pieninä”. KD-lehti. 22.8.2018. Saatavissa: <http://www.kdlehti.fi/2018/08/22/varhaiskasvatuksessa-on-satsattava-henkiloston-ja-pidettava-lapsiryhmat-riittavan-pienina/> [viitattu 1.9.2018].

Rissanen, S. 2018b. Essayah moittii varhaiskasvatuksen liian suuria ryhmäkojoja: ”Ruotsissa ryhmissä on 10 lasta vähemmän”. KD-lehti. 23.8.2018. Saatavissa: <http://www.kdlehti.fi/2018/08/23/essayah-moittii-varhaiskasvatuksen-liian-suuria-ryhmakokoja-ruotsissa-ryhmissa-on-10-lastavahemman/> [viitattu: 1.9.2018].

Rogoff, M. 2003. The cultural nature of human development. Oxford: Oxford University.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. KvaliMOTV - Menetelmä-opetuksen tietovaranto. WWW-dokumentti. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus> [viitattu 2.7.2018].

Shier, H. 2006, Pathways to Participation Revisited, *New Zealand Association for intermediate and middle schooling*, issue 2.

Shier, H. 2011. Pathways to Participation. *Children and Society*, 15, 107–117.

Siitonen, E. 2011. Ihmeiden tekijät: Päivähoidon ryhmäkokoselvitys. Tehy. Vantaa: Multiprint Oy.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen varhaiskasvatuksen kompetenssit. 2016. Innokylä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/7b605176-cddd-4bab-b0e4-3b99865d2fa2> [viitattu 15.9.2018].

Sosionomi (AMK) kompetenssit koulutuksen eri vaiheissa s.a. Opintomateriaali Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun sisäisessä koulutuksessa. Saatavissa: <https://moodle.xamk.fi/mod/resource/view.php?id=387734> [viitattu 15.9].

Sosionomi varhaiskasvatuksessa s.a. Talentia. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/sosionomi-varhaiskasvatuksessa/> [viitattu: 15.9.2018].

Tolpo, A. 2017. Päiväkotien ryhmäkoot karkasivat käsistä – yksi hoitaja yrittää selvittää jopa 14 lapsen kanssa. YLE. 3.4.2017. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9541574> [viitattu: 15.7.2018].

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Gummerus Oy.

Turja, L. 2017. Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 4. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 44–45 & 53–54.

Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. 2017. Huomaa hyvä! Vahvuusvariksen bongausopas. Juva: Bookwell Digital.

Vaikuttava varhaiskasvatus. 2016. Opetushallitus. Tilannekatsauksen tiivistelmä. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.oph.fi/download/176639\\_vaikuttava\\_varhaiskasvatus\\_tiivistelma.pdf](https://www.oph.fi/download/176639_vaikuttava_varhaiskasvatus_tiivistelma.pdf). [viitattu 1.8.2018].

Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. 2016. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.oph.fi/download/179349\\_varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2016.pdf](https://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf) [viitattu 19.6.2018].

Venninen, T., Leinonen, J. & Ojala, M. 2010. Lapsen osallisuus pääkaupunkiseudun päiväkodeissa. Helsinki: Kopioniini.

Vilka, H. 2017. Tutki ja kehitä. 1. painos. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Saatekirje

## KYSELYTUTKIMUKSEN SAATEKIRJE

Hyvä varhaiskasvatuksen ammattilainen,

Opiskelemme sosiaaliaalaa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa ja teemme tutkintoon liittyvää opinnäytetyötä Kotkan kaupungin varhaiskasvatukselle. Tutkimuksemme aihe on oppiva yhteisö. Toteutamme tutkimuksessa kyselyn. Kyselyn avulla kartoitamme ajatuksia oppivan yhteisön näkyvyydestä ja merkityksestä Kotkan varhaiskasvatuksessa sekä selvitämme kasvattajien näkökulmia, mistä koostuu heidän mielestään oppiva yhteisö. Olemme lähettäneet tämän saatekirjeen Kotkan kolmen varhaiskasvatusalueen päiväkotien johtajille ja toivoisimme teidän välittävän tämän kyselyn henkilökunnallenne. Toivomme, että antaisitte yksiköidenne työntekijöille mahdollisuuden osallistua.

Kyselyyn vastaaminen vie arviolta noin 20 minuuttia. Vastaamalla tuet tutkimuksemme toteutumista. Kysely on kertaluontoinen. Vastaaminen tapahtuu anonymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Käytämme vastauksia opinnäytetyössämme, joka tulee julkisesti näkyville Theseus-palveluun. Tutkimus tehdään yhteistyössä Kotkan kaupungin kanssa, joten myös Kotkan kaupungin varhaiskasvatus hyötyy vastauksistanne.

Toivoisimme kyselyyn vastaamisen tapahtuvan mahdollisimman pian, mutta kuitenkin 1.5.2018 mennessä. Linkin kyselyyn löytyy saatekirjeen lopusta.

Muistathan painaa vielä lopuksi LÄHETÄ näppäintä, jotta vastauksesi kyselyyn ovat varmasti tallentuneet. Vastausten lähettämisen jälkeen avautuu ikkuna, josta löytyvät meidän yhteystiedot ja kiitokset. Tällöin kysely on suoritettu onnistuneesti.

Linkki kyselyyn: <https://www.webropolsurveys.com/S/8754989C73A5D3BC.par>

Kiitos etukäteen yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,  
Elli Rikkola & Nea Siitonen  
Sosionomiopiskelijat

Kysely Kotkan varhaiskasvatukseen oppivasta yhteisöstä  
Onko työyhteisönne oppiva yhteisö?

1. Millä Kotkan varhaiskasvatus alueella pääsääntöisesti työskentelet? \*

Kotkansaaren päivähoitoalue

Karhulan päivähoitoalue

Länsi-Kotkan ja Mussalon päivähoitoalue

2. Mikä on työnimikkeesi? \*

Päiväkodin johtaja

Lastentarhanopettaja

Erityislastentarhanopettaja

Lastenhoitaja

Päiväkotiapulainen

Henkilökohtainen avustaja

Muu, mikä?

---

3. Mikä on koulutustaustasi? \*

Ammattikoulu

Alempi ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulu

Yliopisto

Muu, mikä?

---

Uusi varhaiskasvatussuunnitelma nostaa vahvasti esille oppivan yhteisön tärkeyden varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksessa tulisi toimia oppivana yhteisönä, jossa opitaan toinen toisiltaan. Oppivassa yhteisössä kannustetaan sekä lapsia että kasvattajia tutkimaan, kokeilemaan ja kehittämään erilaisia käytäntöjä.

4. Kerro mitkä tekijät ovat mielestäsi tärkeimpiä oppivan yhteisön syntymisessä? \*

---

---

---

5. Näkyvätkö kyseiset tekijät mielestäsi päiväkotinne arjessa \*

Kyllä

Ei

Osittain, miltä osin?

---

6. Kotkassa on ollut varhaiskasvatuksen kehittämishankkeena vuorovaikutuksellinen pienryhmäpedagogiikka. Hanke on ollut toiminnassa 17.10.2016 - 31.12.2017. Hankkeeseen on kuulunut vahvasti muun muassa mentorityöskentely eri päiväkodeissa. Oletko päässyt mukaan projektin toimintaan päiväkodissanne? \*

Kyllä

Ei

7. Koitko, että sait projektista työvälineitä oppivan yhteisön rakentamiseen kasvattajana?

Kyllä

Ei

8. Mitkä asiat estävät oppivan yhteisön syntymistä? Alapuolella on lueteltuna oppivaan yhteisöön vaikuttavia tekijöitä. Arvioi tekijöiden vaikutusta oppivan yhteisön kannalta. \*

Ei ollenkaan Vähän Jonkin verran Paljon

Työyhteisön vuorovaikutus ongelmat

Materiaalien vähyys

Epäkäytännölliset tilat

Lisäkoulutuksen puute

Henkilökunnan suuri vaihtuvuus

Heikko työmotivaatio



Puutteet henkilöstön ammattitaidossa

Kulttuurien aiheuttamat haasteet, esim. kieli

Puuttelinen johtaminen työorganisaatiossa

Isot ryhmäkoot

Kiire

9. Mitkä muut tekijät mielestäsi estävät oppivan yhteisön muodostumista?

---

---

---

10. Oletko huomannut päiväkodissänne oppivaa yhteisöä estäviä tekijöitä? \*

Kyllä \_\_\_\_\_

En

11. Miten varmistat omalla panoksellasi, että varhaiskasvatussuunnitelmassa mainittu oppivan yhteisön rakentuminen toteutuu lapsiryhmässänne? \*

---

---

---

## Oppivaa yhteisöä estäviä tekijöitä

8. Mitkä asiat estävät oppivan yhteisön syntymistä? Alapuolella on lueteltuna oppivaan yhteisöön vaikuttavia tekijöitä. Arvioi tekijöiden vaikutusta oppivan yhteisön kannalta.

Vastaajien määrä: 8

	Ei ollenkaan	Vähän	Jonkin verran	Paljon	Yhteensä	Keskiarvo
Työyhteisön vuorovaikutus ongelmat	0	1	1	6	8	3,63
	0%	12,5%	12,5%	75%		
Materiaalien vähyys	4	4	0	0	8	1,5
	50%	50%	0%	0%		
Epäkäytännölliset tilat	3	3	1	1	8	2
	37,5%	37,5%	12,5%	12,5%		
Lisäkoulutuksen puute	3	0	3	2	8	2,5
	37,5%	0%	37,5%	25%		
Henkilökunnan suuri vaihtuvuus	1	0	5	2	8	3
	12,5%	0%	62,5%	25%		
Heikko työmotivaatio	0	2	0	6	8	3,5
	0%	25%	0%	75%		
Puutteet henkilöstön ammattitaidossa	1	2	1	4	8	3
	12,5%	25%	12,5%	50%		
Kulttuurien aiheuttamat haasteet, esim. kieli	1	2	3	2	8	2,75
	12,5%	25%	37,5%	25%		
Puuttelinen johtaminen työorganisaatiossa	2	0	1	5	8	3,13
	25%	0%	12,5%	62,5%		
Isot ryhmäkoot	0	2	5	1	8	2,88
	0%	25%	62,5%	12,5%		
Kiire	0	4	4	0	8	2,5
	0%	50%	50%	0%		
<b>Yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>88</b>	<b>2,76</b>