



Vahvuusperustaisen kasvatuksen voima

Laura Kumpula

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Vahvuusperustaisen kasvatuksen voima

Laura Kumpula
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2021

Laura Kumpula

Vahvuusperustaisen kasvatuksen voima

Vuosi

2021

Sivumäärä

48

Opinnäytetyön tavoitteena oli muokata varhaiskasvatusyhteisön toimintakulttuuria vahvuusperustaiseen kasvatukseen nojaavaksi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esiin sellaisia näkökulmia, joissa kasvatustyö perustuu lapsen vahvuuksien löytämiseen ja myönteisen oppimisen ilmapiirin luomiseen. Toimeksiantaja oli Humisevan päiväkotia, joka on vanhempainyhdistyksen ylläpitämä yksityinen päiväkotia.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena. Opinnäytetyössä kehitettiin varhaiskasvatusyhteisön toimintakulttuuria järjestämällä työntekijöille kaksi vahvuusperustaista kasvatusta esittelevää työpajailtaa. Opinnäytetyön aineisto koostui työpajailloissa syntyneistä keskusteluista sekä jälkepäin kerätystä palautteesta. Opinnäytetyön suunnittelun tukena käytettiin SWOT-analyysia ja aineisto analysoitiin laadullisin menetelmin. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään varhaiskasvatusta, positiivista psykologiaa, positiivista pedagogiikkaa, hyveitä ja luontevahvuuksia sekä Huomaa hyvä! -menetelmää.

Opinnäytetyöstä kävi ilmi, että kasvatustyössä hyvän huomaamisen ja sanoittamisen koettiin olevan hyödyllistä. Erityisen tärkeänä sitä pidettiin toimiessa niiden lasten kanssa, joilla on sosiaalis-emotionaalia haasteita. Kasvatushenkilökunta koki, että vahvuusperustaiseen kasvatukseen tarvitaan ensisijaisesti hyvinvoivat kasvattajat. Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että kasvatushenkilökunta hyötyi työpajailloista, ja että he olivat kiinnostuneita käyttämään vahvuusperustaista kasvatustapaa työssään. Jatkossa varhaiskasvatusyksikön toimintakulttuuria voisi kehittää entisestään lisäämällä tietämystä vahvuusperustaisen kasvatuksesta koulutuksin ja yhteisin keskusteluin.

Asiasanat: varhaiskasvatus, positiivinen psykologia, positiivinen pedagogiikka, luontevahvuudet

Laura Kumpula

The power of strenght-based education

Year

2021

Pages

48

The aim of this Bachelor`s thesis was to increase the knowledge of early childhood education staff about strenght-based education. The aim was also to motive the staff to use positive pedagogy and to support a child`s individual character strenghts in the daycare centre in daily life. The client of this work was a private daycare centre Humiseva maintained by a parent`s association.

The thesis was carried out as an action reserch. The thesis developed the operational culture of the early childhood education and care community by organising two workshop evenings for the employees to present strenght-based education. The thesis material consisted of discussions and feedback from the workshop evenigs. Swot analysis was used to support the planning of the thesis and the data was analysed by using qualitative methods. The teoretical frame of reference consists of early chlidhood education, positive psychology, positive pedagogy, virtues and strenghts of character and Note the good! -method.

The thesis revealed that noticing and verbalising good was consireded useful in educational work. It was considered particularly important when working with children facing social-emotional challenges. The educational staff felt that the strengt-based education primarily requires healthy early childhood educators. The findings of the thesis are that the early childhood education staff benefited from the workshop evenings, and that they were interested to use strenght-based upbringing in their work. In the future, the operating culture of the early childhood education unit could be further developed by increasing knowledge of strenght-based upbringing through training and joint discussions.

Keywords: Early chlidhood education, positive psychology, positive pedagogy, strenghts of character

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön lähtökohdat	8
2.1	Työelämäkumppanuus ja Humisevan päiväkotiki	8
2.2	Varhaiskasvatus.....	9
2.3	Aikaisemmat tutkimukset	10
3	Positiivinen pedagogiikka	11
3.1	Juuret positiivisessa psykologiassa	11
3.2	Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa	12
3.3	Päämääränä kukoistus	13
4	Luonteenvahvuudet	14
4.1	Hyveet ja luonteenvahvuudet	14
4.2	Vahvuusperustainen kasvatus.....	16
4.3	Huomaa hyvä! -menetelmä	17
5	Tutkimusmenetelmä	17
5.1	Toimintatutkimuksen periaatteita	17
5.2	Toimintatutkimuksen sykli	19
6	Toimintatutkimuksen toteutus	20
6.1	Toimintatutkimuksen suunnittelu.....	20
6.2	SWOT-analyysi suunnittelun tukena	21
6.3	Työpajojen suunnittelu ja toteutus	23
6.3.1	Ensimmäinen työpaja suunnittelu.....	23
6.3.2	Ensimmäinen työpaja toteutus	25
6.3.3	Toinen työpaja suunnittelu	26
6.3.4	Toinen työpaja toteutus.....	27
6.4	Aineiston keruu ja analyysi	28
6.4.1	Osallistuva havainnointi ja sisällönanalyysi	29
6.4.2	Palautteenkeruu	30
7	Opinnäytetyön tulokset.....	30
7.1	Keskustelut ja palaute.....	30
7.2	Hyvinvoiva kasvatusyhteisö	30
7.2.1	Kasvattajan oma hyvinvointi	32
7.2.2	Kannatteleva kasvatustiimi	33
7.3	Hyvän huomaaminen.....	34
7.3.1	Vahvuuskieli	35
7.3.2	Tukea tarvitsevat lapset.....	35
7.4	Palautteenkeruun tulokset.....	36

8	Johtopäätökset ja pohdinta.....	37
8.1	Tulosten tarkastelua	37
8.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	40
8.3	Opinnäytetyöprosessin arviointia	42
	Kuviot	46
	Taulukot	46
	Liitteet	47

1 Johdanto

Vielä jokin aika sitten kasvatuksen saralla ajateltiin, että lapsen täytyy totella aikuista. Nyt nähdään, että lapsen on hyvä tottelemisen sijaan oppia ajattelemaan. Tässä tehtävässä kasvattajalla on tärkeä osa. Hänen osansa lapsen kanssa on olla läsnä, keskustella, kuunnella ja ymmärtää. Näin kasvatusta ei pohjautu rangaistuksiin ja lapsen pelkoon vaan kasvattajan ja lapsen yhteyteen ja empaattiseen toimintatapaan. (Trogen 2020, 11-17.)

Varhaiskasvatuksessa on entistä enemmän kiinnitetty huomiota lasten yksilöllisten vahvuuksien tunnistamisen ja tukemisen merkitykseen lapsen positiivisen minäkuvan rakentumisessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018, 21) todetaan, että lapsella on oikeus hyvään opetukseen, huolenpitoon ja kannustavaan palautteeseen. Ajatus nojaa positiivisen pedagogiikan suuntaukseen, jonka ideologia vastaa varhaiskasvatuksen tarpeeseen luoda lasten hyvinvointia ja oppimista tukevia käytänteitä (Uusitalo-Malmivaara 2014, 238).

Opinnäytetyöni käsittelee positiiviseen psykologiaan perustuvaa vahvuusperustaista kasvatusta. Vahvuusperustainen kasvatusta on viime vuosina lisääntynyt kouluissa ja varhaiskasvatuksessa. Sen ajatellaan vahvistavan lapsen ja nuoren itsetuntoa sekä lisäävän kykyä selviytyä elämän eri tilanteissa. Vahvuusperustaisen kasvatuksen tavoitteena on lisätä sitä, mikä toimii ja luopua ongelmakeskeisestä ajattelusta. (Leskisenoja 2019, 47.)

Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimi Humisevan päiväkodin työyhteisö, joka opinnäytetyön aloituksen aikaan kokenut suuria muutoksia. Opinnäytetyöni lähtökohta oli ryhtyä vahvistamaan uudesti muotoutunutta työntekijäjoukkoa yhteisen toimintakulttuurin rakentamisella. Tähän tarkoitukseen sopi mainiosti vahvuusperustainen kasvatukseen perustuva toimintamalli, sillä sen on huomattu lisäävän sekä kasvattajien että koko kasvatusyhteisön hyvinvointia (Avola & Pentikäinen 2020, 49; Leskisenoja 2019, 48; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 9-14).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli esitellä Humisevan päiväkodin varhaiskasvattajille positiivisen pedagogiikan ja luontevahvuuksiin keskittyvän kasvatusajattelun ideologiaa. Tarkoituksena oli tuoda esiin sellaisia kasvatuksellisia näkökulmia, joissa kasvatustyö perustuu lapsen vahvuuksien löytämiseen ja myönteisen oppimisen ilmapiiriin luomiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli muokata Humisevan päiväkodin toimintakulttuuria vahvuusperustaiseen kasvatukseen nojaavaksi. Tavoitteena opinnäytetyössä oli saada työyhteisö sisäistämään vahvuusperustaisen kasvatuksen ajatuksia ja periaatteita sekä käyttämään niitä kasvatustyössään.

Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen kehittämistyö. Alkuna tutkimuksellinen kehittämistyö voi saada esimerkiksi organisaation halusta uudistua tai kehittyä. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä yhdistyy konkreettinen kehittämistoiminta ja tutkimuksellinen lähestymistapa. Siinä tavoitellaan konkreettista muutosta, mutta samalla pyritään perusteltuun tiedon tuottamiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 21-23.) Opinnäytetyössä tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin toimintatutkimuksen menetelmää apuna käyttäen.

Opinnäytetyöni pohjaa tiiviisti sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2018) että Espoon kaupungin omaan varhaiskasvatussuunnitelmaan (2019). Espoon kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmassa (2019,16) todetaan ”Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden oppimiskäsitystä täydentää positiivisen pedagogiikan näkökulma. Lasten pystyvyyden tunnetta vahvistetaan auttamalla heitä tunnistamaan ja hyödyntämään omia vahvuuksia ja mielenkiinnon kohteitaan.”

2 Opinnäytetyön lähtökohdat

2.1 Työelämäkumppanuus ja Humisevan päiväkot

Humisevan päiväkot – tuttavallisemmin Humppa – on noin 50-paikkainen kodinomainen päiväkot, jota pitää yllä lasten vanhempien muodostama kannatusyhdistys. Yhdistyksellä on Espoon kaupungin kanssa ostopalvelusopimus päivähoidon tarjoamisesta. Kannatusyhdistys vastaa päiväkodin hallinnosta, lapsivalinnoista, tilojen ylläpidosta ja erilaisten tapahtumien järjestämisestä. Päiväkodin päivittäisestä toiminnasta vastaa päiväkodin henkilökunta. Humisevan päiväkot on aloittanut toimintansa vuonna 1972. (Humisevan päiväkot 2016.)

Humisevan päiväkodissa on kolme lapsiryhmää, Mansikat (1–2-vuotiaat), Mustikat (3–4-vuotiaat) ja Omenat (5–6-vuotiaat). Omena-ryhmässä toimii myös esiopetusryhmä. (Humisevan päiväkot 2016.) Humisevassa työskentelee yhteensä yhdeksän varhaiskasvattajaa. Heistä yksi toimii myös paikan johtajana. Varhaiskasvattajista neljä toimii varhaiskasvatuksen opettajana ja viisi lastenhoitajana. Lisäksi Humisevassa työskentelee päiväkotiapulainen, joka vastaa ruokahuollosta ja on apuna ryhmissä. Tutkimusta toteuttaessani päiväkodissa työskenteli myös osa-aikainen avustaja Omena-ryhmän tukena.

Humisevan päiväkot tarjoaa lapsille turvallisen ja kodinomaisen yhteisön. Toiminnassa on painotettu erityisesti leikin tärkeyttä. (Humisevan päiväkot 2016.) Humisevan päiväkodissa on aina pidetty tärkeänä ”Humppa-henkeä”, joka korostaa yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä lasten, lasten vanhempien ja työntekijöiden kesken.

Itse aloitin työt Humisevan päiväkodissa keväällä 2014. Työskentelin päiväkodissa tiiviisti samalla, kun opiskelin varhaiskasvatuksen opettajan opintoja, joten oli mielekästä ja ajankäytöllisesti järkevää toteuttaa opinnäytetyö omalla työpaikallani. Päiväkodin johtokunta ja johtaja antoivat suostumuksensa tutkimuksen toteuttamiseen Humisevassa.

Vaikka Humisevan pitkän historian aikana on siellä työskennellyt monia hyvin pitkäaikaisia kasvattajia ja johtajia, tutkimustani edeltävinä vuosina oli Humisevan päiväkodissa vaihtunut työntekijät tiuhaan. Kuluneen kolmen vuoden aikana Humisevan päiväkodissa oli ollut kolme eri johtajaa ja lähes puolet työntekijöistä olivat vaihtaneet työpaikkaa. Opinnäytetyöni alkua edeltävän vuoden aikana oli Humisevan päiväkotiin kuitenkin saatu pysyvä motivoituneiden työntekijöiden joukko ja työhönsä sitoutunut johtaja. Tämä uusi työyhteisö ja sen innostuneet jäsenet antoivat minulle hedelmällisen tilaisuuden aloittaa opinnäytetyön suunnittelemisen.

Työelämäohjaajanani toimi Humisevan päiväkodin johtaja. Kävimme johtajan kanssa useita keskusteluja, joissa mietimme mikä aihe palvelisi eniten työyhteisöämme. Johtaja oli toteuttanut edellisessä työpaikassaan vahvuusperusteista kasvatusta, ja koska aihe kiinnosti myös minua, sovimme opinnäytetyön liittyvän siihen. Päätimme, että suunnittelisin ja järjestäisin Humisevan päiväkodin työntekijöille kaksi koulutusiltaa, joissa esittelisin heille vahvuusperustaista kasvatusta. Ajatuksenamme oli, että saisimme näin luotua Humisevan päiväkodille yhteistä positiiviseen pedagogiikkaan ja vahvuusperusteiseen kasvatukseen tukeutuvaa toimintakulttuuria. Humisevan päiväkodilta löytyi myös Lotta Uusitalo-Malmivaaran ja Kaisa Vuorisen kehittämä Huomaa hyvä! -menetelmän materiaali, joten oli mielekästä ottaa myös se osaksi tutkimusta esittelemällä sitä kasvatushenkilökunnalle.

2.2 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka koostuu lapsen suunnitelmallisesta ja tavoitteellisesta kasvatuksesta, hoidosta ja opetuksesta. Varhaiskasvatus kattaa lapsen vuodet 0–6 ja on osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Varhaiskasvatusta velvoittaa varhaiskasvatuslaki (514/2018), joka säättää sekä lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen että sen tavoitteista. Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkotihoidona, perhepäivähoitona tai avoimena varhaiskasvatustoimintana. Kuntien tehtävänä on huolehtia siitä, että varhaiskasvatusta on saatavissa lasten ja perheiden tarpeiden mukaan. (Mitä on varhaiskasvatus? 2020.)

Varhaiskasvatuksen toteuttamisesta määrätään valtakunnallisesti Opetushallituksen laatimalla Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteet (2018) -asiakirjalla. Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta laaditaan paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat, jotka velvoittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä sitoutumaan varhaiskasvatuslain sekä

perusteiden arvoperustan, tavoitteiden ja sisältöjen mukaiseen toimintaan.
(Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pähkinänkuoressa 2020.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018, 23-27) todetaan, että varhaiskasvatuksen on oltava laadukasta. Laadukasta varhaiskasvatusta toteutettaessa keskeistä on sensitiivinen vuorovaikutus, lasten mielenkiinnon kohteiden huomioiminen, oppimisympäristöjen rakentaminen yhdessä lasten kanssa, välittävä huolenpito sekä leikin ja oppimisen mahdollistaminen. Varhaiskasvatuksen kokonaisuudessa painottuu erityisesti pedagogiikka, jonka tavoitteena on tukea lapsen oppimista, hyvinvointia ja kasvamista. Varhaiskasvatus ei näin ollen ole vain päivähoitoa, vaan se on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa.

Varhaiskasvatuksen laadukas pedagogiikka vahvistaa lasten laaja-alaista osaamista, joka koostuu tietojen, taitojen, arvojen, asenteiden ja tahdon kokonaisuudesta. Laaja-alainen osaaminen edistää lasten kasvua yksilöinä ja yhteisönsä jäseninä. Laaja-alaisen oppimisen tavoitteet tulee ottaa huomioon toimintakulttuurin ja oppimisympäristön kehittämisessä sekä kasvatuksessa, opetuksessa ja hoidossa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 24.)

Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttaa myös varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri. Toimintakulttuuri on historiallisesti ja kulttuurisesti muodostunut tapa toimia. Se muovautuu yhteisön vuorovaikutuksessa, ja sitä ohjaavat tiedostetut, tiedostamattomat ja joissain tapauksissa myös tahattomat tekijät. Varhaiskasvatusyhteisön kaikki jäsenet vaikuttavat toimintakulttuuriin ja se puolestaan vaikuttaa kaikkiin jäseniin, huolimatta siitä tunnistetaanko vai eikö sen merkitys. Laadukasta varhaiskasvatustyötä tukevalla toimintakulttuurilla on keskeinen merkitys varhaiskasvatustyön toteuttamisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa. Se edistää myös yhteisen arvopohjan ja oppimisnäkömyksen toteutumista. Toimintakulttuuria tulee kehittää ja arvioida. Toimintakulttuurin kehittämisessä tärkeä osa on sen vaikutusten pohdinta ja ei-toivottujen piirteiden tunnistaminen ja korjaaminen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 24.)

2.3 Aikaisemmat tutkimukset

Positiivisen pedagogiikan ja siihen liittyvän vahvuusperustaisen kasvatuksen suosio on viime aikoina ollut nousussa. Varhaiskasvatukseen liittyviä tutkimuksia siitä on kuitenkin tehty vielä jokseenkin vähän. Aihe kuitenkin selvästi kiinnostaa. Viime vuosina on julkaistu useampia positiivista pedagogiikkaa ja vahvuusperustaista kasvatusta käsitteleviä tutkimuksia sekä teoksia, jotka pohjaavat alan tieteelliseen tutkimukseen.

Lotta Uusitalo-Malmivaara ja Kaisa Vuorinen ovat pitkään kehittäneet positiivisen pedagogiikan tutkimusta, koulutusta ja käytännön työkaluja varhaiskasvattajille ja opettajille. He ovat yhdessä kirjoittaneet teokset *Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luonteen vahvuutensa* (2017) ja *Huomaa hyvä! Vahvuusvariksen bongausopas*

(2017). Kirjat antavat varhaiskasvattajille ja opettajille vinkkejä ja käytännön työkaluja vahvuusperustaisen kasvatuksen toteuttamiseen. Lotta Uusitalo-Malmivaara (2014) on myös toimittanut teoksen Positiivisen psykologian voima, jossa valotetaan alan tutkimusta eri asiantuntijoiden toimesta.

Eliisa Leskisenoja on tehnyt tutkimusta positiivisesta pedagogiikasta sekä alakoulussa että varhaiskasvatuksessa. Hän on muun muassa julkaissut teoksen Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa -Toteuta käytännössä (2019) ja kirjoittanut monia tieteellisiä artikkeleita. Leskisenoja on huomannut, että positiivinen pedagogiikka on vaikuttanut myönteisesti varhaiskasvattajien jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Liisa Ahosen (2015) väitöstutkimuksessa Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa käsitellään pedagogiikkaa, vuorovaikutusta ja positiivisen palautteen merkitystä. Ahosen tutkimus osoitti, että huomion suuntaaminen haastavissa kasvatustilanteissa varhaiskasvattajien vuorovaikutuksellisiin ja pedagogisiin valintoihin oli ensiarvoisen tärkeää. Huomion suuntaaminen oli myös vahvasti sidoksissa lapsen emotionaaliseen hyvinvointiin.

Uusimpia teoksia positiivisen pedagogiikan saralta ovat Tiia Trogenin (2020) Positiivinen kasvatustilanne sekä Pauliina Avolan ja Viivi Pentikäisen (2020) Kukoistava kasvatustilanne. Kummatkin teokset käsittelevät laaja-alaisen hyvinvoinnin opettamista kasvatustilanteissa ja sen lisäämisen ehtoja. Kirjat antavat kasvattajille työkaluja hyvinvointi- ja tunnetaitojen käsittelyyn sekä aikuisen ja lapsen välisen yhteyden lisäämiseen. Teokset pohjaavat vahvasti positiivisen psykologian tutkimuksiin.

Piia Hägen ja Elina Ingman (2017) opinnäytetyössään ”Minun vahvuuteni. Positiivinen pedagogiikka ja luontevahvuudet varhaiskasvatuksen työvälineinä” pyrkivät lisäämään varhaiskasvatustilanteiden tietoa positiivisesta pedagogiikasta ja luontevahvuuksista. He järjestivät kasvatustilanteiden aihetta käsittelevän workshopin ja tutkivat sen vaikutuksia. Tämä opinnäytetyö oli osaltaan hyvin samankaltainen kuin omani, ja siksi kiinnostava.

3 Positiivinen pedagogiikka

3.1 Juuret positiivisessa psykologiassa

Psykologiassa on perinteisesti keskitytty ongelmiin, kuten kielteisiin tunteisiin ja ajatuksiin, sairauksiin, itsetuntemuksen puutteeseen, väkivaltaan ja ihmissuhteiden ongelmiin (Ojanen 2014, 10). Positiivinen psykologia kehittyikin ”negatiivisen” psykologian vastakohtaksi. Sen uranuurtajana pidetään Martin Seligmania, joka on tutkinut onnellisuutta 2000-luvun alusta

lähtien (Avola & Pentikäinen 2020, 26-27). Positiivinen psykologia tutkii ongelmakeskeisyyden sijaan ihmisen vahvuuksia ja sen kykyä selviytyä elämän moninaisista haasteista. Sen avulla pyritään kuvaamaan ihmisen sopeutumiskykyä ja sitä, kuinka ihminen kestää vaikeuksia ja vaikeitakin traumoja. (Ojanen 2014, 10-11.)

Positiivisen psykologian tutkimuskohteita ovat esimerkiksi onnellisuus, hyveet, luonteenvahvuudet, positiiviset emootiot, myötätunto, sitoutuminen, toisiin liittyminen, merkityksellisyys, sisäinen motivaatio, onnistuminen ja saavuttaminen. Positiivinen psykologia tutkii sitä, mikä tekee elämästä elämisen arvoista. Positiivinen psykologia auttaa meitä herkistymään pahojen asioiden sijaan hyviin asioihin. (Ojanen 2014, 10-15.)

Positiivisessa psykologiassa ajatellaan, että positiiviset tunteet ovat myönteisen käyttäytymisen rakennuspuita. Esimerkiksi ilo, kiinnostus ja rakkaus johtavat leikkiin, huumoriin, luovuuteen, tutkimiseen, kysymiseen ja auttamiseen, kun taas negatiiviset tunteet, kuten pelko ja masennus, kaventavat ja kohdistavat tarkkaavaisuutta tuottamalla kielteisen ajattelun kehii. Positiivisten tunteiden avulla lisäämme ajattelun joustavuutta, luovuutta ja kykyä ottaa vastaan uusia asioita. (Ojanen 2014, 48-49.)

Positiivisen psykologian ideana on diagnosoida hyvää. Tarkoituksena on löytää vahvuuksia, joiden avulla sekä yksittäisten ihmisten kuin yhteisöjenkin elämä voi parantua. Samalla saadaan rakennettua henkistä perustaa, jonka avulla voi kestää kohdalle osuvia vaikeuksia ja saavuttaa optimaalisen tilansa. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 19.)

3.2 Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa

Positiivinen pedagogiikka on positiivisen psykologian soveltamista opetus- ja kasvatustoimintaan. Positiivista pedagogiikkaa käyttävä kasvattaja on herkkä havaitsemaan lapsiryhmässä tapahtuvia hyviä asioita ja tuo ne esille. Taustalla on ajatus siitä, että kun keskitymme hyvään, saamme sitä jatkossa lisää. Positiivisen pedagogiikan tarkoituksena ei kuitenkaan ole katsoa maailmaa ruusunpunaisten lasien läpi, eikä tuottaa pelkkää myönteisten tunteiden täyttämää arkea, vaan se näkee myös negatiivisten kokemusten, haasteiden ja vastoinkäymisten kuuluvan tärkeänä osana lasten kasvuprosessiin. Tärkeänä kuitenkin pidetään, että lapsille muodostuisi kestävä näkemys elämän merkityksellisyydestä ja arvosta. (Leskisenoja 2017, 8-17.)

Positiivisen pedagogiikan keskiössä ovat lapsen osallisuus, hänen vahvuutensa ja myönteiset tunteet. Positiivisen pedagogiikan perusajatukset voi kiteyttää viiteen taustaoletukseen (Kumpulainen, Mikkola, Rajala, Hilppö & Lipponen 2014, 228) :

- 1) Yksilöllinen, myönteinen toimintakulttuuri vahvistaa sosiaalisia suhteita, oppimista ja hyvinvointia.

- 2) Kasvatus - ja opetustyön lähtökohtana on lapsen toimijuus ja osallisuus kasvu ympäristöjen kokonaisuudessa.
- 3) Myönteiset tunteet ovat oppimisen ja hyvinvoinnin voimavaroja.
- 4) Jokaisen lapsen vahvuuksien tunnistaminen on oppimisen ja hyvinvoinnin tukemisen edellytys.
- 5) Kasvatuskumppanuus rakentuu luottamuksellisessa ja arvostavassa vuorovaikutuksessa.

Positiivinen pedagogiikka vaatii hyvään keskittyvän asenteen, jota täytyy tietoisesti harjoitella ja vaalia. Positiivisen pedagogiikan ajatuksena on saada lapset ja nuoret voimaan ja oppimaan hyvin. Se vaatii kasvattajalta valppautta, jotta hyvät asiat ja teot tulee huomioitua ja sanoitettua. Virheiden sijaan se keskittyy hyvän ruokkimiseen niin, että lapset ja nuoret voivat kukoistaa. (Avola & Pentikäinen 2020, 32-34.)

Positiivisen pedagogiikan tavoitteena on luoda lapseen vahva yhteys, jotta hyvinvoinnin opettaminen on mahdollista. Yhteys luo turvallisen kiintymyssuhteen, joka koostuu turvasta, lohdutuksesta ja nähdystä tulemisesta. Turvallinen kiintymyssuhde taas johtaa esimerkiksi lapsen parempaan itsetuntoon, parempaan tunteiden säätelyyn ja parempaan stressinsietokykyyn. Turvallinen kiintymyssuhde tekee lapsista myös empaattisia ja heillä on paremmat sosiaaliset taidot ja luottamus elämään. (Trogen 2020, 26-46.)

3.3 Päämääränä kukoistus

Kukoistus (engl. flourishing) tarkoittaa laaja-alaista hyvinvointia. Keysin (2006, 396) mukaan siihen liittyy kolme eri osa-aluetta. Ensimmäinen näistä on emotionaalinen hyvinvointi. Emotionaalinen hyvinvointi tarkoittaa, että ihmisen positiiviset ja negatiiviset tunteet ovat tasapainossa ja ihmisellä on kyky selvitä elämän vastoinkäymisistä. Toinen osa-alue on sosiaalinen hyvinvointi. Sosiaalisesti hyvin voidessaan ihmisellä on kokemus arvostuksesta ja ryhmään kuulumisesta. Ihmisen elämässä on myös merkityksellisiä ihmissuhteita. Kolmas osa-alue on psykologinen hyvinvointi. Tällöin ihminen tunnistaa omat vahvuutensa ja tuntee itsensä hyvin. Ihminen kokee elämänsä mielekkääksi ja elää arvojensa mukaisesti.

Kun nämä kaikki kolme hyvinvoinnin osa-aluetta toteutuvat, voidaan puhua kukoistuksesta, joka on tila yli yksittäisen onnenhetken. Kukoistus on sekoitus myönteisiä tunteita ja kokemusta pystyvyydestä sekä uteliaisuutta ja intohimoa elämää kohtaan. Kukoistaessaan ihminen on elämäänsä tyytyväinen ja on tehnyt siitä omannäköistään. Ihmisellä on mahdollisuus käyttää vahvuuksiaan, hän kokee myönteisiä tunteita ja selviää elämän vastoinkäymisistä (Trogen 2020, 24). Kukoistusta tavoitellessaan ihmisen ei kuitenkaan tarvitse muuttua heti kerralla, vaan hän voi muuttaa elämäänsä pala palalta, pienin askelin. Tärkeää on havaita pienetkin myönteiset muutokset ja antaa itselleen aikaa. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 39.)

Seligman esittelee teoksessaan Flourish (2011) hyvinvoinnin teoriansa (PERMA-teoria), joka koostuu viidestä eri osatekijästä: positiiviset emootiot (positive emotion), sitoutuminen (engagement), sosiaaliset suhteet (relationships), merkityksellisyys (meaning) ja saavuttaminen (accomplishments). Näillä kaikilla yhteisenä on kolme piirrettä:

1. Ne tukevat hyvinvointia.
2. Monet tavoittelevat niitä niiden itsensä vuoksi eivätkä välineenä hankkia jotain muuta hyvinvoinnin komponenttia.
3. Niitä voi mitata itsenäisesti, muista elementeistä riippumatta.

Seligmanin PERMA-teoria tähtää laajaan hyvinvointiin ja sen tavoitteena on kukoistus. Tämä vaatii pitkäjänteistä työtä sisäisten muutosten aikaansaamiseksi.

4 Luonteenvahvuudet

4.1 Hyveet ja luonteenvahvuudet

Hyveet ovat niitä ominaisuuksia, jotka tekevät ihmisestä hyvän. Hyveet ylittävät eri kulttuurien ja uskontojen rajat, ja ovat näin ollen ihmiskunnan yhteistä omaisuutta. Tosin täytyy muistaa myös, että hyveiden tulkinta on aina kulttuuri- ja aikakausisidonnaista. Hyveet vaativat toteutuakseen tekoja. Pelkkä myönteisten arvojen tai asenteiden ilmaiseminen ei riitä. Hyveiden noudattaminen perustuu siihen, että ihminen haluaa noudattaa niitä ja on tietoinen teoistaan. (Ojanen 2014, 117-122.)

Luonteenvahvuudet ovat ominaisuuksia, joita oikein käyttäessämme hyveet tulevat näkyviksi. Luonteenvahvuudet näkyvät ajatuksissa, tunteissa ja käytöksessä ja niiden käyttö on sisäisesti motivoivaa. Luonteenvahvuuksien toteuttaminen tukee laajasti hyvinvointiamme ja näyttävät ihmisyydestämme arvokkaat moraaliset puolemmme. Luonteenvahvuuksien avulla onnistumme, yllämme parhaimpamme ja saavutamme tavoitteemme. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 32-33.)

Seligmanin ja Petersonin (2004) alulle panema Values In Action (VIA)-hankkeen lähtökohtana oli hyvinvoinnin lisääminen vastapainona perinteisessä psykologiassa ilmenneelle sairauskeskeisyydelle. Sen tarkoituksena oli diagnosoida hyvää eikä pelkästään poistaa pahoinvointia. Taulukossa 1 on esitelty Seligmanin ja Petersonin (2004, 29-30) tekemä VIA-luokittelu, jossa kuuden päähyveen alle lisättiin ne luonteenvahvuudet, jotka toteuttivat kyseistä hyvettä. Esimerkiksi ystävällisyys luonteenvahvuutena ilmentää inhimillisyys -hyvettä ja rehellisyys luonteenvahvuutena ilmentää rohkeus -hyvettä.

HYVE	LUONTEENVAHVUUS
I VIISAUS JA TIETO Kognitiiviset vahvuudet, jotka liittyvät tiedon hankkimiseen ja käyttöön ja jotka mahdollistavat siten myös muiden hyveiden toteutumisen.	1. Luovuus 2. Uteliaisuus 3. Arvioitakyky 4. Oppimisen ilo 5. Näkökulmanottokyky
II ROHKEUS Emotionaaliset vahvuudet, joita tarvitaan päämäärien saavuttamiseen sisäistä ja ulkoista vastarintaa kohdattaessa.	6. Rohkeus (urheus) 7. Sinnikkyys 8. Rehellisyys 9. Innostus
III INHIMILLISYYT Sosiaaliset vahvuudet, joita tarvitaan toisista huolehtimiseen ja ystävystymiseen, ja jotka liittyvät sekä kahdenkeskisiin että laajempiin ihmissuhteisiin.	10. Rakkaus 11. Ystävällisyys 12. Sosiaalinen älykkyys
IV OIKEUDENMUKAISUUS Vahvuudet, joita tarvitaan yhteisössä elämisessä ja jotka toteutuvat etenkin yksilön ja yhteisön välisessä suhteessa.	13. Ryhmäytötaidot 14. Reiluus 15. Johtajuus
V KOHTUULLISUUS Vahvuudet, joiden avulla suojaudutaan liioittelua ja ylettömyyttä, kuten vihaa, ylimielisyyttä, lyhytaikaista mielihyvää ja muita äärimmäisiä tunteita, vastaan.	16. Anteeksiantavuus 17. Vaatimattomuus 18. Harkitsevaisuus 19. Itsesääteily
VI HENKISYYT Vahvuudet, jotka korostavat yhteyttä laajempaan, ihmisyyden ylittävään maailmankaikkeuteen (transsendenssi).	20. Kauneuden arvostus 21. Kiitollisuus 22. Toiveikkuus 23. Huumorintaju 24. Hengellisyys

Taulukko 1: Petersonin ja Seligmanin (2004, 29-30) VIA-luokittelun 6 hyvealuetta ja 24 niihin lukeutuvaa vahvuutta

Jokaisella ihmisellä on noin 3–7 ydinvahvuutta. Parhaimmillaan ne ovat käytössämme päivittäin ja ne näkyvät toiminnassamme, puheessamme ja elämän valinnoissamme. Voimme myös harjoitella ja vahvistaa muitakin kuin ydinvahvuuksiamme. Nämä luonteenvahvuudet ovat sellaisia, joita meillä ei vielä ole ydinvahvuuksien lailla käytössämme, mutta haluaisimme saada ne käyttöömmme. Näitä kutsutaan kasvuvahvuuksiksi, ja niiden esiin

tuomiseen tarvitsemme sinnikästä ponnistelua ja tietoista keskittymistä. (Trogen 2020,125; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 78-79.)

4.2 Vahvuusperustainen kasvatus

Negatiiviseksi vinoumaksi (Leskisenoja 2019, 18-19; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 18-19; Avola & Pentikäinen 2020, 35-36) kutsutaan ihmisen mielen ilmiötä, jossa ollaan taipuvaisempia tarttumaan kielteisiin seikkoihin, harmillisuuksiin ja epäoikeudenmukaisuuksiin, kuin onnistumisiin ja elämän positiivisiin asioihin. Tämä mielen ilmiö vaivaa meitä jokaista ja vaikeuttaa voimavarakeskeisyyden ja hyvään keskittymisen toteutumista. Onneksi tätä sisäsyntyistä negatiivisuutta on mahdollisuus tasapainottaa opettelemalla myönteistä ajattelua. Myönteisen ajattelun ja vahvuuksiin keskittyvän asenteen kautta voimme kompensoida heikkouksiamme ja vähentää negatiivista ajattelua.

Avola ja Pentikäinen (2020,110) toteavat, että vahvuuksien opettaminen koulun arjessa on yksi helpoimmista tavoista toteuttaa positiivista pedagogiikkaa. Sama ajatus pätee myös varhaiskasvatuksessa. Tärkeää luontenvahvuuksiin perustuvassa kasvatuksessa on, että opettaja tai kasvattaja poimii hyviä ominaisuuksia lapsista ja sanoittaa niitä heille näkyväksi. Vahvuuksien tietoinen käyttäminen ja niiden sanoittaminen paitsi lisää lapsen hyvinvointia myös muuttaa aikuisen omaa työskentelyasennetta ja suhdetta lapsiin.

Sanat muokkaavat maailmaa. Ne ohjaavat huomiotamme ja lisäävät voimaa siihen, mihin keskitymme. Ja se mihin keskitymme, kasvaa, niin hyvässä kuin pahassa. Kun opettelemme vahvuussanastoa ja alamme tietoisesti käyttää sitä, hyvän voima lisääntyy. Kun kasvattajina käytämme vahvuussanastoa aktiivisesti, alkavat myös lapset huomaamaan vahvuuksia itsessään ja muissa. Tämä lisää koko yhteisön hyvinvointia ja myönteistä ilmapiiriä. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 70-71.)

Vahvuuksiin perustuvan kasvatuksen avulla me rakennamme lapselle positiivista panssaria. Positiivinen panssari lisää lapsen myönteistä itsetuntoa ja kasvattaa resilienssiä. Resilienssi eli toipumiskyky tarkoittaa psyykkistä palautumiskykyä. Sen avulla ihminen pystyy, usein tiedostamattomasti, hyödyntämään niitä voimavaroja ja vahvuuksia, jotka elämän erilaisissa tilanteissa ylläpitävät hänen hyvinvointiaan. Resilienssi lisää elämän merkityksellisyyden tunnetta ja edistää toimintakykyä. (Avola & Pentikäinen 2020, 29-30; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 39-40.)

4.3 Huomaa hyvä! -menetelmä

Lotta Uusitalo-Malmivaaran ja Kaisa Vuorisen kehittämä Huomaa hyvä! -menetelmän lähtökohtana on positiivien psykologia ja se on kehitetty vastalauseena ongelmakeskeiselle lähestymistavalle. Sen keskeinen ajatus on, että paha pitää huolen itsestään, mutta hyvää pitää heliä. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 18-20.)

Huomaa hyvä! -menetelmä on luontevahvuuksien taito-opetusta. Siinä ajatellaan, että jokaisessa lapsen luonteessa on vahvuuksia ja voimavaroja, jotka odottavat löytämistään. Nämä vahvuudet tulevat todeksi vasta, kun muut itselle tärkeät ihmiset huomaavat ja sanoittavat ne. Tätä menetelmässä kutsutaan vahvuusbongailuksi. Vahvuusbongailu on katseen terävöittämistä kohti luontevahvuuksia. Vahvuusbongailun avulla voimme vahvistaa niitä taitoja, joiden avulla onnistumme, yllämme parhaimpamme ja saavutamme tavoitteitamme. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017b, 9-27.)

Huomaa hyvä! -menetelmään kuuluu kaksi kirjaa: Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luonteen vahvuutensa (2017) ja Huomaa hyvä! Vahvuusvariksen bongausopas (2017) sekä Huomaa hyvä! -toimintakortit. Materiaalit esittelevät luontevahvuuksia ja kertovat, miten ne tunnistetaan ja kuinka niitä voi hyödyntää opetuksessa ja kasvatuksessa. Menetelmän käytössä olennaista on vahvuuskieleen tutustuminen, luontevahvuuksien selvittäminen sekä niiden käyttö ja säätely.

5 Tutkimusmenetelmä

5.1 Toimintatutkimuksen periaatteita

Kehittämistoiminnan ja tutkimuksen ehkä tärkein risteyspaikka on toimintatutkimus (Toikko & Rantanen 2009, 31). Toimintatutkimuksen avulla pyritään muuttamaan vallalla olevia käytäntöjä ja ratkaista teknisiä, yhteiskunnallisia, sosiaalisia tai eettisiä ongelmia. Tutkittavaa todellisuutta pyritään muuttamaan ottamalla sen osaksi käytännön tasalla toimivia ihmisiä. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa sekä muuttaa ja parantaa vallalla olevia toimintamalleja. (Kuula 1999, 9-10.)

Toimintatutkimus kohdistuu erityisesti sosiaaliseen toimintaan. Sosiaalinen toiminta taas pohjautuu vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksessa ihmisiä ohjaavat yhteiset tulkinnat, merkitykset tai näkemykset yhteisestä toiminnasta ja sen tarkoituksesta.

Pienimuotoisimmillaan toimintatutkimus voi olla oman työn kehittämistä, laajemmillaan taas toimintatutkimuksessa voidaan tutkia kokonaista organisaatiota. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 147-149.)

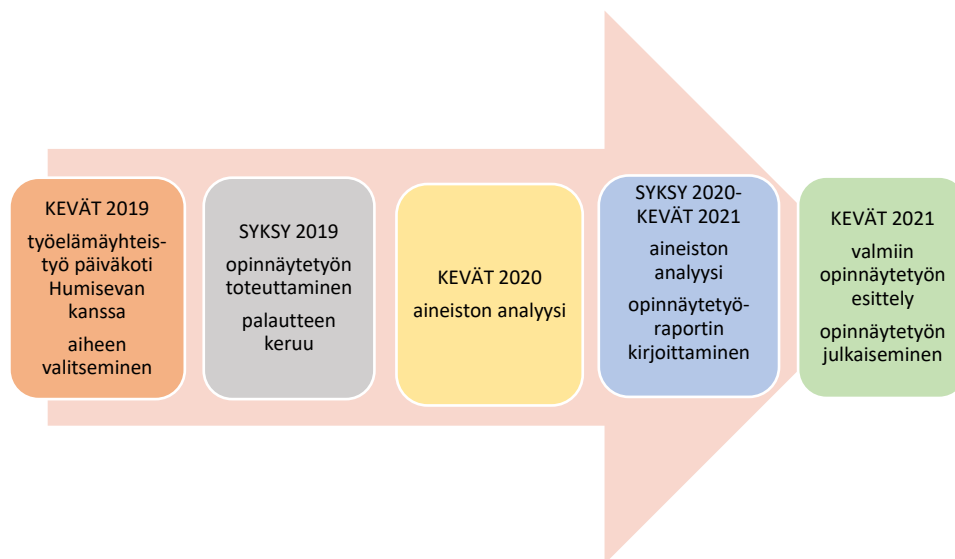
Tässä opinnäytetyössä tutkittiin ryhmää, työyhteisöä, jonka osa myös itse olin. Roolini tutkijana ei ollut olla ulkopuolinen ja objektiivinen, vaan aktiivinen vaikuttaja ja toimija. Olin opinnäytetyössä toteutetun muutoksen käynnistäjä ja rohkaisija, ja tarkkailin tutkimuskohdetta sisältä päin. Tämä on toimintatutkimukselle tyypillistä. (Heikkinen 2010, 19-21.)

Toimintatutkimuksessa ymmärrys ja tulkinta lisääntyvät vähitellen. Kun yleensä tutkimuksessa kiinnitetään huomiota siihen, miten asiat ovat, keskitytään toimintatutkimuksessa ajattelemaan, miten asiat ovat olleet ja mihin suuntaan ne ovat menossa. Toimintatutkimus on prosessimaisesti etenevä, mutta samaan aikaan tiettyyn aikaan ja paikkaan sijoittuva sosiaalisen toiminnan ketju. (Heikkinen 2010, 36.)

Toimintatutkimuksessa tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset voivat tarkentua ja muuttua toimintatutkimuksen prosessin edetessä (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2010, 85-87). Niin kävi osin tässäkin toimintatutkimuksessa. Alun perin toimintatutkimuksena toteutetun opinnäytetyöni tarkoituksena oli lähteä koulutusten kautta esittelemään opinnäytetyöhön osallistujille etenkin Huomaa hyvä! -menetelmää, mutta opinnäytetyötä tehdessä osoittautui, että yleisesti jo positiiviseen pedagogiikkaan ja vahvuusperusteiseen kasvatukseen liittyvä arvomaailma herätti huomiota siinä määrin, että Huomaa Hyvä! -menetelmän käsittely jäi vähemmälle huomiolle.

Lopulta opinnäytetyöni tarkoituksena oli esitellä positiiviseen pedagogiikkaan nojaavaa vahvuusperusteista kasvatustyyliä Humisevan päiväkodin työntekijöille ja opinnäytetyön tavoitteena oli muokata Humisevan päiväkodin toimintakulttuuria vahvuusperusteiseen kasvatukseen nojaavaksi. Tavoitteena oli saada työyhteisö sisäistämään vahvuusperusteisen kasvatuksen ajatuksia ja periaatteita ja käyttämään niitä kasvatustyössään.

Opinnäytetyöni alkoi keväällä 2019 aiheen miettimisellä. Syksyllä aiheen varmistuttua toteutin Humisevan päiväkodin työntekijöille kaksi työpajailtaa. Opinnäytetyön aineistoa analysoin vuoden 2020 kevään ja syksyn aikana ja opinnäytetyöraporttia kirjoitin syksyllä 2020 ja keväällä 2021. Kuviossa 1 esitellään opinnäytetyöprosessi. Prosessi kesti kaiken kaikkiaan lähes kaksi vuotta. Pitkän prosessiajan selittää se, että tein opinnäytetyötä muun opiskelun ja työn ohessa. Opinnäytetyö valmistui keväällä 2021.



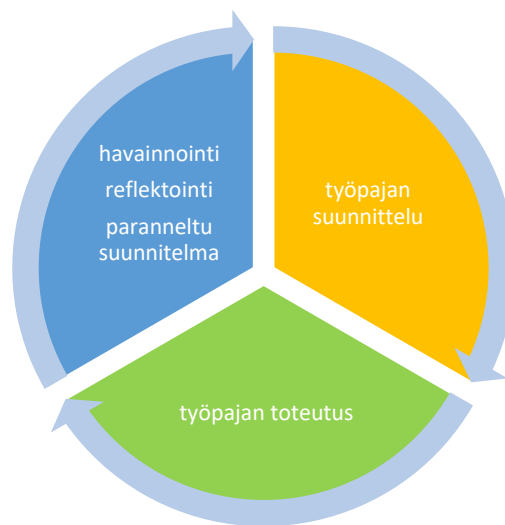
Kuvio 1: Opinnäytetyöprosessi

5.2 Toimintatutkimuksen sykli

Toimintatutkimuksen perusolettamus on, että oppiminen on luonteeltaan kokemuksellinen ja reflektioiva prosessi. Oppimista ja uuden tiedon luomista edesauttaa, kun kokemuksia havainnoidaan, reflektoidaan ja käsitteellistetään. Toimintatutkimus voi edistyä vasta, kun toimintaa kehitetään vähitellen ja usean vaiheen kautta. (Kiviniemi 1999, 66-67.)

Toimintatutkimus havainnoidaan usein syklinä, jonka vaiheet vuorottelevat kehämäisesti. Syklit muodostavat tutkimuksessa spiraalin, jossa vaihtelevat suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektoinnin ja uudelleensuunnittelun vaiheet. Sykliä ansiosta tutkijan ymmärtäminen tutkimuksen suhteen kehittyy ja avaa tutkijalle uusia ulottuvuuksia ja horisontteja. (Heikkinen 2010, 33-35.)

Toimintatutkimukseni ensimmäinen sykli alkoi keväällä 2019 aiheen pohtimisella yhdessä työelämäohjaajani kanssa. Aiheen selvittyä sykli jatkui ensimmäisen työpajan suunnittelulla ja siitä sen toteutuksella. Toteutuksen jälkeen merkitsin ylös tekemäni havainnot ja reflektoinnin kautta tein uuden parannellun suunnitelman toisesta työpajasta. Tämä käynnisti toimintatutkimuksen toisen syklin, joka koostui toisen työpajan suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Syklejä tässä toimintatutkimuksessa toteutui kaksi. Kuvio 2 esittelee toimintatutkimukseni kahden syklin peräkkäisen kulun.



Kuvio 2: Toimintatutkimuksen sykli

6 Toimintatutkimuksen toteutus

6.1 Toimintatutkimuksen suunnittelu

Opinnäytetyö toteutettiin syksyllä 2019 Humisevan päiväkodin tiloissa. Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, johon kuului kaksi Humiseva päiväkodin henkilöstölle suunnattua työpaja -iltaa. Opinnäytetyöhön osallistui yhdeksän varhaiskasvattajaa.

Toimintatutkimukseni ensimmäinen sykli käynnistyi sillä, kun aloimme Humisevan päiväkodin johtajan kanssa keväällä 2019 miettimään yhdessä opinnäytetyöni aihetta. Aiheeksi valikoitui lopulta vahvuusperustainen kasvatus ja toteutustavaksi Humisevan päiväkodin kasvatushenkilöstölle suunnatut koulutukset. Syyskauden 2019 alkupuolella lähdimme johtajan kanssa etsimään näille koulutuksille kahta ajankohtaa. Lähtökohtana ajankohtien suhteen oli, että koulutukset olisivat helposti järjestettävissä päiväkodin henkilökunnan työajan puitteissa. Toinen lähtökohta oli, että kumpaakin koulutusta varten olisi varattavissa noin puolentoista tunnin aika. Päädyimme lopulta siihen, että ensimmäinen koulutus järjestettäisiin ennen henkilökunnan pikkujoulujen alkua. Pikkujoulut oli tarkoitus pitää päiväkodilla, joten koulutus toimi ikään kuin pikkujoulujen alustuksena varsinaisen työajan jälkeen.

Toimintatutkimuksen toinen sykli käynnistyi toisen koulutusillan suunnittelemisella. Tämä koulutusilta sisällytettiin jo ennalta sovittuun henkilökunnan suunnitteluiltaan. Näin ollen henkilökunta oli jo ennalta varannut käytettävän ajan kalenteriinsa, eikä uutta aikaa tarvinnut sovittaa kalentereihin. Nämä ajankohdat myös sijoittuvat toisistaan kahden viikon

päähän, mikä tuntui hyvältä. Koulutusten väliin ei jäänyt liian pitkää aikaa, mutta ensimmäiseen koulutukseen osallistuneilla oli myös aikaa niiden välissä pohtia vahvuuskasvatukseen liittyviä asioita.

Syksyn 2019 aikana valmistauduin tuleviin koulutuksiin tutustumalla aiheesta löytyvään kirjallisuuteen. Kävin tarkkaan läpi myös Huomaa Hyvä! -menetelmää. Kirjallisuuteen tutustumisen jälkeen seuraava askel oli pohtia, mitä koulutukset pitäisivät sisällään. Koska itse en ollut kokenut kouluttajaa enkä myöskään omannut suurta tietovarantoa, oli tärkeää miettiä millä tavoin käytin puolitoista tuntiseni koulutuksen suhteen. Tämän arvioimisessa päädyin käyttämään SWOT-analyysia.

6.2 SWOT-analyysi suunnittelun tukena

SWOT-analyysin nimi muodostuu sanoista strengths (vahvuudet), weaknesses (heikkoudet), opportunities (mahdollisuudet) ja threats (uhat). SWOT-analyysin pohjalta voidaan tehdä päätelmiä, miten vahvuuksia voidaan käyttää hyväksi, miten heikkoudet muutetaan vahvuuksiksi, miten tulevaisuuden mahdollisuuksia hyödynnetään ja miten uhat vältetään. Tuloksena saadaan toimintasuunnitelma sille, mitä millekin asialle pitää tehdä. (Lindroos & Lohivesi 2010, 219-220.) Kuvio 3 esittelee SWOT-analyysin mallikuvion.

	+	-
Sisäinen ympäristö	S Vahvuudet	W Heikkoudet
Ulkoinen ympäristö	O Mahdollisuudet	T Uhat

Kuvio 3: SWOT-taulukko

Tässä toimintatutkimuksessa käytin SWOT-analyysia itsearvioinnin apuna niin, että palasin siihen toimintatutkimuksen toteutuksen eri vaiheissa. Käytin sen tuottaman tiedon hyväksi pohtiessani sitä, kuinka toimintatutkimus etenee parhaalla mahdollisella tavalla. Ensimmäisen kerran tein SWOT-analyysin tutkimussuunnitelmaa tehdessäni. Taulukko 2 kuvaa ensimmäisen SWOT-analyysin avulla tekemiäni päätelmiä.

	+	-
SISÄINEN YMPÄRISTÖ	<ul style="list-style-type: none"> • oma kiinnostus ja innostus aihetta kohtaan (tutustuminen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen) • motivoituneet työntekijät • innostunut johtaja • ympäristön ja ihmisten tuttuus • päiväkodissa jo valmiina olevan menetelmämateriaalin käyttö (huomaa hyvä!) 	<ul style="list-style-type: none"> • aihepiirin kohtalainen tuntemattomuus ja koulutuksen järjestämisen ensikertalaisuus tutkijalle • työntekijöiden mahdollinen väsymys varsinaisen työajan jälkeen • aihe ei kiinnosta • ympäristön ja ihmisten tuttuus
ULKONEN YMPÄRISTÖ	<ul style="list-style-type: none"> • käytössä olevat isot, tutut tilat • häiritsemättömyys (koulutukset varsinaisen työajan ulkopuolella) • joustavuus koulutuksen pituuden suhteen • päiväkodissa olevien materiaalien vapaa käyttö 	<ul style="list-style-type: none"> • tärkeiden välineiden puuttuminen koulutusta varten (videotykki) • työntekijöiden runsaat poissaolot koulutuksista -> uuden koulutusajan löytäminen • tutkijan sairastuminen -> uuden koulutusajan löytäminen

Taulukko 2: Ensimmäinen SWOT-analyysi

SWOT-analyysi selkeytti itselleni sen, minkälaisia haasteita koulutuksen järjestämiseen liittyi. Ymmärsin että ympäristön ja ihmisten tuttuus oli samalla sekä mahdollisuus että uhka. Tuttuus voisi mahdollistaa hyvinkin luottamuksellisen ja avoimen tiedonvaihdon, mutta toisaalta se myös voisi myös vaikuttaa palautteenannon luotettavuuteen. Myös se, että koulutukset oli tarkoitus järjestää illalla varsinaisen työajan jälkeen, oli sekä hyvä että huono asia. Illalla mahdollistui koulutusten järjestäminen ilman häiriöitä, mutta koska kasvattajat olivat jo tehneet täyden työpäivän ennen koulutusta, saattaisi se näkyä väsymyksenä ja innottomuutena.

Koska vahvuuskasvatusaiheen suhteen olin itse myös oppija muiden työntekijöiden joukossa, eikä kyseessä näin ollen ollut asiantuntijaluento, päädyin esittämään päiväkodin johtajalle koulutusiltojen järjestämistä osittain työpajatyylisesti. Tätä perustelin myös sillä, etten vielä tässä vaiheessa ollut saanut järjestettyä iltoja varten videotykkiä, mikä mahdollistaisi esitelmätyylisen illan järjestämisen. Johtaja hyväksyi ehdotukseni.

Työpaja on yhteistoiminnallinen menetelmä, joka antaa mahdollisuuden yhdessä oppimiselle ja tiedon keruulle ja vaihtamiselle ja menetelmän avulla voidaan käsitellä hyvin laajaakin aihealuetta. Työpajaan osallistuvat jaetaan usein pienempiin ryhmiin. Tämä edesauttaa osallistujien aktiivisuutta ympäristössä, jossa tiedon vaihto on tehokasta ja kuulluksi tuleminen helpompaa. Kun pienryhmissä kerätty tieto jaetaan muille osallistujille, voidaan

saada laaja-alaista ja monipuolista tietoa käsitellystä aiheesta. (Haukijärvi, Kangas, Knuutila, Leino-Richert & Teirasvuori 2014, 34.)

6.3 Työpajojen suunnittelu ja toteutus

Työpajat toteutettiin Humisevan päiväkodin tiloissa henkilökunnan varsinaisen työajan jälkeen. Vaikka kyseessä oli illalla tapahtuva koulutus, oli johtajan kanssa sovittu niin, että tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden aika olisi heille työaika. Näin kenenkään ei tarvinnut käyttää omaa aikaansa tutkimukseen osallistumiselle. Työpajat pidettiin kummallakin kerralla normaalin työpäivän päätteeksi.

Ennen työpajojen suunnittelua kävin keskustelua päiväkodin johtajan kanssa siitä, millaisia toiveita hänellä oli työpajojen toteutuksen suhteen. Keskustelun tuloksena oli, että sain melko vapaat kädet työpajojen toteutuksen suhteen. Tärkeää johtajalle oli, että työpajojen kautta syntyisi keskustelua siitä, mitkä ovat vahvuusperusteisen kasvatustavan pääajatuksia ja kuinka niitä voidaan työssä huomioida. Johtaja toivoi myös Huomaa hyvä! -menetelmän esittelyä.

6.3.1 Ensimmäinen työpaja suunnittelu

Ennen ensimmäistä työpajaa kuulin, että saisin videotykin käyttööni. Tämä helpotti työpajojen suunnittelua, sillä pystyin tehdä niihin myös teoriaosuudet Powerpoint-esityksen avulla. Sain myös sovittua niin, että oma työpäiväni päättyisi hieman aikaisemmin, jotta ehtisin valmistella tilat työpajaa varten. Ennen työpajan tarkempaa suunnittelua palasin vielä SWOT-analyysiin. Tein toisen, hieman tarkemman arvion siitä, mitkä ensimmäisen työpajan toteutuksen voimavarat ja riskitekijät olivat (ks. taulukko 3).

	+	-
SISÄINEN YMPÄRISTÖ	<ul style="list-style-type: none"> tutkijan oma innostus aiheeseen liittyen -> motivaatio henkilöstön keskinäinen hyvä ja luottavainen ilmapiiri, edesauttaa rehellistä ja avointa ajatuksen vaihtoa. Työpajoihin osallistuvien tuttuus tutkijalle -> vähentää jännitystä "vapaalla oleminen", varsinainen työpäivä lasten kanssa tehty 	<ul style="list-style-type: none"> aihepiirin kohtalainen tuntemattomuus ja koulutuksen järjestämisen ensikertalaisuus tutkijalle ajankäytön hallinta -> kuinka sekä luento-osio ja työpajatehtävien toteutus 1,5 tunnin sisällä onnistuu työntekijöiden jaksaminen työpäivän jälkeen keskustelua ei synny -> aihe ei motivoi tai se on tuotu huonosti esille
ULKOINEN YMPÄRISTÖ	<ul style="list-style-type: none"> käytössä olevat isot, tutut tilat videotykin käyttö häiritsemättömyys (koulutukset varsinaisen työajan ulkopuolella) joustavuus koulutuksen pituuden suhteen 	<ul style="list-style-type: none"> työntekijöiden mahdolliset poissaolot koulutuksista, vähäinen osallistujamäärä tutkijan sairastuminen -> uuden koulutusajan löytäminen

Taulukko 3: Toinen SWOT-analyysi

Ennen ensimmäistä työpajaa aloin etsimään kirjallisuudesta tärkeimpiä asioita vahvuusperustaisen kasvatuksen esittelemiseksi. Pääasialliset lähteet minulla oli teorian tietoa kerätessäni Markku Ojasen Positiivinen psykologiaa (2014), Laura Uusitalo-Malmivaaran Positiivisen psykologian voima (2014), Eliisa Leskisenojan Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa (2019) ja Lotta Uusitalo-Malmivaaran ja Kaisa Vuorisen Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luonteenvahvuutensa (2017).

Teoriatiedon lisäksi lisäsin PowerPoint-esitysmateriaaliin avoimia kysymyksiä ja mietelauseita, joiden arvelin lisäävän vastavuoroista keskustelua työpajoihin osallistuneiden kesken. Tämä oli tärkeää, sillä tiesin, että työpajojen ohjaajan roolissa en ollut asiantuntijana, vaan myös itse yhteisen keskustelun kautta oppijana ja uuden tiedon omaksujana. Lisäsin teorian materiaaliin myös vahvuusajatteluun liittyvän pienen musiikillisen alustuksen, joiden kautta työpajoihin osallistuvat voisivat rentoutua ja virittäytyä tunnelmaan.

Teoriaosuuden lisäksi suunnittelin ensimmäistä työpajaa varten erilaisia tehtäviä. Tavoitteena minulla oli, että koulutukseen osallistujat tutustuisivat erilaisiin vahvuuksiin ja osaisivat etsiä ja nimetä niitä itsestään ja muista. Ryhmätyöskentelytehtäviä suunnittelin ensimmäistä työpajaa varten neljä, ja ne olivat tarkoitus tehdä koulutuksen PowerPoint-esityksen eri vaiheissa:

- Luonteenvahvuustehtävä: ryhmitelkää ryhmissä eri luonteenvahvuudet mielestänne oikeiden hyveiden alle.
- Kehu kaveri -tehtävä: nimeä jokaisesta työtoveristasi muutama luonteenvahvuus ja kirjoita se kyseisen työkaverin nimen alle (nimet seinällä)
- Tiimin vahvuudet: keskustelkaa hetki oman kasvatustiiminne keskeisistä vahvuuksista, valitkaa kolme vahvuuskorttia ja yksi kasvuvahvuuskortti (Huomaa hyvä! - vahvuuskortit) Esitelkää ne muille.
- Humisevan vahvuudet: kerätkää tiimien vahvuuskortit yhteen: ne kuvastavat myös koko työyhteisön vahvuuksia. Löydätkö lisää? Entä mitkä ovat koko Humisevan työyhteisön kasvuvahvuudet?

Käytössäni oli työpajojen nauhoittamista varten sanelukone, jolla sain tallennettua työpajoissa käytävät keskustelut. Tämä oli tärkeää, jotta sain keskustelut muistiini myöhempää analysointia varten. Tähän pyysin luvan työpajoihin osallistuvilta.

6.3.2 Ensimmäinen työpaja toteutus

Ensimmäinen työpaja toteutui suunnitellusti 8.11.2019. Humisevan päiväkodilla oli ollut iltapäivällä Isänpäivän kunniaksi järjestetty vahvuusrata, jonka lapsi ja isä saivat yhdessä käydä suorittamassa. Tämä sopikin hyvin illan työpaja -teemaan. Päiväkodin henkilökuntaa minun lisäksi oli paikalla seitsemän, kaksi työntekijää oli estynyt tulemasta.

Oman työpäiväni päätteeksi sain hyvin aikaa työpajatilaisuuden järjestämiseen. Ehdin rauhassa laittaa ryhmätehtävapisteen valmiiksi ja testasin, että videotykin ja tietokoneen yhteistyö toimi. Koska kyseessä oli henkilökunnan pikkujouluvieton alku, oli myös yhteinen tila laitettu yhdessä tuumin hämärän tunnelmalliseksi. Tämä oli mielestäni tärkeää, jotta työpajaosallistujat tuntuivat olonsa kotoisaksi ja rennoksi. Ennen työpajan alkua koko henkilökunta kerääntyi hetkeksi yhteen pohtimaan isänpäivätempauksen onnistumista. Johtaja myös piti pienen puheen, kiitti menneestä vuodesta ja toivotti väen tervetulleiksi pikkujoulun viettoon. Tunnelma työntekijöiden kesken oli iloinen ja rentoutunut.

Aloitin esitykseni lyhyellä videolla, jossa luonteenvahvuuksia esitettiin rauhallisen musiikin säestyksellä. Tämän jälkeen esittelin vielä opinnäytetyöni vaiheet ja kävin läpi opinnäytetyön eettisyyteen liittyvät asiat. Kertasin myös sen, mitä opinnäytetööhön osallistuminen tarkoitti ja mihin opinnäytetööhön osallistujat sitoutuivat.

Työpajan aikana käsittelin positiivista psykologiaa ja -pedagogiikkaa sekä luonteenvahvuuksia ja vahvuustyöskentelyn voimaa. Aiheet synnyttivät paljon keskustelua. Jopa niin paljon, että jouduin tutkijana pohtimaan esitykseni keskellä, mihin aika oikeasti riittäisi. Kun oli kulunut noin 45 minuuttia, ja tekemäni Powerpoint -esitys oli vasta alkutekijöissään, tein tutkimuksellisen päätöksen jättää ryhmätyötehtävät pois. Tämän perustelin sillä, että jos

olisin toteuttanut työpajan alkuperäisen suunnitelmani mukaan, olisin joutunut keskeyttämään osallistujien välisen hedelmällisen keskustelun ja rikkomaan sen hyvän tunnelman, mikä osallistujien kesken oli syntynyt. Päätin näin ollen jatkaa esitystä, ja luottaa keskustelun kantavuuteen.

Kun puolitoista tuntia oli kulunut, oli tekemästäni Powerpoint -esityksestä käyty läpi hieman yli puolet. Päätin esitykseni ajallaan, kiitin osallistujia ja kerroin, että jatkaisin seuraavalla kerralla siitä, mihin olimme nyt jääneet.

6.3.3 Toinen työpaja suunnittelu

Toimintatutkimuksen toinen sykli käynnistyi ensimmäisen työpajan toteutuksen jälkeen. Työpajan jälkeen kuuntelin siitä tallennetun nauhoitteen ja palasin tekemiini havaintoihin. Näiden toimenpiteiden pohjalta tein uuden, parannellun suunnitelman toisesta työpajan.

Olin ehtinyt jo ennen ensimmäistä työpajaa suunnittelemaan osin jo myöhempääkin työpajaa. Alkuperäinen suunnitelmani oli alustaa osin vanhalla ja osin uudella PowerPoint-esityksellä työpaja -tehtäviä, jotka liittyisivät vahvasti Huomaa hyvä! -menetelmään. Työpaja -tehtäviä olin alun perin suunnitellut neljä, ja jokainen näistä tehtävistä löytyisi myös päiväkodilla käytettävissä olevasta Huomaa hyvä- materiaaleista:

- Minun vahvuuteni -puu: Merkitse puukuvaan eri väreillä omat ydin- ja kasvuvahvuutesi. Esitellään ne kasvatustiimille. Löytyykö yhteisiä vahvuuksia?
- Onnistumiskeräys: Etsikää kasvatustiimeittäin onnistumisia kuluneesta viikosta, esitelkää ne muille.
- Tällainen olen minä: Merkitse kukakuvaan ajatuksiasi itsestäsi työntekijänä, (esimerkiksi missä olen hyvä, mitä rakastan tehdä, mitä vielä haluaisin oppia). Kertokaa ryhmässä toisillenne mitä havaintoja itsestänne olette tehneet.
- Vahvuusbongaustaulukko: Etsikää kasvatustiimeittäin oman ryhmänne lapsista taulukkoon merkittyjä vahvuuksia.

Koska ensimmäinen työpajailta oli herättänyt niin runsaasti keskustelua, että jouduin jättämään työpaja -tehtävät kokonaan pois, suunnittelin toisen työpajaillan ensimmäisen illan kokemukseeni perustuen uudestaan. Palasin vielä ennen ensimmäistä työpajaa tekemääni SWOT-analyysiin ja huomasin, että ajankäytön suunnittelu ei ollut täysin onnistunut. Puolitoistatuntinen ei ollut lopulta niin pitkä aika, kuin olin ajatellut. Hyvää suunnittelussa oli kuitenkin se, että materiaalia työpajaa varten oli liikaa eikä liian vähän. Ymmärsin, että henkilöstön keskinäinen hyvä ja luottavainen ilmapiiri kannatteli työpajailtoja voimakkaasti ja mahdollisti runsaan ja avoimen keskustelun. Ilokseni huomasin kuunneltuani ensimmäisen työpajan nauhoitteen myös, että jokainen työpajaan osallistunut oli myös ottanut osaa yhteiseen keskusteluun, joten yksikään osallistuneista ei jäänyt keskustelun ulkopuolelle.

Vaikka minulla oli paljon ensimmäisenkin työpajatehtävä-materiaalia käyttämättä, päätin näyttää Powerpoint -esityksestäni loput, ja antaa mahdollisen keskustelun kantaa iltaa tälläkin kertaa. Päätin myös, että ajan salliessa palaisin ensimmäisen työpajan ryhmätyötehtäviin. Valitsin ryhmätyötehtävistä kaksi: Kehu kaveria -tehtävän ja Tiimin vahvuudet -tehtävän. Valitsin nämä siksi, koska ne olisivat suhteellisen nopeat tehdä ja jokainen pääsisi niiden avulla etsimään vahvuuksia sekä itsestä että muista. Työpajan pituus, puolitoista tuntia, tuntui ensimmäisen työpajaillan perusteella olevan työntekijöiden jaksamisen kannalta maksimi, joten työpajan suunnittelijan ominaisuudessa minun oli huolehdittava siitä, ettei se kovasti ylittyisi.

6.3.4 Toinen työpaja toteutus

Toinen työpajailta toteutui suunnitellusti 22.11 henkilökunnan suunnitteluillan päätteeksi. Paikalla päiväkodin henkilökuntaa minun lisäksi oli kahdeksan. Yksi henkilö oli estynyt osallistumasta. Käytin samaa tilaa kuin ensimmäisessä työpajassa, joten tein samanlaiset alkujärjestelyt kuin ensimmäisessä työpajaillassa. Ryhmätehtäviä varten järjestelin materiaalit ja tein niille tilaa.

Olin suunnitellut esityksen alkuun uuden pienen vahvuusajatteluun liittyvän musiikillisen alustuksen, jotta työpajoihin osallistujat saivat hetken vetää henkeä ja virittäytyä teemaan. Tämän jälkeen aloitin Powerpoint-esityksen siitä, mihin olimme edellisellä kerralla jääneet. Kävin pikaisesti läpi sen, mistä viimeksi olimme puhuneet ja jatkoin aihe aiheelta eteenpäin. Tässä työpajassa aiheina olivat kukoistus, positiivisen vuorovaikutuksen mahdollisuudet ja Huomaa hyvä -menetelmä. Tälläkin kertaa aihe herätti niin runsasta keskustelua, että kun Powerpoint-esitys oli loppunut, aikaa oli kulunut tunti ja 20 minuuttia. Päätin toteuttaa ajan puitteissa vielä Kehu kaveri -tehtävän, jota varten olin tehnyt valmiiksi päiväkodin jokaisesta työntekijästä oman ison kartonkipaperin. Tehtävän avulla työpajaan osallistuneet saivat harjoitella luonteenvahvuuksien tunnistamista. Tehtävänä oli merkitä toisistaan ylös niitä vahvuuksia, joita he kokivat ammateissaan kasvattajina heillä olevan (kuva 1).

6.4.1 Osallistuva havainnointi ja sisällönanalyysi

Toimintatutkimukseni perustui kahteen syksyllä 2019 toteuttamaani työpajailtaan. Työpajoihin osallistui Humisevan päiväkodin työntekijät. Ensimmäisessä työpajassa oli osallistujia itseni lisäksi seitsemän ja toisessa kahdeksan. Ensimmäisessä työpajassa kaksi henkilöä ja toisessa yksi henkilö oli estynyt tulemaan paikalle. Olin tyytyväinen osallistujamäärään, sillä se olisi huonomassa tapauksessa voinut olla huomattavasti pienempi. Olin suunnitellut työpajoihin teoriaosuuksien lisäksi useita ryhmätehtäviä, mutta toimintatutkimuksen edetessä kävi ilmi, että useat ryhmätyötehtävät olivat toimintatutkimuksen kannalta liikaa. Lopulta toteutin vain yhden tehtävän ja annoin tilaa sille keskustelulle, minkä työpajoihin suunniteltu teoriaosuus herätti.

Koska olin itse työpajoissa aktiivinen ja oppivassa asemassa oleva tutkija, tuntui työpajojen toteutuksessa mielekkäältä käyttää osallistuvan havainnoinnin menetelmää. Osallistuvassa havainnoinnissa sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus muodostuvat tärkeäksi tiedonhankintamenetelmäksi, ja tutkija tekemisillään vain mahdollistaa sen oppivan yhteisön, jonka osa hän itsekin on (Tuomi & Sarajärvi 2018, 94-96). Olin kuulunut jo usean vuoden ajan Humisevan päiväkodin kasvatushenkilöstön yhteisöön, enkä ollut työpajojen aihealueen merkittävä asiantuntija, joten osallistuvan havainnoinnin menetelmän käytön mielekkääksi ja perustelluksi. Roolini työpajoissa oli olla käsiteltävän asian esittelijän lisäksi myös muiden lailla aktiivinen keskustelija ja ajatusten esittäjä. Samalla kuitenkin tein havaintoja, ja kirjasin niitä myöhemmin ylös.

Keskustelut, joita työpajoissa käytiin, nauhoitin muistini tukemiseksi. Keskusteluja kokonaisuudessaan en litteroinut, sillä se olisi ollut melko haastavaa ja aikaa vievää. Keskusteluissa oli paljon päällekkäistä puhetta ja silloin tällöin puhe myös ajautui aiheesta sivuun. Sen sijaan kuuntelin keskustelut useamman kerran. Kirjasin ylös aiheet, joita keskustelut sisälsivät. Myöhemmin, keskeisten aiheiden löydyttyä, kirjasin kaikki niihin liittyvät kommentit ylös.

Keskustelujen tarkemmassa läpikäymisessä käytin sisällönanalyysin periaatteita. Sisällönanalyysi on laadullisen aineiston analysointiin tarkoitettu menetelmä, jonka avulla aineisto pyritään saamaan tiiviiseen ja selkeään muotoon niin, että aineiston sisältämä informaatio ei katoa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Sisällönanalyysin periaatteita hyödyntäen pyrin kiinnittämään huomiota niihin keskusteluaiheisiin, jotka toistuivat usein, ja muodostin niistä yläluokat. Yläluokkien ympärille keräsin aineistosta kaiken niihin liittyneen tiedon, ja etsin niistä yhtäläisyyksiä. Yhtäläisyyksistä muodostin alaluokat. Näin pyrin käsitteellistämään aineiston kuvauksen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-123). Keskusteluiden tulokset tuon esille luvussa 7.

6.4.2 Palautteenkeruu

Palautetta ja ajatuksia vahvuusperusteisesta kasvatuksesta työpajoihin osallistuneilta keräsin palautelomakkeiden kautta. Palautelomakkeisiin päädyin siksi, että se toisi jokaiselle mahdollisuuden nimettömään tiedonantoon. Palautelomakkeet laadin niin, että niihin olisi helppo vastata joko lyhyesti tai pidemmin. Palautelomake (liite 1) koostui kuudesta avoimesta kysymyksestä ja niihin liitetyistä jatkokysymyksistä. Olin laatinut kyselyn niin, että saisin niiden avulla tietoa sekä työpajoihin osallistujien aikaisemmasta kokemuksesta vahvuusperusteisen kasvatuksen suhteen että siitä, olivatko he kokeneet työpajat hyödyllisiksi.

Palautelomakkeet sai palauttaa viikon ajan Humisevan päiväkodin kahvihuoneessa olevaan laatikkoon. Viikon kuluttua palautelaatikossa oli vain neljä palautettua lomaketta, mutta kun ystävällisesti muistutin työpajoihin osallistuneita lomakkeisiin vastaamisesta ja annoin siihen lisää aikaa, sain vastauksia lopulta seitsemän. Palautelomakkeen tiedot analysoin käymällä ne kohta kohdalta läpi. Etsin vastauksista sekä yhtäläisyyksiä että eroavaisuuksia, jotta pystyin käsittelemään niissä olevaa tietoa. Palautelomakkeiden tuloksia käsittelemän alaluvussa 7.4.

7 Opinnäytetyön tulokset

7.1 Keskustelut ja palaute

Työpajoja opinnäytetyössä toteutettiin kaksi. Työpajojen keskusteluista löytyi kaksi usein toistuvaa aihetta (yläluokat), jotka selvästi herättivät mielenkiintoa ja pohdintaa työpajoihin osallistuneiden kesken. Näiden kahden yläluokan käsittely jatkui, vaikka aiheet työpajojen PowerPoint -esityksessä vaihtuivat. Ensimmäinen näistä yläluokista koski kasvatusyhteisön hyvinvoinnin tärkeyttä ja toinen yläluokka koski hyvän huomaamista.

Kasvatusyhteisön hyvinvoinnin sisältä löytyi kaksi alaluokkaa, kasvattajan oma hyvinvointi ja oman kasvatustiimin tuki. Myös hyvän huomaamisen alle löytyi kaksi alaluokkaa: vahvuuskieli ja hyvän huomaamisen merkitys tukea tarvitsevien lasten kanssa. Seuraavissa alaluvuissa tuon esille nämä yläluokat ja niiden alle syntyneet alaluokat. Lisäksi erittelen palautelomakkeiden avulla saadut tulokset.

7.2 Hyvinvoiva kasvatusyhteisö

On selvää, että hyvinvoiva työyhteisö on työn mielekkyyden ja työstä hyvin suoriutumisen kannalta merkittävä asia. Kasvatusyhteisö, johon kuuluu lasten vertaisryhmän lisäksi päivähoitoyksikön kasvattajien yhteisö, kehittyy vuorovaikutuksen avulla. Parhaimmillaan hyvät sosiaaliset rakenteet edesauttavat oppimista ja kerryttävät yhteistä osaamista ja

tietoa. Yhdessä tapahtuva kasvatuskäytäntöjen arviointi, kokemuksista oppiminen, ideoiden jakaminen ja ongelmatilanteista oppiminen luovat hyvän pohjan toimivalle ja oppimiseen pyrkivälle yhteisölle. (Kupila 2020, 310-311.)

Humisevan päiväkodin työntekijät olivat työpajojen toteutuksen aikaan syksyllä 2019 uuden työyhteisön rakentamisen alussa. Se näkyi heidän ajatuksissaan. Työtovereiden tärkeys ja toimivan kasvatusyhteisön luoma turva nähtiin tärkeänä pohjana hedelmälliselle työnteolle:

”Jos ei oo niinku turvallinen työyhteisö, niin sä et pysty sanoo niitä [ajatuksia] avoimesti.”

”Jos sulla on semmonen porukka, jossa sun ei niinku tarvii koko ajan lyödä itteäs läpi, niin sulla poistuu se pelko, että sua ei hyväksytä oman ittenäs.”

Koettiin, että turvallisuuden tunteen kautta työ kasvatusyhteisössä kevenee ja epäonnistumiset eivät haittaa.

”Ennen kun sulla on se turvallinen olotila, niin sähän et pysty ees ottaa mitään ees vastaan, et sä oot niinku pelon kautta, niinku aikuinen tai lapsi.”

Nähtiin myös, että turvallinen ja toistaan tukeva kasvatusyhteisö edesauttaa oppimista ja stressi vähenee.

”Mutta vasta sitten kun sulla on yhteisössä se turva.”

”Uskallat enemmän, se vahvistaa sitä oppimista.”

”Tää toimikin hyvin, et me luotettiin toisiimme, et selvittiin, mut se onnistuu vain silloin kun sulla on emotionaalisesti turvallinen olla.”

Myönteisten tunteiden, esimerkiksi ilon ja kiitollisuuden, tunteminen lisää hyvinvointiamme. Kun näitä tunteita on mahdollisuus jakaa yhdessä muiden kanssa, lisää se hyvinvointia entistä enemmän. Kun kasvaminen, harjoittelu ja oppiminen tapahtuu yhdessä se luo turvaa ja armollisuuteen perustuvan asenteen unohtaen näin täydellisyyden vaateen. (Avola & Pentikäinen 2020, 86). Keskusteluissa ilo ja huumori tunnustettiin myös tärkeiksi asioiksi, ja niiden avulla koettiin myös, että haasteellisista tilanteista oli helpompi selvitä.

”Ilon kautta sulla on mahdollisuus hassutella ja epäonnistua, mutta se onkin sun vahvuus.”

”Että huumorin avulla sä voit niinku nousta niiden haasteellisten tilanteiden yläpuolelle.”

7.2.1 Kasvattajan oma hyvinvointi

Hyvinvoiva kasvatusyhteisö on jäsentensä summa. Yhteisö muodostuu yksilöistä, jotka tuovat mukanaan omat vahvuutensa ja kasvun paikkansa. Jos yhteisön yksittäiset jäsenet eivät voi hyvin, ei myöskään yhteisöllä ole mahdollisuuksia voida hyvin. Tämä tuli esille myös keskusteluissa:

”Et sun tarvii ensin tuntee itsesi ennen ku sä voit olla läsnä, et jos sulla on ristiriitaa itsesi kanssa niin ethän sä osaa, et heijastelee jatkuvasti sitä omaa oloa.”

”Kun aikuiset ei voi hyvin, niin lapset ei missään tapauksessa voi hyvin.”

”Stressikin, et ku se jatkuu, miten se niinku pienentää ihmistä. ihan kattoo sellasen putken läpi.”

Avola ja Pentikäinen (2020, 85-86) kysyvät kasvattajilta kysymyksen: kuinka hyvin sinä voit? Tämä on tärkeä kysymys, sillä kukoistukseen tähtäävän kasvatuksen keskiössä on tietenkin kasvatusta toteuttava aikuinen. Jos aikuinen itse ei voi hyvin, ja hänen on vaikeaa nähdä työssään mitään positiivista, on hänen myös vaikeaa tai miltei mahdotonta toteuttaa positiivisuuteen perustuvaa pedagogiikkaa.

Vaikka on tärkeää voida hyvin, on myös tärkeää ymmärtää, että aina ei voi voida hyvin eikä aina välttämättä jaksaa. Keskusteluissa pidettiin tärkeänä inhimillisyyden muistamista ja armollisuutta itseään kohtaan on tärkeää myös silloin, kun tekee työtään kasvattajana.

”Et sä oot vain ihminen siinä kohtaa [haastavat tilanteet].”

”Täytyy kuitenkin muistaa olla armollinen, et on kuitenkin vain ihminen.”

Tässäkin kohtaa työyhteisön tuki sekä avoin ja luottavainen ilmapiiri nähtiin tärkeänä:

”Et kun on tosi hankalaa et jotenki sit jos toisella ei, ni toinen ottaa kopin.”

”Voi sit sanoo tuolla tättärissä [kahvihuone], et ku hitto kun mä en jaksaa.”

Hyvän itsetuntemuksen avulla koettiin työn teon olevan helpompaa. Trogen (2020, 34-35) kirjoittaa, että hyvä itsetuntemus tekee meistä parempia kasvattajia. Kun tiedämme käyttäytymisemme takana piilevät syyt, opimme ymmärtämään omia reaktioitamme ja voimme tarvittaessa muuttaa niitä vähitellen. Näin ollen emme toimi vain selkärangastamme tulevien käyttäytymismallien mukaisesti, vaan pystymme toteuttamaan sitä kasvatusta, mitä haluamme.

”Varsinkin se itsetuntemus suhteissa, että tietää mun karikot menee tuolla. Et on varmaan helppo tulla toimeen, kun on se itsetuntemus.”

”Et on helpompaa, ku itse tietää itsensä.”

”Et sitte kestää sitä omaa keskeneräisyyttä, kun kokeilee tapaa tehdä toisin.”

7.2.2 Kannatteleva kasvatustiimi

Koko kasvatusyhteisön ja työyhteisön hyvinvoinnin lisäksi keskusteluissa nousi esille, kuinka tärkeää oman työtiimin toimivuus on. Työtiimit muodostuvat henkilöistä, jotka saattavat olla keskenään hyvinkin erilaisia. Mutta vaikka tiimin jäsenien työtavat poikkeaisivat paljonkin toisistaan, voi silti tiimi toimia hyvin. Yksi vahvuuskasvatuksen kulmakivi on se, että myös kasvattajat tunnistavat omia ja toistensa vahvuuksia ja käyttävät niitä hyödykseen (Leskisenoja 2019, 51). Erilaisuus nähdään tällöin rikkautena, ei vaikeutena. Yhdessä toimiminen on helppoa ja kevyttä, kun kunnioitus toisten persoonia kohtaan säilyy.

”Et kun ne tiimin jäsenet, et ne voi hyvin keskenään ja siellä se huumori kukoistaa ja sellanen kepeys, niin se lapsihan aistii ne energiat, et niil on automaattisesti niinku hyvä olla, et ne pystyy vapautumaan.”

”Niin et, et kaikkii tarvitaan.”

”Ja et niitä vahvuuksia, et niitä vois jotenkin, että se nähtäis voimavarana, et ollaan erilaisia. et kun toinen osaa jotain ja toinen jotain muuta.”

Koivunen (2013, 194-196) toteaa, että työtiimissä olisi hyvä antaa palautetta niin, ettei se kohdistu persoonaan. Palautteen ei ole tarkoitus tuomita vaan rakentaa. Tällaisen palautteen avulla voi tuoda esiin omia mielipiteitään, ymmärtää muita ja oppia itse. Kun palaute ja työhön liittyvä pohdinta on avointa, kaksisuuntaista ja rehellistä, on työtiimillä mahdollisuus kehittää työtapojaan entistä toimivimmiksi ja lisätä samalla yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tällaista toimintatapaa arvostivat myös työpajoihin osallistuneet:

”Ja et jos itelle tulee semmonen että sanotaan, niin pystyis myös ite vastaanottamaan, et okei toi ihminen ajatteleekin noin, et vastavuoroisesti olisi sitä [palautetta].”

” Et miten me yhdessä muutetaan omaa olemista, että se lapsi voi voisi niinku hyvin.”

Ihmisen psykologisen hyvinvoinnin taustalla on arvojen mukainen elämä (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 38). Tämä herätti paljon keskustelua siitä, kuinka tärkeässä asemassa myös kasvatusyhteisön ja tiimin toiminnassa arvot olivat. Koettiin, että kun työtä tehtiin arvojen mukaan, oli se helppoa ja tuntui hyvältä.

”Mä luulen et toi arvot on tärkeitä meille niinku työntekijöinäkin.”

”Huomattavamman stressittömämpää tehdä sitä työtä, ja mä teen sitä paljon paremmin, kun se että mä joudun mun arvojen vastaista työtä tekemään.”

”Et kun pystyy tekemään työtä arvojensa mukaisesti, niin se tuntuu niinku tosi hyvältä.”

Yhteiset arvot eivät välttämättä kuitenkaan ole itsestäänselvyys. Koska työtä tehdään rinnakkain ja yhdessä, joutuu työtekijä toisinaan tehdä myös kompromisseja. Työyhteisön ja työtiimin itsearviointi, sisällöllisistä kysymyksistä keskusteleminen ja yhteisten lähtökohtien pohdinta ovat keskeisiä asioita, jotta työllä säilyy yhteinen suunta, ja jotta työn profiilia voidaan parantaa (Kupila 2020, 318).

”Et nää on mun arvot, mitkä on sun arvot, et se on kyllä hirveen tärkeitä kyllä keskustella et miten ja miksi.”

”Kun meitä on monta ihmistä niin me joudutaan tekemään joka päivä niitä kompromisseja, että joutuu ottamaan paljon huomioon, että tää on silleen aika vaikeeta.”

”Et ne täytyy aukasta ne arvot eka siinä tiimissä.”

7.3 Hyvän huomaaminen

Pystymme parhaiten kasvattamaan onnellisia, tasapainoisia ja hyvinvoivia lapsia, kun aidosti välitämme heistä, ja kun ruokimme heissä olevaa hyvää (Leskisenoja 2019, 7). Hyvän etsimiseen ja löytämiseen johtaa kasvattajan tiedostava asenne. Tämän tiedostavan asenteen lähtöajatuksena on, että paha pitää huolen itsestään, mutta hyvää on tarpeen ruokkia. Joillekin meistä ihmisistä on luonnollista nähdä asiat positiivisesti hyvän kautta ja joillekin sen saavuttaminen vaatii enemmän työtä.

”Jotkut on luonnostaan positiivia ja jotkut taas paljon pessimistisempiä. Et ne [pessimistisemmät] joutuu sit tekemään vähä enemmän töitä, että huomais sen [hyvän].”

”Et miten sä näet asiat, et millasten linssien läpi”

Työpajojen keskusteluissa laitettiin merkille myös, että tämä ero oli havaittavissa jo pienissä lapsissa.

”Joissakin se on automaattisesti [positiivisuus], toiset on enemmän pessimistejä, niinku sekä aikuisissa että lapsissa on.”

Keskusteluissa pohdintaa herätti myös se, että vaikka positiivista palautetta antaisi paljon ja usein, ei se poista haasteiden olemassaoloa. Haasteet kuitenkin voidaan nähdä positiivisen kautta, voitettavina, eikä niin, että ne ovat ongelmia, joista on hankala selvitä.

”Se [hyvän huomaaminen] ei kuitenkaan kiellä niitä faktoja, niitä haasteita”

”Kun nykyään puhutaan siitä, että nää on haasteita, niin ei enää oteta niitä sillä tavalla, että nää on niinku ongelmia.”

”Vaikka kuinka antais sitä positiivista palautetta, se ei poista sitä, että on niitä haasteita tässä kohtaa.”

7.3.1 Vahvuuskieli

Esittelin työpajoissa Martin Seligman ja Christopher Petersonin hyveet ja luonteenvahvuudet - taulukon (kuvio 1). Nämä ryhmitellyt luonteenvahvuudet ja niiden yllä olevat hyveet herättivät paljon mielenkiintoa ja palasimme työpajojen aikana niihin muutamaa otteeseen. Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen (2017a,70) toteavat, että kun vahvuuskäsitteet ovat meille tuttuja, avautuvat myös silmämme vahvuuksien näkemiseen. Vahvuussanastoon tutustuminen myös tässä tapauksessa selvästi herkisti ilmiölle.

”Helposti huomaa, et tulee vaan pelkkä hyvä, että ei välttämättä sanota sitä mistä on kyse.”

”Niin että sanoo sen, että hei maistoit, olit rohkea.”

”Et pysähdytään sen äärelle, et mistä mä sanoin, että hyvä.”

Luonteenvahvuuksien opettelu alkaa siitä, että aikuinen tutustuu luonteenvahvuuksien merkityksiin, ja alkaa käyttää niitä arkipäiväisessä puheessa. Lapsi oppii aikuiselta, ja myös hänellä herää mielenkiinto luonteenvahvuuksia kohtaan. Vahvuuskielen käytön oppiminen tapahtuu siis suurilta osin tavallisessa arjessa, eikä sen tarkoitus ole kuormittaa vaan tuottaa iloa, helppoutta ja onnistumisen tunteita. Tärkeää kuitenkin vahvuuskieltä käyttäessä on, että lapsi tietää - tai voi oppia - mistä aikuinen puhuu (Trogen 2020, 126-127.)

”Että myös se lapsi ymmärtää mistä sä puhut.”

”Pitää aukasta, että mitä se tarkoittaa se itsehillintä tai itsesääätely.”

7.3.2 Tukea tarvitsevat lapset

Kun alamme käyttämään vahvuuskieltä, myös asenteemme työskentelyyn ja suhteemme lapsiin muuttuvat. Haastavaa käytöstä voi tutkia jonkin vahvuuden runsautena ja toisen vahvuuden vähyytenä, jolloin puheessa on helpompi säilyttää myönteinen sävy. Tällöin myöskään ongelma ei kiteydy lapsen persoonaan vaan opeteltaviin taitoihin. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 69.)

”Haasteet on haasteita, mutta ottaa sen niin päin, et nää on tehty voitettaviksi, eikä niin että painaa sitä [lapsen olemista] sinne alaspäin.”

Ne lapset, joilla on enemmän sosiaalis-emotionaalisen tuen tarvetta ja joille erilaiset haasteet ovat arkipäivää, tarvitsevat kasvattajiltaan valtavasti myönteistä vuorovaikutusta ja hyvän huomaamista. Hyvän vastaanottaminen ei kuitenkaan ole kaikille helppoa, ja myös sitä täytyy opettaa (Malmivaara & Vuorinen 2017b, 44). On tärkeää oppia suhtautumaan positiiviseen palautteeseen luonnollisesti ja parhaimmassa tapauksessa sille antautuen niin, että se kohottaa hetkeksi arjen yläpuolelle. Keskusteluissa pohdittiin paljon sitä, kuinka positiivisen palautteen antaminen paljon tukea tarvitseville lapsille toimii.

”Siinä näkyy se negatiivisuuden kehä.”

”Pitäis elmukelman tapaan kietoa siihen hyvään, että se auttais.”

”Se [positiivinen palaute] ei oo mennyt vielä läpi.”

”Et se tosi hitaasti alko tajuukkin sen, että mä oonki tosi hyvä, et mä oonki tosi hyvä tässä.”

Haastavissa kasvatustilanteissa kasvattajien vuorovaikutukselliset tavat ja ratkaisut vaikuttavat sekä haastavan tilanteen etenemiseen, että lapsen emotionaaliseen hyvinvointiin (Ahonen 2015, 184). Myötätuntoinen ja lämmin ilmapiiri lisää lapsen turvallisuuden tunnetta ja lapsen kyky toipua haastavista tilanteista kasvaa (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017a, 121-122). Keskusteluissa koettiin tärkeäksi, että haastavasta tilanteesta ei lähdetä pois, vaan pysytään lapsen lähellä ja tarjotaan tukea.

”Se on tärkeää, ettei lähde siitä tilanteesta pois, ettei jätä sitä, sitä lasta yksin.”

”Ja sanoo, et voit kyllä tulla syliin, jos haluat, että on niinku siinä lähellä, jos se [lapsi] tarvitsee.”

Tärkeäksi koettiin myös, että tilanteen rauhoituttua lapselle tehdään selväksi, että hän on hyvä haasteista huolimatta.

”Et sen jälkeen, kun se [tunteenpurkaus] on mennyt pois, niin sä oot ihana.”

”Et mä tykkään susta, niin et sit se lapsi niinku rentoutuu.”

”Et silti sä oot riittävän hyvä.”

7.4 Palautteenkeruun tulokset

Työpajojen jälkeen niihin osallistuneilla oli mahdollisuus vastata palautelomakkeeseen (liite 1). Palautelomakkeeseen sai vastata kolmen viikon ajan työpajojen jälkeen. Sain vastauksen seitsemältä osallistujalta, kun kaiken kaikkiaan työpajoihin osallistui kahdeksan henkilöä.

Vastaajista kolme ei ollut kuullut vahvuustyöskentelystä aikaisemmin, yksi oli kuullut siitä ja kolmelle vastaajalle aihe oli jokseenkin tuttu. Yksi vastaajista kertoi toteuttaneensa vahvuustyöskentelyä edellisessä työpaikassaan. Siellä vahvuustyöskentely oli näkynyt koko ryhmän toiminnassa.

”Olen käyttänyt edellisessä työpaikassani. Ryhmän opettaja toi sitä toimintaan mukaan ollessaan aikaisemmin erityisryhmässä töissä. Näkyi koko ryhmän toiminnassa.”

Työpajojen aikana kuusi vastaajaa koki oppineensa uusia asioita. Kaksi vastaajaa kertoi, että työpajoissa oli käsitelty sellaista tietoa, mikä palautti heidän mieleensä jo opittuja asioita ja

virikisti heidän muistiaan. Eniten oppimista oli tapahtunut sen suhteen, kuinka tärkeää oli muistaa antaa positiivista palautetta, ja huomata ja sanoittaa hyvää (4 vastaajaa).

”Pitäisi muistaa vaan käyttää useammin omassa työssään. Huomioida hyvää ja antaa myös enemmän positiivista palautetta, vaikka lapsi käyttäytyisikin huonosti.”

”Lapsille voi sanoittaa heidän vahvuuksiaan ja asioita, joita vielä harjoitellaan.”

Muita opittuja asioita olivat luonteenvahvuuksien määritelmät, kasvattajan roolin tärkeys ja asennoituminen lapseen sekä ylipäättään vuorovaikutus. Yksi ei ollut tarkemmin määritellyt sitä, mitä oli oppinut.

Kaikki vastaajat kokivat voivansa hyödyntää työpajojen antia kasvatustyössään. Vastaajat kertoivat, että voivat hyödyntää saamaansa tietoa omassa asenteessaan sekä siinä, kuinka lapsi nähdään, ja kuinka häntä huomioidaan. Rohkaisu, kannustus ja kehuminen päivittäisissä tilanteissa nähtiin tärkeinä ja myös se, että lapsille sanoitetaan heidän vahvuuksiaan.

”Asenteissa, omassa ajattelussa, lapsen huomioimisessa.”

”Sanoittamalla/käyttämällä vahvuussanastoa, kiinnittämällä vielä enemmän kannustamiseen ja rohkaisemiseen.”

Yksi vastaaja koki, että vahvuustyöskentelyn hyödyt näkyvät parhaiten, kun kaikki ryhmän aikuiset sitoutuvat siihen.

”Jos ryhmän muutkin aikuiset sitoutuvat tähän työskentelytapaan on se helpompaa.”

Huomaa hyvä! -menetelmä oli tuttu osalle vastaajista (4 vastaajaa). Kaksi vastaajaa oli käyttänyt menetelmää aktiivisesti ja kahdelle vastaajalle Huomaa hyvä! -menetelmän vahvuuskortit olivat tutut. Kolmelle vastaajalle Huomaa hyvä -menetelmä ei ollut tuttu, mutta kaksi heistä oli kuullut siitä. Neljä vastaajaa koki, että voisi kuvitella käyttävänsä Huomaa hyvä! -menetelmää työssään vahvuuksien tunnistamisen ja sanoittamisen apuna.

8 Johtopäätökset ja pohdinta

8.1 Tulosten tarkastelua

Opinnäytetyössä toteutettiin Humisevan päiväkodin työyhteisölle suunnatut työpajaillat, joiden tarkoituksena oli esitellä työyhteisölle positiivisen pedagogiikan ja siihen nojaavan vahvuusperusteisen kasvatuksen lähtökohtia ja periaatteita. Aihe herätti mielenkiintoa, ja keskustelua työpajaan osallistuneiden kesken syntyi paljon. Positiivinen pedagogiikka ja vahvuuskasvatus olivat selvästi sellaisia aiheita, joista Humisevan päiväkodin kasvattajat

olivat kiinnostuneita. Positiivisen asenteen ja siihen liittyvän hyvän huomaamisen ja sanoittamisen nähtiin olevan kasvatuksessa tavoittelun arvoisia asioista.

Työpajailtojen keskusteluiden perusteella huomasi, kuinka tärkeää välillä on pysähtyä ja pohtia sitä työtä mitä teemme. Pohtia miksi ja miten työtä teemme, ja myös sitä, kuinka me voimme, kun teemme sitä. Kasvatusyhteisön hyvinvointi nousi keskusteluissa tärkeäksi aiheeksi, ja keskusteluiden perusteella Humisevan työyhteisö oli valmis näkemään vaivaa, jotta Humisevan päiväkodin lapset ja aikuiset voisivat mahdollisimman hyvin. Tämä oli tärkeä aihe varmasti myös siksi, koska Humisevan työyhteisö oli juuri muotoutunut uudelleen. Yhteisen arvokeskustelun, reflektiivisen vuorovaikutuksen ylläpitäminen ja ilon sekä huumorin nähtiin auttavan hyvinvoivan työyhteisön luomisessa ja ylläpitämisessä.

Opinnäytetyön tuloksissa kasvatusyhteisön hyvinvoinnin merkitys nousi varsinaisen aiheen ulkopuolelta. Vaikka työpajoissa käsiteltiin hyvinvointia yleisesti, ei kasvatusyhteisön hyvinvointia käsitelty omana aiheena. Myös Hägen ja Ingman (2017, 62) tekivät samankaltaisen havainnon siitä, että positiivisen pedagogiikan ja luonteenvahuuksille perustuvan kasvatuksen ympärille rakennettu workshop herätti osallistujien kesken paljon ajatuksia tiimityöstä, yhteishengestä, työyhteisön ilmapiiristä ja työhyvinvoinnista. Kyseisen workshopin he toteuttivat niin ikään opinnäytetyössään varhaiskasvattajille. Näyttäytynee siis niin, että positiivisen pedagogiikan ja vahvuusperusteisen kasvatuksen toteuttamiseen tarvitaan ensisijaisesti hyvinvoivat kasvattajat.

Avola ja Pentikäinen (2020, 46-48) kuvaavat kasvattajaa aurinkona, joka kohtaa lapset ja nuoret arvostuksella, lämmöllä ja rakkaudella. Kasvattaja heijastaa heihin oman lämpimät hyvinvoinnin säteensä saaden näin lapset ja nuoretkin kukoistamaan. Kun kasvattajat kukoistavat, kukoistaa koko kasvatusyhteisö. Tämän kaltainen kukoistus ei ole pelkkää onnea vaan sisältää niin iloa kuin surua, niin onnistumisia kuin vaikeuksia. On hyvä muistaa, että meidän kasvattajien ei tarvitse olla täydellisiä, vaan voimme jakaa lasten kanssa hyviä ja huonoja päiviä ja näin opettaa heille myös armollisuutta. Kuitenkin se, että sitoudumme opettelemaan harjoittamaan hyvinvointia ja jakamaan sitä heille, on ensiarvoisen tärkeää.

Varhaiskasvatustyötä leimaa usein kiire ja resurssipula. Vaikka kiireeseen ja arjen sujuvuuteen voi kasvattaja ja koko kasvatusyksikkö myös vaikuttaa asenteellaan ja toimintakulttuurillaan, en malta olla ottamatta kantaa kasvattajien hyvinvointiin myös valtakunnallisella tasolla. Päiväkodeissa työskentelee pääsääntöisesti motivoituneita ja työhönsä sitoutuneita kasvattajia, mutta etenkin viime aikoina pinnalle on noussut huoli kasvatushenkilöstön jaksamisesta. Työntekijän jatkuva jousto, pätevien sijaisten saannin vaikeus ja suurikokoiset lapsiryhmät eivät valitettavasti voi olla vaikuttamatta kasvattajien hyvinvointiin asenteista ja toimintatavoista huolimatta. Ajattelenkin niin, että jos haluamme kasvattaa kukoistavia lapsia, on myös valtakunnallisella tasolla otettava huomioon se, että

kasvattajien on mahdollisuus kukoistaa. Tämä kukoistus olisi mielestäni saavutettavissa sillä, että varhaiskasvattajien työn arvostus lisääntyisi ja ryhmäkokoihin sekä kasvatushenkilöstön resursseihin kiinnitettäisiin enemmän huomiota.

Humisevan työyhteisössä pohdittiin paljon myös hyvän huomaamisen etuja. Vahvuuskielen käyttö herätti paljon mielenkiintoa ja sen hyödyllisyys tunnustettiin. Sen sijaan, että sanotaan lapselle vain ”hyvä”, voidaan vahvuuskielen kautta sanoittaa mitä lapsi teki hyvin, missä hän on hyvä ja mitä taitoa hän vielä harjoittelee. Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen (2017b, 44) toteavat, että kun käytämme vahvuuksille rakentuvaa sanastoa, annamme lapselle hänestä välittävän viestin, ja annamme heille vahvuuksiensa tunnistamisen kautta mahdollisuuksia selvittää elämän erinäisistä haasteista. Ei siis ole yhdentekevää, kuinka kieltä käytämme, vaan meidän on käytettävä sitä tiedostaen niin, että rakennamme lapsen positiivista minäkuva. Tämä on sitä tehokkaampaa, mitä varhaisemmassa vaiheessa tätä lapsen kanssa teemme (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2017b, 44).

Opinnäytetyön tuloksissa tuli esille myös hyvän huomaamisen tärkeys tukea tarvitsevien lasten kanssa. Oli huomattu, että kasvattajan piti tietoisesti ja sinnikkäästi etsiä hyvää ja tuoda sitä esille runsaasti etenkin silloin, kun oli kyseessä lapsi, jolla oli haasteita arkipäiväisessä elämässä. Ahonen (2015, 190) huomasi tutkimuksessaan Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa, että positiivisen palautteen merkitys oli suuri sekä haastavien kasvatustilanteiden välttämiseksi että lapsen sosiaalis-emotionaalisten taitojen kehittämisessä. Tämä Ahosen huomio toteutui parhaiten silloin, kun varhaiskasvattaja oli sitoutunut lämpimään vuorovaikutustyyliin eli oli aidosti lapsen kanssa häntä sensitiivisesti ymmärtäen, kuunnellen ja ohjaten.

Tavoitteena opinnäytetyössä oli muokata Humisevan päiväkodin toimintakulttuuria vahvuusperusteiseen kasvatukseen nojaavaksi. Toiveena oli saada Humisevan päiväkodin työyhteisö sisäistämään vahvuusperusteisen kasvatuksen ajatuksia ja toimintamalleja ja käyttämään niitä kasvatustyössään. Opinnäytetyössä toteutetun palautekyselyn perusteella moni työpajoihin osallistunut oppi uutta ja oli kiinnostunut toteuttamaan vahvuusperusteista kasvatusta työssään. Vastaajat olivat valmiit huomioimaan hyvää, antamaan positiivista palautetta ja käyttämään vahvuussanastoa. Tavoite tutkimuksen osalta täyttyi siis ainakin osin. Mielekästä tutkimuksen tavoitteen kannalta kuitenkin olisi ollut jatkaa tutkimusta niin, että aiheen käsittelyä olisi vielä systemaattisesti jatkettu työyhteisön kesken. Näin tavoitteeseen olisi voitu vielä myöhemmin palata ja tutkia, oliko konkreettista muutosta toimintakulttuurissa toteutunut. Myös Huomaa hyvä! -menetelmän olisi näin paremmin ehtinyt ottaa osaksi tutkimusta. Talvella 2020 levinnyt koronavirus kuitenkin sotki aika lailla Humisevan päiväkodin tilannetta, ja minun oli myös rajoitettava tutkimukseen käyttämäni aikaa, jotta sain sen viimein valmiiksi. Uskon kuitenkin, että tutkimukseni auttoi Humisevan päiväkodin kasvatustyhteisöä ottamaan pienen askeleen eteenpäin vahvuusperustaisessa

toimintakulttuurissa. Itselleni jäi tämän opinnäytetyöprosessin jälkeen tunne, että hyvän huomaamista näkyi sekä aikuisten ja lasten vuorovaikutuksessa että työntekijöiden välillä. Siitä on hyvä lähteä jatkamaan.

8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Usein tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä.

Validiteetti -käsite tarkoittaa sitä, kuinka menetelmä sopii juuri sen ilmiön tutkimiseen, jota tutkimuksessa käsitellään. Reliabiliteetti -käsitteen avulla arvioidaan tutkimuksen tulosten pysyvyyttä ja alttiutta satunnaisvaihtelulle, tutkimuksen toistettavuutta.

Toimintatutkimuksessa näiden käsitteiden käyttö on kuitenkin haastavaa.

Toimintatutkimuksen tulkinnot rakentavat todellisuutta, eivät rakenna sen varaan.

Toimintatutkimuksella myös pyritään nimenomaan muutokseen, joten sen toistettavuus on sen pyrkimysten vastaista. Validiteetin sijaan toimintatutkimuksen saralla ehdotettu siirtymistä validointiin. Validoinnilla tarkoitetaan prosessia, jossa ymmärrys maailmasta kehkeytyy vähitellen. Tämän ajatuksen perusteella toimintatutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää viittä periaatetta: historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. (Heikkinen ja Syrjälä 2010, 147-149.)

Historiallisella jatkuvuudella tarkoitetaan tutkimuksen kohteen historiallista taustaa (Heikkinen & Syrjälä 2010, 149-151). Opinnäytetyössäni historiallinen tausta tuli voimakkaasti esille siinä, että Humisevan päiväkodin työyhteisö oli viime vuosien aikana kokenut suuria muutoksia. Kun aloitin opinnäytetyötä, oli Humisevan päiväkotiin juuri muodostunut uusi yhteisö, joka koostui sen sekä sen vanhoista että uusista jäsenistä. Tätä historiaa vastaan ei ollut yllättävää, että opinnäytetyön tuloksissa korostui koko kasvatusyhteisön tärkeys ja työhyvinvoinnin merkitys. Se oli selvästi merkittävä osa Humisevan päiväkodin tämänhetkistä historiallista kaarta. Tämä historiallisen kaaren pyrin myös tutkimuksessani tuomaan esille.

Reflektiivisyydellä tarkoitetaan tutkijan omaa pohdintaa siitä, mikä rooli hänellä tutkimuksessa on, ja myös sitä, kuinka tutkijan identiteetti rakentuu tutkimuksen edetessä. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 152-153). Itse pyrin opinnäytetyössäni ymmärtämään ja tuomaan esille sen, että olin itse myös osa tutkimuskohdetta. Roolini Humisevan päiväkodin työyhteisön jäsenenä oli opinnäytetyössäni olla samalla sekä aktiivinen osallistuja että sen ulkopuolinen toteuttaja. Se, että olin myös osa tutkimuskohdetta, rakensi myös sitä, kuinka tutkimuskohteen ymmärsin. Tutkimusteksti on näin ollen minun kertomukseni, ei todellisuuden jäljenne. Reflektiota opinnäytetyössäni olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksen sykkien yksityiskohtaisella esiin tuomisella mahdollistamalla näin tutkimuksen läpinäkyvyyden ja sen luotettavuuden arvioinnin lukijan näkökulmasta.

Dialektinen prosessi rakentuu keskustelussa sosiaalisena todellisuutena. Sosiaalinen toiminta rakentuu toimintatutkimuksessa niin, että yksi ajattelutapa tai ideologia saa vastapainokseen

toisen. Dialektisyyden periaatteiden mukaan tutkija ei rakenna tutkimusraporttiaan monologiksi, vaan antaa tilaa erilaisille äänille ja tulkinnoille ja tuo tutkimuksessa ihmisten äänet mahdollisimman autenttisina niin, että he voivat tunnistaa omat ajatuksensa. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 154-155.) Tässä opinnäytetyössä tutkittiin työyhteisön yhteisesti muodostunutta keskustelua. Jos opinnäytetyössä olisi käytetty tutkimusmenetelmänä esimerkiksi yksittäisiä haastatteluja, olisi opinnäytetyö varmasti ollut hyvin toisenlainen. Opinnäytetyön keskusteluissa ympäristöä ja sen sosiaalista tarinaa muovattiin yhdessä, joten sen dialektisyyskin perustuu yhteisesti luotuun todellisuuteen. Opinnäytetyön tuloksissa olen pyrkinyt todentamaan dialektisyyttä tuomalla esiin ne asiat, jotka herättivät eniten keskustelua ja pohdintaa tutkimuksessa toteutuneissa työpajailloissa. Olen myös lisännyt tuloksiin keskustelijoiden suoria kommentteja tätä todentaakseni.

Toimintatutkimusta voidaan myös arvioida sen toimivuuden eli käytännön vaikutusten, kuten hyödyn tai osallistujien voimaantumisen kautta. Jos tutkimus on onnistunut, se saa osallistujat uskomaan omiin kykyihinsä ja taitoihinsa, ja parhaassa tapauksessa tutkimus voi edesauttaa elinolojen parantamista. Tutkimuksen toimivuus täydentyy pohtimalla eettisiä kysymyksiä eli tutkimuksen käytännöllisiä seurauksia. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 155-158.) Uskon, että opinnäytetyöni on vaikuttanut voimaannuttavasti Humisevan kasvatusyhteisöön. Vaikka opinnäytetyöni ei voi sanoa muuttaneen Humisevan työntekijöiden elinoloja, on siitä ollut toisenlaista hyötyä. Työpajoissa syntyneiden keskusteluiden avulla työntekijät pääsivät jakamaan toisilleen hiljaista tietoa ja kehittämään yhteistä toimintakulttuuria.

Opinnäytetyöhön liittyvät eettiset kysymykset olen pyrkinyt ottamaan huomioon mahdollisimman hyvin. Opinnäytetyön toteuttamiseen kysyin ja sain luvan Humisevan päiväkodin johtokunnalta ja johtajalta. Tutkimuslupaa ei erikseen vaadittu. Sovimme myös, että Humisevan päiväkodin nimi sai näkyä opinnäytetyöraportissa. Päiväkodin johtaja toimi työelämäohjaajanani, ja valitsimme ja kehitimme tutkimuksen aihetta yhdessä. Tein myös selväksi Humisevan päiväkodin työntekijöille, että osallistuminen opinnäytetyöhön oli vapaaehtoista. Selvensin opinnäytetyötä toteuttaessani, mitä siihen kuului, ja mihin he opinnäytetyöhön osallistuessaan sitoutuivat. Palautelomakkeet täytettiin nimettömänä. Palautelomakkeisiin vastaamisessa annoin vaihtoehdoksi myös sähköisen vastaamisen, mutta kaikki osallistujat halusivat täyttää paperisen lomakkeen, vaikka kerroin että voisin mahdollisesti käsialasta heidät tunnistaa. Opinnäytetyön tuloksissa esimerkkeinä käytetyt keskusteluiden ja palautelomakkeiden sitaattit annoin osallistujille luettavaksi ja hyväksyttäväksi ennen opinnäytetyön julkaisua. Keskusteluiden sitaateista ei käynyt ilmi, kuka kyseisen sitaatin oli sanonut. Keskustelumateriaali, nauhoitteet ja muistiinpanot sekä palautelomakkeet tuhosin opinnäytetyön valmistuttua asianmukaisella tavalla.

Havahduttavuus liittyy toimintatutkimuksen taiteellisiin kriteereihin: hyvä tutkimus havahduttaa ajattelemaan ja tuntemaan asioita uudella tavalla. Todentuntuinen ja uskottava

kertomus myös antaa sen kuulijalle mahdollisuuden samaistumiseen ja rikastuttaa kuulijan tai lukijan sisäistä maailmaa. Tutkijan tehtävä on kirjoittajana kyettävä tekemään tutkimus eläväksi ja todentuntuiseksi, jotta havahduttavuus mahdollistuu. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 159-160.)

Eniten opinnäytetyöni luotettavuuteen on vaikuttanut se, että olen itse ollut osa tutkimuskohdetta, Humisevan päiväkodin työyhteisöä. Jos opinnäytetyön olisi toteuttanut päiväkodin työyhteisön ulkopuolinen taho, olisi se luultavasti täysin erilainen. Luotettavuuden kannalta tässä opinnäytetyössä joutuu kysymään ovatko palautelomakkeiden vastaukset olleet rehellisiä? Ovatko vastaajat kyenneet vastaamaan rehellisesti siitä huolimatta, että olen heille entuudestaan tuttu? Toivon, että ovat.

8.3 Opinnäytetyöprosessin arviointia

Opinnäytetyöprosessini alkoi keväällä 2019 opinnäytetyön aiheen pohtimisella, ja päättyi keväällä 2021, kun luovutin valmiin työn arvioitavaksi (kuvio 1). Opinnäytetyöprosessiin jäi myös paljon ”tyhjää tilaa”, koska tein opinnäytetyötä töiden ohessa, ja voimani opinnäytetyön tekoon olivat rajalliset. Myös koronaviruksen leviäminen 2020 aiheutti omat viivästymisensä opinnäytetyön valmistumiseen. Itse opinnäytetyön kannalta olisi ollut mielekästä, jos olisin voinut käyttää sen valmistumiseen menneen ajan tehokkaammin, esimerkiksi jatkamalla vielä opinnäytetyön aiheen käsittelyä Humisevan työyhteisön kesken. Näin ollen opinnäytetyö olisi ollut intensiivisempi, ja se olisi täyttänyt paremmin toimintatutkimuksen kriteerit sekä sisältänyt selkeämmän kehittämistehtävän.

Yhtä kaikki, opinnäytetyöprosessini on ollut hyvin antoisa ja opettava. Oma kiinnostukseni vahvuusperustaisen kasvatuksen aihetta kohtaan on lisääntynyt sitä enemmän, mitä siitä olen lukenut ja oppinut. Myös työpajailtojen järjestäminen on ollut opettavainen kokemus. Jouduin työpajoja toteuttaessani menemään oman mukavuusrajan ulkopuolelle, ja vaikka se ei ollut helppoa, se oli mielenkiintoista ja opetti itsestä uusia puolia. Työpajaillat tällä kokemuksella olisin järjestänyt ennemmin syyskauden lopun sijaan syyskauden alkuun, jolloin työntekijät ovat kesäloman jälkeen rentoutuneita ja energisiä.

Opinnäytetyön tulokset perustuvat työpajojen keskusteluihin ja palautelomakkeiden vastauksiin. Sisällönanalyysin avulla tekemäni opinnäytetyön aineiston käsittely antoi välineitä tulosten löytämiseen. Vasta kun tein analyysia, alkoi opinnäytetyön kehys selkeytyä, ja sen lopullinen muoto tuli esiin vasta opinnäytetyöraporttia kirjoittaessa. Toimintatutkimukselle onkin ominaista, että se harvoin on harmonista ja systemaattisesti etenevää (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2010, 85).

Tähän opinnäytetyöprosessiin on liittynyt paljon epävarmuutta ja epämääräisyyttä, mutta myös niitä hetkiä, jolloin on kokenut onnistumista ja varmuutta. Suuri apu on ollut myös tuen

ja avun saamisesta, kun sitä on tarvinnut. Ilman ohjaavan opettajan läsnäoloa olisi ollut haastavaa saada opinnäytetyöraporttia valmiiksi.

Lähteet

Painetut

Ahonen L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa. Tampere: Tampere University Press.

Avola P. & Pentikäinen P. 2020. Kukoistava kasvatustilanne. Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiovetuksen käsikirja. 2020. BEEhappy Publishing Oy.

Heikkinen H. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen H., Rovio E., Syrjälä L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Heikkinen H., Rovio E. & Kiilakoski T. 2010. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen H., Rovio E., Syrjälä L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Heikkinen H. & Syrjälä L. 2010. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H. Rovio E., Syrjälä L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Kiviniemi K. 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä prosessina. Teoksessa Heikkinen L., Huttunen R. & Moilanen P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Helsinki: WSOY.

Koivunen P-L. 2013. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kumpulainen K., Mikkola A., Rajala A., Hippö J. & Lipponen L. 2014. Positiivisen pedagogiikan jäljillä. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kupila P. 2020. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujanen E. & Turja L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 5 painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

Leskisenoja E. 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Toteuta käytännössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Leskisenoja E. 2017. Positiivisen pedagogiikan työkalupakki. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lindroos J-E. & Lohivesi K. 2010. Onnistu strategiassa. 3.painos. Helsinki: WSOYpro.

Ojanen M. 2014. Positiivinen psykologia. 2 painos. Helsinki: Edita.

Peterson C. & Seligman M. 2004. Character strenghts and virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press.

Seligman M. 2011. Flourish: A visionary new understanding of happiness and wellbeing. New York: Simon & Schuster.

Toikko T. & Rantanen T. (2009) Tutkimuksellinen kehittäminen. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.

Trogen T. 2020. Positiivinen kasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Uusitalo-Malmivaara 2014. Positiivinen psykologia - mitä se on? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Uusitalo-Malmivaara L. & Vuorinen K. 2017a. Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luonteenvahvuutensa. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Uusitalo-Malmivaara L & Vuorinen K. 2017b. Huomaa hyvä! Vahvuusvariksen bongausopas. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Espoon kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2019. Viitattu 31.1.2021

[Varhaiskasvatussuunnitelma 2019 netti \(4\).pdf](#)

Haukijärvi N., Kangas A., Knuutila H., Leino-Richert E. & Teirasvuo N. 2014. Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Käytännön opetusmenetelmiä opiskelija- ja työelämälähtöiseen opetukseen ja koulutukseen. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu.

[isbn9789522165107.pdf \(turkuamk.fi\)](#)

Humisevan päiväkotia 2016. Viitattu 5.2.2021. [Humppa \(humiseva.fi\)](#)

Hägen P. & Ingman E. 2017. Minun vahvuuteni. Positiivinen pedagogiikka ja luonteenvahvuudet varhaiskasvatuksen työvälineinä. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu. Vaasa. Viitattu 15.1.2021. [VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU \(theseus.fi\)](#)

Keys C. 2006. Mental health in adolescence. Is American´s youth flourishing? 76 (3), 395-402. [ResearchGate](#)

Mitä on varhaiskasvatus? Opetushallitus 2020. Viitattu 29.1.2021 [Mitä on varhaiskasvatus? | Opetushallitus \(oph.fi\)](#)

Varhaiskasvatustalaki 540/2018. Viitattu 29.1.2021. [Varhaiskasvatustalaki 540/2018 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Viitattu 12.1.2021 [varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf \(oph.fi\)](#)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pähkinänkuoressa. Opetushallitus 2020. Viitattu 29.1.2021 [Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pähkinänkuoressa | Opetushallitus \(oph.fi\)](#)

Kuviot

Kuvio 1: Opinnäytetyöprosessi	19
Kuvio 2: Toimintatutkimuksen sykli	20
Kuvio 3: SWOT-taulukko	21

Taulukot

Taulukko 1: Petersonin ja Seligmanin (2004, 29-30) VIA-luokittelun 6 hyvealuetta ja 24 niihin lukeutuvaa vahvuutta	15
Taulukko 2: Ensimmäinen SWOT-analyysi	22
Taulukko 3: Toinen SWOT-analyysi.....	24

Liitteet

Liite 1: Työpajojen palautelomake	48
---	----

Liite 1: Työpajojen palautelomake

PALAUTELOMAKE

Työpajaillat ”vahvuustyöskentelyn voima” 8.11/ 21.11 (Laura)

1. Oliko sinulle vahvuustyöskentely aiheena jo ennestään tuttu? Oletko käyttänyt vahvuustyöskentelyä työssäsi? Millä tavoin?
2. Koitko oppivasi jotain uutta esitelmäiltojen aikana? Jos opit, niin mitä?
3. Voitko hyödyntää oppimaasi työssäsi? Millä tavoin?
4. Onko sinulle ennestään Huomaa hyvä -menetelmä tuttu ja oletko käyttänyt sitä työssäsi? Miten?
5. Jos et ole, voisitko kuvitella käyttäväsi sitä? Miten?
6. Kaipaisitko lisää tietoa jostakin aiheesta? Mistä?

KIITOS VASTAUKSESTASI! 😊 KÄÄNTÖPUOLELLE VOIT HALUTESSASI KIRJOITTA VAPAAN PALAUTTEEN: RISUT JA RUUSUT