



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Anna Hieta

”Totta kai ne kumpuu sieltä Touhulan arvoista
ja niitä on sitten jatkojalostettu.”

Varhaiskasvattajien käsityksiä arvojen toteutumisesta päiväkodin
toimintakulttuurissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

22.1.2020

Tekijä Otsikko	Anna Hieta ”Totta kai ne kumpuu sieltä Touhulan arvoista ja niitä on sitten jatkojalostettu.” Varhaiskasvattajien käsityksiä arvojen toteutumisesta päiväkodin toimintakulttuurissa.
Sivumäärä Aika	24 sivua + 1 liite 22.1.2020
Tutkinto	Sosionomi AMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaaliala
Suuntautumisvaihtoehto	Varhaiskasvatus
Ohjaajat	lehtori Ulla Saukkonen lehtori Kirsi Lautala
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää erään Touhulan päiväkodin kasvattajien nimeämiä toimintaa ohjaavia arvoja ja niiden toteutumista päiväkodin toimintakulttuurissa. Lisäksi nimettyjä arvoja tarkasteltiin suhteessa Touhula-ketjun arvoihin, jotka pohjautuvat varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Teoriataustana on Scheinin teoria organisaatiokulttuurista ja arvoista sekä tietoa arvojen merkityksestä varhaiskasvatustyössä.</p> <p>Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -dokumentti on päiväkodin toiminnan toteuttamista ja kehittämistä määräävä asiakirja, joka perustuu varhaiskasvatuslakiin (540/2018). Dokumentissa esitellään muun muassa varhaiskasvatuksen arvoperusta ja toimintakulttuuri. Ne ohjaavat varhaiskasvatustoimintaa, joten myös niiden arvioiminen ja kehittäminen on tärkeää.</p> <p>Tämä opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus. Tutkimus tehtiin varhaiskasvattajien näkökulmasta ja aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Haastatteluun osallistui kaksi saman Touhula-päiväkodin varhaiskasvattajaa eri ryhmistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa päiväkodille tietoa arvojen toteutumisesta toiminnassa. Tätä voidaan hyödyntää päiväkodin kehittämistoiminnassa.</p> <p>Varhaiskasvattajien nimeämät arvot mukailivat aineiston perusteella Touhulan arvoja, joita ovat hyvinvointi, avoimuus, vastuullisuus ja oppimisen ilo. Kasvattajat kuvailivat toimintaansa haastattelussa konkreettisin esimerkein. Lisäksi he tunnistivat toiminnassaan kehittämiskohteita ja mainitsivat johtajan merkityksen arvopohjan toteuttamisessa.</p> <p>Kasvattajat kokivat toimintansa perustuvan arvoille ja koko työyhteisön sitoutuvan niihin. Päiväkodin arvopohja on luotu yhteisesti toiminnan alkutaipaleella, ja kasvattajat kokivat tärkeäksi sen säännöllisen arvioinnin. Erityisen tärkeää se on, kun päiväkotitulevaisuudessa laajenee.</p>	
Avainsanat	varhaiskasvatus, toimintakulttuuri, toimintakäytänteet, arvot

Author Title	Anna Hieta Value Base of Operational Culture in Early Childhood Education
Number of Pages Date	24 pages + 1 appendix January 2020
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Early Childhood Education
Instructors	Ulla Saukkonen, Senior Lecturer Kirsi Lautala, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to study the values set by early childhood educators in Touhula Kindergartens, which is a privately owned daycare company. The goal was also to find out how the values actualize in their operational culture. These values were also compared with the values of Touhula daycare centers that are based on the National Core Curriculum for Early Childhood Education and Care. The theory base of this thesis consists of Schein's theory of organizational culture and values, and the significance of values for early childhood education work.</p> <p>The core curriculum document guides the implementation and development of early childhood education and care, and is based on the Law for Early Childhood Education. Value based operational culture of early childhood education is defined there. Values and operational culture give directions to early childhood education and therefore it is important to evaluate and develop them.</p> <p>This thesis was a qualitative research. It was made from early childhood educators' point of view and the data was collected by interviewing two educators from Touhula Kindergarten. The research aims to produce information about values in practice to the kindergarten. The obtained information can be used for development of the activities.</p> <p>The results showed that the values that the educators named are consistent with Touhula Kindergartens' values, which are well-being, openness, responsibility and joy of learning. The educators told about their practices in the interview by giving concrete examples. They recognized some development areas and spoke about the importance of leadership in implementing their value base.</p> <p>The educators felt that their practices are based on the aforementioned values of early childhood education and everyone is committed to them. The kindergarten's value base was created together in the beginning when the kindergarten started its operation. Regular evaluation of practices and values were considered important by educators. It is especially important when the kindergarten expands in the future.</p>	
Keywords	early childhood education, operational culture, operational practices, values

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Varhaiskasvatus toimintaympäristönä	2
2.1	Yksityinen päiväkoti	2
2.2	Varhaiskasvatuksen opettaja	3
2.3	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	4
3	Arvot ja toimintakulttuuri	4
3.1	Arvot	5
3.2	Arvot toimintakulttuurissa	6
3.3	Varhaiskasvatuksen arvoperusta	8
3.4	Touhulan arvot	8
4	Tutkimuksen toteutus	9
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta	10
4.2	Aineiston keruu ja analysointi	11
4.3	Tutkimuksen eettisyys	12
5	Tutkimuksen tulokset	13
5.1	Hyvinvointi	15
5.2	Avoimuus	16
5.3	Vastuullisuus	16
5.4	Oppimisen ilo	17
6	Johtopäätökset	18
7	Pohdinta	20
	Lähteet	22
	Liitteet	
	Liite 1. Teemahaastattelurunko	

1 Johdanto

Varhaiskasvatuksen toteuttamista ohjaa lakiin perustuva varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määritellään toimintakulttuurin käsite ja sen kehittämistä ohjaavat periaatteet. Toimintakulttuurilla tarkoitetaan yhteisön tapaa toimia. Se rakentuu muun muassa arvoista, periaatteista ja työtavoista ja muotoutuu ajan ja kulttuurin vaikuttamina. Toimintakulttuuri vaikuttaa kaikkiin sen jäseniin ja jäsenet vaikuttavat siihen.

Toimintakulttuuri on moniulotteinen rakenne, johon kuuluu niin tiedostettuja kuin tiedostamattomiakin osia. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan toimintakulttuuria tulee kehittää ja edellytys tälle on, että henkilöstö ymmärtää toiminnan pohjalla olevien arvojen ja uskomusten merkityksen toimintaansa. Perusta lapsen elinikäiselle oppimiselle luodaan varhaiskasvatuksessa, joten varhaiskasvatuksessa välittyneet arvot ja toimintatavat vaikuttavat lapsiin. Henkilöstön on siis tärkeää tarkastella ja arvioida toimintakulttuuriaan.

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen erään Touhulan päiväkodin varhaiskasvattajien käsityksiä heidän toimintaansa ohjaavista arvoista sekä niiden toteutumisesta käytännössä. Arvokäsityksiä tarkastelen suhteessa Touhulan arvopohjaan, joka perustuu varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Tarkoituksena on tutkia, toteutuvatko arvot toimintakäytännössä ja sitoutuvatko kasvattajat niihin. Lisäksi tarkoituksena on herättää työyhteisössä keskustelua toimintakulttuurista ja arvoista.

Tutkimus on laadullinen. Aineisto on kerätty haastattelemalla kahta päiväkodin varhaiskasvattajaa. Tutkimuksen kohteena oleva päiväkoti saa tutkimuksessa tietoa omasta toimintakulttuuristaan ja sen arvojen toteutumisesta käytännössä. Tietoisuus toimintakulttuurista ja sen osista mahdollistaa sen kehittämisen. Koska toimintakulttuuri on jäsentensä näköinen, sitä tulee aina tarkastella juuri omassa kontekstissaan.

2 Varhaiskasvatus toimintaympäristönä

Varhaiskasvatuslaki (540/2018 § 2) määrittelee varhaiskasvatuksen lapsen suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuudeksi. Varhaiskasvatuksessa painottuu pedagogiikka, jolla tarkoitetaan varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa toimintaa lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen toteutumiseksi. Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, johon osallistuu 0-6-vuotiaita lapsia. Sen tehtävä on lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen kokonaisvaltaisesti yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatuksella pyritään edistämään tasa-arvoa, lisäämään osallisuutta ja ehkäisemään syrjäytymistä. Varhaiskasvatus nähdään osana ihmisen elinikäisen oppimisen polkua. Varhaiskasvatus mahdollistaa myös huoltajien työssäkäynnin tai opiskelun. (Opetushallitus 2018: 22, 14.)

Varhaiskasvatuksen toteuttamista ohjaa varhaiskasvatuslakiin (540/2018) perustuva varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Sen perusteella on myös laadittava paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma, jossa otetaan huomioon kaupungin tai kunnan suunnitelmat esiopetuksesta, perusopetuksesta, lastensuojelusta ja kotoutumisesta. Lisäksi on laadittava lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, johon kirjataan lapsen kasvua ja kehitystä tukevat pedagogiset toimenpiteet. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa otetaan huomioon lapsen vahvuudet, osaaminen, kiinnostuksen kohteet ja yksilölliset tarpeet. (Opetushallitus 2018: 7–11.)

Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatustoiminta. Yleisin toimintamuoto on päiväkodissa järjestettävä varhaiskasvatus. Varhaiskasvatuksessa työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia ja erityisopettajia, sosionomeja ja lastenhoitajia. Päiväkodin toiminnasta vastaa johtaja. (Opetushallitus 2018: 17–18.)

2.1 Yksityinen päiväkotitoiminta

Varhaiskasvatuksen järjestämisvastuu on kunnalla. Kunta tai kuntayhtymä voi järjestää varhaiskasvatuspalvelut itse tai ostaa ne yksityiseltä palveluntuottajalta. Varhaiskasvatustoiminta voidaan toteuttaa päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona tai avoimena varhaiskasvatustoimintana (Opetushallitus 2018: 7–8, 14). Tässä opinnäytetyössä tutkimuskohteena on yksityinen päiväkotitoiminta.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja varhaiskasvatustilaki (540/2018) velvoittavat niin kunnan omaa kuin yksityistäkin päiväkotitoimintaa. Varhaiskasvatuksen järjestäjän vastuulla on varmistua siitä, että varhaiskasvatus täyttää lain ja ohjaavien dokumenttien asettamat vaatimukset. Yksityistä palveluntuottajaa ohjaa, neuvoo ja valvoo kunnan toimielin, aluehallintovirasto ja Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto.

Touhula on Suomen suurin yksityinen päiväkotiketju, joka on perustettu vuonna 2010. Touhulalla on yli 170 päiväkotia ympäri Suomea ja se työllistää yli 2500 työntekijää. Se täydentää kuntien tuottamia varhaiskasvatuspalveluja ja suurin osa sen toiminnasta perustuu palvelusetelimalliin. Touhulan jokaisella päiväkodilla on teema, joka näkyy arjessa. Teemoja ovat liikunta, kieli, seikkailu, taide, tiede ja luonto. Tutkimuspäiväkodin teema on liikunta. (Touhula 2019.)

2.2 Varhaiskasvatuksen opettaja

Varhaiskasvatuksen opettajilla on vähintään alempi korkeakoulututkinto. Varhaiskasvatuksen opettaja valmistuu tällä hetkellä vielä yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Varhaiskasvatustilaisissa (540/2018 § 75) säädetään henkilöstöä koskevista siirtymäsäännöksistä, joiden mukaan tietyin ehdoin ammattikorkeakouluista valmistuvat sosionomit saavat vielä varhaiskasvatuksen opettajan nimikkeen. Jatkossa ammattikorkeakoulusta valmistuvat sosionomit, joilla on vaadittavat 60 opintopistettä varhaiskasvatuksen opintoja, saavat varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeen. Päiväkodin henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla on oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, ja näistä vähintään puolella opettajan kelpoisuus (Varhaiskasvatustilaki 540/2018 § 37).

Varhaiskasvatuksen opettaja on päävastuussa lapsiryhmän kasvatuksesta, opetuksesta, toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista. Lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen ja arviointi on myös opettajan vastuulla. Varhaiskasvatuksen opettajalta vaaditaan vahvaa kasvatuksen, kehityksen ja oppimisen teorioiden hallintaa ja pedagogista osaamista. Myös menetelmällinen osaaminen on tärkeää. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määrätään lapsen oppimisen alueista, joihin liittyvät tiedot ja taidot opettajalla on oltava hallussa. Varhaiskasvatuksen opettajalta vaaditaan myös hyviä vuorovaikutustaitoja. (OAJ n.d.)

2.3 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajalla on kasvatus- ja ohjausalan tai sosiaali- ja terveystieteiden alan perustutkinto tai muu soveltuva tutkinto (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 28). Lastenhoitaja on lapsen terveen kasvun ja kehityksen sekä hoidon asiantuntija. Moniammatillisen tiiminsä kanssa lastenhoitajat osallistuvat varhaiskasvatuksen suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin, kehittämiseen ja yhteistyöhön lasten vanhempien kanssa. Lastenhoitajilla on erityisosaamista esimerkiksi pitkäaikaissairaana tai vammaisen lapsen hoitotoimenpiteistä ja näiden toteuttamisesta. Lastenhoitaja vastaa mahdollisesta lääkehoidon toteuttamisesta varhaiskasvatuksessa. (Tehy 2019: 12–13.)

3 Arvot ja toimintakulttuuri

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2018: 28) määritellään toimintakulttuuri, jolla tarkoitetaan tietyn yhteisön tai organisaation toimintatapoja, jotka ovat muotoutuneet historiallisesti ja kulttuurisesti. Yhteiskunnassa vallitsevat arvot vaikuttavat toimintakulttuuriin (Parrila – Fonsén 2016: 66–67). Päiväkoteihin ja lapsiryhmiin muodostuu kasvatusyhteisöjä, joissa vallitsee niiden jäsenten yhdessä muodostamat toimintakäytännöt. Käytäntöihin vaikuttaa yhteisön arvot ja ajattelutavat, joista neuvotellaan ja joita arvioidaan kasvattajien kesken. (Karila – Nummenmaa 2006: 34.) Yhteisön tulee sitoutua arvoihin ja arvopohjan toteutumista on seurattava säännöllisesti (Opetushallitus 2018: 29).

Toimintakäytännöt muodostavat siis laajemman toimintakulttuurin, johon kuuluvat arvojen lisäksi esimerkiksi normit, periaatteet, henkilöstön osaaminen ja johtamisen käytännöt. Jokaisella päiväkodilla on oma yksilöllinen toimintakulttuurinsa, sillä se muovautuu jäsentensä välisessä vuorovaikutuksessa. Myös päiväkotia käyvien lasten erilaiset tarpeet vaikuttavat toimintakulttuuriin. (Heinonen ym. 2016: 78.)

Organisaation tai yhteisön toimintakulttuuri on syvään juurtunut ja osittain tiedostamaton, joten työntekijöiden voi olla vaikea tunnistaa sitä arjessa. Organisaatiossa tai työyhteisössä vallitsee oma maailmansa, jossa voi vaikuttaa myös vanhentuneita arvoja ja käsityksiä. Taustalla voi olla uskomuksia, joiden voidaan ajatella olevan tosia vain, koska

näin on aina tehty. Organisaatioon muodostuu ”talon tapoja”, joille ei välttämättä ole perusteita. (Parrila – Fonsén 2016: 66-67.) Kasvattajayhteisöt eroavat toisistaan paljon siinä, kuinka tietoisia ne ovat yhteisössään vallitsevasta kulttuurista. Toimintaa ohjaavat käytännöt vaikuttavat luonnollisesti varhaiskasvatuksen laatuun. Tämän vuoksi toimintakulttuurista ja sen taustalla vaikuttavista arvoista on tärkeää keskustella yhteisesti. (Karila 2011: 81–82.)

Toimintakulttuuri on jatkuvassa muutoksessa (Opetushallitus 2018: 28). Päiväkodin johtajalla on tärkeä rooli toimintakulttuurin luomisessa. Kulttuurin luominen toteutuu tiiviissä yhteistyössä henkilöstön kanssa. Toimintakulttuuri muodostaa päiväkodin toiminnalle selkeät linjaukset, säännöt ja työilmapiirin, jotka näkyvät myös yhteistyössä eri tahojen kanssa. Vahva ja selkeä visio varhaiskasvatuksen pyrkimyksistä ja tavoitteista auttavat johtajaa kehittämään toimintakulttuuria. Johtajan vastuulla on, että jokainen työntekijä on tietoinen vastuistaan, velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan. (Heinonen ym. 2016: 78–79.)

3.1 Arvot

Arvoja voidaan tarkastella niin yksilön, yhteisön kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Filosofiasa arvot määritellään tavoitteiksi, joita kohti yksilö tai yhteisö pyrkii. Etiikassa arvot nähdään moraalisen tietoisuuden tiloina ja ne ohjaavat ihmisen toimintaa ja valintoja. (Tieteen termipankki 2016.)

Arvojen yhteiskuntatieteellisen tai sosiaalipsykologisen määritelmän mukaan arvot ovat toiminnan toivottavia, yleisluontoisia ja abstrakteja päämääriä, jotka ohjaavat valintojamme ja havaintojamme. Arvot vaikuttavat ratkaisuihin, joita teemme. Arvot ovat osittain tietoisesti valittuja, osittain jo lapsuudessa muodostuneita. Ikä ja kokemus muokkaa arvojamme. (Helkama 2015: 8.)

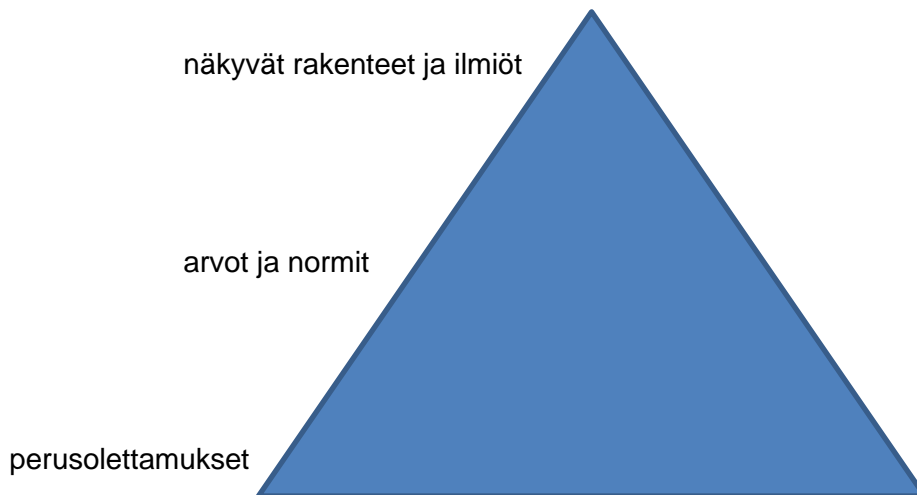
Kasvatustieteessä arvolla tarkoitetaan käsitystä tai kriteeriä, joka ohjaa yksilön tai yhteisön käyttäytymistä. Arvot voidaan jakaa itseisarvoihin ja välinearvoihin. Itseisarvoilla tarkoitetaan itsessään hyviä ja tavoittelemisen arvoisia asioita, ja niitä ovat esimerkiksi moraalinen hyvä ja oikeudenmukaisuus. Välinearvoja ovat arvot, joita voidaan käyttää keinoa pyrittäessä itseisarvoihin. (Hirsjärvi 1983: 16-17.) Esimerkiksi koulun ja päiväkodin toimintakulttuuri välittää ja muodostaa arvoja (Tieteen termipankki 2015).

3.2 Arvot toimintakulttuurissa

Jäsennän toimintakulttuuria ja arvojen asemaa toimintakulttuurissa Scheinin (1987) organisaatiokulttuurin käsittein. Scheinin malli on luotu alun perin yritysmaailmaan, mutta sitä on hyödynnetty laajasti eri aloilla, myös varhaiskasvatuksessa (esim. Ukkonen-Mikkola 2011). Organisaatiokulttuuri on laaja, koko yrityksen kulttuuri; toimintakulttuuri puolestaan esimerkiksi tietyn päiväkotiyksikön kulttuuri. Kuitenkin organisaatiokulttuurin käsitteet sopivat myös toimintakulttuurin käsittelyyn, joten hyödynnän niitä tässä opinnäytetyössä.

Schein määrittelee kulttuurin yhteisen oppimisen kautta muodostuneiden käsitysten ja oletusten loppusummaksi. Kulttuuriin kuuluu ulkoiseen säilymiseen ja sisäiseen yhdenmisyseen liittyvät tekijät, kuten toiminta-ajatus, päämäärät, yhteinen kieli ja identiteetti sekä ryhmän syvät perusoletukset. (Schein 2009: 44–45.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden määritelmän mukaan toimintakulttuurissa on samanlaisia piirteitä kuin organisaatiokulttuurissa. Organisaatio- ja toimintakulttuurin kehittämisessä on oleellista siihen vaikuttavien tekijöiden tiedostaminen.

Schein erottaa organisaatiokulttuurissa kolme tasoa: näkyvät rakenteet, arvot ja normit sekä perusolettamukset. Ylimmällä tasolla (kuvio 1.) ovat kulttuurin näkyvät rakenteet ja toiminnalliset ilmiöt eli artefaktit. Ne näyttäytyvät nopeasti organisaation ulkopuolisellekin esimerkiksi tietynlaisena ilmapiirinä, mutta ne eivät aina ole helposti tulkittavissa. Keskitasolla ovat arvot ja normit, jotka ovat tiedostettuja ja joista on sovittu yhteisesti. Alimmalla tasolla ovat perusolettamukset, jotka vaikuttavat kaikkein syvimmällä eivätkä välttämättä ole tiedostettuja. Ne ovat muotoutuneet pitkällä aikavälillä ja niitä saatetaan pitää itsestäänselvyyksinä, joita ei välttämättä edes kyseenalaisteta. (Schein 1987: 32–36.)



Kuvio 1. Schein 1987

Arvot ovat ilmauksia siitä, miten asioiden tulisi olla. Arvot voivat myös olla tietoisia ja selkeitä, sillä usein niillä on moraalinen tehtävä. Niiden avulla voidaan perustella toimintaa haastavissa tilanteissa. Todelliset arvot ovat muotoutuneet tietystä kulttuurissa tapahtuneen oppimisen seurauksena. Tämän lisäksi on olemassa myös arvoja, joiden voidaan sanoa olevan kulttuurissa tärkeitä, mutta ne eivät todellisuudessa heijastu ihmisten käyttäytymiseen. (Schein 1987: 33–35.) Myös Aaltosen, Heiskasen ja Innasen (2003: 94–95) mukaan organisaation arvot voivat näennäisesti olla kaikkien tiedossa, mutta ne eivät välttämättä toteudu käytännössä. Aidot arvot toteutuvat arjessa ja ohjaavat siinä tapahtuvia valintoja.

Schwartz (2011: 3–5) esittää, että arvot ovat ihanteita, jotka painottuvat eri kulttuureissa eri tavoin. Ne osoittavat, mikä on haluttavaa ja toivottavaa. Tietystä kulttuurissa vallitsee tiettyjä oletuksia ja itsestäänselvänä pidettyjä asioita, jotka ilmaisevat kulttuurin taustalla vaikuttavia arvoja. Ne ovat kulttuurin ydintä. Eriävät käsitykset arvoista voivat aiheuttaa ristiriitoja ja kritiikkiä.

Schein (1987: 33–34) ja Schwartz (2011: 3–4) käyttävät perusolettamuksen käsitettä. Perusolettamukset vallitsevat tietystä organisaatiossa tai kulttuurissa. Ne ovat itsestäänselviä asioita, joita ei välttämättä kyseenalaisteta. Perusolettamukset ovat syntyneet pit-

kän ajan kuluessa yhteisen oppimisen tuloksena. Lisäksi ne muuttuvat hitaasti, jos ollenkaan. Kulttuurin arvot edustavat ideaaleja, joiden mukaan tulee toimia ja arvot edistävät kulttuurin yhtenäisyyttä.

3.3 Varhaiskasvatuksen arvoperusta

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2018: 20) määritellään varhaiskasvatuksen arvoperusta, jonka mukaan sen toimintaa ja pedagogiikkaa toteutetaan. Yleisperiaatteita varhaiskasvatuksen arvopohjalle ovat lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun, lapsen mielipiteen huomioon ottaminen, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon vaatimus sekä lapsen syrjäntäkielto. Arvot perustuvat Yhdistyneiden kansakuntien lapsen oikeuksien sopimukseen (1989), varhaiskasvatukseen (540/2018) ja YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaan yleissopimukseen (2016).

Pedagogiikkaa toteutetaan arvoperustan mukaisesti. Varhaiskasvatuksen arvoiksi määritellään lapsuuden itseisarvo, ihmisenä kasvaminen, lapsen oikeudet, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja moninaisuus, perheiden monimuotoisuus ja terveellinen ja kestävä elämäntapa. Varhaiskasvatuksessa varmistetaan jokaiselle lapselle hyvä ja turvallinen lapsuus. (Opetushallitus 2018: 22, 20–21.)

3.4 Touhulan arvot

Touhula noudattaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus 2018) arvoperustaa. Touhulan arvot ovat hyvinvointi, avoimuus, vastuullisuus ja oppimisen ilo (Touhula 2019). Määrittelen seuraavaksi niiden merkitystä.

Niin lasten kuin työntekijöidenkin hyvinvointi nähdään tärkeänä Touhulassa. Hyvinvointi voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen. Allardt (1976) jakaa hyvinvoinnin kolmeen osa-alueeseen, joita ovat *having*, *loving* ja *being*. *Having* liittyy elintason ja fysiologisten perustarpeiden tyydyttämiseen, kuten riittävän ravinnon ja levon saamiseen. *Loving* liittyy erityisesti sosiaaliseen hyvinvointiin. Ihmisillä on tarve empatiaan, vuorovaikutukseen ja läheisiin suhteisiin toisten kanssa. *Being* puolestaan liittyy psyykkiseen hyvinvointiin ja itsensä toteuttamiseen. Psyykkistä hyvinvointia tukee mahdollisuudet mielekkääseen tekemiseen ja kokemus arvostetuksi tulemisesta. (Allardt 1976: 39–49.)

Avoimuuden yhteydessä painotetaan erityisesti avointa vuorovaikutusta. Touhula arvostaa suoraa ja rehellistä kanssakäymistä lasten välillä, aikuisten välillä sekä lasten ja aikuisten välillä. Touhula painottaa aidon kuuntelun merkitystä ja rohkeutta vaikeidenkin asioiden esille ottamisessa. (Touhula 2019.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2018: 20–21) avoimesta vuorovaikutuksesta puhutaan esimerkiksi tunteiden käsittelyn ja säätelyn sekä erilaisten perheiden kunnioittamisen yhteydessä.

Vastuullisuus näkyy varhaiskasvatuksen arvopohjassa esimerkiksi sosiaalisesti, kulttuurisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä elämäntavan noudattamisessa ja opetuksessa (Opetushallitus 2018: 21). Touhulassa tämä näkyy niin vuorovaikutuksessa kuin ympäristön kohtelussa (Touhula 2019). THL (2019) määrittelee sosiaalisesti kestävä kehityksen hyvinvoinnin edellytysten siirtymisenä seuraaville sukupolville. Sen tavoitteena on vähentää hyvinvoinnin, osallisuuden ja terveyden eroja ihmisten välillä. Edellytyksiä sosiaalisesti kestäväälle kehitykselle on osallisuus, yhteisöllisyys ja yhteiskuntaan kiinnittyminen.

Oppimisen ilo näkyy niin lasten kehittämisessä ja oppimisessa kuin työyhteisönkin kehittämisessä. Lasta kannustetaan kokeilemaan itse ja ihmettelemään, lasta keuhutaan ja kiitetään. Lapsi nähdään uteliaana ja aikuisen tehtävä on ohjata lasta oppimisessa. Lapsilla on tilaa osallistua, kehittyä, keksiä, erehtyä ja yrittää uudestaan. (Touhula 2019.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus 2018: 20–21) arvopohjassa oppimisen ilosta puhutaan useassa kohdassa. Lapsella tulee sen mukaan olla oikeus oppia leikkien ja iloita oppimastaan. Lapsia opetetaan suhtautumaan tietoon ja oppimiseen positiivisesti. Lapsella on oikeus oppimiseen tälle sopivalla tavalla.

4 Tutkimuksen toteutus

Tarkoituksena on tutkia yhdessä päiväkodissa kahden varhaiskasvattajan käsityksiä heidän toimintaansa ohjaavista arvoista ja niiden yhteyttä toimintakulttuuriin. Lisäksi kasvattajien nimeämiä arvoja tarkastellaan suhteessa Touhulan arvoihin. Tutkimuksen avulla pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. *Mitkä ovat tutkimuspäiväkodin kasvattajien nimeämät arvot?*
2. *Miten ne toteutuvat käytännön tasolla?*
3. *Miten kasvattajien nimeämät arvot noudattavat Touhulan arvoja?*

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimus on laadullinen. Laadullisessa tutkimuksessa käytetyin tiedonkeruumenetelmä on haastattelu eikä sen tuloksia ole tarkoitus yleistää (Kananen 2014: 70, 82–83). Laadullinen haastattelu on kiinnostunut yksittäisten ihmisten kertomuksista ja näkemyksistä (Leinonen ym. 2017: 89). Opinnäytetyössä tutkin haastateltavien näkemyksiä päiväkodin toimintakulttuurista, -käytänteistä ja arvoista. Tulokset tarjoavat tietoa, jota päiväkotitoimi voi käyttää toimintansa tarkastelussa ja kehittämisessä.

Tutkimusmenetelmäksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun. Toteutin yhden haastattelun, johon osallistui kaksi varhaiskasvattajaa. Ryhmähaastattelussa aiheesta keskustellaan yhdessä, mutta kysymykset osoitetaan välillä myös yksittäiselle henkilölle. Ryhmähaastattelulla saadaan tietoa nopeasti usealta henkilöltä, mikä on opinnäytetyön asettamien ajallisten resurssien vuoksi tärkeää. Ryhmähaastattelussa tietoa jaetaan kollektiivisesti ja se voi nostaa esiin asioita, joita ei välttämättä yksin tulisi ajatelleeksi tai muistaisi. (Saaranen-Kauppinen – Puusniekka 2006a.)

Teemahaastattelu on strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa ei ole tarkkoja kysymyksiä vaan tietyt teemat, jotka haastattelussa käydään läpi (Hyvärinen 2017: 21). Teemoihin liittyen suunnitellaan kysymyksiä, joilla on mahdollista tarkentaa ja rajata käsiteltäviä asioita (Raittila – Vuorisalo – Rutanen 2017: 321). Haastateltavilla on mahdollisuus kertoa mielipiteistään ja näkemyksistään vapaammin kuin strukturoidussa haastattelussa, jossa vastausvaihtoehdot rajataan. Samassa yksikössä työskentelevät varhaiskasvattajat tuntevat talonsa tavat ja muovaavat toimintakulttuuria yhdessä. Teemahaastattelun avulla haastateltavat saavat vaihtaa ajatuksiinsa yksikkönsä arjesta ja heidän äänensä kuuluu vastauksissa.

4.2 Aineiston keruu ja analysointi

Tutkittavan aiheen monipuolisen käsittelyn varmistamiseksi aiheeseen tutustutaan kattavasti. Näin on mahdollista luoda sopivat teemat haastattelua varten. Lisäksi on otettava huomioon, että haastattelun aikana saattaa nousta esiin asioita, joista on tärkeää esittää tarkentavia kysymyksiä. (Kananen 2014: 77.) Ennakkoon muodostetut teemat eivät kuitenkaan aina ole samoja kuin ne teemat, jotka osoittautuvat tutkimusaineiston sisältöä ja tutkimusaihetta analysoidessa olennaisesti niitä jäsentäviksi (Saaranen-Kauppinen – Puusniekka 2006b).

Tärkeää teemahaastattelussa on haastateltavien ehdoilla eteneminen. Haastattelussa tiettyjä teemoja käsittelemällä pyritään lisäämään tietämystä tutkittavasta ilmiöstä haastateltavan avulla. Tutkijan tehtävä on kuitenkin pitää keskustelu tietyllä aihealueella ja esittää tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastatteluissa saatetaan tehdä useita haastattelukierroksia, jotta aihealueita on mahdollista tarkentaa. Näin saadaan ilmiöstä syvällistä tietoa. (Kananen 2014: 76.)

Teemat liittyivät päiväkodin arvoihin, toimintakäytänteisiin ja -kulttuuriin (Liite 1). Haastateltavia pyydettiin nimeämään mielestään päiväkodin toimintaa ohjaavat tärkeimmät arvot. Lisäksi haastateltavia pyydettiin kertomaan, miten he kuvailevat päiväkotiaan ja toimintaansa ulkopuoliselle henkilölle, perheelle ja uudelle työntekijälle. Näin pyrittiin saamaan monipuolinen käsitys toiminnasta. Oletuksena oli, että toiminnasta kerrotaan eri tahoille erilaisia asioita. Haastateltavia pyydettiin kertomaan myös päiväkodin arjen tilanteista. Näin pyrittiin selvittämään, millaisia toimintakäytäntöjä haastateltavilla on päiväkodin eri tilanteissa ja nojautuvatko toimintakäytännöt arvoihin. Aineisto litteroitiin pian haastattelun jälkeen sanatarkasti.

Litteroinnin jälkeen koodasin aineiston merkitsemällä tiettyyn teemaan liittyvät asiat tietyllä värillä. Koodaamalla saadaan tietoa aineiston rikkaudesta eli siitä, mitä tutkimusaiheeseen liittyvää aineistossa on. Näin aineistoa on nopeampi käydä läpi ja löytää oleelliset asiat. (Saaranen-Kauppinen – Puusniekka 2006c.) Keräsin tiettyyn arvoon liittyvät puheenvuorot yhteen saadakseni tarkemman kuvan siitä, mikä kaikki kasvattajien mielestä liittyy tiettyyn arvoon ja millä eri tavoin se käytännössä toteutuu. Tämän jälkeen vertasin kasvattajien nimeämiä arvoja Touhulan arvoihin. Vastaukset kokosin taulukkoon 1.

4.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehdessä on otettava huomioon eettisyys niin aiheen valinnassa kuin tutkittavien yksityisyydensuojassa ja tiedottamisessa. Tutkimusaiheen valinnassa eettisiä ulottuvuuksia ovat esimerkiksi resurssien riittävyys, vaikuttavuus ja hyödyllisyys sekä riittävä taustatiedon määrä. (Clarkeburn – Mustajoki 2007: 53-55.) Ennen tämän opinnäytetyön aloittamista tehtiin tutkimussuunnitelma. Suunnitelma helpotti aikataulussa pysymistä ja aiheen rajaamista. Hyödyllisyyden kannalta tutkimus tuottaa uutta tietoa tutkimuspäiväkodille, mikä mahdollistaa toimintakulttuurin tarkastelun ja kehittämisen. Taustatietoon perehtyminen aloitettiin hyvissä ajoin.

Tutkimusta varten on hankittava tarvittavat tutkimusluvut (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6). Kyseisessä yksityisessä päiväkodissa opinnäytetyön tekemistä varten tutkimuslupaa haettiin päiväkodin verkkosivuilla olevalla lomakkeella. Lisäksi varhaiskasvatus- ja laatu-päällikölle lähetettiin vapaamuotoinen tutkimussuunnitelma. Ennen varsinaisen tutkimuslupahakemuksen lähettämistä olin yhteydessä tulevan tutkimuspäiväkodin johtajaan ja sovin hänen kanssaan opinnäytetyön tekemisestä suullisesti. En mainitse opinnäytetyössä päiväkotiyksikön nimeä osallistujien anonymiteetin suojelemiseksi.

Tutkimuseettiseen toimintaan kuuluu tutkittavien informointi muun muassa tutkimuksen tarkoituksesta sekä tutkimusaineiston käytöstä, säilyttämisestä ja tuhoamisesta. Tapa kertoa tutkimuksesta vaikuttaa siihen, kiinnostuvatko mahdolliset haastateltavat tutkimuksesta ja tuntevatko luottamusta tutkijaan. Haastateltaville on annettava tieto myös keskeyttämismahdollisuudesta. (Kuula 2006: 99–101, 107.) Keskustelin päiväkodin johtajan lisäksi varhaiskasvatuksen opettajan kanssa opinnäytetyöni aiheesta ja haastattelusta. Haastattelun nauhoittamisesta pyysin luvan suullisesti molemmilta haastateltavilta ja he antoivat siihen suostumuksensa. Kerroin heille asianmukaisesti ääninauhan luottamuksellisesta käsittelystä ja säilyttämisestä. Lisäksi kerroin, että nauha tuhoetaan, kun opinnäytetyö on valmis.

5 Tutkimuksen tulokset

Haastattelin pienen yksityisen päiväkodin kahta varhaiskasvatuksen työntekijää. Päiväkoti oli haastatteluhetkellä ollut toiminnassa hieman alle vuoden. Päiväkodissa on 34 lasta, jotka muodostavat kaksi ryhmää. Varhaiskasvattajia päiväkodissa on viisi. Ensimmäinen haastatelluista on sosionomi, varhaiskasvatuksen opettaja ja kirkon nuorisotyöntekijä. Hän on työskennellyt päiväkodissa sen avaamisesta asti ja varhaiskasvatuksessa 1,5 vuotta. Toinen haastattelemani kasvattaja on lähihoitaja, joka on työskennellyt päiväkodissa melkein sen avaamisesta saakka ja varhaiskasvatuksessa noin kolme vuotta. Haastatellut kasvattajat työskentelevät eri ryhmissä.

Toimintaansa ohjaaviksi tärkeimmiksi arvoiksi kasvattajat nimesivät lapsilähtöisyyden, lapsen edun ensisijaisuuden, yksilön kohtaamisen, avoimen ja rehellisen vuorovaikutuksen sekä muiden arvostuksen ja kunnioituksen. Arvojen yhteydessä kasvattajat kertoivat, miten ne toteutuvat toimintakäytännöissä päiväkodin arjessa. Seuraavissa luvuissa käsittelen kasvattajien nimeämiä arvoja ja erityisesti niihin nojautuvia toimintakäytänteitä ja vertaan niitä koko Touhula-ketjun arvoihin. Vastaukset olen koonnut taulukkoon 1.

Touhulan arvoja ovat hyvinvointi, avoimuus, vastuullisuus ja oppimisen ilo. Ne pohjautuvat varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Kasvattajien nimeämät arvot ja toimintakäytänteet olen ryhmitellyt Touhulan nimeämien arvojen alle. Kasvattajien nimeämistä arvoista osan voi katsoa kuuluvan useamman Touhulan arvon alle, esimerkiksi lapsen edun ensisijaisuus läpäisee koko toiminnan. Tästä syystä mainitsen tietyt arvot useammassa kohdassa taulukossa 1.

Touhulan arvot	Kasvattajien nimeämät arvot	Kasvattajien kuvaamat toimintakäytännöt
Hyvinvointi	<ul style="list-style-type: none"> • lapsilähtöisyys • lapsen edun ensisijaisuus • yksilön kohtaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • päivärytmi • turvallisuussuunnitelma • liikunta • kasvattajat tuntevat lapset • lapset tuntevat kasvattajat • tutut sijaiset • vanhempien tukeminen • lasten pitäminen sylissä • lempeys

		<ul style="list-style-type: none"> • luottamus johtajaan
Avoimuus	<ul style="list-style-type: none"> • avoin ja rehellinen vuorovaikutus • lapsen edun ensisijaisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • palaute • toisten arvostaminen ja kunnioitus • oma suhtautuminen vaikeisiin tilanteisiin • luottamus johtajaan • sujuva tiedonkulku
Vastuullisuus	<ul style="list-style-type: none"> • muiden arvostus ja kunnioitus • avoin ja rehellinen vuorovaikutus • lapsen edun ensisijaisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • erilaisten työskentelytapojen hyväksyminen • lasten kaverisuhteiden tukeminen • omatoimisuuteen kannustaminen • kulttuurin arvostaminen • retket lähiympäristössä • kestävän kehityksen huomioiminen tulevaisuudessa entistä paremmin
Oppimisen ilo	<ul style="list-style-type: none"> • lapsilähtöisyys • lapsen edun ensisijaisuus • yksilön kohtaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • lasten toiveiden huomioiminen toiminnassa • kasvattajien vahvuuksien huomioiminen ja hyödyntäminen toiminnassa • kasvattajien näkemysten ja mielipiteiden huomioiminen tasapuolisesti • uusien työntekijöiden perehdyttäminen • toiminnan arviointi ja kehittäminen • tiimi- ja talopalaverit

Taulukko 1.

5.1 Hyvinvointi

Fyysiseen hyvinvointiin liittyen kasvattajat kertoivat esimerkiksi päivärytmistään, johon kuuluu ruokailut, lepo ja liikkuminen. Kasvattajat mainitsivat lisäksi yksikön turvallisuus-suunnitelman, johon jokaisen työntekijän tulee perehtyä. Liikunta on päiväkodin teema ja siihen kiinnitetään erityistä huomiota. Liikunta ei toteudu pelkästään erillisinä liikunta-tuokioina, vaan se otetaan osaksi jokapäiväisiä toimia. Lapsia kannustetaan liikkumaan monipuolisesti ja kokeilemaan rohkeasti uutta. Aikuiset toimivat kertomansa mukaan mahdollistajina ja innostajina, esimerkiksi jumpparatoja rakennetaan yhdessä käytäville ja siirtymissä liikutaan matkimalla erilaisia eläimiä. Ympäristöä myös muokataan niin, että liikunta mahdollistuu monipuolisesti. Kasvattajat kertoivat esimerkiksi päiväkodin pi-hasta, joka on heidän mukaansa karu, joten he ovat itse tuoneet sinne autonrenkaita lapsille leikkeihin.

Sosiaalinen ja psyykinen hyvinvointi liittyvät kiinteästi yhteen, joten käsittelen ne samassa kappaleessa. Päiväkoti on pieni ja se mahdollistaa kasvattajien mukaan sen, että aikuiset tuntevat jokaisen lapsen hyvin. Tämä helpottaa myös jokaisen lapsen kohtaamista ja tarpeiden huomioimista yksilöllisesti. Aikuiset ovat myös kaikille lapsille tuttuja. Tämä luo heidän mukaansa kodinomaista ilmapiiriä. Myös vanhemmille välittyy aito tunteminen. Kasvattajien mahdollisuus kertoa ”pieniä juttuja arjesta” vanhemmille lisää luottamusta. Lisäksi kasvattajien pysyvyys päiväkodissa ja tutut sijaiset tukevat sosiaalista ja psyykkistä turvallisuutta ja hyvinvointia.

Sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyen kasvattajat kertoivat myös päiväkodin aloittamisesta ja lapsen sekä vanhemman tukemisesta. Kyseinen Touhulan päiväkotitoiminta on ollut toiminnassa vasta vähän aikaa, joten päiväkodissa on paljon alle kolmevuotiaita lapsia, jotka ovat aloittaneet päiväkotiuuransa Touhulassa. Kasvattajien mukaan on tärkeää luoda turvallinen ilmapiiri, esimerkiksi lapsille ”syli on aina auki”, lapset otetaan vastaan lempeästi ja vanhemmille kerrotaan, että lapsen itkuisuus on luonnollista etenkin alkuvaiheessa. Vanhempia pyydetään myös kertomaan omasta lapsestaan, mikä helpottaa kasvattajien alkuvaiheen tutustumista lapseen.

Lapsia kannustetaan päiväkodissa kokeilemaan ja yrittämään itse. Kasvattajat luovat lapsille mahdollisuuksia ja innostavat heitä kokeilemaan asioita, jotta heistä kasvaa oma-toimisia. Kasvattajat sanovat lapsilähtöisyyden olevan tärkeää. Kasvattajat kertovat ot-

tavansa lasten aloitteet ja toiveet huomioon toiminnassa, esimerkiksi musiikkia käyttäen lasten toiveesta paljon ja kasvattajat ovat lasten touhuissa aktiivisesti mukana. Myös muiden kasvattajien ideoihin tartutaan ja niitä toteutetaan yhdessä koko talon voimin.

5.2 Avoimuus

Avoim ja rehellinen vuorovaikutus ja rohkeus ottaa vaikeitakin asioita esille tulivat kasvattajien puheessa esiin usein. Kasvattajat mainitsivat myös, että palautetta toiminnasta otetaan mielellään vastaan niin vanhemmilta kuin toisilta kasvattajiltakin. Myös siinä korostuu avoimuus ja rehellisyys. Rehellinen vuorovaikutus toteutuu kasvattajien mukaan työntekijöiden välillä ja vanhempien sekä työntekijöiden välillä. Myös lapsia kannustetaan toisia kunnioittavaan vuorovaikutukseen niin toisten lasten kuin lapsen ja kasvattajienkin välillä.

Kasvattajien mukaan kaikesta voidaan keskustella, ja kaikessa muistetaan toisen kunnioitus ja arvostaminen. Kasvattajien mukaan työyhteisössä ei ole ollut hankalia tilanteita, joita ei olisi saatu selvitettyä. He korostivat, että mahdollisissa ristiriitatilanteissa on paljon itsestä kiinni, miten asiaan suhtautuu ja miten tilannetta lähtee ratkaisemaan. He mainitsevat myös, että he luottavat johtajaansa ja tietävät, että hänen puoleensa voi kääntyä, jos vastaan tulee jokin hyvin haastava tilanne.

Avoimuus on mahdollista kasvattajien mukaan hyvän tiedonkulun ansiosta. Ryhmät ovat lähekkäin talossa, joten tieto myös toisen ryhmän lapsista ja tärkeistä asioista saavuttaa kummankin ryhmän kasvattajat. On kasvattajien mukaan tärkeää, että talon kaikilla kasvattajilla on tieto, jos lapsiryhmissä esiintyy jotakin erityistä huomiota vaativaa käyttäytymistä. Tällöin kasvattajat voivat myös tukea toisiaan haastavissa tilanteissa ja vastata vanhempien kysymyksiin.

5.3 Vastuullisuus

Vastuullisuuteen kuuluu kestävän kehityksen sosiaalinen, ekologinen ja taloudellinen ulottuvuus. Taloudellinen ulottuvuus ei noussut kasvattajien puheessa esiin. Sosiaalinen ulottuvuus, jota käsittelin osittain jo avoimuuden yhteydessä, sen sijaan korostui. Siihen liittyy jokaisen kunnioittaminen, syrjimättömyys ja erilaisten toimintatapojen hyväksymi-

nen. Kasvattajien mukaan erilaisuus ja erilaiset toimintatavat nähdään rikkautena. Sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu yhteisöllisyyteen ja yhteiskuntaan kiinnittymiseen tukeminen. Lapsen etu on kasvattajien mukaan aina etusijalla. Kasvattajat kertovat tukensa lasten kaverisuhteita ja kannustavansa lapsia omatoimisuuteen.

Touhulan verkkosivuilla (2019) mainitaan, että varhaiskasvatusta toteutetaan kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti ja ympäristö huomioiden. Haastattelussa kasvattajat kertoivat, että haluaisivat nostaa ympäristönäkökulmaa ja kestävää kehitystä nykyistä enemmän esiin tulevaisuudessa. Tähän mennessä päiväkodissa on keskitytty ”arjen pyörittämiseen”, lapsiin ja muihin työntekijöihin tutustumiseen sekä muiden työtapojen opetteluun, sillä toiminta on ollut käynnissä vasta alle vuoden. Nyt kun työyhteisö ja lapset ovat tuttuja, on aikaa ja energiaa keskittyä myös esimerkiksi kestävän kehityksen parempaan huomioimiseen. Ympäristönäkökulma on tähän mennessä huomioitu esimerkiksi retkeilemällä ja tutustumalla lähiympäristöön.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa mainitaan myös kulttuurisesti kestävä kehitys. Kulttuurisesti kestävä kehitys toteutuu erilaisten kulttuurien arvostamisena ja säilyttämisenä. (Opetushallitus 2018: 21.) Kasvattajat kertoivat esimerkiksi, että lapset pitävät musiikista ja he käyttävät sitä toiminnassaan paljon. Päiväkodissa askarreltiin sillä hetkellä paljon joulun liittyviä töitä kauden teeman mukaisesti. Esimerkiksi musiikki ja suomalaisen kulttuuriin liittyvät juhlat siis huomioidaan kasvattajien mukaan toiminnassa.

5.4 Oppimisen ilo

Oppimisen ilo liittyy Touhulassa (2019) lasten kasvuun ja oppimiseen sekä työntekijöiden ammatilliseen kehittymiseen. Lapset oppivat leikin kautta ja siihen kannustetaan kasvattajien mukaan esimerkiksi ottamalla huomioon lasten toiveet toiminnassa. Lasten ikä, kehitystaso ja mielenkiinnon kohteet huomioidaan. Tässä yhteydessä kasvattajat puhuivat jokaisen lapsen kohtaamisesta omana itsenään.

Kasvattajat kertoivat myös työntekijöiden ja työyhteisön oppimisesta ja kehittymisestä. He huomioivat toistensa vahvuudet, hyödyntävät niitä toiminnassa ja oppivat näin toisiltaan. Esimerkiksi eräällä kasvattajalla on erityisosaamista Montessori-pedagogiikasta ja se näkyy erityisesti toisessa ryhmässä lasten omatoimisuuteen tukemisessa. Kasvattajat kertovat myös, että uusien työntekijöiden perehdyttäminen on tärkeää ja että kaikkien mielipiteet huomioidaan arjessa.

Arviointiin ja kehittämiseen liittyen kasvattajat puhuvat säännöllisten arvopohjakeskustelujen merkityksellisyydestä. Heidän mukaansa niitä on tärkeä käydä paitsi uusien työntekijöiden aloittaessa myös yleisesti aika ajoin, jotta arvot pysyvät kaikkien mielessä ja toiminnassa. Toimintaa arvioidaan myös säännöllisissä tiimi- ja talopalavereissa.

6 Johtopäätökset

Pieni lapsi on riippuvainen aikuisesta ja tämän toiminnasta. Erityisesti varhaislapsuus vaikuttaa myöhempään kehitykseen ja hyvinvointiin. Kun varhaiskasvatusta toteutetaan arvopohjan mukaisesti, lapsen oikeus laadukkaaseen kasvatukseen ja hoitoon toteutuu. Kasvattajien esimerkki välittyy lapsille. Arvopohjaan sitoutuminen ja sen mukaan toimiminen aidosti on tärkeää juuri siksi, että lapset saavat varhaiskasvatuksesta vaikutteita omaan toimintaansa. (Heinonen ym. 2016: 151.)

Kasvattajien haastattelun perusteella Touhulan arvot toteutuvat päiväkodin toiminnassa ja työntekijät ovat sitoutuneet yhteisiin arvoihin. Arvopohja on luotu toiminnan alkuvaiheessa yhteisesti ja se välitetään myös uusille työntekijöille. Lisäksi kasvattajat pitivät arvoperustan arvioimisen ja toteutumisen seuraamista tärkeänä. Kasvattajat totesivat haastattelussa, että erot kasvattajien arvokäsitysten välillä näkyisivät päiväkodin arjessa nopeasti ja tämä vaatisi myös erilaista keskustelua arjessa. Myös Schwartzin (2011: 3–4) mukaan työyhteisön arvoista poikkeaminen näkyy sen toiminnassa nopeasti.

Kasvattajat nostivat hyvän yhteishengen ja työntekijöiden samankaltaisen arvopohjan yhdeksi tärkeäksi asiaksi toiminnan toteuttamisessa. Ne vaikuttivat läpäisevän koko päiväkodin toiminnan ja kasvattajat antoivat niistä useita konkreettisia esimerkkejä. Toisaalta ei ole epätavallista, että samalla alalla työskentelevillä ihmisillä on samanlaiset arvopohjat. Helkaman (2015: 10–11) mukaan arvot vaikuttavat ammatinvalintaamme ja tutkimusten mukaan samalla alalla työskentelevillä on samankaltaiset arvot. Kasvattajat totesivat myös, että Touhulan arvot ovat saaneet heidät hakeutumaan päiväkotiin töihin ja toisaalta niitä myös heidän mukaansa ”jatkojalostetaan” toiminnassa. Kasvattajien yhtenevät arvopohjat ovat siis tuskin sattumaa.

Touhulan arvoista kasvattajat puhuivat haastattelussa eniten avoimuudesta. Siihen kietoutuvat myös muut arvot. Kunnioittava ja rehellinen vuorovaikutus ja palaute nousivat kasvattajien puheessa tärkeiksi asioiksi. Tämä puolestaan on yhteydessä niin hyvinvointiin, vastuullisuuteen kuin oppimiseenkin. Toimintaa olisi hyvin hankala kehittää, mikäli

haastavista asioista ei olisi mahdollista puhua ääneen. Yhdessä tilanteiden ratkaiseminen luo uskoa ja luottamusta ja mahdollistaa uuden oppimisen. Scheinin (2009: 35) mukaan kulttuurin ytimenä onkin yhdessä oppimisen kautta muodostuneet arvot, uskomukset ja oletukset.

Haastattelussa nousi esiin johtajan merkitys arvopohjan toteuttamisessa ja arvioinnissa. Kasvattajien mukaan johtajalla on merkittävä rooli arvopohjasta tiedottamisessa esimerkiksi uusille työntekijöille. Johtaja myös seuraa, että toimintaa toteutetaan arvopohjan mukaisesti. Arvopohja on kasvattajien mukaan luotu henkilöstön kanssa yhteisesti toiminnan alkuvaiheessa. Lisäksi kasvattajat kertoivat useaan otteeseen, että heillä ”on käynyt tuuri”, sillä heillä on niin samanlaiset arvopohjat. Heidän mukaansa se helpottaa työskentelyä.

Kasvattajat toivat esiin myös sen, että arvopohjan toteutumisen seuraaminen on tärkeää. He toivovat, että erityisesti lähiaikoina uusien työntekijöiden aloittaessa päiväkodissa arvopohjasta keskusteltaisiin yhteisesti. Tässäkin heidän mukaansa johtajan on tärkeää olla aktiivisesti mukana keskustelussa ja käydä sitä yhdessä työyhteisönsä kanssa. Lisäksi arvokeskustelua on heidän mielestään hyödyllistä käydä säännöllisesti muutenkin, jotta arvot pysyvät kaikkien mielessä. Schwartzin (2011: 3-4) mukaan työyhteisön yhteiset arvot myös sitouttavat työntekijöitä toimintaan.

Kasvattajat tunnistivat toiminnassaan kehittämiskohteita. Kasvattajat esimerkiksi toivoivat, että tulevaisuudessa kestävä kehitys huomioitaisiin nykyistä paremmin. He pohtivat, että heidän tulee yhdessä miettiä, millaisin toimin sen saisi näkymään toiminnassa enemmän. Toimintakulttuurin kehittämisen kannalta on tärkeää tunnistaa toimintakulttuurin piirteitä ja kehittämiskohteita. Esimerkiksi Scheinin (2011: 27) mukaan kulttuuri voi pahimmillaan jopa estää oppimista ja kehittymistä. Siksi kehittyminen ja sopeutuminen muutoksiin sekä niistä keskusteleminen on äärimmäisen tärkeää.

Kasvattajat korostivat johtajan merkitystä erityisesti päiväkodin alkutaipaleella. Vaikka arvopohja luotiin yhdessä ja se oli kaikkien tiedossa, kasvattajat kokivat etenkin alussa johtajalla olevan suuri rooli arvopohjan toteuttamisessa yhdessä kasvattajien kanssa. Alkuvaiheessa toimintakäytänteet hakevat vielä muotoaan ja uuden opettelu ja tutustuminen vievät aikaa ja energiaa. Johtajalla onkin tällöin tärkeä merkitys työyhteisön tukemisessa ja ohjaamisessa kohti tavoitteita (Opetushallitus 2018: 29).

7 Pohdinta

Arvot luovat pohjan toimintakulttuurille. Arvot eivät aidosti toteutuessaan ole irrallisia asioita, vaan toimintaa toteutetaan käytännön tasolla arvoihin nojautuen. Työyhteisön yhteiset arvot luovat pohjan myös työhyvinvoinnille, mikä heijastuu varhaiskasvatuksessa luonnollisesti myös lapsiin. Opinnäytetyön tavoitteena olikin myös herättää keskustelua työyhteisön arvoista. Yhteisten arvojen lisäksi on tärkeää säännöllisesti pohtia myös omia henkilökohtaisia arvoja ja miettiä, miten ne vaikuttavat omaan toimintaan. Mikäli näiden välillä esiintyy ristiriitoja, se voi aiheuttaa uupumusta ja ahdistusta. Ristiriitojen ratkaisemiseksi tulee olla tietoinen omasta arvomaailmastaan ja uskaltaa rohkeasti keskustella asiasta työyhteisössä.

Varhaiskasvatuksessa yleisesti on tärkeää pohtia, toteutuuko työyhteisön toimintakulttuurin arviointi ja kehittäminen. On mahdollista, että toimintakulttuurin taustalla vaikuttavista tekijöistä ei olla tietoisia lainkaan. Kehittäminen saatetaan nähdä ylimääräisenä kuormituksena kiireen keskellä. Johtajalla onkin tärkeä rooli arvioinnin ja kehittämisen käytäntöjen luomisessa niin, että ne toteutuvat toiminnassa jatkuvasti ja niistä tulee osa toimintakulttuuria.

Haastattelin kahta kasvattajaa, joten aineisto on melko pieni. Tämä voi vaikuttaa myös tuloksiin. Useampaa kasvattajaa ja mahdollisesti myös useammalla haastattelukerralla olisi voinut saada monipuolisemman ja luotettavamman kuvan päiväkodin arvoista ja niiden toteutumisesta. Myös tarkentavien kysymysten esittäminen erityisesti arvojen toteutumisesta käytännössä olisi ollut tarpeen. Haastatellut kasvattajat edustivat eri ammattiryhmiä, mikä toisaalta mahdollisti sekä varhaiskasvatuksen opettajan että lastenhoitajan näkökulman esiintuomisen.

Jatkotutkimusta aiheesta voisi tehdä lisähaastattelujen lisäksi esimerkiksi havainnollamalla päiväkodin kasvattajien toimintaa. Scheinin mukaan toimintakulttuuri on moniulotteinen rakenne, ja arvot ovat toiminnan ilmaistuja perusteluja. On kuitenkin mahdollista, että ihminen toimii eri tavalla kuin sanoo toimivansa. Ihmisen toimintaan vaikuttavat voimakkaasti perusolettamukset, jotka ovat organisaatiokulttuurissa kaikkein syvimmällä tasolla. Perusolettamukset ovat itsestäänselvyksiä, joita ei välttämättä kyseenalaisteta

lainkaan. Tällainen tutkimus vaatisi useita haastattelukierroksia ja havainnointikertoja. (Schein 1987: 35.)

Kasvattajat kokivat, että arvoihin sitoudutaan ja niitä ”jatkojalostetaan” toiminnassa. Toisaalta he tunnistivat myös kehittämiskohteita ja pohtivat tulevaisuuden toimintaansa. Kasvattajat vaikuttivat olevan tietoisia toimintakulttuurin arvioimisen merkityksestä. He kokivat, että muutosvaiheissa ja ylipäätään säännöllinen arvokeskustelu on merkityksellistä toiminnan kannalta. Tulevaisuudessa päiväkodissa voitaisiin pohtia, miten lasten ja perheiden käsitykset huomioidaan arvoperustassa ja voisiko niitä huomioida vielä nykyistä paremmin.

Lähteet

Aaltonen, Tapio – Heiskanen, Erika – Innanen, Pekka 2003. Arvot yksilön ja työyhteisö kehittäjänä. Helsinki: WSOY.

Clarkeburn, Henriikka – Mustajoki, Arto 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.

Heinonen, Hanna – Iivonen, Esa – Korhonen, Merja – Lahtinen, Nina – Muuronen, Kaisu – Semi, Ritva – Siime, Ulla 2016. Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Helkama, Klaus 2015. Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää? Helsinki: SKS.

Hirsjärvi, Sirkka (toim.) 1983. Kasvatustieteen käsitteistö. Helsinki: Otava.

Hyvärinen, Matti 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa Hyvärinen, Matti – Nikander, Pirjo – Ruusuvuori, Johanna (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. s. 11-45. Tampere: Vastapaino.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karila, Kirsti & Nummenmaa, Anna Raija 2006: Kasvatusvuorovaikutus ja yhteisöllinen työskentely. Teoksessa Karila, Kirsti – Alasuutari, Maarit – Hännikäinen, Maritta – Nummenmaa, Anna Raija – Rasku-Puttonen, Helena (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. s. 34-47. Tampere: Vastapaino.

Karila, Kirsti 2011. Kasvattajatiimi keskustelee. Teoksessa Nummenmaa, Anna Raija – Karila, Kirsti (toim.) Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. s. 80-87. Helsinki: WSOYpro.

Leinonen, Minna – Otonkorpi-Lehtoranta, Katri – Heiskanen Tuula 2017: Kyselyhaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, Matti – Nikander, Pirjo – Ruusuvuori, Johanna (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. s. 87-110. Tampere: Vastapaino.

OAJ n.d. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.
<<https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>>. Luettu 11.9.2019.

Ojanen, Eero 2011: Arvot, tosiasiat ja sivistys. Teoksessa Jantunen, Timo – Ojanen, Eero (toim.) Arvot kasvatuksessa. Helsinki: Tammi.

Opetushallitus 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Saatavilla sähköisenä osoitteessa:
<https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf>. Luettu 5.12.2019.

Parrila, Sanna – Fonsén, Elina (toim.) 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus.

Raittila, Raija – Vuorisalo, Mari – Rutanen, Niina 2017: Lasten haastattelu. Teoksessa Hyvärinen, Matti – Nikander, Pirjo – Ruusuvuori, Johanna (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. s. 312-335. Tampere: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2006a: Ryhmähaastattelu. Kvali-MOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Verkkosivusto.

<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html>. Luettu 19.9.2019.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2006b: Teemahaastattelu. Kvali-MOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Verkkosivusto.

<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html>. Luettu 6.1.2020.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2006c: Koodaus. KvaliMOTV - Mene- telmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Verkkosi- vusto.

<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html>. Luettu 6.1.2020.

Schein, Edgar 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Amer-yhtymä Oy Wei- lin + Göösin kirjapaino.

Schein, Edgar 2009. Yrityskulttuuri – selviytymisopas. Tietoa ja luuloa kulttuurimuutok- sesta. Espoo: Laatu keskus.

Schwartz, Shalom 2011. Kulttuuriset arvo-orientaatiot. Kansallisten erojen luonne ja seuraukset. Espoo: Limor kustannus.

Tehy 2019. Varhaiskasvatuksen ABC. Tehyn julkaisusarja F. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/2019_varhaiskasvatuksen_abc_id_14351.pdf>. Luettu 2.1.2020.

THL 2019. Sosiaalisesti kestävä kehitys. Saatavilla sähköisenä osoitteessa: <<https://thl.fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/tavoitteet/sosiaalisesti-kestava-kehitys>>. Luettu 7.1.2020.

Tieteen termipankki 2015. Arvo. Päivitetty 25.6.2015.

<<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:arvo>>. Luettu 30.8.2019.

Tieteen termipankki 2016. Arvo. Päivitetty 24.8.2016.

<<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:arvo>>. Luettu 29.8.2019.

Touhula 2019. Verkkosivut. Saatavilla verkossa osoitteessa:

<<https://touhula.fi/>>. Luettu 5.12.2019.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen louk- kausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavilla PDF-dokumentti osoitteessa:

<https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 19.8.2019.

Ukkonen-Mikkola, Tuulikki 2011. Sukupolvien kohtaamisia lasten ja vanhusten yhtei- sessä palvelukeskuksessa. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy. Saata- villa sähköisesti osoitteessa: <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66723/978-951-44-8382-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 15.1.2020.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Annettu Helsingissä 13.7.2018. Saatavilla sähköisenä osoitteessa:

<<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>>. Luettu 9.1.2020.

YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus 1989.

<<https://www.lapsenoikeudet.fi/lapsen-oikeuksien-sopimus/sopimus-kokonaisuudessaan/>>. Luettu 3.9.2019.

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus 2016.

<https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2>. Luettu 3.9.2019.

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot (koulutus, aika tässä päiväkodissa, aika varhaiskasvatuksessa)

Toimintakulttuuri & arvot

Miten kuvailisitte päiväkotianne ulkopuoliselle? (Mitä päiväkodin päivään kuuluu?)

Mitä uudelle työntekijälle on mielestänne tärkeää kertoa alussa?

Mitä uudelle lapselle ja perheelle on mielestänne tärkeää kertoa päiväkodin alkutaipaleella?

Mitkä ovat päiväkotinne toimintaa ohjaavat tärkeimmät arvot?

Miten teidän arvopohjanne on muodostunut, keitä kaikkia mukana luomassa?

Arvojen toteutuminen

Käytännön esimerkit kustakin arvosta

Päiväkodin teema liikunta, miten linkittyy arvoihin, toimintakulttuuriin ja -käytänteisiin?

Miten arvopohjan toteutumista seurataan?

Käsittävätkö kaikki arvot samalla tavalla, miten tästä varmistutaan?

Ulkopuolelta tulevat vs. henkilökohtaiset arvot, onko niiden välillä ristiriitoja? Organisaation vs. henkilökohtaiset arvot: vaikuttaako toimintakäytänteisiin?

Miten ristiriitoja ratkaistaan?

Uuden päiväkodin kulttuuri → Miten muuttunut päiväkodin avaamisesta? → Miten tästä eteenpäin?

