



Voimavaralähtöisyys kasvatusyhteistyössä

Arjen kohtaamiset varhaiskasvatuksessa

Emilia Helminen

Salla Nurmi

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2022

Sosionomin tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma

HELMINEN, EMILIA & NURMI, SALLA:
Voimavaralähtöisyys kasvatusyhteistyössä
Arjen kohtaamiset varhaiskasvatuksessa

Opinnäytetyö 56 sivua, joista liitteitä 9 sivua
Huhtikuu 2022

Opinnäytetyön lähtökohtana oli halu ja tarve laadukkaampaan yhteistyöhön huoltajien kanssa varhaiskasvatuksen kentällä. Varhaiskasvatusyksikön henkilöstölle suunniteltiin voimavaralähtöiseen työskentelytapaan perustuva koulutus kasvatusyhteistyön tueksi. Tarkoitus oli luoda puitteet tiimien yhteiselle keskustelulle aiheen äärellä valmiita esimerkkitapauksia hyödyntäen. Tarkoitus oli samalla karottaa varhaiskasvattajien kohtaamiskäytäntöjä huoltajien kanssa ja niiden kehittäminen positiivisempaan ja voimavaralähtöisempään suuntaan. Kyseessä on siis toiminnallinen opinnäytetyö. Tavoitteena oli voimavaralähtöisen työskentelytavan esiin nostaminen, sen merkityksellisyyden ymmärtäminen sekä toimivien käytäntöjen kerääminen, kehittäminen ja jakaminen työyhteisössä. Tavoitteena oli myös voimavaralähtöisen työotteen vahvistaminen ja näkyväksi tekeminen varhaiskasvatuksessa.

Opinnäytetyö on toiminnallinen ja aineistona käytettiin ryhmätyöskentelyn aikana kirjattuja tekstejä, henkilökohtaisia kyselyjä, kirjauksia yhteisestä keskustelusta sekä kirjattuja havaintoja. Aineisto on laadullista. Tuloksista kävi ilmi, että voimavaralähtöinen työskentelytapa koettiin merkityksellisenä sekä lapsen, perheen että työntekijän oman työhyvinvoinnin kannalta. Ammatillinen pohdinta sekä hyvän vuorovaikutuksen merkityksellisyyden ymmärtäminen lisääntyi. Voimavaralähtöinen työskentelytapa koettiin voimaannuttavana, omaa jaksamista tukevana sekä hyödyllisenä tapana lähteä rakentamaan luottamuksellista ja vastavuoroista suhdetta huoltajien kanssa. Tuloksista kävi myös ilmi, että varhaiskasvatuksen työtiimeissä vuorovaikutukseen oli saatu hyviä työvälineitä koulutuksen myötä.

Johtopäätöksenä todettiin, että voimavaralähtöisyys työskentelytapana auttaa vuorovaikutuksen syntymisessä, dialogin luomisessa sekä huoltajien kohtaamisissa. Edellytyksenä voimavaralähtöiselle työskentelylle on työntekijän ammattitaito ja ammatillinen kehitys, joka syntyy kouluttautumisen ja teorian tiedon haltuunoton sekä kokemuksen myötä. Voimavaralähtöinen työskentelytapa edellyttää työntekijän hyvää itsetuntemusta ja kykyä hyödyntää omaa persoonaansa vuorovaikutuksessa. Työntekijän ammatillisen kasvun lisäksi vuorovaikutusosaaminen on avainasemassa voimavaralähtöisessä työskentelytavassa. Voimavaralähtöisyyteen perustuva työskentelytapa sopii kaikille perheille ja siihen kannattaa kiinnittää huomiota heti lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa.

Asiasanat: kasvatusyhteistyö, voimavaralähtöisyys, positiivinen pedagogiikka, toiminnallinen opinnäytetyö, varhaiskasvatus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

HELMINEN, EMILIA & NURMI, SALLA:
Personal Resource Orientation in Educational Dialogue
Everyday Contacts in Early Childhood Education

Bachelor's thesis 56 pages, appendices 9 pages
April 2022

The purpose of this functional study was recognize and teach the working methods of resource orientation to increase understanding of the importance of personal resource orientation in early childhood education, as well as collect, develop, and share the good practices perceived in early childhood education in the Pappila-Ankkari daycare unit in the city of Tampere.

Personal resource orientation in the city of Tampere's early childhood education was studied by arranging a training day for the early childhood educators, making groupworks and supplementing the research material with education-related questionnaire and interview material.

Based on the research results the resource-based way of working was perceived empowering and supporting the well-being of employees, as well as children and parents. A resource-based way of working improves the quality of dialogue between parents and early childhood educators and increases mutual trust. Resource-based way of working requires strong professional skills of early childhood educators and competence to recognize and utilize one's own personal strengths.

Key words: ECEC partnership, personal resource orientation, positive pedagogy, functional thesis, early childhood education

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	KASVATUSYHTEISTYÖ	7
3	KOHTAAMISEN VOIMAVARALÄHTÖISYYS	10
	3.1 Voimavarojen tunnistaminen	10
	3.2 Dialoginen vuorovaikutus	12
	3.3 Positiivinen pedagogiikka työvälineenä	14
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	17
	4.1 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	17
	4.2 Toiminnallinen opinnäytetyö	18
	4.3 Koulutuspäivän toteutus ja aineiston kerääminen	20
5	AINEISTON ANALYSOIMINEN	23
6	TULOKSET	25
	6.1 Voimavaralähtöinen työskentely varhaiskasvattajien kokemana ..	25
	6.2 Toiminnallinen koulutus vuorovaikutusosaamisen tukena	28
	6.3 Voimavaralähtöisen työotteen hyödyntäminen arjessa	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	34
	7.1 Johtopäätökset	34
	7.2 Luotettavuus ja eettisyys	36
	7.3 Pohdinta	38
	7.4 Jatkotutkimusehdotuksia	42
	LÄHTEET	45
	LIITTEET	48
	Liite 1. Koulutuspäivän diat	48
	Liite 2. Case 1–5	52
	Liite 3. Ohjeistus koulutuspäivään	54
	Liite 4. Kyselylomake	55
	Liite 5. Seurantakysely	56

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatus on tärkeä palvelu ja tuki lapsiperheille. Sillä on iso merkitys lapsen lisäksi myös koko perheelle arjen sujuvuuden sekä vanhempien ja perheen tuen näkökulmasta. (Heinonen ym. 2016, 212, 223.) Nykyään varhaiskasvatuksen lapsiryhmissä esiintyy paljon haasteita (esim. isot ryhmäkoot, integraatio ja työntekijöiden vaihtuvuus), jotka osaltaan kuormittavat työntekijöiden voimavaroja. Kuormittuminen haastaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä, jolloin huomio saattaa kiinnittyä herkemmin työn epäkohtiin. Negatiivisuuden vallitessa on vaikeampi säilyttää ammatillinen suhtautuminen perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä. Vuorovaikutuksen laatu heikentyy ja vaikuttaa merkittävästi kaikkiin mahdollisiin suhteisiin vanhempien, lasten ja kasvattajien välillä.

Kasvatusyhteistyön työmuotona toimivat yhteiset keskustelut huoltajien kanssa. Keskustelu rakentuu vuorovaikutukselle. Se on sosiaalista toimintaa, jossa kielellä on keskeinen merkitys. Koska keskusteluissa käsitellään erittäin merkityksellisiä asioita lasten hyvinvoinnin turvaamisesta, kehityksestä sekä oppimisen edistämisestä, ei ole yhdentekevää, millaisilla tavoilla keskusteluja arjessa käydään. (Nummenmaa & Karila 2011, 16, 22, 66.) Voimavaralähtöisen työskentelytavan merkityksellisyyden ymmärtäminen, sen esiin nostaminen sekä toimivien käytäntöjen kehittäminen ja jakaminen työyhteisössä ovat opinnäytetyömme keskiössä.

Varhaiskasvatussuunnitelman (2018, 34) mukaan kasvatusyhteistyön tärkeimmät elementit ovat kunnioitus ja luottamuksen rakentaminen sekä tasa-arvoinen vuorovaikutus huoltajien ja henkilöstön kesken. Keskinäinen luottamus ja toimiva kasvatusyhteistyö rakennetaan pääasiassa päivittäisissä kohtaamisissa (Heinonen ym. 2016, 226). Tavoitteena yhteistyölle on sitoutuminen siihen, että lasten terveellistä ja turvallista kasvua pyritään edistämään yhteistyössä huoltajien ja varhaiskasvattajien kesken (Ahonen 2018, 123). Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) on nostettu esille myös vanhempien tukeminen kasvatustyössä. Meillä varhaiskasvattajilla on siis varhaiskasvatuksen ammattilaisina velvollisuus panostaa yhteistyöhön ja tukea perheitä kasvatustehtävässä, jotta lapsen etu ja mahdollisimman hyvät edellytykset kasvulle ja kehitykselle tulevat turvattua.

Opinnäytetyömme lähtökohtana on tarve laadukkaampaan yhteistyöhön vanhempien kanssa varhaiskasvatuksen kentällä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23). Tarkoitus on tutkia voimavaralähtöistä kasvatusyhteistyötä toiminnallisen menetelmän kautta saadaksemme kerättyä varhaiskasvattajilta toimivia käytäntöjä arjen kohtaamisiin huoltajien kanssa. Tietoa ja taitoa syntyy ja karttuu arjen toiminnassa. Kokemusten kautta syntyy paljon ”hiljaista tietoa”, mutta syntynyt tieto jää usein yksilötasolla ajatusrakennelmaksi, mielipiteeksi tai toimintatavaksi. Hyötyjä on tällöin vain yksilö itse. Tällaista tietoa ei myöskään dokumentoida. (Kainulainen 2012, 11.) Systemaattisesti toimien voisimme saada näkyväksi hiljaista tietoa ja teoriaan yhdistettynä tuoda sitä osaksi kehittämistoimintaa Tampereen kaupungin varhaiskasvatuksessa.

2 KASVATUSYHTEISTYÖ

Varhaiskasvatuksessa huoltajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä on tärkeä merkitys lapsen kehityksen, kasvun ja oppimisen kannalta (Ahonen 2018, 123). Kasvatusyhteistyötä voidaan kuvata myös käsitteellä kasvatuskumppanuus. Näillä molemmilla käsitteillä tarkoitetaan tasavertaista vuorovaikutussuhdetta huoltajien ja varhaiskasvattajien välillä. Kasvatusyhteistyö on henkilöstön ja huoltajien välistä tietoista sitoutumista, jonka tavoitteena on taata jokaiselle lapselle kasvun, kehityksen ja oppimisen tuki. (Kaskela & Kekkonen 2006, 11.) Vuorovaikutteinen yhteistyö vaatii varhaiskasvatuksen henkilöstöltä aktiivisuutta ja aloitteellisuutta (Vasu 2016, 33). On hyvä muistaa, että päävastuu kumppanuuden ylläpitämisestä on kasvattajalla (Kaskela & Kekkonen 2006, 20).

Kasvatuskumppanuudessa työntekijä asettuu perheen rinnalle luodakseen vanhemmille kokemuksen siitä, että kasvattajat toimivat vanhempien kanssa yhteisymmärryksessä lasta koskevissa asioissa (Kaskela & Kekkonen 2006, 20). Yhteistyön laadulla on selvä yhteys lapsen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kasvatusyhteistyön taustalla tulee ensisijaisesti olla aito pyrkimys ja halu tasa-arvoiseen kohtaamiseen, riippumatta siitä millainen perhe on kyseessä. (Ahonen 2018, 123–124.) Kasvatusyhteistyön tavoitteena on kulkea vanhempien rinnalla ja tukea heitä erityisesti silloin, kun siihen on syystä tai toisesta erityistä tarvetta, mieluummin hyvissä ajoin kuin liian myöhään (Lämsä 2013, 46). Lapsen näkökulmasta toimiva ja jaettu kasvatustehtävä muodostaa mielekkään, toimivan kokonaisuuden ja tuen arjessa (Heinonen 2016, 225).

Varhaiskasvattajan hyvät vuorovaikutustaidot ovat avainasemassa luomaan onnistunutta kasvatusyhteistyötä huoltajien kanssa. Yhteiseen kasvatustyöhön liittyvistä tavoista, tavoitteista, arvoista ja vastuista keskustellaan huoltajien ja henkilöstön välillä. Myös avoin vuorovaikutus, yhdessä rakennettu luottamus sekä keskinäinen kunnioitus tukevat onnistunutta kasvatusyhteistyötä. Päivittäisissä keskusteluissa lasten päivittäiset kokemukset, tekemiset ja tapahtumat jaetaan huoltajien kanssa. Kun saadaan luotua luottamuksellinen ilmapiiri, helpottaa se myös haastavampien tilanteiden ja huolten puheeksi ottamista. Huoltajien sekä

varhaiskasvattajien päivittäiset keskustelut ja havainnot lapsesta rakentavat pohjan lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tueksi. (Vasu 2016, 33.) Tähän liittyy myös se, että luottamuksellisessa vuorovaikutuksessa keskustelun molemmat osapuolet voivat tuoda esiin omia kokemuksia, näkemyksiä ja käsityksiä (Nummenmaa & Karila 2011, 29).

Kumppanuudessa on luottamussuhteen lisäksi erityisen merkityksellistä se, kuinka kasvattaja välittää ja tarjoaa oman ammatillisen osaamisensa huoltajille. Kumppanuuteen perustuvassa vuorovaikutuksessa kasvattaja jakaa lapseen liittyviä havaintoja, tietoa, käsityksiä, kokemuksia ja ymmärrystä huoltajille arkisesti, asiallisesti ja ennen kaikkea kunnioittavasti. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulee ymmärtää, että lapsen tunteminen ja ymmärrys perustuu huoltajien ainutkertaiseen suhteeseen omaan lapseensa. Henkilökunnan puhetapa sekä työkäytännöt tekevät vanhemmille näkyväksi sen, että heitä arvostetaan ja heidän näkemysensä sekä esittämänsä ratkaisuvaihtoehdot tulevat aidosti kuulluksi. (Kaskela & Kekkonen 2006, 19–20.)

Onnistunutta ja vastavuoroista kasvatusyhteistyötä saattavat arjessa haastaa erilaiset asiat. Ajoittain löytyy vanhempia, joita ei kiinnosta ryhtyä ja sitoutua yhteiseen kasvatusyhteistyöhön lapsensa varhaiskasvatusyksikön työntekijöiden kanssa. Kyse saattaa olla myös kykenemättömyydestä. Varhaiskasvatuksessa on nykyään enenevässä määrin maahanmuuttajataustaisia perheitä, jotka saattavat arkailla kasvatusyhteistyötä, koska eivät esimerkiksi tunne suomalaista tapakulttuuria. Syynä voivat olla myös kulttuuritaustojen eroavaisuudet. (Ijäs 2013, 184.) Kasvatusyhteistyötä saattaa lisäksi rajoittaa mm. puutteellinen kielitaito, arkiset esteet kuten kiire, perheen suuri lapsiluku tai huoltajien epäsäännölliset työajat (Arminen ym. 2013, 243).

Varhaiskasvatuksen henkilöstön on tärkeää tunnistaa vuorovaikutuksesta vetäytymisen taustalla olevat syyt. On hyvä muistaa, että vanhempien osallistumattomuuden ei saa antaa vaikuttaa lapsen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön väliseen vuorovaikutukseen. (Ijäs 2013, 184.) Lämsän & Karhuniemen (2013, 163) mukaan työntekijät saattavat kohdata ajoittain myös hyökkääviä, syyttäviä ja yli-reagoivia vanhempia. Edellä mainitut asiat voivat vaarantaa luottamuksellisen ja arvostavan kasvatusyhteistyön syntymistä. Mielestämme tällöin on tärkeää, että

työntekijällä on tahtoa, aikaa ja kärsivällisyyttä tarttua haasteeseen. Kaikki keinot tulee ottaa käyttöön, jotta luottamussuhdetta voidaan alkaa pikkuhiljaa rakentamaan. On tärkeää, että vanhempi kokee tulevansa kuulluksi, vaikka joistain asioista olisikin itse eri mieltä.

Toimivalle kasvatusyhteistyölle koetaan merkityksellisiksi kannustavat ja lapsen oppimista sekä kehitystä myönteisesti kuvaavat keskustelut kasvattajien ja huoltajien välillä (Ahonen 2017, 123). Päivittäisillä kohtaamisilla ja lyhyillä keskusteluilla on ensiarvoisen tärkeä merkitys arjessa. Näissä keskusteluissa vanhemmat kuulevat, miten heidän lapsensa päivä on sujunut. Joskus päivän aikana on voinut sattua ja tapahtua ikäviä asioita ja haastavia tilanteita. Toisilla lapsilla voi haasteita esiintyä päivittäin. Tällöin kasvattajan tulee kiinnittää huomiota siihen, etteivät päivittäiset kohtaamiset muodostu taakaksi vanhemmille. (Ahonen 2018, 125.)

Varhaiskasvattajan tehtävänä on huolehtia siitä, että vuorovaikutus perheiden kanssa on myönteistä ja perheitä tukevaa. Koskaan ei voi tietää, millaisista olosuhteista lapsi ja vanhempi aamulla tulevat ja millainen päivä vanhemmilla on takanaan lasta hakemaan tullessa. (Leskisenoja 2019, 129.) Edellytyksenä hyvälle yhteistyölle on se, että lapsen vanhempiin ei suhtauduta tuomitsevasti eikä ongelmien oleteta kumpuavan automaattisesti kotoa. Jos ajatellaan näin, ei tasa-vertainen vuorovaikutus voi onnistua, koska silloin myös vanhemmat nähdään tuen tarvitsijoina. Tämä ei edesauta vanhempien motivaatiota tiiviiseen yhteistyöhön varhaiskasvatuksen kanssa. (Ahonen 2017, 244–245.) Positiivinen lähtökohta on hyvin suuri voimavara, kun luodaan yhteistyötä ja luottamussuhdetta vanhempien kanssa. Se kannattaa myös siksi, että lämmin ja positiivinen vuorovaikutus edistää myös vaikeampien asioiden esille ottamista molemmin puolin. (Leskisenoja 2019, 53–53.)

3 KOHTAAMISEN VOIMAVARALÄHTÖISYYS

3.1 Voimavarojen tunnistaminen

Voimavarakeskeinen ajattelu tarkoittaa sitä, että huomio tulisi kiinnittää yksilön voimavaroihin ja vahvuuksiin ennemmin kuin ongelmiin ja pielessä oleviin asioihin (Kalliola ym. 2010, 98). Uusitalon ja Vuorisen (2020) mukaan vahvuuskeskeisyydessä on kyse siitä, että tutkitaan yhdessä sitä, mikä jo onnistuu hyvin ja kuinka sitä kaikkea voisi vahvistaa. Hyvinvointi lisääntyy myönteisten itseän kohdistuvien ajatusten sekä omiin mahdollisuuksiinsa uskomisen kautta. Kun puhutaan vahvuuskeskeisestä lähestymistavasta, sillä tarkoitetaan siis näkökulman muutosta perinteiseen heikkouksia ja taitojen puutteita korostavaan lähestymistapaan. Vahvuuksien esiin nostaminen ja niistä palautteen antaminen ovat hyvä keino rohkaista ja tuottaa molemmille osapuolille myönteisiä tunteita. (Uusitalo & Vuorinen 2020, 23.)

Esimerkkinä voidaan miettiä lasta, jolla on päivittäin haasteita varhaiskasvatuksessa. Jos hänestä kerrotaan päivittäin negatiivisia asioita huoltajalle, vaikuttaa se auttamatta lapsen itsetuntoon, vanhemman mielikuvaan omasta lapsestaan sekä itsestään vanhempana. Tämä ei myöskään tue luottamuksellisen suhteen syntymistä huoltajan ja työntekijän välillä. Jos taas esimerkiksi Uusitalo-Malmivaaran & Vuorisen (2019, 18–19) ajatusten mukaisesti varhaiskasvattajat keskittyisivät arjen kohtaamisissa huoltajan kanssa lapsen vahvuuksiin (esim. mikä on onnistunut ja mennyt hyvin) ja jättäisivät negatiiviset asiat vähemmälle huomiolle, olisi tulos todennäköisesti toisenlainen. Positiivisen lähestymistavan ja vahvuusajattelun kautta hyötyjiä olisivat kaikki osapuolet.

Positiivinen psykologia antaa hyviä työkaluja voimavaralähtöiseen työskentelyyn. Se erottautuu perinteisestä psykologiasta sillä, että sen painoituksena ovat voimavaralähtöisyys ja myönteisyys, eikä niinkään varjopuolten tutkiminen. Keskitytään siis siihen, mikä tekee ihmisestä onnellisen, hyvinvoivan ja menestyvän. (Leskisenoja 2019, 17.) Positiivinen psykologia keskittyy tutkimaan hyvinvointia edistäviä keinoja sekä ihmisten vahvuuksia ja kykyä selviytyä vastaan tulevista haasteista (Ojanen 2014, 10).

Positiivisen psykologian myönteisyydelle ja sen mukanaan tuomille myönteisille tunteille, kuten rakkaus, ilo, tyytyväisyys, kiitollisuus, kiinnostus, toiveikkaus, myötätunto ja innostus, on kova tarve nykymaailmassa. Ihmisellä on luontaisesti taipumus huomata ja kiinnittää enemmän huomiota negatiivisiin asioihin ja tunteuksiin kuin positiivisiin. (Leskisenoja 2019, 18.) Tätä kuvaa hyvin Ojasen (2014, 12–13) kirjoitus ihmisen luontaisesta pahoille asioille herkistymisestä: ”yhtä paha tekoa on hankalaa korjata kymmenilläkään hyvillä teoilla”. Tätä kutsutaan Ojasen (2014) mukaan negatiiviseksi vinoumaksi. Leskisenojan (2019) mukaan hyvien asioiden vahvistaminen on tärkeää, jotta negatiivinen vinouma ei pääsisi vaikuttamaan hyvinvointiin. Myönteiset tunteet ovat hyvinvointimme kulmakiviä, ja niillä on positiivisia vaikutuksia elämäämme. Myönteiset hetket ja tunteet ovat usein ohikiitäviä, joten niiden huomaamista, tunnistamista ja niihin pysähtymistä tulee tietoisesti harjoitella, myös lasten kanssa. Positiiviset tunnekokemukset toimivat monissa elämäntilanteissa voimavarana. (Leskisenoja 2019, 18–19.)

Positiivisen psykologian perusajatuksena on nähdä ihmisessä hyvää ja löytää vahvuudet, joiden avulla sekä oma että yhteisöjen hyvinvointi paranee (Uusitalo-Malmivaara 2015, 19). Hyvää pitää vahvistaa ja myönteisillä tunteilla on suuri merkitys moneen asiaan. Myönteiset tunteet mm. terävöittävät kognitiivisia toimintojamme, vähentävät negatiivisten tunteiden haitallisia vaikutuksia, lisäävät sinnikkyyttä ja toipumiskykyä, parantavat ihmissuhteita ja edistävät fyysistä hyvinvointia. Lisäksi myönteiset tunteet vaikuttavat työn tehokkuuteen ja elämässä menestymiseen positiivisesti. (Leskisenoja 2019, 19–21.) Mossmanin (2007, 21–22) mukaan positiivinen psykologia korostaa arvokkaita subjektiivisia kokemuksia, kuten rakkaus, rohkeus, ihmissuhdetaidot, sinnikkyys, anteeksianto, hengellisyys ja viisaus.

On tärkeää opetella näkemään ja löytämään jokaisesta lapsesta ja perheestä vahvuuksia ja positiivisia asioita haasteiden ja ongelmien sijaan. Varhaiskasvatuksessa lapsen voimavaroja voivat olla esimerkiksi hyvä mielikuvitus, monipuolinen syöminen, ulkoilusta nauttiminen, puolensa pitäminen, päiväkotiin mielellään tuleminen, rehellisyys tai rohkeus. Lapsen vahvuus voi olla myös vaikka aikuisen seurasta nauttiminen. (Eriksson & Arnkil 2005, 30.) Positiivisessa peda-

gogiikassa voimavaroista käytetään nimeä luonteenvahvuudet. Luonteenvahvuuksia on paljon ja niihin kuuluvat mm. luovuus, sinnikkyys, myötätunto, reiluus, anteeksiantavuus ja huumorintaju. (Uusitalo & Vuorinen 2020, 15.)

Oleellista on osata tunnistaa myös perheiden voimavaroja ja vahvuuksia. Näitä voivat olla mm. rakkaus lapseen, tapa puhua lapselle, se että lapsella on aina puhtaat vaatteet, säännölliset ruokailuajat ja sovitusta aikatauluista kiinni pitäminen. Lisäksi vahvuutena perheellä voi olla rajojen asettaminen, sairaasta lapsesta huolehtiminen tai vanhempainiltoihin osallistuminen. On myös vahvuus osata pyytää ja hakea apua, kun tilanne sitä vaatii. (Eriksson & Arnkil 2005, 30.)

Helle (1999) kirjoittaa, että voimavaralähtöisessä työtöteessä vähennetään ongelmapuhetta ja keskitytään onnistumisiin, edistymisiin ja vaihtoehtoihin ratkaisuihin. Hellen mukaan pienikin aikaan saatu muutos voi olla merkityksellinen ja riittävä. Käydään vuoropuhelua, annetaan myönteistä palautetta ja keskitytään niihin asioihin, jotka toimivat. Huomataan ja tehdään näkyväksi yrittämiset, onnistumiset ja oivaltamiset. Näin tekemällä motivoidaan jatkamaan hyvällä tiellä. Ollaan perheille aidosti tukena ja johdatellaan heitä hienovaraisesti etsimään itse omia ratkaisuja, mahdollisuuksia ja voimanlähteitä. (Helle 1999, 12–13.) Ratkaisukeskeisen työtöteen periaatteiden mukaisesti, kun jokin jo toimii, ei lähdetä muuttamaan sitä vaan vahvistetaan sitä entuudestaan. Ja jos jokin ei toimi, kokeillaan vaihtoehtoisesti jotain muuta. (Vuorinen 2015, 70.)

3.2 Dialoginen vuorovaikutus

Yksinkertaisimmillaan vuorovaikutus muodostuu kahden ihmisen välisestä kohtaamisesta. Kohtaamisia säätelevät erilaiset mallit ja ne ovat aina tilannesidonnaisia. Kohtaamisessa kaksi ihmistä sopeuttaa oman toimintansa yhteensopivaksi vuorovaikutukseksi. (Kontu & Suhonen 2005, 111.) Avoin kommunikaatio ja ajatusten vaihto (dialogisuus) sekä yhteinen kieli ovat yhteistyössä tärkeitä välineitä. Dialogilla tarkoitetaan vuoropuhelua, jossa ajatellaan yhdessä. (Eriksson & Arnkil 2005, 37.) Avain dialogiin on toisen kuuleminen, joka mahdollistaa tasa-arvoisen lähtökohdan ajatusten vaihdolle (Kaskela & Kekkonen 2006, 38). Dialo-

gissa sekä työntekijä, että huoltaja tuovat yhteiseen keskusteluun omat ainutkertaiset uskomuksensa, käsityksensä, kokemuksensa ja arvonsa. Dialogin tavoitteena on oivaltaminen, luominen ja yhteisen ymmärryksen saavuttaminen yhteisessä kasvatustehtävässä. (Nummenmaa & Karila 2011, 47.)

Dialogi toteutuu sekä ihmisten välillä että jokaisen osallistujan sisäisenä vuoropuheluna (Eriksson & Arnkil 2005, 37). Kuunteleminen ja kuuleminen ovat tärkeä osa dialogia. Kuuleminen ei ole vain taito, vaan suhde toiseen ihmiseen. Kuulemisessa asetetaan kuulemaan toisen ihmisen puhetta ja asiaa. Tämä taas edellyttää keskittymistä ja läsnäoloa. Kuuleminen ja kunnioitus ovat luottamuksen rakennuspalikoita. Luottamuksen syntyminen vaatii aikaa, vuoropuhelua ja yhteisiä kohtaamisia. (Kaskela & Kekkonen 2006, 32, 36.) Tänä päivänä varhaiskasvatuksessa on enenevässä määrin maahanmuuttajataustaisia perheitä. Työntekijältä edellytetään eri kulttuurien ymmärtämistä sekä erilaisten kommunikaatio menetelmien hyödyntämistä arjessa (esim. viittomat, ilmeet, eleet, kuvat, Tulka-puhelin), jotta jokainen osapuoli tulisi ymmärretyksi, vaikkei yhteistä kieltä olisi-kaan. Onnistunut vuorovaikutus vahvistaa luottamussuhteen syntymistä kasvatuskumppanuudessa.

Sanoilla on suuri vaikutus, sillä ne voivat mahdollistaa yhteyden tai estää sen syntymisen. Onkin tärkeää, että puhutaan sellaista kieltä, jota huoltaja ymmärtää ja joka on hänelle luontevaa (ei hienoja ammattitermejä). On hyvä käyttää toiveikkuutta ja mahdollisuuksia ilmaisevia sanoja, kuten ”kun”, ”vielä”, ”harjoittelee” ja ”toistaiseksi”. Varhaiskasvattajien on tärkeää luottaa perheen voimavaroihin ja kykyihin sekä osoittaa, sanoittaa ja vahvistaa niitä. (Helle 1999, 12–13.)

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin on ajan saatossa kertynyt ja varastoitunut perinteitä, osaamista ja kokemuksen kartuttamaa tietoa. Jokaisella kasvattajalla ja varhaiskasvatusyksiköllä on oma arvoperustansa ja käyttöteoriansa, jotka koostuvat käsityksistä, arvoista ja kokemuksista. (Leskisenoja 2019, 14.) Arvo-keskustelujen käyminen työyhteisöissä onkin tärkeää. Positiivisen pedagogiikan periaatteiden omaksuminen ja toteuttaminen vaatii sitoutumista koko työyhteisöltä.

Mikäli lapsella on haasteita päiväkodin arjessa, kannattaa avoimesti keskustella ja sopia vanhempien kanssa siitä, millä tavalla ja millä aikavälillä ongelmista raportoidaan (Ahonen 2018, 126). On tärkeää tiedostaa, että runsas negatiivinen palaute voi vaikuttaa myös vanhempien omaan näkemykseen lapsestaan. Arjessa vastaan tulevat haastavat tilanteet voivat myös vaikuttaa kuormittavasti vanhempien ja kasvattajan väliseen suhteeseen. (Ahonen 2017, 244, 248.)

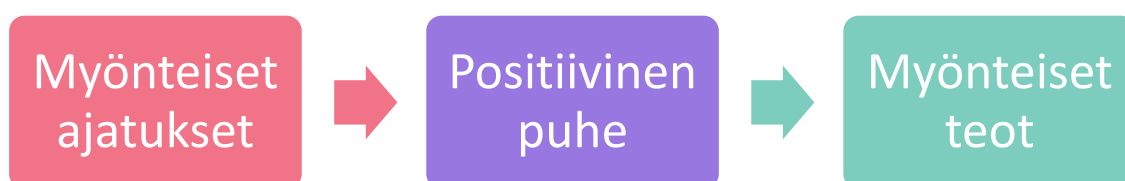
Helle (1999, 10) kirjoittaa, että puhuttaessa voimavaralähtöisestä kohtaamisesta ja kasvatusyhteistyöstä varhaiskasvatuksessa, avainasemassa ovat kunnioitus, luottamus ja asiakaslähtöisyys. Kaskelan & Kekkosen (2006) mukaan kunnioittavalla asenteella tarkoitetaan sitä, että toinen ihminen hyväksytään sellaisena, kuin hän on. Arvostava asenne tulee esiin ajatuksissa, jotka näkyvät käytännössä tekoina. Avoimuus ja myönteisyys ovat tähän hyvänä apuna. (Kaskela & Kekkonen 2006, 34.) Perheen on koettava tulevansa kuulluksi, ja varhaiskasvattajien on hyvä ymmärtää, että lähtökohtaisesti vanhemmat tekevät kyllä parhaansa. He ovat oman perheensä ja lapsensa asiantuntijoita. (Helle 1999, 10.)

3.3 Positiivinen pedagogiikka työvälineenä

Positiivinen pedagogiikka on tapa olla, elää ja toimia. Se on positiiviseen psykologiaan pohjautuva kokonaisvaltainen suhtautumistapa, joka konkretisoituu hyvän huomaamisena, vahvuuksien etsimisenä ja niiden hyödyntämisenä. Se näkyy toiminnassa, puheissa ja vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. (Leskisenoja 2019, 9.) Positiivisen pedagogiikan tehtävä on myös ennaltaehkäistä ja mahdollistaa. Ennaltaehkäisyllä tarkoitetaan sitä, että voidaan opetella ja opettaa ihmisille vahvan luonteen taitoja. Mahdollistaminen taas on sitä, että näkisimme varhaiskasvatuksen potentiaalisena ympäristönä myönteiselle vuorovaikutukselle ja ihmisenä kasvamiselle. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 10.) Positiivinen pedagogiikka tarjoaa hyvän sanaston ja toimintatavan vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Positiivisen pedagogiikan menetelmiä ja toimintaperiaatteita hyödyntämällä voidaan paremmin saavuttaa myös varhaiskasvatuksen tavoitteet. (Leskisenoja 2019, 9, 39, 52.)

Positiivinen palaute ja hyvän huomaaminen sekä sanoittaminen mahdollistavat luottamuksellisen ja arvostavan pohjan lasten ja aikuisten väliselle suhteelle varhaiskasvatuksen arjessa. Vanhempien ja henkilökunnan välillä toimivat samat lähtökohdat ja toimintaperiaatteet. Positiivisella asennoitumisella saadaan hankaliakin tilanteita ratkaistua sekä pystytään suuntaamaan katse kohti tulevaa ja päästään ongelmallisissa tilanteissa eteenpäin. Myönteisen ajattelutavan tulee näkyä kaikessa varhaiskasvatuksen toiminnassa. Kun henkilökunta antaa vanhemmille positiivista palautetta heidän lapsistaan sekä vanhemmuudesta, saadaan rakennettua luottamuksellista ja dialogista vuorovaikutussuhdetta. (Leskisenoja 2019, 25–26.)

Positiivisuuden kehät lähtevät liikkeelle myönteisistä ajatuksista (kuvio 1). Ajatusten kääntäminen positiivisuutta kohti on aina työntekijän henkilökohtainen päätös. Myönteinen ja positiivinen ajattelu heijastuu ulospäin myönteisenä puheena, joka johtaa suurella todennäköisyydellä myös myönteisiin tekoihin. Kun myönteisiä asioita huomataan ja tuodaan esille työntekijöiden puolelta, voi positiivisuus siirtyä lasten ja perheiden mukana myös kotiin ajatuksina, puheena sekä tekoina. Tämä kaikki voi vaikuttaa myönteisesti lapsen ja vanhemman väliseen vuorovaikutukseen ja läheisyyteen. (Leskisenoja 2019, 131.) Kun tekee itse toiselle hyvän teon, tulee siitä hyvä mieli sekä itselle että tekemisen kohteelle. Autetuksi tai kuuluksi tuleminen aiheuttaa todennäköisesti ilon ja kiitoksen tunteita. Myös muille ympärillä oleville ihmisille, jotka näkevät tai kuulevat hyvän teon tai kannustavan lauseen, voi tulla ihan fyysisestikin hyvä lämmin olo. Tämä voi kannustaa myös heitä tekemään myötätunnon tekoja. (Pessi 2015, 193.) Esimerkiksi lapsen saapuessa loman jälkeen päiväkotiin, voi positiivisia ajatuksia ja tunteita herättävä jälleennäkeminen näyttäytyä esimerkiksi työntekijän halauksena ja sanoina ”Voi miten kiva nähdä pitkästä aikaa!”. Tästä voi lapsen huoltaja tai työkaveri ottaa mallia omaan toimintaansa.



KUVIO 1. Positiivisen kehän rakennuspalikat

Tärkein osa kasvatusyhteistyötä vanhempien ja kasvattajien välillä toteutuu arjen lyhyissä kohtaamisissa. Luottamuksellinen ja dialoginen kasvatusyhteistyö on lapsen hyvinvoinnin kulmakivi. Varhaiskasvattajan ammatillisuuteen kuuluu luoda perhettä tukeva, myönteinen vuorovaikutussuhde kasvattajan ja vanhempien välille. Nykyään perheillä voi olla paineita monella elämän osa-alueella esimerkiksi taloudellisesti, työelämässä, kasvatustilanteissa tai ihmissuhteissa. Tämä voi edellyttää varhaiskasvatuksen työntekijöiltä entistä enemmän myös vanhempien kannattelemista ja ohjaamista. (Leskisenoja 2019, 128–130.)

Huomio kannattaa kiinnittää varsinkin niihin perheisiin, joiden lapsilla on erityistarpeita. Huomataan heidät, tehdään näkyväksi ja sanoitetaan lapsen hyviä ominaisuuksia myös vanhemmille. Huolehditaan siitä, etteivät erityistarpeet määritä lapsen persoonallisuutta. Positiivisen pedagogiikan nyrkkisääntönä on: ”Se, mihin kiinnitämme huomiota, lisääntyy.” Jos perheiden kanssa käytävissä päivittäisissä keskusteluissa viljellään positiivisuutta ja kiinnitetään hyviin asioihin huomiota, vahvistuu todennäköisyys siihen, että hyviä asioita tapahtuu myös jatkossa. Positiivisuuden kehät kantavat myös myöhempiin hetkiin ja lapsen kotiarkeen. (Leskisenoja 2019, 131.)

Kasvatusyhteistyössä huoltajien kanssa voi hyödyntää positiivista psykologiaa monin keinoin. Työntekijä voi osoittaa luottamusta vanhempiin arvostamalla heitä lapsensa parhaana asiantuntijana sekä kunnioittamalla heitä ja perheen toimintatapoja. Tähän auttaa työntekijän positiivinen ja valoisa asenne, sekä taito kuunnella, kehua ja kannustaa. Empatian ja sensitiivisyyden osoittaminen on myös tärkeää. Kun onnistuu luomaan tiiviin, arvostavan ja turvallisen suhteen vanhempiin, on vaikeammatkin asiat helpompi ottaa puheeksi. On tärkeää tehdä vanhemmille näkyväksi lapsessa oleva hyvä hyödyntämällä myös arjen mikrohetket (päivittäiset pienet kohtaamiset). Työntekijä saa näyttää avoimesti välittävänsä lapsesta ja antaa sen näkyä myös vanhemmille. On tärkeää, että vanhemmille välittyy tunne siitä, että yhteistyötä pidetään merkityksellisenä ja arvokkaana. (Leskisenoja 2019, 132.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tavoitteena on tehdä näkyväksi voimavaralähtöistä kasvatusyhteistyötä vanhempien kanssa ja vahvistaa voimavaralähtöistä työtettä varhaiskasvatuksessa.

Tarkoituksemme on suunnitella ja toteuttaa varhaiskasvatuksen henkilöstölle voimavaralähtöisen kasvatusyhteistyön koulutus, jotta he voivat pysähtyä asian äärelle ja pohtia sen merkitystä työssään. Samalla on tarkoitus kartoittaa varhaiskasvattajien kohtaamiskäytäntöjä huoltajien kanssa ja kehittää niitä positiivisempaan ja voimavaralähtöisempään suuntaan. Laadukas yhteistyö edellyttää väistämättä säännöllisiä keskusteluita ja merkitysneuvotteluita, joiden pohjalta toimintakulttuuria rakennetaan (Nummenmaa & Karila 2011, 81).

Tutkimuskysymyksiämme ovat:

1. Miten varhaiskasvattajat käsittävät voimavaralähtöisen työskentelyn ja miten he sen kokevat kasvatusyhteistyössä?
2. Miten toiminnallinen koulutuspäivä toimii osallistuneiden näkökulmasta voimavaralähtöisen kasvatusyhteistyön vahvistamisen kannalta?
3. Miten voimavaralähtöistä työtettä voi hyödyntää ja soveltaa huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä?

Opinnäytetyömme on toiminnallinen ja laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullista tutkimusta käytetään usein ihmistieteissä ja sitä kuvataan sanoin pehmeä ja ymmärtävä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 23). Laadullisella tutkimuksella pyrimme kartoittamaan ja tuomaan näkyväksi ilmiötä (voimavarakeskeinen kasvatusyhteistyö) saadaksemme tarkkaa, syvällistä ja merkityksellistä tietoa aiheesta.

4.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu monesta vaiheesta. Esivaiheita ovat aloitusvaihe, selvitysvaihe ja suunnitteluvaihe. Loput prosessin vaiheet ovat käytännön toteutus, työstövaihe, tarkastusvaihe sekä viimeistelyvaihe. (Salonen 2013, 17–19.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä oleellisessa osassa ovat kehittävä ja tutkiva ote. Käytännössä toteutamme tutkimuksen prosessinomaisena reflektiivana ja teoriaan pohjaavana työskentelynä. (Vilka & Airaksinen 2003, 51–56.)

Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esimerkiksi ammattilaisille suunniteltu toimintamalli, opas tai ohje. Tapahtuman järjestäminen voi olla myös toiminnallisen tutkimuksen toiminnallinen osa. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Opinnäytetyömme on toiminnallinen tutkimus. Meidän tutkimuksemme toiminnallinen osuus oli koulutuspäivän järjestäminen varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Suunnittelu ja tekeminen pohjautui teoreettiseen taustakehykseen (Vilka & Airaksinen 2003, 51).

Vilka ja Airaksinen (2003, 23) kuvaavat toiminnallisen opinnäytetyön alkavan ideoinnista. Salonen (2013, 17) kutsuu ensimmäistä vaihetta esivaiheeksi, jonka tarkoitus on kartoittaa kehittämistarvetta sekä miettiä ja rajata tutkimuksen tahoja. Tässä vaiheessa on myös oleellista tutustua opinnäytetyön teoreettisiin lähtökohtiin sekä miettiä tutkimukseen osallistuvan tahon sitoutumista, toimeksiantajan toiveita ja tavoitteita sekä riittävän tarkkaa rajaamista parhaan tutkimustuloksen saavuttamiseksi (Vilka & Airaksinen 2003, 38–40).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksen pohjalle ja taustalle kerätään tietoa selvityksen avulla. Selvityksen avulla kerättyä tietoa ei löydy teoreettisista kirjoista. (Vilka & Airaksinen 2003, 57–61.) Tässä työssä ajattelemme, että saavuttamamme tieto ja kokemus varhaiskasvatuksen työntekijöinä ovat selvitysvaihetta.

Suunnitteluvaiheessa laaditaan toiminnasta, tavoitteista, vaiheista, aikataulusta, ympäristöstä, tiedonkeruumenetelmistä sekä tutkimusaineistosta suunnitelma (Salonen 2013, 17). Meillä tätä vaihetta ilmensi tutkimussuunnitelmaprosessi, jossa tehtiin tarkka suunnitelma. Hyväksytyyn suunnitelman jälkeen haimme tutkimuslupaa Tampereen kaupungilta. Toiminnallisen opinnäytetyön suunnitelma

tuoksi esiin tutkimuksen idean ja tavoitteet. Toimintasuunnitelmasta käy ilmi mitä tehdään, miksi ja miten. Suunnitelmassa perustellaan myös aiheen valintaa. Hyvä toimintasuunnitelma mahdollistaa johdonmukaisen tavoitteiden saavuttamisen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 26–27.)

Käytännön toteutusvaiheessa käydään läpi tulevaa prosessia ja aletaan organisoida toiminnallista osuutta. Tässä vaiheessa kaikki suunniteltu toiminta toteutetaan käytännössä tutkimussuunnitelmassa sovitulla tavalla (Vilkkä 2015, 79.) Meillä toteutuksessa elementteinä olivat koulutuspäivänä johdatus aiheeseen (lunnon avulla), työntekijöiden ryhmissä tuottamat tekstit sekä yhteinen keskustelu. Tehtävien ohjeistus tapahtui Teamsin välityksellä samanaikaisesti kaikille. Tehtävänannon jälkeen oli pienissä ryhmissä työskentelyä, jonka jälkeen palasimme yhteiseen ryhmätöiden tulosten purkutilanteeseen Teamsissa.

Aineisto syntyy käytännön toteutuksen yhteydessä (Salonen 2013, 17–18). Tutkimusaineistomme koostui työntekijöiden koulutuspäivän aikana ryhmissä tuottamista teksteistä, kyselylomakkeiden vastauksista sekä henkilökohtaisista palautteista. Aineistoanalyysissä lähdetään liikkeelle saadun aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä. Tämän jälkeen valmiiksi pelkistetyt ja samaa kuvaavat ilmaisut klusteroidaan eli ryhmitellään samaan luokkaan. Luokat nimetään ryhmiä kuvaavasti (käsitteellistäminen). Tulosten tulkinnassa hyödynnämme mukana teoriaa ja omia havaintojamme. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–123.)

Kaksi kuukautta koulutuspäivän jälkeen lähetimme sähköpostiin vaikuttavuuskyselyn e-lomakkeena kaikille koulutukseen osallistuneille. Vaikuttavuuskyselyllä tarkoitamme seurantakyselyä, jolla halusimme kartoittaa opitun siirtymistä käytäntöön. Nimeämisvaiheessa olisi ollut parempi nimetä kysely seurantakyselyksi, sillä vaikuttavuutta ei pysty laadullisella tutkimuksella näin lyhyessä ajassa toteamaan. Tarkastusvaiheessa pohdimme syntyneitä tuotoksia keskenämme ja yksikön johtajan kanssa. Teimme loppusyksystä yhteenvedot ryhmien tuotoksista ja lähetimme ne eteenpäin kaikille osallistuneille. Samaan sähköpostiin liitimme seurantakyselyn. Tässä vaiheessa voi palata vielä työstövaiheeseen ja kehittää toimintaa. Jos tuotokset ovat tyydyttäviä voidaan edetä viimeistelyvaiheeseen. Viimeistelyvaiheessa tuotos ja raportti viimeistellään ja nämä yhdessä muodos-

tavat toiminnallisen opinnäytetyön. Näin ollen opinnäytetyö on valmis, se esitellään ja otetaan käyttöön. (Salonen 2013, 18–19.) Kuvaamme seuraavassa luvussa tarkemmin käytännön toteutuksen vaiheet työssämme.

4.3 Koulutuspäivän toteutus ja aineiston kerääminen

Opinnäytetyömme toiminnallinen osuus toteutettiin 4.9.2021 osana koko Pappila-Ankkarin varhaiskasvatustyöyksikön sekä Takahuhdin esiopetuksen kehittämislauantaita. Koulutus toimi osana Pappila-Ankkarin kauden 2021–2022 toimintasuunnitelman tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistavoitteiden sisältöä. Suunnitelimme kehittämislauantain osuuttamme yhdessä päivähoitoyksikön johtajan kanssa jo keväällä 2021. Olimme yhtä mieltä siitä, että keskustelulle voimavara-lähtöisestä kohtaamisesta vanhempien kanssa on tarvetta.

Vallinneen koronatilanteen ja kokoontumisrajoitusten vuoksi koko koulutuspäivän yhteiset osuudet toteutettiin Teamsin välityksellä. Koulutukseen osallistuttiin yksiköittäin (esiopetus, Väistötila, Ankkari ja Pappila). Isommat yksiköt kuten esiopetus ja Pappila jakautuivat vielä kahteen ryhmään omien yksiköiden sisällä. Ryhmiä oli seitsemän ja ryhmissä jäseniä oli viidestä kymmeneen.

Toiminnallisen opinnäytetyömme esivaiheessa perehdyimme voimavara-lähtöiseen työskentelytapaan ja vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön teorian kautta. Mietimme tarkkaan mitä halusimme saada aikaan, miksi ja kuinka tavoitteisiin päästäisiin. Suunnitelimme teorian ja keskustelujen pohjalta dia-esityksen (LIITE 1) ja luennon koulutuspäivän alustukseksi. Yksikön johtajan kanssa kävimme myös useaan otteeseen reflektointia keskustelua asian tiimoilta.

Heti alkusyksystä 2021 pidimme palaverin johtajan kanssa, jossa koulutuspäivän osuuttamme käytiin läpi yksityiskohtaisesti (mm. aikataulut, toteutus Teamsissa, ryhmäjaot, tietokoneiden riittävyys ja työskentelytilat). Teimme teoriaosuudesta Powerpoint-esityksen sekä laadimme valmiiksi case- tapausesimerkit (LIITE 2), joita ryhmissä oli tarkoitus käsitellä. Olimme tehneet valmiiksi myös ohjeistuksen ryhmätyöskentelylle (LIITE 3) sekä henkilökohtaiset kyselylomakkeet (LIITE 4) henkilöstölle. Pyrimme pysymään mahdollisimman konkreettisella tasolla, jotta

keskustelua syntyisi ja tuotoksista olisi jatkossa hyötyä arjessa. Toimitimme materiaalit ja suunnitelmat johtajalle ja apulaisesihenkilölle hyvissä ajoin ennakkoon tutustuttavaksi. Henkilöstö sai tiedon koulutuspäivän kulusta ja sisällöstä etukäteen sähköpostilla. Kaikki tarvittavat materiaalit toimitettiin yksiköihin valmiiksi ennen virallista koulutuspäivää.

Keräsimme laadullista aineistoa prosessin aikana. Laadullinen aineisto voi olla esim. haastattelu, havainnointi, kertomuksia tai vastauksia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Meidän aineistomme koostui ryhmätöiden tuotoksista, henkilökunnan henkilökohtaista kyselyistä sekä meidän omasta havainnoinnistamme. Kirjasimme muistiin koulutuksen aikana ja sen jälkeen omia havaintojamme. Teimme yhteisistä tuotoksista työyhteisölle yhteenvedon prosessin päätteeksi.

Ennen koulutuksemme alkamista havaitsimme Pappilan päiväkodilla jonkin asteista ennakkoluuloisuutta koulutuksemme sekä aiheen ympärillä. Aamun tunnelma oli osittain kireähkö mm. Teamsin välityksellä tapahtuvan koulutuksen teknisen hankaluuden vuoksi. Koneiden riittävyys ja jakaminen aiheuttivat myös epäselvyyttä, vaikka kaikki oli etukäteen valmiiksi suunniteltu ja tiedotettu henkilöstölle. Myös johtajan äkillinen sairauspoissaolo aiheutti pienen lisäjännitteen ja nopean uudelleen organisoinnin tarpeen aloitukseen. Kaikki kuitenkin sujui lopulta hyvin.

Koulutuspäivän aluksi pidimme Teamsissa alustuksen aiheesta voimavaralähtöinen kasvatusyhteistyö (15 min). Alustuksen jälkeen jaoimme henkilöstön pienryhmiin, jotka olimme etukäteen miettineet valmiiksi. Ryhmät oli jaettu pääosin omiin työtiimeihin, jotta ryhmän henkilökunnan yhteinen pohdinta ja keskustelu olisi mahdollista sekä koko tiimiä hyödyttävää. Myös kokoontumisrajoitukset sekä ohjeistus siitä, ettei ryhmiä saa sekoittaa tartuntojen leviämisen vähentämiseksi, vaikutti ryhmäjakoon. Paikalla oli hieman alle 50 henkilöä. Ennen kuin ryhmätyöskentelyyn ryhdyttiin, ohjeistettiin jokainen osallistuva yksikkö (pienryhmä) valitsemaan ryhmälleen puheenjohtaja, jonka tehtävänä oli huolehtia siitä, että keskustelu pysyi asiassa, ja jokainen sai äänensä kuuluviin. Puheenjohtaja vastasi myös aikataulussa pysymisessä. Ryhmien tuli valita myös sihteerit, jotka kirjasivat yhteiset tuotokset ylös. Yhteiseen keskusteluun saivat osallistua kaikki. Ryhmien

tehtävä alustuksen jälkeen oli käsitellä ja pohtia etukäteen laatimiamme case-aihoita (5) arkisista kohtaamisista vanhempien kanssa. Pienryhmissä mietittiin konkreettisella tasolla erilaisia tapoja ja hyväksi havaittuja keinoja lähestyä ja kohdata vanhempia positiivisesti, arvostavasti sekä lapsen että perheen voimavarat huomioon ottaen. Aikaa työskentelyyn oli varattu 45 minuuttia.

Pienryhmätyöskentelyn jälkeen kokoonnuimme yhteiseen purkutilaisuuteen, johon olimme varanneet 50 minuuttia aikaa. Kävimme läpi pienryhmissä tuotettuja case-ratkaisuja ja toimintatapoja. Me vastasimme puheenvuorojen jakamisesta, jolloin keskustelua oli mahdollista aktivoida ja saada paremmin syntymään. Ja oimme yhdessä kaikkien osallistujien kesken toimivia ja onnistuneita kohtauksia sekä ”tosielämän sanoja/sanontoja”, joilla osallistujat voivat jatkossa lähteä luomaan kunnioittavaa ja tasa-arvoista kasvatuskumppanuutta. Teoreettinen tieto ja suunta, jota olimme kirjallisuudesta etsineet, ohjasi toimintaamme. Tarjosimme ryhmätyöskentelyn ”sytykkeiksi” jo alun alustuksessa keräämiämme ja löytämiämme ajatuksia, luonteenvahvuuksia ja tapoja, joista oli hyvä lähteä liikkeelle mm. voimavarojen tunnistamisessa ja sanoittamisessa.

Olemme kuvanneet tiivistetysti tutkimusprosessimme alla olevaan kuvioon (kuvio 2). Prosessissa näkyy selkeästi se, mistä olemme lähteneet liikkeelle, miten käytännön toteutus eteni sekä työstövaiheen toiminnot.



KUVIO 2. Tutkimusprosessin eteneminen.

5 AINEISTON ANALYSOIMINEN

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimmät tavat kerätä aineistoa ovat kysely ja haastattelu (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71). Meidän aineistomme koostui pienryhmien koulutuspäivän aikana kirjaamista tuotoksista, yhteisen koonnin annista, henkilökohtaisen kyselyn vastauksista (N=42), seurantakyselyn vastauksista (N=9) sekä omista koulutuspäivän aikana kirjaamistamme havainnoista. Pidämme edellä mainittuja yhtenä aineistona. Yhteensä aineistoa oli puhtaaksi kirjoitettuna 17 sivua.

Koulutuspäivänä 4.9.2021 järjestämämme toiminnallisen osuuden jälkeen keräsimme Pappila- Ankkarin työntekijöiltä tietoa, ajatuksia ja arviointia kyselylomakkeella. Lomakkeessa oli yksi numeroarviointi ja kaksi avointa kysymystä opinnäytetyömme tarkoituksen mukaisesti. Numeroarvioinnilla halusimme saada vastauksia siihen, miten toimivaksi yhteisen kehittämisen teemaksi koulutus koettiin. Lisäksi oli avoimia kysymyksiä koulutuspäivän merkityksestä. Halusimme myös tietää, millaisena varhaiskasvattajat kokevat voimavaralähtöisen työotteen merkityksen vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Jätimme aikaa oman osuutemme lopuksi kyselylomakkeen täyttämiseksi, varmistaaksemme mahdollisimman monen vastauksen saamisen. Aineiston analysointia aloitimme syksyllä 2021 ja se jatkui keväällä 2022.

Testasimme kyselylomakkeen etukäteen muutamalla ulkopuolisella henkilöllä, varmistaaksemme lomakkeen ymmärrettävyyden sekä toimivuuden. Tässä on huomioitava se, että koehenkilöille emme pitäneet alustusta aiheesta. Päädyimme kyselylomakkeeseen, koska sen avulla saa hyvin kerättyä tietoa ihmisten arvoista, motivaatiosta, asenteista, toiminnasta ja ajattelutavoista (Vehkalahti 2014, 11–12).

Loppusyksyn aikana teimme yhteenvedot ryhmien tuotoksista ja lähetimme ne eteenpäin kaikille osallistuneille sähköpostilla, jonka yhteydessä lähetimme heille myös sähköisen seurantakyselyn (LIITE 5). Tarkoitus oli kartoittaa, onko alkusyksyn koulutuksestamme ollut hyötyä ja näkykö muutoksia osallistujien arjessa.

Teimme kyselystä helpon ja nopean (suoraan sähköpostin linkistä sisään), jotta vastauskynnys olisi matala. Myös johtaja oli kiinnostunut tuloksista.

Analysoinnissa lähdimme liikkeelle siitä, että teimme ryhmissä pohdituista ja kirjatuista tuotoksista yhteenvedot jokaiseen ryhmien käsittelemiin viiteen eri tapukseen (case 1–5). Saadut vastaukset olemme käyneet monta kertaa huolella läpi. Kokosimme, pelkistimme ja ryhmittelimme vastaukset eri käsitteiden alle ennen niiden analysointia. Analysoimme samalla tekniikalla myös henkilökohtaiset kyselyt, kirjaamamme havainnot koulutuspäivästä ja sekä seurantakyselyn vastaukset. Yläkäsitteiksi muodostuivat vuorovaikutustaidot, oma ammatillinen kasvu sekä käytännön teot.

6 TULOKSET

6.1 Voimavaralähtöinen työskentely varhaiskasvattajien kokemana

Voimavaralähtöisyyden merkitys koettiin saamiemme vastausten perusteella hyvin merkityksellisenä. Vastaajista 23 (N=42) oli sitä mieltä, että voimavaralähtöisyys on kasvatusyhteistyössä tärkeää. Erittäin merkityksellisenä sitä piti yhdeksän vastaajista. Muita voimavaralähtöisyyden merkityksellisyydestä kasvatusyhteistyössä käytettyjä adjektiiveja avoimissa vastauksissa olivat mm. hedelmällinen, kannustava ja hyödyllinen. Voimavaralähtöisen työotteen koettiin luovan luottamusta vanhempien ja kasvattajien välille. Sitä pidettiin myös kyselyiden mukaan tärkeänä tapana tukea vanhemmuutta ja helpottaa yhteistyötä.

Positiivista asennetta ja keskustelun tärkeyttä painotettiin paljon vastauksissa. Vastausten perusteella positiivisuutta kaivattiin lisää arkeen mm. lähestymistapana, pedagogiikkana, vuorovaikutukseen sekä kohtaamisiin vanhempien kanssa. Leskisenojan (2019) mukaan lämmin vuorovaikutus huoltajien kanssa on hyvä keino madaltamaan päiväkotiin tuleminen kynnystä. Kun yhteistyö tuntuu turvalliselta, uskaltavat huoltajat todennäköisemmin ottaa puheeksi perheen sisäisiäkin haasteita. Positiivisen vuorovaikutuksen myötä myös päiväkodin henkilökunnan on helpompi ottaa puheeksi vaikeita asioita. (Leskisenoja 2019, 53.) Aineistosta kävi ilmi, että positiivisuuden, ymmärtäväisyyden ja empatian koettiin olevan merkityksellisiä työvälineitä arjen kohtaamistilanteissa vanhempien kanssa.

Perheiden kohtaaminen positiivisesti ja ammatillisesti koettiin tärkeäksi osaksi ammattilaisena toimimista. Tiedostettiin myös se, että toimiva yhteistyö on aina lapsenkin etu. Omat havaintomme yhteisestä keskustelusta tukevat saatuja vastauksia. Myös Pihlaja & Viitala (2018, 121) toteavat, että toimiva yhteistyö on merkityksellistä sekä lapsen ja perheen että työntekijän hyvinvoinnin näkökulmista.

Yhteistyön perusta, jolle toimiva yhteistyö rakennetaan. Varmistaa lapsen edun toteutumisen.

Lisää luottamusta ja turvallisuutta suhteeseen. Vahvistaa positiivisia kehiä. Tukee vanhemmuutta. Vanhemmille saa luotua olon, että voi kysyä apua/ tukea, jos joku on pielessä.

Vapauttavaksi, tasavertaiseksi, pohditaan ja keskustellaan asioista. Etsitään ratkaisuja!

Todella tärkeitä, mutta ei helppoa. Vaatii harjoittelua ja asian omaksumista.

Aineistomme perusteella ammatillisen kasvun koettiin lisääntyneen koulutuksen myötä. Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan jokaisen ammattilaisen omaa sisäistä kasvuprosessia ajattelun, suoritusten, reflektion sekä persoonallisuuden kehitymisalueilla. Se on oman osaamisen kehittämistä ja työpersoonan reflektiivistä uudelleen määrittämistä. Ammatillinen kasvu on sitä, kun tieto ja tunne kohtaavat. Edellytyksenä ammatilliselle kasvulle ovat oma henkinen hyvinvointi, toimiva ja viisas työyhteisö sekä motivaatio uuden oppimiselle tai omien ajatusten ravistelulle. Hyviä väyliä ammatilliselle kasvulle ovat mm. koulutukset, mentorointi sekä työnohjaus. (Wallin 2007.)

Vastausten mukaan moni sai koulutuksemme myötä potkua oman ammatillisuutensa pohdiskeluun ja oman toimintansa kehittämiseen. Saatiin oivalluksia ja ideoita omaan työskentelyyn, tapaan olla vuorovaikutuksessa sekä kohtaamiskäytäntöihin. Osa työntekijöistä koki vastausten mukaan saaneensa myös hyvää herättelyä tärkeään aiheeseen. Koko tiimin kannalta koettiin hyvänä, että sai pohtia asioita yhdessä. Kaikki saivat mahdollisuuden tulla kuulluksi ja toimivia käytänteitä päästiin miettimään arjen tilanteisiin.

Yhteistyöosaamisessa kieli on yksi merkityksellisin työväline. Työn kielellisen hallinnan merkitys korostuu esimerkiksi huoltajien kanssa työskennellessä. Vuorovaikutuksessa on kyse tunteista, ajattelusta ja toiminnasta. Ajattelussa on kyse varhaiskasvattajan kasvatustietoisuudesta, eli siitä tiedosta mikä hänellä on kasvatuksen tavoista päämääristä sekä arvoista. Kasvatustietoisuus pitää sisällään myös lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista koskevat uskomukset, käsitykset sekä olettamukset. Omien tunteiden tunnistaminen sekä työstäminen auttavat

kasvattajaa löytämään omat rajat vuorovaikutukselle kasvatusvuorovaikutussuh-teissa. Vuorovaikutusosaaminen ei rakennu ainoastaan pelkän ammattikielen hallinnan ja keskustelutekniikan osaamisen varaan. Työntekijä tarvitsee myös tai-toa analysoida omaa kasvatusajatteluaan sekä kykyä säädellä esille nousevia tunteita. (Nummenmaa & Karila 2011, 18–19.)

Vastauksista selvisi, että voimavaralähtöistä työtapaa tukee työntekijän sensitiivinen lähestymistapa, kyky asettua aidosti tilanteisiin sekä oma vakaus ja rauhal-lisuus. Uskoa tulevaan, erilaisten tilanteiden hyväksymisen taitoa sekä ennakoim-tia työntekijöiden kesken pidettiin vastausten mukaan tärkeinä. Perusta onnistu-neelle ammatilliselle keskustelulle on työntekijän tietoinen läsnäolo. Se ilmenee kasvatusyhteistyössä mielen kykynä olla valpas ja avoinna uusille näkökulmille, joita osapuolet tuovat keskusteluun ja joiden kautta maailmaa tulkitaan. Mieli, joka ei ole aidosti läsnä tulkitsee maailmaa herkästi omien näkemysten ja usko-mustensa läpi ja tarjoaa vain omia vastauksiaan. Näin ollen dialogi jää toteutu-matta. (Nummenmaa & Karila 2011, 45.)

Vahvistusta omiin käytäntöihin. Hyviä uusia ajatuksia. Otan vinkit reppuun.

Tarkastelen omaa työskentelyäni ja paneudun enemmän voimavaralähtöiseen työöteeseen.

Muistaisimme, että olemme töissä lapsia ja perheitä varten. Tiedonkulkuun kiin-nitettävä huomiota!

Tärkeinä työntekijän ominaisuuksina koettiin aineiston mukaan lempeys, empaat-tisuus, napakkuus, rauhallinen ja lempeä puhetyyli, kärsivällisyys, rauhallisuus, sensitiivisyys sekä kannustamisen taito.

Olemme empaattisia ja asiat sanoitetaan positiivisen kautta sensitiivisellä ot-teella.

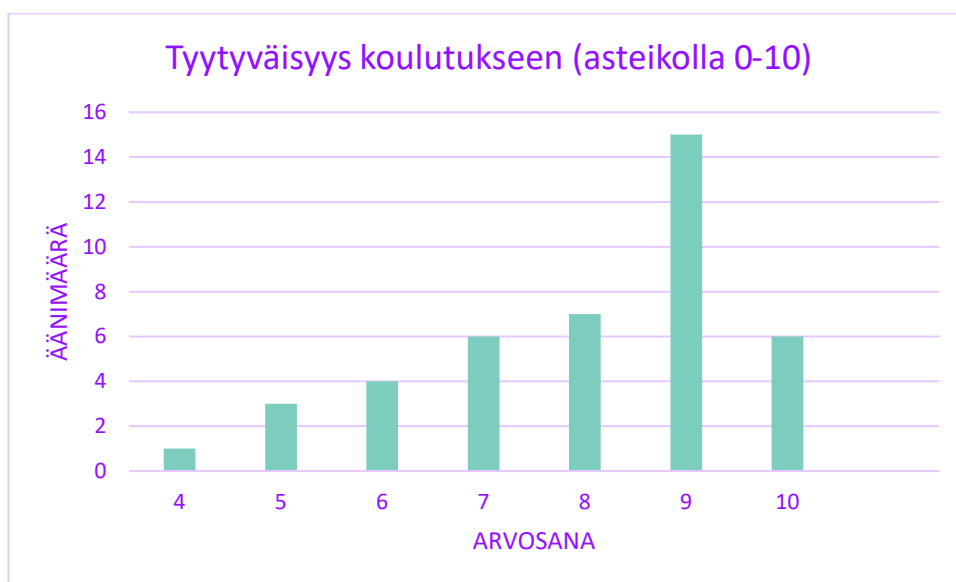
Muistetaan, että lapsi on aina hyvä ja ihana, vaikka teko ei olisikaan!!

Hyväksytään tilanne – Luonnollinen kohtaaminen, vaikka ”tilanne päällä”.

6.2 Toiminnallinen koulutus vuorovaikutusosaamisen tukena

Tuloksista kävi ilmi, että toiminnallinen koulutus aiheesta voimavaralähtöinen kasvatusyhteistyö, koettiin työntekijöiden näkökulmasta hyödyllisenä. Myös havaintojemme perusteella voimavaralähtöisen työskentelytavan merkitys ja sen tarkastelu nousivat huomion arvoisiksi asioiksi arjen kohtaamisissa kaikissa vuorovaikutussuhteissa (lapsi–työntekijä–huoltaja–kollegat).

Kyselylomakkeiden ensimmäisen kohdan vastauksista teimme erillisen diagrammin (kuvio 3), joka kuvastaa sitä, millaisena koulutuksemme koettiin arviointias- teikolla yhdestä kymmeneen. Arvosana 1 tarkoitti, että koulutus oli huono ja turha. Arvosana 10 tarkoitti, että koulutus oli erinomainen. Saimme 42 vastausta ja vas- tausten keskiarvolla arvosanaksi tuli 8.



KUVIO 3. Yleinen tyytyväisyys koulutukseen.

Saamiemme vastausten perusteella voimavaralähtöisyys kasvatusyhteistyössä oli työntekijöille aiheena tuttu. Vaikka tarjolla oli paljon vanhaa asiaa, vastausten mukaan uuttakin opeteltavaa ja oivallettavaa löytyi. Kommenteista välittyi se, että tämän asian äärelle on hyvä pysähtyä aika ajoin ja miettiä yhdessä toimivia käytäntöjä arkeen. Sarénin (2021) mukaan varhaiskasvatuspalveluilla on tärkeä rooli, jolla vaikutetaan ihmisten käyttäytymiseen tulevaisuudessa. Välillä pysähtymiselle on todellinen tarve. Tämän tiedostaminen tiimeissä olisi ensiarvoisen tärkeää. Erilaisten näkemysten, työotteiden ja toimintatapojen yhdistäminen ja

tiedon jakaminen nähdään arvokkaana. Moniammatillisessa työyhteisössä ammattilaisten välinen dialogi pitää yllä ja kehittää kaikkien ammatillisuutta ja tätä kautta vaikuttaa kasvatusyhteistyön laatuun. (Sarén 2021, 12, 87, 96.)

Ei mitään uutta, mutta toisaalta hyvää muistutusta.

Ajatukseen tuli myös, että jonkun asian voisi tehdä myös toisella tavalla.

Koulutuspäivänä toiminnan päästyä kunnolla alkuun, havaintojemme perusteella tunnelmassa ja ilmapiirissä tapahtui selkeä muutos positiivisempaan suuntaan. Oli käsin kosketeltavaa, miten työntekijät avautuivat aiheelle. Kävelimme käytävällä ryhmissä työskentelyn aikana ja havaitsimme aiheen ympärillä hyvää, aktiivista ja pohdiskelevaa keskustelua. Tämä näyttäytyi meille myös hedelmällisinä keskusteluinä yhteisessä purkutilanteessa. Ryhmien aktiivisuutta keskusteluissa lisäsi se, että olimme ennakkoon suunnitelleet puheenvuorojen jakamisen eri yksiköihin. Kalliolan ym. (2010) mukaan koulutusta järjestettäessä on keskeistä suunnitelmallisuus. Hyvin suunniteltu runko auttaa aikataulun hallinnassa sekä mahdollistaa myös helpommin suunnitelman muuttamisen tilanteen sitä vaatiessa. Koulutuksen vetäjinä meillä oli varmempi olo, sillä olimme suunnitelleet koulutuksen sisällön tarkasti apukysymysten avulla mitä, miksi, missä, kenelle ja koska. (Kalliola ym. 2010, 84.)

Kaikki ryhmät osallistuivat aktiivisesti keskusteluun huolimatta siitä, että koulutus tapahtui etänä. Koulutuksen päätyttyä kävimme keräämässä samassa rakennuksessa olleilta ryhmiltä heidän tuotoksensa (ryhmätyöt ja kyselyt). Saimme suullista palautetta ja kiitosta hyvästä koulutuksesta ja tärkeän aiheen nostamisesta keskusteluun. Tiimit kertoivat hyötyneensä mahdollisuudesta yhteiseen keskusteluun aiheen tiimoilta. Myös aika ja paikka keskustelulle koettiin hyvänä näin heti toimintakauden alussa.

Jälkikäteen (n. 2 kuukautta koulutuksen jälkeen) kyselimme sähköisellä seuranta-kyselylomakkeella koulutuksemme vaikutusta työntekijöiden arjessa. Halusimme tietää, onko koulutus vaikuttanut jollain tavalla omaan ajatteluun ja oman työn tekemiseen. Kysely lähetettiin kaikille 42:lle osallistuneelle. Vastauksia saimme useammasta muistuttelusta huolimatta vain yhdeksän. Vastanneista kuusi koki koulutuksen vaikuttaneen positiivisesti omaan työskentelyynsä. Loput

kolme vastannutta eivät kokeneet koulutuksella olleen vaikutusta omaan tekemiseensä.

Saatujen kyllä-vastausten mukaan positiiviseen ajatteluun ja kanssakäymiseen on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota tietoisesti huoltajien, lasten sekä tiimikavereiden kanssa (myös haastavissa tilanteissa). Koettiin, että omaan ammatilliseen pohdintaan on tullut lisää syvällisyyttä ja keskusteluihin huoltajien kanssa on kiinnitetty enemmän huomiota (mitä sanon, miten sanon ja sanonko ollenkaan). Koulutuksemme koettiin antaneen hyviä eväitä myös työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen tiimeissä. Kyselyn ei-vastauksia ei ollut perusteltu lainkaan.

Kiinnitän enemmän huomiota positiivisiin asioihin. Oli mukava kuulla työkavereiden ajatuksia koulutuksessa, se on muuttanut asennettani positiivisemmaksi työyhteisössä.

Olen tehnyt aiemminkin vanhempien kanssa yhteistyötä, jossa olen huomionut vanhempien mielipiteitä, toimintatapoja ja ehdotuksia. Olen pohtinut koulutuksen jälkeen asioita vielä syvällisemmin ja kiinnittänyt vanhempien kanssa keskusteluissa asiaan huomiota enemmän.

Voisin sanoa sekä ei että kyllä. Ei sen vuoksi, että koulutuksessa en varsinaisesti oppinut mitään uutta ja olen aina kasvatusyhteistyössä pyrkinyt toimimaan voimavaralähtöisesti. Samaan aikaan kuitenkin koulutus ehkä palautti mieleen sen, että on hyvä myös pysähtyä miettimään, toteutuuko tämä toimintamalli omassa toiminnassani oikeasti.

6.3 Voimavaralähtöisen työtteen hyödyntäminen arjessa

Vastausten perusteella toimivina keinoina arjessa pidettiin mm. taitoa suhteuttaa negatiiviset asiat lapsen päivään tai perheen tilanteeseen sekä asioiden sanoittamista positiivisuuden kautta. Kasvattajan toiminnan näkyväksi tekeminen sanoittamisen kautta koettiin myös merkittävänä. Nummenmaan & Karilan (2011,

18) mukaan perusolemukseltaan kasvatus on yhteisöllistä työtä. Yhteistyöosaamista tarvitaan arjessa mm. tiimityöskentelyssä sekä kasvatusyhteistyössä huoltajien kanssa.

Voimavaralähtöisessä työskentelytavassa vuorovaikutuksellisista keinoista keskustelut ja yhteinen pohdinta huoltajien kanssa koettiin tärkeänä arjessa. Myös tunteiden sanoittaminen sekä huoltajien oman toiminnan vahvistaminen tunnistettiin toimiviksi asioiksi yhteistyön kannalta. Vastauksista nousi esiin myös vanhempien keinojen kuuleminen, hyvien käytänteiden ja ratkaisujen jakaminen puolin ja toisin, avun tarjoaminen sekä olotilan (tunteiden) kysyminen. Vastauksista kävi ilmi, että voimavaralähtöisyyttä tukee myös se, että lopetetaan keskustelut johonkin positiiviseen asiaan. Joka päivä ei myöskään tarvitse vastausten mukaan kertoa samoja negatiivisia asioita. Vastanneiden varhaiskasvattajien mielestä on oleellista löytää tilanteista onnistumiset ja ilon aiheet, antaa positiivista palautetta sekä kertoa vanhemmille minkälaisia taitoja on päivän aikana harjoiteltu.

Keskustelujen kautta sovitaan, miten palaute annetaan. Mennään vanhempaa vastaan – tarjotaan apua.

Keskustellaan vanhempien kanssa, kuullaan heidän toiveensa ja pohditaan yhdessä (koska kiukku alkaa, syy...?).

Luodaan vanhempaan katsekontakti, rauhoittaa vanhempaa ”kyllä tämä tästä”. Korostetaan positiivisia asioita ja löydetään myös itse tilanteista hyvät onnistumiset.

Illepäivällä keskustellaan vanhempien kanssa – kuunnellaan vanhempien keinoja. Kerrotaan millaisia hyviä ratkaisuja ja apukeinoja levottomiin tilanteisiin on keksitty/ käytetty.

Huomionarvoisena asiana vastauksista nousi myös se, että koko tiimin on hyvä olla perillä lapsen päivän kuulumisista, jolloin yhteistyö ja vuorovaikutus vanhempien kanssa olisi hedelmällisempää. Varhaiskasvatussuunnitelmassa (2018, 32–33) toimivan yhteistyön todetaan olevan iso osa lapsen hyvää päivää. Tämä asia

tuli esille myös saamissamme vastauksissa. Luottamusta sekä avoimuutta pidettiin yhteistyössä tärkeinä elementteinä mm. haastavien tilanteiden vastaan tullessa.

Positiivisuus ja sen kauaskantoisuus. Kuinka paljon sitä pitää olla suhteessa huonoon. Tärkeitä muistutuksia miten toimia päivittäisissä kohtaamisissa.

Kiinnitän enemmän huomiota positiiviseen pedagogiikkaan ja myönteiseen perhettä tukevaan kasvatuskumppanuuteen. Hyvä palautus aiheeseen.

Voimavaralähtöisen kohtaamisen tärkeys, ettei päiväkotihenkilökunnan kohtaaminen olisi kuormittavaa tai negatiivissävytteistä.

Ajankohtainen aihe, kun perheiden osallisuutta halutaan lisätä.

Hyvinä luottamusta lisäävinä ja vuorovaikutusta tukevinä keinoina koettiin erilaisen viestintävälineiden käyttö päivän aikana, kuten Päikky-viestit, reissuvihko tai puhelu huoltajalle. Yhteistyömuodot vaihtelevat perheiden tarpeiden mukaan. Päivittäisten keskustelujen rinnalla käytetään erilaisia sähköisiä viestintäalustoja kuulumisten vaihtamiseen sekä informaation siirtämiseen. (Karikoski & Tiilikka 2020, 78.) Henkilökunnan välisen tiedonsiirron ajateltiin olevan avainasemassa, sekä työyhteisön yhteisten sääntöjen sopimisen, miten asioista vanhemmille viestitään. Kasvotusten asioista keskustelua pidettiin ensisijaisena vaihtoehtona viestien sijaan, muissa kuin teknisissä informaation siirroissa. Henkilökunta koki tiimityöskentelyn voimavarana näissä asioissa, mietittäessä miten asia tuodaan esille. Vältetään syyttelyä ja syyttävää äänen sävyä. Rehellisyyttä, avoimuutta ja reilua peliä yhteistyössä arvostettiin vastauksissa. Tärkeänä koettiin yhdessä ymmärryksen ja keinojen etsimistä eri tilanteisiin.

Vastauksista kävi myös ilmi, että lapsen tasolle laskeutuminen fyysisesti (kyykky), syliin ottaminen tuontitilanteessa, lämmin halaus tai silytys vahvistaa voimavarakeskeistä työtapaa. Useasta vastauksesta kävi ilmi, että lapselle kohdistettu kysymys hakutilanteessa ”Mites sinun päiväsi on mennyt?”, lisää luottamusta kaikissa suhteissa, sekä rakentaa huoltajan ja lapsen välistä vuorovaikutusta kotimatikalle.

Muistilappu Päikyssä, myös jotain hyvää päivästä. Henkilökunta keskustelee keskenään, tiedon kulku kaikille.

Mieluiten kasvotusten asian selvitys, vaikka seuraavana aamuna.

Kysy lapselta mitä hän on tehnyt tänään? Mikä on ollut kivaa? Lapselle merkityksellistä voi olla jokin aivan muu, kuin mitä henkilökunta tai vanhempi ajattelee.

Syli, toinen tila, jälkihoito ja viesti kotiin, kun tilanne hallinnassa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Analyysimenetelmien avulla saadaan tuloksia aineistosta, joista tehdään johtopäätökset (Kananen 2015, 366). Tekemämme tutkimuksen perusteella voimavara-lähtöisyys työskentelytapana auttaa vuorovaikutuksen syntymisessä, dialogin luomisessa sekä huoltajien kohtaamisissa. Voimavara-lähtöistä työskentelytapaa kannattaa hyödyntää vuorovaikutuksen tukena kasvatusyhteistyössä. Voimavara-lähtöinen työskentelytapa edellyttää työntekijältä hyvää itsetuntemusta ja kykyä hyödyntää omaa persoonallisuutta vuorovaikutuksessa siten, että huoltaja/perhe voi kokea voimaantumista. Työntekijän ammatillisen kasvun lisäksi vuorovaikutusosaamisella on merkittävä rooli voimavara-lähtöisessä työskentelytavassa.

Voimavara-lähtöinen työskentelytapa ja vuorovaikutukseen asettuminen edellyttävät työntekijältä kykyä tarkastella omaa persoonaa. Itsetuntemuksen kehittäminen pohtimalla tietoisesti ja säännöllisesti omia valintoja ja toimintaa, lisää työntekijän kykyä luonnollisempaan ja aidompaan vuorovaikutukseen huoltajien kanssa. Kasvatusyhteistyö on vuorovaikutustyötä, jossa työntekijän on pystyttävä ottamaan vastuu omista teoista sekä ajatuksista. Persoonaa on varhaiskasvattajan työväline. Sen tunteminen, hallitseminen ja huoltaminen on tärkeää. Mielenkiinto ammatilliseen uudistumiseen sekä oman persoonan tutkiskeluun lisäävät työhyvinvointia ja jaksamista. Hyvä itsetuntemus sekä kyky hyödyntää persoonallisuutta vuorovaikutuksessa niin, että se johtaa huoltajien voimaantumiseen, on oleellista. Työntekijän asenne ”Mää ny oon tämmönen, enkä pysty siihen vaikuttamaan” voi olla pahimmassa tapauksessa jopa vaaraksi ihmissuhdetyössä. (Vilén ym. 2008, 79.)

Sosionomin työskentää ja näkökulmaa varhaiskasvatuksessa on lapsen yhteisöjen huomioiminen lapsen hyvinvoinnin näkökulmasta. Vuorovaikutuksellisella tukemisella pyritäänkin löytämään ja sanoittamaan jokaisesta perheestä niitä voimavaroja, joita heillä on. Vuorovaikutuksellisen tukemisen lähtökohtana on vahvistaa perhettä ja välittää heille kokemus siitä, että heidät huomioidaan heidän

lastansa koskevista asioista. (Vilén ym. 2008, 196–197.) Tämä on erityisen tärkeää mm. maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa työskennellessä. On tärkeää olla kiinnostunut heidän kulttuuritaustastaan ja toimintatavoistaan, vaikka ne poikkeavaisivat suomalaisista tavoista. Avoin mieli sekä molemminpuolinen arvostus ja kunnioitus edesauttavat yhteisen vuorovaikutussuhteen syntymistä.

Voimavaralähtöisen työskentelyn edellytyksenä on työntekijän ammattitaito ja ammatillinen kehitys, joka syntyy kouluttautumisen ja teorian tiedon haltuun oton myötä. Onnistunut kasvatusyhteistyö perustuu onnistuneelle vuorovaikutukselle. Kasvatuskumppanuudessa työntekijä ja huoltajat luovat yhteisen kielen, jonka avulla hedelmällinen kasvatuskumppanuus on mahdollista. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa työntekijä on ammattilainen eli ”mestari”, joka omalla ammatillisuudellaan ja asiantuntemuksellaan osaa ohjata vuorovaikutuksen kulkua. Asiakasperheet ovat erilaisia ja vuorovaikutus on rakennettava jokaisen kohdalla erikseen hyödyntämällä niitä aineksia, joita on saatavilla. (Vilén ym. 2008, 22.) Voimavaralähtöinen työskentelytapa sopii lähtökohdaksi kaikille perheille ja siihen kannattaa kiinnittää huomiota varsinkin alussa, kun luodaan uuden perheen kesken luottamuksellista kasvatusyhteistyötä lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa (Hujala & Turja 2017, 82–83).

Nykyisessä yhteiskunnallisessa keskustelussa on nostettu esiin varhaiskasvatuksen haastavaa tilannetta. Puhutaan mm. isoista lapsiryhmistä, työvoimapuudesta, haastavista työolosuhteista, lasten ja perheiden haasteista sekä työntekijöiden uupumisesta. Tällä hetkellä vallitsevan koronatilanteen vuoksi työntekijöiden poissaoloja on paljon ja sijaisia on hankala saada riittävästi. Tämä aiheuttaa varhaiskasvatuksen työntekijöille jatkuvaa venymistä ja stressiä monilla työpaikoilla. Ääri rajoilla työskentely sekä epätietoisuus riittävästä henkilökuntaresursista kuormittavat työntekijöitä. Kun jatkuvasti uutisoidaan ja puhutaan päivähoitoyksiköiden ahdingosta, ei alasta saa kovin positiivista kuvaa. Positiivisen pedagogiikan nyrkkisäännön mukaan ”Se, mihin kiinnitämme huomiota, lisääntyy” (Leskisenoja 2019, 131). Nyt olisi hyvä aika alkaa kiinnittää huomiota myös muihin, kuin negatiivisiin asioihin.

Varhaiskasvatuksen vetovoimaisuutta voisi lisätä keskustelulla esim. työpaikkojen riittävydestä, mahdollisuudesta kehittää ja kouluttaa itseään sekä mahdollisuudesta työskennellä erilaisissa moniammatillisissa työtiimeissä. Opiskelijoille olisi tärkeää painottaa alan hyviä puolia ja mahdollisuuksia, jotta he tulevaisuudessa haluaisivat tulla töihin varhaiskasvatukseen. Olisi hyvä nostaa enemmän esille myös sitä, miten valtava merkitys varhaiskasvatuksella on lasten ja perheiden elämään. Varhaiskasvatus voi olla perheen ainoa tukiverkko ja joskus lapselle se ainoa turvallinen ympäristö, jossa hän kokee tulevansa nähdyksi ja kuuluksi. Kun positiivinen puhe varhaiskasvatuksesta saisi enemmän tilaa, se mahdollisesti vaikuttaisi tulevaisuuden opiskelijamääriin ja työhalukkuuteen varhaiskasvatuksen kentällä.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön luotettavuus ja tulosten uskottavuus edellyttävät hyvien tutkimuskäytänteiden noudattamista (vastuullinentiede.fi). Varhaiskasvatuksen kentällä yksiköiden toimintakulttuureissa on eroja (Leskisenoja 2019, 14). Toteutimme koulutuksen sekä toimintatapojen keräämisen vain yhdessä päiväkodissa Tampereella (Pappila–Ankkarin varhaiskasvatusyksikkö). Yksikköön kuuluu tavallisten päiväkotiryhmien lisäksi integroitu ryhmä sekä esiopetus- ja iltahoitoryhmiä. Toki otos on aika kattava, sillä saimme osallistujilta yli 40 palautetta. Luotettavuus ei kuitenkaan ole sama, kuin jos keräisimme useammasta talosta kokemuksia ja hyviä käytäntöjä voimavaralähtöiseen työskentelyyn vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Mukana oleva yksikkö kuitenkin hyötyi tarjoamastamme toiminnallisesta koulutuksesta.

Kerroimme etukäteen kohdejoukolle tulevan koulutuspäivän liittyvän opinnäytetyöhömmä ja osallistujien vastausten käyttötarkoituksen. Tieteen etiikan sääntöjen mukaan myös jokaisen osallistuminen tutkimukseen on ollut vapaaehtoista. Jotta tiede vaikuttaa koko yhteisön ja yhteiskunnankin hyväksi, on toiminnan oltava vastuullista koko tutkimusprosessin ajan (vastuullinentiede.fi).

Tutkimusetiikan perusta on se, että yksityishenkilöt tai organisaatio halutessaan pysyy anonyyminä (Mäkinen 2006, 114). Anonymisointi suojaa yksityisyyttä ja

täyttää luottamuksellisuusveloitteet (vastuullinentiede.fi). Ryhmätyöskentelyn tuotokset palautettiin nimettöminä, jolloin keskustelu ja kirjaaminen tapauksia pohtiessa oli paineettomampaa, eikä vastauksia voi yhdistää kehenkään. Myös koulutuspäivän henkilökohtaiset kyselylomakkeet palautettiin ja käsiteltiin nimettöminä. Anonyyminä vastaaminen edesauttaa rehellisten ja suorien vastausten saamista sekä helpottaa näin ollen tutkimuksen kannalta oleellisten tietojen saamista. Tällä on selkeitä etuja tutkimuksen kannalta. (Mäkinen 2006, 114–115.)

Tutkijoina pidimme mielessä myös tutkijan hyviin ammattieettisiin sääntöihin kuuluvat toimintaperiaatteet koko tutkimuksen ajan. Näitä ovat yhteistyö, kollegiaalinen arvostus, huolellisuus, tarkkuus, rehellisyys, kriittisyys, ihmisarvon kunnioittaminen sekä julkisuus. (Mäkinen, 2006, 171.) Päiväkodin johtajalta saimme luvan käyttää yksikön nimeä tutkimuksessamme, kunhan jokaisen työntekijän henkilöllisyys säilyy yksityisenä. Vastaukset kirjattiin käsin. Luotettavuutta olisi lisännyt koneella kirjoitetut vastaukset, joista käsialaa ei olisi pystynyt tunnistamaan. Kaikki aineisto säilytettiin asianmukaisesti ja hävitettiin analysoinnin jälkeen.

Varasimme koulutuspäivän päätteeksi erikseen ajan palautteen kirjoittamiselle ja olimme sen koulutuksen aikataulun läpikäynnissä kertoneet osallistujille. Tällä halusimme varmistaa, että osallistujat tietävät ennakkoon palautekyselystä ja voivat säästää voimavarojaan myös palautteen antamiselle. Halusimme toteuttaa palautekyselyn paperilla ja heti koulutuksen päätteeksi. Tällä keinolla varmistimme kattavan otannan vastauksista. Tiedostimme, että lopun kyselyyn vastaamiseen ei välttämättä enää ole kaikilla voimavaroja vastata pitkästi, keskittyneesti ja seikkaperäisesti. Takana oli siinä kohtaa päivää kuitenkin jo paljon keskittymistä vaativaa tekemistä. Fyysisen paperikyselyn ansiosta saimme lähes 50 osallistujan joukosta 42 palautetta. Kyselyyn jätti vastaamatta kouluttajat ja johtotiimi. Saimme kuitenkin johtotiimiltä suullisesti palautetta heti koulutuksen jälkeen. Keskusteluissa nousi esiin aiheen ajankohtaisuus ja tarpeellisuus sekä kasvatusyhteistyön- että varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin näkökulmasta. Koulutuksen sisältö ja toteutustapa koettiin onnistuneena.

Seurantakyselyn toteutimme e-lomakkeella sähköpostin välityksellä. Vastauksien määrä oli huomattavasti suppeampi kuin fyysiseen paperikyselyyn vastanneiden määrä. Vastauksia saatiin yhdeksän. E-lomakkeella teetetty kysely lisää

anonymiteettiä käsin kirjoitettuun verrattuna. E-lomakkeella kerätty vastausotos oli pieni. Tämä kuvaa sitä, miten sähköpostiin tulee jatkuvasti postia ja erilaiset kyselyt hukkuvat helposti muun postin joukkoon. Niihin unohtuu vastata tai aika-resursseja vastaamiselle ei löydy.

Luotettavuutta lisää myös tulosten rehellinen ja läpinäkyvä raportointi. Läpinäkyvyys ja avoimuus huomioidaan myös siinä, että raportin valmistuttua tulokset jaetaan myös muiden käyttöön. Tämä mahdollistaa myös tieteen kehittymisen ja jatkokäytöskentelymahdollisuudet aiheen ympärillä (vastuullinentiede.fi.)

7.3 Pohdinta

Lähdimme työssämme tutkimaan voimavaralähtöisyyttä varhaiskasvatuksen kentällä. Keskityimme opinnäytetyössämme työntekijöiden rooliin voimavarojen huomaamisessa, sanoittamisessa ja näkyväksi tekemisessä positiivisuuden kautta. Tämä edellyttää tahtoa ja myönteiseen ajatteluun sitoutumista sekä rohkeutta mennä monenlaisiin kohtaamistilanteisiin avoimin mielin ja valmiina dialogiseen vuorovaikutukseen. On hyvä tiedostaa, että dialogin äärelle asettuminen ei aina ole helppoa. Tähän vaikuttaa varhaiskasvattajan persoonallisuus ja luonne. Toisille on helppoa jutella tuntemattomienkin ihmisten kanssa, toisille se voi olla suurikin haaste.

Varhaiskasvattajilla on merkittävä rooli positiivisten kehien synnyttäjänä. Kaikki huoltajat eivät välttämättä osaa luontevasti kehua omia lapsiaan. Voimme varhaiskasvattajina tukea vanhempia kasvatustyössä huomaamalla ja sanoittamalla lapsen ja perheen vahvuuksia ja voimavaroja. Erotetaan, että lapsi on aina hyvä, vaikka teko ei olisikaan. Muistetaan hyväksyvä katse, sillä katsella on ihmeellinen voima.

Positiivinen pedagogiikka toimii kasvatusyhteistyössä käyttökelpoisena taustateorianana. Tutkimustulostemme perusteella hyvät vuorovaikutustaidot, kyky reflektoida omia ajatuksia ja toimintaa sekä halu omaan ammatilliseen kasvuun ovat ratkaisevassa asemassa voimavaralähtöisyyden toteuttamisessa. Voimavaralähtöisyyden hyödyntäminen kasvatusyhteistyössä koettiin hyvänä mahdollisuutena

ja omaa työtä tukevana käytännön keinona. Sen esiin nostaminen tuotti osalle työntekijöistä helpotuksen tunteita. He kokivat saaneensa käytännön työkalun arjen kohtaamisiin ja kasvatusyhteistyön rakentamiseen. Meitä ilahdutti suuresti, että aihetta ja järjestämäämme koulutusta pidettiin merkityksellisenä. Myös johdotiimiltä keskustelujen kautta saamamme palaute oli positiivista. He kokivat, että työyhteisössä oli tarve juuri tämän tyylliselle keskustelulle. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden keskuudessa koetaan uupumista, mikä on mediassakin nostettu esille viime aikoina. Voimavaralähtöinen tapa tehdä työtä, voisi edesauttaa varhaiskasvattajien omaa jaksamista työssä. Parhaassa tapauksessa onnistuneet suhteet yhteistyössä huoltajien kanssa toimivat voimavarana myös työntekijälle.

Aineisto oli mielestämme riittävä suhteessa analyysin pohjalta esitettyihin tulkituksiin. Koimme aineiston riittäväksi myös kvalitatiivisen tutkimuksemme kannalta, jolla pyrimme ymmärtämään voimavaralähtöisyyttä ilmiönä huoltajien kanssa tehtävässä kasvatusyhteistyössä varhaiskasvatuksen kentällä. Tutkimustuloksissa tulee huomioida, että aineisto on kerätty vain yhdeltä varhaiskasvatusyksiköltä, joten sitä ei voi yleistää. Oman kokemuksemme ja työhistoriamme pohjalta uskomme kuitenkin, että tulokset olisivat olleet samansuuntaisia muuallakin.

Jälkikäteen mietittynä, olisimme voineet etukäteen kysellä tutkimukseen osallistuneilta työntekijöiltä, miten he itse olisivat määritelleet voimavaralähtöisyyttä huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön osalta. Tällä kertaa me tarjoilimme heille teoriaa ja näkökulmia voimavaralähtöiseen työskentelyyn koulutuspäivän alustuksessamme. Tutkimuksemme aikana huomasimme aineiston keruutavoissa olevan suuria eroavaisuuksia vastausten saannin kannalta. Koulutuspäivänä kerätty paperille tehty kyselyaineisto, jolle oli varattu erikseen vastaus aika, tuotti kattavan aineiston. Saimme siis vastaukset kaikilta osallistuneilta työntekijöiltä.

Vaikuttavuuskyselyn teimme sähköisesti Formsia kyselylomakkeella. Vaikka kysely oli todella helppo avata ja nopeasti vastattavissa työaikana koneella käynnin yhteydessä, tuotti se vain yhdeksän vastausta (N=42). Kyselystä oli kerrottu etukäteen pedagogisen tiimin yhteydessä ja siihen kannustettiin vastaamaan vielä erillisillä muistutuksillakin. Vastauksia ei vain tullut enempää. Osasyynä varmasti oli ajankohta (joulunaluskiireet) sekä resurssipula (sairauspoissaolot). Sähköpostiin tulevat kyselyt, omankin kokemuksemme pohjalta, usein hukkuvat helposti

päivittäisen sähköpostitulvan sekaan. Niihin harvoin ehtii tai muistaa palata jälki-käteen.

Ryhmätyöskentely osoittautui myös hyväksi ratkaisuksi kerätä aineistoa. Työntekijät olivat pääosin aidosti innostuneita ja halukkaita osallistumaan aktiivisesti keskusteluun, mikä oli ihanteellista tutkimuksen kannalta. Yhdessä, tiimeissä käyty keskustelu oli antoisaa ja se koettiin hyödyllisenä tulevaa toimintakautta ajatellen. Normaalisti varhaiskasvatuksen arjessa ei useinkaan jää aikaa tällaiselle keskustelulle, jossa tiimit voisivat yhdessä pohtia ja jakaa työyhteisön kanssa hyviä toimintatapoja arjen kohtaamisiin.

Koko prosessin ajan arvioimme luotettavuutta ja eettisyyttä. Kaikki keräämämme aineisto säilytettiin asianmukaisesti ja huolellisesti koko prosessin ajan. Analysointivaiheessa pohdimme tarkasti sitä, miten pelkistämme, luokittelemme ja ryhmittelemme aineiston, jotta emme vaikuttaisi tuloksiin ja niiden luotettavuuteen. Pidimme mielessä sen, että omat henkilökohtaiset ajatuksemme ja kokemuksemme eivät pääsisi vaikuttamaan tuloksiin. Tämän asian tiedostaminen ja mielessä pitäminen mahdollisti objektiivisen analysoinnin. Analysointivaiheen jälkeen hävitimme aineiston aisaan kuuluvalla tavalla (silppuri).

Tutkimus suoritettiin johdonmukaisesti suunnitelman mukaan. Mielestämme tutkimustulokset vastaavat ennakkoon asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tämä puolestaan vahvistaa tutkimuksen onnistumista ja luotettavuutta. Saimme selville juuri ne asiat, joista olimme kiinnostuneita ja joihin lähdimme etsimään vastauksia.

Halusimme opinnäytetyössämme tehdä näkyväksi sen, miten tärkeitä pienet päivittäiset kohtaamiset vanhempien kanssa ovat ja kuinka paljon ne vaikuttavat mm. kasvatussyhteistyöhön, perheiden ja lasten arkeen kuten myös työntekijöiden omaan jaksamiseen. Korostimme työssämme myönteisen ajattelun merkitystä. Kaikissa päivissä ja lapsissa on varmasti aina jotain hyvää. Olisi tärkeää nähdä päivittäin lasten vahuuksien lisäksi myös hyvä perheissä sekä muissa kasvattajissa. Näin päästäisiin vaikuttamaan jokaisen jaksamiseen myönteisen ajattelun ja positiivisen puheen lisääntyessä.

Kun saa luotua myönteisen ja arvostavan suhteen, on myös vaikeammista asioista puhuminen helpompaa. Kokemuksemme ja havaintojemme perusteella voimavaralähtöisyys on toimiva työväline hyvään kasvatustyöhön. Vanhemmat uskaltavat todennäköisemmin tuoda keskusteluissa ilmi huoliaan, kun suhde kasvattajaan on lämmin, aito ja kunnioittava. Myös perheiden yksilöllinen huomioiminen on tärkeää. Jokainen voi miettiä, onko reilua vaatia kaikilta perheiltä mm. samoja digitaitoja esimerkiksi hoitoaikakirjauksissa. Kasvatustyössä korostuu myös perheiden eri elämäntilanteiden ja voimavarojen huomioiminen. Tällaisten erojen huomaaminen ja tuen oikea-aikainen tarjoaminen ovat meidän varhaiskasvattajien vastuulla.

Olisi ihanteellista, että jokaisen perheen kohdalle pysähdyttäisiin päivittäin ja tehtäisiin jokaisesta pienestä kohtaamisesta arvokas ja positiivinen. Sellainen hyvä hetki, joka kantaa mahdollisesti loppupäivän. Esimerkkinä aamun kohtaamishetki, jolloin työntekijän valitsemat positiiviset sanat sekä lapsen/perheen yksilöllinen huomioiminen ”Hyvää huomenta. Kiva nähdä! Kaverit on jo odottaneet sinua.” vaikuttavat kasvatuskumppanuuden rakentumiseen ja syventymiseen. Kun lapsi ja perhe otetaan ilolla vastaan, kokevat he olonsa tervetulleiksi, odotetuksi ja arvostetuksi. Todennäköisesti he tulevat mielellään päiväkotiin myös jatkossa ja parhaassa tapauksessa näin syntyy positiivisuuden kehä.

Joskus kasvatustyön haasteena voi olla se, että eteen tulevissa tilanteissa työntekijän on vaikea nähdä myönteisiä asioita. Silloin kannattaa pysähtyä arvioimaan tarkemmin omaa suhdettaan lapseen ja huoltajiin. Joskus myös työntekijän oma jaksaminen tai jaksamattomuus, vaikuttaa ajatusten suuntaan. Jokaisen työntekijän ottaessa palasen vastuuta voimavaralähtöisyydestä arjen kohtaamisissa, voitaisiin saada positiivisuuden kehä ulottumaan laajemminkin työyhteisöön sekä perheiden elämään. ”Huomaa hyvä!” -ajattelu on mahdollista ja kannattavaa varhaiskasvatuksen arjessa ja se olisi hyvä ulottaa muihinkin kuin lapsiin.

7.4 Jatkotutkimusehdotuksia

Varhaiskasvatustalain (540/2018, 20 §) mukaan lapselle sekä tämän huoltajille on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa varhaiskasvatuksen suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin. Se, miten tätä toteutetaan jää varhaiskasvatustyksiköiden päätettäväksi. Toiminnan kehittäminen sekä laadun arviointi edellyttää varhaiskasvatuksen järjestäjiltä toimivaa laadunhallintajärjestelmää. Hyvän järjestelmän avulla varmistetaan lapsiryhmistä kerätyn arviointitiedon kulkeminen koko organisaatiolle sekä poliittisiin päätöksentekijöihin saakka. (Karvi 2018, 23.)

Varhaiskasvatuksessa arviointi poikkeaa osaltaan muiden koulutussektoreiden arvioinnista siltä osin, että arviointi kohdistuu varhaiskasvatuksen henkilöstön toimintaan (Karvi 2018, 27). Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnissa huomio kiinnittyy lapsen ja aikuisen (työntekijän) väliseen vuorovaikutukseen ja sen merkitykseen. Yksiköissä, joissa lasten ja henkilökunnan välisen vuorovaikutuksen on havaittu olevan laadukkaampaa, toimintakulttuuri on monipuolista ja rakentavaa. Henkilöstölle tarjotaan riittävästi mahdollisuuksia kouluttautua ja kehittyä ammatillisesti. (Karvi 2018, 60.) Ajattelemme, että juuri varhaiskasvatuksen sosionomit tuovat monipuolista vuorovaikutusosaamista yksiköihin, tämä puolestaan nostaa vuorovaikutuksen laatua jokaisella sektorilla kaikkien välisissä suhteissa. Fenech (2013, 98) toteaa, että huoltajien merkityksellinen osallistuminen lapsensa varhaiskasvatukseen parhaassa tapauksessa parantaa laajemminkin varhaiskasvatuksen laatua.

Edelleen varhaiskasvatuksessa, ainakin osittain, esiintyy asiantuntijakeskeisyyttä suhteessa vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön (Karvi 2018, 61). Joskus asiantuntijakeskeisyydestä luopuminen voi olla työntekijälle haastavaa. Olisi tärkeää osata erottaa substanssiosaaminen (esim. tieto lapsen kasvusta ja kehityksestä) ja vuorovaikutusosaaminen. Jälkimmäinen ulottuu kohtaamisen alueelle, missä tieto rakennetaan yhdessä. (Mönkkönen 2007, 96.) Vuorovaikutuksen laadun tutkiminen ja vaikuttavuus kasvatusyhteistyössä sekä tietoisuus voimavaralähtöisestä työskentelytavasta voisi olla varhaiskasvatuksen kentällä tulevien varhaiskasvatuksen sosionomien ydinosaamista. Yksittäisestä lapsesta nostetaan katse myös hänen tärkeään yhteisöön, eli perheeseen ja huoltajiin.

Opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa esiin nousi muutamia kysymyksiä ja ajatuksia. Miten voimavaralähtöisyys vaikuttaa kasvatusyhteistyöhön vanhempien näkökulmasta? Olisi kiinnostavaa tietää, millaisilla konkreettisilla keinoilla/mittareilla vuorovaikutuksen laatua kasvatusyhteistyössä voisi varhaiskasvatuksen arjessa mitata, arvioida ja kehittää yksiköittäin tai ryhmäkohtaisesti. Kainulaisen (2012, 11) mukaan käytäntöön kytkeytyvälle tiedolle on tarvetta. Aktiivinen tiedon käytäntöön soveltaminen, tiedon jakaminen ja työntekijöiden keskinäinen vuoropuhelu edesauttavat hyvien tulosten saavuttamista.

Olisi myös mielenkiintoista tietää, miten voimavaralähtöisyyttä saisi lisättyä ja kehitettyä varhaiskasvattajien keskuudessa yksiköittäin ja tiimeittäin. Tästä syntyi-kin ajatus siitä, että voisiko meillä valmistuvina varhaiskasvatuksen sosionomeina olla roolia voimavarakeskeisen kohtaamisen kulttuurin luomisessa ja vahvistamisessa Tampereen kaupungin varhaiskasvatuksessa. Tämä edellyttäisi jatkuvaa yhteistä dialogia, vahvaa yhteistä verkostoitumista ja tapaamisia, joissa toimintamallia ja hyväksi todettuja käytänteitä yhdessä käsiteltäisiin ja opittaisiin jatkuvasti toisten kokemuksista. Kupilan (2007, 319) mukaan kehittäessä kasvatusyhteistyön vuorovaikutusta, kannattaisi pohtia ammatillisen vertaisryhmätyöskentelyn lisäämistä työyhteisöissä. Kollegiaalinen vertaisryhmä ja sen säännöllinen kokoontuminen tarjoaisi tärkeän väylän oppimiselle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Siellä olisi mahdollisuus tarkastella asioita yhdessä, jakamalla kokemuksia, ajatuksia, mielipiteitä sekä näkemyksiä.

Tiedon ja osaamisen jakaminen varhaiskasvatuksessa kuuluukin enenevässä määrin tulevaisuuden taitoihin. Työn moninaisuus ja erityisosaaminen lisääntyvät jatkuvasti. On mahdotonta olettaa, että sosionomit ja opettajat olisivat monen alan asiantuntijoita. Tulevaisuudessa he joutuvat tutustumaan moneen eri osaamisalaan ja keräämään ajankohtaista ja asianmukaista tietoa oman työn tueksi. Tässä kannattaisi hyödyntää erilaisia yhteistyömuotoja ja verkostoja. (Sarén 2021, 83.)

Ajattelimme mahdolliseksi verkostoksi kaupungin ympäri jalkautuvaa sosionomi ryhmäämme (20ASOVA) ja keräisimme halukkaista vertaismentorointiryhmän. Tämä ryhmä ylläpitäisi ja kehittäisi voimavaralähtöisen kohtaamisen osaamista

ja arjen työkaluja sekä tukisi omien yksiköidensä varhaiskasvattajia tämän toimintamallin käytössä ja vahvistamisessa. Jatkossa voisimme järjestää uusia koulutuspäiviä ja kyselytutkimuksia sekä seurata, miten tilanne kehittyy esimerkiksi eri yksiköiden välillä. Laaja verkosto mahdollistaisi myös vertailua eri yksiköiden ja tiimien välillä sekä vanhempien osallistamisen suhteen. Yhdessä olisi mahdollista kehittää työkaluja, esimerkiksi jokin sähköinen alusta, asian ”elävänä” pitämiseen. Eri ammattilaisten väliset yhteistyöhankkeet, kurssit, projektit ja virtuaaliset keskustelualustat kehittävät työmuotoja, synnyttävät uutta osaamista ja vahvistavat ammatillisuutta (Sarén 2021, 83).

Tällaiseen voisi hakea kaupungin projektirahoitusta, jotta saisimme jatkossa myös työaika, jota voisi käyttää kehittämiseen ja verkoston ylläpitämiseen. Olisi varmasti myös Tampereen kaupungin etu, että heidän kouluttamansa sosionomit muodostaisivat yhteisen kehittäjien verkoston ja auttaisivat uuden osaamisen siirtymistä eri yksiköihin. Sitä kautta meillä olisi mahdollisuus parantaa varhaiskasvatuksen toiminnan laatua.

Varhaiskasvatuslakikin (540/218, 24§) edellyttää varhaiskasvatuksen järjestäjiltä systemaattista arviointia ja työn kehittämistä. Myös Tampereen kaupungin henkilöstöstrategiassa kannustetaan kouluttautumiseen ja yhteisölliseen oppimiseen. Siinä painotetaan lisäksi työntekijöiden sitoutumista yhteiseen työn kehittämiseen. Osaaminen ja luovuus kehittyvät vuorovaikutuksessa. (Tampereen kaupungin strategia.)

LÄHTEET

Ahonen, L. 2018. Vasun käyttöopas. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet. Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eriksson, E. & Arnkil, T. 2005. Huoli puheeksi. Opas varhaisista dialogeista. STAKES.

Fenech, M. (2013). Quality early childhood education for my child or for all children? Parents as activists for equitable, high-quality early childhood education in Australia. *Australasian Journal of Early Childhood*, 38(4).

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

Helminen, J. (toim.) 2016. Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hujala, E. & Turja, L. (toim.) 2017. Varhaiskasvatuksen käsikirja. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Helle, L. 1999. Milloinkaan ei ole aina! 12 askelta ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyteen. *RATKES* 2/99, 10–15.

Kainulainen, S. 2012. Tieto ja sen hyödyntäminen. Teoksessa: Kotila, H. & Mutanen, A. (toim.) *Käytäntöä tutkimassa*. Vantaa: HAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: JAMK

Karikoski, H. & Tiilikka, A. 2020. Eheä kasvupolku – haaste yhteistyölle. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

KARVI. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. 2018. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2018/10/KARVI_Perusteet-ja-suositukset_web.pdf

Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. STAKES.

Koutu, E. & Suhonen, E. 2005. Erityispedagogiikka ja varhaislapsuus. Helsinki: Yliopistopaino.

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

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

Laadullinen tutkimus — Jyväskylän yliopiston Koppa (jyu.fi) Laadullinen tutkimus — Jyväskylän yliopiston Koppa (jyu.fi) Luettu: 28.7.2021

Mossman, A. P. (2007). A strength-based approach to parent education for children with autism (Order No. 3319855). Available from Education Collection; Education Database. (304881813). Retrieved from <https://lib-proxy.tuni.fi/login?url=https://www.proquest.com/dissertations-theses/strength-based-approach-parent-education-children/docview/304881813/se-2?accountid=14242>

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Nummenmaa, A. & Karila, K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Pessi, A. 2015. Myötätunto onnen lähteenä. Teoksessa: Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pihlaja, P. & Viitala, R. 2018. Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Luettu 15.8.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodit/kvali/L6.html>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen työhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Sarén, S. 2021. Tulevaisuustaidot varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Säteri, M. 2020. Toiminnallisen opinnäytetyön erityispiirteitä – Kulttuurialan opinnäytetyön ohje – Metropolia Confluence. Luettu 10.8.2021. <https://wiki.metropolia.fi/pages/viewpage.action?pageId=57182852>.

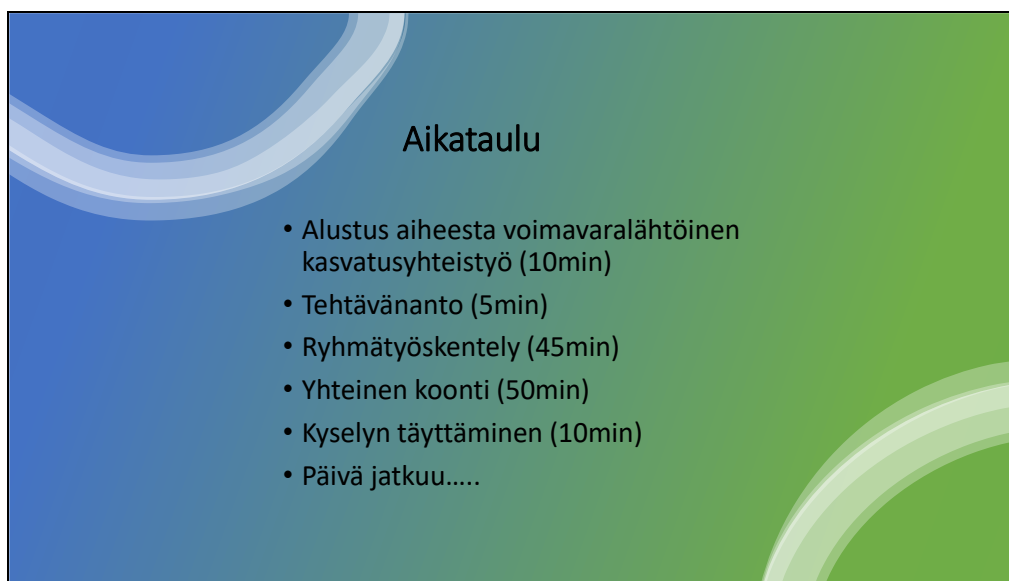
Tampereen kaupungin strategia. Luettu 26.1.2022. https://www.tampere.fi/tiedostot/s/cVaXayYgd/Strategia_2030_esitys_final.pdf

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Uusitalo-Malmivaara, L. (Toim.). 2015. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Uusitalo, L. & Vuorinen, K. 2020. Huomaa hyvä! Vahvuusvariksen bongausopas. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
- Vastuullinen tiede. Tutkimusetiikka ja tiedeviestintä Suomessa. Luettu 11.1.2022. www.vastuullinentiede.fi.
- Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Vuorinen, E. 2015. Voimavara ja ratkaisukeskeisen auttamisen opettaminen ammattikorkeakoulussa ja opistossa. Helsinki: Books on Demand (BoD).
- Wallin, A. 2007. Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun. DocPalyer.fi. Luettu 1.3.2022. <https://docplayer.fi/414428-Teoreettisia-nakokulmia-ammattilliseen-kasvuun-aila-wallin-2007.html>

LIITTEET

Liite 1. Koulutuspäivän diat

1 (4)



Kasvatusyhteistyö

"Huoltajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä on tärkeä merkitys varhaiskasvatuksessa. Yhteistyön tavoitteena on huoltajien ja henkilöstön yhteinen sitoutuminen lasten terveen ja turvallisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseen. Luottamuksen rakentaminen sekä tasa- arvoinen vuorovaikutus ja keskinäinen kunnioitus tukevat kasvatusyhteistyötä." (Vasu 2016, 32–33.)

Kasvatusyhteistyö

Yhteistyön *laadulla* on selvä yhteys lapsen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kasvatusyhteistyön taustalla tulee ensisijaisesti olla aito pyrkimys ja halu tasa-arvoiseen kohtamiseen riippumatta siitä, millainen perhe on kyseessä. (Ahonen 2018, 123–124.)

Varhaiskasvatusta (540/2018) on määritelty, että myös vanhempien tukeminen kasvatustyössä kuuluu meidän tehtäviimme.

Voimavaralähtöisyys

- Voimavarat: asioita, joista ihminen saa voimaa, jotka onnistuvat ja joissa kokee olevansa hyvä (mielekkyyys ja mielihyvä)
- Voimavarakeskeinen ajattelu: huomion kiinnittäminen voimavaroihin ja mahdollisuuksiin – ei ongelmiin ja pielessä oleviin asioihin (Kalliola ym. 2010, 98)
- Hyvän näkeminen ihmisessä ja vahvuuksien löytäminen (Uusitalo-Malmivaara 2015, 19)
- Vahvistetaan ja tutkitaan yhdessä sitä, mikä on jo hyvin ja onnistuu - myönteiset ajatukset ja omiin mahdollisuuksiin uskomisen lisäävät hyvinvointia (Uusitalo & Vuorinen 2020, 23)

Lapsen vahvuudet ja voimavarat

VOI OLLA VAIKKA MITÄ! Muutama esimerkki:

- Hyvä mielikuvitus
- Monipuolinen syöminen
- Puolensa pitäminen
- Mielipiteensä ilmaiseminen
- Liikunnasta nauttiminen, liikunnallisuus
- Rehellisyys, rohkeus, auttavaisuus
- Mielellään päiväkotiiin tuleminen
- Ulkoilusta nauttiminen
- Sinnikkyyks, luovuus, myötätunto, reiluus ja huumorintaju

Perheen vahvuudet ja voimavarat

- Rakkaus lapseen
- Lapsen puhtaudesta ja siisteydestä huolehtiminen
- Säännölliset ruoka-ajat
- Avoimuus ja rehellisyys
- Sovituista aikatauluista kiinni pitäminen
- Lapselle/ lapsesta kauniisti puhuminen
- Rajojen asettaminen
- Sairaasta lapsesta huolehtiminen
- Yhteisestä tekemisestä nauttiminen

Kohti voimavaralähtöisyyttä...

- Merkitykselliseksi toimivalle kasvatusyhteistyölle koetaan kannustavat ja lapsen oppimista sekä kehitystä *myönteisesti kuvaavat keskustelut kasvattajien ja huoltajien välillä* (Vasu 2016, 33.)
- Kasvattajan täytyy kiinnittää huomiota siihen, etteivät päivittäiset kohtaamiset *muodostu taakaksi vanhemmille* (Ahonen 2018, 125.)
- Mikäli lapsella on haasteita päiväkodin arjessa, kannattaa *avoimesti keskustella* ja sopia vanhempien kanssa sopia, millä tavalla ja millä aika välillä ongelmista raportoidaan (Ahonen 2018, 126.)
- Haluaisitko sinä kuulla joka päivä negatiivisia asioita lapsestasi ja hänen tekemisistään?
- Kasvattajien kannattaisikin alkaa kiinnittää enemmän huomiota lapsen ja perheen vahvuuksiin ja voimavaroihin--> Positiivisuuden kehät!

Voimavara ajatuksia

- Jokainen perhe varmasti yrittää parhaansa niillä resursseilla ja voimavaroilla, jotka heillä siinä hetkessä on.
- Me kasvattajina voimme ovensuukeskusteluissa herättää positiivisuuden kehiä, jotka siirtyvät kotiin sekä vanhemman ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen.
- Kun kunnioitus ja arvostus ovat kohdillaan, myös vaikeimmista asioista puhuminen sekä huolen herääminen, on helpompi ottaa keskusteluun huoltajien kanssa.
- Erotetaan se; Lapsi on aina hyvä, vaikka teko ei olisi.
- Muistetaan hyväksyvä katse!
- Emme voi tietää millainen päivä/ tilanne vanhemmalla on takanaan, kun hän tulee tuomaan tai hakemaan lasta.

Tärkeät tärpit voimavara- lähtöiseen työskentelyyn:

- Myönteinen ajattelu
- Positiivinen puhe
- Hyvän huomaaminen, tunnistaminen ja sen sanoittaminen
- Empatia
- Ei suhtauduta tuomitsevasti tai arvostella
- Huomio vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin
- Hyvän ja toimivan vahvistaminen
- Arvostus ja luottamus
- Avoin kommunikaatio ja dialogisuus
- Onnistumiset, edistymiset ja vaihtoehtoiset ratkaisut
- Toiveikkuus ja mahdollisuuksiin uskominen (ajatuksissa ja puheissa)
- Perheen tukena oleminen
- Nähdään yrittämiset, onnistumiset ja oivaltamiset

Kirjallisuutta:

- Eliisa Leskisenoja 2019: Positiivinen pedagogiikkavarhaiskasvatuksessa. Toteuta käytännössä
- Esa Eriksson ja Tom Arnkil 2005: Huoli puheeksi. Opas varhaisista dialogeista.
- Liisa Ahonen 2017; Haastavat kasvatustilanteet. Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja.
- Liisa Ahonen 2018; Vasun käyttöopas.
- Lotta Uusitalo-Malmivaara ja Kaisa Vuorinen 2019; Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa.
- Lotta Uusitalo ja Kaisa Vuorinen 2020; Huomaa hyvä! Vahvuusvariksen bongausopas.
- Marja Kaskela ja Marjatta Kekkonen 2006; Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen.
- Lotta Uusitalo-Malmivaara 2015; Positiivisen psykologian voima.

Liite 2. Case 1–5

CASE 1.

Vanhempi tuo huutavaa, itkevää ja potkivaa lasta päiväkotiin aamulla. Tätä on tapahtunut nyt useampana aamuna.

Miten hoitaisit tilanteen voimavaralähtöisellä työotteella?

CASE 2.

Lapsi, jolla on sosiaalis- emotionaalisia haasteita on ollut äärimmäisen levoton ja ajautunut erilaisiin kahnauksiin pitkin päivää. Haasteet näkyvät päivittäin. Miten lähteä kasvatusyhteistyöhön voimavaralähtöisesti iltapäivällä, kun lasta haetaan?

CASE 3.

Lapsi on tullut aamulla varhain päiväkotiin ja hänet haetaan viisi minuuttia ennen päiväkodin sulkemisaikaa. Sinulla on tiedossa, että molemmat vanhemmat ovat olleet kotona koko päivän. Perheellä on lastensuojelun asiakkuus.

Miten suhtaudut ja toimit voimavaralähtöisesti hakutilanteessa?

CASE 4.

Iltapäivällä lasta haetaan ja hänen ryhmänsä aikuiset ovat kaikki jo lähteneet kotiin. Lapsi on omien hoitajiensa mukaan aamulla purrut kaveriaan leikin yhteydessä.

1. Mitä keinoja/sääntöjä informaation siirtämisessä voisi olla tai mitä toimivia tapoja käytät jo nyt?
2. Miten huomioit vanhemmat voimavaralähtöisesti?

CASE 5.

Ryhmässä on otettu pienryhmätoiminta päivittäiseen käyttöön. Olet ryhmän viimeinen työntekijä, kun lasta tullaan hakemaan iltapäivällä, eikä hän ole toiminut päivän aikana sinun pienryhmässäsi. Miten saat tiedon ja kerrot päivän kuuluisista vanhemmille?

Liite 3. Ohjeistus koulutuspäivään

Ohjeistus koulutuspäivän work-shopiin 4.9.2021



Jakautuminen:

Pappila: integroitu ryhmä, Satumetsä ja Melukylä omissa ryhmissä, Lounatuulet ja Tähtöset yhdessä

Väistö ja Ankkari: kaikki yhdessä omissa yksiköissään

Eskari kahdessa ryhmässä; integroitu omana, muut ryhmät yhdessä

Ohjeet:

1. Valitkaa puheenjohtaja. Puheenjohtaja jakaa puheenvuoroja ja huolehtii siitä, että kaikki saavat äänensä kuuluviin. Hän myös pitää huolen siitä, että pysytään asiassa. Puheenjohtajalla on myös tärkeä rooli kannustaa kaikkia osallistumaan keskusteluun.
2. Valitkaa kirjuri, joka kirjaa vastauksenne ja pohdintanne tehtäväpapereihin. Ei nimiä papereihin.
3. Valitkaa vielä kellottaja, joka huolehtii aikataulussa pysymisestä. Aikaa keskustelulle on **n. 45min**. Huom! 2 viimeistä tapausta ovat todennäköisesti nopeampia vastattavia, kuin muut.
4. Laittakaa ammattitaitonne peliin! Jakakaa hiljaista tietoa ja hyviä toimivia käytänteitä, kuten myös uusia näkökulmia ja ehdotuksia.
5. Miettikää itsenne tapausten tilanteisiin; Mitä teet ja millain? Kuinka olet? Miten katsot? Mitä sanot? Miettikää asiaa myös siltä kannalta, että jos itse olisit se kohdattava vanhempi; Miten toivoisit itsesi kohdattavan ja mikä auttaisi ja tukisi sinua lähtemään hyvillä mielin jatkamaan päivää eteenpäin. Jos olette oikein seikkailumielisiä, voitte kokeilla tilanteita draaman keinoin. Eli joku on varhaiskasvatuksen työntekijä ja toinen on vanhempi.
6. Paluu yhteiseen keskusteluun klo **10.30**.
7. Henkilökohtaiset kyselyt täytetään vasta yhteisen koonnin jälkeen **NI-METTÖMINÄ**.
8. Lopuksi kaikki vastaukset kerätään yhteiseen muovitaskuun, yksikön nimitteippi poistetaan muovitaskusta.

Toivomme avointa mieltä ja tutkivaa (myös positiivista) asennetta! Tämä on loisto tilaisuus pysähtyä tärkeiden pienten kohtaamishetkien äärelle ja tuoda esille sekä hioa toimivia käytänteitä yhdessä muiden kanssa. Jakakaa osaamistanne ja tuokaa esille myös tuoreita näkökulmia ja vinkkejä! Jo etukäteen kiittäen;

Emilia ja Salla

Liite 4. Kyselylomake

Kyselylomake 4.9.2021



1. Yleisarvio koulutuspäivän osuudesta: **Voimavaralähtöinen työote kasvatusyhteistyössä asteikolla 1–10** (1= tosi huono ja turha, 10= täydellinen ja todella hyödyllinen). Voit perustella lyhyesti valintasi numeroasteikon alle.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Mitä oivalluksia syntyi, eli mitä otat mukaasi tästä päivästä?

3. Millaisena koet voimavaralähtöisen työtteen merkityksen vanhempien kanssa tehtävässä kasvatusyhteistyössä?

Liite 5. Seurantakysely

Kysymykset

Vastaukset 9

Voimavaralähtöisyys kasvatusyhteistyössä - koulutuspäivän vaikuttavuuskysely

Olit mukana Pappilan päiväkodin koulutuspäivässä 4.9.2021. Käsittelyssä oli opinnäytetyömme aihe "Kohti voimavaralähtöistä työtettä kasvatusyhteistyössä vanhempien kanssa". Nyt on aikaa kulunut muutama kuukausi ja haluaisimmekin tietää, onko koulutuksestamme ollut sinulle hyötyä arjen työssä.

Kiitos kun vastaat! Saamme näin kerättyä tärkeää tietoa koulutuksemme vaikuttavuudesta opinnäytetyötämme varten. Vastauksenne tulevat meille nimettöminä, ja ne ovat vain meidän silmiämme varten.

Ystävällisin terveisin: Emilia Helminen ja Salla Nurmi

1. Onko koulutus voimavaralähtöisestä kasvatusyhteistyöstä vanhempien kanssa vaikuttanut työskentelytapaasi tai asenteeseesi työelämän arjessa?

Kyllä

Ei

2. Jos vastasit kyllä, miten se näkyy käytännössä? Mikä on muuttunut?

Kirjoita vastaus

3. Jos vastasit ei, niin miksi ei?

Kirjoita vastaus

+ Lisää uusi