



# Päiväkirja liikuntakasvatuksen, vuorovaikutuksen ja positiivisen pedagogiikan vahvistamisesta päiväkodin toimintakulttuurissa

Taneli Siivonen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Päiväkirja liikuntakasvatuksen, vuorovaikutuksen ja positiivisen  
pedagogiikan vahvistamisesta päiväkodin toimintakulttuurissa**

Taneli Siivonen  
Sosionomi  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2021

Taneli Siivonen

**Päiväkirja liikuntakasvatuksen, vuorovaikutuksen ja positiivisen pedagogiikan vahvistamisesta päiväkodin toimintakulttuurissa**

Vuosi 2021 Sivumäärä 105

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli vahvistaa liikuntakasvatusta, vuorovaikutusta ja positiivista pedagogiikkaa päiväkodin toimintakulttuurissa. Tavoitteena oli myös oma ammatillinen kasvu ja kehitys varhaiskasvatuksen opettajana käytännön työn, kirjallisuuden, ammatillisten keskustelujen ja reflektiivisen kirjoitusprosessin kautta. Toimeksiantajana toimi Espoon kaupungin varhaiskasvatussyksikkö.

Opinnäytetyö toteutettiin kymmenen viikon aikana päiväkirjamuotoisena. Työn tekijä oli valinnut jokaiselle viikolle teeman, johon hän erityisesti syventyi. Menetelmään hän käytti osallistuvaa havainnointia ja vapaamuotoisia ammatillisia keskusteluja.

Opinnäytetyö laajeni myös muille varhaiskasvatuksen osa-alueille, ja siitä muodostui kannanotto ja työnäyte laadukkaan varhaiskasvatuksen puolesta. Opinnäytetyön tuloksena mainitut teemat - liikuntakasvatus, vuorovaikutus ja positiivinen pedagogiikka - valittiin koko varhaiskasvatussyksikön kehityskohteiksi. Päiväkoti sai käyttöönsä myös ”10 kohdan taulun”, jossa kymmenen viikkoteemaa oli kiteytetty yhteen tai useampaan lauseeseen. Tavoitteena se, että lauseet muodostavat yksilöllisesti räätälöidyn kokonaisuuden, joka palvelee toimeksiantaja päiväkodin tarpeita ja työn kehittämistä siellä.

Opinnäytetyön tekijän ammatillinen kasvu toteutui ja hänen ammatti-identiteettinsä varhaiskasvatuksen opettajana vahvistui valittujen teemojen perustalle. Viikoittainen työ tiettyyn teemaan keskittyen, kirjallisuus, keskustelut ja reflektiivinen kirjoitusprosessi olivat kokonaisvaltainen yhdistelmä. Kehittämistyössä auttoi suuresti se, että työn tekijä on työyhteisön jäsen, joka tunsi päiväkodin entuudestaan. Toimiva ammatillinen dialogi varhaiskasvatussyksikön johtajan ja varajohtajan kanssa loivat suotuisat edellytykset kehittämistyölle.

Tulevina kehitystarpeina toimeksiantaja päiväkodille kirjoittaja pitää sitä, että valittuja teemoja pidetään esillä ja vahvistetaan työn arjessa. Niistä voi muodostua entistä vahvempi perustus koko varhaiskasvatussyksikön toiminnalle, jonka varaan monipuolista ja laadukasta pedagogiikkaa voi rakentaa.

Asiasanat: varhaiskasvatus, päiväkirja, liikuntakasvatus, vuorovaikutus, positiivinen pedagogiikka

Taneli Siivonen

**Diary on strengthening physical education, interaction, and positive pedagogy in a day-care centre's operating culture**

Year

2021

Pages

105

---

The aim of the thesis was to strengthen physical education, interaction and positive education in a daycare centre. The objective was also the author's own professional growth as an early education teacher. The aim was to strive to achieve everything through work, literature, professional discussions and a reflective writing process. The employer was the city of Espoo daycare centre. The thesis was implemented in ten weeks in the form of a diary and the author of the work chose a theme for each week on which he specifically focused. Participatory observation and professional discussions were used as methods.

The thesis also expanded to other areas of early childhood education and it became a commitment and a sample of work for quality early childhood education. As a result of the thesis, those three themes; physical education, interaction and positive education, were selected as development targets for the entire daycare centre. They also received a "10-point board" in which ten themes of the week were crystallized into one or more sentences. The purpose was so that the sentences form an individually tailored entity, that serves the needs of the client and the development of the work. The professional growth of the author was realized and his professional identity as an early childhood education teacher was strengthened on the basis of the themes chosen. Weekly work focusing on a specific theme, literature, professional discussion and a reflective writing process were an effective combination. The fact that the author is a member of the work community and knew the daycare centre, helped a lot in the development work. Active professional dialogue with the director and deputy director of the daycare centre created favourable conditions for development work.

In relation to future development needs for the daycare centre the author considers that the chosen themes are displayed and reinforced in everyday work. They can form a strong foundation on which to build diverse and high-quality early childhood education.

Keywords: early childhood education, diary, physical education, interaction, positive education

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Toimeksiantaja päiväkotiki ja sen pedagogiset painopisteet .....	6
1.2	Työn vaatimukset .....	8
2	Nykytilanne.....	9
2.1	Nykyinen työ ja osaaminen .....	9
2.2	Sidosryhmät .....	12
2.3	Vuorovaikutustaidot .....	12
2.4	Kehittäminen .....	13
2.5	Opinnäytetyön tavoitteet .....	14
3	Päiväkirjaraportointi.....	14
3.1	Viikko 1: Liikunta.....	14
3.2	Viikko 2: Vuorovaikutus .....	24
3.3	Viikko 3: Positiivinen pedagogiikka .....	33
3.4	Viikko 4: Luovuus.....	42
3.5	Viikko 5: Tiimityö .....	50
3.6	Viikko 6: Pedagoginen johtajuus .....	63
3.7	Viikko 7: Hyvinvointi ja huumori .....	73
3.8	Viikko 8: Tunteet.....	82
3.9	Viikko 9: Yhteistyö huoltajien kanssa .....	89
3.10	Viikko 10: Unelmien päiväkotiki.....	93
4	Yhteenveto ja pohdinta .....	97
	Lähteet.....	102
	Kuviot .....	105

## 1 Johdanto

Opinnäytetyöni sai alkunsa ammatillisesta unelmastani työskennellä päiväkodissa, jonka toimintaa ja toimintakulttuuria kuvaa sana **laadukkuus**. Liikkeelle panevana voimana toimi intohimoni työtäni eli varhaiskasvatusta kohtaan. Unelmoin sellaisesta päiväkodista, jossa vallitsee hyvinvointi ja auttamisen kulttuuri, ja jonka lopullisena tavoitteena on tulla kasvattajayhteisöksi, johon kuuluvat myös lasten vanhemmat. Yhteistyössä heidän kanssaan voimme olla edistämässä lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia, kehitystä ja oppimista.

Olen työskennellyt varhaiskasvatuksessa kuusi vuotta ja kirjoittanut työpäiväkirjaa kaikki nämä vuodet, joskus enemmän, joskus vähemmän. Olen kirjoittanut työssäni havaitsemiani asioita ja tuntemuksia, pyrkien sen kautta oppimaan ja löytämään syy-yhteyksiä asioiden välillä. Kirjoittaminen jäsentää ajatuksia ja yhdistää irrallisia osia kokonaisuuksiksi (Talvio & Klemola 2017, 40). Kuullessani mahdollisuudesta päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön tekemiseen, tartuin tilaisuuteen ja yhdistin nämä kaksi asiaa: intohimoni varhaiskasvatusta kohtaan sekä päiväkirjamuodon.

### 1.1 Toimeksiantaja päiväkotiki ja sen pedagogiset painopisteet

Toimeksiantajani on Espoon kaupungin päiväkotiki, jossa työskentelen varhaiskasvatuksen opettajana 3-5-vuotiaiden lasten ryhmässä. Aihe opinnäytetyölleni muotoutui lukiessani päiväkodin ryhmävarhaiskasvatussuunnitelmaa (ryhmävasu). Ryhmävasut ovat Espoon varhaiskasvatussuunnitelman (2019) edellyttämä asiakirja, joka ohjaa päiväkotien ja ryhmien pedagogiikkaa ja työtä. Se on tarkoitettu ikään kuin ryhmän manuaaliksi, josta uudet työntekijät sekä myös ulkopuoliset arvioitsijat saavat käsityksen ryhmän toiminnasta. Ryhmävasu koostuu koko talon osiosta ja ryhmän osioista. Toimeksiantaja päiväkotiki on melko uusi, ollut toiminnassa vasta muutaman vuoden. Ryhmävasun koko talon osiota on työstetty prosessinomaisesti, mutta mielestäni se on jäänyt hiukan vieraaksi työyhteisössä. Lukiessani sitä, huomasin sieltä erityisesti nämä kolme tärkeää teemaa:

1. Liikuntakasvatus
2. Vuorovaikutus
3. Positiivinen pedagogiikka

Aloin miettimään, että jos työyhteisönä valitsisimme tietyt teemat kehityskohteiksi, sillä voisi olla positiivinen vaikutus koko talon toimintakulttuuriin ja päiväkodin identiteetin vahvistumiseen. Päiväkodin ei kunnallisena yksikkönä tarvitse mainostaa tai brändätä itseään, mutta hieinan samantlaisesta asiasta olisi kyse eli työn kehittämisestä, organisaation identiteetistä ja painotuksista. Sain ajatuksilleni vahvistusta lukiessani Matti Alahuhdan (2015, 70) Johtajuus -

kirjasta kehitystyön periaatteista. Kehityshankkeita ei pidä samaan aikaan olla liikaa, korkeintaan viisi, muuten huomio jakaantuu liian moneen suuntaan ja hankkeet eivät etene. Näissä mietteissä kirjoitin varhaiskasvatusyksikön johtajalle ja varajohtajalle, jotka suhtautuivat ehdotukseeni myönteisesti. Päiväkirjamuotoisen opinnäytetyöni toteutusaikataulu on 30.8.-7.11.2021.

Liikuntakasvatus oli itsestään selvä valinta, koska päiväkotia on liikuntapainotteinen ja sen toteuttamiselle on hyvät puitteet ja välineet. Myös henkilökohtaisesti liikuntakasvatus on varhaiskasvatuksen osa-alueista se kaikkein läheisin. Vuorovaikutuksen valitseminen johtui siitä, että varhaiskasvatus on vuorovaikutusammatti (Koivula, Siippainen & Eerola-Pennanen 2017). Sen merkitystä ei voi liikaa korostaa kasvatus- ja ihmissuhdetyössä. Vuorovaikutus suhteessa lapsiin, työyhteisöön, sidosryhmiin ja huoltajiin. Kaikki olennaisen tärkeitä vuorovaikutuksen alueita. Esimerkiksi tiimityön toimivuus tai toimimattomuus voidaan usein paikantaa juuri vuorovaikutuksen toimivuuteen tai toimimattomuuteen. Aitoon dialogiin voi olla hankala päästä, mutta se on kaiken tavoittelemisen ja vaivan arvoista (Väisänen, Niemelä & Suua 2009, 9-12).

Positiivinen pedagogiikka on yksi Espoon varhaiskasvatussuunnitelman (2019) painopisteistä. Positiivisessa pedagogiikassa keskitytään vahvuuksiin ja myönteisten asioiden vahvistamiseen (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 10). Se on näkökulma ja valinta, joka tuottaa hyvinvointia sekä lapsille että aikuisille. Ajatellaan vaikka lasia, joka on puoliksi täynnä vettä. Toinen näkee lasin, joka on puoliksi tyhjä; toinen lasin, joka on puoliksi täynnä. Molemmat heistä ovat yhtä oikeassa. Kyse on näkökulmasta ja siitä, mihin kiinnitämme huomionsamme. Kumpi näkökulma aiheuttaa enemmän tyytyväisyyttä; sen näkeminen mitä on, vai sen näkeminen, mitä ei ole?

Opinnäytetyöni aiheeseen liittyen olen kysynyt itseltäni: olenko haukannut liian ison palan? Miksi en tyytynyt vain omaan ja oman ryhmäni toiminnan kehittämiseen? Kuinka paljon yksi varhaiskasvatuksen opettaja voi vaikuttaa koko talon toimintakulttuuriin? Haluni seurata ammatillista intohimoani oli kuitenkin vahvempi. Tämä intohimo työtäni, varhaiskasvatusta kohtaan, kattaa laajemman piirin, kuin vain oman ryhmäni. Menetelminä päästä opinnäytetyöni tavoitteisiin käytän osallistuvaa havainnointia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 214) sekä vapaamuotoisia keskusteluja. Uskon, että oman toimintani, kirjallisuuteen perehtymisen sekä ammatillisten keskustelujen kautta voin työyhteisössä tuoda esiin ja vahvistaa valittuja pedagogisia teemoja. Haluan omalta osaltani olla innostamassa päiväkotia kohti liikkuvaa ja myönteistä varhaiskasvatusta. Kymmeneen viikkoon mahtuu muitakin teemoja, mutta tavoitteeni on, että niidenkin käsittelyssä punaisena lankana kulkee kolme valittua teemaa: liikuntakasvatus, vuorovaikutus ja positiivinen pedagogiikka.

## 1.2 Työn vaatimukset

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan alle kouluikäisille lapsille suunnattua, yleensä päiväkodeissa toteutettavaa lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuutta. Sen keskeiset määräävät asiakirjat ovat Varhaiskasvatustalaki (540/2018) ja Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2018). Niiden pohjalta kunnat ovat tehneet omat Varhaiskasvatussuunnitelman perusteensa, joissa on tarkennuksia ja kirjauksia kunnan valitsemista painotuksista. Jokaisella lapsella on myös henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma (vasu). Se laaditaan varhaiskasvatuksen opettajan johdolla yhteistyössä kasvattajatiimin ja lapsen huoltajien kanssa. Vasuun kirjataan lapsen vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet, mahdolliset tuen tarpeet ja tavoitteet tulevalle toimintakaudelle. Lapsen vasu on prosessinomainen asiakirja. Se muuttuu lapsen kehityksen ja tarpeiden mukaan ja sitä käytetään pedagogisen toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa.

Varhaiskasvatuksen opettajan työssä tarvitaan monenlaista osaamista. Opettaja vastaa ryhmän pedagogiikasta ja suunnittelee ja toteuttaa toimintaa yhdessä lastenhoitajien ja muun varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa (Opetushallitus 2018, 18). Vuorovaikutusosaaminen korostuu. Tiimityön osaaminen ja tiimin johtajuus ovat osaamisalueita, joita ei paljoa opeteta yliopiston kandidaateille eikä ammattikorkeakoulun sosionomeille, mutta ne aihealueet tulevat vastaan heti päiväkodin arjessa. Paljon on vaihtuvuutta tiimien sisällä, jopa kesken toimintakausien. Tilannetta voisi verrata siihen, millainen ero olisi kasvattaa lapsia sopuisassa kodissa tai kasvattaa lapsia riitaisassa kodissa. Vaikutukset heijastuvat koko perheeseen, niin hyvässä kuin pahassa.

Muita osaamisalueita ovat laaja-alainen pedagoginen osaaminen, hyvinvointiosaaminen ja tunnetyön osaaminen. Opettajan tulee tuntea lasten yleiset kehitysvaiheet, mutta kuitenkin oppia tuntemaan heidät yksilöinä ja sovittaa vaatimus- ja oppimistasot heidän yksilölliselle lähikehityksen vyöhykkeelleen (Vygotsky 1982).

Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa lasten varhaiskasvatussuunnitelmien (vasu) laatimisesta yhteistyössä huoltajien kanssa. Koko tiimin näkemyksiä ja havaintoja hyödynnetään vasuprosessissa. Lasten havainnointi on tärkeä osaamisen alue (Hujala & Turja 2011, 57). Varhaiskasvatuksen opettajan tulee ymmärtää perheiden erilaisuutta ja moninaisuutta. Hänen tulee arvostaa jokaista perhettä ja yksilöä sekä kohdata jokainen tasa-arvoisesti (Talentia 2017). Hänen tulee tuntea palvelujärjestelmä erityisesti lapsi- ja perhepalveluiden osalta. Hänen tulee osata toimia erilaisissa yhteistyö- ja asiantuntijaverkostoissa.

Varhaiskasvatuksen opettajan työ vaatii eettistä osaamista. Kyseessä on vastuullinen työ, jossa vastaat pienten lasten hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Eettisyyteen kuuluu myös vastuullinen vallankäyttö. Pienet lapset ovat lähtökohtaisesti heikommassa asemassa ja riippuvaisia aikuisista. Kasvattajan tärkeä tehtävä on toimia eettisesti oikein ja vastuullisesti. Jos



sanojemme ja tekojemme välillä on ristiriita, silloin sanamme ja opetuksemme menettävät merkitystään. Esimerkki on suuri kasvattaja. Olemme koko päiväkotipäivän ajan lapsille maljeleja aikuisesta, joka toimii vastuullisesti, oikeudenmukaisesti ja turvallisesti. Lapset imevät ympäristöstään sanoja, tekoja, vaikutteita, tunteita, ilmeitä ja eleitä, ja heijastavat niitä takaisin. He saattavat myös kuulla ja havaita asioita, jotka yritimme kätkeä ja pitää vain aikuisten välisinä. Tämä kaikki asettaa varhaiskasvattajalle vastuun toimia esimerkillisenä aikuisena kaikissa tilanteissa.

## 2 Nykytilanne

Toimin toista vuotta varhaiskasvatuksen opettajana 3-5-vuotiaiden lasten ryhmässä Espoon kaupungin päiväkodissa. Tätä ennen työskentelin 5 vuotta varhaiskasvatuksen lastenhoitajana (lähihoitaja) ja puoli vuotta varhaiskasvatuksen opettajana eräässä toisessa yksikössä.

### 2.1 Nykyinen työ ja osaaminen

Tullessani nykyiseen työhöni, sain rakentaa ammatti-identiteettiäni kohti varhaiskasvatuksen opettajuutta. Se tapahtui vielä nopeutetussa aikataulussa, kun molemmat tiimikaverini jäivät äitiyslomalle 3-4 kuukauden jälkeen. Olin yllättäen vastuussa koko ryhmästä ja sen pitkäaikaisiin kasvattajiin, vaikka olin työskennellyt siinä alle neljä kuukautta. Koko pedagogiikka, sen suunnittelu, toteutus ja arviointi olivat yhtäkkiä vastuullani. Se oli ammatillinen korkeakouluni. Minut ikään kuin heitettiin syvään päätyyn ja mikä ilo, kun huomasin pysyväni pinnalla! En joutunut paniikkiin missään vaiheessa, vaan minulla oli selkeä visio ja toimintasuunnitelma, kuinka edetä. Ensi tökseni kirjoitin vanhemmille sähköpostilla kirjeen, jossa rehellisesti kerroin ryhmän tilanteesta, että tulevat kaksi kuukautta hoidetaan sijaisjärjestelyillä, kunnes tammikuussa aloittavat uudet työntekijät. Avasin tilannetta myös sijaisten kannalta, ettei ole helppoa tulla vieraana tuntematta edes lasten nimiä. Meidän tehtävämme on saada sijaiset kokemaan olevansa tervetulleita ja luoda ilmapiiriä, jossa he uskaltavat toimia ja antaa parasta osaamistaan lapsiryhmän hyväksi. Tavoitteenani oli siis mahdollisimman pysyvät sijaiset, ja melko hyvin siinä onnistuinkin. Oli liikuttavaa lukea erään sijaisen kirjoittamaa pedagogista suunnitelmaa, jonka hän oli toteuttanut ollessani opiskelujen takia poissa töistä.

Tästä päästäänkin osaamisalueeseen, jota olen paljon miettinyt ja johon olen panostanut, nimittäin siihen, kuinka saada jokaisen paras potentiaali esiin työssä. Oppimisympäristön tulee olla stressitön, niin lapsilla kuin aikuisilla. Hyvästäkin työntekijästä voidaan tehdä keskinkertainen tai huono lyttävässä pelon ilmapiirissä. Emotionaalinen turvallisuus ja kommunikointitaidot ovat ehdottomia edellytyksiä potentiaalini esiin saamiselle (Talvio & Klemola 2017, 73; Vakkuri 1997, 107).

Kirjoittamani kirjeen lopussa rauhoittelin vanhempia vakuuttamalla, että olen sitoutunut tähän ryhmään, että tiedostan vastuuni ryhmän opettajana ja mielelläni sen vastuun kannan. Se oli merkittävä käännekohta ja yhteistyö huoltajien kanssa on siitä lähtien ollut sujuvaa. Ei se huonoa ollut ennenkään, mutta jotenkin siitä tuli vielä vapautuneempaa. Ihmissuhdetyö perustuu luottamukseen ja luottamuksen rakentaminen vaatii aikaa. On tärkeää osata toimia tilanteen edellyttämällä tavalla. Käsillä oli tilanne, jossa tarvittiin ammatillista vastuunottoa ja otin sen ilomielellä vastaan. Huoltajien ei tarvinnut pelätä, että heidän lastensa päiväkotiryhmä olisi tuuliajolla, kuin lastu laineilla, vaan ruorissa oli pedagoginen opettaja, jolle lasten hyvinvointi oli prioriteetti numero yksi. Eikä ainoastaan se, vaan myös tiimin ja koko työyhteisön hyvinvointi. Onnistuimme luovimaan läpi muutosten ilman lasten oireiluja, mikä oli kaikkein tärkeintä.

Olen vuosien saatossa kasvanut pedagogiseen johtajuuteen ja tiimin johtamiseen, ja ne istuvat nykyiseen ammatti-identiteettiini luontevasti. Käsitykseni pedagogisesta johtamisesta tarkoittaa hyvin pitkälle sitä, että olen mahdollistamassa ja luomassa rakenteita yhteiselle ammatilliselle keskustelulle. Näin löydämme yhteisen suunnan, jota kohti pyrkiä (Jalkanen 2020, 89-91). Palveleva johtaminen on myös käsite, jota pidän tavoittelemisen arvoisena. Toisaalta siihen sisältyy minulle myös kehityshaaste. Esimerkiksi siinä, kun varhaiskasvatuksen opettajille on säädetty viiden tunnin viikoittainen sak-aika (suunnittelu, arviointi ja kehittäminen). Tämän toteutuminen viikoittain ei kuitenkaan välttämättä toteudu, ainakaan ilman sitä, että lastenhoitajaa kuormitetaan kohtuuttomasti. Voin kokemuksesta kertoa, että kuormittavin työtehtävä päiväkodissa on olla yksin vastuussa suuresta lapsiryhmästä. Sen tähden kuulostelenkin lastenhoitajan ajatuksia ja jaksamista, myös suunnitteluajan suhteen. Sak-ajan jäykkä noudattaminen voi kostautua, jos lastenhoitaja uupuu ja jää sairauslomalle. Varhaiskasvatustyössä on paljon tilanteita, joissa pitää priorisoida ja se onkin tärkeä osaamisen alue. Opettajille kasataan jatkuvasti enemmän ryhmän ulkopuolisia töitä, ja kuitenkin lapset tarvitsevat ennen kaikkea läsnä olevia kasvattajia. Lapsia ei voi ohjata toimistosta käsin. On realismia todeta, että kaikkeen ei aika riitä. Mitä varhaiskasvatuksen opettaja priorisoi, mistä työtehtävistä hän ei luovu ja mitä jättää vähemmälle huomiolle? Tätä jokaisen varhaiskasvatuksen opettajan - ja myös heidän, jotka opettajien työtä lisäävät - olisi syytä pohtia.

Yksi vahvuuteni on katsoa asioita myös lastenhoitajan näkökulmasta, toiminhan aiemmin viisi vuotta lastenhoitajana. Näen varhaiskasvatuksen ammattirakennemuutoksen riskien liittyvän juuri yhteistyön heikkenemiseen, byrokraatiaan ja hierarkiaan. Yksi tutkinto (kasvatustieteen kandidaatti) ja ammattiryhmä (varhaiskasvatuksen opettaja) on ikään kuin nostettu jalustalle, ja muut joutuvat tyytymään vähäpätöisempään osaan, joka kuitenkin voi olla hyvin raskas. Suuntaus on vähän sama kuin tarinoissa menneiltä vuosikymmeniltä, jolloin opettajilla saattoi päiväkodeissa olla omat pöytänsä taukotilassa. Koulutustavoitteiden ja todellisuuden välinen kontrasti on suuri, kun varhaiskasvatuksen arjessa kamppaillaan siitä, saadaanko yhtään työntekijää tai sijaista, koulutuksesta viis.

Edellä mainitun kirjeen kirjoittamisen jälkeen seuraava tärkeä askel oli ryhmävasun kirjoittaminen. Se olikin jo muhinut mielessäni. Tein sen pohjaksi etenkin uusille tiimikavereille, jotka tulisivat aloittamaan tammikuussa. Olin tyytyväinen saadessani ryhmävasun kirjoitettua ja pyysin johtajalta luvan saada lähettää sen myös vanhemmille. Tietenkin sellaisen version, jossa ei lukenut lasten yksilöllisiä asioita. Ryhmävasu avasi vanhemmille meidän arkeamme uudella tavalla, he kun eivät ole näkemässä sitä kuin pikaisesti lasten tuonti- ja hakutilanteissa. Ajattelin, että uusien kasvattajien on helpompi tulla ryhmään, kun ryhmän toimintaa on kirjattu, avattu ja perusteltu ryhmävasussa. Tärkeää on myös se, ettei ryhmävasu ole muuttumaton ja jäykkä, vaan se elää ja täydentyy lasten ja ryhmän tarpeiden mukaisesti. Uusien kasvattajien tulee myös saada tuoda omat näkemyksensä ja pedagogisen osaamisensa lasten ja koko ryhmän hyväksi. Vanhoilla työntekijöillä on suuri vastuu uusien työntekijöiden vastaanottamisessa, jotta he kokisivat olevansa tervetulleita. Yhtenä konkreettisena asiana tyhjensin jokaiselle uudelle tiimikaverille nimikoidun hyllyn, johon he voivat laittaa omat tavaran ja materiaalinsa. Koen onnistuneeni ystävällisessä vastaanottamisessa sekä sijaisten että uusien tiimikavereiden kohdalla. Minulle on ensiarvoisen tärkeää, että jokainen (lapsi tai aikuinen) kokee olevansa tervetullut, arvokas ja osallinen.

Onnistumisen avain uuden tiimin kanssa oli ammatillinen vuorovaikutus. Järjestin tilanteita ammatilliselle dialogille. Se on ehdoton edellytys menestykselliselle tiimityölle varhaiskasvatuksessa. Tiimipalaverien halusin alkavan kuulumiskierroksella, jossa jokainen sai kertoa työhön liittyvät ajankohtaiset asiansa ja tuntemuksensa sekä menneen viikon onnistumiset ja mahdolliset kuormittavat tilanteet. Tässä mallissa toteutuu sekä työn arviointi että työnohjauksellinen asioiden jakaminen. Varhaiskasvatus on tunnetyötä, ja jos tunnekuormaa ei pääse säännöllisesti purkamaan, se kasautuu ja uupumisen riski kasvaa. Samalla opimme tuntemaan toisiamme ammatillisesti, mikä taas helpottaa yhteistyötä. Ajattelen samoin kuin Talvio & Klemola, että puheet siitä, kuinka ”kemat eivät kohtaa” voivat olla vain tekosyitä. Tässä uskomuksessa lyödään hanskat tiskiini jo alkuvaiheessa, pyrkimättä edes parempaan vuorovaikutukseen (Talvio & Klemola 2017, 8-9). Todellisuudessa hyvinkin erilaiset ihmiset pystyvät tekemään hyvää ammatillista yhteistyötä ja arvostamaan toisiaan, jos he keskittyvät perustehtäväänsä. Sen sijaan, jos työ- ja henkilökohtaiset ihmissuhteet sotketaan keskenään, silloin muodostuu kuppikuntia ja jokaista ei enää kohdata samalla tavalla tasa-arvoisena yksilönä. Siitä ei olekaan pitkä matka suosikkien ja inhokkien syntymiseen.

Koen suoriutuvani hyvin varhaiskasvatuksen opettajan tehtävistä. Olen säilyttänyt työn ilon ja sisäisen palon tätä työtä kohtaan. Tullessani alalle sanoin puolileikilläni silloiselle esihenkilölle, että ”minulla on tutkimusprojekti käynnissä siitä, voiko tätä työtä tehdä ilon kautta”. Edelleen olen sitä mieltä, että voi. Olen muun muassa tuonut aktiivisuutta ja liikettä pihaulkoiluihin, jokaisena vuodenaikana. Minulla on urheilutaustaa ja liikunnallinen elämäntapa on yksi asia, jota haluan lapsille olla tuomassa, myös oman esimerkkini kautta.

Kerron yhden esimerkin tältä viikolta, joka kuvastaa omaa tapaan olla ja toimia varhaiskasvattajana. Siihen tapaan kuuluvat luovuus ja yhdessä tekemisen meininki! Päiväkotimme pihalla oli kaksi tolppaa irronnut maasta. Niiden alaosaan oli valettu betonimöhkäle, jonka pitäisi olla maan sisällä ja pitää tolppaa pystyssä. Tolpat olivat kiinni toisissaan ja muissa tolppissa köydellä. Kaksi tolppaa siis heilui maan pinnalla betonirauoituksineen. Olimme ilmoittaneet kunnostusyksikölle korjaustarpeesta heti sen ilmetyä. Asia ei kuitenkaan edennyt pitkään aikaan ja mietin, että tarvittaisiin vain rautalapiota niin sen saisi korjattua. Päiväkodilta ei kuitenkaan löytynyt rautalapiota, joten kävelin lumilapio olalla tolppien luo. Aloin kaivaa kuoppaa tolpan ympäriltä ja siirsin sitä niin paljon kuin köysi antoi myöden. Neljä lasta ryhmästäni tuli oma-aloitteisesti omien pikkulapioidensa kanssa kaivuutyöhön mukaan. Varmistin, ettei tolppa kaadu kenenkään päälle. Seuraavaksi kaksi leikkikaivinkonetta kauhoineen ajettiin kuopan reunalle. Dokumentoin tapahtumaa ottamalla valokuvia. Kuopan näyttäessä tarpeeksi suurelta, pyysin lapsia siirtymään kauemmas ja nostin tolpan betonimöykkyineen siihen kuoppaan. Sitten peitimme sen reunat hiekalla ja näytin, miten kannattaa lopuksi hyppiä ja täristää hiekka tiiviiksi. Lopputuloksesta tuli suloisen epäsymmetrinen, mutta nyt se on taatusti turvallisempi kuin irrallaan maasta heiluvana.

## 2.2 Sidosryhmät

Sidosryhmiä työssäni ovat päiväkodin johtaja, varajohtaja, erityisopettaja ja muut päiväkodin lapsiryhmät työntekijöineen. Ruokapalvelusta ja siivouksesta vastaavat kaupungin omat palveluyhtiöt ja yhteistyö heidän kanssaan on myös tärkeää.

Ulkoisista sidosryhmistä tärkeimpänä ovat lasten vanhemmat ja huoltajat. Neuvolan kanssa on yhteistyötä erityisesti 4-vuotiaiden Hyve mallin yhteydessä. Puhe- ja toimintaterapeutit käyvät päiväkodilla niiden lasten luona, joille on myönnetty terapiapalvelua. Lastensuojeluun ja perhepalveluihin olemme yhteydessä tarpeen mukaan. Kirjasto- ja kulttuuripalvelut ovat merkittävä sidosryhmä, samoin liikuntapalvelut. Evankelis-luterilaisen seurakunnan kanssa tehdään yhteistyötä erityisesti kirkollisten juhlapyhien aikaan. Kiinteistöhuoltoyhtiöön teemme palvelupyynnön, jos päiväkodin tiloissa ilmenee korjaustarvetta.

## 2.3 Vuorovaikutustaidot

Varhaiskasvatus on vuorovaikutusammatti. Olen vuosien myötä tiedostanut vuorovaikutuksen ja selkokielisyyden merkityksen lasten parissa tehtävässä työssä. Vuosia sitten aloittelijana saatoin mumista ja puhua lapsille kuin aikuisille. Sittemmin olen oppinut selkeämpää artikulatiota, puheen rytmitystä ja sanojen lempeää painottamista. Tämä antaa sanoille ja opetukselle tehoa. Kertaus on opintojen äiti. Tuttujenkin siirtymätilanteiden sanoittaminen auttaa lasta ohjaamaan toimintaansa tavoiteltuun suuntaan (Opetushallitus 2018, 36).

Leikkitilanteiden sanoittaminen auttaa lapsen kielellistä kehitystä ja osoittaa aikuisen olevan kiinnostunut lapsen leikistä. Käytettäessä myös käsitteitä (esim. edessä, takana, ylhäällä, alhaalla, pienempi kuin, suurempi kuin, muotoja, värejä ja lukumääriä) puhutaan jo akateemisesta valmennuksesta ja kouluvalmiuksien parantamisesta. (Webster-Stratton 2005, 35-36.)

Vuorovaikutustaidoista puhuttaessa unohdetaan helposti yksi olennainen tärkeä seikka, nimittäin kuunteleminen. Kuinka usein itsekin olen kiireessä syylistynyt siihen, etten ole kuunnellut lapsen asiaa tarkasti loppuun asti. Kuinka moni päiväkodin tiimipalaveri onkaan alkanut ja päättynyt opettajan monologiin, ilman aitoa dialogia ja kuuntelua. Sosionomiopintojen ensimmäisiin opintojaksoihin kuului Dialogi, kohtaaminen ja ammatillinen vuorovaikutus. Ymmärrän nyt entistä paremmin, miksi niihin syvennytään heti opintojen alussa. Siksi, että ne ovat välttämättömiä taitoja sosiaalialan ammattilaiselle. Olen viime aikoina miettinyt paljon sitä kysymystä, kuinka paljon hyvää ihminen voikaan tehdä toiselle ihmiselle vain kuuntelemalla ja olemalla läsnä.

#### 2.4 Kehittäminen

Ammatillisen kehittymisen polulla pidän itseäni osaajana, joka haluaa kehittyä. Olen alusta asti heittäytynyt kokonaisvaltaisesti varhaiskasvatuksen maailmaan. Olen halunnut oppia opinnoistani, koulutuksista, eri kasvattajilta ja kollegoilta, lapsilta, kaikilta. Olen janonnut ammatillista dialogia jokaisen varhaiskasvattajan kanssa, jonka olen tavannut. En ole tyytynyt liukuhinnamaiseen ajatteluun, jossa työ pyritään tekemään kuten aina ennenkin, miettimättä perusteluja. Luovuus ja toiminnalliset menetelmät -opintojakso palautti minua entistä enemmän siihen ajatukseen, että varhaiskasvatus on luovaa työtä. Luovuuden voi myös kadottaa, eivät kaikki organisaatiot ja työpaikat ole erityisen luovia tai innovatiivisia. Mutta niissä työyhteisöissä, joissa luovuus kukkii, kukoistaa myös työn ilo, luottamus, vapaus ja työn kehittämisen mahdollisuudet.

Opinnäytetyöni ajankohtaan osuu Liikkuvan varhaiskasvatuksen ja Liikkuvan perheen yhteishanke nimeltään Arkiseikkailu. Siinä kannustetaan perheitä liikkumaan yhdessä. Osallistun päiväkotimme liikuntakasvatuksen suunnittelu- ja työryhmään. Toinen mielenkiintoinen projekti liittyy Japaniin, Naganon yliopistoon. Heillä on varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevalle kurssi, joka kertoo suomalaisesta varhaiskasvatuksesta. Ryhmämme on valittu heidän yhteistyökumppanikseen ja olemme syyskuussa etäyhteyden avulla yhteydessä heihin. Esittelemme heille suomalaista varhaiskasvatusta valokuvien, videoiden ja PowerPoint esityksen muodossa. Kuvaamme myös livenä lasten leikkitilanteita ja haastattelemme lapsia. Ajattelin, että lasten osallisuus toteutuu näin paremmin ja se osittain myös vastaa heidän kysymyksiensä siitä, millainen on kasvattajan ja lapsen välinen suhde suomalaisessa varhaiskasvatuksessa.

Viime keväänä, kun ryhmämme joutui yllättäen kahden viikon koronakaranteeniin, kehitin etäaamupiirit kolmelle pienryhmälle puolen tunnin välein. Pidimme opettajakollegani kanssa etäaamupiirejä karanteenin ajan. Päiväkodin johtaja kiitteli luovuutta ja asennettamme, koska työnantajan puolelta ei karanteenissa olijoille ollut mitään työvelvoitetta. Tämä episodi kuvastaa sitä sisäistä yrittäjyyttä ja intohimoani, josta kirjoitin ensimmäisessä luvussa. Hienointa tässä oli se, että idea etätuokioihin tuli erään lapsen äidiltä, joka yritti epätoivoisesti keskittyä omaan etätööhönsä lapsen hyppiessä vierellä. Tartuin oitis hänen ehdotukseensa ja oli hienoa, kun pystyimme tarjoamaan auttavat kätemme siihen tilanteeseen.

## 2.5 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteena on vahvistaa kolmea valittua teemaa: 1. Liikuntakasvatus 2. Vuorovaikutus ja 3. Positiivinen pedagogiikka sekä omassa työssäni varhaiskasvatuksen opettajana että koko päiväkodin toimintakulttuurissa. Oman ryhmäni toimintakulttuuriin pystyn tietenkin vaikuttamaan eniten, mutta haluan levittää näiden kasvatuksen osa-alueiden ilosanomaa myös muihin ryhmiin. Samalla opin itse uutta, erityisesti mainituista osa-alueista, ammattikirjallisuuden, päiväkirjamuotoisen työskentelyn ja reflektiivisen kirjoitusprosessin kautta. Oma ammatillinen kehittyminen on luonnollinen seuraus edellä mainittujen asioiden toteutuessa.

Haluan innostaa itseäni, omaa ryhmääni ja koko työyhteisöä kohti oppivaa ja innostavaa työyhteisöä. Pidemmän aikavälin tavoitteena on yhteisöllisyyden kasvu päiväkodissamme, auttamisen kulttuurin vahvistuminen ja kulkeminen kohti kasvattajayhteisöä, johon kuuluvat myös lasten vanhemmat.

## 3 Päiväkirjaraportointi

Kirjoitan päiväkirjaa kymmenen peräkkäistä viikkoa. Valitsen jokaiselle työviikolle teeman, johon erityisesti keskityn. Kolme ensimmäistä teemaa eli liikuntakasvatus, vuorovaikutus ja positiivinen pedagogiikka kulkee punaisena lankana myös muiden viikkojen kohdalla. Viikkosuunnitelmaan kirjaan tavoitteitani kyseiselle viikolle. Viikon päätteeksi kokoan yhteen oppimaani ja olennaisia seikkoja sekä työssä kohtaamieni asioiden että kirjallisuuden valossa.

### 3.1 Viikko 1: Liikunta

#### **Viikkosuunnitelma**

Tavoitteeni on havainnoida päiväkotimme liikuntaa sekä sisällä että ulkona. Minkä verran sitä näkyy? Onko liikuntasali käytössä sekä aamu- että iltapäivisin? Ulkoillaanko joka säällä? Kirjallisuudesta perehdyn erityisesti Arja Sääkslahden kirjaan Liikunta varhaiskasvatuksessa (2018)

sekä Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuun (2016) Varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden suositukset.

Aion vapaamuotoisesti keskustella kasvattajien kanssa ja kysellä heidän mielipiteitään liikuntakasvatuksesta ja sen toteutumisesta päiväkodissamme. Aion itse olla aktiivinen sekä sisällä että ulkona. Juosta hippaleikkejä, kiipeillä, pyörittää hyppynarua, pyöräyttää halukkaita lapsia takaperin voltilla ympäri, kieputtaa ”karusellissa”, auttaa heitä kiipeämään ”sermin päälle”, antaa keinussa sopivan jättimäisiä vauhteja...

Keskiviikkona teemme metsäretken, joka on maastoltaan todella monipuolinen. Metsässä on melko suuria korkeuseroja ja lapset saavat hyvää tasapainoharjoittelua. On isoja kiviä, joiden päälle kiivetä ja joilta hypätä alas. Siellä on maja, kaatuneita puita, eri puulajeja ja viikko sitten oli vielä mustikoita. Metsäretken päätämme usein loppujuoksuun (noin 100 metriä), jolloin saa juosta niin kovaa kuin pääsee. Torstaina aamupäivällä pidän kolmelle pienryhmälle ohjatun liikuntahetken isossa salissa. Iltapäivällä noin puolet ryhmän lapsista pääsee saliin vapaamuotoiseen liikunnalliseen leikkiin. Pikkusalin (lepohuone) on päivittäin käytössä. Pikkusalissa on puolapuut, patja, trampoliini, köysi ja renkaat, hulavanteita ja palloja.

**Maanantai 30.8.**

Opinnäytetyöviikot alkoivat! Alku ei ollut ihan optimaalinen, sillä tuttujen tiimikaverien sijaan minua vastassa oli kaksi vierasta sijaista. Eteisessä oli pukemistilanne juuri meneillään ja samaan aikaan kaksi lasta vanhempineen seisoivat ovella. Toivotin lapset tervetulleeksi ja juttelin hetken toisen isän kanssa. Sitten sanoin sijaisille, että menen valmiiden lasten kanssa pihalle (suurin osa oli valmiita) ja tulkaa te loppujen kanssa myöhemmin perässä. Pysin siirtymätilanteissa minimoimaan lasten odotteluajan ja porrastamaan niitä. Näin kaikki lapset eivät kerääntyneet pieneen tilaan kuumissaan odottamaan. Äänitasot pysyvät matalampina, tila riittää paremmin ja myös tönimistä esiintyy vähemmän.

Aamulla huomasin ison liikuntasalin olevan käytössä, mutta iltapäivällä se oli vapaana. Tässä olisi yksi kehityskohde: Liikuntasali käyttöön myös iltapäivisin! Lasten nykyinen liikuntasuositus on kolme tuntia päivässä (Varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden suositukset 2016, 13-15; Sääkslahti 2018, 147). Kaksi tuntia tästä päivittäisestä ajasta voidaan laskea varhaiskasvatuksen vastuulle. Lienee selvää, että tavoite ei toteudu kerran viikossa pidettävällä jumppahetkellä. Tavoite vaatii kasvattajilta aktiivisia toimia, luovia ratkaisuja ja arkeen integroituja käytäntöjä. Oma aiheeseen liittyvä innovaationi tänään oli naapuriryhmän pikkusalin hyödyntäminen iltapäivällä. Meillä oli oman pikkusalimme lisäksi käytössä myös naapuriryhmän pikkusalin. Molemmista tiloista löytyvät ainakin puolapuut, trampoliini, iso patja, mahalaudat ja palloja. Kummassakin tilassa leikki noin viisi lasta. Leikit olivat liikunnallisia ja monipuolisia, sisältäen esimerkiksi kiipeilyä, hyppimistä, mahalaudalla menoa ja majan rakentamista.

Oma aktiivisuuteni ei tänään juuri päässyt esiin, koska aamupäivällä en ehtinyt ulkoilemaan niin paljon kuin tavallisesti. Sijaisjärjestelyt ynnä muut asiat teettivät lisätyötä. Eräs tilanne aamupäivältä jäi mieleeni. Toisen ryhmän lapsia ajoi kolmipyöräisillä kovaa vauhtia. Katsoin, että kohta voi sattua vahinkoja, ja sanoin asiasta lapsille. Sitten katsoin, missä kyseisen ryhmän oma aikuinen on, ja odotin hänen seuraavan tilannetta. Osittain niin tapahtuikin, mutta lopulta jouduin ottamaan pyörän pois yhdeltä pojalta, joka ei ollut varoituksista välittänyt ja törmäsi sillä pienempään lapseen. Siitä eteen päin tilanne jatkui turvallisempaan. Tässä oli klassinen esimerkki pihaulkoilujen dilemmasta: monta ryhmää hieman eri toimintakulttuureilla ulkoilee samalla alueella. Kaikki kasvattajat valvovat periaatteessa kaikkia lapsia, mutta käytännössä on helpompi puuttua oman ryhmän kuin muiden ryhmien lasten tekemisiin. Kun tähän yhdistetään maanantai aamu, jolloin ei vielä olla täysin ”sisällä työssä”, niin olosuhteet ammatillisiin - vähintäänkin pinnan alaisiin - konflikteihin ovat otolliset. Vuorovaikutus välillämme olisi tuossa tilanteessa voinut olla parempi. Olisin voinut antaa hänen hoitaa tilanteen, kun hän oli siihen puuttumassa. Ehkä aamun kuormitus sijaisjärjestelyineen myös vaikutti suoraviivaisen toimintani taustalla.

Eräs seikka on minua askarruttanut monia vuosia liittyen liikuntakasvatukseen, nimittäin se, mitä kaikkea pidetään liikuntakasvatuksena? Olen nähnyt tilanteita, joissa pitäisi puhua ”riehuntakasvatuksesta” eikä liikunnasta. Mielestäni lapsen pitäisi oppia tilanteen mukaista käyttäytymistä, eli lepohetkellä, ruokailuissa, kirjan luvussa, aamupiireillä ja muissa keskittymistä vaativissa tilanteissa tulee osata käyttäytyä tilanteen vaatimalla tavalla. Liikunta itse asiassa parantaa myös keskittymiskykyä (Varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden suositukset 2016, 13). Olenkin havainnut, että runsaasti ruutuaikaa kuluttavilla ja vähän liikkuvilla lapsilla on eniten vaikeuksia suoriutua keskittymistä vaativista tehtävistä. Joku voisi ajatella, että ruudun edessä istuva lapsi olisi harjaantunut paikallaan istumista vaativiin tehtäviin, mutta asia onkin juuri päinvastoin.

Mielessäni on kaksi skenaariota liikuntakasvatukseen liittyen. Negatiivinen skenaario on sellainen, jossa lapset riehuvat keskenään kasvattajien vetäytyessä kauemmas liikuntakasvatuksen nimissä. Kolhuja sattuu ja leikki keskeytyy säännöllisesti, kun joukko ylivirittyneitä lapsia yrittää selvittää keskenään. Positiivinen skenaario on sellainen, jossa kasvattaja on aktiivisesti läsnä rikastuttamassa leikki- ja liikuntaympäristöjä, ohjaamassa, osallistumassa, vuorovaikutuksessa lasten kanssa sekä tarpeen mukaan rajaamassa ja rauhoittamassa tilanteita. Sitoutuneen leikin aikana hän voi hetkellisesti vetäytyä kauemmas kuuloetäisyyden päähän. Flow tilassa leikkiville lapsille harvoin tulee riitaa tai sattuu vahinkoja.

Työpäivääni mahtui vielä yksi Hyve 4 mallin mukainen vasukeskustelu lapsen äidin kanssa. Vasukeskustelut ovat mielenkiintoinen osa-alue varhaiskasvatustyössä. Niissä korostuu vuorovaikutusosaaminen. Olen miettinyt, kokeillut ja hakenut oikeaa lähestymistapaa niihin. Oma persoona on työvälinemme, joten etäisenä virkamiehenä esiintyminen ei ole toimiva



lähestymistapa. Toisaalta liian rentokaan ei pitä olla, joten ehkä sellainen välimuoto on paras, jossa oma persoona on aidosti mukana, mutta asiallisuus ja ammatillisuus myös vahvasti läsnä. Toisaalta jokainen vuorovaikutustilanne on erilainen ja vahvasti riippuvainen sen osapuolista (Mönkkönen 2018). Pyrin aina tapaamaan vanhemmat kasvotusten. Etäyhteys on hyvä kakkosvaihtoehto. Pyrin keskusteluissa dialogiin, jonka tavoitteena on, että lapsen vanhempi kertoisi avoimesti mielessään olevista asioista. Kasvokkaisessa kohtaamisessa on turhaa käyttää aikaa johonkin rutiininomaiseen suorittamiseen, kuten näyttöpäätteen kanssa seurusteluun tai pelkkään kirjaamiseen (Mönkkönen 2018). Muistan yhden keskustelun, jossa eräs tärkeä asia lapsen elämästä tuli esille vain siitä syystä, että kyselin ja annoin vanhemmalle aikaa ja tilaa puhua. Työntekijän kiireinen monologi on tilanne, jota pyrin vasukeskusteluissa välttämään.

Tänään en ollut ehtinyt valmistautua keskusteluun kovin hyvin, mutta siitä muodostui erittäin antoisa ja hyödyllinen. Lapsi oli tuttu jo viime vuodelta, ja lapsen asioita käsiteltiin myönteisesti, mutta rehellisesti. Tiedostan, että positiivisiin asioihin keskittyvän kasvattajan - kuten minun - sokea piste voi olla negatiivisten asioiden väheksyminen tai huomiotta jättäminen. Se voi ilmetä esimerkiksi lapsen tuen tarpeen vähättelemisenä. Tänään onnistuimme myönteisyydessä ja rehellisyydessä tasapuolisesti. Lapsen tuen tarve pitää kuitenkin asettaa oikeisiin mittasuhteisiin. Laadukas varhaiskasvatus alkaa aina vahvuuksista käsin. Mielestäni Hyve 4 malli keskittyy liikaa tuen tarpeiden etsimiseen. On kuvaavaa, että tiedonsiirtolomakkeessa, joka lähetetään päiväkodista neuvolaan, on yhtä suuret lokerot kuvaukselle lapsen vahvuuksista ja kuvaukselle lapsen tuen tarpeista.

Työpäiväni päättyi mukaviin kohtaamisiin ja päivän kuulumisten kertomiseen lasten vanhemmille. Yhdessä vaiheessa useampi vanhempi kerääntyi pienelle alueelle juttelemaan ja siinä oli sellaista yhteisöllisyyttä, jota tavoittelen työssäni, ja erityisesti tämän opinnäytetyön aikana.

Tiistai 31.8.

Mielenkiintoinen päivä. Mennessäni töihin klo 9, lapset olivat asettautumassa aamupiiriin puoliikaaren muotoon, istuen lattialla istuinalustan päällä. Yksi lapsi itki ja polki kiukkuksena jalkaa sanoen askartelunsa menneen pilalle. Puhuin lapselle rauhallisella äänellä, että tehdään se myöhemmin loppuun. Sain rauhoiteltua ja houkutelua hänet aamupiiriin. Aloitin toivottamalla hyvää huomenta ja hämmästelini, että onpas paljon lapsia paikalla. Laskimme yhdessä 1.2.3...kaksikymmentä! Kysyin lapsilta, että ”riittävätkö sormet siihen lukumäärään?” Eivät riittäneet. ”Mitä pitää ottaa avuksi?” Joku keksi, että varpaat. Sitten nostimme sormet ja varpaat ylös ja saimme aamuvenyttelyn samalla hoidettua. Seuraavaksi yksi vapaaehtoisista sai tulla laittamaan nuolen oikean viikonpäivän kohdalle ja valitsemaan kuvan, joka hänen mielestään kuvaa päivän säätilaa. Sitten esittelin lapsille päivän ohjelmaa ja sijainen sai esitellä

itsensä. Kysyin, onko sijaisella mielessä jotain lempilaulua. Ei ollut, joten kysyin lapsilta, ja yksi lapsista sanoi, että ”bussilaulu”. Niinpä lauloimme ja leikimme sen.

Kädentaidot oli merkitty viikkosuunnitelmaamme, mutta askartelun suunnittelija oli tänään poissa. Halusin kuitenkin tarjota lapsille kädentaitoja ja ajattelin soveltaa. Laskin, että puolet mahtuu pöydän ääreen kerralla, joten puolet voisi tehdä sen aamupäivällä ja loput iltapäivällä. Katsoin lasten vaatteita, ja aloin laulaa tuttua laulua omin sanoin ”kenellä on päällä jotain kirjaimia, jotain kirjaimia, sen on vuoro mennä, vessaan sekä pukemaan...”. Seurasi kiinnostunut vaatteiden tarkastelu, että löytyykö niistä suuria tai pieniä kirjaimia. Yhdeksän lasta löysi ja he siirtyivät vessan kautta pukemaan ulkovaatteita. 11 lasta jäi jäljelle, joten ehdotin vielä yhdelle lapselle ulkoilua ja hän saisi tehdä askartelun iltapäivällä. Se sopi ja nyt tuolit riittäisivät kaikille.

Pyysin kymmentä lasta siirtymään tuoleille pöydän ääreen. Käsillä oli nyt sellainen hetki, jota yritän välttää, mutta joita varhaiskasvatuksessa väkisinkin joskus tulee - esimerkiksi poissaolojen yhteydessä - eli suunnittelematon tilanne. Puhuin ja pohdin ääneen kiertäessäni pöytää. Lapset istuivat nätisti, mutta tiedostin, että aikaa ei ole hukattavaksi, muuten lapset pitkästyvät ja turhautuvat, ja levottomuus voi lisääntyä. Kysyin lastenhoitajalta, tiesikö hän siiliaskartelusta, jota tiimikaverimme oli aiemmin suunnitellut. Lastenhoitaja ei tiennyt siitä sen enempää. Samaan aikaan huomasin korin, johon oli kerätty materiaaleja askartelua varten sekä valmis malli. Tämä oli pelastukseni. Nopeasti otin silkkipaperia ja repäisin siitä palan jokaiselle lapselle. Siitä he saivat ensi töikseen alkaa hypistelemään siilille nenää. Askartelumme eteni vaihe kerrallaan ja oli lopulta todella onnistunut. Siinä toteutui lapsikeskeisyys. Lapsi sai itse piirtää siilin muodon, päättää nenän ja silmän paikat ja haarukalla maalata siilille piikkejä. Lasten osallisuus ja omaehtoisuus toteutuivat myös sen suhteen, että ne ketkä saivat työnsä valmiiksi aiemmin, saivat siirtyä wc:n kautta pukemaan ulkovaatteita. Toiset uppoutuivat työn tekemiseen pidemmäksi aikaa. Tämän episodin opetus oli se, että pedagogista toimintaa ei välttämättä tarvitse perua, vaikka sen suunnittelija olisikin poissa, vaan voi yrittää soveltaa jonkin luovan ratkaisun ja lopputulos voi silti (tai joskus sen johdosta) olla onnistunut. Toinen tärkeä opetus on se, ettei pidä mennä paniikkiin yllättävissäkään tilanteissa. Ohjeeksi sopii tämä ensiapukouluttajan lause: ”Mitä tiukempi on tilanne, sen rauhallisemmin ota”.

Lounaan jälkeen pitämässäni lukuhetkessä oli 11 lasta noin neljän neliömetrin kokoisella matolla. Osa lueskeli omaa kirjaa, suurin osa kuunteli minun lukemaani kirjaa. Pidän tätä ammatillisena onnistumisena, koska lapsia oli paljon, mutta lukuhetki pysyi rauhallisena. Luin kaksi kuvakirjaa lattialla puoli-istuvassa asennossa, nojaten samalla rennosti pehmeään kuution muotoiseen istuimeen. Lukunopeuteni oli alitajuisesti melko nopea, koska tavoitteeni oli, ettei heidän huomionsa herpaannu hitaasta vauhdista tai pitkistä tauoista. Mielestäni yksi

merkki pedagogisesti onnistuneesta tuokiosta on se, että kasvattajalla jää siitä hyvä mieli ja positiiviset tuntemukset.

Keskipäivällä oli opettajien peda palaveri, jossa sain kertoa opinnäytetyöstäni ja sen tavoitteista. Mielestäni onnistuin viestimään sen ytimekkäästi ja innostuneesti, ilman turhia jaaritteluja. Kaikki nämä ovat oleellisia asioita viestinnässä. Tulee myös muistaa, että se **miten** jokin asia sanotaan, on vähintään yhtä tärkeää kuin se, **mitä** sanotaan. Vaikuttavaa viestintää ei synny ilman selkeyttä, tunnetta ja innostusta. Toivon, että nämä elementit välittyivät viestinnässäni tämän päivän palaverissa.

### Keskiviikko 1.9.

Vauhdikas ja intensiivinen työpäivä. Aamukahdeksalta olin naapuriryhmän opettajan kanssa vastaanottamassa molempien ryhmien lapsia. Aamupala oli alkamassa, kaksi vanhempiaan ikävöivää lasta itki kovaan ääneen ja uusia lapsia tuli koko ajan lisää. Tein parhaani kantaen ja lohduttaen yhtä lasta sylissäni, samaan aikaan ohjaten muita lapsia eteisestä kohti lokeroita ja aamupalalle, sekä jutellen lasten vanhempien kanssa. Tilanne oli sellainen, että olisi pitänyt olla monessa paikassa samaan aikaan. Normaalisti molemmissa ryhmissä on aamukahdeksalta kaksi kasvattajaa, mutta nyt siis vain yhdet. Toiset työntekijät tulivat eri syistä johon vasta klo 8:30. Työnä kuvailisin tätä aamua sekä kuormittavaksi että hymyilyttäväksi. Työkaverini kuvaili vastaavaa tilannetta sanoen, että ”ei tiedä pitäisikö itkeä vai nauraa”.

Lähdimme metsäretkelle yhdeksän jälkeen. Metsäpolku oli tutun muhkurainen ja metsä mah-tavan monipuolinen. Metsä tarjoaa paljon monipuolisemmin karkeamotorisia ärsykeitä ja lihasten aktivoimista kuin tasaisella tiellä kävely. Luonnossa liikkuminen kehittääkin ennen kaikkea tasapainoa, ja aistikokemuksista hajuaisi nousee vahvempaan rooliin (Sääkslahti 2018, 208). Törmäsimme metsässä myös esikoululaisiin, mikä oli iloinen yllätys. Myös naapuriryhmämme lähti kävelyretkelle jo ennen aamuyhdeksää. Liikunta selvästi kuuluu keskiviikkoi-sin tämän päiväkodin perinteisiin. Jouduimme lähtemään metsästä jo klo 10:15, koska lounaamme on jo 10:30 (johon emme ihan ehtineet). Mielestäni tässä on epäkohta, joka pitäisi korjata. Klo 11 sopisi meille paljon paremmin, koska aikainen lounasaika vähentää aamupäi-vän pedagogista toiminta-aikaa. Kenen etua tässä käytännössä ajatellaan? Keittiön? Mielestäni päiväkodin kaikki tukipalvelutkin pitäisi säätää lasten edun mukaiseksi.

Tänään pidin toisen lapsen Hyve 4 keskustelun, johon osallistui lapsen molemmat vanhemmat. Keskustelusta muodostui vastavuoroinen ja sain siinä myös uutta tietoa lapsesta. Dialogin li-säksi toinen tärkeä tavoitteeni vasukeskusteluissa on, että yhdessä vanhempien kanssa muo-dostamme havainnoistamme kokonais käsitystä lapsesta. Tämä tavoite ei toteudu, jos vanhem-mille ei anneta riittävästi mahdollisuutta tuoda esille omia havaintojaan. Toisaalta esteenä on se tosiasia, että varhaiskasvatuksen opettajilla ei lasten havainnointiin ole niin paljon aikaa kuin pitäisi olla. Heille kasaantuu yhä enemmän ryhmän ulkopuolisia töitä, ja samaan aikaan

pitäisi olla riittävästi aikaa havainnoida jokaista lasta. Tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään. Olisi itsepetosta ajatella, että opettajan toimistotyöaika ei olisi saman verran aikaa pois ryhmässä olemisesta. Tosin pedagogisen dokumentoinnin vahvemmin mukaan ottaminen auttaisi minua tässä asiassa, koska silloin asioita olisi kirjattu muistiin pidemmältä ajalta ja dokumentoitu eri tavoin. Otan ahkerasti valokuvia lapsista eri tilanteissa, mutta haluan kehittyä pedagogisen dokumentoinnin monipuolisuudessa.

Illalla pidimme vanhempainillan päiväkodin pihalla. Siihen osallistui ryhmän jokaisen lapsen vanhempi tai vanhemmat, ainoastaan yksi jäi tietokatkoksen vuoksi saapumatta. Suuri ja aktiivinen osallistujajoukko on hieno lähtökohta vanhempainillalle ja myös ammatillinen saavutus. Pidän sitä viestinä siitä, että vanhemmat arvostavat työtämme ja pitävät paikalle saapumista vaivan arvoisena. Pelkästä velvollisuudentunnosta ei näin suurta osanottajajoukkoa tulisi. Illasta muodostui tähänastisen työurani parhain. Onnistumisen avaimia olivat tutut vanhemmat (suurin osa on tuttuja viime vuodelta), yhteisöllisyys ja avoin kasvatuskumppanuus, jota olemme pyrkineet rakentamaan heidän kanssaan. Se on ollut ammatillinen valinta, että haluan panostaa yhteistyöhön huoltajien kanssa.

Illan teemaksi olimme valinneet **vahvuudet**. Ehdotin sitä, koska se on ajankohtainen positiiviseen pedagogiikkaan liittyvä teema. Vanhempainilta alkoi sillä, että ensin me työntekijät esittelimme itsemme. Sitten vanhemmat kertoivat nimensä ja jonkun vahvuuden omasta lapsestaan. Näin tilaisuus sai myönteisen alkuvireen. Sen jälkeen kerroimme ryhmän vahvuuksista, joita olemme huomanneet lapsiryhmässä ja joiden eteen olemme tehneet työtä. Sitten kerroin ja näytin Arvokas-materiaaleista, mitä sosiaalisia taitoja olemme ryhmässä harjoitelleet viime toimintakaudella. Sen jälkeen oli tiedotus- ja infoasioiden vuoro. Sitä seurasi hetken hiljaisuus ja mietin miten edetä; olimmeko parissa kymmenessä minuutissa sanoneet kaiken oleellisen? Eikö keskustelu ja kysymykset varata aina vasta tilaisuuden loppuun? Tämän muutaman sekunnin kestäneen epätietoisuuden jälkeen aloin puhumaan jotain yleisistä käytännöistämme ja arjen rakenteista. Siitä käynnistyi vanhempainillan antoisin osuus, nimittäin avoin ja myönteinen **dialogi**. Myönteistä palautetta jaettiin puolin ja toisin. Saimme hyviä toimintaideoita. Oli paljon hymyä ja naurua. Vanhempien osallisuus toteutui hyvin. Äänessä oli useampi kuin vain yksi tai kaksi osallistujaa. Tunnin jälkeen kiitimme ja päätimme vanhempainillan ”virallisen osuuden” ja osallistajat lähtivät vähitellen kotiin päin, tosin viimeiset vasta puoli tuntia myöhemmin. Emme työntekijöinä kiirehtineet, vaan juttelimme jäljelle jääneiden kanssa. Vanhempainillassa toteutui dialogi ja kohtaaminen. Tuntemukseni illan jälkeen olivat levolliset, lämpimät ja - voisiko sanoa - haikeat.

Torstai 2.9.

Tänään oli erityinen liikuntapäivä. Iso jumppasali on torstaisin ryhmämme käytössä koko päivän. Aamupäivällä pidin ohjatun liikuntatuokion kolmelle pienryhmälle, joissa jokaisessa oli

seitsemän lasta. Suunnittelin siihen tarinallisen alkulämmittelyn. Ensin kutsuin lapset salin keskelle istumaan. Kokeilin lähellä olevia varpaita ja sormia, että olivatko ne kylmiä. Sitten kysyin: ”Millä kehonosat saadaan lämpimäksi?” Vastauksissa mainittiin takka, peitto ja villasukat, mutta tällä kertaa oikea vastaus oli liikunta! Niinpä lähdimme alkulämmittelyksi juoksemaan salia ympäri muutaman kierroksen. Sitten palasimme keskelle piiriin ja tunnustelimme kuinka hengitys ja sydämen syke olivat tihentyneet, veri kiersi ja lämmitti kehojamme. Kysyin lapsilta käsillä näyttäen, että kiersimmekö salia myötäpäivään vai vastapäivään? Joku sanoi, että myötäpäivään. Pyysin heitä katsomaan seinällä olevaa kelloa. Sekuntiviisari kiertää myötäpäivään, mutta me juoksimme vastapäivään. Seuraavaksi muutuimme ”isoäidin keinuoleiksi” ja selkä köyryssä keinuimme pitäen käsillä polvista kiinni. Siitä muutuimme polkupyöräilijöiksi, jotka selällään maaten polkivat jaloilla ilmaa ja ohjasivat tankoa oikealle ja vasemmalle. Ylämäessä oli raskaampaa polkea ja alamäessä kevyttä ja nopeaa. Lopuksi kurvasimme takaisin päiväkodin pihaan. Siitä jatkoin puheella myöhemmin syksyllä tulevasta pyöräilyviikostamme ja kysyin, kenellä kaikilla on pyörä ja muistavatko he kevään pyöräilyviikon ja yhteisen pyöräretkemme.

Jumppa jatkui liikuntaradan rakentamisella. Hain varastosta esiin erilaisia paikkamerkkejä, kartioita ja tasapainolautoja ja aloitimme radan rakentamisen. Kannoin painavan penkin patjojen eteen ja työnsin isoja ylitettäviä palikoita (jotka toimivat myös selkänöjattomina istuimina) kiemurtelemaan penkin jälkeen. Lapset asettelivat loppuja tarvikkeita salin lattialle niin että siitä muodostui kierrettävä rata. Siinä oli myös patja kuperkeikkaa varten ja lopuksi tunneli, jonka läpi kontattiin. Kutsuin lapset penkille seisomaan ja lähdimme peräkkäin testaamaan rataamme. Sitten vetäydyin syrjemmälle ja lapset jatkoivat radan kiertämistä. Sanoitin tilanteita, kehuin suorituksia ja lohdutin yhtä lasta, joka tipahti kyljelleen. Muutaman kierroksen jälkeen näytin haastavamman tavan eli radan kiertämisen takaperin. Suurin osa halusi kokeilla sitäkin. Sitten sanoin, että loppuaika on vapaata liikuntaa, että saa tehdä mitä haluaa ja laitan kohta musiikkia soimaan.

Valitsin yhden kappaleen, josta tuli meille viime kevätkaudella hitti ja johon liittyy tavaroiden kantamista pään päällä. Sanoja ei tarvittu, kun laitoin kappaleen soimaan. Tempaisin lähimmän tötterön päni päälle ja lähdin musiikin tahdissa kiertämään salia juosten, keinuen ja milloin mitenkin. Lapset olivat heti mukana ja liikunnan riemu täytti salin! Siinä sai kasvattajakin irrotella kunnolla, liikkua ja juosta musiikin tahtiin sydämensä kyllyydestä. Onko se tavallista vai harvinaista, että ammattiroolissa oleva kasvattaja ”päästää itsensä irti” ja vain nauttii liikkeestä, musiikista, yhdessäolosta ja juhlimisesta? En tiedä, mutta suosittelen sitä lämpimästi, koska ne ovat ikimuistoisia hetkiä! Ne hetket hitsaavat ryhmää yhteen ja vahvistavat kasvattajan ja lasten välistä myönteistä suhdetta. Kun musiikki loppui, menin hiki päässä ja hymy huulilla patjalle selälleni, tiheästi hengittäen. Lapset tulivat ympärilleni. Pyysin heitä kokeilemaan omaa sydämen sykettään ja kuvailemaan kuinka nopeasti se lyö. Sitten olikin aika kiittää ja sanoa, että seuraava jumpparyhmä tulee kohta. Lapset menivät ovelle

jonoon, ja kysyin lopuksi ”asiakaspalautetta”, että mikä osio jumpasta oli mukavin. Vastauksissa toistui odotetusti se loppuhuipennus, mutta myös muita osia mainittiin. Tämä on kasvat-tajan tärkeä muistaa, ettei luule tietävänsä, mistä lapset pitävät, vaan kysy sitä suoraan ja mieluummin ilman johdattelevia kysymyksiä. Torstaipäivistä on muodostunut päiväkotiviikon kohokohta paitsi monelle lapselle, myös minulle itselleni.

Perjantai 3.9.

Tänään pääsin pihaliikunnan makuun vihdoinkin. Tilanne alkoi siitä, kun vastasin lapsen leikkialoitteeseen. Hän juoksi ja tarrasi jalkaani kiinni. Olin hetken kuin ”pallo jalassa” pystymättä liikkumaan. Sitten nostin lapsen maasta ylös kiipeilytelineelle, jotta pääsin vapaaksi ja karkuun. Seurasi hetken aikaa juoksua ja hippaleikkiä. Mukaan liittyi muitakin eskarilaisia ja yksi heistä ehdotti seinän päälle kiipeämistä. Juoksimme pihan perällä olevan seinän luo, joka on noin 2,3 metriä korkea palloiluseinä. Vuosi sitten hippaleikissä kokeilin hypätä ja kiivetä sen päälle, jolloin olin korkealla turvassa, ja se oli lapsista hauskaa. He yrittivät hyppimällä ylettyä kenkääni, ja joskus annoin heidän saada kengän jalastani, jolloin leikki jatkuu niin, että hypin yhdellä jalalla ”kenkävarkaiden” perässä. Jossain vaiheessa lapset alkoivat pyytää päästä itsekkin seinän päälle.

Seinän eteen muodostui jono eskarilaisia. Yksi kerrallaan he saivat kiivetä niin, että laskin ”1, 2, 3” ja kolmannella heidän piti hypätä ja annoin kainaloista lisävauhtia niin, että lapsi sai otteen seinän päältä. Sitten hänen piti punnertaa itsensä niin, että sai toisen jalan seinän yli, jotta pääsisi tasapainoiseen haaraistuntaan. Osa lapsista ihaili maisemia siellä ylhäällä, osa makasi mahallaan jalat alaspäin roikkuen. Olin vieressä ja valmiina tarttumaan lapsen jalkaan, jos jotain sattuisi. Alas tullessa lapsi heilauttaa itsensä roikkumaan ja autan hänet kainaloiden alta pehmeästi maan pinnalle. Pari liikunnallisesti taitavaa lasta halusivat itse pu-dottautua roikunnasta alas ja he onnistuivatkin siinä turvallisesti.

Jatkoimme leikkiä ”karusellipyörityksellä”. Lapsijono vain kasvoi. Tässä leikissä otan lapsen ranteista kiinni ja hänen tehtävänsä on juosta muutama askel ja hypätä ilmaan. Jatkan lapsen pyöritystä noin neljä kierrosta niin, että lapsen jalat ovat ilmassa. Sitten tulee laskeutuminen. Sanoitan ääneen kierrokset ja laskeutumisen, jotta lapsi ehtii varautua siihen. Seuraavaksi mukaan tuli myös vaihtoehdot ”raketti”, ”takaperin voltti” ja ”kolikot pois taskusta”. Lapsi sai valita tempun näistä vaihtoehdoista. Raketissa lapsi ponnistaa ja minä heitän häntä suoraan ylöspäin kainaloiden alta ja saman tien varma kiinni otto. Kolikot pois taskuista -liik-keessä nostan lasta jaloista ilmaan ja ravistelen ikään kuin saadakseni kolikot pois taskuista ja hieman palkanlisää.

Tässä spontaanissa liikuntahetkessä toteutui 20-30 minuuttia kestänyt intensiivinen ja liikun-nallinen leikki, jossa tarjosin lapsille sellaisia liikuntamahdollisuuksia, joita he yksinään eivät voisi toteuttaa. Lapset olivat innoissaan ja yritin valmistaa heitä sen päättymiseen sanomalla

”yksi kierros vielä”. Silti jouduin viimeisen kierroksen jälkeen perustelemaan, miksi joudun nyt lähtemään oman ryhmäni kanssa sisälle ja syömään. Näissä leikeissä aikuinen väsy aina ennen kuin lapset. Pidin myös siitä, että yhdessä vaiheessa toisen ryhmän kasvattaja tuli huumorilla lasten jonoon, ikään kuin odottaen omaa pyöritysvuoroaan. Olen nimittäin huomannut, että muut työntekijät pysyvät yleensä kaukana näistä leikeistä. Ehkä he eivät ole tottuneet näin fyysiseen liikuntaan lasten kanssa.

Liiallinen turvallisuushakuisuus estää lasten motoriikkaa kehittymästä ja oppimasta uusia asioita. Yksi merkittävä tekijä liikuntatapaturmien taustalla ovat heikot motoriset taidot. Lapsille pitäisi kieltämisen sijaan opettaa riskinarviointia ja -hallintaa. Liikunnan tulee olla kuorimittavuudeltaan eri tasoista, kevyestä liikkumisesta hikiliikuntaan. Liikuntavälineiden tulee olla riittävän monipuolisia ja lasten saatavilla. Ympäristön ei tarvitse olla valmiiksi rakennettu, sillä keskeneräisyys houkuttaa lapsia liikkumaan ja rakentamaan itse. (Varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden suositukset 2016, 6,9-10,13,20-21.)

Tänään keskustelin tapaamieni kasvattajien kanssa liikuntakasvatukseen liittyvistä teemoista. Keskustelin neljän eri varhaiskasvatuksen opettajan ja yhden lastenhoitajan kanssa. Aiheet liittyivät näihin teemoihin:

1. Mitä ajatuksia liikuntakasvatus herättää?
2. Miten liikuntakasvatus toteutuu päiväkodissamme?
3. Mitä esteitä on liikuntakasvatuksen toteutumisen tiellä?

Keskusteluissa tuli ilmi, että liikuntakasvatusta pidetään todella tärkeänä ja että sen tulisi olla osa arkea erilaisissa tilanteissa (esim. siirtymät). Lapsen kehitysvaiheissa menetetään paljon, jos hän varhaisvuosien aikana ei saa liikkua tarpeeksi. Eräs kasvattaja totesi, että periaatteessa liikuntakasvatus on tärkeä asia, mutta harmitteli sitä, ettei hänen omassa lapsuudessaan siihen panostettu tarpeeksi. Hän koki epävarmuutta liikuntakasvatuksen riittävään toteuttamiseen käytännössä, kun aihe ei ollut hänelle niin tuttu.

Keskusteluiden ja havaintojeni perusteella voidaan sanoa, että liikuntakasvatus toteutuu tässä päiväkodissa melko hyvin. Täällä on hyvät puitteet ja välineet sen toteuttamiselle, mutta riippuu kuitenkin ryhmästä ja kasvattajista, kuinka aktiivisesti sitä käytännössä toteutetaan. Esteinä liikuntakasvatuksen toteutumiselle nousivat arjen kiireet, työntekijöiden asenteet ja pallokentän puute. Positiivisena asiana eräs kasvattaja nosti sen, että siivooja antaa liikuntaratojen olla käytävillä, kun ne kuulemma monessa muussa päiväkodissa siivottaisiin pois.

### **Viikkoanalyysi**

Ensimmäinen opinnäytetyöviikkoni oli monipuolinen ja vaiherikas. Alkuvuokalla toteutui se varhaiskasvatuksessa tyypillinen tilanne, että tulee muutoksia työntekijöiden poissaolo- tai muiden syiden vuoksi, eivätkä suunnitelmat aina toteudu. Kirjoitin päiväkirjaani myös muutamia muita kuin viikon teemaani eli liikuntakasvatukseen liittyviä aiheita, koska koin ne tärkeiksi ja reflektoinnin arvoisiksi.

Jäin miettimään sitä, mitkä mahdollisuudet tiedon keräämiseen toisi haastattelujen tekeminen strukturoidummin ja systemaattisemmin kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä. Se vaatisi kuitenkin aikaa ja resursseja irrottautua työstä, sekä minulta että haastateltavilta. Lisäksi se vaatisi tutkimusluvan. Oma päämenetelmäni on osallistuva havainnointi. Lisäksi keskustelen vapaamuotoisesti viikkoteemoihin liittyvistä aiheista muiden työntekijöiden kanssa. Niissä arjen tilanteissa, joissa se on mahdollista: ulkoiluissa, taukhuoneessa, ruokailuissa, käytävällä. Pyrin keskustelemaan eri kasvattajien kanssa, jotta näkemyksiä kertyisi talon sisältä monipuolisesti. Keskustelut ovat yleensä lyhyitä, muutaman minuutin mittaisia ja toisinaan ne keskeytyvät lasten tarpeiden tai muun työtehtävien hoitoon liittyvien syiden vuoksi. Niitä voi jatkaa sitten myöhemmin. Keskusteluihin pyrin luomaan vapautuneen ilmapiirin, jotta niistä tulisi avoimia ja rakentavia. Keskusteluissa pyrin kuuntelemaan tarkasti sekä tuomaan esiin myös omia mielipiteitäni ja ammattikirjallisuudesta nousevia näkökulmia.

Viikon aikana minulla heräsi ajatus, että jokaisen viikon jälkeen kirjoitan sen teemaan liittyvän suosituksen tai lauseen, joka on muodostunut havaintojeni ja keskustelujen perusteella. Lauseista muodostuu kymmenen kohdan taulu, joka on räätälöity toimeksiantaja päiväkodille ja joka palvelee työn kehittämistä siellä. Ensimmäisen viikon ohjeeni on:

### **Liikuntasali käyttöön myös iltapäivisin.**

## **3.2 Viikko 2: Vuorovaikutus**

### **Viikkosuunnitelma**

Tällä viikolla aion keskittyä havainnoimaan vuorovaikutusta sekä omassa ryhmässäni että koko päiväkodissa. Itsehavainnointi kuuluu tärkeänä osana viikon ohjelmaan. Yksi mielenkiintoinen aihealue on havainnoida lasten keskinäistä vuorovaikutusta.

Keskustelen viikon aikana kohtaamieni kasvattajien kanssa vuorovaikutukseen liittyvistä kysymyksistä. Erityisesti minua kiinnostavat seuraavat kysymykset:

1. Mikä on vuorovaikutuksen merkitys varhaiskasvatuksessa?
2. Miten vuorovaikutus toteutuu toimeksiantaja päiväkodissa suhteessa lapseen, työkaluun ja esihenkilöön?
3. Mitkä ovat hyvän vuorovaikutuksen tunnusmerkkejä, entä sen toteutumisen esteitä?



Kirjallisuudesta perehdyn erityisesti Talvio & Klemolan (2017) kirjaan Toimiva vuorovaikutus, Kaarina Mönkkösen (2018) teokseen Vuorovaikutus asiakastyössä sekä Koivula, Siippainen & Eerola-Pennanen (2017) kirjaan Valloittava varhaiskasvatus.

Maanantai 6.9.

Vuorovaikutusviikko alkoi. Yritin muistaa aamulla tervehtiä sekä työkavereita että lapsia ja heidän vanhempiaan. Olen huomannut, että lapsetkaan eivät yleensä osaa tervehtimisen taitoa itsestään, vaan se on opittava taito, kuten muutkin sosiaaliset taidot. On luonnollista ja helppoa tervehtiä ystäviä ja tuttavlia ja niihin tulee enemmän myönteistä tunnetta ja elekieltä mukaan. Tervehtimisen toisessa ääripäässä on lämmin halaus, toisessa pieni päännökäys vakavalla ilmeellä. Sekin on silti parempi kuin jättää toinen täysin vaille huomiota.

Kaikkien tervehtiminen tasapuolisesti ei ole aiemmin ollut vahvuuteni, mutta olen pyrkinyt parantamaan sitä taitoa, ja toivon mukaan suoriudun siitä nykyään kohtuullisesti. Arvioisin, että päiväkotien kasvattajilta helpoimmin jää tervehtimättä toisten ryhmien lapset ja näiden vanhemmat sekä tukipalvelujen työntekijät eli siivoajat, keittäjät ja huoltomiehet. Oma näkemykseni toimeksiantaja päiväkodin tervehtimiskulttuurista on keskimääräisen hyvä. Johtaja näyttää tässä hyvää esimerkkiä.

Lasten kanssa tänään maanantai aamuna pyrin lämpimään ja reippaaseen vuorovaikutukseen. Osa ryhmämme uusista lapsista ikävöi vanhempiaan, kun heidät viikonlopun jälkeen tuotiin päiväkotiin. Kannustamme vanhempia jättämään lapsensa selkeästi kerralla hoitoomme eikä antaa lapsen ”yksi hali vielä” -vaatimusten aiheuttaa vanhemman pompottamista edes takaisin.

Aamupiirissä oli tänään vuorovaikutusta pienryhmissä niin, että jokainen sai vuorollaan kertoa viikonlopun kuulumisiaan. Muut kuuntelivat ja pyrin antamaan lapsille mallia aktiivisesti kuuntelusta välikommenteilla ja tarkentavilla kysymyksillä. Lopussa kertasin lapsen puheesta pääkohtia eli tein yhteenvedon. Iltapäivällä lämmitti kuulla, kun toisen ryhmän opettaja kertoi kuulleensa, kuinka yksi lapsi puhui kauniisti toiselle leikkitilanteessa.

Keskustelin tänään vuorovaikutuksen merkityksestä varhaiskasvatuksessa kahden opettajan kanssa erikseen sekä taukokuoneessa yhteisesti, jossa paikalla olivat kaksi opettajaa, kaksi lastenhoitajaa sekä päiväkodin johtaja. Kommentteina tuotiin esiin, että vuorovaikutus on koko työn ydin ja ”kaikki kaikessa”. Vuorovaikutuksen nähtiin työyhteisön sisällä toimivan melko hyvin, toisten mielestä omassa ryhmässä hyvin, mutta muista ryhmistä ei osattu niin tarkkaan kertoa. Esimiehen kanssa vuorovaikutuksen koettiin toimivan, vaikka hän ei fyysisesti aina paikalla olekaan. Hyvän vuorovaikutuksen nähtiin olevan ammatillista, avointa, kuuntelevaa, rehellistä ja ystävällistä. Esteitä hyvän vuorovaikutuksen tiellä mainittiin

keskittymättömyys ja läsnäolon puute, itsekäs ajattelu, jossa nähdään vain oman ryhmän tarpeet, kiire ja kuviteltu kiire sekä väärinymmärrykset.

Tiistai 7.9.

Tänään jouduin havainnoimaan sitä, minkälaista on vuorovaikutukseni väsyneenä. Se oli niukempaa, suoraviivaisempaa ja vaati enemmän ponnisteluja. Onneksi tiimissä voin kertoa toisille, jos on vaikka väsyneempi päivä ja vaikutan siksi vaisulta. Avoimella puheella ehkäistään monia väärinkäsityksiä ja -tulkintoja. Olisi mielenkiintoista kuulla, olinko lasten tai työkavereiden mielestä tänään esimerkiksi kireämpi. Totta kai ammattilaisuuteen kuuluu ystävällinen puhe myös väsyneenä ollessa, mutta en jaksaa uskoa, etteikö se jotenkin jossain tilanteessa näkyisi. On tutkittu juttu, että opettajan kokema stressi heikentää vuorovaikutuksen laatua (Ranta 2020, 28).

Koko illan luin vuorotellen kolmea eri vuorovaikutusta käsittelevää kirjaa. Kaarina Mönkkösen (2018) Vuorovaikutus asiakastyössä: asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla, Markus Talvion & Ulla Klemolan (2017) Toimiva vuorovaikutus sekä Väisänen, Niemelä & Suuan (2009) Sanat työssä. Kirjoitan näistä lisää viikon yhteenvedossa.

Keskiviikko 8.9.

Tänään oli vuorovaikutuksellisesti erinomainen työpäivä. Aamulla eskarilaiset huusivat ulkona kuorossa nimeäni, kun menin heidän ohitseen ja moikkailin samalla. Oma ryhmäni oli ryhtynyt pukemaan ulkovaatteita metsäretkeä varten. Jostain syystä useampi viisivuotias tyttö tuli käteeni roikkumaan ja halaamaan. Sain oikein ekstrahuomiota päivän alkajaisiksi. Missä muussa ammatissa työpäivä voi alkaa näin? Juttelin myös kolmen vanhemman kanssa. Tykkään pikku jutustelusta ja toisinaan jutun aiheet vanhempien kanssa menevät muuhunkin, kuin suoraan työhön liittyviin asioihin. Ne luovat rentoa ilmapiiriä ja niiden myötä tulee esiin se, että olemme oikeita ihmisiä, emmekä ainoastaan ammattiroolissa esiintyviä kasvattajia. Toki tiedostan, että kaikki työntekijät eivät halua vanhempien kanssa puhua muuta kuin lapsiin liittyvistä asioista, ja se on heidän oikeutensa.

Lähdimme metsäretkelle ja olimme metsässä yli tunnin. Sain sovittua keittiön kanssa, että tulemme syömään hiukan myöhemmin. Hajaannuttuamme metsään leikkimään olin aluksi kahden tytön kanssa tutkailemassa hämähäkinseittejä. Näimme myös hämähäkin ja pikkuruisen sienen. Vuorovaikutus tässä hetkessä oli pienimuotoista ja kiireetöntä. Liian vähän on tällaisia levollisia hetkiä päiväkotityön arjessa. Metsällä on tutkitusti rauhoittava vaikutus ihmiseen. Verenpaine ja stressihormonitaso laskevat. Alun perin olin ajatellut meneväni sinne, missä tiimikaverini ovat ja kysellä tämän aamun tapahtumista. Valitsin kuitenkin toisin ja keskityin vuorovaikutukseen lasten kanssa.

Hämähäkin seittien luota siirryimme syömään mustikoita ja puolukoita. Myös muita lapsia liittyi seuraamme. Sitten löysimme kaksi kaatunutta puuta, joita pitkin oli mukava tasapainoilla. Varmistin kädestä kiinni pitämällä, kun lapsi käveli puunrunkoa pitkin kivelle, jonka päälle puut olivat kaatuneet. Puiden luokse muodostui jono ja lapset halusivat kävellä niitä pitkin kerta toisensa jälkeen. Se oli erinomaista tasapainoharjoittelua.

Keskiviikkoisin on ryhmällämme retkipäivän lisäksi myös tiimipalaveri. Pidän sitä tiimin tärkeimpänä kokoontumisena ja yhteisen puheen areenana. Silloin voidaan koko tiimi kokoontua yhteen yli tunniksi, ja puhua työasioita ilman keskeytyksiä. Työn arjessa keskeytyksiä tulee vähän väliä ja harvoin kaikki ovat paikalla yhtä aikaa. Tiimityön toimivuuden kannalta tiimipalaveri on välttämättömyys. Olennainen kysymys on, miten se aika käytetään? Tiimissämme käytämme tietoisesti aikaa siihen, että jokainen saa puhua ja jokaista kuunnellaan. Tämä ei ole minulle mikään ”pakollinen kuulumiskierros”, kunnes päästään itse asiaan, vaan tiimipalaverin tärkein osio, johon kietoutuu edellisen viikon arviointia, työn ilojen ja kuormien jakamista, suunnittelua sekä lapsista ja ajankohtaisista asioista keskustelemista. Kysymys on tietoisesta pyrkimisestä **dialogiin** sekä tiimikavereista ja tiimin hyvinvoinnista **välittämisestä**. Nämä ovat kuulemani perusteella odotettuja hetkiä tiimin jokaiselle jäsenelle. Ne ovat myös yhteisiä hengähdystaukoja hektisessä työssämme. Parhaimmillaan tiimipalaverin jälkeinen loppupäivä menee tavallista kevyemmin ja vuorovaikutus suhteessa lapsiin ja työkavereihin on sensitiivistä, hauskaa ja luovaa. Työssään hyvinvoiva henkilö pystyy monipuolisempiin ja luovempiin ratkaisuihin, ja positiivisuus usein tarttuu myös muihin (Ranta 2020, 28). Tiimipalaveri vaikuttaa siis suoraan työn laatuun. Kohdatuksi tulemisella on iso merkitys (Talvio & Kle-mola 2017, 52).

Tiimipalaverin voi pitää myös niin, että siitä ei ole paljoa hyötyä. Esimerkiksi jos se perustuu yhden ihmisen monologisiin vailla aitoa kuuntelua. Jos aika käytetään työvuorojen vaihtorulljanssiin tai muuhun kehälliseen tai yhdentekevään asiaan, tai aikuiskeskeisten jäykkien suunnitelmien rakentamiseen. Jos osallistujat ovat paikalla, mutta eivät läsnä ja keskittyvät puhelimen tai tietokoneen naputteluun. Jos aika käytetään puhumalla kaikkea muuta kuin työhön ja perustehtävään liittyvää, tai jos luottamus tiimin jäsenten kesken ei ole rakentunut ja selvittämättömät ristiriidat hankaavat taustalla. Usein tällaisissa tilanteissa tiimipalaverit eivät ole odotettuja ja mieluisia hetkiä, vaan välttämättömiä rutiineja vailla yhteistä jakamista, iloa ja naurua.

Iltapäivän hakutilanteessa vuorovaikutuksen haasteena oli se, kun monta vanhempaa tuli samaan aikaan hakemaan lastaan. Halusin antaa kiireetöntä aikaa jokaiselle ja ehtiä kertomaan kaiken oleellisen lapsen päivästä, mutta samaan aikaan useampi muukin vanhempi odotti omaa vuoroaan.

Torstai 9.9.

Suunnittelin tarinallisen jumpan kolmelle pienryhmälle. Vuorovaikutukseni jumpassa oli tarinankertojen eläytyvää ja tiivistä kerrontaa. Ensin kokoontuimme salin keskelle, otin paperin taskustani ja aloin lukemaan: ”Olipa kerran kettujoukko, jonka tehtävänä oli pelastaa pikkupennut korkealta puusta ja viedä ne kotipesään turvaan”. Pikkupennut olivat hernepusseja, jotka olin laittanut puolapuiden ja kiipeilyseinän yläpuolelle. Kotipesä oli rakennettu salin vastakkaiseen kulmaan. ”Ketut” lähtivät kiipeämään ja pelastamaan pentuja. Kun kaikki pennut oli saatu turvaan, kokoontuimme kuuntelemaan jatkoa. ”Nousee kova myrsky. Tehtävänä on etsiä suojapaikka itsellenne ja pennuille”. Sammutin valot ja laitoin äänitallenteelta kaiuttimen kautta kuuluvaa ukkosenjyrinää ja sateen ropinaa. Suojapaikkoja etsittiin ja jännityksen, helpotuksen ja ilon tunteet kaikuivat salissa.

Seuraavaksi pennuille piti opettaa heitto- ja kiinniottotaitoa, ja lapset saivat parin kanssa heitellä hernepusseja. Sitten pennuille rakennettiin tasapainorata. Lapset saivat keräämistämme välineistä rakentaa sen. Jokainen ryhmä teki omanlaisensa, ja mitä vähemmän puutuin siihen, sen parempi siitä tuli. Pennun kanssa kuljettiin rata ympäri, ja sitten piti vaihtaa pentua, jotta jokainen pentu saisi tasapainoharjoitusta. Lopuksi kertosin asiat, joita olimme jo tehneet ja opettaneet ja sanoin, että vielä pennuille pitäisi opettaa, miten tanssitaan ja juhlitaan. Laitoin tutun kappaleen soimaan ja liikkumisen riemu pääsi valloilleen! Huivit toimivat hyvänä visuaalisena elementtinä tässä loppuirrottelussa. Pysin säätelämään liikkumistani ja vauhtiani musiikin rytmin mukaisesti. Jumpan jälkeen oli vielä vapaata leikkiaikaa. Liikuntasalissa vapaatkin leikit muotoutuvat helposti liikunnallisiksi.

Huomioitani ohjaamastani pedagogisesta liikuntahetkestä:

1. Toinen ja kolmas ohjauskerta oli parempi ja sujuvampi kuin ensimmäinen, koska niihin pystyin tekemään muutoksia ja parannuksia, jotka ensimmäinen ohjauskerta toi esiin. Ohjaajana olin myös paremmin ”sisällä työssä”, kun alkulämmittely oli hoidettu. Ensimmäinenkään ohjauskerta ei ollut huono, mutta toisella ja kolmannella kerralla luovuus ja lasten osallisuus toteutuivat paremmin.
2. Lasten osallisuus toteutui toisessa ja kolmannessa pienryhmässä paremmin, koska ymmärsin olla muuttelematta ja ”parantelematta” heidän rakentamaansa rataa. Lapsilla oli luovia ratkaisuja, joita en olisi itse keksinyt. Kuitenkin, jos minulla oli mielestäni perusteltu ehdotus, toin sen esiin ja radasta tuli yhteinen työme.
3. Lasten spontaaneja kommentteja kannattaa kuunnella herkällä korvalla. Monesti niistä saa rehellisemmän asiakaspalautteen kuin aikuisen johdattelevista kysymyksistä. Oli hienoa kuulla, kun useampi lapsi jo aamulla puhui tulevasta jumpasta innostuneeseen ja odottavaan sävyyn.

Tänään pidettiin yksi talon sisäinen teemapalaveri etäyhteyden välityksellä. Kuuntelin sitä miettien ja haluten oppia, millainen on vaikuttava vuorovaikutus etäyhteyden välityksellä. Varajohtajan vuorovaikutus teki vaikutuksen tehokkuudellaan, asiallisuudellaan ja joustavalla ymmärtäväisyydellään. Samoja elementtejä olen huomannut johtajan vuorovaikutuksessa. Varhaiskasvatuksessa ja sosiaalialalla pitää osata kuunnella, neuvotella ja rakentaa yhteisymmärrystä. Jyräävä ja kova ilmaisutyyli ei toimi. Autoritäärisin sanoin ei synny dialogia, vaan etäisyyttä (Väisänen, Niemelä & Suua 2009, 12). Toinen huomioni johtajien vuorovaikutuksesta on kokousten pitäminen tehokkaana. Asiallistasta ei liikaa poiketa, jolloin aikaa säästyy. Jos kokouksen puheenjohtaja ei pidä asiallistasta kiinni, voidaan poiketa hyvinkin pitkille sivuraiteille ja kaikkia tärkeitä asioita ei ehditäkään käsitellä.

Perjantai 10.9.

Aamuyhdeksältä oli harvinainen tilaisuus - myös vuorovaikutuksen kannalta - kun olimme etäyhteyden välityksellä yhteydessä Japaniin, Naganon yliopiston varhaiskasvatuksen opettajiin. Pyysin kahta lasta ryhmästämme osallistumaan kanssamme eli meitä oli yhteensä neljä: tiimikaverini, minä ja kaksi lasta. Hoidin käytännössä puhumisen meidän puoleltamme ja tulkki tulkkasi japaniksi ja suomeksi. Emme olleet tarkkaan suunnitelleet kuka puhuu mitäkin, ja varmistin jälkikäteen työpariltani, ettei hänelle jäänyt oloa, että hän olisi halunnut puhua enemmän. Hän sanoi, ettei jäänyt sellaista oloa.

Vuorovaikutus kielimuurin takaa asettaa omat haasteensa. Tulkillla on myös suuri vastuu, koska viesti voi värittyä tulkin sanavalintojen ja tunneilmaisun kautta eri tavalla, kuin puhuja on sen tarkoittanut. Itsekin huomasin jostakin japanilaisten vastauksesta, että lauseeni oli ymmärretty eri tavalla kuin olin sen tarkoittanut. Sen tähden lopussa panostin enemmän tunneviestintään niin, että hymy, ilo, huumori ja positiiviset tunteet loisivat yhteyttä välillemme. Antoisin hetki oli se, kun kuljin kamera päällä näyttäen päiväkodin eri tiloja. Esimerkiksi kaappisänky oli jotain uutta heille, ja ryhmätilamme askartelut ja vahvuuspuu tekivät myös vaikutuksen. Vahvuuspuussa on askarreltuja hedelmiä, joihin on kirjoitettu jokin vahvuus, jonka lapsi on huomannut itsessään tai joku muu on huomannut hänessä. Ensi torstaina kuvaan samoja tiloja niin, että lapset ovat siellä leikkimässä. Siitä tulee mielenkiintoista.

Ilmapalloilla puhalsin ”käsi-ilmapalloja” ulkona lapsille. Oikeasti ne olivat korona-ajan suojäkäsineitä, mutta niistä saa puhaltamalla mainion ilmapallon. Ensin kaksi lasta naapuriryhmästä pyysi minulta, että he saisivat sellaiset (he muistivat, että olin joskus puhaltanut niitä). Toin myös tussin, jolla lapset saivat piirtää ilmapalloonsa silmät ja suun. Annoin lapsen itse päättää, mitä hän palloonsa piirtää. Suurin osa piirsi silmät ja hymyilevän suun, mutta myös toisenlaisia kuvioita ja ilmeitä piirrettiin. Muistan jonkun lehtorin sanoneen, että lapsi piirtää aina jotain itsestään, kun hän saa piirtää vapaasti. Käsi-ilmapalloja haluvia lapsia oli lopulta noin viisikymmentä, ja sormenpäät hellänä solmin niitä kiinni, ettei ilma pääsisi niistä

karkuun. Se oli vähän kuin taikurin hommaa, ja myös mukava tapa päättää työviikko. Tyytyväisiä lapsia käveli vanhempineen kotiinsa heilutellen käden muotoista ilmapalloa, jossa oli lapsen piirtämä kuva.

### **Viikkoanalyysi**

Kaarina Mönkkönen (2018) määrittelee ammatillisen vuorovaikutuksen kolmea eri lähestymistapaa, joita ovat **asiantuntijakeskeinen, asiakaskeskeinen ja dialoginen**.

Asiantuntijakeskeinen vuorovaikutus korostaa työntekijän ammattitaitoa ja oman alan asiantuntijuutta. Vuorovaikutus ja kohtaaminen muodostuu tällöin epäsymmetriseksi ja hierarkiseksi. Työntekijän valta-asema korostuu ja asiakkaan rooli on olla ennen kaikkea kuuntelijana. Vuorovaikutus jää etäiseksi ja työntekijältä voi jäädä kuulematta monia tärkeitä asioita asiakkaan elämästä. Asiakkaan oma vastuu ja asiantuntijuus jää vähäiseen rooliin. (Mönkkönen 2018.)

Asiakaskeskeisen vuorovaikutuksen näkökulma nousi esiin sekä liiketaloudessa että ihmissuhdetyössä 1980-luvun jälkipuoliskolla. Keskeisenä asiana pidetään asiakkaan kunnioitusta ja kuuntelemista. Asiakkaan ajatellaan olevan oman elämänsä paras asiantuntija ja aina oikeassa. Asiakaskeskeinen vuorovaikutuksen orientaatio on monin tavoin vastakkainen asiantuntijakeskeiseen verrattuna, ja siihenkin liittyy omat haasteensa. Asiakaskeskeisydessä asiakkaasta ajatellaan lähtökohtaisesti hyvää, joten pahuuteen törmäävä työntekijä joutuu joko kieltämään asian tai selittämään sen parhain päin. (Mönkkönen 2018.) Asiakaskeskeisessä toimintamallissa asiakkaalla on paljon valtaa, mutta entä vastuuta? Vuorovaikutus voi värittyä erilaisilla asiakkaan vaatimuksilla. Hyväuskoinen työntekijä voi myös joutua huijatuksi.

Dialogisessa vuorovaikutuksessa olennaista on vastavuoroisuus ja jaettu asiantuntijuus. Siinä rakennetaan yhteistä ymmärrystä eikä edetä vain toisen ehdoilla. Dialogi on enemmän kuin pelkkä keskustelu, siihen kuuluu myös suhde, joka rakentuu tasa-arvoisen kohtaamisen perustalle. Dialogisissa hetkissä työntekijän ammattirooli voi raottua ja keskustelu edetä yllättäville poluille, kun ihminen kohtaa ihmisen. Dialogiin pääseminen vaatii keskinäistä luottamusta ja työntekijältä herkkyyttä kuulostella, vastaako asiakas hänen aloitteisiinsa. Monologin voi pitää yksin, mutta dialogiin tarvitaan vähintään kaksi, eikä dialogia voi kiirehtiä tai pakottaa. Ammatillaisen on uskallettava astua tietämättömyyden alueelle ja luotettava, että yhdessä hämmästelemällä voikin löytyä jotain uutta. (Mönkkönen 2018.)

Edellä kuvatuista vuorovaikutuksen orientaatioista oma tavoitteeni on ehdottomasti dialoginen vuorovaikutus. Asiantuntijakeskeinen malli ei olisi minulle luonteva, koska olen vuorovaikutukseltani niin epämuodollinen ja huumoria viljelevä. Tasa-arvoisuus on myös ehdoton lähtökohtani ja tuntuisi tukalalta asettaa itseään asiakkaan yläpuolelle. Asiakaskeskeinen vuorovaikutuksen orientaatio on lähempänä minua ja välillä syyllistyn palvelemaan lapsia enemmän

kuin varhaiskasvattajat keskimäärin. Vierastan asiakaskeskeisyydessä kuitenkin sitä, että asiakas nostetaan ikään kuin jalustalle ja häntä pidetään erehtymättömänä kuninkaana. Tämän asetus ei ole tasa-arvoinen, ja jos työntekijä vielä joutuu kaunistelemaan totuutta miellyttääkseen ”kuningasta”, työn tuloksellisuus kärsii.

Talvio & Klemola (2017, 7,19,99-100) muistuttavat meitä siitä, että vuorovaikutustaitoja voi oppia. Toimiva vuorovaikutus lähtee itsetuntemuksesta ja itsensä johtamisesta. Omia tunteita tulee osata tunnistaa ja käyttäytymistään säädellä. Tulee myös tiedostaa, mitkä ovat omat arvot ja mitä vahvuuksia ja heikkouksia itsellä on. Itseään pitää siis ensin oppia kuuntelemaan, jotta voi kuunnella toisia. Tunteita voi kuvata jäävuorena ja pinnalla oleva tunne (esimerkiksi suuttumus) kätkee pinnan alle monia muita tunteita ja syitä. Sen tähden pinnallinen analysointi ei riitä, ja lastenkin tunnereaktioiden taustalta löytyy pinnan alaisia syitä.

Analysoidessani omaan vuorovaikutukseeni liittyviä vahvuuksia, ensimmäisenä mieleeni tuli suorapuheisuus, rehellisyys ja kiinnostus muita ihmisiä kohtaan. Otan työssäni mielelläni kontaktia uusiin ihmisiin: lapsiin, työntekijöihin, sijaisiin, kieliharjoittelijoihin, opiskelijoihin. Huomaan usein johtavani puhetta ja käsiteltäviä aiheita, mutta osaan myös kuunnella ja kuuntelun taitoa olen pyrkinyt tietoisesti kehittämään. Pelkkä kuuntelu ei tosin riitä, vaan haluan varmistaa, että ymmärsin asian niin kuin toinen sen tarkoitti. Sen tähden tarkentavat kysymykset kuuluvat keskustelutapaani. Minun on helpointa kommunikoida sellaisten ihmisten kanssa, joiden vuorovaikutustyyli vastaa omaani, toisin sanoen sellaisten heittäytyvien ja leikkiä laskevien ihmisten kanssa, jotka eivät ota itseään turhan vakavasti ja joilla on tunteet ja koko keho vuorovaikutuksessa mukana. Heidän kanssaan vuorovaikutus on parhaimmillaan kuin ilotulitusta, joka jaksaa hymyilyttää vielä kotimat kallakin.

Ammattilaisuuteen kuuluu, että työntekijä osaa asioida erilaisten ihmisten ja asiakkaiden kanssa. Huomaan säättäväni vaistomaisesti omaa vuorovaikutustyyliäni vastapuolen mukaiseksi, eli asialliselle olen enemmän asiallinen, leikkisälle enemmän leikkisä ja niin edelleen. Turhauttavin vuorovaikutustilanne itselleni on sellainen, jossa toimitaan pelkästään jossain roolissa ja aitoa kohtaamista ei tapahdu. Muistan vuosien takaisen asiakassuhteen, jossa vanhempi tuli hakemaan lapsensa ja hänellä oli aina samat vuorosanat. Tilanne alkoi muistutamaan jotain peliä, jossa vanhempi tulee päiväkodin pihalle ja sanoo tutut vuorosanansa, joiden jälkeen hän vie lapsensa kotiin. Otin tavoitteekseni rikkoa tämän kuvion, ja saatoin puhua jotain ihan muuta, jolloin vanhempi ei pystynytäkään lausumaan niitä tuttuja vuorosanojaan. Se auttoi ja vähitellen siitä kehittyi antoisa asiakassuhde, jossa kohdattiin myös aidosti, eikä pelkästään roolien takaa. Hedelmätöntä olisi myös sellainen keskustelu, jossa toinen nyökyttelisi kaikelle mitä toinen sanoo, vaikka olisi eri mieltä. Vaatii rohkeutta sanoa oma näkökantansa, erityisesti jos se poikkeaa muiden mielipiteestä. Rehellinen vuorovaikutus vaatii siis myös rohkeutta (Väisänen, Niemelä & Suu 2009, 22).

Mielestäni päiväkoteihin kaivattaisiin lisää suoraan puhumisen kulttuuria. Tosin se edellyttää luottamusta ihmisten välille, että uskaltaa olla suorapuheinen. Hyvä esimerkki on perheen sisäinen puhe. Läheiset perheenjäsenet sanovat välillä hyvinkin suoraan ja kriittisesti toisilleen, ilman että kukaan loukkaantuu. Se on mahdollista, koska perheenjäsenten välille on rakentunut luottamus. Luottamuksen rakentuminen vaatii aikaa ja tekoja, jotka osoittavat, että toinen on luottamuksen arvoinen. Luottamus rakentuu hitaasti, mutta sen voi menettää nopeasti. Muistan lukeneeni, että tiimityössä ydinasioita on luottamus tiimikaverien **hyväntahtoisuuteen**. Silloin uskaltaa olla oma itsensä, tehdä työtään vapaasti, yrittää uutta ja myös epäonnistua. Työyhteisössä pahimpia rehellisen puheen tappajia ovat loukkaantumisen ja väärinymmärtämisen kulttuuri. Puhetta voi olla paljon, mutta ei niinkään asianosaisten kesken. asiat voivat paisua ja saada mitä kierompia muotoja. Selän takana mietitään porukalla, että ”mitähän se tarkoitti, kun se sanoi niin ja näin?”, vaikka voisi kysyä suoraan henkilöltä itseltään.

Vuorovaikutustyylini oli pitkään hitaasti lämpiävä. Osittain se on sitä edelleen, mutta olen pyrkinyt kehittymään siinä, koska lyhyitä kohtaamisia on ammatissani paljon ja niihin on hyvä olla heti valmiina. Muuten itsestä voi jäädä kylmä ja nihkeä kuva ja asiointia sellaisen ihmisen kanssa ei koeta kovin sujuvaksi. Olen oppinut, että varhaiskasvatuksessa pitää olla valmiina iloiseen vuorovaikutukseen asiakkaiden kanssa heti aamusta alkaen, vaikka itseä vielä väsyttäisi. Voidaan kai puhua ammatillisen vuorovaikutusroolin ottamisesta, jolla en kuitenkaan tarkoita mitään epäaitoa teeskentelyä. Päästyäni vauhtiin - hitaasti tai nopeasti - vuorovaikutustyylini on elävää, liikkuvaa ja iloista.

Vahvimmillani olen sellaisissa tilanteissa, joissa on kokoontuneena joukko toisilleen enemmän tai vähemmän vieraita ihmisiä sekä vaisu ja jäykkä tunnelma, joka pitäisi jotenkin saada muutettua. Pystyn parhaimmillani tuomaan tällaisiin tilanteisiin eloa, iloa, liikettä ja huumoria. Kun tunnelma on kohonnut ja ihmiset vapautuneet keskustelemaan, saatan vetäytyä enemmän taka-alalle. Näitä tilanteita työssäni on esimerkiksi taukokuoneessa, vanhempainillassa, isovanhempien päivänä, isänpäiväkahveilla ja uuden lapsiryhmän kanssa. Mietin, että liittyykö tämä osaamisalue myös ryhmäytymisen edistämisen tukemiseen? En käytä sanaa ryhmäyttämisen, koska siitä mieleeni tulee joku ulkoa päin suoritettava tekninen suoritus tai pakottaminen. Ikään kuin ammattilainen tulee ja rymäyttää kerran, jonka jälkeen ryhmä on yhtenäinen. Ryhmäytyminen ei tapahdu niin. Sen sijaan voimme olla edistämässä ja tarjoamassa puitteita ihmisten vapaaehtoiselle ryhmäytymiselle.

Tätä kirjoittaessani mieleeni nousi yksi kysymys, jonka haluan esittää jokaiselle varhaiskasvattajalle. Kysymyksen voi ottaa myös ammatillisena haasteena ja se on asia, josta ei puhuta juuri lainkaan. Se liittyy yhteisöllisyyteen ja kasvatuskumppanuuteen, ja kysymys kuuluu: Ovatko ryhmänne lasten vanhemmat ryhmäytyneet? Tuntevatko he toisiaan, että voivat sopia lapsilleen leikkitreffit? Ovatko he luoneet oman viestiryhmän? Mitä olet työntekijänä tehnyt



edistääksesi vanhempien keskinäistä yhteistyötä? Pelkäänpä, että vanhat säädökset siitä, että päivähoidossa oleminenkin on salassa pidettävää tietoa, vaikuttavat edelleen ja vaikeuttavat yhteisöllisen kasvatuskumppanuuden rakentamista. Vanhempien osallisuudessa ja ryhmäytymisessä olisi paljon kehitettävää varhaiskasvatuksessa ja se aihealue osuu erityisen hyvin juuri sosionomien ammatilliselle osaamisalueelle.

Toisen viikon kiteytykseni toimeksiantaja päiväkodille kuuluu lyhyesti ja ytimekkäästi:

**Varhaiskasvatus on vuorovaikutusammatti.**

### 3.3 Viikko 3: Positiivinen pedagogiikka

#### **Viikkosuunnitelma**

Kolmannella viikolla keskityn positiiviseen pedagogiikkaan, joka on yksi Espoon varhaiskasvatuksen painopistealueista. Pysin työssäni noudattamaan positiivista pedagogiikkaa koko viikon ajan. Keskustelen vapaamuotoisesti työyhteisössä aiheesta ja haluan kuulla, mitä ajatuksia se kasvattajissa herättää. Ollaanko varauksettomasti positiivisen pedagogiikan kannalla vai liityykö sitä kohtaan jotain ennakkoluuloja? Kirjallisuudesta perehdyn Samuli Rannan (2020) väitöskirjaan Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa, Eliisa Leskisenojan (2019) teokseen Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa sekä Lotta Uusitalo-Malmivaaran & Kaisa Vuorisen (2016) kirjaan Huomaa hyvä!

Maanantai 13.9.

Positiivisen pedagogiikan viikko alkoi. Se alkoi kuitenkin vahvasti edellisviikkojen aiheiden merkeissä eli liikunnan ja vuorovaikutuksen. Ohjasin ryhmätilassa juoksentelevat lapset pikkusaliin, jossa sille on enemmän tilaa ja heille muodostui sinne erinomainen ja sitoutunut gepardi -leikki. Aamupiirissä kokoonnuimme ensin kaikki yhteen, josta sitten jakaannuimme kolmeen pienryhmään. Omaan ryhmääni kuului kuusi neljävuotiasta lasta. Aloitimme kertomalla viikonlopun kuulumisia. Aluksi keskustelussa oli mukana jäykkää odottelua, kun puheet polveilivat sinne tänne, yksi kerrallaan. Yritin kyllä tehdä tarkentavia kysymyksiä, mutta vähän pitkästyminen oli lapsissa havaittavissa. Lopussa pääsimme siihen, mistä kirjoitin viime viikolla, eli dialogiseen vuorovaikutukseen. Sen tunnisti siitä, että keskusteluun tuli enemmän tunnetta mukaan ja myös kehollinen ilmaisu voimistui. Keskustelu ikään kuin heräsi eloon. Samaa aihetta palloiteltiin puolelta toiselle ja jokainen toi oman näkemyksensä siihen. Puheenvuorot sinkoilivat sinne tänne, vailla aikuisen puuttumista. Perinteisesti päiväkodin lapsiryhmän vuorovaikutustilanteissa yksi puhuu ja muiden tehtävä on olla hiljaa. Tai sitten on monen puhujan samanaikainen kakofonia, jossa toisia ei kuunnella. Aamun dialogisessa hetkessämme oli jotain Etelä-Eurooppalaista elävyyttä, mutta ei kuitenkaan häiritsevää päälle puhumista. Puhuminen ja aktiivinen kuuntelu olivat hetken tasapainossa.

Lasten keskustelut jatkuivat myös lounaalla ja välipalalla. Lapset intoutuivat kyselemään toisiltaan esimerkiksi, ”kuka haluaa mennä dinosaurusmaahan?” Toisella kädellä he viittasivat ja toisella söivät. Vuorotellen he keksivät mitä erilaisimpia paikkoja, joista sai käden nostamisella ilmaista ”minä haluan”-mielipiteensä, kuin äänestyksessä. Hauskin oli juuri neljä vuotta täyttäneen pojan kysymys: ”Kuka haluaa mennä rokkitukka -maahan?” Näiden lounaalla ja välipalalla käytyjen uudenlaisten keskustelumuotojen alkusysäys tapahtui siinä aamuisessa dialogisessa piirissämme.

Keskustelin kahden varhaiskasvatuksen opettajan ja kahden lastenhoitajan kanssa positiivisesta pedagogiikasta. Ilokseni kaikki suhtautuivat siihen myönteisesti. Positiivisen pedagogiikan ajateltiin olevan vahvuuksien vahvistamista ja hyvän huomaamista. Jokainen on vastuussa omasta asenteestaan. Yksi kasvattaja toi esiin, että myös vasuihin kirjattavat asiat pitää muotoilla positiivisen kautta. Kysyessäni, onko jotain tilanteita, mihin positiivinen pedagogiikka ei sovi, yksi mainitsi jonkun akuutin tilanteen, missä pitää selkeästi kieltää lasta. Olen samaa mieltä siitä, että silloin kun pitää kieltää, se pitää tehdä selkeästi. Positiivinen pedagogiikka ei saa johtaa siihen, että kasvattaja ei osaa kieltää lasta. Niitä kieltoja on kylläkin vähemmän, mutta niitä ei saa vesittää millään kiertoilmaisuilla. Kyse on siitä, missä suhteessa myönteinen ja kielteinen palaute esiintyy kasvattajan puheessa. Myönteistä tulee olla moninkertainen määrä ja silloin niillä harvoilla kielloilla on paljon tehokkaampi vaikutus kuin jatkuvalla negatiivisella palautteella. Muistan sosiaalipsykologi Saara Kinnusen sanoneen, että myönteinen suhde lapseen on auktoriteetin perusta. Jos lapset eivät saa myönteistä huomiota, he pyrkivät huonolla käytöksellä saamaan kielteistä huomiota, sillä sekin on parempi, kuin ei huomiota lainkaan (Webster-Stratton 2005, 18).

Iltapäivällä muokkasimme ja annoimme lasten muokata leikki- ja toimintaympäristöjä. Majoja rakennettiin useampia. On ihmeellistä, miten tutusta tilasta saa erilaisen pienillä muutoksilla ja miten se rikastuttaa lasten mielikuvitusta ja leikkejä.

Tiistai 14.9.

Kirjoitin eilen keskittyneeni erityisesti viime viikon aiheeseen, vuorovaikutukseen. Tänään mietin, että eikö positiivinen pedagogiikka liity juuri vuorovaikutukseen ja sen laatuun? Vuorovaikutusta voi olla ilman positiivista pedagogiikkaa, mutta positiivista pedagogiikkaa ei voi olla ilman vuorovaikutusta. Positiivinen pedagogiikka on kuitenkin laajempi käsite, sillä siinä keskitytään lapsen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, myönteisiin tunteisiin ja ihmissuhteisiin. Ongelmien ennaltaehkäisy, hyvinvointitaitojen opettaminen sekä yksilön sosiaalisen ja emotionaalisen kompetenssin vahvistaminen kuuluvat siihen (Ranta 2020, 14).

Positiivinen pedagogiikka voidaan jakaa viiteen eri alueeseen. Ensinnäkin siinä korostetaan yhteisöllisyyttä ja myönteistä toimintakulttuuria. Toiseksi painotetaan osallisuuden toteutumista. Lapsi on oman elämänsä aktiivinen toimija. Kolmanneksi korostetaan myönteisten

tunteiden merkitystä oppimisen ja hyvinvoinnin rakentajina. Neljänneksi kiinnitetään huomiota vahvuuksiin. Viidenneksi painotetaan kasvatuskumppanuuden merkitystä. (Ranta 2020, 16.)

lloitsin, kun huomasin, että koko talon peda palaverin esityslistalla oli kolme teemaa, jotka on valittu päiväkotimme kehityskohteiksi. Teemat kuulostivat kovin tutuilta: liikunta, vuorovaikutus ja positiivinen pedagogiikka. Neljäntenä oli Espoon yhteinen kiusaamisen vastainen ohjelma. Kokouksen esityslistan lukeminen oli hieno hetki, sillä siinä konkretisoitui se, mikä sai alkunsa omasta ammatillisesta haaveestani ja kehitysideastani, joista kirjoitin varhaiskasvatustyöni johtajalle ja varajohtajalle. Ne eivät siis jääneet vain omaksi projektikseni ja yhden miehen yritykseksi, vaan saivat vastakaikua niin, että niitä halutaan oikeasti vahvistaa päiväkodin toimintakulttuurissa.

Palaveri pidettiin etäyhteyden välityksellä, ja siinä jakaannuttiin neljään työskentelytilaan, joissa jokaisessa käsiteltiin yhtä teemaa. Minut ja opettaja kollegani arvottiin virtuaaliseen huoneeseen, jossa aiheena oli vuorovaikutus. Siellä oli meidän lisäksi kaksi varhaiskasvatustyön opettajaa sekä päiväkodin johtaja. Keskustelimme niistä konkreettisista asioista, mitä kirjoitamme päiväkodin ryhmävasuun, joiden toteuttamiseen kaikki sitoutuvat. Esille tuotiin muun muassa tervehtiminen, suoraan asianosaisille puhuminen ystävällisesti, ammatillisen vuorovaikutuksen ensisijaisuus henkilökohtaiseen puheeseen nähden ja se, että tiimipalaveri olisi yhteisen puheen areena eikä kenenkään yksinpuhelua. Lisäksi keskustelimme huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön mahdollisuuksista.

Kuten palaverin puheenaiheista voi päätellä, moni keskustelun aihe nousi omasta aloitteestani. Tämä ei johtunut siitä, että haluaisin dominoida keskusteluja, vaan hiljaisista hetkistä, jotka muodostuvat pitkittyessään tukaliksi, jos kukaan ei puhu mitään. Minusta sellainen olisi myös arvokkaan työajan haaskausta. Oma strategiani oli odottaa jonkun aloitetta ja tarttua siihen, mutta kun aloitteita ei kuulunut, otin aloitteen teot omiini ja keskustelu lähti käyntiin niiden kautta. Etäyhteys asettaa vielä omat haasteensa ja rajoitteensa kommunikointiin, mutta mielestäni keskustelumme oli oikein hyödyllinen ammatillisesti.

Neljännestä aiheesta, kiusaamisen vastustamisesta, avauduin tiimikaverilleni yksityisesti. Minusta se oli erikoisesti positiivisen pedagogiikan perässä. Positiivisessa pedagogiikassa keskitytään nimenomaan vahvistamaan hyviä asioita. Keskitymmekö nyt siis kiusaamiseen? Onko tässä kyse jostain hyvää tarkoittavasta Espoon yhteisestä linjauksesta, jossa ei ajatella yksittäisten päiväkotien ja ryhmien tarpeita? Kohta olemme kaikki profiloituneet kiusaamisen vastaisiksi, mutta vähentääkö se kiusaamista? Olen nähnyt lasten toiminnanohjaukseen käytettäviä kuvia, joissa lapsi lyö ja puree toista ja kevyt viiva on piirretty kuvien päälle. Mitä pieni lapsi oppii tästä? Ihmismieli toimii käänteisesti. Jos lapselle hokee esimerkiksi ”älä pure, älä lyö, älä töni”, mitä lapsi muistaa näistä? (Älä) pure, lyö, töni. En laittaisi tällaista kuvaa

ryhmäni seinälle, yksinkertaisesti siitä syystä, että pureminen ei kuulu **toimintakulttuurimme** enkä tahdo tuoda sitä lapsille esille vaihtoehtoisena toimintamallina, edes kieltosanan kautta. Sitten olisi eri asia, jos pureminen olisi ryhmässämme akuutti ongelma.

Tänään olin yllättävän paljon myös muiden ryhmien lasten kanssa, erityisesti ulkoiluissa. Kierreltin välillä naapuriryhmän puolella, jutellen lapsille ja kysellen niitä näitä. Ulkona huomasin erään eskarityön seisovan yksin vakavan näköisenä katoksen alla. Halusin, että hänkin innostuisi leikkimään ja liikkumaan muiden kanssa ja menin varovasti ottamaan kontaktia. Alkuun hän ei vastannut mitään. Sitten pyöritin hulavannetta häntä kohti ja hän innostui tulemaan leikkiin mukaan. Siitä eteenpäin leikit jatkuivat pyöritysleikeillä, joista kirjoitin päiväkirjan ensimmäisellä viikolla. Niiden jälkeen ehdotin sählyn pelaamista ja kentälle muodostui neljä vastaan neljä -sählypeliä.

Pystyin keskittymään esikoululaisten leikkien rikastuttamiseen, kun tiimikaverini keskittyivät oman ryhmämme lapsiin. Emme noudata vanhoja kyseenalaisia käytäntöjä, esimerkiksi sitä, että iltavuorolainen ei ulkoile aamupäivisin. Sellainen käytäntö ei varmasti olekaan lähtöisin lasten, vaan aikuisten tarpeesta. Ihmettelen tosin sitä, miten ulkoilu voidaan edes kokea ikävänä työtehtävänä. Sehän on työn suola, kun pääsee ulkoilemaan, liikkumaan ja haukkaamaan raitista ilmaa kesken työpäivän. Väitän, että ulkoilun pedagogisia mahdollisuuksia ei olla täysin ymmärretty, jos ne koetaan ahdistavina. Luin viitisen vuotta sitten tutkimuksesta, jossa oli seurattu päiväkotien pihaulkoiluja. Tutkija kirjoitti havaintonaan, että moni aikuinen näissä ulkoiluissa ei ollut kasvattaja, vaan valvoja. Kasvattajana toimiminen edellyttää monipuolista vuorovaikutusta, myönteistä huomioimista, aktiivisuutta, leikki- ja toimintaympäristöjen rikastuttamista, lasten leikki-ideoihin tarttumista, luovuutta...

Keskiviikko 15.9.

Oli vapauttavaa mennä tänään töihin, kun olin perehtynyt tarkemmin siihen, mitä kaikkea positiivinen pedagogiikka pitää sisällään. Opin sen, kuinka tärkeää on käsitteiden määrittely. Meidän tulee tuntea ja tietää asiat, joista puhumme. Alkuviikolla käsitykseni positiivisesta pedagogiikasta oli rajoittunut lähinnä vuorovaikutukseen. Sitten luin mitä kaikkea se pitääkään sisällään: kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, osallisuuden, yhteisöllisyyden ja kasvatuskumppanuuden. Innostuin siitä entistä enemmän! Tajusin, että tällä viikolla tekemäni työ muiden ryhmien lasten hyväksi on täysin sovitettavissa positiivisen pedagogiikan viitekehykseen. Se vapautti minua tunnetasolla ja toi lisää energiaa. Minun ei tarvitse yrittää ponnistella sen eteen, että hoitaisin vain oman ryhmäni asioita, vaan voin olla rakentamassa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta koko talossa. Tästä mahdollisuudesta kuuluu kiitos myös tiimikavereilleni. Joustavuus on tiimimme vahvuus ja haluamme ajatella muitakin, kuin vain omaa ryhmäämme. Olemme puhuneet, että muita saa auttaa, mutta ei oman ryhmän kustannuksella. Mielestäni olemme hyvin sitoutuneita omaan ryhmäämme ja sen hyvinvointiin. Huomaan kuitenkin, että

oma ammatillinen orientaationi suuntautuu osittain myös muihin ryhmiin, kuten opinnäyte-työni aiheestakin voi päätellä. Nyt osaan paremmin sijoittaa tämän piirteeni yhteisöllisyyden ja positiivisen pedagogiikan viitekehykseen.

Yksi ammatillinen haaveeni ja tavoitteeni on yhteistyön lisääntyminen ryhmien välillä ja auttamisen kulttuurin vahvistuminen. Mikä voimavara se olisikaan, jos muuttuvissa tilanteissa osaisimme nähdä myös naapuriryhmän tarpeet ja olla avuksi oikeaan aikaan? Uskon, että yhteistyön syveneminen voisi mahdollistaa sellaisia työtapoja, joita emme osaa nyt kuvitella. Emme osaa niitä ajatella, koska ryhmien - saati päiväkotien - välinen yhteistyö on ollut niin vähäistä. Se on jotenkin niin suomalaisen kuuloista, että jokainen yrittää pärjätä omillaan eikä muita haluta vaivata.

Mietin, kuinka monella muulla on rajoittunut käsitys positiivisesta pedagogiikasta. Joku voi ajatella sen tarkoittavan sitä, että aikuinen yrittää puhua lapsille mahdollisimman mairilla äänellä. Tai että sitten ei voi lainkaan kieltää lasta. Tai että se on tarkoitettu vain luonnostaan positiivisille ihmisille. Erityisopettaja, kouluttaja ja positiivisen pedagogiikan sanansaattaja Kaisa Vuorinen sanoi eräällä luennolla, että positiivinen ajattelu ei ollut aiemmin hänen vahvuutensa tai luontainen ajattelutapansa. Kuitenkin hän on se, joka ehkä vahvimmin on tuonut positiivisen pedagogiikan sanomaa suomalaiseen varhaiskasvatukseen ja elänyt sitä todaksi omassa työssään. Koen yhdeksi tehtäväkseni tuoda työyhteisössäni esiin niitä löytöjä, joita olen tällä viikolla tehnyt ja tulen tekemään positiivisesta pedagogiikasta. Teen sen ammatillisten keskustelujen kautta ja mietin myös mind map tyylistä julistetta, jonka voisin kiinnittää taukuhuoneen seinälle.

Torstai 16.9.

Tänään olimme etäyhteyden välityksellä yhteydessä Japaniin, Naganon yliopistoon. Tilaisuuteen osallistui Naganosta noin 40 varhaiskasvatuksen opiskelijaa, muutama opettaja sekä laitoksen johtaja. Tilaisuus oli klo 9-10.30 ja tulkki käänsi sen sekä japaniksi että suomeksi. Varhaiskasvatustieteen johtaja ja varajohtaja kertoivat ensin perustietoa päiväkodistamme ja suomalaisesta varhaiskasvatuksesta. Sen jälkeen oli meidän ryhmämme vuoro. Kuvasin liikuntasalia ja -varastoa, eteistä ja wc-tiloja. Sitten siirryin kuvaamaan lasten leikkejä, ryhmätilaamme ja oppimisympäristöjä. Lapset sanoivat reippaasti nimensä ja kertoivat mitä olivat tekemässä. Jotkut kertoivat harrastuksistaan. Sen jälkeen oli japanilaisopiskelijoiden vuoro. He olivat valmistaneet toiminnallisen eläinkuvaleikin ja leikimme sen heidän mukanaan. Ehdotin, että lopputervehdys voisi olla samalla kun kävelemme ruokasaliin syömään. Menin edellä kävellen takaperin ja kuvaten samalla. Ruokasalin kohdalla pysähdyin ja lapset kävelivät yksi toisensa jälkeen kameran ohi vilkutellen samalla japanilaisille. Sanoin jokaisen lapsen etunimen hänen ollessaan kameran kohdalla. Tässä hetkessä toteutui lasten yksilöllisyys ja se,

että he olivat tämän tilaisuuden päähenkilöitä. He kävelivät kuin filmitähdet punaisella matolla ja heidän nimensä kuulutettiin maailman ääriin.

Kysyin japanilaisilta, mitkä ovat heidän ajankohtaisia pedagogisia trendejään ja mikä on heidän kasvattajien ja lasten välinen suhdelukunsa. Espoon varhaiskasvatuksessa ajankohtaista on liikuntakasvatus sekä positiivinen pedagogiikka ja suhdelukumme 3-5-vuotiaiden lasten ryhmässä on seitsemän lasta per kasvattaja. He vastasivat, että Japanissa pedagogiset painotukset vaihtelevat päiväkodeittain ja suhdeluku viisivuotiailla on 30 lasta per opettaja. Tämä oli melkoinen järkytys kuulla. Jos itse joutuisin yksin opettamaan ryhmäämme, jossa on 21 lasta, voin varmuudella sanoa, että kasvatus ei olisi kovin sensitiivistä eikä lapsilähtöistä. Se olisi autoritääristä ryhmäkasvatusta, vailla mahdollisuuksia vastata lasten yksilöllisiin tarpeisiin. Toinen ero, mikä tuli esiin, oli tilojen ja liikuntamahdollisuuksien puuttuminen heidän sisätiloistaan. Meillä on kiipeilyköysi, renkaat ja puolapuut lepohuoneessakin. Heillä sitä vastoin on pieniä tiloja, joissa tehdään origameja tai muita käsillä tehtäviä töitä. Japanissa kolme-, neljä- ja viisivuotiaatkin ”opiskelevat” saman ikäisten joukossa, kun Suomessa vasta esikoulu- ja kouluikäiset.

Keskipäivällä oli esimiehen koolle kutsuma kokous opettajille. Sen aihe oli erään ryhmän tilanne, johon ei olla saatu opettajaa rekrytoitua. Tilanne oli kuitenkin muuttunut ja opettaja oli löytynyt. Eräs toinen opettaja ilmoitti muuton takia vaihtavan työpaikkaa ja tunnelma kokouksessa oli haikea. Käytin tilaisuutta hyväkseni ja kysyin työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä asioita pienten lasten ryhmien kasvattajilta. Pienten ryhmissä on usein enemmän itkuja ja vanhempien ikävöimistä aina syksyisin ja se on työntekijöillekin kuormittavaa.

Iltapäivällä arvoin kaksi jumpparyhmää, jotka pääsivät vuorotellen liikuntasaliin vapaamuotoiseen leikkiin, noin 45 minuuttia kumpikin. Löysin varastosta kolme pongo rumpua, jotka otin leikkiin mukaan. Toinen uusi juttu oli liukumäen tekeminen pitkästä istuinpenkistä. Leikit olivat riemullisia ja rumpujen soittoa harjoittelin itsekin. Niitä voisi käyttää enemmänkin, tuomaan rytmiä elämään.

Perjantai 17.9.

Tämän päivän merkittävimmät työtehtävät liittyivät tunnekasvatukseen ja eettiseen kasvatukseen. Lauluhetken lopulla eräs poika puristi vierustoveriaan niin, että tämä alkoi itkeä. Muut lapset olivat jo siirtymässä pukemaan ja sanoin työkaverilleni, että jään lasten kanssa selvittämään tämän asian. Aluksi molemmat osapuolet olivat selkä minuun päin ja puristaja jopa yritti hymyillen kiivetä pitkin puolapuita. Sanoin hänelle painokkaasti, että ”nyt ei ole aika hymyillä ja kiivetä, vaan sopia tämä riita”. Pyysin heitä kääntymään minuun päin ja aloimme selvittää tapahtunutta. Tavoitteeni oli, että molemmat saavat ensin kertoa oman näkemyksensä ja tunnistaa tunteet, jotka johtivat tekoihin. Selvisi, että toinen poika oli ärsyyntynyt siitä, kun toinen oli puhunut päälle ja vastannut opettajan kysymykseen silloin, kun

oli hänen vuoronsa vastata. Hän oli ärsyyntynyt ja puristanut kaveriaan. Sitten kysyin, miten kannattaa vastaisuudessa toimia, kun tulee ärsyyntymisen tunteita? Päädyimme siihen, että se kannattaa sanoittaa joko asianosaiselle itselleen tai sitten aikuiselle (Webster-Stratton 2005, 143-144). Nyt olimme jo lähellä sovintoa ja kysyin, että miten te voisitte nyt sopia tämän asian. Molemmat sanoivat yhteen ääneen ”anteeksi” ja tunnelma keveni huomattavasti. Kaverusten leikit menivätkin loppupäivän sopuisasti.

Päiväkodin arjessa kaikkiin riitatilanteisiin ei aina ole riittävästi aikaa pysähtyä, ja osa niistä voi jäädä kasvattajilta huomaamatta. Ihannetilanne olisi sellainen, että lapset osaisivat sopia pikku kiistat keskenään. Tämän aamuisen riidan halusin hoitaa ajan kanssa eikä ympärillä ollut muita lapsia tai häiritseviä tekijöitä. Huono tapa hoitaa ristiriitatilanne olisi asiaa selvittämättä sanoa toiselle osapuolelle hampaat narskuen ”nyt pyydät anteeksi!” Lapsi sanoisi hampaat narskuen yhden taikasanan ja jatkaisi matkaansa oppimatta mitään. Oma strategiani oli ensinnäkin pysäyttää lapset tapahtuneen äärelle. Antaa molempien kertoa oma näkemysensä. Näin sain kokonaiskuvan tapahtuneesta. Kasvattajalla on vaara mennä hutkimaan tutkimatta, eli toimia omien ennakkokäsitystensä tai yksipuoleisen kertomuksen perusteella, jolloin voi tapahtua oikeusmurhia. Kokonaiskuvan selvittämisen jälkeen on aika päästä tunnetasolle, että lapsi tunnistaisi itsessään niitä tunteita, jotka johtivat kyseisiin tekoihin. Sitten yhdessä pohtien tulevaisuuden strategioita vastaaviin tilanteisiin. Mitkä olisivat hyväksytyjä toimintatapoja vastaavassa tilanteessa ja samojen tunteiden vallitessa? Anteeksipyyttäminen on myös tärkeää, mutta se ei saa olla tyhjä sana vailla merkitystä. Sovinnon tekoon voi käyttää myös vaihtoehtoisia tapoja, esimerkiksi ”kättä päälle”, halaus ja niin edelleen. Todelliseen pahoitteluun kuuluu aina myös pyrkimys korvata aiheuttamansa vahinko.

Oleellista ristiriitojen selvittämisessä on se, että lapsen teko erotetaan lapsen persoonasta. Lapsi on hyväksytty, vaikka hänen tekonsa ei ollut. Lapselle ei saa selvittelyn jäljiltä jäädä tunnetta, että hän on paha ja epäonnistunut. Teosta on tullut tietyt seuraukset, mutta niiden jälkeen ”pöytä on puhdas” ja lapsella on uusi mahdollisuus onnistua (Webster-Stratton 2005, 116). Kasvattajan ei pidä jälkeen päin muistutella asiasta ja saattaa lasta alakuloiseksi. Lasten vanhemmillekin sanon, että teot, jotka on päiväkodissa tehty, on siellä myös selvitetty, eikä lasta ole tarpeellista niistä läksyttää enää illalla. Niitä voi joissain tilanteissa ottaa esiin, ja neutraali kysyminen ei välttämättä haittaa, mutta pääsääntöisesti ne asiat on jo selvitetty.

Päivän toinen merkittävä kasvatustehtävä liittyi rikottuun katuharjaan. Ulkovarastossamme on pieniä katuharjoja lapsille ja yksi iso aikuisten katuharja. Niillä pidämme puhtaana sekä asfalttialuetta että pelikenttää. Tämä on paitsi turvallisuus-, myös viihtyisyystekijä. Asfaltin päällä olevaan hiekkaan ja irtokiviin voi helposti liukastua ja kaatua. Menin aamulla hakemaan varastosta aikuisten harjaa, jolla halusin puhdistaa sählykenttäämme irtokivistä. En kuitenkaan löytänyt sitä ja joku sanoi sen olevan ylähyllyllä rikkinäisenä. Otin sen sieltä ja katsoin, että paksuvartinen harja oli keskeltä katkaistu. Se on vaatinut sekä suunnitelmallisuutta

että voimaa. Kiukun ja turhautumisen tunteet alkoivat nousta mieleeni. Kyselin asiasta, että mitä oli tapahtunut ja kun en saanut selviä vastauksia, ne tunteet eivät laantuneet. Kuulin, että eskarilaisista oli kyse, mutta tarkempaa tietoa en saanut. Laitoin päiväkodin sisäiseen viestiryhmään toiveen, että tekijä on hyvä saada selville ennen kaikkea lapsen itsensä kannalta, koska kyseinen lapsi tällä hetkellä huonolla omallatunnolla varjelee salaisuuttaan ja on vaarassa oppia, että teoistaan ei joudu vastuuseen. Ajatukseni meni siihen kysymykseen, että minkä opetuksen me haluamme kasvatusyhteisönä lapselle antaa? Saako toisten omaisuutta rikkoa tuosta vaan joutumatta vastuuseen? Vai selvitetäänkö asia ja korjataan se mahdollisuuksien mukaan?

Iltapäivällä kysyin oman ryhmäni lapsilta, että tiesivätkö he mitään tästä asiasta. Sain vihjeen parista lapsesta ja ulkona kutsuin heidät vuorotellen luokseni. Näytin rikkinäistä harjaa ja kysyin, että tietääkö hän tästä mitään? Ensimmäinen poika näytti tukalan oloiselta, kielsi rikko-neensa sitä, mutta kertoi kaverinsa nimen. Tämä mainittu poika sitten tunnusti, vaikkakin ensin sanoi sen olleen vahinko. Puhuin hänelle rehellisyyden tärkeydestä ja siitä, että se helpottaa omaa oloa, kun ei tarvitse yrittää salata tekoja, jotka painavat mieltä. On rohkeata ja rehellistä tunnustaa omat tekonsa. Sanoin lapselle, että harja pitää vielä näyttää hänen vanhemmalleen. Mielestäni vanhemmilla on oikeus tietää lastensa teoista niin hyvässä kuin pahassa. Se on sitten vanhempien oma asia päättää, miten he kuulemiinsa asioihin reagoivat. Kokemukseni mukaan vanhemmat reagoivat ymmärtävästi ja rakentavasti, etenkin jos asiat on kerrottu asiallisesti ja myönteistä vuorovaikutusta on runsaasti pohjalla. Suunnittelin, että ensi viikolla yritän korjata harjaa kyseisen pojan kanssa liima-ruuvi-teippi-yhdistelmällä. Silloin tämä tapahtumasarja saisi hyödyllisen päätöksen myös pedagogisesti katsottuna. Lapsi oppi, että tekonsa kannattaa paitsi tunnustaa, myös yrittää korjata.

### **Viikkoanalyysi**

Monipuolinen viikko takana. Se alkoi vuorovaikutus pohdinnoista, jatkui positiivisen pedagogiikan löytöihin ja yhteistyöhön japanilaisten varhaiskasvatuksen opiskelijoiden ja opettajien kanssa, päättyen tunnekasvatukseen ja eettiseen kasvatukseen. Erityisesti perjantaina huomasin, että olisi turhaa yrittää tehdä tarkkaa päiväsuunnitelmaa, sillä työpäivä saa muotonsa niistä asioista ja tarpeista, jotka nousevat lasten toiminnasta ja tarpeista. Suunnitelmia on hyvä olla, mutta tulee tiedostaa, että lapsiryhmää ei voi ajaa siihen suunnitelmaan, kuin käärmettä pyssyyn. Lapsilla voi olla omia ideoita, jotka rikastuttavat toimintaa. Osaako kasvattaja joustaa omista suunnitelmistaan ja tarttua lasten aloitteisiin? (Leskisenoja 2019, 74). Pikkutarkassa suunnittelussa voi piillä myös sellainen harha, että kuvittelemme hallitsevamme tulevaisuutta ja kaikkia siihen vaikuttavia asioita. Varhaiskasvatuksessa nimenomaan on tyyppillistä se, että kasvattajalla tulee olla myös suunnitelma B, C ja D. Tulee osata lukea tilanteet yksilöllisesti. Esimerkiksi pääsääntönä voi olla jokin asia, mutta tilanne- ja leikkikohtainen poikkeus on mahdollista, jos kasvattaja katsoo sen perustelluksi. Tämä juuri tekee tästä



työstä monipuolista ja mielenkiintoista. Miten sovittaa pedagoginen toiminta kulloiseenkin tilanteeseen ja lapsiryhmään nähden tarkoituksenmukaiseksi ja mielekkääksi? Samoin tiimityössä pitää osata muuttuvissa tilanteissa toimia vaihtoehtoisilla ja luovilla tavoilla, pitäen tavoitteen kirkkaana mielessä, mutta etsien kulloisessakin tilanteessa parasta mahdollista toimintamallia siihen pääsemiseksi. Yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa tiimikaverien ja lasten kanssa.

Positiivinen pedagogiikka eli positiivinen kasvatustiete (positive education) perustuu positiivisen psykologian tieteenhaaraan. Se on uusi tieteenala, joka nykymuodossaan sai alkunsa professori Martin Seligmanin työn tuloksena vuosikymmenen vaihteessa. Perinteisessä psykologiassa on keskitytty poistamaan kärsimystä, ja se oli psykologian valtavirtaa koko 1900-luvun. Professori Marie Jahoda tosin sanoi jo vuonna 1958, että ”pahoinvoinnin poistaminen ei takaa hyvinvointia” (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 20). Positiivisessa psykologiassa keskitytään siihen, mikä saa ihmisen voimaan hyvin. Mikä saa meidät kukoistamaan? Ihmisen hyvinvoinnin rakentumista kuvataan Seligmanin kehittämän PERMA-teorian avulla. Sen kirjaimet koostuvat englanninkielisten sanojen alkukirjaimista: *positive emotions, engagement, relationships, meaning, accomplishment*. Suomennettuna: *myönteiset tunteet, sitoutuminen, ihmissuhteet, merkityksellisyys ja saavuttaminen*. (Leskisenoja 2019, 17,63-64.)

PERMA-teorian teemat ovat hyvinkin relevantteja varhaiskasvatuksen arjessa. Niiden kasvattamiseen voitaisiin hyvin panostaa, ja se taas lisäisi lasten hyvinvointia. Myönteiset tunteet päiväkodin ryhmässä ja toimintakulttuurissa, lämpimät ihmissuhteet lasten ja kasvattajien välillä sekä lasten keskinäisissä suhteissa. Oman arvokkuuden, merkityksellisyyden ja ainutlaatuisuuden ymmärtäminen sekä monien tavoitteiden saavuttaminen ja oppiminen varhaisvuosien aikana. Kaikki nämä asiat voivat olla lisääntyvää todellisuutta varhaiskasvatuksessa, ja niiden toteutuminen lisää lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Tämä viikko laajensi käsitystäni positiivisesta pedagogiikasta. Opin, että positiivinen pedagogiikalla on vahva tieteellinen perustus. Esimerkiksi hyvinvointitaitojen opettaminen parantaa lasten hyvinvointia ja positiivinen ajattelu lisää voimavaroja ja selviytymistä. Tämän seurauksena lapset pitävät parempaa huolta omasta hyvinvoinnistaan, jonka seurauksena heidän immuunijärjestelmänsä on keskimääräistä vahvempi ja todennäköisesti he myös elävät pidempään. Positiivisen kasvatuksen kaksoiskierre koostuu sekä perinteisistä oppimistavoitteista että hyvän luonteen edistämisestä ja hyvinvointitaitojen opettamisesta (Ranta 2020, 14).

Positiivisessa kasvatuksessa ei yritetä kieltää negatiivisia tunteita, vaan niillekin on aikansa ja paikkansa. Kyse on siitä, mitkä asiat ja tunteet ovat hallitsevia. Sama pätee myös työyhteisötasolla. Positiivisia tunnekokemuksia tulee olla moninkertainen määrä negatiivisiin nähden ja negatiivisia tunteita tulee työyhteisössä osata käsitellä rakentavasti (Manka & Manka 2016, 71). Myönteinen näkökulma saa hallita ja oma asenne ja valinnat ovat mahdollistamassa sitä.

Jokainen voi valita, mihin keskittyy ja mitä kasvattaa valintojensa kautta. Itselleni kävi hie-  
man yllättäen niin, että positiivisen pedagogiikan viikkoon mahtui tavallista enemmän negatiivisia tunteita. Yritinkö puristaa positiivisuutta liikaa, ja tilanne kääntyiikin itseään vastaan? Alitajuinen ärsyyntyminen ja vastareaktio ”pakkopositiivisuudelle”? En tiedä, mutta joka tapauksessa myönteistä oli moninkertainen määrä, kuten yleensäkin. Ja ne perjantain negatiiviset tunteet liittyivät siihen rikottuun harjaan ja asian salaamiseen.

Haluan levittää positiivisen pedagogiikan sanomaa työyhteisössäni niin, ettei siitä ajateltaisi kapea-alaisesti vain vahvuuksien huomaamisena. Ammatillisten keskustelujen kautta voin tuoda esiin sen laaja-alaisuutta ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tavoitetta. Ennen kaikkea haluan elää positiivista kasvatusta todeksi omassa työssäni ja levittää innostusta sitä kohtaan, koska sen hyödyt niin lasten, vanhempien, työyhteisön, kuin myös omaan elämään ovat kiistattomat.

Kolmannen viikon lauseeni toimeksiantaja päiväkodille: **Positiivinen pedagogiikka tuottaa hyvinvoivia lapsia ja työyhteisöjä.**

### 3.4 Viikko 4: Luovuus

#### **Viikkosuunnitelma**

Neljännän viikon aihe on niin kutkuttava ja mielenkiintoinen, että se ei mahdu mihinkään tarkkaan määritelmään. En voi myöskään tarkkaan suunnitella, että keskiviikkona klo 12.30 olen luova. Luovuus on minusta hyvin kiehtovaa, koska sitä ei voi hallita eikä sulkea mihinkään laatikkoon. Jos luovuus sinne suljetaan, niin se hyppää estradille laatikon ulkopuolelta. Toisaalta luovuutta voidaan tukahduttaa ja tyytyä tekemään asiat niin kuin aina ennenkin.

Työyhteisöt voivat edesauttaa luovuutta luomalla rakenteita ja ilmapiiriä, jossa luovuus voi kukkia. Ensinnäkin työntekijöille tulee tarjota kiinnostavia työtehtäviä, jotka sopivat juuri heidän osaamistasolleen (Uusikylä 2020, 144). Ne eivät saa olla liian helppoja tai liian vaikeita. Toiseksi työskulttuurin tulee olla avoin ja rohkaista uusien ideoiden jakamiseen. Keskinäistä kilpailua ei pidä korostaa, vaan yhteistyötä (Koski 2001, 176). Johdon tulee luottaa työntekijöihinsä. Organisaatio asettaa tavoitteet, mutta tiimeille tulee antaa valtaa päättää keinoista niiden saavuttamiseen. Luova organisaatio on oppiva organisaatio. Epäonnistuneiden projektien arvo tulee ymmärtää oppimisprosesseina. Tie onnistumisiin kulkee aina epäonnistumisten kautta.

Heterogeeninen ja innostunut työryhmä on luovuuden kannalta hedelmällinen, mutta johtamisen kannalta haastavampi yhdistelmä (Uusikylä 2020, 145). Luovuus syntyy ideoiden yhteentörmäyksestä. Ammattimaisuus pitää olla niin korkealla tasolla, että ymmärretään asioiden riitelevän eikä ihmisten. Ideat saavat kohdata vapaasti ja niiden torjuminen tai

kannattaminen perustellaan. Työn ilo on myös olennainen seikka. Luovuus ja virtaus kokemus syntyvät enemmän nautinnon kuin kärsimyksen kautta (Koski 2001, 102).

Johdon tehtävä on luoda avoin ja turvallinen ilmapiiri. Tosin organisaation kaikki jäsenet ovat omalta osaltaan vastuussa siitä. Johdon tulee kannustaa ja palkita työntekijöitään sekä antaa heille työrauha ja viestiä luottamusta heitä kohtaan.

Perehdyn luovuuteen sekä kirjallisuuden että käytännön työni kautta. Mihaly Csikszentmihalyi ja Kari Uusitalo ovat merkittäviä luovuustutkijoita. Perehdyn erityisesti heidän kirjoituksiinsa. Havainnoin lasten luovuutta, joka yleensä on suurimmillaan vapaissa leikeissä. Haluan tulevalla viikolla mahdollistaa luovien ratkaisujen löytämisen myös omassa työssäni. Analysoin myös omaa luovuuttani; millä alueella ja missä tilanteessa se on vahvimmillaan. Keskustelen työyhteisössä luovuudesta. Se ei olekaan kovin yleinen puheenaihe kasvatusalalla, jossa arvostetaan strukturoituja rakenteita ja selkeitä sääntöjä. Onnistunko käyttämään luovuutta myös liikuntakasvatuksessa ja vuorovaikutuksessa?

Maanantai 20.9.

Tämän päivän merkittävimmät työtehtävät liittyivät kahteen palaveriin. Esikouluryhmän opettajan ja päiväkodin johtajan kanssa kävimme loppukeskustelun siitä viime perjantain harjaepisodista. Se oli tärkeää, koska siinä oli elementtejä, jotka olisivat voineet mennä paremmin. Iltapäivällä korjasin harjan varren yhdessä sen lapsen kanssa, joka oli sen rikkonut. Näin tapahtumaketju sai päätöksensä. Pöytä on puhdas ja lapsella on uusi mahdollisuus onnistua.

Toinen tärkeä palaveri oli tiimipalaverimme, johon päiväkodin johtaja osallistui. Oli hienoa päästä kertomaan tiimimme toimivuudesta ja vahvuuksista. Esimies sanoi, että näissä hänen tiimivierailuissaan saattaa nousta hyvin monenlaisia ja yllättäviäkin asioita yhteiseen keskusteluun, ja hän piti tiimimme toimivuutta ja hyvinvointia suorastaan ainutlaatuisena. Se oli mukava kuulla ja olen samaa mieltä. On helppo tehdä yhteistyötä, kun luottamus meidän välillemme on rakentunut eikä mikään puhumaton asia hierrä yhteistyötä. Meillä ei myöskään ole tarvetta ylenpalttiseen kaveeraamiseen, johon käyttäisimme runsaasti työaikaa. Olemme töissä lapsia varten ja keskitymme perustehtäväämme (johon kuuluu **ammattillinen** vuorovaikutus). Tyypillisesti olemme hajaantuneina eri puolille päiväkotia, pihaa tai metsää lasten leikkiryhmien mukana. Koen, että olemme hyvin sitoutuneita työhömme, lapsiryhmäämme ja tiimimme hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksessa mikään ei tule ilmaiseksi. Työn hedelmät tulevat joka tapauksessa nautittaviksemme, olivatpa ne sitten hyviä, huonoja tai jotain siltä väliltä.

Luovuus ei omassa työssäni tänään erityisemmin kukkinut. Sen sijaan, opettaja kollegani ideoi huomiselle uudenlaisen maalaustavan. Tavoitteeni onkin, että luovuus saisi ilmetä koko ryhmämme ja päiväkodin tasolla, eikä vain omassa toiminnassani. Mihaly Csikszentmihalyi

(Uusikylä 2020, 140) sanoo, että luovuus on ihmisen synnynnäinen ominaisuus, joka löytyy jo pikkulapsilta. Ympäristö voi tukea sen toteuttamista tai vaihtoehtoisesti tukahduttaa sitä. Hänen mukaansa olennaisempaa onkin kysyä ”Missä on luovuutta?” kuin kysyä ”Kuka on luova?”

Tiistai 21.9.

Tästä päivästä mieleeni jäivät erityisesti aktiiviset ulkoleikit eskarilaisten kanssa. Luovuutta olen käyttänyt muun muassa liikunnallisissa leikeissä. Esimerkiksi voltti takaperin muodostui kokeilun ja miettimisen kautta. Siinä lapsi tarttuu kiinni käsivarteeni molemmin käsin vastatöteellä. Sitten koukistun hieman ja autan lasta jaloista polvitaiteiden kohdalta, jolloin hän saa alkuvauhdin ja pyörähtää kierroksen ympäri takaisin jaloilleen maahan. Toinen luova liike on ”kolikot pois taskusta” yhdistettynä kottikärrykävelyyn. Se sai alkunsa siitä, kun siinä liikkeessä lapsi roikkuu hetken pää alaspäin ja alas tullessa hänen kätensä osuvat ensiksi maahan. Kerran yksi lapsi alkoi kävelemään käsillään ja siitä keksin, että liike voisi jatkuu kottikärrykävelyllä, jolloin pidän lapsen jaloista kiinni, kun hän vaakatasossa kävelee muutaman askeleen käsillään.

Luova ratkaisu on yleensä jokin pieni parannus ja muutos johonkin asiaan, joka on aina tehty tietyllä tavalla. Yksi esimerkki tällaisesta liittyy päiväkodin pihan portteihin. Päiväkodin ulkoilupiha sijaitsee kahden portin takana, joiden välissä on hiekkatie. Yleensä kävelemme asfalttipihaa pitkin portille ja siitä hiekkatien yli ulkoilupihalle. Etujoukko menee ensimmäisen aikuisen mukana ja viimeisenä pukeutuneet joutuvat hetken aikaa odottamaan ulkorappusilla ja tulevat viimeisen aikuisen kanssa, joka avaa ne kaksi porttia matkalla ulkoilupihalle. Keksin avata lapsille päätyportin, joka on ulkorappusten vieressä, jolloin lapset voivat hiekkatietä pitkin kävellä ulkopihan portille ja joku pihalla olevista aikuisista avaa sen heille. Näin lasten ei tarvitse odottaa eikä aikuisen kävellä 50 metriä edestakaisin avaamaan sitä porttia, joka on vastapäätä ulkoilupihan porttia. Käytettäessä päätyporttia pitää vain huikata ja varmistaa, että pihalla oleva kasvattaja näkee avata lapsille portin. Tämä on hyvä esimerkki pienestä parannuksesta, joka oli koko ajan lähettyvillä, mutta en ollut kenenkään nähnyt sitä tekevän. Varhaiskasvatuksessa on tyypillistä tehdä asiat samalla tavalla kuin aina ennenkin ja tätä käytäntöä perustellaan sitten struktuurilla, johdonmukaisuudella, turvallisuudella tai jollain muulla seikalla.

Ilmapäivän ulkoilussa kiersin piha-aitaa metsän puolelta etsien palloja ja muita leluja, joita sinne aika ajoin lentää. 5-10 lasta seurasi ja jännitti etsintöjä pihan puolella. Aina kun löysin pallon, riemuitsin ja heitin tai potkaisin sen mahdollisimman korkealle, jolloin lapset juoksivat iloiten pallon perään. Etsintöjen saldoksi kertyi tällä kertaa neljä palloa ja yksi hiekkalelu. Ensi kerralla voisin ottaa lapsia etsintöihin mukaan, jolloin siitä tulisi vielä enemmän yhteinen projektimme.

Keskiviikko 22.9.

Metsäretkipäivä. Luovat leikit ovat tyypillisiä metsässä, koska siellä ei ole valmiita leluja ja välineitä, jotka helposti rajaavat mielikuvitusta. Sen tähden Espoon varhaiskasvatussuunnitelmassa (2019, 26) ja myös steinerpedagogiikassa (Paalasmaa 2011) suositaan leluja, jotka eivät ole liian viimeistellyjä. Samoin liikkumiseen aktivoi enemmän sellainen piha, joka ei ole ahtaasti rakennettu täyteen valmiita liikuntavälineitä (Arja Sääkslahden koulutusluento 2021). Metsässä kaatunut puu muuttuu vaikka junaksi, kaarnapala puhelimeksi ja kepit lasermiekoiksi.

Lounaalla sain toteuttaa yhtä luovaa ratkaisua, jonka keksin viime keväänä. Sen nimi on ketsupikirjain. Spagetin kanssa tarjottiin tänään ketsuppia ja kysyin lapselta ”mikä kirjain laiteetaan?” Ne, jotka halusivat ketsuppia, halusivat oman nimensä ensimmäisen kirjaimen. Lapsi ihaili ja hymyili, kun hän kantoi ruokalautastaan, jonka päällä oli hänen nimensä alkukirjain ketsupin muodossa. Toinen esimerkki on viime viikolta, kun asettelin ohukaiset ja kasvikset lautasille niin, että siinä oli silmät, suu ja korvat. Nämä ovat sellaisia pienimuotoisia ruokataiteiluja, jotka paitsi tuovat iloa arkeemme, myös auttavat näkemään tuttuja asioita uusista näkökulmista.

Pihan liikuntaleikeissä kehitin tänään uuden innovaation. Sen nimeksi tuli ”hissi”. Liike menee niin, että ensin autan lasta kiipeämään palloiluseinän päälle. Lapsi istuu siellä hetken ihaillessa maisemia ja tulee alas seinän toiselle puolelle roikkumaan. Tässä vaiheessa olen ottamassa häntä vastaan kinaloiden alta. Lapsi huikkaa ”heippa” seinän toisella puolella oleville kaverilleen (jotka jonottavat omaa vuoroaan päästä seinän päälle). Kun lapsi on irrotanut otteensa ja pudottautunut alas, nostankin hänet yllättäen niin, että hänen päänsä näkyy jälleen seinän yläpuolella. Lapsi huikkaa uudet heipat vielä pari kolme kertaa. Se oli lasten (ja minunkin) mielestä tosi hauskaa. Ylös ja alas menevän liikkeen vuoksi nimesin uuden tempun hissiksi.

Järjestin tänään myös hauskan loppuleikin. Kello oli jo 16:50 ja enää kaksi lasta koko päiväkodista oli paikalla. Yksi lapsi isänsä kanssa ja yksi työntekijä tekivät juuri lähtöä. Harjailin asfalttia puhtaaksi irtokivistä. Sitten keksin nostaa harjan korkealle ilmaan ja juosta kulmikkaasti kohti liukumäessä olevia viimeisiä lapsia. He olivat heti leikissä mukana ja keksivät, että korkealla on turvapaikka. Muutaman harjajuoksun jälkeen vein harjan varastoon ja otin yllättäen tilalle kolmipyöräisen, jolla lähdin potkuttelemaan kohti lapsia, jotka riemuissaan juoksivat karkuun. Tämä oli sikäli koomista, että yleensä klo 17 päiväkodin pihalla ei tapahdu enää mitään ja lelut on visusti kerätty varastoon. Nyt juoksimme aktiivisina loppuun asti. Pihalla ollut isäkin hymyili touhujamme.

Kävin pihaleikkien jälkeen hyödyllisen ammatillisen keskustelun yhden opettajan kanssa. Kyselin hänen ryhmänsä syksystä ja oli hienoa kuulla, että hän oli innoissaan eikä lainkaan uupunut. Iloitsin tästä, koska olen surrut työntekijöiden vaihtuvuutta sekä meidän

päiväkodissämme että koko varhaiskasvatusalalla. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaisia pysyviä, lämpimiä ja turvallisia ihmissuhteita on vaikea tarjota tällaisella vaihtuvuudella. Ajattelen, että täynnä intoa ja energiaa olevat varhaiskasvattajat ovat se perustus, jonka vaaraan laadukasta varhaiskasvatusta voidaan rakentaa. Sen sijaan, jos kasvattajat uupuvat ja vaihtuvat tiuhaan, se näkyy väistämättä myös työn laadussa ja toiminnasta tulee rikkonaista suorittamista ja selviytymistaistelua.

Torstai 23.9.

Keskustelin luovuudesta tänään kolmen varhaiskasvatuksen opettajan kanssa. Keskusteluissa mainittiin kädentaidot ja musiikki, mutta luovuutta pidettiin laajalle ulottuvana asiana. Luovuuden vastakohtaksi mainittiin liukuhihnamainen työtapa. Lasten luovuuden huippukohtana pidettiin vapaan leikin hetkiä ja luovuuden tukahduttajina mainittiin kiire, jäykät aikuiskeskeiset suunnitelmat ja kaavoihin kangistuneet kasvattajat. Keskustelussa nousi esiin näkökulma, että jos aikuinen ei kuuntele lasta ja tartu hänen ideoihinsa, paljon luovuutta jää hyödyntämättä. Yhden opettajan kanssa totesimme, että luovuus löytyy jo pikkulapsilta ja koska he ovat keskimäärin vähemmän kaavoihin kangistuneita kuin aikuiset, he voisivat hyvin toimia luovuuden opettajina meille aikuisille. Mielenkiintoisesti eriäviä näkemyksiä tuli siitä, tuleeko alle 3-vuotiaille antaa enemmän luovaa vapautta kuin esikouluikäisille. Toisen mielestä pienille pitää antaa enemmän vapautta toteuttaa luovuuttaan, kun taas toisen mielestä se kuuluu enemmän esikoululaisille.

Liikuntasalissa pidin pienryhmälle lyhyen keskustelupiirin ennen jumpan alkamista. Minulla oli kädessäni mitali, jonka olin saanut eräästä juoksupahtumasta viime viikonloppuna. Laitoin palkinnon kiertämään ja siitä keskustelu virisi eteenpäin. Mitalissa on kohokuvio, jota lapset tunnustelivat ja osa jopa tunnisti kuvasta Espoon maamerkkejä. Yleensä keskustelutuokioissa lapsilla on jotain käsiteltävään aiheeseen liittyvää kerrottavaa, ja nytkin he kertoivat omista tai sisarustensa saamista mitaleista. Toisinaan pienimmät lapset saattavat sanoa jotain, mikä ei ollenkaan liity aiheeseen. Ajattelen, että aiheeseen liittymätönkin kommentti on lapselle merkityksellinen, joten se tulee huomioida sen mukaisesti. Lapsi ei olisi sitä sanonut, jos se ei olisi hänelle merkityksellinen asia.

Jumpassa teimme nakkikääröjä eli lapsi pyöritettiin patjan sisään ja kannettiin ”uuniin”, jossa hänen tehtävänsä oli kierittää itsensä vapaaksi. Liikuntaleikit muodostuivatkin ruoka teeman ympärille, keltaisista tavaroista tuli juustoa ja punaisista ketsuppia, jolla nakkikääröjä maustettiin. Leikimme myös ohjatun leikin, jossa yksi kutsuu salin toiselta puolelta ”missä kaikki (ryhmän nimi)?”, johon muut vastaavat ”täällä!”. ”Tulkaa minun luokseni”, johon muut vastaavat ”millä tavalla?”, jonka jälkeen kutsuja näyttää, millä tavalla liikkuen pitää tulla hänen luokseen. Kaikki saivat olla kutsujana ja kaikki keksivät erilaisen liikkumistavan. Samanlaista tapaa ei saanut valita, jotta luovuus ja monipuolisuus toteutuisivat.

Iltapäivällä välipalan jälkeen järjestin arvonnassa, jossa laitoin 14 paperipalaa pussiin. Paperipaloissa oli 7 J-kirjainta ja 7 R-kirjainta. Lapset nostivat yksitellen arvontalipukkeensa. J-kirjaimella, eli ”koukkukirjaimella”, pääsi jumppasaliin ja R-kirjaimella ryhmätilaan. ”Jee, jee!” huusivat J-kirjaimen saaneet lapset ja menivät salin ovelle jonoon, valmiina vapaamuotoiseen liikunnalliseen leikkiin. R-kirjaimen saaneet lapset tyytyivät arvonnassa tulokseen ja kävelivät aikuisen kanssa ryhmätilaan, jossa myös on monipuoliset leikkilat. Lapset ovat oppineet, että aina ei voi voittaa arvonnassa, juoksukisassa tai muissa vastaavissa tilanteissa, ja oli hieno nähdä urheita ja tyytyväisiä lapsia kävelemässä jumppasalin ohi kohti ryhmätilaa.

Lastenhoitajan sijainen työskenteli ryhmässämme kaksi päivää ja kysyin häneltä tänään päivän päätteeksi ajatuksia ryhmästämme. Hän kehui lasten käytöstapoja ja yhteisleikkitaitoja sekä ihmetteli, että lähes kaikki lapset puhuivat paljon ja olivat rohkeasti vuorovaikutuksessa myös uuden aikuisen kanssa. Tämä tietenkin lämmitti mieltäni, varsinkin kun Espoon vasussa (2019, 36) painotetaan sitä, että lasten kanssa tulee keskustella paljon. Lasten sosiaaliset, emotionaaliset ja vuorovaikutustaidot ovat päätyömme ja tavoitteemme varhaiskasvatuksessa. Ne luovat pohjan lapsen hyvinvoinnille ja osallisuudelle sekä myöhemmin opittaville akateemisille taidoille. Sen sijaan, jos lapsi ei osaa kuunnella, toimia ohjeen mukaan tai huomioda muita, ennuste hänen koulussa ja elämässä menestymiseen on heikompi. Kiertävät sijaiset näkevät monia päiväkotiteja ja ryhmiä, ja minusta on erittäin mielenkiintoista kysellä ja kuunnella heidän kokemuksiaan varhaiskasvatuksen kentältä.

Perjantai 24.9.

Pidin laulutuokion 12 lapselle klo 9 - 9:45. Laitoin pussiin kuvakortteja, joiden kuvat antoivat vihjeen, mikä laulu on kyseessä. Lauluhetki kesti melko pitkään, mutta siinä oli toiminnallisia ja innostavia elementtejä, joten se ei tuntunut niin pitkältä. Erityisesti elefanttimarssi oli riemullisen yhteisöllinen, kun lapset oma-aloitteisesti pyysivät aikuisiakin siihen mukaan. Suunnittelin myös vahvuuspiirin, jossa yksi lapsi meni piirin keskelle, ja muut saivat kertoa vahvuuksia ja hyviä asioita hänestä. Lapsi sai valita kuulemistaan kehuista yhden tai useamman vahvuuden, jotka kirjoitettiin lapsen värittämän hedelmän taakse. Lapsi sai iltapäivällä kiinnittää hedelmän vahvuuspuuhun, jonka olimme askarrelleet seinälle. Kolme lasta ehti tänään olla vahvuuspiirissä, jonka jälkeen he saivat vielä valita itselleen tarran.

Keskustelin tänään yhden varhaiskasvatuksen opettajan kanssa luovuudesta. Tämä opettaja arvosti pedagogisia rakenteita, mutta ei kasvattajan tukahduttavaa ohjaustapaa. Hänen mukaansa esimerkiksi maalauksissa, askarteluissa ja musiikissa tulee lapsen luovuudelle olla tilaa. Keskustelussamme nousi esiin myös kysymys fyysisen ympäristön vaikutuksesta lasten luovuuteen. Täysin virikkeeton tila ei ole hyvä, mutta liian viimeistelytila voi myös rajoittaa sen luovaa käyttöä. Muunneltavat ja riittävän virikkeelliset tilat sekä välineet lienevät paras vaihtoehto. Luontoympäristöistä metsä on täysin ylivoimainen, sitä ei mikään rakennettu

ympäristö voi korvata. Henkinen oppimisympäristö on yhtä tärkeä. Sen tulee kannustaa uteliaisuuteen ja oppimisen iloon sekä rohkeaan kokeilemiseen ilman pelkoa epäonnistumisesta.

Tämän päivän luova idea syntyi siinä hetkessä, kun katselin lasioven läpi käytävälle, jonne naapuriryhmämme lapset olivat kokoontumassa jonoon istumaan ennen lepoa siirtymistään. Ilmeilin ensin jotain jonon kärjessä istuvalle lapselle. Sitten keksin, että pidän ex-tempore taidenäyttelyn ja otin kolme erilaista siiliaskartelua ja laitoin ne vuorotellen lasia vasten. Kyseisen ryhmän kasvattajat eivät todennäköisesti edes huomanneet esitystäni, mutta etumaisina istuvat lapset näkivät ja hymyilivät. Iltapäivällä ehdotin sen ryhmän opettajalle, että voisimme joskus esittää nukketeatteria, maalauksia tai askarteluja lasioven läpi heidän lapsiryhmälleen ennen lepoa siirtymistä. Aloin mielessäni suunnittelemaan, kuinka ottaisain oman ryhmäni lapsia esitykseen mukaan. Mielestäni tämä ideani oli hyvä päätös luovuusviikolle ja se toimii myös esimerkkinä siitä, miten luovat ideat yleensä syntyvät omalla kohdallani: arjen työtilanteissa, jossa olen läsnä aistit hereillä, havaintokyky tarkkana ja aivot raksuttavat pedagogisia ajatuksia. Tärkeää on myös se, että tunnetilani on hyvä ja levollinen. Koski (2001, 102) kirjoittaa siitä, että luovuus syntyy enemmän nautinnon kuin kärsimyksen kautta. Tällaiset olosuhteet luovat otollisen maaperän luovien ideoiden syntymiselle ja kehittämiselle. Silloin voi tarttua hetkeen ja antaa virran viedä.

### **Viikkoanalyysi**

Tällä viikolla perehdyin varhaiskasvatukseen luovuuden näkökulmasta. Kannustaako toimeksiantaja päiväkodin toimintakulttuuri ja -ympäristö lapsia ja kasvattajia luovuuteen? Vallitseeko siellä vapauden, luottamuksen ja yhteistyön ilmapiiri, joko ruokkii luovuutta? Lyhyt vastaukseni molempiin kysymyksiin on kyllä. Johtaja luottaa tiimeihin ja niillä on varhaiskasvatustilanteissa vapaus toteuttaa pedagogista toimintaa itsenäisesti. Päiväkodissa on myönteinen ilmapiiri työn kehittämiseen liittyen ja myös lasten luovuudelle on mahdollista antaa entistä enemmän tilaa.

Luovia ihmisiä yhdistävistä piirteistä mainitaan useimmiten uteliaisuus, avoimuus, sinnikkyys, älykkyys ja rohkeus. He ovat jonkin työn tai kulttuurin alan asiantuntijayhteisössä. Puhutaan kymmenen vuoden säännöstä. Vähintään kymmenen vuoden intensiivinen työ ja harjoittelu jollain kulttuurin alalla voi tuottaa huippuosaamista kyseisessä työssä. (Uusikylä 2020, 61; Koski 2001, 79-80.)

Luovia ihmisiä voidaan pitää kompleksisina, mutta enemmän kyse on heidän persoonallisuutensa koko kirjon hyödyntämisestä. Sama ihminen voi olla ahkera ja laiska, sosiaalinen ja erakko, maskuliininen ja feminiininen, vakava ja leikkisä ja niin edelleen (Csikszentmihalyi 1990). Älykkyydeltään he ovat usein vain vähän keskittosaa ylempänä. Piirre, joka erottaa heidät monista muista on heidän ilmiömäinen kykynsä keskittyä tiettyyn asiaan. He priorisoivat kaikki vähemmän tärkeät asiat tämän toiminnan tieltä. Luovat ihmiset toimivat sisäisestä



motivaatiosta käsin. He ovat intohimoisia, energisiä, aikaansaavia, mutta osaavat myös levätä ja antaa aikaa ideoiden hitaaseen kypsytelyyn. Ulkoisilla motivaatitekijöillä on vain rajallinen vaikutus heidän toimintaansa - tosin vertaisryhmältä ja kollegoilta saatu arvostus merkitsee heillekin paljon. (Uusikylä 2020; Koski 2001.)

Luovatkaan ihmiset eivät toimi irrallaan ympäristöstään ja Csikszentmihalyi vertaakin luovaa onnistumista liikenneonnettomuuteen, jossa on osallisina muitakin, kuin vain ihmisestä itsestään riippuvia tekijöitä. Koski puhuu ”jättiläisten olkapäillä seisomisesta”, viitaten aikaisempien saavutusten hyödyntämiseen ja jalostamiseen (Koski 2001, 27). Luovilla ihmisillä on jokin itseään suurempi päämäärä. Puhutaan kutsumuksesta tai kosmologisesta motiivista (Koski, 104-106). Uuden luominen on myös riskien ottamista. Siinä voi epäonnistua tai yhteisö voi hylätä uuden idean.

Havainnoidessani oman ryhmäni lapsien luovuutta, huomasin - ehkä stereotyyppisesti - kaksi poikaa, jotka toimivat ”rönsyillen”, välillä koetellen kasvattajien kärsivällisyyttä, mutta kuitenkin uusia ja luovia tapoja löytäen. Tästä mieleeni muistui kysymys siitä, miksi monet huipukokit ovat miehiä? Yhden vastauksen mukaan miehet kokeilevat luovasti uusia reseptejä, kun naiset noudattavat tunnollisemmin ohjeita sekä tuttuja ja turvallisia reittejä. Miehet ottavat enemmän riskejä, johtaako se myös suurempaan luovuuteen? Tunnolliset tytöt suoriutuvat monessa tehtävässä hyvin, mutta riittääkö heillä rohkeutta luovaan yrittämiseen, jossa voi myös epäonnistua? Kasvattajana tahdon tietenkin kannustaa lapsia sukupuolesta riippumatta luovuuteen, kokeilemiseen, yrittämiseen ja oppimisen iloon.

Huomaan oman luovuuteni liittyvän nimenomaan omiin vahvuksiini: liikuntaan, sanaleikkeluihin ja vuorovaikutuksen tilannekomiikkaan. Ennen lepoaikaan muodostettava ”unijuna” on yksi pedagoginen innovaationi, jossa toteutuu monta tavoitetta: kirjaimiin ja sanoihin tutustuminen ja niillä leikkiminen, tavujen taputtaminen, ryhmäytymisen vahvistaminen, läheisyys ja lasten välinen hyvä kosketus. Uusimpana unijunaan liittyvänä juttuna olen kysynyt lapselta, että tahtooko hän, että hänen siilimaalastaan käytetään päivän sanan paljastamiseen. Tähän mennessä jokainen lapsi on sitä tahtonut. Lapsi hakee paperilennokin, johon päivän sana on kirjoitettu. Viime aikoina lapset ovat käteen tuomisen sijaan alkaneet heittää lennokkia takaisin aikuiselle, mikä on täysin sopivaa, luovaa ja loogista. Aikuinen heittää lennokkia, joten lapsikin haluaa heittää sitä. Lennokissa oleva sana paljastetaan ryhmälle kirjain kerrallaan lapsen siilimaalauksen takaa. Näin lapsi tulee näkyväksi ryhmässä myös taiteellisen ilmaisunsa kautta. Lennokin hakija vaihtuu päivittäin, joten kaikki lapset pääsevät osalliseksi siitä.

Näen omat mahdollisuuteni luovuuteen varhaiskasvatuksessa hyvinä. Olen tullut alalle aikuisiällä, ensin kasvattaen omia lapsiani sekä kerryttäen työ- ja elämäkokemusta melko laajalti. Lisäksi olen miehenä asemassa, jossa olen aina - ainakin jossain määrin - ”ulkopuolinen”. Tämä asema mahdollistaa minulle työhön keskittymisen ja uusien näkökulmien tuomisen

siihen. Olen kirjoittanut työtehtävistä, erityisesti liikuntakasvatuksen saralla, joita olen varhaiskasvattajana saanut toteuttaa ja joita en ole kenenkään muun kasvattajan nähnyt tekvän. Syitä niiden tekemättömyyteen voivat olla toimintakulttuuriin pesiytyneet rajoittuneet käytännöt tai kasvattajien fyysisen voiman ja taidon rajoitteet. Yksi vahvuuteni onkin yksinkertaisesti fyysinen vahvuus ja toiminnallisuus.

Edellä viitatus kirjallisuuden perusteella ajattelen, että luovuuden kehittäminen on ennen kaikkea vahvuuksien vahvistamista ja itseään suuremman päämäärän ja merkitysten löytämistä omasta työstään. Silloin voi uppoutua tekemiseen niin, että ajantaju katoaa ja työn imu vie mennessään tuottaen uusia ja luovia innovaatioita. Kysymys kuuluukin: voiko intohimoa työtään kohtaan oppia ja opettaa? Toinen tärkeä tekijä luovuuden kehittämisessä on toimintaympäristön rakentaminen luovuutta tukevaksi, eli kohti oppivaa työyhteisöä, jossa vallitsee luottamus, yhteistyö, myönteisyys ja uskallus yrittää. Näiden lisäksi tarvitaan riittävää tekemisen vapautta, joka on räätälöity tai ainakin hienosäädetty yksilöllisesti kunkin osaamisen ja vahvuuksien mukaan. Tällaisessa työyhteisössä ei tarvitse pitkästyneenä odottaa työvuoron päättymistä, vaan voi (jokaisen) aamun aloittaa kuin innokas lapsi, joka on valmiina päivän seikkailuihin.

Neljännän viikon lauseeseen halusin tuoda sen, että luovuuteen kuuluu oppiminen, yrittäminen ja epäonnistumisten kautta onnistuminen. Sen tähden lause kuuluu:

**Luova päiväkotiki = oppiva päiväkotiki.**

### 3.5 Viikko 5: Tiimityö

#### **Viikkosuunnitelma**

Viidennen viikon teema on lähellä sydäntäni. Huomasin heti varhaiskasvatusalalle tullessani, että tämä on **tiimityötä**. Olen jopa ajatellut, että tiimityön varassa tämä työ seisoo tai kaatuu. Tiimityön toimivuudella ja toimimattomuudella on suuri vaikutus työhyvinvointiin, työsäjäksämiseen ja myös työntekijöiden vapaa-aikaan. On suuri ero siinä, miettiikö sunnuntai-iltana tulevaa työviikkoa hyvillä mielin vai pelonsekaisella ahdistuksella. Samoin sillä, onko työpäivän jälkeen tarvetta puhua työkuormastaan puolisolleen tai ystävilleen, vai onko ne puhuttu työpäivän aikana tiimin kesken. Väitän, että myös sairaslomat vähenisivät merkittävästi, jos hyvinvoivia ja hyvin toimivia tiimejä olisi varhaiskasvatuksessa enemmän.

Olen saanut elää ja työskennellä sekä huipputiimeissä että ahdistavassa ilmapiirissä, jossa tiimin sisäinen vuorovaikutus ei toimi ja yhteistyö päättyy tiimin hajoamiseen ja kanssakäymisen päättymiseen. Jäljelle on jäänyt vain ihmetys ja tukku kysymyksiä ilman vastauksia. Kaikista kokemuksista olen kuitenkin pyrkinyt oppimaan ja yksi opetus on ollut se, että toimiva

tiimityö edellyttää keskinäistä luottamusta ja vuorovaikutusta. Ilman niitä perustus puuttuu, ja koko rakennelma romahtaa.

Viikon aikana havainnoin omaa tiimityötäni, mitkä ovat vahvuuksiani ja mitkä kehityskohteni?

Perehdyn tiimityöhön myös kirjallisuuden kautta. Vapaamuotoisissa keskusteluissa haluan työyhteisössä nostaa esille erityisesti lastenhoitajien aseman kasvattajatiimeissä. Aikaisemmin lastentarhanopettajalla saattoi olla tukalat oltavat kahden lastenhoitajan välissä, mutta nykyään se asema on entistä useammin lastenhoitajalla. Eri ammattikuntien työtehtävät ovat eriytyneet entistä kauemmaksi toisistaan, mikä asettaa haasteen riittävän vuorovaikutuksen ja tiedonkulun toteutumiseksi. Lastenhoitajat tekevät arvokasta ja täysin korvaamatonta työtä, mutta arvostetaanko sitä näinä aikoina, jolloin korostetaan varhaiskasvatuksen opettajan pedagogista vastuuta ja keskitytään rakentamaan jopa pedagogisia pilvilinnoja?

Maanantai 27.9.

Menin avausvuoroon klo 6:30. Yritin virittäytyä reippaaseen asiakaspalvelu tunnelmaan heti aamulla. Ilokseni huomasin, että lapset tulivat päiväkotiin hyvällä energialla ja reippain mielin, vaikka oli maanantai aamu. Tunteet tarttuvat ja kasvattajan yksi tehtävä onkin jakaa positiivisia tunteita yhdessä lasten kanssa. Maanantaipäiviin voi lapsiryhmissä liittyä tavallista suurempaa riehakkuutta, mikä voi olla kuormittavaa. Jos paikalla on vielä sijainen, tilanne korostuu. Mielestäni tiistai, keskiviikko ja torstai ovat leikkien itseohjautuvuuden ja toimintaan sitoutumisen kannalta parhaita päiviä. Ero ei ole suuri, mutta mielestäni havaittava. Perjantaissa on oma ”vapaalle vaihtamisen” tunnelmansa, sekä aikuisilla että lapsilla. Parhaimmillaan olotila on silloin väsynyt, mutta onnellinen.

Pyrin aloittamaan aamut rauhallisesti. Vapaata leikkiä, aamupala, vapaata leikkiä ja noin klo 9 on aamupiirin ja ohjatun toiminnan aika. Tiimityön kannalta tämä viikko on hieman erilainen, kun toinen varhaiskasvatuksen opettaja on kolme päivää suunnitellulla lomalla ja paikalla oli tänään lisäksi lastenhoitaja ja oppisopimus opiskelija. Pyrin kommunikoimaan sijaisena toimivalle opiskelijalle myös sellaisia perusasioita, joita oman tiimin kesken ei enää tarvitse. Tämä on varmaan yksi syy siihen, miksi toiset työntekijät kokevat sijaiset raskaiksi: jatkuvan perehdyttämisen vuoksi. Itse en lähtökohtaisesti koe sijaisia raskaina, mutta jos sijainen ei esimerkiksi pärjää pienen lapsiryhmän kanssa, silloin voin niin kokea. Sijaisia on hyvin kirjavalla taustalla ja itse en ainakaan vaadi heiltä paljoakaan. Tämä on toisaalta sijaisen kannalta helppoa, mutta toisaalta voi jättää hänen osaamistaan ja potentiaaliaan hyödyntämättä. Voiko kehityskohtena olla se, että olen liian kiltti sijaisille ja vaadin heiltä liian vähän? Viime viikon sijainen lähinnä leikki yhden lapsen kanssa, ja se oli täysin riittävää, koska lapsia oli silloin vähemmän eikä tarvetta suurempaan rooliin ollut.

Ajattelen, että myös varhaiskasvatustyötä tulee tehdä levosta käsin. Sen tähden ensisijainen tavoitteeni sijaistenkin kohdalla on, että he rentoutuisivat. Ei kukaan jaksakaan pitkään tehdä työtä, jossa pitää olla varpaillaan ja pelätä epäonnistumista. Jotkut sijaiset odottavat, että heitä ohjattaisiin neliömetrin tarkkuudella, jotta he varmasti olisivat oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Oma lähestymistapani on toinen. Ensinnäkin ajattelen, että saman asian voi tehdä monella eri tavalla. Toiseksi kasvattajan tulee kehittyä havainnoimaan niin, että hän itseohjautuvasti liikkuu sinne, missä **tarve** on suurin. Toki autan ohjaamista kaipaavaa sijaista sanomalla, että teemme tässä tilanteessa yleensä näin tai näin, mutta vältän visusti sitä, että sijainen vain alkaisi matkimaan minua tai muita, miettimättä asioita sen enempää.

Yksi kehityskohteeni voisi olla delegoinnin taidon parantaminen ja luottaminen siihen, että sijainenkin osaa hoitaa monia asioita. Tänäkin menin lepohuoneeseen päästämään niitä lapsia, jotka eivät nuku, vaikka opiskelija sijainen oli siellä. Halusin varmistaa, etteivät lepohuoneesta poistuvat lapset herätä nukkuvia lapsia enkä ollut varma, onnistuisiko opiskelija siinä. Tämä tapaus muistuttaa siitä, mistä tiimityössäkin pohjimmiltaan on kysymys eli luottamuksesta. Sijaiset joutuvat luottamuksen ansaitsemaan lyhyessäkin ajassa. (Seuraavana päivänä en puuttunut sijaisen hoitamaan lepohetkeen, koska kyseessä oli kokeneempi lastenhoitaja).

Toinen kehityskohteeni liittyen tiimityöhön liittyy omien tekemisteni riittävään sanoittamiseen tiimikavereille. Olen kylläkin siinä kehittynyt takavuosiin verrattuna. Silloin saatoin mennä ja tehdä ”omia projektejani” niin, etten riittävästi pitänyt tiimikavereitani niistä ajan tasalla. Varhaiskasvatuksen ammattilainen kertoo tiimikavereilleen jopa sen, milloin hän menee vessaan. Se kertoo tämän työn intensiivisestä luonteesta. Erityisesti koko lapsiryhmän ollessa paikalla, kukaan tiimin jäsen ei voi noin vain hävitä jonnekin pitkäksi aikaa, ilman että muut tietävät siitä. Tiimikavereille tiedottaminen ja heidän ajan tasalla pitämisenä ehkäisee epätietoisuutta ja rakentaa luottamusta tiimin välille.

Sain yhden hyvän käytännön vinkin keskustellessani tänään tiimityöstä erään työntekijän kanssa. Mielestäni tätä kannattaa noudattaa erityisesti tiimin alku- ja muotoutumisvaiheessa, jolloin luottamusta vasta rakennetaan tiimin jäsenten välille. Se on sellainen asia, josta lapsetkin toisinaan sanovat toisilleen eli ”ei saa kuiskia seurassa”. Supattelukulttuuri ei herätä luottamusta. Jos kaksi tiimistä supisee usein keskenään, kolmannelle voi tulla tukala tunne, koska hän ei tiedä, mistä he puhuvat. Jos käy vielä sellainen klassinen tilanne, että supina loppuu, kun kolmas saapuu paikalle, hänen epäluulonsa vain kasvaa. Tällainen tunne ja ajatus ei ole lainkaan tuulesta temmattua, sillä päiväkodeissa on paljon selän takana puhumista (Koivunen 2013, 195). Siinä vaiheessa, kun tiimi on kehittynyt ja luottamus rakentunut, tiimikavereiden supattelua ei enää samalla lailla tulkita negatiivisesti. Silloin lähtökohtana toimii luottamus siitä, että tiimikaverit eivät puhu pahaa siitä, joka ei ole kuulolla.

Tiistai 28.9.

Kiireinen päivä. Menin töihin klo 9 ja 9:30 oli alkamassa vasukeskustelu. Sitä ennen pidin aamupiirin ja kerroin uudelle sijaiselle ja lastenhoitajalle päivän suunnitelman. Oli vaikeaa hypätä suoraan ohjaamaan toimintaa enkä ihan tyytyväinen suoritukseeni ollut. Positiivinen pedagogiikka ei aamukiireessä täysin toteutunut.

Vasukeskusteluun osallistui lapsen molemmat vanhemmat ja siitä jäi hyvä mieli. Onnistuimme yhdessä keskustellen löytämään olennaisimpia lapsen vahvuuksia, tuen tarpeita ja tavoitteita kuluvalle toimintakaudelle. Olisi hyvin raskasta tehdä yhteistyötä, jos keskustelussa lapsen vanhempien kanssa olisi vastakkainasettelun tunnelma. Minulle on tärkeää antaa keskustelun lopuksi vanhemmille tilaisuus kertoa vapaasti mielessään olevia asioita ja asiakaspalautetta, ruusuja ja risuja. Oli hienoa kuulla vanhempien tyytyväisyydestä. He pitivät toimintaamme laadukkaana ja mietittynä, emmekä kuulemma olleet mikään lasten säilömispalvelu. Kuten edellisestä lauseesta voi päätellä, keskustelussa oli mukana myös huumoria. Se ei jostain syystä ole ollenkaan itsestään selvää vasukeskusteluissa. Lapsen elämä on parhaimmillaan leikkiä, liikettä, iloa, naurua. Miksi kasvattajat usein onnistuvat keskustelemaan lapsen elämästä kuin ryppyotsaiset ammattihuoolestajat?

Peda palaverissa jatkoimme ryhmävasun koko talon osioiden työstöä. Jakaannuimme pienryhmiin keskustelemaan ja meidän ryhmämme osiot liittyivät muun muassa kiireettömään toimintakulttuuriin ja käytävällä juoksemisen sallimiseen. Tässä on mainio esimerkki siitä, kuinka organisaation hienot kirjaukset voivat elää omaa elämäänsä, irrallaan arjen todellisuudesta. Johtamisen asiantuntija, kirjailija-professori Peter Druckerin kerrotaan sanoneen, että organisaation toimintakulttuuri syö aamupalaksi kaikki strategiat. Osittain näin näytti tapahtuneen. Toin ilmi oman huomioni siitä, että tullessani taloon reilu vuosi sitten, kiireetön toimintakulttuuri ei ollut asia, joka mieleeni tuli. Ja kuitenkin, sellainen kirjaus löytyi koko talon ryhmävasusta. Kirjauksilla on arvoa vain silloin, kun niihin sitoudutaan ja ne muuttuvat organisaatiossa arjen todellisuudeksi.

Pienryhmämme ehdotti, että entiset kirjaukset jätetään ennalleen ja jalkautetaan paremmin käytäntöön, ainoastaan sisätiloissa juoksemisen salliminen -kohtaan lisäsimme tilannesidonaisuuden. Kaikkiin tilanteisiin sisällä juokseminen ei sovellu, vaikka se lähtökohtaisesti olisi-kin sallittua. Olisi erittäin vahingollista, jos varhaiskasvatuksessa aikaisemman ”sisällä ei saa juosta” -periaatteen tilalle tulisi ”sisällä saa aina juosta” -periaate. Näen tällaisen vaaran olevan ihan todellinen, sillä varhaiskasvatuksessa, kuten muissakin yhteiskunnallisissa asioissa, heiluriliike on hyvin tyypillistä. Miksi pitää mennä ääripäästä toiseen? Miksi on niin vaikeaa pysyä tasapainossa?

Iltapäivällä halusin rauhoittaa omaa pienryhmääni kiireettömällä välipalalla ja kirjan luvulla. Pikku myyrä autonkorjaajana teos liittyi haaveisiin, niiden toteutumiseen ja siihen, että toteutunut haave ei ehkä olekaan niin ihana kuin oli ajatellut. Pikku myyrälle kävi juuri näin.

Kirjan lukemisen jälkeen kysyin lapsilta, oliko heillä jotain haaveita. Lasten haaveet liittyivät suurimmaksi osaksi johonkin konkreettiseen asiaan, esimerkiksi uuteen leluun.

Ulkona unohduin palvelemaan vanhempia ja juttelemaan heidän kanssaan lasten hakutilanteissa. Yhtäkkiä huomasin, että piha olikin tyhjä ja työpäiväni päättynyt puolisen tuntia sitten. Olen sisäinen yrittäjä, sillä en ajattele työstä perinteisen kunnallisen työntekijän 7h39min -menteliteetilla. Mielestäni työhön kannattaa panostaa silloin, kun tarve vaatii. Joskus muulloin voi sitten lähteä aiemmin. Luin tänä vuonna tutkimuksesta, jossa työssäjaksaminen oli parempaa niillä työntekijöillä, jotka tekivät työtä myös vapaa-ajalla. Tutkimustulosta hämmästeltiin, koska yleensä painotetaan sitä, ettei töitä pidä viedä kotiin. Selitykseksi tarjottiin autonomisuuden kokemusta. Työntekijöillä oli mahdollisuus joustaa silloin, kun tarve vaatii ja tehdä se työ vapaa-ajalla, jolloin henkinen kuorma tekemättömästä työstä keveni. Työhyvinvointia lisää tunnetusti se, että työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja myös aikatauluihin. Näiden seikkojen perusteella uskallan väittää, että kunnallinen 7h39min/päivä -ajattelu voi itse asiassa olla yksi uupumiseen johtava syy. Työntekijällä on hirveä kiire ja stressi saada tietyssä päivittäisessä ajassa tehtyä kaikki tarpeellinen.

Oma kokemukseni on tutkimustuloksen mukainen. Kun työt kasautuivat vuosi sitten ennen joulua, kirjoitin ryhmävasun, joka oli muhinut mielessäni ja jonka valmistumispäivämääräksi tuli 25.12. Voin rehellisesti sanoa, että sen valmistuminen oli vapauttavaa eikä kuormittavaa. Kuormittavampaa olisi ollut viettää joululomaa tekemätön työ mieltä painaen. Haluankin työskennellä palvellen - en jäykkiä rakenteita - vaan työn tavoitteita ja työhyvinvointia.

Keskiviikko 29.9.

Tiimityön kannalta erikoinen viikko, kun kolmena päivänä on sijainen, ja vieläpä eri sijainen jokaisena päivänä. Voidaanko silloin edes puhua tiimityöstä? Eikö pikemminkin työryhmästä, joka työskentelee yhden päivän kerrallaan. Ajattelen, että olisi sekä lasten, vakituisten työntekijöiden, että sijaisen etu, jos sijainen työskentelisi samassa ryhmässä useamman päivän. Sijaispolitiikka varhaiskasvatuksessa on usein lyhytnäköistä ja epävarmaa. Tänään ei voi olla varma siitä, saadaanko huomenna tai ylihuomenna sijaista. Oma lääkkeeni varhaiskasvatuksen sijaispulaan olisi ensinnäkin sairauslomien vähentäminen (tiimi)työhyvinvointiin panostamisen kautta. Toiseksi tulisi löytää pitkäaikaisia ja sitoutuneita sijaisia ja työnantajan pitäisi vastavuoroisesti sitoutua heihin. Kolmanneksi sijaisia tulee kohdella hyvin, jotta he haluavat tulla uudestaan.

Pidimme tiimipalaverin kahdestaan lastenhoitajan kanssa. Palaverissa oli haikeutta mukana, sillä lastenhoitaja on vaihtamassa työpaikkaa pitkän työmatkansa takia. Halusin kuulla hänen ajatuksiaan ryhmässämme työskentelystä. Olin sitä aiemminkin kysynyt, mutta halusin vielä sen varmistaa. Lastenhoitaja kertoi työn ryhmässämme olleen antoisaa ja opettavaista, jonka takia hänen lähtönsä liittyy paljon haikeutta. Tiimityön kehittämisen kannalta olisi tärkeää,

että aina tiimin päättyessä tai tiimin jäsenen vaihtuessa käytäisiin arviointi- ja loppukeskustelu. Jokainen saisi tuoda oman kokemuksensa ja yhteenvetonsa menneestä. Valitettavasti tämä arviointi jää yleensä tekemättä, erityisesti silloin, jos tiimi hajoaa riitaisissa merkeissä.

Varhaiskasvatuksessa toiminnan arviointi on yllättävän vähäisessä roolissa. Tiimipalavereissa-kin keskitytään lähinnä juokseviin käytännön asioihin eli lähipäivien tapahtumiin, työvuoro-suunnitteluun, lasten akuutteihin asioihin ja huoliin. Asioiden merkitysten pohtiminen ja toiminnan arviointi voivat jäädä kokonaan puuttumaan. (Nummenmaa & Karila 2011, 82-84.)

Tänään olin paremmin sisällä työssä kuin alkuvuikon kiireessä. Lapsiryhmän ohjauskin sujui rauhallisen positiivisesti. Kokeilin uutena juttuna lukuhetkeä jumppasalissa. Välipalan jälkeen menin yhdeksän lapsen kanssa jumppasaliin. Lapset saivat kiivetä puolapuille ja kiipeilyseinälle. Luin seisten Ryhmä Hau -kuvakirjaa, jota lapset kuuntelivat seinällä istuen tai roikkuen. Se onnistui kohtalaisen hyvin, ainoastaan pari kertaa huomautin häiritsevistä seinältä hyppimisestä ja kukin löysi paikan, jossa kuunnella kirjaa. Lukuhetken jälkeen menimme pihalle polkupyöräilemään. Sijaisen kanssa neuvottelimme, kumpi menee ensin ja kumpi jää sisälle auttamaan viimeisiä.

Torstai 30.9.

Oli helpottavaa mennä aamulla töihin, kun tiesin, että koko tiimimme on jälleen paikalla. Päiväkotien tiimityössä työtä tehdään tyypillisesti rinnakkain työvuorojen ja päivärutiinien sanelemana, ja saman asian parissa työskentely on harvinaista (Karila & Nummenmaa 2001, 51). Olen itsekin havainnut tämän perinteen ja pyrkinyt sitä tietoisesti rikkomaan, jotta työn kehittäminen ja toisiltamme oppiminen voisivat toteutua paremmin. Kuvaan tilannetta seuraavan esimerkin kautta: Jokin työtilanne tai ohjattu tuokio on määrätty työvuorojen mukaisesti jonkun työntekijän vastuulle. Kyseinen työntekijä on itsekseen suunnitellut sen ja toteuttaa sen joko yksin tai muiden passiivisesti katsellessa. Seuraavalla viikolla on toisen työntekijän vuoro ja hän toteuttaa sen todennäköisesti aivan eri tavalla. Ohjattua pedagogista toimintaa harvoin arvioidaan yhdessä, etenkin pintaa syvemältä. Yhteisreflektio olisi kuitenkin tie ammatilliseen kehittämiseen ja tasalaatuisen pedagogiikkaan.

Olen pyrkinyt rakentamaan opettaja työparini kanssa sellaista yhteisen työn perinnettä, jossa voimme olla mentoreina toisillemme ja yhdessä käydä läpi ja perata eri työtilanteita, oppiaksemme niistä. Olemme muun muassa videoineet ohjaamiamme tuokioita ja analysoineet yhdessä niitä. Annoin tänään vilpittömän positiivisen palautteeni hänelle aamupiiristä, eritellen niitä tekijöitä, jotka mielestäni tekivät siitä onnistuneen. Ajattelen, että tiimin jäsenten yksi tärkeä tehtävä on löytää ammatillisia vahvuuksia sekä itsestään että toisistaan (Drucker 2001, 175-176). Näitä vahvuuksia he voivat toisissaan vahvistaa positiivisen pedagogiikan hengessä. Mielestäni erityisesti uusien tiimien tulisi unohtaa kaikki ”korjaava palaute” ja ”rakentava kriittikki”, ennen kuin keskinäinen luottamus on riittävän vahvaksi rakentunut. Sen jälkeenkin

olisin erittäin varovainen niiden suhteen, koska ne eivät yksinkertaisesti kuulu perustehtäväämme ja ovat riski negatiiviselle kiertelle, jossa huomiomme kiinnittyy kielteisiin asioihin.

Muistan lähiajoilta tilanteen, jossa tiimikaverimme itsekritiikillisesti tuskaili tiimipalaverissamme erästä viikoittain ohjaamaansa toimintaa, jonka toteutukseen hän ei ollut ihan tyytyväinen. Pidin tätä suurena luottamuksen osoituksena meitä kohtaan ja avaimena ammatilliseen kehittymiseen. Vain luottamuksen ilmapiirissä uskaltaa paljastaa heikkoutta ja epätäydellisyyttä. Tilanne oli herkkä ja vaistomaisesti tiimikaverini kanssa vain kuuntelimme hiljaa. Ikinä en tuollaisessa tilanteessa avaisi suutani etsien jotain vikaa tiimikaverini tekemästä työstä. Ymmärsin, että hän reflektoi ääneen omaa työtään ja olisi ollut sopimatonta myöskään vesittää sitä millään ”äläpäs nyt, hyvinhän se meni” -kommentoinnilla. (Ihan riippumatta siitä, että mielestäni se oli mennyt hyvin). Koen, että tuossa tilanteessa toimimme oikein olemalla läsnä ja kuuntelemalla hiljaa.

Keskustelin kolmen varhaiskasvatuksen opettajan ja yhden lastenhoitajan kanssa tiimityön merkityksestä varhaiskasvatuksessa. Keskusteluissa mainittiin toimiva tiimi voimavarana ja työn suolana, joka aikaansaa joustavuuden lisääntymistä ja asioiden ajattelemista myös tiimikavereiden näkökulmasta. Korostettiin vuorovaikutuksen merkitystä ja yhdessä sovitusta asioista kiinni pitämistä. Toimivan vuorovaikutuksen syntymistä, jossa aidosti kuunnellaan toista, ei pidetty kuitenkaan itsestään selvänä ja helppona asiana. Hapon (2006, 156-157) tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat mainitsivat tiimityön onnistumista edesauttavina tekijöinä yhteiset arvot, keskustelemisen, toisten kunnioittamisen, joustavuuden ja huumorin.

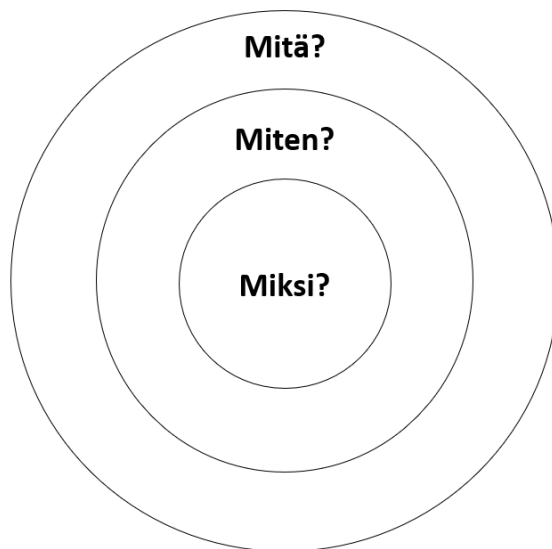
Yhden varhaiskasvatuksen opettajan kanssa puhuin siitä tilanteesta, kun hän uutena työntekijänä meni tiimiin, jossa on pitkään työskennellyt kaksi lastenhoitajaa. Vertasin sitä omaan tilanteeseeni tämän vuoden alussa, jolloin tiimiini tuli kolme uutta kasvattajaa. Käytännössä olin saanut rakentaa toimintakulttuuria yksin ja muuttaa käytäntöjä, joita halusin muutettavan, ennen uusien tiimikavereiden saapumista. Sen sijaan, jos uutena opettajana menee vanhaan tiimiin, tilanne on erilainen. Silloin joutuu kuulostelemaan ja katselemaan, sekä sopeutumaan jossain määrin myös sellaiseen toimintaan, joka ei omasta mielestä vaikuta pedagogisesti perustellulta ja järkevältä. Uusia ajatuksia ja muutoksia voi tuoda vähän kerrallaan, muuten muutosvastarinta voi kasvaa liian suureksi.

Oma kokemukseni viime toimintakaudelta on, että ehdottomasti helpompaa ja mielekkäämpää oli rakentaa uutta tiimiä alusta asti, kuin mennä uutena työntekijänä vanhaan tiimiin, jossa käsitykset laadukkaasta varhaiskasvatuksesta ja tiimityöstä poikkesivat paljonkin (tai jossa niistä ei edes puhuttu tarpeeksi). Haluaisinkin jokaisen uuden tiimin oppivan tämän asian: Puhukaa keskenänne työn merkityksistä ja opetelkaa tuntemaan toisianne **ammatillisesti**. Älkää ruvetko kukin vain tekemään niin kuin aina ennenkin, puhumatta keskenänne ”**mitä** teemme?” ja ”**miksi** teemme? Näin löytyy yhteinen suunta, jota kohti pyrkiä. Selkeä



suunta ruokkii myös sisäistä motivaatiota (Martela & Jarenko 2016). Yksi sisäisen motivaation keskeisistä tekijöistä on merkityksellisyyden tunne. Yhteisen suunnan määrittelyn kautta rakennetaan yhteistä näkemystä ja kokemusta työn merkityksestä: sillä, mitä teemme, on merkitystä (Jalkanen 2020, 91).

Johtamiseen erikoistunut kirjailija-luennoitsija Simon Sinek (2009) on piirtänyt yhden tunnetuista kuvioista, joka liittyy organisaatioiden tehtävään ja olemassa olon tarkoitukseen. Se koostuu kolmesta kehästä. Uloimmalla kehällä on vastaus kysymykseen *mitä* organisaatio tekee. Keskimmäisellä kehällä on vastaus kysymykseen, *miten* tehdään sitä, mitä tehdään. Sisimmän kehän kysymykseen moni organisaatio ei osaa vastata, eli siihen *miksi* tehdään sitä, mitä tehdään. Kuitenkin se on kysymys, joka määrittää organisaation (myös tiimin) tarkoituksen. (Jalkanen 2020, 89-90.)



Kuvio 1: Simon Sinekin (2009) kultaista ympyrää mukailten

Perjantai 1.10.

Aamulla satoi ja olimme suunnitelleet pyöräretken aamupäivälle. Ehdotin, että siirtäisimme retken iltapäivälle, jolloin ei todennäköisesti enää sataisi. Se sopi ja tiimikaverini ohjasi pikusalisissa lauluhetken ryhmällemme. Loppurentoutuksen alkaessa ehdotin hänelle, että voinko kokeilla ja ohjata sen saman rentoutusharjoituksen lapsille, minkä ohjasin työntekijöille kevään työhyvinvointi päivässä. Hän suostui ja pimeässä salissa luin lapsille rauhallisesti valmiin tekstin, jossa rentoutettiin kehon osia yksi kerrallaan, välillä hengitykseen keskittyen. Taustamusiikiksi oli valittu sateen ropinaa.

Kokeilukulttuuri olisi arvokas työn kehittämisen väline jokaisessa päiväkodissa. Iloitsin huomautessani, että Espoon varhaiskasvatus (2019, 4) haluaa olla kokeileva ja uutta luova toimija. Kokeilukulttuuri voi synnyttää uusia innovaatioita. Se vaatii kuitenkin luottamusta ja emotionaalista turvallisuutta, koska kokeilut eivät aina onnistu (Talvio & Klemola 2017, 73). Epäonnistumisen pelko voi hallita ja estää yrittämästä. Mielestäni kokeiluihin tulisi suhtautua matkain odotuksin ja ennen kaikkea oppimisprosesseina. En pidä tämänpäiväistä rentoutusharjoitustani lapsille erityisen onnistuneena, mutta siinä oli elementtejä, joita voi ottaa jatkokäyttöön. Huomasin, että lapset eivät pysty olemaan niin liikkumatta kuin aikuiset ja varmasti heidän ajatuksensa lentelivät paljon muissakin asioissa kuin lukemassani tekstissä. Valmiin tekstin jälkeen, kun suurin osa lapsista oli jo siirtynyt pukemaan, aloin kertomaan omin sanoin tarinaa ja eläydyin siihen. Tämä oli se elementti, joka mielestäni toimi paremmin ja jonka pohjalta voisin jatkokehittää lasten rentoutusharjoitusta. Tätä kirjoittaessani mieleeni nousi kysymys: miksi en kysynyt lapsilta suoraa palautetta rentoutusharjoituksesta, esimerkiksi ruokapöydässä? Luotanko liikaa omiin havaintoihini ja intuitiooni? Pitää aktiivisemmin muistaa se, että lasten tulee olla osallisia toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa (Opetushallitus 2018, 26-27).

Aamupäivän ulkoilussa eskarilaiset käytännössä veivät minut kädestä taluttaen pihan perälle ja pyysivät niitä liikunnallisia temppuja, joita olen heidän kanssaan tehnyt. Siinä oli hauskaa neuvottelua ja temppujen yhdistelyä, esimerkiksi paloauto + kotikärrykävely ja kolikot pois taskusta + kuperkeikka. Seinän päälle kiipeäminen + hissi onkin jo hitiksi muodostunut. Se oli mukava puolisen tuntia kestänyt liikunnallinen leikkihetki toisen ryhmän lasten kanssa. Oma ryhmäni oli jo ehtinyt poistumaan pihalta, kun pääsin vihdoinkin irrottautumaan leikistä. Olen iloinen siitä, että tällainen on tiimissämme mahdollista. Se kertoo tiimimme joustavuudesta, yhteisöllisyyden arvostamisesta ja pyrkimyksestä rakentaa aitoa kasvattajayhteisöä. Se palvelee myös tämän opinnäytetyöni tavoitteita, joita en voisi toteuttaa ilman tiimini tukea. Toki pahoittelin eteisessä, että minulla meni niin myöhään eskarilaisten kanssa, mutta tiimikavereille se oli ok ja uskon, että he pystyisivät sanomaan, jos niin ei olisi ollut.

Välipalan jälkeen lähdimme pyöräretkelle. Enää ei satanut eikä sadevaatteita tarvittu. Lähes kaikilla oli polkupyörä tai potkupyörä. Yhdellä oli potkulauta ja yksi lapsi käveli lastenhoitajan kanssa jonon hännällä. Pyöräilin ensimmäisenä ja pysähdyin välillä odottamaan perässä tulleita, jotta letka ei veny liian pitkäksi. Sanoin vieressäni polkeville lapsille, että omaa pyörääni ei saa ohittaa, ja pyrin ajamaan sopivaa vauhtia. Liian hidas vauhti on riskitekijä, koska silloin pyöriä kasaantuu paljon ensimmäisenä polkevan perään ja kaatumis- ja törmäysriski kasvaa. Selvisimme ilman kolhuja. Suojatien ylityksiä oli kaksi ja ne ylitimme pyöriä taluttaen. Pysähdyimme erään nurmirinteen kohdalle, jossa talvella laskemme pulkkamäkeä. Lapset juoksivat rinnettä ylös ja alas sekä keksivät myös kieriä rinnettä pitkin alas. Se oli ehkä koko retken paras osuus, koska siinä toteutui lasten osallisuus toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Riemuissaan he kierivät alas pitkin nurmista rinnettä. Yhteisöllisyyden ja

pedagogisen rakkauden lämmin aalto pyyhki sisintäni, kun katselin tuota näkyä. Lapset elävät hetkessä ja heidän suunnitelmansa ja toteutuksensa elävät hetkessä. He eivät avaa kalentereitaan kahden viikon päähän. Rinteestä pyöräilimme kohti päiväkotia ja viimeiset parisataa metriä hiekkatietä pitkin sai ajaa niin kovaa kuin halusi.

Retken jälkeen olin ylpeä jokaisesta kolme-, neljä- ja viisivuotiaasta ryhmässämme. Mieleeni tuli sanapari ”kompetentti lapsi”. Mihin kaikkeen lapset pystyisivätkään, jos antaisimme heille mahdollisuuden? Olin ylpeä myös tiimistäni, joka osaa joustavasti toimia muuttuvissa tilanteissa positiivisella mielellä. Se on ammattitaitoa. Viime syksyn pyöräilyviikolta muistan erään koiranulkoiluttajan hämmästelyn, että ”pyöräilläänkö päiväkodeissa nykyään?” Mitäpä siihen sanomaan, kuin että mikään ei estä pyöräilemästä, mutta mitään pakkoakaan ei ole. Miksi päiväkotien 3-5-vuotiaiden pyöräretket ovat niin harvinaisia?

### **Viikkoanalyysi**

Tiimi koostuu kiinteästä ryhmästä ihmisiä, jotka työskentelevät saman päämäärän hyväksi ja jotka ovat riippuvaisia toisistaan (Heikkilä 2002, 16-17). Päiväkodissa tiimi koostuu yleensä kolmesta kasvattajasta: kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa ja yksi lastenhoitaja tai kaksi lastenhoitajaa ja yksi varhaiskasvatuksen opettaja.

Tiimin muotoutuminen ja kehitys voidaan jakaa eri vaiheisiin:

1. Perustamisvaihe
2. Myrskyvaihe
3. Oppimisvaihe
4. Suoritusvaihe
5. Huipputiimivaihe
6. Purkaantumisvaihe

Perustamisvaiheessa tiimin jäsenet oppivat tuntemaan toisiaan. Odotukset ovat korkealla, roolit epäselviä ja vuorovaikutus on kohteliasta ja tarkkailevaa. Myrskyvaiheessa etsitään luottamusta toisiin, esitetään erilaisia näkemyksiä ja valtataistelut voivat aiheuttaa ristiriitoja henkilösuhteissa. Oppimisvaiheessa tiimin jäsenet ovat hyväksyneet toistensa persoonallisen erilaisuuden ja näkemyserot sekä osaavat ratkaista ristiriitoja, jolloin toiminta syvenee ja tiimille kehittyy oma identiteetti. Ilmapiiri vapautuu, tunteita näytetään avoimemmin ja tiimin jäsenet hyväksyvät toistensa roolit. Suoritusvaiheessa tiimi saavuttaa asettamia tavoitteita ja kykenee tehokkaaseen päätöksen tekoon. Huipputiimivaiheessa tehdään aidosti yhteistyötä ja menestymistä mitataan nimenomaan tiimin menestyksellä. Huipputiimivaiheessa fokus suuntautuu itsestä pois päin, kohti tiimin yhteistä menestymistä. Tarvetta keskinäiselle kilpailulle ei enää ole, koska toisen menestys on omakin menestys. Huipputiimiä luonnehtii positiivisuus ja toisten auttamisen kulttuuri, jossa keskustellaan avoimesti ja rehellisesti.

Tiimiä vahingoittavia käytösmalleja tunnustetaan ja niitä vältetään. Tunnelmaltaan tällainen tiimi levittää työn intoa myös ympärilleen. (Koivisto, Henner & Kaapo 2017, 3-6.)

On selvää, että varhaiskasvatuksessa suurin osa tiimeistä ei yllä huipputiimivaiheeseen. Tiimit hajoavat erinäisten syiden takia, usein alle vuoden ikäisinä. Siinä ajassa ei huipputiimiä rakenneta. Vaihtuvien sijaisten varassa selviytymistaistelua käyvät tiimit ovat liian yleisiä. Yhtenä esteenä tiimien kehittymiselle on työntekijöiden liika kiltteys. Päiväkodeissa vältetään konflikteja ja yritetään olla loukkaamatta muita. Tämä voi johtaa tilanteisiin, jossa työn kannalta merkityksellisiä asioita ei uskalleta ottaa esiin, vaikka jonkun toimintapa uhkasi koko tiimin hyvinvointia (Koivunen 2013, 195). Kun tähän lisätään selän takana puhumisen kulttuuri, on väärinymmärrysten riski suuri. Olen suuresti ihmetellyt päiväkodissa ilmennyt tapa mennä kantelemaan tiimikaverista esihenkilölle, ennen kuin on edes puhunut asianosaisen kanssa. Tällainen toimintatapa vetää tehokkaasti maton pois (luottamuksen) jalkojen alta. Luottamus on kuitenkin se perustus, jonka varaan tiimityö rakentuu.

Tiimin tavoite ja tarkoitus liittyy sen perustehtävään, mutta tiimillä on myös ihmissuhteisiin liittyviä tavoitteita. Mielestäni näiden kahden tulee olla tasapainossa. Sosiaaliseen tavoitteeseen keskittyvällä tiimillä menee paljon aikaa keskinäiseen kanssakäymiseen ja perustehtävä voi kärsiä. Tehtäväorientoitunut tiimi taas ei välttämättä edes tunne toisiaan henkilöinä kovin hyvin, mutta yhteistyö voi silti sujua. Toisaalta riittävä toistensa tunteminen myös henkilökohtaisella tasolla voi parantaa yhteistyön sujuvuutta (Heikkilä 2002, 18-20).

Itse kuulun tehtäväorientoituneiden työntekijöiden joukkoon. Tämä ei tarkoita, ettenkö olisi ihmisenä avoin. Minulla vain ei ole kovin paljon aikaa työn ulkopuolisiin jutteluihin. Saatan jutella työpäivän päätteeksi pitkäänkin työkaverin kanssa, mutta aina ne keskustelut liittyvät työasioihin. Toisaalta lasten vanhemmille minulla on keskimääräistä enemmän aikaa, ja ne keskustelut saattavat joskus liittyä muuhunkin kuin suoraan työtehtäviin. Ystävystyminen työkaverin kanssa ei ole minulle mikään tavoite, mutta jos niin käy, sen täytyy tapahtua omalla painollaan työn kärsimättä. Ajattelen, että ystävystyneillä työntekijöillä on suuri vastuu kaikkien tasapuolisessa kohtelemisessa. Klikkiytymisen vaarat on torjuttava eikä työ- ja vapaa-aikaa tule sotkea keskenään.

Olen miettinyt tiimin vaiheita uudelta kantilta tämän vuoden aikana, koska aikaisemman tiimin kohdalla jäimme käytännössä lähtöruutuun ja nykyisen tiimini kohdalla myrskyvaihetta ei ole näkynyt eikä kuulunut, vaikka tiimimme täyttää kohta vuoden. Kohtaako teoria aina käytäntöä? Päiväkodin johtajan vieraillessa tiimissämme hän muistutti, että toimivakin tiimi voi muuttua huonompaan suuntaan, jos sen toimintakyvystä ei pidetä huolta. Pidän tiimin vetäjän tärkeimpänä tehtävänä vastuun ottamista koko tiimin **hyvinvoinnista**. Tiimin hyvinvointi toteutuu muun muassa niin, että tiimi on yhtenäinen eikä erillisiä klikkejä päästetä syntymään. Osa tiimin johtajista varhaiskasvatuksessa alkaa kaveerata toisen tiimin jäsenen kanssa

niin, että kolmas kokee itsensä ulkopuoliseksi. Olen huomannut, että tiimin ”kolmanneksi pyöräksi” jäänyt työntekijä alkaa käytännössä laskea päiviä tiimin (tai työpaikan) vaihtumiseen.

Tiimityöviikon vahvuutena oli joustavuus. Toimimme lastenhoitajan kanssa eri sijaisten kanssa alkuviikon ja omalla tiimillä torstain ja perjantain. Tiimimme vahvuus on hötkyilemättömyys, myönteisyys, joustavuus, yhteisöllisyys ja avoin vuorovaikutus. Tukatkin tilanteet selvitämme ilman paniikkia ja tätä rauhallisuutta levitämme ympärillemme. Se on arvokas voimavara esimerkiksi pukemistilanteissa, joissa kasvattajien ja lasten hermot saattavat olla kireällä. ”Tiimityötä ei saada aikaan säännöllä ja määräyksillä, vaan se kehittyy ja muuntuu ajassa ja paikassa toimimalla” (Koivisto, Henner & Kaapo 2017, 5). Olen täsmälleen samaa mieltä. Tiimisopimus on hyvä olla, mutta jotkut luulevat, että pikkutarkat kirjaukset johtavat automaattisesti toimivaan tiimityöhön. Tätä voisi verrata riitaisiin poliittisiin puolueisiin, jotka yrittävät pikkutarkoilla kirjauksilla ja paksulla hallitusohjelmalla korvata heidän väliltään puuttuvaa luottamusta, huonolla menestyksellä.

Omia vahvuuksiani tiimityöntekijänä on ehdottomasti joustavuus. En muista tilannetta, jolloin esimerkiksi työvuorojen vaihdot eivät olisi minulle sopineet. Toinen vahvuuteni on huumori. Se keventää tunnelmaa ja tiimissäni onkin keskimääräistä rennompia ja hauskempia tunnelmia, edellyttäen tietenkin tiimin perusasioiden kunnossa olemista. Kolmantena vahvuutena pidän sitä, että huolehdin myös tiimikavereiden työssäjaksamisesta. Haluan säännöllisesti kuunnella heidän työkuulumisiaan ja kokemuksiaan. Suorapuheisuus ja ystävällisyys kuuluvat myös vahvuuksiini. Kiltteys voi olla sekä vahvuuteni että heikkouteni. Kiltti ihminen välttää muiden loukkaamista. Kiltteyttä voidaan myös yrittää käyttää hyväksi, ja sellaisissa tilanteissa tarvitaan jämäkkyyttä ja omista rajoista kiinni pitämistä.

Kehityskohteenani pidän delegoinnissa kehittymistä. Saatan kasata itselleni töitä, jotka voisin hyvin jakaa jonkun muun kanssa. Omalla vastuullani olevat asiat haluan usein tunnollisesti puurtaa yksin, vaikka voisin kysyä apua ja vinkkejä tiimikavereilta. Tällä viikolla kylläkin pyysin opettaja kollegaltani tukea yhden kuvauksen kirjoittamiseen eräästä lapsesta. Harvinaista minulta, ja tätä toimintamallia aion jatkaa, koska se mahdollistaa yhteisen työn syvenemisen ja yhdessä oppimisen. Saatan olla mustasukkainen omasta työtehtävästäni ja loukkaantuakin, jos joku kysymättä tulee ”tontilleni”. Tosin loukkaantumiset nykyisiä tiimikavereitani kohtaan ovat erittäin harvinaisia, mutta vieraampien kohdalla se on mahdollisempaa, joskaan ei yleistä. Liittykö tämä siihen, että tutumpien hyväntahtoisuuteen luottaa ja heidän sanansa ja tekonsa tulkitsee lähtökohtaisesti positiivisemmin kuin vieraampien ihmisten?

Viikkoon mahtui yksi tilanne, jonka huomasin herättävän minussa ärtymystä. Sijainen alkoi minulta ja lastenhoitajalta kysymättä kutsua lapsia kokoontumaan portille lähteäksemme retkelle, joka kaiken lisäksi oli eri portti, mitä itse ajattelin käyttää. Sitä ennen olin lasten

kanssa joutunut pihalla odottamaan sijaista melko pitkään, valmiina retkelle lähtöön. En sanonut kummastakaan asiasta sijaiselle, menin vain toiselle portille ja lapset kokoontuivat siihen. En tiedä kokiko sijainen, että hänelle osoitettiin oma paikkansa, mutta mielestäni hän ylitti rajojaan siinä tilanteessa. Asia olisi ollut ok, jos hän olisi kysynyt ja varmistanut meiltä sen asian, että ollaanko nyt lähdössä ja mistä portista. Tai vielä parempi, antanut meidän hoidtaa sen. Joku voisi sanoa, että olisinhan minäkin voinut sanoittaa tilannetta. Ärtyneessä mielen tilassa en kuitenkaan halunnut sitä tehdä. Lähdimme metsäretkelle ja tunteeni normalisoituivat pian. Puhuisin tämän tapauksen auki, jos kyseessä olisi ollut tiimikaverini, mutta yhden päivän sijaisen kanssa en siihen ryhtynyt. Loppupäivä kyseisen sijaisen kanssa meni hyvin ja hän sanoi tykänneensä päivästä.

Tuollaisia pieniä tilanteita on varhaiskasvatuksessa paljon, ja tiimin huono kehityssuunta lähtee yleensä niistä pienistä asioista, joita ei puhuta auki eikä käsitellä pois päiväjärjestyksestä. Vähitellen ne kasvavat ja tulevat lopulta raskaaksi kantaa. On miltei uskomatonta, että vuosienkin takaa ne käsittelemättä jääneet asiat nousevat mieleen puhuttaessa jostain tietyistä entisestä tiimikaverista. Olen tullut siihen johtopäätökseen, että niitä asioita voi yrittää kätkeä, mutta ne eivät oikeasti katoa, vaan aktivoituvat kyseisen henkilön tullessa kohdalle. Sen ei välttämättä tarvitse olla katkeruutta, vaan muistijälkiä jostain tiimikaverin toiminoista, jotka romuttivat luottamusta häneen ja jonka itse koki epäoikeudenmukaiseksi ja raskaaksi. Jos kaksi työntekijää, joilla on tällaisia kokemuksia toisistaan, määrätään samaan tiimiin, lopputulos on todennäköisesti hyvin kaukana huipputiimistä. Pöydän tulisi niin sanotusti olla puhdas, ennen kuin uusi tiimi aloittaa toimintansa.

Omat tiimikokemukseni ovat yllättävän kaksijakoisia. Joko ne ovat toimineet erittäin hyvin tai sitten ne ovat päättyneet hiljaiseen toiveeseen, ettei tässä kokoonpanossa tarvitsisi enää työskennellä. Toimivia tiimejä on yhdistänyt ammattimaisuus, yhtenäisyys, selkeät roolit ja sellainen vuorovaikutus, jossa on toteutunut myös tunnetason kohtaaminen ja työkuormien jakaminen. Tiimiltä odotetaan enemmän kommunikointiin liittyen kuin tavalliselta työryhmältä (Heikkilä 2002, 19). Toimimattomia tiimejä taas on yhdistänyt epäyhtenäisyys ja vuorovaikutuksen ongelmat. Kokemukseni mukaan erityisesti vuorovaikutuksen ongelmat muodostuvat esteeksi aidolle tiimityölle ja aiheuttavat kuormittuneisuutta, huonoa ilmapiiriä ja tietokatkoksia.

Miettiessäni tiimityöviikon lausetta toimeksiantaja päiväkodille, mielessäni pyöri useita tiimityöhön liittyviä teemoja, jotka sopisivat juuri tähän päiväkotiin. En onnistunut kiteyttämään sitä yhteen virkkeeseen, vaan se kuuluu seuraavasti:

**Tiimityön perusta on luottamus ja ammatillinen dialogi. Tiimityötä ei saada aikaan säännöllillä ja määräyksillä, vaan se kehittyy ja muuntuu ajassa ja paikassa toimimalla.**

### 3.6 Viikko 6: Pedagoginen johtajuus

#### Viikkosuunnitelma

Pedagogisesta johtajuudesta puhutaan varhaiskasvatuksessa melko paljon, mutta mitä sillä tarkoitetaan? Varhaiskasvatusyksikön johtajalla on muodollisen valta-asemansa takia myös lopullinen vastuu ja päätösvalta (Fonsén 2014, 26). Kalliala (2012, 153) toteaa, että varhaiskasvatuksen opettajien pedagoginen johtajuus on vastuuta vailla valtaa, jonka tähden opettajat tarvitsevat johtajuudelleen yksikön johtajan tuen.

”Pedagogiikalla tarkoitetaan monitieteiseen, erityisesti kasvatusta- ja varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten hyvinvoinnin ja oppimisen toteutumiseksi. Se näkyy varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa, oppimisympäristöissä sekä kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuudessa. Pedagogiikan painottuminen varhaiskasvatuksen kokonaisuudessa edellyttää pedagogista asiantuntemusta sekä sitä, että henkilöstöllä on yhteinen ymmärrys siitä, miten lasten oppimista ja hyvinvointia voidaan parhaalla tavalla edistää”. (Opetushallitus 2018, 22.)

Pedagogiikka on siis laaja käsite, joka pitää sisällään muun muassa toimintakulttuurin ja oppimisympäristöt sekä hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudet. Pedagogiikka edellyttää asiantuntemusta sekä kasvattajatiimien yhteistä käsitystä siitä, miten lasten hyvinvointia ja oppimista edistetään parhaalla mahdollisella tavalla.

Kirjallisuudesta perehdyn erityisesti Juha Jalkasen teokseen Pedagogisen johtajan kirja (2020) sekä Elina Fonsénin väitöskirjaan Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa (2014).

Keskustelen vapaamuotoisesti viikon teemasta paitsi varhaiskasvatuksen opettajien, myös varhaiskasvatusyksikön johtajan ja varajohtajan kanssa. Havainnoin myös omaa pedagogista johtajuuttani lapsiryhmässäni. Missä tilanteissa ja asioissa se ilmenee, ja millä tavoin? Missä tilanteissa ja asioissa taas ei?

Maanantai 4.10.

Lapset tulivat jälleen iloisella ja reippaalla mielellä päiväkotiin, vaikka oli maanantai aamu. Tämä on itselleni yksi indikaattori laadukkaasta varhaiskasvatuksesta. Se kertoo siitä, että lapset viihtyvät, kokevat osallisuutta ja heillä on kavereita omassa ryhmässään. Aamulla mietin sitä, kuinka monta tilannetta mahtuu puoleen tuntiin isossa lapsiryhmässä. Kuinka monta tilannetta mahtuu kokonaiseen päivään? Lukemattomia. Niitä kaikkia tilanteita kasvattajat eivät voi havaita ja tilanteiden ennakointi kuuluukin tärkeänä osana ammattitaitoon. Jotkut kasvattajat puhuvat ”tulipalojen sammuttamisesta”, viitaten lasten riita- ja vahinkotilanteiden selvittelyyn, mutta mielestäni ”tulipalojen” ennaltaehkäisyyn tulisi panostaa riittävästi,

ettei sammutustöihin tarvitsisi usein ryhtyä. Aamun hektisyydessä huomasin yhden asian, mitä voisin parantaa, nimittäin pysähtyä kuuntelemaan lasta, jos hänellä on enemmän asiaa. Toisaalta tilanne aamulla on sellainen, että välillä ovikello soi, ja uusia lapsia tuodaan eteiseen. Leikkiryhmiä on useammassa eri tilassa ja niiden tilanteesta on hyvä olla tietoinen. Yritän silloin priorisoida ja jakaa aikani kaikkien tarvitsevien kesken.

Joustava pienryhmätoiminta, joka on myös Espoon vasun (2019, 33) linjaus, tuli tänään hyvin esiin. Se oli myös ryhmävasun, jonka viime joulukuussa kirjoitin, kantava teema. Pidän kyseistä ryhmävasua merkittävimpana pedagogisena asiakirjana, jonka olen tähän mennessä laatinut. Kirjasin siihen ne pedagogiset periaatteet ja käytännöt, jotka ryhmässäni on käytössä, jotka taas pohjautuvat sekä valtakunnalliseen (2018) että Espoon vasuun (2019). Uusien työntekijöiden oli helppo tulla ja siltä pohjalta meidän jatkaa työtä eteenpäin. Uskon, että ilman pedagogista johtajuuttani sekä lapsiryhmämme että uusi tiimimme olisi ollut tuuliajolla. Kirjoittamani ryhmävasu loi perustan koko tälle onnistuneelle vuodelle. Espoon vasu (2019, 31) korostaa ryhmävasun käyttöä pedagogisena työvälineenä jokaisessa lapsiryhmässä. Kuitenkin vaatimus siitä, että ryhmävasua tulisi päivittää viikoittain, on mielestäni yliampuva. Miten aika edes riittäisi ja miksi jokaista muuttuvaa asiaa pitäisi kirjata ylös? Tiimityön toimiessa, kasvattajat osaavat toimia muuttuvissa tilanteissa eikä jokaista yksityiskohtaa ole tarpeen kirjoittaa ylös. Olen miettinyt, onko tässä jokin kulttuuriero varhaiskasvatuksen asiantuntijoiden ja kentällä toimivien pedagogien välillä. Näkevätkö ”toimistopedagogit” työn arvon vain kirjallisen dokumentaation kautta? Ovatko he riittävän tietoisia nykyarjen todellisuudesta? Kun opettajia ohjataan entistä enemmän kirjallisiin töihin, on se pois siltä **tärkeimmältä** eli toimimiselta läsnä olevana kasvattajana lasten keskellä, siellä, missä tarve on suuri.

Joustavan pienryhmätoiminnan mukaisesti pidin tänään lukuhetken puolelle ryhmälle lounaan jälkeen. Siitä jatkoimme puolikkaalla unijunalla lepohekelle. Ehdin lepoahuoneessa lukea Pekka Töpöhännästä yhden kappaleen ennen kuin loppuryhmä saapui ja lastenhoitaja jatkoi toisen luvun lukemisella koko ryhmälle. Sopivasti heti kirjaviikon alkuun sisältyi paljon lukemista.

Projektimuotoinen työskentely on toinen Espoon vasun (2019, 33) suosima periaate. Projekteissa mahdollistuu toiminnan eheys, kokonaisvaltaisuus ja pitkäkestoisuus. Toimintaan voi yhdistyä leikkiä, liikkumista, taiteellista ilmaisua ja tieto- ja viestintäteknologian käyttöä. Aamupäivän projektini oli lehtien haravointi isoon kasaan, jossa lapset saivat hyppiä. Pari lasta kysyi tekemisistäni ja sanoin, että haluatteko auttaa ja hakea varastosta omat haravat. He juoksivat hakemaan ne ja siitä tuli yhteinen projektimme. Olen huomannut, että kasvattajaa tarvitaan varsinkin projektien alkuvaiheessa. Siitä projekti voi lähteä elämään, muuttaa välillä suuntaa ja saada eri muotoja lasten ja osallistujien kiinnostuksen mukaisesti. Lehtien haravointi -projektikin lähti omaan suuntaansa ja eskarilaiset osallistuivat myöhemmin siihen. Projekti voi välillä olla tauolla, kunnes se otetaan taas esiin ja työstäminen voi jatkua. Tässä



näen yhden vahvan perusteen pedagogisen dokumentoinnin tärkeydestä, koska muuten asiat helposti unohtuvat. Kasvattajan tehtävä on olla aktiivinen ja tarttua lasten aloitteisiin (Opetushallitus 2018, 33).

Toinen esimerkki projektista, jonka toteutan jokaisena lumisena talvena yhdessä lasten kanssa, on iglun rakentaminen. Sen rakentamiseen tarvitaan välineitä ja aikuisen osaamista, mutta lapset voivat auttaa siinä kykyjensä mukaan. Valmistuttuaan siitä on iloa monelle lapselle (ja aikuiselle) ja iglu elää omaa elämäänsä lasten leikeissä niin kauan kuin se kestää. Pedagogista johtajuutta on suunnitella ja toteuttaa projekteja, joissa lapset ovat vahvasti osallisia ja mukana.

Tiistai 5.10.

Kirjaviikkomme jatkui. Monet lapsista selailivat ja vertailivat kotoaan tuomiaan kirjojaan heti aamulla. Huomasin, että erityisesti viisivuotiaat tytöt tekivät niin. Aamupiirissä opettaja tiimikaverini esitteli lapsille kaikki kirjat päällisin puolin ja luki yhdestä kirjasta sadun, joka kesti noin kymmenen minuuttia. Otin valokuvia ja keskityin havainnoimaan lapsia sekä autoin tarvittaessa järjestyksen pidossa. Pysin tekemään sen huomaamattomasti, ettei huomioni kiinnittyisi liian voimakkaasti vähäiseenkin häiritsevään käytökseen, koska silloin voisin itse olla se häiritsevä tekijä. Huomiotta jättäminen on myös yksi tehokas pedagoginen menetelmä, jota voidaan käyttää vähäiseen epätoivottuun käytökseen (Webster-Stratton 2005, 81-88). Rajanveto ohjatuissa toiminnoissa sen suhteen, mihin puuttua ja mihin ei, ei aina ole helppoa. Se riippuu muun muassa lapsiryhmän koosta, koostumuksesta ja vireystilasta. Monessa lapsiryhmässä ei nykyään edes yritetä lukea kirjaa koko ryhmälle samaan aikaan, mikä on minusta sääli. Oli hienoa nähdä, kuinka lapset uppoutuivat kuuntelemaan tarinaa. Osa kellahti makaamaan, mutta emme puuttuneet siihen, koska se ei häirinnyt lukuhetkeä. Mietin usein sitä, kuinka paljon kolme-, neljä- ja viisivuotiaalta lapselta voi vaatia. Lisäksi lapset ovat yksilöitä, eli toinen neljävuotias osaa jonkin asian paremmin kuin toinen. Toiselle paikallaan kuuntelu on helpompaa kuin toiselle.

Yleisesti ottaen pedagoginen ajatteluni ja johtajuuteni painottaa kuuntelun merkitystä. Käytän Arvokas -menetelmää sosiaalisten taitojen vahvistamiseen lapsiryhmässä. Arvokas -menetelmässä on 40 sosiaalista taitoa, jotka on pilkottu ja piirretty 2-4 osaan. Taitoja harjoitellaan lasten kanssa draaman keinoin näyttelemällä. Olen valinnut opeteltavat taidot sen mukaan, mitkä ovat lapsiryhmästä nousseet esiin suurimpina tarpeina. On kuvaavaa, että Arvokas -menetelmän 40 sosiaalisesta taidosta ensimmäisenä on **Kuunteleminen**. Olisi mahdollista toteuttaa laadukasta ja mielekästä pedagogista toimintaa isossa lapsiryhmässä, jos lapset eivät kuuntelisi kasvattajia. Sen sijaan, jos lapset oppivat kuuntelemaan, mahdollistaa se kasvattajille toiminnan suunnittelun ja toteuttamisen monipuolisesti. Esimerkiksi viime viikkoinen pyöräretki ei olisi ollut mahdollinen, jos en olisi voinut luottaa siihen, että lapset kuuntelevat

minua ja muita aikuisia. Ryhmässäni kuunteleminen tarkoittaa myös sitä, että aikuiset kuuntelevat lapsia. Miten voisimme edellyttää lapsilta meidän kuuntelemistamme, jos emme itse kuuntelisi heitä? Tässä voisin silti vieläkin kehittyä. Kuuntelemisen pedagogiikkaan kuuluu myös se, että kasvattajatiiminä kuuntelemme tarkasti toisiamme. Tämä toteutuu rakenteellisenä erityisesti tiimipalaverien alussa. Aloitamme pysähtymällä jokaisen kokemuksen äärelle, kuuntelemalla mitkä asiat tiimikaverille ovat niin merkityksellisiä, että hän haluaa niistä puhua. Pyrin myös esittämään tarkentavia kysymyksiä, että ymmärtäisin asiat niin kuin toinen on ne tarkoittanut. Samoilla sanoilla voi olla hieman eri merkitys eri ihmisille. Sen tähden on tärkeää varmistaa, että ymmärtää oikein. Yhteinen työ rakentuu kohtaamisen ja dialogin perustalle.

Huomasin tänään saman asian kuin toissa viikollakin, eli edellisten viikkojen teemojen ”elämisen” työssäni. Tämä on varmasti kehitystyön tavoitekin, että käsiteltävät teemat eivät jää vain kirjauksiksi opinnäytetyöhön, vaan elävät ja vahvistuvat työn arjessa. Tämänpäiväinen uusi juttu liittyy luovuuteen, innovointiin sekä uuden ja vanhan kokeilemiseen, ja sai alkunsa lapsen aloitteesta. Menin päästämään tiimikaveria lepohuoneesta tauolle klo 12. Yksi patja nurkassa oli tyhjänä, ja oikaisin hetkeksi siihen. Termosmukissani oli tippa kahvia jäljellä ja makasin selälläni kahvimuki vatsan päällä. Puolet lapsista nukkui, puolet lepäili patjoillaan ja rauhallinen musiikki soi taustalla. Vieressäni levännyt lapsi halusi käteni leikkiäkseen sillä ja laskeakseen sormiani. Se tuntui mukavalta, kiitin ja tarjouduin vastaavasti naputtelemaan hänen sormiaan. Tein erikuuloisia vaimeita ääniä naputellessani. Se oli kuin ASMR ja Beatbox yhdistettynä. ASMR (Autonomous Sensory Meridian Response) tuntemukset ovat rauhoittavia aistielämyksiä, joita voi saada kuulo-, tunto- ja näköaistin välityksellä rauhallisessa ympäristössä (wikipedia). Beatbox on soittimien, erityisesti rumpujen äänten tekemistä omalla suullaan (wikipedia). Lapsi hymyili ja hänen vieressään levännyt lapsi kiinnostui leikistämme. Sitteen muistin ”Harakka huttua keittää” -käsileikin, jossa piirretään lapsen kämmeneen: ”Harakka huttua keittää, hännällensä hämmentää, noukallansa koetteloo, vieraitansa vuotteloo. Antaa tuolle, antaa tuolle, antaa tuolle, antaa tuolle, mutta tuolle ei riittänytkään. Lähtee vettä hakemaan... missä kaivo, missä kaivo, siellä kaivo!” Kaivo on siis lapsen kainalo ja tässä leikissä on kutkuttavaa jännitystä ennen kainalokutitusta. Toinen lapsista ei pystynyt nauruansa pidättelemään, ja lepo hetkeltä nousemisen aika koitti sopivasti samaan aikaan.

Kotimatalla mietin kyseisen ex-tempore toiminnan kehittämismahdollisuuksia. Ottaisin siihen mukaan erilaisia välineitä, esimerkiksi maalitelan, pikkuhahmoja, höyhönen ja pallon. Tarinaa kerrotaisiin hahmojen avulla ja jokaisesta välineestä tulisi omanlaisensa ääni. Siinä olisi elementtejä sekä satuhieronasta että ASMR:sta ja Beatbox:sta. Sain ammatillista intoa näistä suunnitelmista ja uskon, että siitä tulee toimiva kombinaatio pedagogiseen menetelmäluokkuuni. Olen huomannut, että varhaiskasvatustyössä on hyvin tyypillistä unohtaa asioita, joita on joskus tehnyt. Se voi olla jokin lastenlaulu, loru, leikki tai muu toiminta, joka unohtuu pitkäksi aikaa. Tässä on jälleen yksi painava peruste pedagogisen dokumentoinnin tärkeydestä.

Olin vallan unohtanut ”Harakka huttua keittää” -käsileikin, mutta jostain muistin syövereistä se nousi mieleeni tänään lepohetkellä.

Espoon varhaiskasvatuksen vasupaja pidettiin tänään etäyhteyden välityksellä. Siihen osallistui satoja kasvattajia ja siinä esiteltiin uusi arviointityökalu varhaiskasvatukseen. Kehitystee-maksi oli valittu leikki. Arviointimateriaali pitää sisällään monisivuisen lomakkeen, jonka väit-tämiin jokaisen tiimin tulisi rehellisesti vastata rastittamalla sopivin vaihtoehto. Espoon varhaiskasvatuksessa ajatellaan, että näin saadaan tietoa pedagogiikan laadusta ja kehittämistarpeista. Suhtautuisin pienellä varauksella kyselyn tulosten tarkkuuteen (eikä niitä aiotakaan ryhmäkohtaisesti arvioida), mutta yleisiä kehitystrendejä niistä voisi poimia, että mitkä peda-gogiikan osa-alueet saavat yleisesti alhaisia arvioita ja mihin kannattaa kehitystyön painopis-teitä suunnata. Työkaverini kanssa pohdimme sitä, että varhaiskasvatuksen kehityssuunnitel-mat voivat kuormittuneista työntekijöistä joskus tuntua vain lisäkuormalta, vaikka niiden tar-koitus olisi tuottaa lisäarvoa työhön. Kehityshankkeet tuleekin suunnitella, tiedottaa ja ”myydä” työntekijöille niin, että he voisivat niistä innostua ja nähdä niiden tuottaman lisäar-von omaan työhönsä. Alahuhta (2015, 47) kirjoittaa muutos- ja kehitystyöstä, että yksinker-taisuus ja selkeys on valtava voimavara, ja tiedottamisessa tulee keskittyä vain olennaiseen. Samoja asioita tulee toistaa useaan kertaan, kunnes työntekijät ymmärtävät ne ja sitoutuvat niihin, jolloin muutos voi tapahtua.

Keskiviikko 6.10.

Kerroin tiimikaverilleni innostuneena eilisestä innovoinnistani ja keskustelun edetessä keksin vielä yhden parannuksen siihen: saduttamisen. Tarina voisi olla lapsen itsensä kertoma, jonka työntekijä on kirjoittanut muistiin. Kasvattaja esittäisi sadun erilaisilla ääniefekteillä höystet-tynä ja sopivien apuvälineiden avulla. Tärkeää olisi rauhallinen ympäristö toteutuksen aikana, jotta moniaistinen esitys vaikuttaisi mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Seuraava askel onkin lasten tarinoiden sekä tarvittavien välineiden kerääminen.

Teimme iltapäivällä ex tempore retken naapuripuistoon. Katsoin välipalan aikaan ikkunasta kaunista syysilmaa ja ehdotin, että lähtisimme välipalan jälkeen kohti lähellä sijaitsevaa leik-kipuistoa. Ehdotukseni sopi tiimikavereilleni, heidänkin mielestään se oli mukavaa vaihtelua. Varsinkin kiipeily- ja tasapainoiluvälineitä puistossa on monipuolisesti. Totesimme, että liian harvoin tulee siinäkin puistossa käytyä, vaikka se on niin lähellä. Varhaiskasvatuksessa arki helposti urautuu tuttuihin ympyröihin. Toinen pedagogisen johtajuuteni kulmakivistä onkin toiminnan monipuolisuus. Rutiineja, rakenteita ja perinteitä tulee olla, mutta niitä rutiineja tulee aika ajoin rikkoa. Se tekee elämästä mielekkään seikkailun, ihan samalla tavalla kuin juhlat rikkovat arjen rutiineja.

Torstai 7.10.

Jumppapäivä, joka on viikon odotetuin päivä monelle. Ihmettelin, kun lapset oma-aloitteisesti kokoontuivat aamupiiriin, vaikka kello oli vasta 8:45. He selvästi odottivat jumppaa. Taruina heidän aloitteeseensa ja aloitimme aamupiirin jo klo 8:50. Pyysin yhtä lapsista tuomaan minulle kirjan, jonka hän oli tuonut päiväkotiin. Se vaikutti mielenkiintoiselta ja luin sen koko ryhmälle. Kirjan kuvitus oli värikäs, runsas ja mielikuvituksellinen, joten lasten huomio pysyi hyvin tarinassa. Kirjan lauseet oli riimitelty runo muotoon. Tässä on yksi esimerkki siitä, miten lasten perheet voivat olla rikastuttamassa varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa: tuomalla kirjoja päiväkotiin.

Suunnittelin jumpan kirjaviikon teeman mukaisesti eli kirjainten ympärille. Otin paikkamerkkejä, joissa oli joku kirjain ja kuva. Kuvan sana alkoi kyseisellä kirjaimella, esimerkiksi J-paikkamerkissä oli joulupukin kuva. Levitin kirjaimet ympäri liikuntasalia. Laitoin rauhallista musiikkia soimaan ja lähdimme liikkumaan musiikin tahdissa. Sitten pysäytin musiikin ja sanoin kuuluvalla äänellä, esimerkiksi ”K niin kuin kuningas!” Lasten tehtävä oli etsiä kyseinen kirjain ja mennä sen luokse seisomaan. Sitten musiikki ja liike taas jatkui, kunnes kaikki kirjaimet oli käyty läpi. X, I ja Y-kirjaimen kohdalla näytin myös kehollani kyseisen kirjaimen. Oli mielenkiintoista ja opettavaista havainnoida yksilöllisesti lasten kilpailuhenkisyttä, sinnikkyyttä, tarkkaavaisuutta, nopeutta ja muistia kyseisen toiminnan aikana.

Tiimipalaverin vetovastuu oli tänään opettaja tiimikaverillani. Käytimme alussa tutusti aikaa vastavuoroiseen puheeseen eli dialogin rakentumiseen. Olin miettinyt valmiiksi omat tärkeimmät työkuulumiseni ja havaintoni menneen viikon ajalta ja pyrin ilmaisemaan ne mahdollisimman selkeästi ja ytimekkäästi. Tiimikavereideni puhuessa pyrin aidosti kuuntelemaan ja ymmärtämään heidän **kokemustaan**. Muistan erään kriisiytyneen tiimin, jonka ongelmat kiteytyivät siihen kokemukseen, että toinen ei **kuunnellut**. Päiväkodeissa on paljon puhetta, mutta ehkä vähemmän aitoa kuuntelua. Aktiivinen kuuntelu ei ole sitä, että vain odottaa hiljaa, kunnes toinen on saanut sanansa sanottua. Dialogisessa viestinnässä kyse on yhteisen ymmärryksen rakentamisesta. William Isaacs pitää dialogin luomisessa tärkeänä sitä, että puhujaan suhtaudutaan kuin opettajaan, jolta voi oppia asioita. Tämä luo kunnioittavan keskustelutavan ja toisen kuuleminen mahdollistuu paremmin (Väisänen, Niemelä & Suua 2009, 43). Inho-realistinen ja yksinkertaistettu vuorovaikutuksen kaava on seuraavanlainen: jos joku ei kuuntele, silloin pitää ääntä korottaa; ja jos sekään ei auta, silloin puhuja hiljenee kokonaan ja vuorovaikutus päättyy. Tämä on valitettava kaava joissakin tiimeissä ja ihmissuhteissa.

Tiimipalaverin loppuajan käytimme sen arviointilomakkeen täyttöön, josta edellispäivänä kirjoitin. Tiimimme näkemykset lomakkeen väittämiin olivat yhteneväiset, tosin pari lausetta oli muotoiltu niin erikoisesti, ettemme oikein tienneet, minkä vastauksen rastittaisimme. Pala-tessamme tiimipalaverista naapuriryhmän kasvattaja, joka oli valvonut lapsiamme, kehui heidän kuuntelemisen taitoaan. Hän oli lopuksi lukenut koko ryhmälle satukirjaa ja hänen tiimikaverinsakin oli tullut katsomaan, kysyen ihmetellen ”miten tuo tehdään?”

Kirjaviikko oli aidosti kirjaviikko. Yksi parannus, minkä keksin, olisi ollut metsäretkellekin tuoda jotenkin kirjateemaa esiin. Esimerkiksi lukuhetki majassa tai luontokirjan kanssa metsää tutkien. Toinen parannus olisi ollut lasten kirjojen lukeminen myös lepohetkillä. Olisimme voineet pitää tauon meneillään olevasta kirjasta ja näin ehtineet lukemaan useita lasten omia kirjoja. Pyrin Espoo vasun (2019) mukaisesti integroimaan projekteja ja teemaviikkoja kaikkkeen toimintaan. Se on linjassa laaja-alaisen ja kokonaisvaltaisen oppimisen tavoitteen kanssa (Opetushallitus 2018, 40).

Lukiessani pienryhmälle kirjaa ennen lepohetkeä minulle tuli ajatus siitä, kuinka paljon lapset voivat näistä hetkistä oppia ja kuinka epätasa-arvoista se on, koska monessa ryhmässä on käytännössä luovuttu kirjojen lukemisesta, jopa lepohetkellä. Kasvattajien aika ja voimavarat voivat mennä siihen taisteluun, että lepohetkestä saataisiin riittävän rauhallinen, jotta siellä voisivat nukkua ne, jotka unta tarvitsevat. Varhaiskasvatuksessa puhutaan kauniisti tasa-arvosta ja tasalaatuisuudesta, mutta todellisuus esimerkiksi kirjojen luvun suhteen voi olla se, että toisessa ryhmässä on luettu sata kirjaa, kun toisessa taas yksi.

Kehittelemäni sadutus - satuhieronta - ASMR - Beatbox -toiminta on kypsyttelyvaiheessa. Mennessäni tänään lepohekelle klo 12 mietin, saako tiistainen toimintamme jatkoa. Huomasin kuitenkin, että kyseiset kaksi lasta olivat liian innokkaita, joten menin toiselle puolelle lepo-huonetta valvomaan lepohetkeä. Lepohetki ei ole hyvä tilanne lasten aktivointiin ja tiistainen sormileikki oli poikkeus, josta sai alkunsa sen toiminnan suunnittelu, jonka aion toteuttaa - en tietenkään lepohekellä - vaan sopivassa ympäristössä. Oli huvittavaa, kun ne kaksi lepäävää viisivuotiasta näyttivät minulle mielenosoituksellisesti, mutta hymy huulillaan alapeukkuja, kun en mennytkään heidän viereensä.

Yksi luova juttu oli se, kun iltapäivän jumpparyhmän kanssa palasimme kontaten ryhmätilaamme. Olimme kissoja, ja on uskomatonta, miten jotkut lapset eläytyvät rooleihinsa. Selkää köyristäen, venyttellen, turkkia ja tassuja ilmassa nuoleskellen kissoja konttasi kohti ryhmätilaa. Sadevaatteiden pukeminen oli juuri käynnissä sekä meillä että naapuriryhmällä ja tohinaa eteisessä riitti. Autoin lapsia pukemisessa ja yhdessä vaiheessa, kaiken hälinän keskellä, kävin eteisen matolle nukkuma-asentoon, ikään kuin olisin uupuneena nukahtanut siihen. Silmät kiinni ja täysin liikkumatta kuuntelin ympäristön reaktioita. Naapuriryhmän opettajalta kuului naurunpyrskähdys. Tiimikaverini oli heti juonessa mukana ja sanoi, että ”Taneli taisi uupua”. Pari lasta tuli kuuntelemaan hengitystäni ja tökkimään minua hereille. Avasin silmäni, nousin istumaan ja pukeminen jatkui virkistyneenä. Yksi neljävuotias kysyi innokkaan uteliaana performanssistani, että ”miksi sinä nukuit?” johon vastasin jotain virkistäytymisestä. Jotenkin se pukemistilanne vaan oli sellainen, että halusin keventää sitä toiminnalla, joka olisi täysin vastakkaista sille. Tämä kontrasti toi tilanteeseen komiikkaa ja kevennyttä.

Havainnoin sitä, että lapset pärjäsivät hyvin sadevaatteiden pukemistilanteessa. Kukin teki sen minkä pystyi (kunhan pääsivät alkuun) ja urheasti odottivat omaa vuoroaan, milloin aikuinen voisi auttaa. Kurahousujen, saappaiden ja käsineiden pukemisessa moni 3-5-vuotias tarvitsee vielä aikuisen apua, ja joskus he joutuvat odottamaan sitä pitkään. Vaatii kärsivällisyyttä ja sinnikkyyttä lapselta pysyä rauhallisena ja hyväntuulisena tuollaisessa tilanteessa. Kasvattajien tulisikin pyrkiä näkemään ja ymmärtämään eri tilanteet lasten näkökulmasta. Päästä kiinni lapsen kokemukseen kussakin tilanteessa. Jos kasvattaja esimerkiksi pakkaa koko lapsiryhmän istumaan hiki päässä ahtaaseen eteiseen, ja sitten lähtee hitaasti itse pukemaan ulkovaatteita, silloin hän ei ole ajatellut tilannetta lasten kannalta. Siinä voi olla yksi syy siirtymätilanteiden hankaluuksille. Lapsilla on niistä ikäviä kokemuksia, jolloin he alkavat vältellä niitä. Silloin siirtymätilanteet pitkittyvät entisestään ja voivat muodostua kuormittaviksi sekä kasvattajille että lapsille. Pedagoginen linjani siirtymätilanteissa on pyrkiä porrastamaan ulos lähtöjä ja minimoimaan passiivinen odottelu-aika sekä tekemään niistä ilmapiiriltään mukavaa yhdessä tekemisen meininkiä (Espoo vasu 2019, 18).

Perjantai 8.10.

Aamuvuorossa olin vastaanottamassa lapsia. Samaa ulko-ovea käyttää oman ryhmämme lisäksi myös naapuriryhmän lapset. Olenkin pyrkinyt tutustumaan myös heihin ja heidän vanhempiinsa, koska se rakentaa siltaa kohti ammatillista unelmaani eli aitoa *kasvatusyhteisöä*. Samalla se mahdollistaa pedagogisen yhteistyön syvenemisen naapuriryhmän kanssa, ja sainkin tänään aamupäivällä olla auttamassa heitä pukemistilanteessa. Moni kyseisen ryhmän lasten vanhemmista tunnistaakin minut ja lasten tuonti oli juuri sellaista, johon pyrinkin: reipasta, nopeaa, iloista ja ystävällistä. Itkeviä lapsia ei tänään näkynyt. Se säästää myös vanhemman aikaa, kun hän voi reippaasti jättää lapsensa eteiseen ja jatkaa siitä omaan työhönsä. Saa nähdä, jääkö tämä korona-ajan käytäntö päälle myös rajoitusten poistuttua. Ainakin se on vanhemmille ollut parhaimmillaan helppoa ja aikaa säästävää. Pyrin kohtaamaan vanhemmat ystävällisesti, ammatillisesti ja tasa-arvoisesti. Mielestäni tänään onnistuin niin, ettei tarvinnut yliyrittää ja pinnistellä vieraampienkaan huoltajien kohdalla, vaan toimin rennosti, tehokkaasti ja ammatillisesti. Nopea lasten tuonti kertoo myös vanhempien luottamuksesta, siitä ettei heidän tarvitse jäädä vahtimaan, pärjääkö heidän pienokaisensa meidän hoidossamme.

Aamupäivän ulkoilussa otin varastosta esiin pitkän köyden ja selvitin sitä pihalla suoraksi. Kuin itsestään siitä muodostui köydenvetoleikki. Muutama lapsi alkoi vetää toisesta päästä ja sain ponnistella tosissani pärjätäkseni heille. Sitten mukaan liittyi eskarilaisia ja tilanne aaltoili puolelta toiselle. Lapset saivat vetää ja voimaila oikein kunnolla. Lopulta suurin osa lapsista oli kerääntynyt samalle puolelle kuin minä ja lopulta juhlimme voittoa. Jälkipuinnit kuuluivat tietysti asiaan - kuten urheilusuorituksissa yleensäkin - tällä kertaa erityisesti siitä syystä, kun joukkueet eivät ihan tasaiset olleet.

Lounaalla panostin rauhalliseen syömiseen, pöytätapoihin ja yhteiseen keskusteluun, jotka kuuluvat ruokakasvatukseen (Opetushallitus 2018, 48). Huomasin muiden pöytien jo tyhjenevän, kun meidän pöytämme vielä keskusteli Titanicista ja muista lapsia askarruttavista asioista. Suomalaisessa kulttuurissa yhdessä syömisellä ei ole ollut niin suurta roolia kuin esimerkiksi Etelä-Euroopassa, missä iltaisin on kokoonnuttu kiireettömästi nauttimaan ruuasta yhdessä perheen, ystävien ja sukulaisten kanssa. Lasten innostunut ja myönteinen suhde ruokaan edistää heidän hyvinvointiaan, terveyttään ja oppimistaan (Neuvokasperhe). Lounaan jälkeen luin omalle pienryhmälleni Herra Hakkaraisen unikirjan ennen unijunaan ja lepohetkelle siirtymistä. Ilokseni huomasin, että esikouluryhmäkin oli ottanut käyttöön pedagogisen innovaationi: unijunan. Iltapäivällä rakensin leikkiympäristöä yhdessä lasten kanssa. Majaan tarvittiin katto ja seinät.

Oppimisympäristöjä rakennetaan yhdessä lasten kanssa. Niiden tulee ohjata leikkiin ja mahdollistaa lasten fyysinen aktiivisuus ja asioiden tutkiminen koko kehollaan. Ne muuntuvat lasten tarpeiden mukaan ja tarjoavat toisaalta mahdollisuuden vauhdikkaaseen liikunnalliseen leikkiin, toisaalta lepoon ja rauhoittumiseen. Oppimisympäristön käsite sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden. Lasten ideat, leikit ja heidän tekemänsä työt (esimerkiksi kädentyöt, piirustukset, maalaukset, askartelut ja rakennelmat) tulee näkyä oppimisympäristössä. (Opetushallitus 2018, 25-26.)

### **Viikkoanalyysi**

”Hackmann ja Wanat (2008) kuvaavat jaettua johtajuutta inklusiiviseksi ja osallistavaksi. Se on organisaation työntekijöiden inhimillisen pääoman käyttöönottoa ja kehittämistä, ei heidän käyttäytymisensä ja työskentelynsä ohjaamista” (Fonsén 2014, 29-30). Tämä on se malli, johon olen työssäni pyrkinyt ja josta kirjoitin ensimmäisessä luvussa, eli siitä, kuinka saada jokaisen paras potentiaali esiin työssä. Käskyttäminen olisi huonoa johtajuutta ja johtaisi pelkoon ja ulkoa ohjautuvuuteen. Se olisi myös tehotonta, sillä neuvoja otetaan yleensä vastaan vain henkilöiltä, jotka suhtautuvat meihin arvostavasti ja kunnioittaen (Talvio & Klemola 2017, 86). Sen sijaan mukaan ottaminen, toisiltamme oppiminen sekä vahvuuksien löytäminen ja vahvistaminen kuvaavat tavoitteitani pedagogisessa johtajuudessa.

Ryhmässäni pedagoginen johtajuus on jaettu, koska siinä työskentelee kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa (vaikkakin itse vielä muodollisesti epäpätevänä). Vuosi sitten pedagoginen johtajuus oli yksin minulla, kunnes tammikuussa toinen varhaiskasvatuksen opettaja aloitti. Hän oli vastavalmistunut eikä ollut vielä kauaa työskennellyt varhaiskasvatuksessa. Tavoitteekseni otin hänen tukemisensa kasvussa opettajuuteen ja pedagogiseen johtajuuteen. Oma roolini oli kahden kuukauden *yksin vastuussa kaikesta* -ajanjakson aikana kasvanut niin suureksi, että aloin tietoisesti pienentämään sitä, jotta uusi opettaja pääsee täysimääräisesti ja tasa-arvoisesti pedagogiseen johtajuuteen mukaan. Erityisesti tällä viikolla olen iloinnut niistä

toimintahetkestä, jolloin hän on päässyt loistamaan omien vahvuuksiensa kautta. Olen iloinnut myös niistä tilanteista, jolloin hän ei ole suoraan suostunut ehdotukseeni, vaan esittänyt mielessään olleen toisen idean. Se kertoo sekä luottamuksesta että ammatillisesta kasvusta. Koen, että pedagoginen johtajuutemme on tasa-arvoisesti jaettu. Se merkitsi minulle paljon, kun kyseinen tiimikaverini sanoi, ettei hän olisi voinut toivoa parempaa paikkaa, johon tulla vastavalmistuneena varhaiskasvatuksen opettajana.

Kävin viikon aikana vapaamuotoisia keskusteluja pedagogisesta johtajuudesta sekä varhaiskasvatussyksikön johtajan ja varajohtajan että varhaiskasvatuksen opettajien kanssa. Jaettu johtajuus tuli vahvasti esiin toimintamallina, johon pyritään. Kirjallisuuden ja kokemukseni perusteella uskon sen olevan oikea tavoite pedagogisessa johtajuudessa. Jalkanen (2020) painottaa pedagogisen johtajuuden olevan vuorovaikutteista toimintaa, jonka kautta löydetään yhteinen suunta ja tavoite, jota kohti pyrkiä. Keskeistä on oppivan työyhteisön hyvinvointi ja sellaisen ympäristön rakentaminen, joka ruokkii halua tehdä asioita paremmin joka päivä.

Muita pedagogiseen johtajuuteen liitettyjä teemoja keskusteluissa olivat oma ammatillinen kasvu, toimintakulttuurin luonne, pedagoginen toiminta ja sen tavoitteellinen sisältö, osallisuus, kokouskäytännöt ja puheenjohtajuus, sijaisjärjestelyt ja rekrytoinnit. Ajankohtaisena teemana keskusteluun nousi kahden opettajan malli ja se, miten pedagoginen johtajuus silloin toteutuu. Yksi kertoi osallistuneensa koulutukseen, jossa varhaiskasvatuksen tutkija oli esittänyt vahvana näkemyksensä, että pedagoginen johtajuus voi kerrallaan olla vain yhdellä henkilöllä. Johtajuutta voitaisiin jakaa ajallisesti, esimerkiksi viikko-viikko, kuukausi-kuukausi tai kevätkausi-syyskausi -mallilla. Tämä on yksi mahdollisuus, mutta mielestäni ei ainoa. Omassa ryhmässäni pedagoginen johtajuus ainakin vaihtelee saman päivänkin aikana. Ymmärrän tutkijan näkemyksen kannattona pedagogisen johtajuuden selkeyden puolesta. Yksi ratkaisu voisi olla Pietiläisen ja Kestin (2012, 167) mainitsema johtamisvastuun jakaminen työntekijöiden vahvuuksien mukaan tilannekohtaisesti. Vahvuus-pedagogiikassani olen pyrkinyt juuri tähän eli löytämään vahvuuksia paitsi lapsista, myös itsestäni ja työkavereistani. Mikään suoritettu tai suorittamaton tutkinto ei yksistään kerro työntekijän koko osaamista ja hänen yksilöllisiä vahvuuksiaan.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2018) asettaa varhaiskasvatuksen opettajalle vastuun lapsiryhmän pedagogisesta toiminnasta. Toimintaa suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhdessä lastenhoitajien ja muiden työntekijöiden kanssa. Päiväkodeissa on pitkään kärsitty pedagogisen johtajuuden puutteesta (Fonsén 2014, 17). Kasvattajatiimin kaikki jäsenet ovat tehneet samoja työtehtäviä, eikä koulutuksen ja osaamisen eroja ole juuri huomioitu (Lohtander 2016, 12-13). Tällainen pyrkimys tasa-arvoisuuteen on huonontanut varhaiskasvatuksen laatua, erityisesti silloin, jos toimintaa ei ole yhdessä reflektoitu ja pyritty kehittämään.



Opin viikon aikana pedagogisesta johtajuudesta ja jaetusta johtajuudesta. Ymmärsin, että hyvässä johtajuudessa korostuvat kuuntelun ja viestimisen taidot (Talvio & Klemola 2017, 74). Tahdonkin kehittyä pedagogisessa johtajuudessani erityisesti kuuntelun taidossa kehittymällä. Toinen kehityskohteeni liittyy delegoinnin taitoon, joka taas liittyy jaettuun johtajuuteen.

Kuudennen viikon lauseeni toimeksiantaja päiväkodille (eli myös itselleni) on mukaelma Hackmann ja Wanat (2008) jaetun johtajuuden kuvauksesta.

**Jaettu pedagoginen johtajuus on inklusiivista ja osallistavaa. Se on päiväkodin työntekijöiden inhimillisen pääoman käyttöönottoa ja kehittämistä, ei heidän käyttäytymisensä ja työskentelynsä ohjaamista.**

### 3.7 Viikko 7: Hyvinvointi ja huumori

#### Viikkosuunnitelma

Tällä viikolla toivon voivani erityisen hyvin. Jospa voisin myös hiukan huumoria viljellä, joka oppinäytetöissä on tuiki harvinaista. Työhyvinvointi on ajankohtainen teema varhaiskasvatuksessa, jossa kuormittuneisuutta ja sairaslomia on melko paljon. Varhaiskasvatuksen yhtenä tehtävänä on tukea ja kasvattaa lasten hyvinvointia. Olen siis hyvinvointialalla ja minun tulee olla esimerkkinä lapsille myös tällä elämän osa-alueella. Voisiko pahoinvoinnista käsin edes tuottaa hyvinvointia? Mieleeni tulee kirjailija-terapeutti Tommy Hellstenin sanat siitä, että auttajan tärkein tehtävä on huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.

Positiiviseen pedagogiikkaan kuuluu hyvinvointitaitojen opettaminen lapsille. Hyvinvoiva lapsi on oppiva lapsi. Keskustelen työyhteisössä hyvinvoinnista, erityisesti siitä mitkä tekijät lisäävät ja mitkä taas vähentävät sitä? Kirjallisuudesta perehdyn erityisesti Manka & Manka (2016) kirjoittamaan kirjaan Työhyvinvointi.

Maanantai 11.10.

Työviikko alkoi tavalla, joka laittoi heti hyvinvoinnin ja huumorin koetukselle. Menin töihin klo 9:15 ja opettaja työtoverini oli yksin 19 lapsen kanssa. He olivat lopettelemassa aamupiiriä ja kertoneet viikonlopun kuulumisia. Olimme perjantaina hyvästelleet lastenhoitajamme, joka vaihtoi työpaikkaa lähemmäs uutta kotiaan. Meidän piti tänään saada sijainen, mutta hän menikin naapuriryhmään, josta myös puuttui kasvattaja. Työskentelimme siis kahdestaan koko päivän.

Varhaiskasvatuslakiin (540/2018) tuli elokuussa 2021 lisäys, joka velvoittaa työntekijöitä ilmoittamaan esihenkilölle epäkohdista, jotka voivat vaarantaa varhaiskasvatuksen toteutumisen. Yksi epäkohta on työntekijävajaus. Yhdellä kasvattajalla voi lain mukaan olla vastuullaan seitsemän 3-5-vuotiasta lasta. Ensimmäistä kertaa tein epäkohtailmoituksen. Tähän asti

olemme aina sijaisen saaneet. Varhaiskasvatusyksikön johtaja kirjoittaa epäkohtailmoitukseen oman selvityksensä ja mihin toimenpiteisiin asian tiimoilta on ryhdytty ja lähettää sen aluepäällikölle. Mielestäni uusi laki on tarpeellinen, jos se vähentää työntekijävajauksella toimimista. Tosin pullonkaulana voi olla se, että sijaisia ei kerta kaikkiaan tarpeeksi riitä (Yle 2021), ja kesto-ongelmana on sairaslomien runsaus. Sekä perjantaina että tänään laskin taukokuoneessa olevan enemmän sijaisia kuin vakituisia työntekijöitä; ehkä se kertoo jotain varhaiskasvatuksen tulevaisuuden suunnasta. Sijaiset alkavat olla päiväkotien kantava voimavara, silti en ole juurikaan törmännyt mainintaan heistä pedagogisissa asiakirjoissa tai varhaiskasvatuskirjallisuudessa. Mitä tästä pitäisi ajatella? Toisaalla on pedagogiset pilvilinnat, toisaalla arjen todellisuus?

Rehellisyyden nimessä täytyy tunnustaa, etten ollut tänään työpäivän jälkeen uupunut, vaikka jouduimmekin tekemään sen kahdestaan. Huomasin hidastavani tahtia ja pyrkiväni luomaan rauhallisuutta ympärilleni, jopa tavanomaista enemmän. Samoin teki opettaja tiimikaverini. Vahvuutemme pääsivät oikeuksiinsa emmekä hätäntyneet missään vaiheessa. Oli myös oikein, että sijainen meni naapuriryhmään, koska he tarvitsivat häntä vielä enemmän, kun siellä on pienempiä lapsia. Täytyy lisäksi sanoa, että ilman lasten hyviä leikkitaitoja - joiden oppimiseen olemme tietenkin panostaneet - emme olisi selvinneet tästä päivästä niin hyvin kuin selvisimme. Pitääkin palkita lapset huomenna tämänpäiväisen johdosta. Kehun heitä ja jokainen saa laittaa palkkiohelmen purkkiin. Keräämme helmiä purkkiin erilaisista onnistumisista, ja kun sata helmeä on koossa, seuraa ryhmäpalkitseminen eli popcorn juhlat!

Ulkoilussa otin uutena juttuna käyttöön twistnarun, joka on kuminen joustava naru. Sidoin sen kiipeilytelineeseen siksak muotoon ja moni lapsi innostui kokeilemaan sitä. Liikunnallisen ja vaihtelevan oppimisympäristön rakentaminen onkin yksi konkreettinen asia, jolla voin edistää ja vahvistaa liikuntakasvatusta koko päiväkodissa. Etsin säännöllisesti ulkovalinevarastosta tarvikkeita, jotka ovat unohtuneet sinne käyttämättöminä. Näin saan tuotua monipuolisuutta pihaliikuntaan. Tänään otin pitkästä aikaa esiin myös hyppynarun, ja iltapäivällä koin samanlaisen ilmiön kuin ”Harakka huttua keittää” -käsileikin kanssa. Eräs lapsi nimittäin keksi leikkiä hyppynarulla hiirenhäntää, ja muistin, että kaksi vuotta sitten edellisessä päiväkodissa se oli ollut todellinen hitti, mutta noin puoleen vuoteen en ollut muistanut koko leikkiä. Sama ilmiö toistui, mistä kirjoitin viime viikolla, eli kasvatustyössä on tyypillistä unohtaa asioita, joita on joskus tehnyt. Pedagoginen dokumentointi ja niihin dokumentteihin palaaminen säännöllisesti auttaisi muistamisessa. Onneksi uusia asioita tulee vanhojen tilalle. Haluan kuitenkin muistaa lähiaikoina leikkiä myös vanhaa hittiä eli hiirenhäntää.

Tiistai 12.10.

Valokuvauspäivä. Aamu alkoi yksilökuvilla, sitten oli ryhmäkuvan vuoro. Aamupäivään sisältyi paljon istumista ja odottelua, ja kuvauksen jälkeen meillä jäi puolisen tuntia aikaa ennen

lounasta. Moni ryhmä olisi varmasti jäänyt sisälle tällaisessa tilanteessa, etenkin kun ulkona oli märkä kurahousukeli. Päätimme kuitenkin mennä ulos juoksuleikkeihin ilman sadevaatteita. Vettä ei enää satanut ja valitsimme leikkipaikaksi läheisen aidatun pallokentän, jossa ei ollut kuralätäköitä. Siellä leikimme kuka pelkää mustekalaa? ja banaanihippaa. Niiden jälkeen juoksimme päiväkodille ja olimme ruokapöydässä jopa etuajassa! Tässä oli esimerkki joustavasta ja reippaasta toiminnastamme, johon kuuluu yhdessä tekemisen meininki. Positiivinen asenne on kaiken A ja O. Negatiivisella asenteella varustettu kasvattaja olisi voinut torpata ideani pikaulkoilusta ”järki”argumenteillaan. Onneksi tiimissämme on positiivinen kokeilemisen ja oppimisen kulttuuri, ja oli hauskaa sekä hyödyllistä juosta ulkona pitkän istumisen jälkeen. Ulkoilu aamupäivällä rauhoittaa myös lasten lepoa ja iltapäivän toimintaa.

Hyvinvointia tiimissämme lisäsi tänään se, että saimme sijaisen. Samoin se, että päiväkodin johtaja soitti ja selvitti kanssani eilistä asiaa, kun olimme joutuneet työskentelemään vajaa miehityksellä. Asiaan oli liittynyt myös tietokatkoksia ja selvitys oli minulle täysin riittävä. Tuntui hyvältä, että johtaja otti asian niin vakavasti. Päiväkodeissa on perinteisesti joustettu ja kärsitty hiljaa työkuorman alla, mutta lakimuutos antaa mahdollisuuden tuoda esiin niitä päiviä, jolloin on jouduttu työskentelemään riskillä, vastoin lakisäätöistä työntekijämäärästä.

Toinen iloinen uutinen oli se, että uusi lastenhoitaja aloittaa tiimissämme jo ensi viikolla. Hän on tuttu sijainen viime vuodelta ja oli iloinnut mahdollisuudesta saada työskennellä ryhmässämme. Minullakin on positiivisia muistikuvia hänestä. Tiimillämme on nyt uusi vaihe, kun yksi jäsen vaihtui. On mielenkiintoista seurata, miten se vaikuttaa tiimin dynamiikkaan. Arvioni ja tavoitteeni on, että tiimiimme on helppo tulla ja tarjoamme kaikki edellytykset uuden tiimikaverin (työ)hyvinvoinnille. Emotionaalisen turvallisuuden luominen sekä avoin, arvostava ja ammatillinen vuorovaikutus ovat avaintekijöitä tämän tavoitteen saavuttamisessa. On myös tärkeää saada jokainen tiimin jäsen esittämään omia näkemyksiään (Vakkuri 1997, 75).

Keskiviikko 13.10.

Keskustelin tänään työhyvinvoinnista ja huumorista yhden varhaiskasvatuksen opettajan kanssa. Hän mainitsi, että huumoria voi käyttää myös työmenetelmänä erilaisissa kasvatustilanteissa. Varhaiskasvatus on ollut ja on edelleen kovin huolipainotteista, ja mielestäni huumori on ollut liian vähäisessä roolissa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) ei puhuta huumorikasvatuksesta mitään. Maininnat leikkisestä toimintakulttuurista ovat ehkä lähimpänä sitä. Huumoria tarvittaisiin kipeästi lisää varhaiskasvatukseen keventämään työtä ja tuomaan suhteellisuuden tajua. Kumpi on lapselle parempi aikuisen malli, hyväntuulinen ja hauska; vai kireä ja ahdistunut? Mikä elämässä lopulta on tärkeää? Pikkutarkkojen sääntöjen vahtiminen ja niiden rikkomisesta muistuttaminen vai yhteinen tekeminen, ilo ja huumori? Muistan sen kulttuurishokin, kun kahdeksan vuotta sitten tulin ensimmäiseen työharjoitteluuni

päiväkotiin ja tiukan näköisiä työntekijöitä käveli käytävällä vastaan. Siinä ikään kuin jähmettyi itsekin, kun uutena opiskelijana pyrin oppimaan ympäristöstäni ja mukautumaan näkemieni työntekijöiden tyyliin. Olin edellisessä ammatissani tottunut työskentelemään huumorin kautta ja ”herjan heitto” saattoi alkaa heti aamusta. Nykyään ymmärrän, että jos uusi opiskelija joutuisi päiväkoti ”Tosikkoon”, se ei olisi ihanteellinen tilanne. Vähäinen huumori lisää uupumista ja sitä kautta varmasti myös sairaslomia.

Tiimipalaverin pidimme kahdestaan opettaja kollegani kanssa. Jaamme tiimipalaverin vetovastuun vuorotellen. Se on ollut toimiva malli, myös tasaisesti jaetun pedagogisen johtajuuden näkökulmasta. Kysyin tiimipalaverin aluksi kollegani ajatuksia lastenhoitajan vaihdokseen liittyen. Hän kertoi ja jatkoi päällimmäisillä työkuulumisillaan menneeltä viikolta. Sitten hän kysyi minun ajankohtaisista asioistani. Huomasin jälleen, että olisinpa kirjoittanut niitä asioita muistiin, jotka mieleeni nousivat viikon aikana, koska siinä hetkessä en kaikkea muistanut. Tapanani on kirjata työpäiväkirjaa tiimipalavereita varten, mutta sattuneesta syystä en ole viime aikoina ehtinyt sitä tehdä. Niinpä puhuin tämän päivän havainnoistani lapsiryhmäämme liittyen sekä yhdestä koko talon toimintakulttuuriin liittyvästä asiasta. Tiimipalaverin loppuajan jatkoimme sen Pedagogisen toiminnan arviointi -lomakkeen täyttöö, ja järkytykseni huomasin siinä olevan 40 sivua! Alkoi hengästyttämään jo sivun 18 kohdalla. Olemme kahdessa tiimipalaverissa käyttäneet runsaasti aikaa tämän arviointilomakkeen täyttämiseen, emmekä ole vielä puolivälissäkään. Voidaan kysyä, mikä on oikeus ja kohtuus? Todennäköisesti tiimit alkavat loppua kohden kiireellä rastittaa vain jotain sinne päin -vaihtoehtoja, mikä ei ainakaan paranna kyselyn luotettavuutta. (Huomasin myöhemmin, että ensi alkuun vain leikki -teeman kysymyksiin kerätään vastauksia, mikä kuulostaakin kohtuullisemmalta).

Koronarajoitukset olivat höllentyneet ja vanhemmat saivat tulla tuomaan lapsensa päiväkotiin sisälle asti. Vanhempien sisälle tulo alkoikin heti aamusta, ja se tuntui oudolta pitkän tauon jälkeen. Tarjosin vanhemmille vaihtoehtona jättää lapsensa eteiseen, koska sekä lapset että työntekijät ovat oppineet siihen, ja se säästää myös vanhempien aikaa. Hyvää asiakaspalvelua on mielestäni sellainen toiminta, jossa tarjotaan eri vaihtoehtoja, joista asiakkaat oman elämäntilanteensa mukaan voivat valita. Mielestäni päiväkodeissa on liikaa yksisilmäisiä ja ”johdonmukaisia” toimintatapoja, jolloin ei oteta huomioon tilannesidonnaisuutta eli sitä, että sama toimintamalli ei sovi jokaiselle joka tilanteessa. Yksipuolisten toimintatapojen muokaus voi joillekin työntekijöille olla hankalaa, koska siihen voi liittyä työntekijän oma turvallisuuden tunne, joka voi horjua. Tarkat ja jäykät toiminnan raamit voivat tuoda kasvattajalle turvaa, mutta ne eivät todennäköisesti ole toiminnan laadun ja sujuvuuden kannalta paras vaihtoehto. Varhaiskasvatus ei ole mitään yksinkertaisen helppoa ”tuosta poikki ja pinoon”-toimintaa, vaan vaihtelevissa (kasvatus)tilanteissa toimimista, joihin kuuluu eettinen harkinta jo ammattikäytäntönä (Talentia 2017, 25).

Yksi hyvinvointia lisäävä asia tapahtui työpäiväni päättyessä: tiimikaverini sanoi yksinkertaisesti, että ”kiitos päivästä”. Miten pienet sanat voivatkaan vaikuttaa niin suuresti. Muistan hoivakodissa, jossa aikoinani tein keikkatöitä, olleen tapana kiittää samassa vuorossa olleita työntekijöitä. Päiväkodeissa en ole tähän tapaan niin usein törmännyt. Aion tämänpäiväisen kokemukseni perusteella ottaa itsekin käyttöni tavan kiittää työkaveria. En automaattisena hokemana, vaan aika ajoitin toistuvina merkityksellisinä sanoina. Sijaisia muistan yleensä kiittää avusta työpäivän päätteeksi, ja haluan sopivissa kohdin ulottaa sen myös tiimikaverihini.

Torstai 14.10.

Aamulla (ja eilen iltapäivällä) oli päiväkodin sisäisessä viestiryhmässä ilmoituksia siitä, että työntekijöitä puuttuu eikä sijaisia ollut saatu riittävästi. Ryhmien kasvattajia pyydettiin kysymään vanhemmilta, josko nämä voisivat hakea lapsensa tänään aiemmin. Mielestäni on erittäin noloa, että moni päiväkotijoutuu nykyään näitä viestejä huoltajille lähettämään. Se on yksinkertaisesti huonoa asiakaspalvelua. Jos joku päiväkotijoutuu useinkin tempoilemaan sen suhteen, ollaanko tänään auki vai kiinni, eikö olisi asiakkaidenkin kannalta selkeämpää laittaa kokonaan lappu luukulle ja ”pillit pussiin”? Asiakkaiden pitää voida luottaa siihen, että palvelu pelaa, muuten he joutuvat elämään tukalassa epävarmuudessa, ja eikö Suomessa ole subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen? Vanhemmilla on omat työnsä eikä heidän velvollisuutensa ole suunnitella elämäänsä sen mukaan, milloin päiväkodista sattuu puuttumaan puolen tusinaa kasvattajaa. Joku suorasanainen vanhempi voisi sanoa: ”Unohtakaa varhaiskasvatus, jos sen järjestäminen on noin hankalaa. Kunhan hoidatte lastani sen aikaa, kun olen töissä”.

Jos joku huoltaja pystyy hakemaan lapsensa aiemmin tällaisena päivänä, siitä on iso apu, mutta näiden päivien tulisi olla äärimmäisiä poikkeuksia. Yleensä käy vielä niin, että kun yleinen pyyntö on vanhemmille esitetty, iltapäivällä lapsia on liiankin vähän suhteessa kasvattajiin. Kuinka moni näistä lapsensa ennakkoon hakeneista vanhemmista joutui jättämään omia tärkeitä töitään tekemättä päiväkodin paniikkiviestinnän takia? Ennustan, että huomenna iltapäivällä käy juuri näin. Koko päiväkodin vanhemmille on tänään lähetetty viesti huomisesta heikosta työntekijätilanteesta, ja iltapäivällä lapsia on todennäköisesti liiankin vähän suhteessa työntekijöiden määrään.

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja työnantajien sekä yhteiskunnan päättäjien tulisi kaikkien omalta osaltaan toimia niin, ettei tuollaisia viestejä tarvitsisi huoltajille lähettää. Omalta osaltani voin vaikuttaa asiaan niin, että pidän huolta sekä omasta että tiimini hyvinvoinnista, jolloin työssäjaksaminen paranee ja sairaslomia on vähemmän. Voin myös jossain määrin tarjota apuani naapuriryhmälle, jos siellä avun tarve on suuri. Tavoitteenani on ollut rakentaa oma tiimini niin vahvaksi, että se voi tarvittaessa auttaa muitakin. Tänä vuonna tuo tavoite on toteutunut.

Ryhmäämme saapui tänään aamukahdeksan jälkeen lastenhoitajan sijainen, joten emme joutuneet työskentelemään vajaamiehityksellä. Ohjasin jumpan kolmelle pienryhmälle eläinteen mukaisesti. Liikuimme kuin kirahvit, kengurut, koirat, ravut, karhut, gepardit, sammakot, flamingot ja laiskiaiset. Sitten soitin tutun kappaleen, jonka aikana vedin paksua jumpapatjaa lattiaa pitkin. Lapset yrittivät hypätä liikkuvan patjan kyytiin ja roikkua siinä mukana. Riittävän monen lapsen roikkuessa patjan reunasta kiinni pitäen, siitä tulee niin painava, että se painuu väkisinkin maahan. Onneksi patjoja on kaksi, eli lasten jäädessä patjalle makaamaan, saatan yhtäkkiä juosta toisen patjan luo ja alkaa vetämään sitä, jolloin lapsille tulee kova kiire päästä vuorostaan sen kyytiin. Tämä leikki on yksi suosituimmista ja fyysisimmistä liikuntaleikeistämme. Jumpan lopuksi lapset saivat valita liikuntavälinevarastosta mie-luisia välineitä ja loppuajan leikkiä vapaasti niillä.

Päivän ”äärimmäinen” toiminta oli lounaan jälkeen, kun luin Lumiukko kirjaa muutamalle lapselle. Lapsia tuli koko ajan lisää ja lopulta oli kolme lasta sylissäni ja 13 ympärilläni, jolloin oli luovutettava ja sanoin, että laitetaan kirjanmerkki tähän kohtaan. Ei varsinaista pienryhmätoimintaa siis :)

Yksi tämän päivän opetuksista itselleni liittyy siihen, että kannattaa aina puhua suoraan asianosaisten kanssa. Rikkinäinen puhelin -efekti toteutuu niin helposti ja sanoma muuttaa muotoaan. Erään lapsen vanhempi puhui aamulla jostain asiasta, josta tiimikaverini oli soittanut lapsen toiselle vanhemmalle eilen iltapäivällä. Vanhempi pyysi meitä soittamaan tästä asiasta sille toiselle vanhemmalle. Tiimikaverini ei ollut vielä tullut töihin, joten olin toisen ja kolmannen käden tiedon varassa. Asia paisui mielessäni epätiedon, huolen ja ärsytyksen sävyttämäksi, ja tartuin puhelimeen ja soitin kyseiselle vanhemmalle. Sain häneltä ensi käden tietoa, jolloin huoleni haihtui ja asia palautui oikeisiin mittasuhteisiin. Opin tästä episodista sen, kuinka tärkeää on puhua itse asianosaisten kanssa. Viestin viejien sanavalinnat sekä tunne- ja sanaton viestintä värittävät viestiä aina johonkin suuntaan ja kuulijan oma tulkinta lähtee siihen samaan tai johonkin toiseen suuntaan. Sama periaate koskee myös työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta. Kuinka isoja ja raskaita asioista tuleekaan viestinnällä, joka kulkee toisen, kolmannen ja neljännen käden kautta. Se on kuin lumipallo, jota pyöritetään koko ajan suuremmaksi ja raskaammaksi.

Perjantai 15.10.

Työhyvinvointini oli tänään huipussaan. Aamu oli tavallista rauhallisempi, kun osa lapsista oli eilisen viestin johdosta jäänyt kotiin. Saimme ryhmäämme sijaisen eli työntekijätilanne ryhmässä oli hyvä: 15 lasta ja kolme kasvattajaa. Perjantain ohjelmassa oli lauluhetki. Yleensä opettaja tiimikaverini pitää ne, kun taas jumpat ovat minun vastuullani. Tänään hän tuli ilta- vuoroon myöhemmin, joten sain lauluhetken ohjattavakseni. Käytin samaa laulupussia kuin viimeksi, mutta hieman eri kuvakortteja. Otin lauluhetkeä seuraamaan myös Vuffeli -nimisen

pehmokoiran. Se oli toimiva elementti. Vuffeli osallistui erityisesti Pikku koiraa laulaa -kappaleen aikana. Lauluja oli pussissa yhteensä kahdeksan. Osan lauloimme ilman taustamusiikkia, osan kuuntelimme kaiuttimen kautta. Viimeisessä Frozen kappaleessa sai ottaa huivin ja liikkua myös pikkusalin puolelle. Laitoin musiikin kovalle ja eläydyimme siihen huiveja heilutellen. Se oli toimiva lopetus ja valikoitui viimeiseksi kappaleeksi ihan sattumalta. Kokonaisuudessaan lauluhetki kesti lähes tunnin, pitäen sisällään myös alun informatiivisia asioita sekä pienimuotoista keskustelua.

Ulkoilimme lauluhetken jälkeen. Aikaa oli vajaa puoli tuntia, ja sitä mukaa kun lapsi oli pukeutunut ulkovaatteensa, hän sai mennä avoimen portin kautta ulkopihan portille, jonka avasin. Olin mennyt pihalle ensimmäisten lasten kanssa. Annoimme lasten tulla ilman sadevaatteita, vaikka oli kostea ilma, jotta meille jäisi enemmän aikaa ulkoiluun. Kahdessakymmenessä minuutissa ehti liikkua yllättävän paljon, kun käytti sen tehokkaasti. Pihalta sisälle siirtyminen kävi ryhmältämme tutun nopeasti. Näissä tilanteissa tiimiltä vaaditaan joustavuutta ja positiivista asennetta. Kuinka monesti kuuleekaan, ettei ”kannata” alkaa pukemaan ulkovaatteita, kun jo puolen tunnin jälkeen joudutaan palaamaan sisälle. Onneksi tiimissäni ei ajatella näin. Huomasin jälleen, kuinka tarpeellista oli lapsille ja aikuisille päästä ulos haukkaamaan happea, edes lyhyeksi aikaa, vaikka se hieman lisätyötä teettikin.

Iltapäivä oli eilisen ennustukseni mukainen eli lapsia vähän ja kasvattajia riittävästi. Harmittelin aamulla vanhemmille päiväkodin tiukkaa työntekijätilannetta, minkä johdosta se viesti oli kaikille lähetetty. Itselleni oli tärkeää kuulla, kun pari lasten vanhempaa suhtautui myönteisesti ja joustavasti päiväkodin pyyntöön hakea lapset aiemmin. Tämä pehmensi hieman omaa eilistä tiukkaa näkemystäni tähän asiaan liittyen ja päädyin sellaiseen näkemykseen, että poikkeustapauksessa näin voidaan toimia, mutta ei todellakaan säännöllisesti, erityisesti jos tahdomme puhua laadukkaasta varhaiskasvatuksesta ja asiakaspalvelusta. Se riskeeraa myös kasvatusyhteistyön, koska kaikki vanhemmat eivät ole yhtä myönteisiä tällaisiin pyyntöihin. Lisäksi kaikki työntekijät eivät jostain syystä ymmärrä asiaa niiden vanhempien kannalta, jotka eivät voi hakea lapsiaan aiemmin. Tällaiset päivät voivat aiheuttaa turhia sä röjä päiväkodin ja huoltajien väliseen kasvatusyhteistyöhön.

Lounaan jälkeen olin lukemassa Lumiukko -kirjaa loppuun ja kaksi lasta oli kiipeämässä samaan aikaan syliini. Toisen ote kuitenkin lipesi ja hän putosi matolle ja toinen vahingossa hänen päälleen. Tämä oli harmillinen onnettomuus, sillä lapsi osui alapuolella olleen lapsen nenään niin, että siitä alkoi vuotaa verta. Talutin lapsen heti lähimpään wc:hen ja paperitukon avulla tyrehdytimme verenvuodon ja pyyhin veritahrat. Minua harmitti raskaasti, sillä yleensä pystyn suojelemaan lapsia tällaisilta vahingoilta ja saamaan kiinni, jos joku vaikka sylistäni horjahtaa. Analysoin tarkkaan tätä episodiam, jotta vastaavaa ei enää tapahtuisi. Lapsi, joka putosi kaverinsa päälle, otti sen myös raskaasti ja itseään syyttäen. Päävastuu on kuitenkin minulla, aikuisella, ja asian jälkipuinti kyseisten lasten kanssa oli tärkeää henkistä

jälkihuoltoa. Totesimme vahingon tapahtuneen, harmittelimme kaikki sitä, eikä se ollut lapsen syytä. Lapsi, jolle onnettomuus oli tapahtunut, vaikutti loppupäivän reippaalta ja normaalilta omalta itseltään ja minua auttoi myös hänen äitinsä rauhallinen suhtautuminen, kun soitin hänelle ja kerroin tapahtuneesta.

Välipalan jälkeen sain vihdoin luettua Lumiukko -kirjan loppuun ja tein sen turvallisesti lattialla istuen. Laitoin lukemisen ajaksi taustamusiikiksi Walking in the air -kappaleen, saman, joka lauletaan Lumiukko elokuvassakin. Se loi kaunista tunnelmaa lukuhetkeen. Kirjojen tarkkaavainen kuunteleminen on muodostunut yhdeksi lapsiryhmämme vahvuudeksi.

### **Viikkoanalyysi**

Miten sattuiinkin hyvinvointi ja huumori teemaksi tällaiselle viikolle, jona työyhteisö kamppaili riittävien työntekijäresurssien saamiseksi ja uhkana oli jopa toiminnan osittainen sulkeminen perjantaina. Tuntui siltä, että olisin vaan lisännyt muiden taakkaa, jos olisin tällaisena viikona mennyt työyhteisössä keskustelemaan hyvinvoinnista ja huumorista, ja keskustelut jäivätkin yhteen kertaan. Oma hyvinvointini tällä viikolla oli keskinkertaisen hyvää, saimmehan sijaisen jokaisena päivänä, paitsi maanantaina. Koko talon yleinen tilanne heijastui kuitenkin omaankin kokemukseeni. En usko, että pystyisin olemaan täysin (työ)hyvinvoiva, jos naapuriyhmässä olisi erityisen tiukka tilanne. Viikko päättyi silti hienoon toimintapäivään, jonka kruunasi ryhmämme yhteinen ja yhteisöllinen lauluhetki.

Manka & Manka (2016, 8, 56) kirjoittavat, että inhimillisestä pääomasta eli ihmisistä tulee organisaatioiden tärkein voimavara. Innostus, luovuus ja sitoutuminen mahdollistavat tulevaisuuden menestymisen. Jatkuvat muutokset ja työn mielekkyyden puute ovat kuitenkin tämän toteutumisen tiellä. Työntekijät, jotka ovat liian kuormittuneita ja kiireisiä, eivät yllä parhaimpaansa. Työntekijän keinoina lisätä omaa ”työhyvinvointipääomaa” kirjoittajat mainitsevat vastuun omasta hyvinvoinnista sekä itsensä ja työhyvinvointinsa johtamisesta, osaamisen ajantasaisuuden ja jatkuvan kehittämisen, myönteisen asenteen ja muutoksiin sopeutumisen, elämäntapatekijät, työyhteisötaidot sekä muiden tukemisen.

Manka & Manka (2016, 8-9, 68-69) mukaan työsuojelusta pitäisi siirtyä työhyvinvoinnin ymmärtämiseen ja sen mukanaan tuomiin tuottavuushyötyihin. Samoin kuin positiivisessa psykologiassa siirryttiin kärsimyksen vähentämiseen keskittyvästä ajattelusta hyvinvointia lisäävien asioiden löytämiseen ja vahvistamiseen. Esimies voi varsin pienillä teoilla vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Tervehtiminen ei maksa mitään.

Johtaminen on toimivaa vuorovaikutusta esimiehen ja työntekijän kesken. Työntekijän vastuulle jää itsensä johtaminen ja työyhteisön toimivuudesta huolehtiminen omalta osaltaan. Työn imua pitkään tutkinut Jari Hakanen toteaa, että asiantuntijatyössä vaikutus työn



tulokseen voi olla jopa satakertainen riippuen siitä, työskenteleekö ammattilainen työn imussa vai leipääntyneenä. (Manka & Manka 2016, 9, 43.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on prosessinomaista ja parhaimmillaan koko henkilökuntaa osallistavaa. Liian montaa asiaa ei kannata yrittää kehittää kerralla ja konkretiaa ei pidä unohtaa. Kunta-alalla työ koetaan henkisesti raskaaksi useammin kuin yksityisellä sektorilla tai valtion palveluksessa. Työ, joka on aktiivista ja jossa on paljon mahdollisuuksia päätösten tekemiseen eli autonomiaan, ei kuormita niin paljoa kuin työ, joka on passiivista vailla valinnan mahdollisuuksia. Jos aktiiviseen työhön lisätään vielä sosiaalinen tuki, on se työhyvinvoinnin kannalta erityisen hyvä tilanne. (Manka & Manka 2016, 27, 65.)

Tein tällä viikolla kortin, johon kirjoitin hauskan runon. Pyysin tiimikaveriani, joka on taitava piirtämään, tekemään korttiin jonkun aiheeseen liittyvän kuvan. Annan kortin yhdelle päiväkodin työntekijälle, joka ei ole edes kovin tuttu, koska uskon sen lisäävän hänen työhyvinvointiaan. Tapanani on ollut kirjoittaa runo niille työkavereille, jotka ovat lähdössä pois ja jotka ovat tulleet minulle ammatillisesti läheisiksi. Työnjakomme tiimikaverini kanssa on muodostunut sellaiseksi, että minä kirjoitan runon ja hän piirtää kuvan. Sitten annamme sen koko tiimimme puolesta ja tämä perinne on selvästi lisännyt hyvinvointia kortin saajissa. Parhaimmillaan ne ovat yllättäneet hänet ja olemme kokeneet liikuttavia hetkiä, erityisesti jos olen onnistunut muotoilemaan runon henkilökohtaiseksi.

Tähän viikkoon ei vitsejä paljon mahtunut, mutta yhden tahdon kertoa. Se liittyy uusiin termeihin, joita on lanseerattu varhaiskasvatukseen. Erään eskarilaisen äiti puhui lapselleen, että ”huomenna tullaan tarhaan”. Eskarilainen korjasi tietävänä: ”Äiti, tämä ei ole tarha, vaan ”PÄI-VÄ-KO-TI”. Niinpä, en ole kenenkään lapsen kuullut puhuvan varhaiskasvatustyöstä.

Tämän viikon lause toimeksiantaja päiväkodille on joko ehdotus hyvinvointisuunnitelman tekemisestä joka tiimiin. Suunnitelmassa keskityttäisiin kolmeen kohtaan: mitä työntekijä itse voi tehdä, mitä työyhteisö voisi tehdä ja miten työtä pitäisi kehittää hyvinvoinnin näkökulmasta? Toinen vaihtoehto on Pohjois-Karjalan sairaanhoidon ja sosiaalihuollon kuntayhtymän työhyvinvoinnin kehittämishankkeessa keksitty karjalaisen lupsakka motto:

**On mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaan.**

(Manka & Manka 2016, 59 & 75.)

Ehkäpä murteella:

**On mukava tulla töeihin ja lähteä töeistä, kun on saanut hyvvee aikaan.**

### 3.8 Viikko 8: Tunteet

#### Viikkosuunnitelma

Varhaiskasvatus on tunnetyötä. Lapsilla kaikki tunteet ovat sallittuja, entä kasvattajilla? Aion havainnoida omia tunnetilojani, mitä kaikkia tunteita tunnistan ja mitkä tunteet ovat vallitsevia työpäivän aikana. Mielenkiintoista on päästä keskustelemaan työyhteisössä tästä teemasta. Erityisesti haluaisin, että tunnetason jakaminen toteutuisi jokaisessa kasvattajatiimissä. Tunnekuormaa kertyy ihmissuhdetyössä ja sitä pitäisi pystyä säännöllisesti jakamaan ja purkamaan, erityisesti oman tiimin kesken. Onko siihen tarvittavia rakenteita, perinteitä, aikaa ja halua?

Tunteet liittyvät vahvasti positiiviseen pedagogiikkaan. Sen mukaisesti haluan työskennellä niin, että positiiviset tunteet ovat viikon aikana vallitsevia.

Kirjallisuudessa perehdyn muun muassa Oulasmaa & Riihosen (2013) teokseen Ammattikasvattajan kielletyt tunteet.

Maanantai 18.10.

Tunneviikko alkoi. Keskustelin kahden varhaiskasvatuksen opettajan kanssa tunteiden ilmeneemisestä työssä. Myönteisten tunteiden lähteenä mainittiin lasten ilo jälleennäkemisestä ja heidän vilpityn palautteensa. Toisinaan väsyneenä ja kuormittuneena myönteisyyttä joutuu enemmän kaivamaan esiin. Totesimme, että esihenkilön on tärkeää osata ottaa vastaan työntekijöiden kaikenlaisia tunteita. Puhutaan tunnejohtamisesta.

Aamupiirissä käytin aikaa siihen, että kukin sai kertoa viikonlopun kuulumisiaan. Tämä on vuorovaikutukseen panostamista, ja sen vahvistaminen onkin yksi opinnäytetyöni tavoitteista. Viskareiden eli tänä vuonna viisi vuotta täyttävien lasten kanssa jäin sisälle taittelemaan paperilaatikoita A4 kokoisesta paperista. Annoin lasten ensin itse suunnitella ja kaavailla, etteivät he vain matkisi mallin mukaisesti, ajattelematta sen enempää. Paperilaatikkoja valmistui ainakin kolmea eri mallia.

Oma tunnetilani oli tänään väsynyt liian vähäisten unien jälkeen. Tunteiden projisointi on hyvin tyypillistä ja huomasin tekeväni niin. Ajattelin, että tiimikaverini on väsynyt, vaikka en sitä tiennyt enkä kysynyt. Iloisena näemme iloisia ihmisiä, surullisena surullisia, vihaisena vihaisia ja niin edelleen. Heittäydyin iltapäivällä roolileikkiin. Liian harvoin tulee niihin osallistuttua. Aloitin sen pallojen eli ”tulipallojen” heittelemisellä, sitten se jatkui ”taistelu-leikillä”. Roolissani ääntelin murisevasti, en puhunut mitään. Liikuin ja ”taistelin”. Yhdessä vaiheessa menin piiloon, mutta minut paljastettiin ja leikki jatkui. Lapset olivat innolla mukana, tosin yksi piilotteli sohvalla turvassa, välillä esiin kömpien. Yksi poika olisi halunnut ulkonakin jatkaa sitä leikkiä. Huomasin leikissä yhteenkuuluvuuden tunteita ja huomasin

käytännössä sen, että yhteisleikki lähentää aikuisen ja lasten välejä (Webster-Stratton 2005, 29-30).

Lounaan jälkeinen lukuhetki oli sellainen, että osa selasi omaa kirjaa ja minä luin osalle Nalle Puhin kuntokuuri -kirjaa. Sanoin itsekseen lukijoille pariin kertaan äänenkäytöstä, ja loppuajan he osasivat lukea hiljaisella äänellä häiritsemättä lukuhetkeämme. Kun kömmin lattialta ylös ja lapset menivät käytävälle jonoon, huomasin heitä olevan 11. Lukuhetken äänimäisemmän perusteella olin arvioinut, että lapsia olisi 7-8. Iso joukko oli iloinen yllätys, sillä se kertoi siitä, että lapset osasivat säädellä äänenkäyttöään. Kuiskaaminenkin on taito, joka on hyvä oppia. Sisä-äänenkäytön opetteleminen on isoissa lapsiryhmissä enemmän sääntö kuin poikkeus. Ulos ääntä mahtuu enemmän. Autoin naapuriryhmää siirtymätilanteessa, kun he olivat pukemassa ulkovaatteita. Ryhmän opettaja kiitteli minua siitä myöhemmin ja puhuin hänelle ryhmien välisen yhteistyön syvenemisen mahdollisuuksista.

Uusi lastenhoitaja aloitti ryhmässämme tänään, mutta hän joutui heti siirtymään pienten ryhmään koko päiväksi, koska siellä tarvittiin apua ja meidän ryhmässämme oli 14 lasta, joka on laskennallisesti kahden kasvattajan verran. Pyysin lastenhoitajaa esittytymään ryhmällemme välipalan aikana, kun lapset istuivat rauhallisesti. Se olikin mukava hetki, kun suurin osa lapsista sanoi reippaasti oman nimensä, ja lastenhoitaja huomioi heitä yksilöllisesti. Lastenhoitaja kertoi, että se oli hänellekin liikuttava hetki, kun hän huomasi lasten aidosti kuuntelevan ja olevan kiinnostuneena vuorovaikutuksessa hänen kanssaan. Minulle on tärkeää ja se kuuluu pedagogiseen johtajuuteeni, että lapsille kerrotaan työntekijävaihdoksista avoimesti ja esitellään itsensä puolin ja toisin. Ettei käy niin, että yhtäkkiä joku vain lähtee sanomatta mitään, ja joku vain tulee sanomatta mitään.

Tiistai 19.10.

Tämän päivän aiheeksi olisi sopinut viime viikon teema eli hyvinvointi ja huumori. Uusi lastenhoitaja työskenteli tänään ryhmässämme. Aamulla olimme taas menettää hänet toiseen ryhmään, mutta onneksi sinne saatiin toinen sijainen. Saimme aloittaa uuden tiimin kanssa niin, että kolmasosa lapsista oli syyslomalla, joten perehdytykselle ja keskusteluille oli riittävästi aikaa. Kysyin lastenhoitajalta, että saako hänen entistä ammattiaan tuoda esiin lapsille ja vanhemmille. Saisimme sitä kautta rikastettua toimintaamme ja hän tulisi vanhemmille tutuksi omana kiinnostavana persoonanaan. Se sopi lastenhoitajalle hyvin ja heti aamupiiriin saimme sisältöä hänen menneestä työurastaan, josta nousi aihealueita yhteiseen opetus- ja keskustelutuokioon. Ohjaajana olen tyytyväinen tämänpäiväiseen aamupiiriin. Tuntuu, että kuusi vuotta olen niitä harjoitellut, ohjannut ja miettinyt ihanteellista sisältöä niihin, onnistuen välillä paremmin, välillä huonommin. Tänään aamupiirin sisältö oli juuri sitä, mitä taivoittelenkin: myönteistä ilmapiiriä, yhteisöllisyyttä ja osallisuutta, dialogia, hyödyllisten

tietojen opettamista, laululeikkejä ja koko tiimin mukaan ottamista sopivilla kysymyksillä ja huomioinnilla. Työpäivä sai mahtavan alun.

Aamupiirin jälkeisessä pukemistilanteessa uusi lastenhoitaja osoitti sellaista tilannehumoria, että repesin täysillä nauramaan. Tunteet tarttuvat ja satuin nauraessani katsomaan lähellä seisovaa lasta, joka katsoi minua ja hymyili aurinkoisesti, vaikka ei todennäköisesti edes ymmärtänyt vitsin sisältöä. Hymyilen edelleen sille tilannehumorille, kirjoittaessani tätä päiväkirjaa myöhään illalla. Kuinka suuri vaikutus huumorilla onkaan! Se tuo iloa ja kevennystä elämään. On suuri harmi, että huumori on alikäytetty resurssi varhaiskasvatuksessa. Mielikuva varhaiskasvatuksesta, erityisesti mediassa ja sosiaalisessa mediassa, on kaukana huumorista ja yhteisestä ilosta. Se voisi kuitenkin olla sitä; eikä ahdistusta, kuormittuneisuutta ja työuupumusta.

Iltapäivällä oli vasukeskustelu erään lapsen äidin kanssa. Toteutin sen hieman eri tavalla, nimittäin kävelen. Keskustelimme ja kävelimme aurinkoisessa säässä, ja lapsen äidillä oli vielä koira mukanaan. Minulla oli esitötetty vasulomake mukana, jonka pohjalta keskustelu eteni. Lyijykynällä tein välillä merkintöjä ja muistiinpanoja. Mielestäni vasukävely oli toimiva konsepti. Varhaiskasvatuksessa voitaisiin hyvinkin miettiä erilaisia toteutusvaihtoehtoja tutuille asioille. Varhaiskasvatusyksikön johtaja käveli kadulla meitä vastaan, hymyili jo kaukaa ja selvästi arvosti tätä toteutustapaa. Johtaja tosin käyttää itsekin tätä tapaa muun muassa kehityskeskusteluissa, järjestämällä niitä kävelen, jos työntekijä niin haluaa.

Lämpimät tunteet olivat siis vallitsevia tänään. Jaoin niitä tunteita myös lasten kanssa, enkä muista joutuneeni tänään heidän riitatilanteitaan selvittämään. Myönteisellä tunneilmapiirillä on monia myönteisiä vaikutuksia. Pidän ryhmän tunneilmapiiriä ja toimintakulttuuria ehkä kaikkein oleellisimpina asioita, jotka vaikuttavat siihen, onko varhaiskasvatus laadukasta vai ei. Niillä on vaikutusta erityisesti lasten sosiaalisten taitojen kehittymisen kannalta. Ryhmässä, jossa on lämmin tunneilmapiiri ja toisia huomioiva toimintakulttuuri, on turvallista olla, oppia ja kasvaa. Hyvinvointi on perusta hyvien asioiden oppimiselle. Turvallisuus sekä myönteiset tunnekokemukset ja vuorovaikutussuhteet edistävät oppimista (Opetushallitus 2018, 22).

Huomasin, että eilinen leikkihetki oli selvästi jäänyt mieleen erityisesti yhdelle pojalle, ja hän pyysi sitä leikkiä heti aamulla. Siihen minulla ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta ja suosin muutenkin rauhallisempia leikkejä aamuisin. Kirjoittaessani tätä, minulla heräsi ajatus järjestää huomenna iltapäivällä juonellinen leikki pienryhmässä eilisen teeman ympärille. Aion ehdottaa tiimikavereilleni, että he järjestäisivät leikin jonkun toisen teeman ympärille niin, että olisimme leikeissä aidosti mukana. Myöhemmin keskustelisimme leikeistä, erityisesti siitä, mitkä tunteet niissä ilmenivät. Ainakin itselläni heräsi innostuksen tunteet pelkästä suunnittelusta. Kirjoitan huomenna, miten tämä leikkiprojekti onnistui.

Keskiviikko 20.10.

Metsäretkipäivä. Ilma oli sateinen, mutta hyvällä asenteella lähdimme kohti metsää. Tosin huomasin, että tunnetilaani vaikutti se, ettei minulla ollut mukana saappaita ja lämmintä takkia. Lapsilla oli hyvät varusteet ja he peuhasivat reippaina mutaisessa metsässä.

Keskustelin taukokuoneessa kolmen kasvattajan kanssa tunteiden merkityksestä varhaiskasvatuksessa. Keskustelussa tuli esiin positiivisuuden voimia tuova, ja negatiivisuuden voimia kuluttava vaikutus. Pidettiin tärkeänä asiana, että tiimin kesken voi tuoda esiin myös negatiivisia tuntemuksia, mutta niiden jatkuva lietsominen taas koettiin voimavaroja kuluttavana asiana. Osa kertoi poistuvansa taukokuoneesta, jos huomaavat puheenaiheiden olevan kielteisiä. Tauon halutaan olevan virkistävä hetki työpäivän keskellä. Liikunnan todettiin olevan myönteisten tunteiden ja mielen virkeyden lähde. Liikunnalla onkin tutkitusti mielialaa kohottava vaikutus, sen tähden liikuntapäiväkodilla on erinomaiset mahdollisuudet olla myös hyvän mielen päiväkotia. Keskustelumme näkökulmat noudattivat mielestäni positiivisen pedagogiikan periaatteita. Sitä, että negatiivisia tunteita ei yritetä kieltää ja tukahduttaa, mutta pidetään huolta siitä ja työskennellään sen eteen, että positiivisia tuntemuksia on paljon enemmän (Leskisenoja 2019, 17-23).

Tänään oli ensimmäinen tiimipalaveri uuden tiimin kanssa. Entinen esihenkilöni sanoi, että ”ammattillinen vuorovaikutus on työtehtävä”. Sitä ei siis voi jättää tekemättä, kuten ei muutaakaan työtehtäviä. Kuitenkin varhaiskasvatuksen arjessa siitä voidaan alkaa luistamaan ja puhuminen voi keskittyä vain läheisimpien työkaverien kanssa puhumiseen. Ajattelen, että erityisesti uuden tiimin pitää työskennellä sen eteen, että vuorovaikutus kehittyi toimivaksi. Vuorovaikutus on periaatteessa helppo asia, mutta käytännössä siihen vaikuttaa niin moni hienosyinen seikka, että siihen kannattaa tietoisesti panostaa (Talvio & Klemola 2017, 10). Kokeumukseni mukaan vuorovaikutuksen ongelmat kulkevat käsi kädessä tiimityön ongelmien kanssa. Sen sijaan toimivassa vuorovaikutuksessa puhujan sanat eivät vääristy kuulijan tulkintojen johdosta, eikä väärinkäsitysten ja loukkaantumisen kulttuuri saa jalansijaa.

Aloitin tiimipalaverin kertomalla lastenhoitajalle tiimipalavereidemme yleisestä rakenteesta ja sitten annoin puheenvuoron hänelle. Lastenhoitaja kertoi ensimmäisten päivien olleen hienoja ja kehui ryhmämme tunneilmapiiriä, joka kuulemma heijastuu myös lapseen. Myönteiset tunteet ovatkin ryhmässämme vallitsevia ja ”itkupotkuraivarit” todella harvinaisia. Sitten kysyin opettaja kollegani menneen viikon kokemuksista ja tuntemuksista, jonka jälkeen kerroin omistani. Loppuajan käytimme siihen, että kävimme lastenhoitajan kanssa läpi ryhmämme lapsia yksitellen, kertomalla kustakin lapsesta olennaisia seikkoja, piirteitä ja vahvuuksia.

Iltapäivällä järjestin sen leikkihetken, josta eilen kirjoitin. Tunnetilani ennen sitä oli jotenkin kuormittunut, koska mietin, että tuleekohan siitä raskas ja työläs leikki. Tiimikaverini valitsivat omat leikkiryhmänsä ja teemansa. Lastenhoitaja valitsi kotileikin, opettaja

majanrakennusleikin. Kotileikissä ollut lastenhoitaja kertoi pelon, jännityksen, huolenpidon ja hyväntuulisuuden tunteista leikin aikana. Mökille matkustettiin, koira oli kyydissä (ja synnytti kaksoset) ja ruokaa laitettiin. Leikin johtaja - lapsi, joka ajoi autoa - oli puuhakas äiti, joka touhusi koko ajan. Majanrakennus sen sijaan muuttui vankilaleikiksi, kun lapset halusivat vangita opettajan.

Omassa leikkiryhmässäni oli viisi poikaa, ja innostuksen tunteet kuuluivat ja näkyivät, kun kävelimme välipalalta kohti leikkitalaa. Lapset suunnittelivat keskenään, kuinka he rökittäisivät hirviön. Pikkusalissa kerroin leikin säännöt: minä olisin hirviö, joka heittelee tulipalloja ja taistelee Nalle Puh -pehmolelun kanssa lapsia vastaan. Välillä hirviö poistuu huoneesta, ja lasten tehtävä on mennä etsimään häntä. Leikki alkoi, ja innostuksen ja jännityksen tunteita oli ilmassa. Myös hallittu aggressio ja itsensä suojele kuuluivat tähän leikkiin. Se oli tosi liikkuvaista ja välillä poistuin pikkusalista ja menin piiloon viereiseen huoneeseen tai eteiseen. Näin leikkiympäristö laajeni ja leikin intensiteetti tarkoituksella välillä laski. Leikki kesti yhteensä puolisen tuntia ja kyllä siinä hiki tuli sekä lapsille että minulle. Leikin päätyttyä kyseilin lapsilta, miten he olivat kokeneet sen. Ketään ei ollut pelottanut ja he iloitsivat voitostaan, koska he olivat lopussa selättäneet sekä minut että Nalle Puhin.

Torstai 21.10.

Liikunnan juhlaa! Aamulla tuntemukseni olivat epävarmat, koska en ollut ehtinyt suunnitella tämän päiväistä jumppaa. Ne tunteet kuitenkin haihtuivat pian, kun kokoontuimme liikuntasalin keskelle piiriin. Yhdellä lapsella oli asiaa hänen neuvolakäyntiinsä liittyen. Kuuntelin kiinnostuneena hänen asiansa, jonka jälkeen kysyin häneltä, keksiikö hän jonkin liikkumistavan, jolla kierrämme vuorotellen piirin ympäri. Lapsi sanoi muutta mutkitta ”norsu” ja alkoi kävellä kuin karhukävelyä, mutta samalla nostaen takajalkojaan korkealle ja tömäyttäen niitä kovaa lattiaan. Tämä oli hauska alkulämmittely, ja itsekin kokeilin norsukävelyä, jolloin lapset tuumasivat, että ”koko päiväkotitäre” ja ”nyt tuli maanjäristys”. Sen jälkeen juoksimme salia ympäri muutaman kierroksen. Sitten menin patjan reunalle seisomaan ja lapset tulivat jonoon taakseni. Näytin kuperkeikan ja lapset saivat tehdä sen perässäni. Autoin, jos joku tarvitsi apua. Muutaman kuperkeikka kierroksen jälkeen oli vuorossa kierminen. Sitten oli vuorossa ”palkkien työntö”. Palkit ovat selkänojattomia istuimia, joita voi käyttää moneen tarkoitukseen. Yksi lapsista toimi lähettäjänä, ja vuorotellen he työnsivät palkkeja salin päästä päähän. Lapsilla oli yllättävän vahvat jalkavoimat ja he jaksoivat työntää isompiakin palkkeja. Sen jälkeen leikimme ”missä kaikki...?”-leikkiä. Kaikki olivat vuorollaan kutsujana. Sitten laitoin ryhmämme hittikappaleen soimaan, jonka aikana vedin välillä yllättäen jumppapatjoja, joiden kyytiin lapset yrittivät juosta ja hypätä. Lopussa tein toisen jumpparyhmän kanssa radan, kun taas toinen ryhmä halusi keinua renkailla ja köysillä.

Iltapäivällä välipalan jälkeen järjestin jumppa-arvonnin. Seitsemässä lipukkeessa oli J-kirjain, jolla pääsi jumppasaliin vapaamuotoiseen leikkiin, ja viisi lipuketta oli tyhjiä. Lapset ovat oppineet hyväksymään arvontojen tulokset, mutta ilmeisesti tämän aamuinen jumppa oli niin kiva, että kaksi tyhjän lipukkeen nostanutta lasta vuodatti pettymyksen kyyneleitä. Iltapäivän salileikissä toteutui lasten monipuolinen ja omaehtoinen liikkuminen ja tekeminen. Joku pyysi musiikkia, ja kuuntelimme muutaman kappaleen, joiden aikana itsekin irrottelin kunnolla. Tullessamme liikuntasalista vessan kautta pukemaan ulkovaatteita, tiimikaverini hämmästeli sitä positiivista energiaa, joka meidän mukamme tuli. Paljon iloa, hassuttelua, sanaleikkejä ja myönteisiä tunteita! Itse asiassa ne tuntemukset säilyivät vielä ulkonakin, ja sain niiden vallitessa kertoa vanhemmille päivän kuulumiset, kun he tulivat hakemaan lapsiaan. Tänään toteutui se, mistä olin eilen keskustellut työkavereiden kanssa: liikunta on väylä positiivisiin tuntemuksiin.

Perjantai 22.10.

Tänään ei mielialani ollut korkealla. Menin aamuyhdeksältä töihin ja jouduin saman tien yllättäen vetämään lauluhetkeä. Tiimikaverini, joka oli varautunut sen ohjaamiseen, olikin joutunut jäämään sairaslomalle. Niinpä aloin laulupiirissä vetämään hatusta jotain, eikä siitä keskinkertaista kummempaa tullut. Edellisyön liian vähäinen nukkuminen vielä kruunasi olotilani. Aamu sai siis surkean alun ja sateinen myrskysää vielä korosti tuntemuksiani. Orastava pääkipukin alkoi hiipiä ohimoille. Työpäivä meni pitkälti näiden tuntemusten vallassa, mikä on harvinaista minulle, varsinkin perjantaisin.

Kaikesta huolimatta onnistuin pari uutta ja luovaa juttua tänään kehittelemään. Niistä voi tulla ryhmässäni jopa perjantain perinne. Kävellessämme käytävää pitkin ruokasaliin välipalalle, aloin heilua kapealla käytävällä puolelta toiselle, ikään kuin olisimme laivassa, joka on myrskyn kourissa. Lapset matkivat innoissaan minua ja eläytyivät siihen leikkiin. Välipalan loppuvaiheessa olen muutamana perjantaina tehnyt pikku esityksen, esimerkiksi mandariineilla jonglöörausta, laulaen samalla erästä tuttua kappaletta hieman omin sanoin. Olen rohkaissut myös lapsia esiintymään ja yksi lapsi lupautuikin esiintymään ensi perjantaina. Tästä voi tulla hauska perjantainen perinne: ensin menemme keinuvassa laivassa ruokasaliin välipalalle, jossa saamme nauttia sekä ruuasta että esityksestä. Ajattelin viikon aikana suunnitella lapsen kanssa hänen esityksensä teemaa. Tämä toiminta sopii hyvin sekä Ilmaisun monet muodot -oppimisalueeseen (Opetushallitus 2018, 42-44), että perjantai-iltapäivän vapaalle vaihtamisen tunnelmaan.

Lounaan jälkeisessä lukuhetkessä oli 11 lasta, ja halusin harjoitella kiireettömyyttä. Yleensä kun kirja on luettu, lapset siirtyvät nopeasti jonoon. Se on toisaalta reipasta, mutta toisaalta siinä voi tulla turhaa kiirettä ja kilpailua, kuka on ensimmäinen. Tällä kertaa tein niin, että kun kirja oli luettu, kertosin vielä sen pääkohdat heille omin sanoin sivuja käännellen. Sitten

keksin päästää lapset yksitellen jonoon, sanoen rauhallisesti, esimerkiksi ”Minttu voi kävellä jonoon takaperin”, ”Juho voi hyppiä jonoon kuin pupu”, ”Kalle voi pyöriä jonoon”. Siitä tuli uusi hauska juttu.

### **Viikkoanalyysi**

Viikko oli osaltani yllättävän paljon tunteiden vuoristorataa. Huippupäivää seurasi alavireinen päivä, jolloin sain ponnistella myönteisen pohjavireen säilyttämiseksi. Huomasin univajeen vaikuttavan negatiivisesti sekä hyvinvointiini että tunne-elämäni. Yllättävä havainto oli luovuuden ilmeneminen tällaisena päivänä. Olen tottunut siihen, että luovuus kukkii parhaiten hyvän olon ilmapiirissä (Koski 2001, 102). Pohdin sitä, mitkä olivat avaintekijöitä luovien ratkaisujen keksimiseen myös tuskallisena päivänä, ja päädyin näihin kahteen tekijään: **keskittyminen ja läsnäolo**.

Kirjassa Ammattikasvattajan kielletyt tunteet (Oulasmaa & Riihonen 2013, 24-26, 36-38) mainitaan asioita, jotka kuormittavat kasvattajia ja herättävät negatiivisia tunteita. Näitä ovat kova meteli, lasten keskinäiset kiusaamis- ja väkivaltatilanteet, lasten välinpitämättömyys ja epätoivottu käytös sekä kasvattajan turhautuminen omaan neuvottomuuteensa. Varhaiskasvatus ei ole vain opettamisesta, vaan siihen kuuluu olennaisesti myös tunteiden vastaanottamisen elementti. Niitä tunteita kasvattaja sitten vastaanottaa, suodattaa, säätää ja muuntaa lapsen tarpeiden mukaisesti (Oulasmaa & Riihonen 2013, 43). Tunnetyön osaaminen on siis olennainen osa varhaiskasvatusosaamista.

Varhaiskasvatuksessa puhutaan nykyään paljon tunnekasvatuksesta ja siitä, että kaikki tunteet ovat sallittuja. Sen sijaan kaikki teot eivät ole sallittuja, joita voidaan tunnekuohon vallassa tehdä. Mielestäni tunnekasvatuksessa on osittainen aukko vihan tunteen kohdalla. Suuttumus ja viha on monelle kasvattajalle hankala tunne. Kasvattajan (tai isän tai äidin) vihastuminen on jotenkin tabu aihe ja sitä pidetään lähtökohtaisesti pahana asiana. Miten lapsi oppii käsittelemään omaa vihastumistaan, jos hän ei näe aikuisten rakentavia esimerkkejä siitä?

Pohjimmiltaan viha on voimakas ase vääryyttä vastaan. Vihan avulla voi suojella itseään, oli sitten aikuinen tai lapsi. En halua kasvattaa tunnepuolia lapsia, jotka pelkäävät vihan tunteitaan ja yrittävät kätkeä niitä, vaan opettaa heille tunteiden säätelyä ja hallintaa. Peuhaamis- ja riehumisleikit aikuisen ohjauksessa ovat yksi keino, millä lapset voivat harjoitella voimakkaiden tunnetilojen vallassa toimimista (Sainio, Pajulahti & Sajaniemi 2020, 102).

Muistan erään kasvattajan, joka yritti kätkeä suuttumustaan ja puhua lapsille lempeällä äänensävyllä silloinkin, kun olisi pitänyt olla niin sanotusti toinen ääni kellossa. Työntekijän kasvot aivan punertuivat, kun hän oli aiheellisesti suuttunut lasten toiminnasta, mutta ei kyennyt ilmaisemaan sitä tunnetta edes napakoihin sanoihin. Muistan ajatelleeni, että tuo toimintamalli syö hänen omaa psyykeään. Lisäksi se on valheellista viestintää lapsille, kun sanat ja



kehonkieli ovat ristiriidassa keskenään. Kasvattaja suuttui (niin kuin jokainen välittävä kasvat-taja olisi siinä tilanteessa tehnyt), mutta ei kyennyt ilmaisemaan suuttumustaan, vaan yritti tukahduttaa ja kätkeä sitä tunnetta omaan sisimpäänsä. Samalla lapsilta jäi kuulematta ope-tus siitä, mitä aikuinen oikeasti ajatteli heidän äskeisestä toiminnastaan.

Omassa ryhmässäni toimin niin, että tunteet eivät ole oikein tai väärin, ne vain ovat ja niitä opetellaan tunnistamaan ja säätelemään. Aikuisen silmiin lapsen tunnereaktiot eivät aina näytä kovin ”järkeveltä”, mutta pyrin ottamaan nekin tosissaan, koska lapselle ne ovat täyttä totta. Pyrin rauhallisuudella, kuuntelulla ja ymmärtämisellä tasoittamaan lapsen voimakkaita tunnereaktioita, koska ne kuormittavat lasta ja hänen ympäristöään. Tavoite on, ettei lapsen tarvitsisi elää missään tunteiden vuoristoradassa, vaan hän osaisi säädellä tunnereaktioitaan. Tunneilmapiiri on myös oleellinen tekijä, ja ryhmän kasvattajilla on avainrooli sen luomisessa. Kasvattajien keskinäinen vuorovaikutus ja tunneviestintä tulee olla esimerkillistä, myönteistä ja arvostavaa. Tärkeää on myös jakaa myönteisiä tunteita yhdessä lasten kanssa (Leskisenoja 2019, 71-72). Ajattelen, että olen ja olemme onnistuneet myönteisen tunneilmapiirin luomi- ssa ryhmään. Tällaisessa tilanteessa ryhmäpaine toimii positiiviseen suuntaan. Voimakkaita tunnereaktioita saava lapsi näkee vertaisryhmässään monia esimerkkejä tasaisesta ja rakenta- vasta tavasta ilmaista itseään ja tunteitaan. Hän saa tällaisessa ympäristössä kehittyä myön- teisesti tunne-elämässään ja -ilmaisussaan.

Talvio & Klemola (2017, 100) kuvaavat tunteiden jäävuoriteoriaa, jossa meren pinnalla oleva näkyvä osa on vain pieni osa koko jäävuoresta. Pinnalla ja näkyvässä oleva tunne kätkee si- säänsä paljon muitakin tunteita. Sen tähden pyrinkin lasten tunnetiloja tulkitessani pääse- mään käsiksi pinnan alla vaikuttaviin tunteisiin ja asioihin. Tämä on erityisen tärkeää surun ja vihan tunteiden kohdalla, jotta niihin osaa reagoida oikein ja välttyä väärin tulkinnoilta.

Viikolla oli yksi tilanne, jossa lapsi kiukkusi kurahousujen riisumistilanteessa. Havainnoin tii- mini kasvattajien toimintaa ja huomasin, että kukaan meistä ei mennyt siihen kiukkuun mu- kaan vaan rauhallisesti auttoi häntä niin kuin muitakin. Lapsi pääsi nopeasti yli kiukustaan. Lapsella oli oikeus tunteisiinsa ja hän ilmaisi sitä hyväksytyn rajoissa, eli ei vahingoittanut ke- tään tai rikkonut mitään. Toimintamme ei kuitenkaan pyörinyt lapsen kiukun ympärillä niin, että olisimme jättäneet auttamatta muita lapsia ja kiireessä palvelleet vain häntä, vaan hän sai vuorollaan apua niin kuin muutkin.

Tämän viikon lauseeni päiväkodille on: **Tunneilmapiirin myönteisyydestä ja avoimuudesta seuraa jaksamista, iloa ja hyvinvointia.**

### 3.9 Viikko 9: Yhteistyö huoltajien kanssa

#### **Viikkosuunnitelma**

Yhdeksäs viikko alkaa ja sen aihe on aina ajankohtainen ja mielenkiintoinen, eli yhteistyö huoltajien kanssa. Aihe on kiinnostava muun muassa siksi, että olen kuullut sen olevan sekä työn suola että kuormitusta aiheuttava tekijä. On mielenkiintoista päästä keskustelemaan työyhteisössä tästä teemasta ja kuuntelemaan, mitä ajatuksia se herättää.

Ammattikirjallisuudessa en ole juurikaan törmännyt tähän aihepiiriin ja katson mitä löydän Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2018, 34) mainitun *huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö* lisäksi.

Havainnoin myös omaa ja tiimini yhteistyötä lasten huoltajien kanssa ja otan tavoitteeksi heidän osallisuutensa lisäämisen pedagogisen toimintamme suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Viikkoon mahtuu myös yksi vasukeskustelu, joka onkin yksi tärkeimmistä yhteistyön muodoista huoltajien ja varhaiskasvattajien välillä.

Maanantai 25.10.

Oli mukava mennä töihin, kun oma tiimi oli jälleen paikalla. Lapsilla oli riemullista jälleennäkemistä syysloman jälkeen. Aloitin aamupäivän ulkoilun reippaalla liikunnalla. Hölkkäsin pihaa ympäri useampaan kertaan, pari nopeaa spurttiakin ottaen. Osa lapsista juoksi välillä mukani. Varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden suosituksissa (2016) neuvotaan kuormittavuudeltaan eri tasoiseen liikkumiseen. Myös selkeää hikiliikuntaa tulee olla. Olen havainnut, että hölkkäämistä ja pitkäkestoista juoksua on päiväkodeissa melko vähän. Lyhyitä pyrähdyksiä on enemmän. Haluankin ottaa perinteeksi ryhmässäni, että maanantaisin uusi viikko käynnistyy reippaalla hölkällä ja juoksulla. Se sopii liikuntapäiväkodin teemaan ja uuden viikon alkuun.

Tiistai 26.10.

Tästä päivästä mieleeni jäivät erityisesti hippaleikit ulkona eskareiden kanssa. Siihen osallistui myös nuorempia lapsia, ja se oli juuri sellaista hikiliikuntaa, josta eilen kirjoitin. Yksi törmäys sattui, kun kääntyessäni vahingossa törmäsin lapseen, joka oli tulossa minua kohti. Pysäytin leikin ja jäin lohduttamaan lasta. Hetken päästä leikki sai jatkoa.

Keskiviikko 27.10.

Iltavuorossa oli tänään mahdollisuus kohdata kaikki vanhemmat. Kohtaamiset olivat sateesta huolimatta hyviä. Oma tunnetilani oli hyvä ja kiireetön, mikä heijastui kohtaamisiin positiivisesti. Kiireettömyys muodostui päivän teemaksi, sillä teimme myös metsäretken kaikessa rauhassa. Jäinkin miettimään, että tulisiko minun käyttää kiireettömyyttä vielä enemmän työmenetelmänä. Kiireettömyys luo sellaista rauhallisuutta, jota lapset tarvitsevat eri oppimisympäristöissä. Kasvurauhan takaaminen lapsille kuuluu kasvattajan ydintehtäviin. Pidän Espoo vasun (2019) tavoitteesta, että päivään kuuluu sekä aktiivisia että rauhallisia jaksoja.

Torstai 28.10.

Tänään oli naamiaispäivä Hui kauhistus! -viikon teeman mukaisesti. Aamupäivällä pidin kaksi jumppaa. Huomasin jälleen, että toisen ryhmän ohjaaminen oli helpompaa, koska olin paremmin sisällä työssä, myös tunnetasolla. Ensimmäiseen ohjauskertaan sisältyi enemmän epävarmaa kokeilua. Toisessa ohjauskerrassa olin varmempi, tunnetilani oli parempi ja vapautuneempi, mikä heijastui ohjaustyöhöni positiivisesti.

Iltapäivällä jakaannuimme leikkiryhmiin viikko sitten ideoimani teemaleikkiryhmien mukaisesti. Kasvattajat pysyivät samassa leikissä, mutta lapsiryhmä vaihtui. Omaan hirviötaistelu-leikkiini tuli seitsemän tyttöä. Oli mielenkiintoista havainnoida heidän turvallisuushakuisempaa lähestymistapaansa leikkiin, verrattuna viime viikon ryhmään. Leikistä muodostui kuitenkin antoisa ja intensiivinen kokemus kaikille. Se kesti yhteensä puolisen tuntia.

Ehkä merkittävin reflektointini tänään liittyi lepoetkikirjan lukemiseen. Olen viime päivinä saanut uutta syvyyttä siihen. Joku voisi ajatella, että kirjan luku mikä kirjan luku, mutta asia ei ole niin yksinkertainen. Äänenvoimakkuus, -sävy, tunne ja eläytyminen, ne kaikki vaikuttavat lukuhetken lopputulokseen. Tänään ja eilen luin lepoetkikirjaa vapautuneesti ja tarinaan eläytyen, ehkä enemmän kuin koskaan ennen. Miettiessäni syitä tähän, löysin yhtenä syynä sisäisen rauhallisuuden, joka tulee yksinkertaisesti siitä, kun voin luottaa lepoetken rauhallisuuteen. Levottomissa lepoetkissä kasvattajan sisäinen tunne on rauhaton, ja se tekee lukemisestakin levottomampaa. Sen sijaan rauhallisessa lepoetkessä voi keskittyä ja uppoutua itse tarinaan eikä mahdolliseen häiritsevään käytökseen. Tämä luottamus ja rauhallisuus toi kirjan luvun aivan uudelle tasolle. Se ei ollut kiireistä tai mekaanista lukemista ilman tunnetta, vaan elävää ja lämmintä uppoutumista yhteiseen tarinaan. Mitkä pedagogiset mahdollisuudet tällainen asetelma opettajalle tarjoaakaan? Mieleeni tulee uuden lastenhoitajamme huomio siitä, että kuuntelemisen taidon vuoksi ryhmämme lapsille riittää puhuminen normaalilla äänensävyllä. Näin vuorovaikutus pysyy lämpimänä ja äänitasot maltillisina. Isoissa lapsiryhmissä vaarana on vuorovaikutuksen muuttuminen kielteiseksi, nalkuttavaksi ja huutavaksi. Olenkin ajatellut, että yksi tärkeä indikaattori varhaiskasvatuksen laadusta on se, miten kasvattajat puhuvat lapsille.

Perjantai 29.10.

Pidin vasukeskustelun etäyhteyden välityksellä. Siihen osallistuivat lapsen molemmat vanhemmat. Espoon varhaiskasvatuksen ohjeellisena aikasuosituksena vasukeskusteluille on 30 minuuttia. Huomasin, että silloin kun keskusteluun osallistuu molemmat vanhemmat, puoli tuntia on todella lyhyt aika. Eikö kuitenkin ole tarkoitus, että myös lapsen vanhemmat ehtivät puhua? Olen antanut tästä epäkohdasta palautetta esihenkilölle eteenpäin vietäväksi. Vasukeskustelumme kesti tänään 45 minuuttia. Espoossa halutaan panostaa aloitusvaiheeseen, kun lapsi aloittaa varhaiskasvatuksessa ja huoltajayhteistyön rakentuminen alkaa samaan aikaan

(Espoo vasu 2019, 28). Jos uuden lapsen vasukeskusteluun osallistuu molemmat vanhemmat, ja työntekijä varaa aikaa 30 minuuttia, pidän sitä riittämättömänä. Ensimmäiseen keskusteluun pitäisi nimenomaan varata tarpeeksi aikaa myös kuuntelulle. Vaarana on muussa tapauksessa se, että keskustelusta muodostuu työntekijän kiireinen monologi, jossa vanhempien kuuntelulle ja dialogin syntymiselle ei jää riittävästi aikaa. Tällöin kohtaaminen ja vuorovaikutus jää puutteelliseksi ja pinnalliseksi, mikä taas voi heijastua tulevan yhteistyön laatuun lapsen vanhempien kanssa.

Sosiaalialan ammattilainen tekee eettistä arviointia työssään jatkuvasti (Talentia 2017). Oma arviointini kyseisessä tilanteessa oli se, että vasukeskustelu sai jatkua vartin pidempään kuin oli suunniteltu. Näin kuunteleminen ja dialogi toteutuivat paremmin. Ihmiset ovat minulle arvokkaampia kuin jäykät säännöt. Ammattilainen osaa soveltaa sääntöjä ja punnita niiden tärkeyttä, hyötyjä ja haittoja. Olin tiimiäni informoinut asiasta ja tiesin heidän pärjäävän, vaikka minulla menisi vähän pidempään.

Toinen tärkeä huoltajayhteistyöhön liittyvä asia tänään oli kuukausikirjeen kirjoittaminen ja lähettäminen sähköpostitse jokaiselle huoltajalle. Kirjoitin siihen ryhmämme ja tiimimme ajankohtaisia kuulumisia, aikaisemmin kuvaamiani uusia hauskoja perinteitä esiintymisineen, positiivisen pedagogiikan ja liikuntakasvatuksen painopisteitä Espoo vasussa ja ryhmämme toiminnassa sekä koronarajoitusten höllentymisten mahdollistamia teatteri- ym. vierailuja.

### **Viikkoanalyysi**

Yhdeksäs viikko jo menossa ja huomaan, että voimat ja kirjoitustahti alkavat hiipua. Aikomukseni oli työyhteisössä keskustella huoltajayhteistyöstä, mutta ei vaan tullut sitä tehtyä. Ehkä ensi tai jollain muulla viikolla sitten. Työviikko itsessään oli mukava ja onnistunut, mutta miinhinkään ylimääräiseen ei rahkeet riittäneet.

Yhteistyö huoltajien kanssa varhaiskasvatuksessa perustuu luottamuksellisen suhteen rakentamiseen, tasa-arvoisuuteen ja molemminpuoliseen kunnioitukseen. Tavoitteena on yhteistyö lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseksi. Työntekijällä on vastuu olla aktiivinen ja aloitteellinen osapuoli. Käytännössä vuorovaikutus tapahtuu päivittäisissä kohtaamisissa lasten tuonti- ja hakutilanteissa sekä vähintään kerran vuodessa järjestettävässä varhaiskasvatuskeskustelussa. Viestinnässä hyödynnetään myös tieto- ja viestintäteknologiaa. Huoltajilla tulee olla mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Huoltajien keskinäinen verkostoituminen voi lisätä yhteisöllisyyttä sekä antaa tukea kasvattajien työtä kohtaan. (Opetushallitus 2018, 34.)

Yhteistyö ja vuorovaikutus huoltajien kanssa oli tällä(kin) viikolla sujuvaa. Kohtaamiset ja vuorovaikutus oli aitoa, iloista ja avointa. Huoltajien osallistuminen toiminnan arviointiin, suunnitteluun ja toteutukseen on kokemukseni mukaan päiväkodeissa vähäistä. Sen tähden

kirjoitinkin viikkosuunnitelmaan sen lisäämisestä myös omassa ryhmässäni. Mitään mullistavaa en tällä saralla saanut aikaiseksi, mutta vasukeskustelussa esiin nousseesta lapsen harrastuksesta jäin miettimään, että saisimmeko siitä räätälöityä sisältöä toimintaamme?

Ammatillisen kehittymisen kannalta viikon tärkeimpänä huoltajayhteistyöhön liittyvänä asiana nousi esiin tavoite ja pyrkimys kiireettömyyteen. Vasukeskusteluissa aikaa ei kannata käyttää mihinkään mekaaniseen toimintaan kuten kirjaamiseen, vaan kohtaamiseen ja vastavuoroiseen keskusteluun. Vaikka pyrinkin pysymään aikataulussa, se voi myös joustaa, jos tarve vaatii. Sen sijaan iltapäivän hakutilanteissa voi olla haastavampaa järjestää kiireettömiä kohtauksia. Silloin ympärillä on paljon lapsia ja toimintaa, ja useampi huoltaja voi samaan aikaan odottaa omaa vuoroaan päivän kuulumisten vaihtoon. Viimeisten hakijoiden kohdalla huomaa, että ympäristön hälinän puuttuessa myös tunne ja vuorovaikutustilanne on tällöin kiirettömämpi.

**Viikon lause päiväkodille: Avoin ja tasa-arvoinen yhteistyö lasten vanhempien kanssa => kohti aitoa ja välittävää kasvattajayhteisöä!**

### 3.10 Viikko 10: Unelmien päiväkot

#### **Viikkosuunnitelma**

Viimeinen viikko on alkamassa ja käytän sen unelmoimiseen sekä yksin että yhdessä työyhteisön kanssa. Unelmat voivat antaa voimaa ja määrittää suuntaa (työ)elämässä. Unelmat voivat myös muuttua konkreettisiksi tavoitteiksi ja toimintasuunnitelmiksi. Unelmat voivat toteutua, ja vaikka kaikki eivät toteutuisikaan, niin matka niitä kohti voi olla jopa arvokkaampi, kuin itse päämäärä.

Maanantai 1.11.

Aloitin uuden viikon, sillä uudella perinteellä, jonka viime maanantaina keksin. Lähdin hölkäämään päiväkodin pihaa ympäri, jota seurasi vauhdikas hippaleikki, jossa sai juosta kunnolla. Haluan aloittaa liikuntapainotteisen ryhmämme toimintaviikot juoksemisella. Usein näkee kasvattajia valvomassa pihaulkoiluja jännittyneessä olotilassa, kun yhteinen leikki ja liikunta auttaisi myös aikuisia rentoutumaan.

Moni uusi työntekijä tai sijainen kysyy, että sanokaa sitten mitä hänen pitää tehdä ja missä olla. Olen miettinyt miksi tämä kysymys ei ole minulle yksioikoisen helppo vastattavaksi ja tullut siihen tulokseen, että se liittyy käsitykseen pedagogisesta johtajuudesta. Pedagogisen johtajuuden tavoitteena on työntekijöiden inhimillisen pääoman käyttöönotto, ei heidän toimintansa tai käyttäytymisensä ohjaaminen (Fonsén 2014, 29-30). Se liittyy myös työn tekemisen tapaan. Toivon uudelta työntekijältä ja sijaiselta ennen kaikkea rentoutumista, rauhallisuutta ja stressittömyyttä. Kaikki tekeminen lähtee tältä perustalta. Oleminen ennen

tekemistä. Sen tähden jännittyneen työntekijän ”mitä minun tulee tehdä?” kysymykseen oikea vastaus olisi ”rentoutua”. Jotta tähän tavoitteeseen päästään, työyhteisön ja -ympäristön tulee olla myönteinen ja turvallinen.

Omat unelmani varhaiskasvatukseen ovat mielestäni täysin realistisia. Ensinnäkin unelmoin siitä, että päiväkodeissa työpäivät eivät alkaisi jännityksellä, että kuka on tänään poissa ja saadaanko sijaisia. Työntekijät viihtyisivät eikä kasvattajatiimit vaihtuisi kesken toimintakausien, kuin poikkeustapauksissa. Arkisin käytäisiin töissä ja viikonloppuisin ja lomalla oltaisiin vapaalla. Kenenkään ei tarvitsisi uupua sairauslomalle ja poissaolo tapauksissa sijaisen saaminen olisi itsestään selvää. Eihän mikään toimiala voi kehittää toimintaansa pitkäjänteisesti, jos työn arki on selviämistä päivästä toiseen.

Toinen unelmani liittyy kasvatusyhteistyöhön huoltajien kanssa. Johdannossa kirjoitin unelmastani työskennellä päiväkodissa, jonka lopullisena päämääränä on tulla kasvattajayhteisöksi, johon kuuluvat myös lasten vanhemmat. Tänään sulkuvuorossa tapasin suurimman osan vanhemmista ja oli mukava kertoa aktiivisesta päivästäme. Mieleeni jäi erityisesti tilanne, jossa ympärilläni oli samaan aikaan kolme eri vanhempaa yhteisöllisesti jutellen. Pyöräillessäni kotiin mietin, että miksi kasvatusyhteistyön pitäisi olla jotenkin hankalaa, kun se voi olla työn suola ja toimintaa rikastuttava elementti. Eihän vanhemmat vaadi, kuin että teemme työmme hyvin ja olemme avoimia ja luotettavia. Sen jälkeen tätä unelmaa voi elää työssään todeksi.

Tiistai 2.11.

Tänään sain elää todeksi sitä, mistä eilen kirjoitin, pitäessäni lapsen Hyve 4 mallin mukaista vasukeskustelua. Sovimme, että pidämme keskustelun ulkona luonnossa. Se kesti tunnin ja siihen osallistui lapsen molemmat vanhemmat. Yhdessä keskustellen kävimme läpi lapsen vahvuuksia ja tuen tarpeita. Ilmapiiri oli avoin ja dialoginen. Lopuksi keskustelimme yleisemmin varhaiskasvatuksen ajankohtaisista aiheista ja kehitystarpeista. Pidin erityisesti siitä, että täysin toisella alalla toimiva vanhempi toi esiin näkökulmia, joita alan sisällä ei välttämättä ole huomioitu. Esimerkiksi synergiaedut siitä, mitä eri ryhmien ja päiväkotien välinen yhteistyö voisi tuoda tullessaan, ovat monin paikoin hyödyntämättä. Puhuimme myös viime viikon teemaan eli huoltajayhteistyöhön liittyen, että mitkä tekijät edesauttavat ja mitkä hankaloittavat sitä. Esille nousi avoimuus ja luottamuksen rakentamisen tärkeys. Jos vanhemmille ei kerrota oleellisia asioita lapsen päivästä, esimerkiksi lapsen saama kolhu, se tuo epäluottamusta yhteistyöhön ja herättää kysymyksen, mitä muuta tietoa vanhemmilta pimitetään.

Sain ja tiimini sai positiivista palautetta monipuolisesta ja aktiivisesta toiminnasta sekä viestinnästä. He arvostivat myös meidän sitoutuneisuuttamme ja tiimimme pysyvyyttä, vaikkakin lastenhoitajamme vaihtui inhimillisten syiden takia. Jossain ryhmässä uusi toimintakausi voi alkaa kokonaan uusilla kasvattajilla, jolloin huoltajatkin joutuvat aloittamaan alusta

tutustumisen ja luottamuksen rakentamisen. Luottamuksen syntyminen ja yhteistyön syveneminen vaativat aikaa. Se on yksi syy siihen, miksi haluan työskennellä samassa ryhmässä pidempään. Silloin yhteistyö lastenkin kanssa tulee sujuvammaksi, kun heidät oppii tuntemaan yksilöllisesti, ja heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa pystyy vastaamaan paremmin. Myös lasten kannalta on helpompaa, että he oppivat toimimaan ryhmässä, jonka toimintakulttuuri ei vähän väliä vaihdu kasvattajien mukana. Kiintymyssuhteen syntyminenkin vaatii aikaa. Edellä kuvattujen seikkojen valossa ei ole mikään ihme, että Varhaiskasvatulaki (540/2018) edellyttää ”mahdollisimman pysyviä vuorovaikutussuhteita lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä”. On sääli, että lain kirjain ei useinkaan käytännössä toteudu. Lasten edusta puhutaan kyllä paljon. Tässä on yksi konkreettinen asia, mikä ei ole lapsen etu. Kiinnostaako tämä asia riittävästi ketään, jotta se edes voisi muuttua?

Ryhmässämme on kaksi päivää työelämään tutustuja. Hänestä voimme mahdollisesti saada uuden sijaisen. Tuntuu hurjalta, että koulutusvaatimusten noustessa kentälle palkataan työntekijöitä, jotka ovat käyneet kolmen päivän kurssin. Odotin innolla työelämään tutustujaa, koska koen yhdeksi tehtäväkseni olla mahdollistamassa muiden oppimista ja ammatillista kasvua. Haluan luoda ympäristön, jossa jokainen voi onnistua ja saavuttaa parhaan potentiaalinsa. Työhön tutustujasta kysytään palautetta, mutta kahden päivän perusteella on mahdollista mitään syväanalyysia kirjoittaa. Ajattelen, että tärkein lähtökohta varhaiskasvatukseen on se, tykkääkö lasten parissa tehtävästä työstä. Millainen on ihmisenä, toimiiko vastuullisesti ja hyvänä esimerkkinä lapsille? Ammatillista osaamista voi sitten alkaa rakentaa tälle perustalle.

Keskiviikko 3.11.

Lähdimme metsäretkellä, vaikka sää oli sateinen ja viileä. Varhaiskasvatuksessa ulkoillaan jokaisena vuodenaikana (Opetushallitus 2018, 47-48). Rinkuloiden piilotus ja niiden etsiminen metsässä oli hauska leikki, jonka keksin siinä hetkessä, kun lapset toivat minulle niitä rinkuloita, joita käytetään parijonossa kävelyssä.

Tiimipalaverin vetovastuu oli minulla ja pyysin myös työhön tutustujan siihen mukaan. Keskustelu lähti hyvin liikkeelle, niin että työhön tutustujakin sai kertoa omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Sitten kysyin tämän viikon aiheeseen liittyen tiimikavereiltani ja työhön tutustujalta, että millainen on **unelmien päiväkot**? Vastauksissa mainittiin iloinen, rauhallinen ja aktiivinen. Luova ja turvallinen. Osallistuvat vanhemmat. Avoin kommunikaatio ja keskinäinen luottamus. Leikkisä. Hyvät käytöstavat omaava sekä ystävällinen ja lämminhenkinen. Viimeisen vartin käytin siihen, mihin tiimipalaverissa yleensä käytetään paljon aikaa, eli kalenterin kanssa ensi viikon toiminnan läpi käymiseen. Uskon tiimipalaveriemme eroavan monen muun tiimin palaverista sekä rakenteeltaan että luonteeltaan. Käytämme paljon aikaa toiminnan arviointiin, tunnetason jakamiseen ja dialogin rakentamiseen. Myös varhaiskasvatuksesta

puhumiseen laajemmalla perspektiivillä, ideoiminen ja jopa unelmoiminen kuuluvat työtöpoihimme. Sen sijaan käytämme vähemmän aikaa työvuorojen järjestelyyn ja seuraavan viikon yksityiskohtaiseen läpi käymiseen. Muutokset ovat varhaiskasvatuksessa tavanomaisia ja silloin jäykkien suunnitelmien on joustettava. Olotilani tiimipalaverin jälkeen oli kevyt ja kupliva. Nauru raikui käytävällä, kun kävelimme kohti ryhmätalaa.

Iltpäivällä leikimme lasten kanssa niissä leikkiryhmissä, jotka kaksi viikkoa sitten ideoin. Huomasin, että tämän päiväinen leikkiryhmä oli kaikista kolmesta ryhmästä varovaisin. Sopeutin hirviön roolini heille sopivaksi, ja he tykkäsivät leikistä. Ensimmäisen ryhmän kanssa kaksi viikkoa sitten olin hurjempi hirviö, ja leikki oli intensiivisempää ja fyysisempää. Tänään leikki oli rauhallisempaa, koska leikkiryhmäkin oli luonteeltaan rauhallinen.

Torstai 4.11.

Jumppapäivä. Ohjasin aamupäivällä melko rauhallisen liikuntatuokion, jossa käytin samoja renkaita, joita olimme käyttäneet metsäretkelläkin. Iltpäivällä järjestin arvonnin. Puolet lapsista pääsi isoon saliin vapaaseen leikkiin ja puolet ryhmätalaa. Kaikki eivät mahtuneet saliin samaan aikaan ja ensi viikolla sinne pääsevät ne, joita ei tänään arvonnassa onnistunut.

Perjantai 5.11.

Hieno päätös viikolle ja samalla koko päiväkirjamuotoiselle opinnäytetyölle! Perjantain pedagogisena tavoitteenani on, että ”vaihdetaan vapaalle”. Aamu alkaa lauluhetkellä ja parhaimmillaan siitä saa mukavaa rytmiä koko päivään. Iltpäivän huvittomaksi perinteeksi on muodostunut välipalan yhteydessä pidettävä lasten esitys. Tänään kaksi lasta tanssivat jotain, joka oli sekoitus sketsihahmo Munamiestä ja venäläistä kansantanssia ripaskaa. Sanoja ei edes tarvittu, kun ilon tunne ja liike välittyivät esiintyvistä lapsista yleisöön. Se oli aidosti hauskaa ja hymyilin sille vielä illallakin pyöräillessäni kohti kotia.

Viimeisen viikon lauseeni on: **Yhdessä kohti unelmien päiväkotia.**



## 10 kohdan taulu päiväkodille

---

1. Liikuntasali käyttöön myös iltapäivisin.
2. Varhaiskasvatus on vuorovaikutusammatti.
3. Positiivinen pedagogiikka tuottaa hyvinvoivia lapsia ja työyhteisöjä.
4. Luova päiväkotia = oppiva päiväkotia.
5. Tiimityön perusta on luottamus ja ammatillinen dialogi. Tiimityötä ei saada aikaan säännöillä ja määräyksillä, vaan se kehittyy ja muuntuu ajassa ja paikassa toimimalla.
6. Jaettu pedagoginen johtajuus on inklusiivista ja osallistavaa. Se on päiväkodin henkilöstön inhimillisen pääoman käyttöönottoa ja kehittämistä, ei heidän käyttäytymisensä ja työskentelynsä ohjaamista.
7. On mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaa.
8. Tunneilmapöytä myönteisyydestä ja avoimuudesta seuraa jaksamista, iloa ja hyvinvointia.
9. Avoin ja tasa-arvoinen yhteistyö lasten vanhempien kanssa => kohti aitoa ja välittävää kasvattajayhteisöä!
10. Yhdessä kohti unelmien päiväkotia.

Kuvio 2: 10 kohdan taulu päiväkodille

### 4 Yhteenveto ja pohdinta

Asetin opinnäytetyöni tavoitteiksi lisätä liikuntakasvatusta, vuorovaikutusta ja positiivista pedagogiikkaa päiväkodin toimintakulttuurissa. Kyseessä oli kehitystyö, jossa en tyytynyt vain oman ryhmäni toiminnan kehittämiseen. Oma ammatillinen kasvu ja kehitys varhaiskasvatuksen opettajana kuului myös tavoitteisiin, mutta opinnäytetyö pyrki leimallisesti suuntautumaan ulospäin kohti koko talon toimintakulttuuria ja kasvatusyhteistyötä. Haukkasin tietoisesti ison palan, tiedostaen, että toimintakulttuurin kehittäminen koko työyhteisön tasolla vaatii pitkäjänteistä työtä. Matti Alahuhta (2015, 48) kirjoittaa muutoshankkeista, että on tärkeää tehdä ne mahdollisimman paljon oman henkilöstön voimin. Jokaisen panos on tärkeä ja vain osallistamalla prosessiin henkilöstö voi oppia ja sitoutua. Se, että työskentelen toimiksiantaja päiväkodissa varhaiskasvatuksen opettajana, antoi minulle hyvät lähtökohdat kehitystyölle. Samoin se, että minulla on luottamus ja avoin ammatillinen dialogi sekä johtajan että varajohtajan kanssa. Miten onnistuin saavuttamaan asettamani tavoitteet?

Koko päiväkodin toimintakulttuurin kehittämisen osalta arvioin onnistuneeni sen verran, kuin yksi varhaiskasvatuksen opettaja voi kymmenessä viikossa onnistua. Varhaiskasvatuksessa on tyypillistä, että jokaisella työntekijällä on kädet täynnä työtä oman ryhmän kanssa. Opinnäytetyö oli oma projektini ja vapaamuotoisissa keskusteluissa sain tuoda sitä näkyväksi ja kuuluvaksi koko työyhteisölle. Aion koko päiväkodin yhteisessä palaverissa esitellä opinnäytetyöni tuloksia ja niiden pohjalta syntyneen ”10 kohdan taulun”. Kehitystyö olisi ollut vielä tuloksellisempi, jos se olisi ollut enemmän kaikkien yhteinen ponnistus. Olisin voinut työyhteisössä

vielä enemmän markkinoida opinnäytetyöni tavoitteita ja innostaa työkavereita vielä enemmän niihin liittyen. Olisin voinut vielä rohkeammin käydä ammatillisia keskusteluita vielä useamman kasvattajan kanssa. Yksi syy tiettyyn varovaisuuteeni oli se, etten halunnut taakoittaa työyhteisöä opinnäytetyölläni, vaan pyrin pitämään sen innostavana ammatillisena asiana ja kehityshankkeena.

Työelämän edustajan palaute opinnäytetyöstäni oli positiivinen. Varhaiskasvatusyksikön johtaja kiitteli ansiokkaasta työstä ja sanoi siinä olevan aineksia koko työyhteisön kehittämiseen, ja niiden teemojen käsittelyä jatketaan työyhteisön rakenteissa. Johtaja oli yllättynyt iloisesti siitä, miten vastuullisesti olin ottanut vastuuta koko työyhteisön kehittämisestä valittujen teemojen kautta. Hän piti opinnäytetyötä erittäin syvällisenä ja monipuolisena, josta kerta lukemisella sai vain pintaraapaisun. Johtaja kirjoitti luottavansa, että tulevaisuudessa ammatillisissa keskusteluissa kanssani, teemojen käsittely laajenee ja syvenee koko työyhteisöä palvelevaksi.

Liikuntakasvatuksen osalta arvioin onnistuneeni hyvin. Liikunnan ilo, luovuus ja monipuolisuus toteutuivat sekä sisällä että ulkona. Sisätiloja hyödynsin monipuolisesti rakentamalla oppimisympäristöjä liikkumiseen kannustavaksi. Tein yhdessä lasten kanssa erilaisia ratoja ja liukumäkiä. Pikkusalit olivat päivittäin käytössämme, korjasin patjat pois lattialta heti lepoetken jälkeen, jotta lapsille vapautuu leikki- ja liikkumistilaa. Torstaisin iso liikuntasali oli ryhmäni käytössä ja hyödynsin sitä sekä aamu- että iltapäivällä. Aamupäivällä oli ohjattua liikuntaa pienryhmille ja iltapäivällä vapaamuotoista liikunnallista leikkiä. Pihaulkoiluissa sain tuoda fyysistä aktiivisuutta paitsi oman, myös muiden ryhmien lapsille. Kehitin myös uusia liikunnallisia leikkejä ja jotkut vanhat palautuivat mieleeni ja tulivat taas käyttöön. Osallistuin päiväkodin liikuntatyöryhmään, joka ideoi liikuntakasvatuksen toteuttamista koko päiväkodin tasolla.

Vuorovaikutuksen kohdalla on vaikeampi arvioida kehittymistä. Se on niin laaja kokonaisuus ja vahvasti läsnä jokaisena päivänä. Oman tiimini, lapsiryhmäni, huoltajien sekä johtajan ja varajohtajan kanssa koen onnistuneeni vuorovaikutuksessa. Isoon päiväkotiin mahtuu kuitenkin myös henkilöitä, joiden kanssa vuorovaikutusta on vain vähän. Olisin voinut tietoisesti panostaa enemmän vuorovaikutukseen näiden henkilöiden kanssa. Toisaalta aika on rajallinen, ja on hyvin tyypillistä, että tuttujien kanssa tulee juteltua enemmän. Se tuntuu helpolta, tutulta ja turvalliselta. Kuitenkin tulee huolehtia myös siitä, ammatillinen vuorovaikutus toimii myös niiden kanssa, jotka ovat henkilöinä jääneet itselle vieraammiksi. Merkittävimäksi asiaksi vuorovaikutukseen liittyen nousi **dialogi**, siihen pyrkiminen ja sen merkityksen ymmärtäminen ihmissuhde- ja varhaiskasvatustyössä. Mieleeni kirjallisuudesta jäi erityisesti se, että dialogisuus ei ole tekninen suoritus, vaan ennen kaikkea asenne. Uskon, että opinnäytetyön aikana olen kehittänyt sekä kuuntelun taidossa että pyrkimyksessä dialogiseen vuorovaikutukseen.

Positiivisen pedagogiikan osalta voin sanoa onnistuneeni ja oppineeni paljon uutta. Menin joka aamu hyvillä mielin töihin ja pyrin kiinnittämään huomioni vahvuuksiin ja myönteisiin asioihin. Panostin sekä omaan hyvinvointiini, että lasten ja tiimini hyvinvointiin. Pysin myönteisen asennoitumisen ja aitojen kohtaamisten kautta lisäämään hyvinvointia myös koko talossa, huumoria unohtamatta. Viikkoihin mahtui myös joitakin väsyneempiä päiviä, jolloin hyvinvointini ja positiivinen pedagogiikka ei ollut parhaimmillaan. Positiiviseen kasvatukseen kuuluvaa yhteisöllisyyttä sain olla rakentamassa paitsi onnistuneen vanhempainillan ja vasukeskustelujen kautta, myös päivittäisten kohtaamisten ja ammatillisten keskustelujen kautta. Sain olla auttamassa naapuriryhmää siirtymätilanteissa ja lisäämässä yhteistyötä ryhmien välillä.

Keskustelin työyhteisössä vapaamuotoisesti valitsemistani viikkoteemoista. Eräs kasvattaja kiitteli sitä, että osuvat kysymykset pysäyttivät pohtimaan ammatillisia asioita syvällisemmin kuin yleensä. Keskustelujen yhtenä etuna pidän sitä, että opin paremmin tuntemaan työkaveritani ammatillisesti. Esimerkiksi positiiviseen pedagogiikkaan liittyvissä keskusteluissa huomasin, että aihe herätti vahvasti myönteisiä reaktioita. Se kertoi minulle siitä, että nämä työntekijät ovat sitoutuneet positiivisen pedagogiikan toimintatapaan. Sitoutuminen taas on edellytyksenä sille, että kyseistä asiaa ylipäättään voidaan kehittää päiväkodin toimintakulttuurissa. Toinen ammatillisten keskustelujen anti liittyi erilaisten näkökulmien puhumiseen ja kuulemiseen monipuolisesti, sekä kirjallisuudesta nousevien teoretietojen jakamiseen. Kertomalla asioista, joita on kirjallisuudesta löytänyt, voi lisätä koko työyhteisön tietopääomaa. Onnistumisena pidän sitä, että opinnäytetyöni kolme teemaa - liikuntakasvatus, vuorovaikutus ja positiivinen pedagogiikka - valittiin koko päiväkodin kehityskohteiksi. Jatkoa ajatellen on tärkeää, että niitä teemoja pidetään esillä, jotta ne jalkautuvat entistä vahvemmin päiväkodin arkeen ja käytäntöihin.

Ammatillinen identiteettini vahvistui kolmen valitun teeman perustalle. Ammatillinen itsetuntoni siis vahvistui. Varhaiskasvatus on laaja kokonaisuus, ja mielestäni jokaisen kasvattajan tulee rakentaa ja tuntea oman ammatillisen identiteettinsä perustus. Mitkä ovat omia vahvuuksia, joiden varaan ammatillinen osaaminen ja kehittyminen voi rakentua. Heikkouksia tulee myös kehittää, mutta ajattelen, että kehitystyö on parhaimmillaan ja ennen kaikkea **vahvuuksien vahvistamista**.

Reflektointikykyneeni kehittyi työn, keskustelujen ja kirjoitusprosessin kautta. Havainnointikykyneeni laajeni niin, että lapsihavainnoinnin lisäksi havainnoin enemmän myös omia ajatuksiani, reaktioitani, tunteitani ja arvojani. Niitä havaintoja reflektoin paitsi omassa tiimissäni ja työyhteisössä, myös ja ennen kaikkea tässä päiväkirjassa. Kirjallisuudesta merkittävänä löytöinä pidän erityisesti pedagogiseen johtajuuteen, vuorovaikutukseen, positiiviseen pedagogiikkaan, hyvinvointiin ja luovuuteen liittyviä teoksia sekä Varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden suosituksia.

Kolmen valitun teeman ulkopuolelta - ja myös niihin kytkeytyneenä - nousi vahvasti esiin **luovuus**. Siitä tuli voimavara työhön, sekä ilon ja yllätyksellisyyden lähde. Luovuudesta tuli minulle myös pedagoginen valinta. Tahdon antaa työssäni tilaa luovuudelle ja tiimini on avoin sille. Ymmärrämme, että samaan päämäärään voi päästä eri reittejä pitkin, ja tutuin toimintamalli ei ole joka tilanteeseen sopivin ja paras.

Kesken opinnäytetyöni nousi julkisuuden kautta esiin yksi varhaiskasvatukseen liittyvä teema, joka pohditutti myös minua. Se sai alkunsa sosiaalisessa mediassa julkaistuista kirjoituksista, johon valtakunnallinen media tarttui ja josta se uutisoi. Aihe liittyi varhaiskasvattajien uupumiseen työssään. Tehdessäni innolla työtäni ja kirjoittaessani opinnäytetyötä, julkisuuteen nousi täysin toisenlaisia kirjoituksia varhaiskasvatuksen kentältä. Mitä tästä pitäisi ajatella? Ainakin työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyville tutkimus- ja kehityshankkeille tuntuisi olevan nyt tarvetta. Ajatukseni tulevista kehityshankkeista liittyy työhyvinvointiin panostamiseen **tiimityön toimivuuden** kautta. Olen tähän työhön kirjoittanut niistä elementeistä, joista toimiva tiimityö rakentuu ja saanut omassa tiimissäni elää sitä todeksi koko tämän vuoden. En ole vielä kuullut päiväkodista, joka panostaisi erityisesti tiimien toimivuuteen ja hyvinvointiin. Se on kuitenkin asia, joka vaikuttaa varhaiskasvatuksen arjessa jokaisena päivänä.

Varhaiskasvatus elää murrosvaihetta uuden varhaiskasvatuslain (540/2018) ja Valtakunnallisen vasun (2018) sekä ammattirakennemuutoksen myötä. Onko tämä murrosvaiheen kuohuntaa, joka asettuu uomiinsa vai millainen tulevaisuus on varhaiskasvatuksella? Laadukkaan varhaiskasvatuksen ehtoina ovat paitsi koulutetut, myös motivoituneet, hyvinvoivat ja pitkäaikaiset työntekijät. Ammattitaito karttuu työvuosien mukana. Osaamista tulee myös päivittää elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti. Ammattitaito ei kuitenkaan ehdi kehittyä, jos vastavalmistuneet varhaiskasvattajat vaihtavat pian työtä tai kokonaan toiselle alalle. Kohtaako teoreettinen koulutus riittävästi varhaiskasvatuksen arjen todellisuutta? Vievätkö lisääntyneet vaatimukset opettajia yhä kauemmas lapsiryhmästä ja jättävät lastenhoitajat selviytymään yksin? Valtakunnallista vasua (2018) on rummutettu ”määräavanä ja velvoittavana asiakirjana”. Onko siitä tullut opas työssä uupumiseen? Voisiko se olla opas työn iloon?

Ajattelen, että nimetön huutelu sosiaalisessa mediassa ei ole tehokkain tapa tuoda esiin epäkohtia. Erityisesti jos samaan aikaan kasvattajat kiltisti joustavat vajaamiehityksellä, uskaltamatta tehdä edes epäkohtailmoitusta esihenkilölle. Varhaiskasvatus tarvitsee rohkeutta ja suoraan puhumisen kulttuuria. Selän takana valittaminen ei auta, vaan vie loputkin voimavarat. Positiiviseen kasvatukseen olennaisesti kuuluva hyvinvointi ei toteudu, jos valittamisen kulttuuri pääsee valloilleen. Omaa hyvinvointiaan ei kenenkään tule uhrata, eli jos työntekijä kokee olevansa epäinhimillisessä työpaikassa, silloin kannattaa äänestää jaloillaan ja pelastaa oma nahkansa. Muussa tapauksessa kannattaa työskennellä sen eteen, että pääsee myönteiselle uralle.

Se mihin keskitymme, kasvaa. Ajattelen, että työn ilo on osa ammattitaitoa ja on jokaisen oma valinta, millä ilmeellä aamulla töihin tulee. Keskustellessani erään pitkään alalla olleen varhaiskasvattajan kanssa tästä aiheesta, hän sanoi valituksen aiheita olleen aina. Tulimme siihen tulokseen, että kannattaa keskittyä hoitamaan oma tehtävänsä ja tonttinsa hyvin, eikä kantaa murhetta koko varhaiskasvatuksesta. Näin toimien pysyy yllä paitsi oma, myös tiimin ja lapsiryhmän hyvinvointi.

Tämä opinnäytetyö olisi voinut olla nimeltään *Intohimotyöläisen päiväkirja*. Andrew Matthews (Ajatusten Aamiainen 2021) kirjoittaa siitä, miten löytää merkitys työlleen. Työnteko on keino olla yhteydessä ihmisiin ja työn tuoma tyydytys riippuu siitä, miten palvelet ihmisiä. Palveleminen voi olla esimerkiksi opettamista tai ihmisten hoitamista. Kysymys ei ole toimenkuvasta vaan filosofiasta. Yhteiskunnassa uraa arvioidaan usein suoritetuilla tutkinnoilla, jolloin koko jutun juoni uhkaa mennä hukkaan. Kysymys on ihmisten välisestä yhteydestä.

Viimeisen kappaleen tahdon omistaa niille kasvattajille, jotka kokevat ja jakavat työssään samaa intoa ja iloa, jota itsekin koen ja jota olen pyrkinyt näille sivuille kirjoittamaan. Niille kasvattajille, jotka ovat oppineet tämän salaisuuden: kun itsestään **antaa paljon**, myös **saa paljon**. Niille ammattilaisille, jotka erinäköisten vaatimusten ristipaineissa osaavat pitää kiinni olennaisesta. Johtotähtenään lasten hyvinvoinnin, kehityksen ja oppimisen edistäminen. Olkaa siunattuja varhaiskasvattajan arvokkaassa työssänne.

## Lähteet

### Painetut

Alahuhta, M. 2015. Johtajuus. Kirkas suunta ja ihmisten voima. Jyväskylä: Docendo.

Csikszentmihalyi, M. 1990. Flow. The psychology of optimal experience. New York: Harper & Grow.

Drucker, P. 2001. Druckerin parhaat. Peter Druckerin keskeiset ajatukset - 60 vuotta johtamistutkimusta ja -tietoa. Helsinki: WSOY.

Hackmann, D.G. & Wanat C.L. 2008. The role of educational leadership program coordinator: a distributed leadership perspective. International Journal of Educational Reform 17 (1), 64-88.

Happo, I. 2006. Varhaiskasvattajan asiantuntijuus. Asiantuntijaksi kehittyminen Lapin läänissä. Väitöskirja. Lapin yliopisto.

Heikkilä, K. 2002. Tiimit - avain uuden luomiseen. Helsinki: Kauppakaari.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hujala, E. & Turja, L. (toim.) 2011. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Huusko, L. 2007. Työpaikkana tiimi - Miten tiimi kasvaa vastuuseen? Helsinki: Edita Publishing.

Jalkanen, J. 2020. Pedagogisen johtajan kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kalliala, M. 2012. Lapsuus hoidossa? Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoidossa. Helsinki: Gaudeamus.

Karila, K & Nummenmaa, A.R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: WSOY

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

Koski, J.T. 2001. Luova hierre. Jyväskylä: Gummerus.

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

Martela, F. & Jarenko, K. 2016. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.

Nummenmaa, A.R. & Karila K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY.

Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Pietiläinen, V. & Kesti, M. 2012. Johtamisen tilanneherkistyminen ja asiantuntijuus. Teoksessa J. Perttula & A. Syväjärvi (toim.) Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus, 157-194

Sainio, T., Pajulahti, R. & Sajaniemi, N. 2020. Näin tuet lapsen itsesäätelyä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sinek, S. 2009. Start with why. How great leaders inspire everyone to take action. Lontoo: Penguin Books.

Sääkslahti, A. 2018. Liikunta varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Talvio, M. & Klemola, U. 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Uusikylä, K. 2020. Lahjakkuus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. 2016. Huomaa hyvä! Jyväskylä: PS-kustannus.

Vakkuri, A. 1997. Tiimityö - käytännön opas. Helsinki: Inforviestintä.

Vygotski, L. 1982. Ajattelu ja kieli. Espoo: Weilin+Göös.

Väisänen, L., Niemelä, M. & Suua, P. 2009. Sanat työssä. Helsinki: Kirjapaja.

Webster-Stratton, C. 2005. Ihmeelliset vuodet. Helsinki: Profami.

#### Sähköiset

Ajatusten Aamiainen no 4790. 11.11.2021. Positiivarit. <https://ajatustenaamiainen.positiivarit.fi/>

Fonsén, E. 2014. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 3.10.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9397-3>

Espoon varhaiskasvatussuunnitelma. 2019. Viitattu 29.8.2021. <https://static.es-poo.fi/cdn/ff/AfvFiVEEuSgwmztlpkDH3V28LuekhTX1J97d1EGPCg/1622045029/public/2021-05/Varhaiskasvatussuunnitelma%202019%20netti%20%283%29.pdf>

Koivisto, K., Henner, A. & Kaapo, L. 2017. Tiimityö - mihin sillä pyritään? Teoksessa K. Koivisto, A. Henner & L. Kiviniemi (toim.) Hoitotyön koulutus ja tutkimus- ja kehittämistoiminta - ajankohtaisia ja tulevaisuutta ennakoivia haasteita. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistyön julkaisut 43. Viitattu 2.10.2012. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2017101750111>

Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. (toim.) 2017. Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia. Tampere: Vastapaino. Viitattu 1.9.2021.

<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517686532>

Lohtander, S. 2016. Moniammatillinen tiimityö päiväkodeissa. Kasvatustieteen kandidaatin-työ. Oulun yliopisto. Viitattu 10.10.2021. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201606222577.pdf>

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä: asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus. Viitattu 7.9.2021. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523455313>

Neuvokasperhe. 2021. Viitattu 8.10.2021. <https://neuvokasperhe.fi/ammattilaiset/mita-on-ruokakasvatus/>

Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 29.8.2021. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)

Paalasmaa, J.(toim.) 2011. Lapsesta käsin. Kasvatuksen ja opetuksen vaihtoehtoja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 25.9.2021. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524517577>

Ranta, S. 2020. Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Viitattu 11.9.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-217-7>

Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 28.8.2021. <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Finlex. Viitattu 25.9.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=varhaiskasvatuslaki>

Varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden suositukset. 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Iloa, leikkiä ja yhdessä tekemistä. Viitattu 30.8.2021. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75405>

Wikipedia. ASMR. Viitattu 9.10.2021. <https://fi.wikipedia.org/wiki/ASMR>

Wikipedia. Beatbox. Viitattu 9.10.2021. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Beatbox>

Yle. Uutiset. Päiväkotien henkilöstömitoituksesta ei saa poiketa enää edes sairastapauksissa - moni kunta on vaikeuksissa, kun sijaisia ei ole. 17.9.2021. Viitattu 13.10.2021

<https://yle.fi/uutiset/3-12102322>

Julkaisemattomat

Arja Sääkslahden Liikkuva varhaiskasvatus -koulutusluento keväällä 2021.



## Kuviot

Kuvio 1: Simon Sinekin (2009) kultaista ympyrää mukailleen.....	57
Kuvio 2: 10 kohdan taulu päiväkodille .....	97