

Opinnäytetyö (AMK)
Sosiaali-alan koulutusohjelma
Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö
2014

Mervi Laine

LEIKIN HAVAINNOINTI- JA TUKEMISMENETELMÄN SEKÄ KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI PÄIVÄKODISSA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö

2014 | 44+5

Ohjaaja Johanna Gadd

Mervi Laine

LEIKIN HAVAINNOINTI- JA TUKEMISMENETELMÄN SEKÄ KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI PÄIVÄKODISSA

Uusien työtapojen ja -menetelmien käyttöön ottaminen työelämässä vaatii usein projektien, hankkeiden tai kehittämistöiden käynnistämistä. Tämä taas vaatii taakseen innokkaita toimijoita ja selkeät tavoitteet sekä aikaa. Kehittämistyö on hyvä saattaa loppuun arvioimalla prosessia, siinä käytettyjä toimintatapoja sekä itse tuotosta. Tämä arviointityö auttaa näkemään hankkeen tulokset kokonaisuutena.

Tämä tutkimus on jatkoa päiväkotiin tehtyyn kehittämistyöhön. Kehittämistyön avulla vietiin päiväkotiin leikin havainnointi- ja tukemismalli tukemaan työntekijöiden työtä. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille työntekijöiden kokemuksia liittyen kehittämistyön vaiheisiin ja toimintatapoihin sekä tuotettuun työmenetelmään.

Tutkimus toteutettiin keväällä 2014 haastattelemalla kuutta tutkimuksen kohteena olleen kaupungin päiväkodin työntekijää. Tutkimuksessa oli kolme tutkimustehtävää, joiden avulla pyrittiin saamaan työntekijöiden arviointi näkemyksiä kehittämistyön tuotoksena tulleen menetelmästä ja sen soveltuvuudesta päiväkotityöhön sekä kehittämistyön prosessista, sen haasteista ja lupaavista käytännöistä. Työntekijät toivat esiin myös kehittämisajatuksiaan. Haastatteluja tukemassa ja työntekijöiden itsearviointiin apuna käytettiin myös Tulospuu-menetelmää.

Tutkimuksen keskeiset tulokset osoittivat, että kehittämistyön tuotoksena tulleen menetelmän koettiin antavan tukea päiväkotityölle ja olevan nyt osa arkea. Kehittämistyö itsessään koettiin haasteelliseksi ja toi esiin kehittämisajatuksia. Niistä merkityksellisempinä tulivat esiin ajan antaminen ja toimintatapojen huomiointi kaikessa kehittämistoiminnassa.

ASIASANAT:

Kehittämistyö, arviointi, työn kehittäminen, työmenetelmä, päivähoito

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Social Services | Child Care, Youth and Family Work

2014 | 44+5

Instructor Johanna Gadd

Mervi Laine

ASSESSING OBSERVATION AND SUPPORTIVE PLAY METHODS AND WORK DEVELOPMENT IN KINDERGARTEN

New ways of working and methods of the workplace often requires project or work development. This requires enthusiastic employees, clear objectives and time. Good way to end the work development is to assess the process, used ways of working and the product. This assess work will help to see the results of the project as a whole.

This study was a continuation the development work in kindergarten. The development was to take play observation and supporting method to help employees. The objective of the study was to bring out the employees` experiences related to the development phases and practices, as well as produced working method.

The study was conducted in the spring of 2014 by interviewing six city`s kindergarten employees, who were involved in the study. The study had three research questions, which aimed to make assessing of employees views the method and its compatibility with in the day care work, as well as work development process, the challenges and successes. Employees also expressed their thoughts on the work development. Interviews support and workers self-assessment was used to help Tulospuu-method.

Key results shows, that the method is considered to give support to the work of kindergarten and to be now a part of everyday life. The development work was seen as a challenge and brought the development of ideas. These included giving time and taken into account practices in all work development.

KEYWORDS:

Work development, assess, work method, day care

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTAA	7
2.1 Kehittämistyö päiväkodissa	7
2.2 Tutkimuksen työympäristö	9
3 TYÖN KEHITTÄMINEN	11
3.1 Työn kehittäminen työyhteisössä	11
3.2 Kehittämisprosessi työyhteisössä	13
4 TYÖN KEHITTÄMISEN ARVIOINTI	16
4.1 Arviointi kehittämistyössä	16
4.2 Kehittämistyön prosessin arviointi	17
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
5.1 Tavoite ja tutkimustehtävät	19
5.2 Tutkimuksen menetelmät ja aineiston hankinta	19
5.3 Aineiston käsittely ja analyysi	23
6 TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOITA MENETELMÄSTÄ JA KEHITTÄMISTYÖN PROSESSISTA	26
6.1 Kuvaus menetelmän käyttöönotosta päiväkodissa	26
6.2 Työntekijöiden arvioita kehittämistyöstä ja menetelmästä päiväkodissa	27
6.3 Työntekijöiden kehittämisajatuksia käydystä prosessista	30
6.4 Työntekijöiden itsearviointia haastattelujen täydentäjänä Tulospuu-menetelmää käyttäen	31
6.5 Ulkopuolisten toimijoiden arvioita kehittämistyöstä ja menetelmästä	33
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA POHDINTA	36
7.1 Tutkimuksen tulosten yhteenveto	36
7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	38
7.3 Pohdinta	39
LÄHTEET	41

LIITTEET

Liite 1. Tulospuu.

Liite 2. Tutkimuksen haastattelurunko.

Liite 3. Tutkimuslupa.

KUVIOT

Kuvio 1. Kehittämistyön prosessikuvio.

1 JOHDANTO

Tutkimukseni on jatkoa toimintaterapeuttiopiskelijan toiminnalliselle kehittämis-työlle. Tämän työn tarkoituksena oli kehittää lasten kuvitteellisen leikin havainnointia ja tukemista yhdessä työntekijöiden kanssa ja näin löytää sopiva työmenetelmä heidän käyttöönsä. Kehittämistyö toteutettiin toimeksiantaneen kunnan päiväkodin yhdessä ryhmässä keväällä ja syksyllä 2013. Menetelmän ”sisäänajo” ja työstäminen yhdessä henkilökunnan kanssa oli osa kyseistä opinnäyte-työtä. Ensimmäisessä osassa toimintaterapeuttiopiskelija vei konkreettisesti menetelmän käytäntöön ja minun osuuteni työstä oli kertoa menetelmän käyt-
tönotosta ja kyseisen työmenetelmän soveltuvuudesta päiväkodin käyttöön. Tutkimuksessa toin esille myös työntekijöiden arviot heidän kokemuksistaan käydystä kehittämis-työn prosessista ja toimintatavoista.

Valitsin aiheeni, koska olin alun työmenetelmän käytäntöön viemisen suunnitel-luvaiheessa. Koska käytännön syistä jouduin jäämään syrjään, tuli ajatus jatko-tutkimuksesta. Tulevana sosionomina aihe kiinnostaa työn kehittämisen näkö-kulmasta. Työelämän jatkuvien muutosten takia tarvitaan uusia tapoja tehdä työtä. Tärkeää onkin kokeilla sekä arvioida erilaisia menetelmiä ja niiden sovel-tuvuutta omaan työhön. Myös työn kehittämisen toteutustapaa ja käytyä pro-
sessia on olennaista arvioida. Näin saadaan tietoa hyvistä käytännöistä toteut-taa erilaisia hankkeita ja projekteja sekä siitä, mitä tulisi ottaa huomioon, kun uutta työmenetelmää ollaan viemässä käytäntöön. Kiinnostusta aiheeseen lisäsi myös oma pitkäaikainen kokemus päiväkotityöstä. Haastava ja vastuullinen työ vaatii hyviä työtapoja ja menetelmiä.

Raporttini ensimmäisessä osassa kerron tutkimukseni käynnistäneestä kehittä-mistyöstä. Teoriaosuudessa kerron työn kehittämisestä yleisesti ja arvioinnin merkityksestä kehittämis-työssä. Kolmannessa osuudessa esittelen tutkimustehtävänä ja tiedonhankintamenetelmäni, joita olivat haastattelu ja Tulospuu-menetelmä. Lopuksi kerron tutkimustulokset ja raporttini päättää pohdinta osuus. Tutkimuksen toteutin kehittämis-työn kohteena olleessa päiväkodissa syksyn 2013 ja kevään 2014 aikana.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTAA

2.1 Kehittämistyö päiväkodissa

Tutkimukseni lähti liikkeelle toimintaterapeuttiopiskelijan kehittämistyön jälkeen syksyllä 2013. Hänen opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää yhdessä päiväkodin työntekijöiden kanssa uusi menetelmä, jonka avulla voisi tuoda helpotusta päiväkodin arjen haasteisiin. Kyseisen menetelmän keskeisimpänä ajatuksena on lapsen leikki ja sen havainnointi sekä leikin tukeminen. Revon mukaan päiväkodin arjessa leikkiä oli runsaasti, mutta sitä ei havainnointu ja tuettu systemaattisesti. Näillä perusteilla, hän lähti kehittämään menetelmää joka antaa mahdollisuuden havainnoida ja tukea lapsen leikkiä systemaattisesti päiväkodin arjessa. (2013, 26.)

Kehittämistyön prosessi lähti liikkeelle kun toimintaterapeuttiopiskelijalle osoitettiin yksikkö, johon menetelmä tulaisiin viemään. Toimijoina kehittämistyössä oli opiskelijan lisäksi päiväkodin yhden ryhmän aikuiset. Lisäksi taustalla toimi päiväkodin esimiehen lisäksi myös muut talon varhaiskasvatuksen työntekijät, vaikka varsinaiseen menetelmän työstämiseen eivät osallistuneetkaan. Menetelminä kehittämistyössä käytettiin osallistavaa yhteistyötä ja reflektointia eli toiminnan tietoista ymmärtämistä. Opiskelija käytti työmenetelmänään myös menetelmän mallintamista työntekijöille. Hän näytti mallia leikin havainnoinnista ja tukemisesta käytännössä. (Repo 2013, 28-29.)



Kuvio 1. Kehittämistyön prosessikuvaus.

Kehittämistyön tuloksena päiväkotiin saatiin tuetun leikin päivä, joka toteutetaan systemaattisesti joka perjantai. Havainnoinnin tueksi syntyivät myös leikkilaatikat, joita käytetään vain tuetun leikin päivänä. Kyseisen opinnäytetyön nimi on: Tuetun leikin päivä on perjantai. Leikin havainnointi tapahtuu käytännössä sille varatulla ajankohdalla, jolloin lapset jaetaan ennalta määrättyihin pienryhmiin. Aikuinen ohjaa pienryhmänsä rauhalliseen, leikille varattuun paikkaan ja antaa lapsille ennalta sovitun leikkilaatikon. Varsinainen havainnointi alkaa heti, kun lapset ovat saaneet laatikon itselleen ja päättyy leikin loppuessa. Aikuinen tekee havaintoja yksilöllisesti jokaisen lapsen leikistä ja käyttää havainnointinsa tukena muistiinpanovälineitä. Aluksi lapset ihmettelevät laatikon sisältöä, alkavat valita sieltä tarvikkeita ja ottavat itselleen rooleja leikissä kukin oman tasonsa mukaisesti. Aikuinen auttaa tarvittaessa lapsia leikin etenemisessä kannustaen ja mallintaen erilaisia rooleja sekä mitä laatikon tavaroilla voi tehdä. Näin tekemällä, aikuinen myös tukee lapsen leikkiä. Tärkeää on kuitenkin olla antamatta valmista leikki-ideaa, vaan pyrkiä siihen, että lapset toimivat ja ideoivat itsenäisesti leikin kulkua. (Repo 2013, 22-23, 30-31.)

Tutkimukseni koskee tämän kehittämistyön prosessin ja tuotoksen arviointia henkilökunnan näkökulmasta. Eli kuinka he arvioivat kokeneensa kehittämis-

työprosessin onnistumisen, mitä haasteita tai hyviä käytäntöjä siinä oli, sekä tuliko mallista heille sopiva väline oman työn tekemiseen. Koko tämän tutkimuksen ajan työntekijät arvioivat omasta näkökulmastaan työn kehittämisen onnistumista sekä omaa rooliaan toimijana, eli arvioivat itseään. Arviointi kohdistuu myös itse tuotokseen.

2.2 Tutkimuksen työympäristö

Tutkimukseni työympäristönä toimi päiväkotitoimi. Päiväkotitoimi on yksi varhaiskasvatuspalveluja järjestävä, joko kunnallinen tai yksityinen toimintamuoto. Siellä lapsi oppii, kasvaa ja kehittyy aikuisen tavoitteellisen ohjauksen ja samanikäisten lasten antaman tuen ja avun turvin. Henkilöstö muodostuu päiväkodissa moniammatillisista kasvattajista. Päiväkotiryhmä koostuu eri-ikäisistä lapsista. Pääpiirteissään ryhmän aikuisten ja lasten suhdeluku tulee olla yksi kasvattaja seitsemää kolme vuotta täyttäneitä tai neljää alle kolmivuotiaasta lasta kohden. Päiväkodin henkilökunnan työnkuva ja vastuualueet muodostuvat esimerkiksi päiväjärjestyksen ja koulutuksen mukaan. (Reunamo 2007, 100 - 103.)

Päiväkotitoimi on siis yksi varhaiskasvatuspalveluja järjestävä toimintamuoto. Varhaiskasvatus taas määritellään Stakesin Valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 11), että se ” on pienten lasten eri elämäntilanteissa tapahtuvaa vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Se on suunnitelmallista ja tavoitteellista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa, jossa lapsen omaehtoisella leikillä on keskeinen merkitys”.

Leikin merkitys nostetaan myös kunnan omassa Varhaiskasvatussuunnitelmassa (2013) yhdeksi keskeisimmistä toimintamuodoista. Tämän toiminnan kautta lapsi oppii kokonaisvaltaisesti tutkimalla ja kokeilemalla. Se on myös lapsen luontainen toimintatapa. Leikissä kehittyvät mielikuvitus, kieli sekä ajattelu ja luovuus. Leikkiessään lapsi harjoittelee ja kehittää valmiuksia, joita myöhemmin tarvitsee elämässään. Päiväkodin henkilökunnan tulee olla tietoinen lapsen lei-

kin kehitysvaiheista. Vaiheesta toiselle siirryttäessä lapsi tarvitsee aikuisen tukea. Jotta aikuinen voi antaa tukensa, pitää hänen aktiivisesti havainnoida leikkiä. Lasten leikkiä havainnoimalla hän saa tietoa kehityksen eri vaiheista ja mahdollisesta tuen tarpeesta. (Sivistyslautakunta 2013, 17.)

3 TYÖN KEHITTÄMINEN

3.1 Työn kehittäminen työyhteisössä

Työtä voi lähteä kehittämään monella eri tavalla. Se voi olla henkilökohtaista työn kehittämistä tai yhteistyössä tuotettua kehittämistyötä. Välineitä siihen on monenlaisia. Tutkimuksessani työn kehittäminen lähti ajatuksesta viedä leikin havainnointi- ja tukemismalli päiväkotiin ja sieltä henkilökunnan käyttöön toimintaterapeuttiopiskelijan kehittämistyön avulla. Tässä tapauksessa työn kehittämiseen hyödynnettiin ulkopuolista asiantuntijaa. Kaikenlaisen kehittämistyön lähtökohtina ovat ensisijaisesti tarve muutokselle, näkemys mihin suuntaan asiaa ollaan viemässä, resurssit sekä ehkä tärkein, aika. (Järvinen ym. 2000, 216; Seppänen - Järvelä 2004, 31).

Tässä kaksiosaisessa prosessissa ei ollut tärkeää vain henkilökohtaisen työn kehittäminen vaan työyhteisön työn kehittäminen. Näin jokaisen osaaminen huomioidaan prosessissa. Uusi tapa toimia muodostuu siis monesta eri näkökulmasta ja yksilöiden osaamisten yhdistämisestä. Toimiminen yhdessä ja uuden luominen edellyttää työntekijöiltä ja prosessissa mukana olevilta toiminnan kannalta keskeisiä tietoja ja taitoja. Tietojen ja taitojen yhteensovittaminen edellyttää hyvää yhteistyötä, johon sisältyy toimintaa tukevia työtapoja sekä ilmapiiriä, jossa henkilöt uskaltavat tuoda omia näkemyksiään esiin ja kokeilla uutta. On siis tärkeää, että kehittäminen hyödyttää sekä yksilöä että yhteisöä. Kun asiaa on pohdittu yhdessä, tuntuu että ratkaisut ovat yhteistyön tulosta ja sillä tavoin omia. (Sulavuori 2007, 17; Hietanen & Jylhä 2009, 53.)

Työntekijöillä tulisi olla näkemys siitä, mitkä työtavat ovat hyödyllisiä ja mitkä eivät. Mikäli työvälineitä on liian vähän tai ne eivät ole enää tehokkaita, tulisi harkita uusia (Kesti 2005, 137). Kun vanhat toimintatavat eivät enää toimi ja kaivataan jotakin uutta näkökulmaa, on syytä miettiä uusia käytäntöjä. Tämä kuitenkin edellyttää muutoksia ihmisten ajattelutavoissa sekä halua sitoutua mahdolliseen muutokseen. Uuden oppimiseen tarvitaan tietoa. Mutta se ei pelkästään riitä, vaan tietoa on työstettävä. Kun työntekijät henkilökohtaisen koke-

muksen kautta prosessoivat tietoa, luovat he samalla uutta tietoa. Tämä uusi tieto vaikuttaa toimintaprosessiin eli muutokseen. (Ruohotie & Honka 1997, 2–3; Lagus ym. 2001, 36.)

Kehittämistyön prosessin aikana toimijoiden mielessä liikkuu paljon asioita ja tuntemuksia. Tämän takia on tärkeää, että asioista keskustellaan avoimesti. Tunteet voivat vaihdella positiivisesta negatiiviseen. Aina kuitenkin tulisi löytää yhteisesti sovittu polku, jota kulkea kohti tavoitetta. Tiedottaminen prosessin kulusta, yhteiset keskustelut, yhteinen prosessin arviointi sekä itse arviointi ovat tärkeitä menetelmiä kehittämistyön aikana, mutta myös sen jälkeen. Arviointi tuo esiin myös ne asiat joita ei välttämättä prosessin aikana tai sen jälkeen ole huomattu, esimerkiksi mitä eri tasoja on saavutettu yhdessä ja erikseen. Onnistumisia, hyviä kokemuksia sekä uusia näkökulmia voidaan näin hyödyntää jälkikäteen. Jotta oppiminen olisi hyödykästä, olisi hyvä kysyä mikä kehittämistyössä onnistui sen sijaan että kysyttäisiin, onnistuiko se. Näin saataisiin hankkeeseen liittyvät kokemukset ja näkemykset näkyvämmäksi tiedoksi. (Lagus ym. 2001, 37 - 39; Sulavuori 2007, 17 - 18, 21.)

On tärkeää osata arvioida omaa henkilökohtaista tietotaitoa ja oppimista, vaikka prosessi tapahtuukin työntekijöiden yhteistyönä. On osattava katsoa arjen kokemuksia ja käytäntöjä kriittisesti ja pyrittävä oppimaan tilanteista. Näin voidaan kehittyä itse tai kehittää ja muuttaa toimintatapoja työyhteisössä. Tärkeää on tunnistaa omat tavat oppia uusia asioita. Tähän oppimiseen tarvitaan työympäristö, missä oppiminen uusille asioille tehdään helpoksi. Työyhteisön tulisi olla ammatillista oppimista tukeva ja sen pitäisi osata hyödyntää henkilöstön jo olemassa olevaa osaamista. Siihen tapaan jolla työntekijä käyttää tietojaan, taitojaan ja kokemuksiaan työssään, vaikuttavat työyhteisön odotukset, toiveet ja heidän sallivuutensa tai heidän tapansa tarjota mahdollisuuksia. (Kupila 2011, 300 – 302.)

3.2 Kehittämisprosessi työyhteisössä

Kehittämisprosessissa on erilaisia vaiheita ja jokainen vaihe on tärkeä onnistuneen lopputuloksen aikaansaamiseksi. Kaikilla prosessiin osallistuvilla jäsenillä on oma roolinsa, myös työyhteisön esimiehellä. Hänen tehtävänä on tukea työyhteisöä muutoksessa prosessin aikana. (Multanen 2004, 19 - 20.) On tutkittu, että työpaikoilla voidaan paremmin, kun työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa tekemäänsä työhön. Esimiehellä on mahdollisuus tukea työntekijöitään vaikuttaa omaan työhönsä sillä, että hän huomioi jokaisen työntekijän yksilönä ja pitää heidän kuulemistaan tärkeänä. (Tammi 2007, 4.)

Ajatusten esille tuominen työyhteisössä edellyttää avointa ilmapiiriä. Onkin tärkeää, että työntekijä tuntee olevansa emotionaalisesti turvassa, eikä hän koe uhkia esimiehen tai työtovereiden kohdalta (Kesti 2005, 23). Työntekijöiden aikaisemmat kokemukset hyvästä keskusteluyhteydestä takaavat paremman laadun vuorovaikutukselle ja näin myös edistävät kehittämisprosessia. Prosessin aikana on tarkoitus, että tietoa jaetaan puolin ja toisin. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu kuuntelemisen lisäksi, erilaisten mielipiteiden hyväksyminen sekä omien mielipiteiden perusteleminen. On myös hyvä osata katsoa kriittisesti asioita, kuitenkin loukkaamatta ihmisiä. Rohkaisemalla toisia puhumaan ja kertomaan mielipiteensä, pidetään samalla yllä monipuolista vuoropuhelua. (Multanen 2004, 28; Tourish ym. 2004, 188 - 189.)

Kun ajatus kehitettävästä asiasta on tiedossa, on tärkeää sopia mitä aiotaan tehdä ja mitkä roolit kenelläkin prosessissa tulee olemaan. On oltava tavoite, jota kohti mennään. Tavoitteiden tulisi olla realistisia. Epärealistiset tavoitteet saattavat aiheuttaa epäselvyyttä ja kiireen tuntua. Tämä taas vaikuttaa sitoutumiseen. Suunnitelmassa tulisi selvittää, miten tavoitteeseen päästään. Aikataulun raamit olisi hyvä olla selvillä ja koska prosessin olisi tarkoitus päättyä. Nämä kaikki tiedot tukevat yhteiseen tavoitteeseen pääsyä. Suunnitelmaa ja tavoitteita tulisi aika ajoin pohtia kriittisesti. Niitä voi muokata ja päivittää tarpeen tullen uudelleen. (Multanen 2004, 39 - 41; Valtionvarainministeriö 2006, 12.)

Pohja kehittämistyölle on tärkeää valmistella ennen varsinaista työn tekemistä. Kehittämistyötä tapahtuu vain tekemällä. Tässä jokaisen yksilön rooli on merkittävä. Henkilöstö ja sen tekemä yhteistyö onkin tärkein voimavara prosessin toteutumisen kannalta. Jokaisen tehtävänä on huolehtia siitä, että omalle vastuulle annettu tehtävä tulee tehdyksi. Prosessin aikana huolehditaan tiedonkulusta ja arvioinnista sen eri vaiheissa. Asioihin tulee palata säännöllisesti ja sovitusti, esim. palaverissa. Kokemusten vaihto ja yhteiseen hiileen puhaltaminen innostavat ja sitouttavat jatkamaan työtä kehittämisen parissa. (Multanen 2004, 49 - 51; Valtiovarainministeriö 2006, 14.)

Kehittämistyön prosessin aikana eteen voi tulla myös monenlaisia haasteita. Ihmissuhdekonfliktit voivat estää prosessia etenemästä ja aiheuttaa huonoa ilmapiiriä työyhteisöön. Oman haasteensa tuo erilaisten näkökulmien yhteensovittaminen. Kompromissien teko ja näkökulmien yhteensovittaminen vaativat hyviä neuvottelutaitoja. Näiden haasteiden näkyväksi tekeminen saattaa työyhteisössä tuottaa selviytymisen kannalta hyviä lupaavia käytäntöjä ja kehittyneempiä ratkaisumalleja. (Toiviainen & Hänninen 2006, 238.)

Esimiehen rooli tulee näkyväksi varsinkin haasteiden edessä. Hänen tehtävään on tukea työyhteisöä prosessin aikana ja hänellä tulee olla uskallusta puuttua vaikeisiin tilanteisiin. Hänen roolinsa on viedä prosessia eteenpäin ja luoda positiivista sekä kannustavaa ilmapiiriä työyhteisöön. Työyhteisön motiivointiin vaikuttaa myös esimiehen myönteinen asenne muutosta kohtaan. Hänellä tulee olla kyky esittää muutos myönteisellä tavalla ja osoittaa sen olevan perustehtävän kannalta tärkeää. Parhaimmillaan kehittämistyö tuo yksittäisille työntekijöille sekä työyhteisöön monia positiivisia asioita. Henkilöstön osaamisen hyödyntämisen lisäksi, he oppivat itse etsimään sopivia ratkaisumalleja kohdatessaan haasteita työelämässä. Kehittämistyöprosessi saattaa opettaa uusia työelämätaitoja. Näitä voivat olla muun muassa vuorovaikutustaitojen kehittyminen, tiimityö ja ryhmässä toimiminen sekä asioiden priorisointi. (Tammi 2007, 7-8; Pahkin ym. 2014, 7.)

Tavoitteeseen pääsyn jälkeen varsinainen kehittämistyö päättyy. Tärkeää on kuitenkin kerrata, mitä prosessin aikana tapahtui ja päästiinkö tavoitteeseen.

Tämä prosessin arviointi on osa kehittämistyötä. Sillä saadaan selville prosessin aikana opitut ja havaitut asiat sekä mahdolliset muutokset. Myös jatkosuunnitelmia voi työstää arvioinnin aikana. Vaikka varsinainen prosessi päättyykin, voi kehittämistyötä vielä jatkaa ja soveltaa uusiin suuntiin. Työyhteisö saattaa hyötyä myös työn kehittämisen toimintamallista ja jatkaa hyväksi havaitulla menetelmällä kehittämään työtä jatkossakin. Työn kehittämisellä saadaan parannettua oman työyhteisön toimintaa ja samalla luodaan hyvinvoivaa työyhteisöä. Kehittyminen, uuden oppiminen ja tavoitteiden saavuttaminen saavat aikaan hyvän olon tunteen, joka vaikuttaa positiiviseen vireyteen työssä. Se antaa myös oikeita työvälineitä perustehtävän hoitamiseen ja näin auttaa työntekijää jaksamaan työssään paremmin. (Multanen ym. 2004, 71 - 73; Kesti 2005, 17.)

4 TYÖN KEHITTÄMISEN ARVIOINTI

4.1 Arviointi kehittämistyössä

Niin kuin työn kehittämistäkin, on myös monenlaisia tapoja arvioida. Työn kehittäminen lähti liikkeelle siitä arvioinnin näkökulmasta, minne yksikköön sekä ryhmään menetelmää tultaisiin viemään. Kehittämistyö prosessin aikana arvioitiin uutta menetelmää ja samalla sitä työstettiin heidän tarpeisiinsa sopivaksi työvälineeksi. Nyt kun menetelmä on otettu käytäntöön, työntekijät arvioivat menetelmän käytännön sopivuutta työhön sekä käytyä kehittämistyön prosessia. Prosessissa on siis jo monenlaista arviointia. Tämä kaikki sisältää vielä jokaisen toimijan itsearviointia ja oppimisen arviointia. Se ei ehkä ole tietoista prosessin aikana, mutta tutkimukseni osuudessa käydään tietoisesti läpi myös tätä arvioinnin näkökulmaa. Kehittämistyön aikana esille tulleet haasteet ja lupaavat käytännöt eli vastoinkäymiset ja onnistumiset voidaan arvioinnin avulla tuoda esille. Myös hankkeen vaikutukset saadaan näkyväksi kaikille eri osapuolille, kuten esimerkiksi kaikille toimijoille ja yksikön esimiehelle (Kokko 2013, 5).

Jokaisella työntekijällä tulisi olla kykyä ja mahdollisuus suunnitella, toteuttaa ja arvioida omaa toimintaa yhdessä työyhteisön kanssa. Nämä ovat hyviä keinoja ongelman ratkaisussa ja ne myös vahvistavat työntekijöiden sitoutumista yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kehittämällä työtä ja etsimällä uusia toimintatapoja, kehitetään myös työntekijän toimintaa. On tärkeä saada työntekijä arvioimaan ja tutkimaan omaa työtään ja löytämään siitä parhaat käytännöt työelämää varten. Työn arvioinnilla on merkitystä myös työhyvinvoinnin kannalta. Työn menetelmien arviointi sekä oman työn arviointi auttaa oikean työtavan etsimisessä ja kun työn tekemiseen löytyy sopiva menetelmä, se lisää työniloa ja samalla vähentää uupumusta. (Borgman & Packalén 2002, 2; Sulavuori 2007, 8; Kivipelto 2008, 24.)

Arvioinnilla on tärkeä rooli työn kehittämisen kannalta. Sen tarkoituksena on auttaa jollakin tavoin ihmisiä. Arvioimalla työn käytäntöjä, toiminnan laatua ja sen vaikutuksia, mahdollistetaan myös paremmin omaan työhön sitoutumista ja

työn jatkuvaa kehittämistä. Sen avulla voidaan löytää lupaavia käytäntöjä toiminnan eteenpäin kehittämiseksi tai sen tuella voidaan osoittaa tuloksellisuus ja vaikutus toimintaan. (Robson 2000, 5, 18; Aalto-Kallio ym. 2009, 9.)

4.2 Kehittämistyön prosessin arviointi

Kehittämistyö päättyy kun tavoitteet on saavutettu. On tärkeää päättää prosessi, jotta se ei keskeneräisenä haittaisi muun työn tekemistä. Kehittämistyön kannalta on merkityksellistä myös arvioida käytyä prosessia ja sen eri vaiheita kuin myös saavutettuja tavoitteitakin. Prosessissa toimijoiden arviointitieto perustuu heidän kokemuksiin ja näkemyksiin arvioinnin kohteena olevasta toiminnasta. Se on siis tulkintaa todellisuudesta eikä näin ollen aina anna objektiivista kuvaa asiasta. (Vartiainen 2007, 157). Arvioinnin tarkoituksena on myös käydä läpi mahdolliset haasteet ja onnistumiset eli lupaavat käytännöt. Näiden avaaminen yhteisen arvioinnin kautta auttaa näkemään kokonaisuuden paremmin ja oppimaan parempaan työn kehittämiseen jatkossa. Palautteen saaminen ja antaminen on tärkeä osa kehittämistyön toimintaa. Toiminta on silloin tietoista ja se vaikuttaa myös muutoshalukkuuteen. (Multanen ym. 2004, 61 - 67; Seppänen - Järvelä 2004, 19.)

Prosessin arvioinnin tehtävänä on avata projektin aikana käytettyjä toimintatapoja eli mitä sen aikana on tapahtunut, miten haasteista on selvitty ja mitä uutta on opittu. Arvioinnin yhtenä osana tarvitaan myös toimijoiden itsearviointia ja oppimiskokemusten reflektointia (Seppänen - Järvelä 2004, 44). Itsearviointien tarkoitus on tunnistaa omat vahvuudet sekä hankkeen tarkoitus ja löytää mahdolliset parannuskohteet (Lagus ym. 2001, 150). Näiden arviointien avulla saadaan avattua jokaisen henkilökohtaisesta näkökulmasta käytyä prosessia.

Arvioinnit jaotellaan usein summatiiviseen ja formatiiviseen. Molemmat ovat tärkeitä, eivätkä sulje pois toisiaan. Formattiivinen arvioinnin näkökulma on toiminnan toteutuksessa eli siinä miten hanke toteutettiin ja kuinka toteutusta voisi parantaa. Summatiivisen arvioinnin näkökulma on taas lopputuloksessa. Suositus on, että hankkeissa ja projekteissa käytettäisiin molempia arvioinnin näkö-

kulmia. Molempia hyödyntäen pystytään löytämään vastauksia hankkeen kannalta tärkeisiin kysymyksiin. (Eräsaari ym. 1999, 10; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, 14 - 15.)

On havaittu, että arvioitaessa erilaisia projekteja ja hankkeita, nousee sieltä esiin erityisesti hankkeen toteuttamistapaan liittyviä asioita. Usein nämä ovat olleet johtamiseen, tiedonkulkuun ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyviä. Nämä asiat auttavat huomaamaan, että olisi myös tärkeää suunnata arviointi hankkeen tai projektin aikaiseen toimintaan. Näin tekemällä pystytään vastaamaan paremmin projektin haasteisiin ja parantaa toimintatapoja sekä löytää hyviä lupaavia käytäntöjä. Vaikka tämä tieto ei välttämättä vaikuta juuri tehtyyn hankkeeseen, voidaan sitä kuitenkin hyödyntää jatkossa tehtäviin kehittämissprojekteihin. Yhdessä löydetyistä arviointitiedosta hyöttyy yksilön lisäksi myös projektissa toimineet henkilöt sekä organisaatio. Se on myös oppimisen kannalta tärkeää. Arviointi on tietoista oppimista. (Seppänen - Järvelä 2004, 22-23; Kivipelto 2008, 12.)

Prosessin arvioinnin toteuttaminen on hyvä olla suunniteltua toimintaa. Koska kaikkea ei voi arvioida, voidaan suunnittelemalla rajata halutut arvioinnin kohteet, tavoitteet ja kysymykset joihin halutaan vastauksia. Tämä taas vaikuttaa siihen, miten arviointia tullaan tekemään ja mitä tietoa aiotaan kerätä. Tätä arviointia voi toteuttaa joko sisäinen tai ulkoinen toimija. Ulkoinen toimija on hankkeen ulkopuolelta otettu arvioija kun taas sisäinen arviointi tapahtuu toimijoiden kesken. Usein toteutuvat molemmat arvioinnit, sekä ulkoinen että sisäinen. Ulkopuolinen toimija voi myös hyödyttää hanketta tuomalla erilaisia näkökulmia prosessiin ja arviointiin. Hän voi toimia myös keskustelun herättäjänä. (Linnosuo 2002, 19; Seppänen - Järvelä 2004, 26, 46.)

Arviointi auttaa näkemään kokonaisuuden käydystä prosessista. Saattaa olla, että kehittämistyössä ei saavuteta kaikkia tavoitteita. On kuitenkin tärkeää nähdä mitä kaikkea on saavutettu, tulokset voivat olla odottamattomiakin. Voi olla että, saavutettiin jotakin sellaista mitä ei ollut suunniteltu. Mutta sekin voi olla hyvä asia, sillä kehittämistä on silloin kuitenkin tapahtunut. (Multanen 2004, 67 - 68.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tavoite ja tutkimustehtävät

Tutkimukseni tavoitteena oli tuoda esille työntekijöiden kokemuksia kehittämistyön eri vaiheista sekä kehittämistyön tuotoksena tulleesta työmenetelmästä. Tavoitteena oli myös saada selville, minkälaisia asioita olisi hyvä ottaa huomioon kaikenlaisessa kehittämistyössä. Tutkimuksessani keskityin koko kehittämistyön prosessin ajan mukana olleiden haastatteluihin. Heillä oli myös tieto menetelmän toimivuudesta, sillä he käyttivät sitä systemaattisesti. Lisäksi halusin täydentää aineistoani haastattelemalla kehittämistyön ulkopuolisia toimijoita. Ulkopuoliset toimijat olivat kukin eri tavoin mukana kehittämistyön prosessissa ja heillä oli jonkin verran kokemuksia menetelmän käytöstä. Työntekijät arvioivat haastatteluissaan kokemuksiaan kehittämistyön tuotoksena tulleesta menetelmästä ja sen antamasta tuesta päiväkotityössä sekä kehittämistyön prosessista, sen haasteista ja lupaavista käytännöistä. Määrittelin tutkimukselleni kolme tutkimustehtävää.

Tutkimustehtävät olivat seuraavat:

1. Miten työntekijät ottivat menetelmän käyttöön päiväkodissa?
2. Miten työntekijät arvioivat kehittämistyön päiväkodissa?
 - Minkälaisia haasteita tai lupaavia käytäntöjä kehittämistyön prosessi tuotti?
 - Miten leikin havainnointi- ja tukemismenetelmä tukee päiväkotityön tekemistä?
3. Tuliko työntekijöillä kehittämistyön prosessista kehittämisajatuksia?

5.2 Tutkimuksen menetelmät ja aineiston hankinta

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullinen tutkimus perustuu ajatukselle, että siinä kuvattaisiin todellista elämää ja sen monenlaisia suhteita. Ajatus siitä, että tutkija voisi olla täysin objektiivinen, ei välttämättä päde kvalita-

tiivisessa tutkimuksessa. Tutkijan arvomaailma määrittää paljolti sen miten ja mistä näkökulmasta asioita haluamme tutkia. Tyypillistä sen menetelmille on, että ne kootaan yleensä aidoissa tilanteissa ja että tutkimustieto kerätään ihmisiltä (mm. haastattelut ja havainnointi). Tutkimuksen kohde on usein tiedossa, ei satunnaisotoksena, joka taas on tyypillistä kvantitatiiviselle tutkimukselle. Toteutustapa on joustava ja olosuhteet huomioiva. Tutkimuksen kohteita pidetään merkityksellisinä, joten niiden käsittely ja tulkinta on ainutlaatuista. (Hirsjärvi ym. 2009, 160 – 164.)

Tutkimuksessa työntekijät arvioivat toteutunutta kehittämistyötä päiväkodissa ja sen tuotoksena tullutta menetelmää. Arviointi on selvyuden saamista päämäärätietoisesta tekemisestä. Arviointi on hyödyllistä jotta saataisiin selville, onko jokin asia toimiva ja miksi. Näin voidaan parantaa työn laatua ja palvella asiakkaita paremmin. Arviointi edellyttää aineiston keräämistä. Tutkijan tulisi löytää näkemys miten arviointia tulisi tehdä ja löytää juuri tähän tehtävään toimivin menetelmä. Tutkijalta vaaditaan ymmärrystä ja näkemystä arvioitavasta kohteesta ja hänen tulisi arviointia tehdessään käyttää useampaa kuin yhtä metodia ja näin löytää paras mahdollinen lähestymistapa. (Robson 2000, 21, 24; Virtanen 2007, 100, 137.)

Metodini tutkimuksessa ovat laadullisia. Eli arviointitietoa keräsin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla ja Tulospuu arviointimenetelmällä. Haastattelu onkin menetelmänä ehkä käytetyin aineistonhankinta tapa. Valitsin teemahaastattelun tutkimusmenetelmäksi, sillä näin toivoin saavani tarpeeksi kattavan kuvauksen valitsemilleni tutkimustehtäville. Koska teemahaastattelu ei ole kovin rajattu kysymyksillä, sain näin vastauksia sellaisillekin asioille joita en ollut itse ymmärtänyt kysyä. Haastattelutilanteet olivat keskustelevia, ja tähän teemahaastattelu olikin juuri sopiva valinta. Hyvällä vuorovaikutustilanteella haastatteliija pääsee päämääräänsä (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 9, 23). Yhteensä haastattelin viittä (5) päiväkodin työntekijää sekä päiväkodin esimiestä. Tämän lisäksi tein yhteistyötä myös toimintaterapeutti opiskelijan kanssa, koska oma työni pohjasi hänen tekemälle työlle.

Teemahaastattelua suunnitellessani tärkein asia oli miettiä sen teemat eli mitä aion kysyä ja miten ne parhaiten vastaavat tutkimustehtäviini. Jotta työntekijöiden oli helppo arvioida menetelmän käyttöönottoon ja kehittämistyön prosessiin liittyviä asioita, oli tärkeää miettiä kysymysten teemoitus sekä mahdolliset alakysymykset. Teemarunko voi sisällöltään lähteä aluksi laajemmasta aihepiiristä ja täydentää teemoja tarkentavilla apukysymyksillä. Yksityiskohtaisempia kysymyksiä voi miettiä etukäteen, jos kysymykset eivät haastattelutilanteessa anna riittäviä vastauksia. (Eskola & Vastamäki 2007, 37.)

Teemahaastattelussa on tyypillistä että kysymykset kulkevat keskeisten teemojen varassa. Puolistrukturoitu tarkoittaa taas että esitettävät kysymykset ovat kaikille samat, mutta niissä ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan kysymykseen voi vastata omin sanoin. Tyypillistä on myös että vaikka kaikki teemat käydään läpi haastattelun aikana, niiden järjestys ja laajuus saattavat vaihdella eri haastateltavien kanssa. (Eskola & Suoranta 1999, 86 - 87; Hirsjärvi & Hurme 2001, 47 - 48; Dey 1993, 15.)

Haastattelujen lisäksi käytin Tulospuu – menetelmää (Liite 1). Tässä menetelmässä jokainen osallistuja piirsi omanlaisensa puun, jossa esiin tulivat prosessin ajalta työntekijän omat vahvuudet ja osaamiset, toimijat, ydintoimet, onnistumiset ja huippuhetket, aikaansaannokset, epäonnistumiset ja käyttämättä jätetyt mahdollisuudet sekä arviointia hidastavat ja edistävät tekijät että mahdolliset tulevaisuuden näkymät. Piirroksen juurilla, varsilla, oksilla, silmuilla, hedelmillä, katkenneilla oksilla sekä puun ympäristöllä on symbolinen merkitys. Tulospuu - menetelmä toteutettiin ensin yksilötyönä ohjeideni mukaan. Myöhemmin tehdyt puut kävimme läpi yhdessä haastateltujen kanssa. (Innokylä 2013.)

Tämän menetelmän tarkoituksena oli täydentää haastattelua ja antaa työntekijöille mahdollisuus hahmottaa ja arvioida itse toimintaa visuaalisesti. Tätä menetelmää käytetään niin väli- kuin loppuarvioinneissa että itse- ja vertaisarvioinneissa. Sen avulla saadaan koottua yhteen toiminnan haasteet, onnistumiset ja tietotaito. Tämän tiedon avulla pystytään arvioimaan toiminnan tuloksia, vaikutuksia, onnistumisia ja kehittämistarpeita. Se on myös hyvä ja konkreettinen tapa oppia. (Innokylä 2013.)

Tutkimukseni muodostui kuudesta (6) haastattelusta ja kahden työntekijän tekemästä Tulospuusta. Haastattelut toteutin haastattelurungon (Liite 2) avulla. Käytin koko runkoa ainoastaan kahden haastateltavan kohdalla. Muiden haastateltavien kanssa jouduin muokkaamaan haastattelurungon sisältöä. Tämä johtui syystä, että ainoastaan kaksi haastateltavista oli mukana koko kehittämistyön ajan ja he olivat myös työstämässä menetelmää käytäntöön. Muut haastateltavista eivät olleet mukana varsinaisessa prosessissa, vaan näkivät ja kokivat kehittämistyön ulkopuolisina toimijoina. Yksi haastateltavista aloitti työnsä, kun kehittämistyö oli jo päätynyt. Hänen haastattelunsa perustui kokemuksiin menetelmän käytöstä. Esimies tuli taloon myös vasta projektin loppuvaiheessa. Haastattelussa kysyin hänen näkökulmiaan ja rooliaan yleisesti työn kehittämiseen, mutta myös uuden menetelmän käytön näkymistä työyhteisössä.

Ajallisesti haastattelut kestivät noin 20 minuutista 90 minuuttiin. Aineiston hankinnan suoritin harjoittelujaksollani helmikuussa ja huhtikuussa 2014. Ennen haastatteluja keskustelin työntekijöiden kanssa tutkimuksestani ja siitä, että tulen haastattelemaan heitä tutkimustani varten. Haastattelutilanteelle varattiin talosta rauhallinen huone ja tarpeeksi aikaa. Annoin työntekijöille etukäteen haastattelun teemat mietittäväksi. Tämän tarkoitus oli helpottaa työntekijöitä ja myös herättäisi heitä muistamaan prosessin kulkuun liittyviä asioita. Toteutin haastattelut yksilö- ja ryhmähaastatteluina. Yksilöhaastattelut toteutin kahden koko prosessin ajan mukana olleiden sekä esimiehen kohdalla. Ryhmähaastattelussa oli mukana kolme haastateltavaa. Kaksi heistä oli kehittämistyön ajan talossa, mutta eivät mukana varsinaisessa prosessissa ja yksi heistä tuli mukaan, kun menetelmä oli jo otettu käyttöön. Raportissani olen käsitellyt heidän haastattelunsa tuloksia eri kappaleessa kuin niiden, jotka olivat mukana koko kehittämistyön prosessin ajan. Haastateltavista kolmella on menetelmä käytössä systemaattisesti, kun taas kolmella satunnaisesti.

Työntekijöiden kanssa tehdyt Tulospuut kävimme läpi yhdessä heidän luvallaan. He saivat esitellä puunsa ja kertoa, mitä ovat sinne kirjanneet. Tämän jälkeen keskusteltiin yhdessä asioista, jotka nousivat puista tai jotka olivat ehkä jääneet mietityttämään. Käyty keskustelu toi heille näkyväksi käydyn prosessin

eri osa-alueet. Tarkoituksena oli samalla koota prosessi yhteen ja antaa myös minulle palautetta tehdystä työstä. Vaikka menetelmä täydensi haastatteluja, näin suurimman hyödyn kohdistuvan suoraan työntekijöille. Heille puiden analysointi ja siitä keskustelu konkretisoi ja avasi haastatteluissa jo käydyt asiat ja kysymykset.

5.3 Aineiston käsittely ja analyysi

Tutustuminen tutkimuskohteeseen ja aineistonkeruu prosessina täsmentävät ja muokkaavat alkuvaiheen teoriapohjaa ja selkiyttävät tutkijaa syventymään ja hankkimaan mahdollisesti uutta teoriatietoa tutkittavasta kohteesta. Laadullinen tutkimustyö on myös eräänlainen oppimisprosessi tutkijalle itselleen. Työn edessä hän syventää omaa tietouttaan tutkimuksen alla olevasta kohteesta ja niistä tekijöistä jotka ohjaavat tutkimusta. Tutkija itse on tutkimusväline, jonka kautta tietoa kerääntyy. (Kiviniemi 2010, 76 – 77.)

Tärkeimpänä aineistona koko tutkimuksessa pidin haastatteluista tulevaa materiaalia. Olennaisimman tiedon sain kahdelta koko prosessin ajan mukana olleelta työntekijältä, joita sitten täydensivät muut kehittämistyössä ulkopuolisina toimijoina olleet työntekijät. Erilaisista kirjallisista lähteistä sain pohjaa tutkimukselleni, mutta haastatteluista tuli se merkityksellisin tieto, joka vastasi tutkimustehtäviini. Tulospuu – menetelmä aineiston kautta konkretisoin toimijoille heidän työnsä prosessin. Tämä saattoi myös edistää heidän oppimista käydystä prosessista. Sen avulla he näkivät myös omat erityiset onnistumiset ja antoi heille jatkoa varten helpon mallin toteuttaa itse- ja ryhmäarviointeja. Samalla he oppivat mahdollisesti omasta toimijuudestaan ja sen merkityksestä.

Haastattelut on yleensä tapana nauhoittaa. Siitä on useimmiten etua kuin haittaa. Joissakin tilanteissa on helpompaa olla nauhoittamatta. (Ruusuvuori & Tiitula 2005, 14.) Yksilöhaastatteluissa sovimme haastateltavien kanssa, etten käytä haastattelun aikana nauhuria. Käytin haastattelussa muistiinpanovälineitä. Apuna keskustelussa olivat myös heidän omat muistiinpanot, jotka he tekivät ennen haastatteluun tuloa. Ryhmähaastattelun nauhoitin, sillä ryhmässä keskustelu on vaikea kirjata vain muistiinpanovälineitä apuna käyttäen. Tulospuu –

menetelmää varten haastateltaville oli kyniä ja isompi paperi. Näistä käytetyistä menetelmistä tullut aineisto on samalla dokumentti tehdystä työstä.

Kun haastattelut oli tehty, kirjoitin tehdyt muistiinpanot auki paperille. Käytin apuna haastateltavien omia muistiinpanoja, jotka he olivat tehneet annettuani heille teemarungon ennen varsinaista haastattelua. Aineistosta poimin vastauksia niiden teemojen alle, joita olin käyttänyt haastattelurunkoa tehdessäni sekä nojaten tutkimustehtäviini. Haastattelurungon olin tehnyt tutkimustehtävieni pohjalta. Ryhmähaastattelun litteroin. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistot muutetaan kirjalliseen muotoon (Ruusuvuori 2010, 424). Nauhoituksista kirjasin ylös kaiken kommunikaation. Valmista litteroitua tekstiä tuli 10 sivua. Yhteensä haastateluista kirjoitettua tekstiä tuli 18 sivua.

Raakaversion kirjatuiista haastatteluista annoin haastateltaville luettavaksi. Näin varmistin, että olen ymmärtänyt kaiken oikein ja heillä oli myös mahdollisuus täydentää tai poistaa joitakin asioita näin halutessaan. Kun he olivat tarkastaneet aineiston, sovimme tapaamisen. Tapaamisen tarkoituksena oli käydä vielä yhdessä haastatteluaineisto kohta kohdalta läpi sekä esitellä vielä tehdyt Tulospuut. Vasta tämän jälkeen aloin kirjoittaa tuloksia raporttiin. Sovimme, että ennen varsinaista julkaisua annan raporttini heille luettavaksi ja hyväksyttäväksi. Sovimme myös jo tutkimukseni alkuvaiheessa, että kehittämistyön tehnyt opiskelija saa lukea työni sen eri vaiheissa. Tulospuu – menetelmän kautta saatua aineistoa käytin haastattelujen täydentäjänä ja raportissani tästä on erillinen kappaleensa.

Aineiston analyysin aloitin tutustumalla siihen ja järjestelemällä sitä mahdollisimman pian keräämisen jälkeen. Tutkija tekee jo alustavia valintoja tässä vaiheessa. Aloin rajata tuotettua tietoa valitsemalla tutkimuskysymysten kannalta olennaiset tiedot aineistosta ja siirtää samalla niitä haastatteluissa käyttämieni teemojen alle. Teemoittelu on yksi tavallisimmista analyysimenetelmistä. (Hirsjärvi ym. 2009, 224; Ruusuvuori ym. 2010, 10.) Teemoittelun avulla pilkotaan aineisto ja ryhmitellään se erilaisten aihepiirien mukaan. Nämä kirjataan sen mukaan mitä teemasta on sanottu ja mitä asioita siihen liittyy. (Opinnäytetyöpakki 2014.)

Tutkimukseni aineisto ei ollut kovin suuri. Koska minulla oli kolme toisiinsa hyvin nivoutuvaa tutkimustehtävää, oli niille helppo löytää aineistosta vastaukset. Oman haasteensa antoi kuitenkin käsissäni olevat kolmen erilaisen haastattelun aineistot. Aineistosta halusinkin löytää mahdollisia yhdistäviä tekijöitä. Omien näkökulmien ja teorian sekä tutkimustulosten vuoropuhelua olen käynyt läpi tutkimuksen yhteenveto ja pohdinta osuuksissa. Tutkijan ominaisuudessa jouduin tekemään tutkimuksen aikana monenlaisia päätöksiä. Näitä tekemiään valintoja ja päätöksiä on tärkeää osata myös perustella. Se myös kertoo lukijalle näkökulmani tekemääni työhön. (Eskola 2010, 181 - 182.)

Tutkimuksessani oli kahden erilaisen näkökulman antavaa aineistoa. Toisessa aineistossa tieto tuli koko kehittämistyön prosessin ajalta ja menetelmän käytön kannalta, toisessa taas oli ulkopuolisten toimijoiden näkökulma. Käsittelin raportissani näitä aineistoja kahdessa eri osassa selkeyden vuoksi. Hieman helpotusta aineiston analysointiin koin saaneeni ollessani jonkin verran mukana kehittämistyön alusta asti. Minulla oli siis jo pohjatietoa prosessin kulusta.

Hyödynsin teemoittelun lisäksi yhtenä analyysimenetelmänä tyypittelyä. Siinä on tarkoitus löytää ja tiivistää aineistosta löytyneet samantyyppiset asiat eli eri vastauksissa esiintyvät toistuvat ilmiöt. (KvaliMOTV 2014.) Koska tutkimusaineistoni koostui hyvin monesta eri näkökulmasta, saatoin teemoittelun ja tyypittelyn avulla yhdistää sieltä samankaltaisuuksia ja näin saada myös raportistani selkeämmän kokonaisuuden.

6 TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOITA MENETELMÄSTÄ JA KEHITTÄMISTYÖN PROSESSISTA

6.1 Kuvaus menetelmän käyttöönotosta päiväkodissa

Ne kaksi työntekijää, jotka olivat mukana koko kehittämistyön prosessin ajan, kertoivat aluksi hieman omaa lähtötilannettaan menetelmän luomisvaiheen alussa. Toinen heistä työskenteli prosessin alusta asti samassa ryhmässä projektin toteuttajan kanssa, kun taas toinen siirtyi ryhmään toimintakauden alussa. Hän kuitenkin työskenteli projektin alkaessa samassa talossa. Työstämisvaiheessa opittiin seuraamalla menetelmän käyttöä ja keskustelemalla aiheesta. Menetelmän käyttöä työntekijöille mallinsi toimintaterapeuttiopiskelija, joka myös toimi koko prosessin ajan työntekijänä menetelmän käyttöön ottaneessa ryhmässä. Työntekijät harjoittelivat menetelmän käyttöä yhdessä opiskelijan kanssa ja sitä kautta he kokivat ymmärtäneensä menetelmän tarkoituksen.

Meille näytettiin mallia miten menetelmää käytettiin ja sitä kautta opittiin.

Toinen haastatelluista korosti konkreettisten toimien olleen hänelle hyödyksi menetelmän työstämisvaiheessa. Työstämisvaihe sisälsi haastateltujen mielestä liian vähän yhteisiä palaverieita. Heidän kokemuksensa mukaan info tapahtui lähinnä muun työn ohessa. Aihe nostatti paljon keskustelua ja siitä sai esittää kysymyksiä sekä mielipiteitä.

Paljon keskusteluja käytiin lähinnä työskentelyn ohessa ja informaatiota tuli paljon.

Molemmat työntekijät muistelivat, että idea leikkilaatikoiden synnystä lähti pääosin opiskelijalta. Palaverieissa he kävivät yhdessä läpi mm. mitä leikkiaiheet voisivat olla. Leikkilaatikoiden sisältöä he kokivat saaneensa ideoida sekä päivää, jolloin menetelmää tultaisiin käyttämään. Ideointivaiheen jälkeen he kertoivat, että hankkivat leikkilaatikat ja niihin rekvisiittaa yhdessä muun henkilökunnan ja vanhempien kanssa. Kun menetelmä oli työstetty tähän vaiheeseen, aloittivat he menetelmän käytännön opetteluun yhdessä.

Nyt kun menetelmä on käytössä, molemmat työntekijöistä kokevat kaikkien aikuisten olevan tasavertaisessa asemassa sitä käyttämässä. Haastatellut toivat myös esiin, että he luovat vieläkin oman ryhmän käytäntöjä, jotka vielä paremmin vastaisivat ryhmän tarpeita.

6.2 Työntekijöiden arvioita kehittämistyöstä ja menetelmästä päiväkodissa

Haastatteluissa työntekijät saivat arvioida kokemuksiaan kehittämistyön prosessista ja prosessissa vallinneista haasteista, mutta myös siitä, miten niistä selvitettiin. Työntekijät kokivat menetelmän työstämisen aluksi haasteellisena. He eivät tarkalleen olleet selvillä, mitä seuraavaksi tulisi tapahtumaan ja kuka tämä uusi taloon tullut henkilö oli. Alussa informaatio itse hankkeesta ei oikein kulkenut eikä saavuttanut talon henkilökuntaa. He kokivat, etteivät pystyneet itse vaikuttamaan toteutuksen ajankohtaan, vaan tilanteeseen piti vain sopeutua. Prosessin edetessä molemmat haastatelluista nostivat esiin myös, että aika asiaan syventymiselle oli rajallinen. He kokivat, että informaation anto tapahtui hankalasti muun työn ohessa. Esimerkiksi pihaulkoiluissa, joissa piti seurata leikkejä ja samalla huolehtia lasten turvallisuudesta.

Ei pysty ottamaan vastaan niin paljon tietoa lyhyessä ajassa ja samalla työstämään sitä.

Koska ajankohta toteutukselle tapahtui toimintakauden loppupuolella, oli heidän arvionsa mukaan henkilökunnalla hieman uupunut olo ja loman odotuksen tunnelma. Uudet työkuviot aiheuttivat jännitystä. Suuret henkilökuntamuutokset ja muun muassa esimiehen vaihtuminen kesken hankkeen, aiheuttivat omanlaisensa haasteen tilanteen kannalta. Epäselvyyttä asiaan toi myös se, että henkilö jonka kanssa hankkeen aloituksesta oli alun perin sovittu, lähti kevätkauden päätyttyä. Myös muutama muu alun perin hankkeen alussa mukana ollut lähti kesken projektin. Toinen haastatelluista arvioi myös, että sen hetkiset haasteet lapsiryhmässä ja niistä aiheutuneet palaverit vanhempien sekä eri asiantuntijoiden kanssa veivät paljon ylimääräistä aikaa. Seuraavan toimintakauden uudet lapset, vanhemmat ja heidän kanssaan käydyt aloituskeskustelut toivat oman

ylimääräisen lisänsä prosessiin. Sitoutumiseen molemmilla vaikutti myös työyhteisössä vallitseva yleinen ristiriitainen tunnelma itse hankkeesta.

Ihmiset olivat jaksamisen ääri rajoilla.

Kasvimaallekaan ei voi kylvää tammikuussa.

Haasteista selvittiin eteenpäin menemällä, elämällä arkea ja ryhmän tuella. Myös kesän tuoma ”aikalisä” antoi uutta energiaa. Epätietoisuus vaihtui tietoisuuteen kun menetelmää käytiin läpi mallintaen ja konkreettisesti arjessa. Toinen haastatelluista arvioi saaneensa apua haasteista selviytymiseen oman vahvan ammatillisuuden sekä hyvän itsetunnon avulla että myös kyvyllä priorisoida asioita. Lupaavaksi käytännöksi osoittautui syksyllä aloittaneen uuden tiimin päätös edetä pikkuhiljaa ja rauhoittaa tilanne.

Haastatelluista toisen arvion mukaan työn sujumuuden mahdollisti toimintakauden alussa syksyllä uuteen ryhmään kuulumisen tunne ja uusien lasten tuntemaan oppiminen. Toinen heistä arvioi myös, että menetelmän työstämisessä auttoivat ryhmän aikuisten ja lasten asettuminen sekä rytmin löytyminen arjessa. Toisella heistä oli kokemus, että työn sujumuutta edisti myös syksyllä se, kun esimies ei painostanut vaan antoi työrauhan. Ammatillinen tietotaito lapsen kehityksestä ja oppimisesta (erityisesti pedagogisten taitojen) edesauttoi jo sinänsä tutun teeman työstämisessä.

Uuden kauden alussa kun tunsin itseni uuden ryhmän jäseneksi ja asetuin ryhmään ja opin tuntemaan lapsia, auttoi eteenpäin. Sain ymmärryksen menetelmästä seuraamalla ja itse tekemällä, kokemuksen joka aistin kautta.

Toinen haastatelluista arvioi prosessin opettaneen hänet löytämään jo entuudestaan tutusta temasta uuden ulottuvuuden. Hän huomasi myös oppivansa itse parhaiten seuraamalla ja tekemällä, mutta tarvitsevänsä aikaa työstämiseen. Hänen arvionsa mukaan prosessi eteni liian nopeasti. Myös toinen heistä oli sitä mieltä, että tämän kaltaisille projekteille tulisi antaa aikaa, niin toteutuksessa kuin kaikenlaisessa valmistautumisessa asiaan tiimin kanssa.

Toinen haastatelluista huomasi menetelmän käyttöönoton seurauksena omien asenteiden leikkiin muuttuneen. Hän huomasi, ettei aikuisen pidä liikaa tuoda

esiin itseään ja omia näkemyksiään leikistä ja siitä, miten kuuluisi leikkiä vaan antaa lasten itse tehdä. Myös oma kiinnostus leikistä ja havainnoinnista lisääntyi ja hän toi esiin voivansa haluta lisääkin tietoa. Toinen heistä toi esiin omat havainnot siitä, että menetelmässä leikin aikana aikuisen yksi rooli on puhua vähemmän. Tätä menetelmää käytettäessä aikuiset ovat tasa-arvoisia ja jokainen tekee huomioita.

Leikkitarat voivat olla muitakin kuin esittäviä, monenlainen ”krääsäkin” käy.

Toisen haastateltavan arvion mukaan tämä menetelmä yksin ei ratkaise kaikkia oppimisen haasteita ja että se on menetelmä muiden joukossa, jota voi käyttää ryhmän tarpeiden mukaan ammatillista silmää hyödyntäen.

Molemmat työntekijät arvioivat saaneensa työlleen tukea menetelmän kautta. Tehdyt havainnot ovat vanhempain- sekä muiden keskustelujen tukena niin kuin myös toimintahetkien suunnittelun tukena. Toisen haastateltavan arvion mukaan yksittäisten lasten havainnointi antaa paljon uutta tietoa ja uusia näkökulmia lapsista. Myös ajan, tilan ja huomion antaminen lapsille on helpompaa.

Toinen haastatelluista arvioi saavansa vahvistettua lapsen itsetuntoa. Menetelmä antaa myös mahdollisuuden ihanaan hetkeen pienemmän lapsiryhmän kanssa ja myös tämän takia heitä on helpompi havainnoida. Menetelmä antaa lasten keskinäiselle vuorovaikutukselle tilaa ja tukea. Leikkitaitojen kehittyminen näkyy ja siirtyy lapsen muuhunkin toimintaan positiivisella ja rakentavalla tavalla.

Lasten mielikuvat ja käsitykset toisistaan muuttuvat positiivisella tavalla.

Toinen heistä koki hyvänä havaita, että lapsi on mennyt kehityksessään eteenpäin. Menetelmä tarjoaa mielikuvituksen mahdollisuuden ja tukensa sille. Molemmat arvioivat, että hiljaisemmatkin lapset, ne joilla on hyvät leikkitaidot, näkyvät näissä leikkitalanteissa. Menetelmä antaa tietynlaista tietoa lapsesta ja vahvistaa jo olemassa olevaa. Uusia havaintoja saadaan, kun sekoitetaan leikkiryhmän lapsia ja aikuisia. Näin tekemällä kaikki aikuiset oppivat tuntemaan kaikki lapset ja samalla toisen aikuisen havaittu tieto saa tukea toiselta aikuisel-

ta. Hän toi esiin myös, että menetelmä toimii hyvänä herättelykeinona työntekijälle, joka ei havainnoi lapsia systemaattisesti.

6.3 Työntekijöiden kehittämisajatuksia käydyistä prosesseista

Molemmat haastatelluista olivat sitä mieltä, että kaikenlaisille projekteille ja hankkeille tulisi antaa aikaa. Tärkeänä molemmat pitivät myös informaation jakamisen ja sen, että asioista sovittaisiin yhdessä.

Projektin käynnistyessä pitäisi informoida koko taloa, ettei pääsisi syntymään ihmetyksiä ja ”puheilta” välttyttäisiin.

Toinen arvioi erityisesti hankkeen alun tärkeäksi. Hän toi esiin, että jos asia koetaan tärkeäksi, olisi hyvä pitää jonkinlainen aloituskeskustelu ja annettaisiin mahdollisuus henkilökunnan kuulemiseen ja mielipiteisiin. Talon ulkopuolelta tuleva projekti jättää helposti oman talon työntekijät jalkoihinsa.

Työntekijät ovat ammattitaitoisia ihmisiä, joita pitäisi arvostaa, kuulla ja kunnioittaa.

Toinen heistä oli myös sitä mieltä, että kun nähdään ajankohdan olevan sopimaton siihen hetkeen, pitäisi ottaa aikalisä ja siirtää hanketta. Hän mietti myös voiko sama henkilö toimia samaan aikaan sijaisena ja projektityöntekijänä.

Kehittämisajatuksena nousi, että alussa olisi hyvä jos henkilö kyselisi ryhmän ja henkilökunnan taustatietoja ja seuraisi toimintaa ja ryhmän tilannetta sekä kartoittaisi oikeasti tarvetta. Tämän jälkeen pikkuhiljaa ja pehmeästi toisi uusia asioita tietoisuuteen. Kannustavan ilmapiirin luominen koettiin tärkeäksi, sillä näin lähestyminen puolin ja toisin olisi helppoa.

Toinen haastatelluista toi idean aikataulusta, joka sopisi päiväkodin toimintakauden. Aikataulu voisi olla esimerkiksi sellainen, että hiihtolomaa ennen tai aikaisin keväällä tuodaan käynnistettävästä hankkeesta tai projektista infoa. Kevät- ja kesäkausi annetaan lukurauhaa ja tutustumismahdollisuus ja vasta syksyllä toimintakauden alussa aloitettaisiin työstäminen. Uutta menetelmää voisi alkaa kokeilla vaikka lokakuussa tai myöhemmin tilanteen ja tarpeen mukaan. Hänen

mielestään näin työntekijät sitoutuisivat paremmin. Tärkeänä pidettiin myös, että saa tehdä itse ja olla mukana tekemisessä. Arjen pitäisi kuitenkin sujua koko projektin ajan.

Uuden menetelmän tuominen: näytettäisiin enemmän, puhuttaisiin vähemmän ja oikeasti tarjottaisiin uusia työvälineitä.

Toinen haastatelluista toi esille myös, että olisi hyvä kun kaikilla menetelmää käyttävillä olisi joku alan pohjakoulutus ja hän tuntisi lapsen sekä leikin kehitystä. Hänellä oli myös idea menetelmän projektiluontoisesta käytöstä. Tämä saattaisi hänen mielestään motivoida henkilökuntaa.

6.4 Työntekijöiden itsearviointia haastattelujen täydentäjänä Tulospuu-menetelmää käyttäen

Tulospuu-menetelmää (Liite 1) käytin vain koko kehittämistyön prosessissa mukana olleiden kanssa. He toivat menetelmän kautta esiin arvioita kehittämistyöstä sekä omakohtaiseen oppimiseen liittyvistä asioista. Tulospuuhun kerättiin sanoja, jotka kuvasivat parhaiten annettua tehtävää. Keräsin kaikki sanat molempien tekemistä puista symbolien alta ja vertasin näitä käytettyjä sanoja tehtyihin haastatteluihin, joita siis tämä menetelmä täydensi.

Ensimmäiseksi keräsin sanat jotka kuvasivat heidän omia vahvuuksia ja osaamisiansa kehittämistyön aikana, mutta myös ollessaan mukana muissa projekteissa ja hankkeissa. Näitä olivat koulutus, monipuolinen osaaminen, tilannetaju, luovuus, aloitekyky, ammatillisuus, paineensieto, oma identiteetti/ minäkuva, persoonallisuus, maailmankuva (arvot ym.), kasvatus, oma rauhallisuus, ajan/huomion/tilan antaminen lapsille, oma innostus menetelmään

Yhteistyökumppanit ja sidosryhmät – osioon he kirjasivat vanhemmat, koko lapsiryhmän, työkaverit ja esimiehen.

Ydintoimia kehittämistyön aikana olivat leikkilaatikoiden hankinta, rekvisiitan kerääminen laatikoihin, leikkien luominen, menetelmän ja prosessin opettelu, ryhmän tarpeiden huomiointi kehittämistyön eri vaiheissa.

Onnistumisen kokemuksia ja huippuhetkiä oli paljon. Näitä olivat menetelmän käytön yhteydessä leikin onnistuminen ja se, että lapset tykkäävät leikkipäivästä. Menetelmän käyttö takasi myös sen, että rauhallinen lapsikin pääsee porukkaan mukaan ja että lasten mielikuvat/käsitykset toisista lapsista muuttuvat positiivisella tavalla. He kokivat onnistumista myös siinä, että leikkitaitojen kehittyminen näkyy ja nämä taidot siirtyvät lapsen muuhun toimintaan positiivisella/rakentavalla tavalla. Onnistumiseksi he kokivat myös tiimityön tekemisen yhdessä, lasten innokkuuden eri leikkiaiheista ja että he osasivat organisoida menetelmän käytön ryhmään sopivalla tavalla.

Menetelmän käytön kautta aikaansaannoksia olivat työntekijöiden omien havaintojen vahvistuminen, suunnitelmallisuus ja suunnitelmien toteutuminen. He arvioivat myös, että ovat saaneet apua ja tukea vanhempien kanssa käytyihin keskusteluihin. Aikaansaannoksiksi he mainitsivat myös lasten positiiviset ryhmäkokemukset. Yksilön ja lapsiryhmän kannalta esille nousivat lasten tutustuminen toiseen lapseen ja me-hengen paraneminen ryhmässä. He arvioivat myös lasten antavan toisilleen tukea menetelmän kautta ja että toisten lasten tuki kannattelee pitkälle. ”Minäkin olen tärkeä”-kokemus ja ”olen osa tätä ryhmää”-kokemus kuuluivat myös aikaansaannoksiin.

Epäonnistumiset ja käyttämättä jätetyt mahdollisuudet liittyivät itse kehittämistyön tekemiseen. Näitä olivat huono ajankohta ja ajoitus. Myös kehittämistyön aloitustapa ja ajankäyttö koettiin epäonnistumiseksi. Asioiden priorisointi ei onnistunut aluksi eikä työntekijöiden nähty olevan kovin sitoutuneita prosessin aikana. He arvioivat myös, että kehittämistyön alussa olisi pitänyt kartoittaa tarve ja sitä kautta kehittämistyö olisi onnistunut paremmin. Vielä he mainitsivat toimintatavan epäonnistumisen ja kiireen. Epäonnistumisena koettiin myös lapsiryhmässä pitämättä jääneet kerrat ja lasten kemioitten toimimattomuus.

Työntekijät kirjasivat myös niitä sisäisiä ja ulkoisia asioita, jotka hidastivat tai edistivät arviointia. Näitä olivat: ajan puute, päiväkotityön arvostus, perustehtävän ulkopuoliset työt ja työntekijöiden lomat. Myös menetelmän käytön myötä tulleiden havaintojen purkamiselle oli liian vähän aikaa. Edistävinä tekijöinä nähtiin esimiesten positiivinen palaute, asiakkaiden tyytyväisyys, oma ammattitaito,

elämäkokemus ja elämänopit, lomat, vapaat, yksityiselämän tuoma tuki. Tulevaisuuden toiveina he mainitsivat leikin tärkeyden ja merkityksen näkemisen jatkossakin ja että siihen olisi enemmän aikaa.

6.5 Ulkopuolisten toimijoiden arvioita kehittämistyöstä ja menetelmästä

Ryhmähaastattelussa mukana olleet työntekijät olivat talossa kehittämistyön alkaessa, mutta eivät työstämisvaiheessa eivätkä ryhmässä jossa menetelmää työstettiin. He ovat olleet mukana kehittämistyössä niin sanotusti ulkopuolisina toimijoina ja tämän takia käsittelen heidän haastatteluja omana kappaleenaan. Heistä yksi tuli mukaan vasta työn päättyessä, eli hän on ollut mukana menetelmän käyttövaiheessa. Esimies tuli myös taloon vasta kehittämistyön loppuvaiheessa. He kertoivat kuitenkin omista näkökulmistaan hankkeesta heränneistä ajatuksista, sekä myös menetelmän tämän hetkisestä tilasta. He toivat esiin myös kehittämisajatuksiaan.

Kehittämistyön alkaessa päiväkodissa työskennelleet kaksi työntekijää arvioivat saaneensa niukasti informaatiota asiasta. Toukokuussa pidetyssä työllässä käytiin joitakin asioita läpi ja siellä myös saatiin teoretietoa käynnissä olevasta kehittämistyöstä sekä menetelmästä. Muuten informaatio tuli lähinnä ”käytäväkeskustelujen” yhteydessä. Kumpikin haastatelluista koki kuitenkin ohittaneensa hankkeesta tulleen tiedon tietoisesti, koska hanke ei koskenut heitä eikä heidän ryhmää. Yleisen ilmapiirin he kokivat olleen hieman negatiivinen. Tämä saattoi heidän arvionsa mukaan johtua siitä, että koko talossa oli niin paljon muutakin perustyön lisäksi olevia asioita, ettei hankkeelle olisi ollut oikein aikaa.

Informaation ohitti, kun tiesi ettei se koske omaa ryhmää ja itseä.

Toinen haastatelluista koki ymmärtäneensä menetelmän ajatuksen, kun leikkilaatikkoideaa lähdettiin toteuttamaan ja rekvisiittaa laatikoihin alettiin kerätä vanhemmilta ja henkilökunnalta. Molemmat kertoivat soveltaneensa menetelmää myös omassa ryhmässään. He ovat käyttäneet leikkilaatikoita ja havainnoineet lapsia sekä käyneet keskusteluja havainnoistaan yhdessä muun tiimin

jäsenten kanssa. Syksyllä 2013 menetelmän käyttö oli säännöllistä, tällä hetkellä satunnaista.

Kyllähän meillä havainnoitiin ja ryhmäpalaverissa käytiin läpi niitä asioita, että lapsi toimii nyt noin ja noin.

Yksi ryhmähaastattelussa mukana olleista kertoi käyttäneensä säännöllisesti menetelmää. Hän kertoi sen olleen alussa haasteellista, mutta seuraamalla muiden aikuisten tapaa toimia, hänkin ymmärsi oman roolinsa. Hän aloitti uutena ryhmässä syksyllä 2013 hankkeen päätyttyä. Menetelmän antamaa tietoa käytettiin silloin myös hänen tutustuessaan lapsiin. Hän mainitsi, että hänelle kerrottiin menetelmän kautta saatua havainnointitietoa lapsista sekä myös itse menetelmästä ja näin hän arvioi saaneensa hyvän alkuinformaation ennen töihin tuloa.

Kaikkien haastateltavien arvion mukaan he kokevat saavansa tukea menetelmän kautta työssään. Ulkopuolelta rauhassa havainnoimalla lapsen leikkiä he kokivat saaneensa tietoa lapsesta. Tiedostamalla haasteet, lasta voi tukea. Menetelmän avulla voi leikkitaitojen lisäksi nähdä lapsen sosiaaliset taidot sekä ryhmässä olemisen taidot. Hän kertoi myös, että menetelmä auttaa työn suunnittelussa. Sen kautta voidaan nähdä lapsen kiinnostuksen kohteet ja voidaan ohjata lasta myös kokeilemaan erilaisia leikkejä eri kavereiden kanssa.

Havainnoimalla voi nähdä lapsen taidot, mutta myös kehityksen haasteet.

Työntekijöiden kehittämisajatuksissa nousi esiin erityisesti ajan antaminen kaikenlaisille hankkeille ja projekteille. Olisi tärkeää antaa aikaa tutustua asiaan ja näin ottaa henkilökuntakin huomioon. Yksi heistä toi esiin, että asiasta voisi tehdä alustavan kyselyn henkilökunnalta, esimerkiksi kuka olisi kiinnostunut kyseisestä asiasta. Hän toi esiin myös ilmapiirin luomisen sellaiseksi, että se motivoisi työntekijöitä.

Omassa haastattelussa esimies kertoi pitävänsä tiedottamisen ja informaation antamisen tärkeimpänä asiana kaikenlaisissa projekteissa ja hankkeissa. Tietoa tulisi saada hankkeessa työskentelevien lisäksi koko henkilökunta ja tietoa pitäisi voida saada säännöllisesti koko hankkeen ajan sen eri vaiheissa.

Hän koki myös tärkeänä yhteiset palaverit, joissa työyhteisön jäsenet voivat ottaa osaa keskusteluun ja kertoa ajatuksiaan.

Tiedottaminen on kaiken A ja O.

Esimiehen mielestä haasteina erilaisille projekteille voivat olla henkilökuntavaihdokset ja ajan puute. Ajan pitäisi riittää tavoitteiden mukaiseen toimintaan sekä hankkeesta johtuviin palavereihin. Motivaation ylläpitäminen voi olla myös haaste. Tulisi voida osoittaa hankkeessa mukana oleville työmenetelmän hyöty tulevaisuudessa. Haasteista selvitään antamalla aikaa hankkeelle.

Lupaavaksi käytännöksi muodostui hankkeen myötä leikki ja leikin havainnointi sekä tukeminen osaksi arkea. Esimies toi esiin sen, että leikkiessään lapsella kehitty useampi osa-alue. Tämän menetelmän myötä saadaan arvokasta tietoa lapsesta ja hänen kehityksestään sekä erilaisista vuorovaikutussuhteista ja – taidoista. Monella lapsella on varhaiskasvatussuunnitelmassa leikkiin liittyviä tavoitteita. Menetelmän avulla näitä tavoitteita voidaan seurata.

Menetelmä on hyvä työtapa, joka on jäänyt taloon ja jota kehitellään edelleen.

Esimies kertoi vaikuttaneensa hankkeeseen omalla positiivisella asenteellaan sekä sillä, että piti itse asiaa tärkeänä. Hän kertoi myös olleensa mukana hankinnoissa, joita menetelmän käyttö edellytti. Hänen mielestään tätä menetelmää voisi markkinoida myös eteenpäin, sillä se on helppo työtapa. Hän nosti esiin myös havainnoinnin tärkeän merkityksen lasten kanssa tehtävässä työssä.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA POHDINTA

7.1 Tutkimuksen tulosten yhteenveto

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät eivät kaikki osallistuneet kehittämistyön prosessiin ja menetelmän työstämiseen, vaan osa heistä oli niin sanotusti ulkopuolinen toimija. Kolme tutkimuksessa mukana ollutta työntekijää käytti menetelmää systemaattisesti ja kolme heistä satunnaisesti. Tutkimuksen kautta he kukin tekivät arviointia kehittämistyöstä ja menetelmästä. Tämän arviointityön kautta he myös kävivät läpi kehittämistyön prosessin ja nostivat sieltä esiin heille tärkeitä asioita.

Työntekijöiden haastatteluissa korostui prosessin alun haasteellisuus. Lähtökohdat hankkeelle eivät olleet suotuisat vaan aloitukseen vaikuttivat heidän arvioidensa mukaan vahvasti ympäristötekijät. Ympäristötekijöiksi he arvioivat henkilökunta muutokset, ajan puutteen, perustyön erilaiset vaatimukset, riittämättömän informaation sekä hetken, jolloin hanke päätettiin aloittaa. Ehkäisevinä tekijöinä hankkeessa voivat olla huono suunnitelma ja toteutustapa sekä tiedottamisen puute. Myös huono valmistautuminen hankkeeseen tai projektiin saattaa aiheuttaa ongelmia toteutuksessa. (Vartiainen 2000, 56 - 57). Informaatiotulva, työssä tapahtuvien muutosten takia työn hallintaan vaikuttavat ongelmat sekä vaikuttamismahdollisuuksien puute omaan työhön nousevat työn keskeisiksi stressitekijöiksi (Nenonen 2003, 51). Kyseistä prosessia ei myöskään helpottanut toimintaterapeutti opiskelijan opinnäytetyön aikataulu. Toimijat tiedostivat tilanteen ja pyrkivät viemään hanketta eteenpäin aikataulun määrittelyssä ajassa.

Haastatteluista kävi ilmi, että vaikka haasteita olikin, päästiin niistä erilaisin keinoin. Työntekijät arvioivat, että haasteista selvittiin hyvän ammattitaidon, asioiden priorisoinnin ja rauhoittamisen sekä yhteisten keskustelujen avulla. Työntekijän onkin tärkeää hallita oman työnsä tekninen osaaminen, mutta myös omaan minuuteen liittyviä taitoja (Järvinen ym. 2000, 115). Lupaavaksi käytännöksi muodostui myös tekemisen kautta oppiminen. Menetelmän käytön seu-

raaminen ja sen kokeileminen itse mahdollisti työn sujuvuuden. Tämä myös konkretisoi menetelmän tarkoituksen ja idean työntekijöille. Toimijoiden onkin tärkeää olla mukana suunnittelemassa, asettamassa tavoitteita ja käytäntöjä (Järvinen ym. 2000, 212).

Haastatteluista kävi ilmi, että hankkeen hyöty haasteista huolimatta oli näkyvää. Prosessi tuotti lupaavia käytäntöjä niin työn kehittämiseen kuin itse menetelmäänkin. Näitä olivat muun muassa taito priorisoida asioita kiireen keskellä ja ryhmän tuki sekä halu kehittää menetelmää edelleen ryhmän tarpeisiin sopivaksi. Tutkimuksen kautta tehty arviointityö antoi menetelmän käytön myötä heille näkyväksi itse oppimiaan asioita ja työtä tukevia näkökulmia. On havaittu, että juuri oppiminen projekteista saa aikaan vaikuttavuutta ja merkittävyyttä (Linnossuo 2002, 20). Myös itse prosessin läpikäyminen itsearvioituna, sai heidät miettimään tulevien hankkeiden ja projektien mahdollisia toteutustapoja. Itsearviointin tarkoitus onkin antaa kattava kuva hankkeesta tai käydystä prosessista (Vartiainen ym. 2000, 171).

Menetelmän käytön nähtiin olevan monella tapaa hyödyksi heidän työssään. Esiin nousivat lapsen/lasten asema menetelmän käytössä ja heille siitä tuleva hyöty sekä ilo. Erilaisten keskustelujen yhteydessä käytetty menetelmän kautta saatu havainnointitieto sekä menetelmän antama lasten systemaattisen havainnoinnin tuki koettiin hyödyksi. Myös leikin havainnointi- ja tukemismenetelmän tuoma uusi ulottuvuus leikkiin ja sen toteuttamiseen sekä hyödyntämiseen työssä tuotiin esiin. Toimintaterapeutti opiskelijan toive olikin saada juurrutettua siemen varhaiskasvatukseen systemaattisen leikin havainnointiin ja tukemiseen.

Prosessin toteutustavasta nousi erilaisia ideoita. Onkin huomattu, että menetelmän käytön jatkuvuuden kannalta yksi merkittävistä tekijöistä on se, miten hanke on organisoitu (Linnossuo 2002, 20). Kaikki haastateltavat toivat esiin ajan antamisen hankkeille ja uuden oppimiselle. Myös työntekijöiden kuuleminen tilanteessa, jossa hanke tapahtuu heidän avullaan, koettiin tärkeäksi. Työntekijät tuntevat parhaiten oman työn ja työpaikan käytännöt ja siksi muutoksissa kannattaa hyödyntää tätä tietoa. Yhdessä kehittäminen onnistuu kun vuorovai-

kutus on avointa ja saadaan tarpeen mukaan tukea ja apua. (Koskensalmi ym. 2000, 98 - 99.) Muut kehittämisideat koskivat lähinnä perustyön sujumisen kannalta olennaisia kohtia. Haastatteluissa nousikin perustehtävän toteutumisen tärkeys vaikka uusia asioita samalla opeteltaisiin. Hankkeet ja projektit eivät saisi heidän mukaansa häiritä perustehtävän toteutumista.

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksissa joissa ollaan tekemisissä ihmisten kanssa, liittyy aina eettisiä kysymyksiä ja ratkaisuja. Tutkimuseettisiin menettelytapoihin on laadittu ohjeet. Nämä ohjeet ohjaavat tutkimuksenteon hyvään tieteelliseen käytäntöön. Näitä hyviä käytäntöjä ja periaatteita ovat muun muassa rehellisyys, tutkimuksen asianmukainen suunnittelu, toteutus ja raportointi sekä muiden tutkijoiden työn ja saavutusten kunnioitus ja arvostaminen. (Hirsjärvi ym. 2009, 23 - 24.)

Tutkimusta tehtäessä on tärkeää, että on saanut asianosaisilta siihen luvan. Lupaa tutkimukseeni kysyin ensin päiväkodin johtajalta ja tutkimuksestani on keskusteltu myös henkilökunnan kanssa. Kaupungin Varhaiskasvatuksen johtaja luki suunnitelmani ja hyväksytti työni omalta osaltaan. Tästä on virallinen dokumentti liitteenä (Liite 3). Kerroin avoimesti mistä teen tutkimukseni ja mitä se edellyttää työntekijöiltä. Kaikille tutkimuksen osapuolille on tärkeää tiedostaa, että heillä on itse mahdollisuus päättää tutkimukseen osallistumisesta. Vasta toimijoiden suostumuksen jälkeen sain alkaa kerätä aineistoa tutkimustani varten. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.)

Koko tutkimuksen ajan olin yhteydessä haastateltaviin ja pidin keskusteluyhteyden avoimena. Kerroin jo ennen haastatteluja työntekijöille, ettei lopullisessa raportissa tule näkymään viittauksia siitä, kenen antamista vastauksista on kysymys. Annoin heille myös mahdollisuuden lukea läpi lopulliseen raporttiin tulevat haastattelujen tulokset ja näin samalla hyväksyttää ne heillä.

Tutkimuksen tulosten luotettavuutta ja pätevyyttä on jollakin tavoin tärkeä arvioida. Tätä voidaan arvioida muun muassa tutkijan tarkalla selostuksella tutkimuksen toteutuksesta kaikissa sen eri vaiheissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

7.3 Pohdinta

Tutkimukseni lähti liikkeelle kesällä 2013, kun olin jäänyt pois tutkimukseni taustalla olleesta kehittämistyöstä. Lähdin tuolloin miettimään mahdollista jatkotyötä kyseiselle kehittämistyölle. Monet aiemmat tutkimukset liittyen aiheeseeni olivat melko suppeita tutkimusten lopussa olevia pohdintoja. Kirjallisuutta varhaiskasvatuksen osalta aiheestani oli myös melko niukasti.

Työn kehittäminen aiheena on ollut jo pitkään ajankohtainen. Mutta työn kehittämisen kautta erilaisten hankkeiden sekä projektien toimintaprosessien ja niiden myötä tulleiden tuotosten arviointi jää usein vähälle tai kokonaan tekemättä. Näistä arvioinneista on hyötyä, kun mietitään oliko työn kehittämisen tuoma muutos tarpeellinen tai oliko uusi työväline/toimintamalli hyödyllinen. On myös tärkeää miettiä ja arvioida, mitä tulisi ottaa huomioon kun ryhtyy luomaan muutosta ja kehittämään työtä. Tämän tärkeän näkökulman tuon tutkimuksessani esille ja toivon siitä olevan hyötyä työn kehittämisessä jatkossa.

Sosionomin näkökulmasta tämä tuotettu tieto on myös ensiarvoisen tärkeää, sillä työssään hän kehittää työtään ja työyhteisöään, mutta hänen tulee tehdä se yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Tutkimusta tehdessäni sain omalle tulevalle työlleni paljon hyviä huomioonotettavia asioita työn kehittämisestä ja siitä kuinka tärkeää on aina välillä arvioida työtapoja ja -menetelmiä. Työntekijöiden kanssa käytyjen haastattelujen jälkeen jäin vielä pohtimaan arviointikeskustelujen tärkeyttä. Arviointeja tehdessä työntekijä joutuu miettimään yksin ja yhdessä työyhteisön kanssa tavoitteita ja tarkoitusta, eli miksi tehdään ja ketä varten työtä tehdään. Työn kaikenlainen systemaattinen arviointi ja niistä aiheutuneet keskustelut antavat myös työlle merkityksen ja sitä kautta myös sitouttaa sekä motivoi työntekijää.

Tutkimukseni punaisena lankana ollut ajatus saada työntekijöiden ääni kuuluviin kehittämistyön prosessin ja tuotoksen osalta toteutui omasta mielestäni hyvin. Löysin myös oleelliset käsitteet tutkimukseni teoreettiseen viitekehykseen. Aineistoni tutkimuksessa olisi saanut olla suurempi. Tähän vaikutti merkittävästi muutokset päiväkodin työyhteisössä. Jos koko työyhteisö olisi ollut kehittämis-

työn alusta asti mukana, olisi aineisto ja sitä kautta tutkimustulokset olleet kattavammat. Mutta koska kyseessä oli kuitenkin tietty tapaus jota tutkin, vastasi aineistoni melko tarkasti siihen asiaan jota lähdinkin tutkimaan. Aineistoani täydensi hienosti myös kehittämistyössä mukana olleiden, ulkopuolisten toimijoiden haastatteluista esiin tulleet näkökulmat. Näiden avulla sain koottua mielenkiintoisen kokonaisuuden.

Tämä oli ensimmäinen tutkimus jonka olen tehnyt ja prosessina se sujui kaiken kaikkiaan hyvin, vaikka olikin itselleni melko haasteellinen työ. Pidin itse aiheitani mielenkiintoisena ja tiedän voivani hyödyntää tullutta tietoa työssäni. Olin tyytyväinen saadessani luotua hyvät vuorovaikutussuhteet haastateltaviini ja koin olevani tervetullut tekemään tutkimustani. Tämä kaikki auttoi motivoimaan minua tutkimusprosessin aikana. Käytin apuna prosessissa viikkoa, johon merkitsin kaiken mahdollisen mieleen tulevan. Tämä viikko oli minulla mukana koko tutkimusprosessin ajan. Viikoon kirjasin muun muassa mietteitä, ideoita, kysymyksiä tutkimuksesta ja tämän avulla asiat pysyivät järjestyksessä sekä muistissa.

Tutkimuksen tulokset olivat suunnilleen sen suuntaiset kuin odotinkin niiden olevan. Tutkimusta tehdessäni en antanut näiden odotusten häiritä työntekoani tutkijana ja haastattelujen analyysoijana. Samansuuntaisia tuloksia kehittämistyön toimintatavoista oli saatu myös samankaltaisista muista tutkimuksista. Näiden tulosten pohjalta näen, että erilaisten projektien ja hankkeiden osalta toimintatapoja tulisi kehittää. Työn kehittäminen nähdään positiivisena, mutta tavat joilla lähdetään luomaan uutta, vaatii kehittelyä. Tämän suuntaisia tutkimuksia olisi hyvä tehdä jatkossa enemmän myös varhaiskasvatuksessa, jossa kehitetään työtä jatkuvasti ja luodaan erilaisia työmenetelmiä ja – tapoja. Tutkimusprosessina on antanut minulle eväitä tulevassa sosionomin työssä ja uskon tutkimuksestani olevan hyötyä niille, jotka suunnittelevat erilaisia hankkeita ja projekteja jatkossa. Oli myös mahtavaa nähdä leikin havainnointi- ja tukemismenetelmän toimivuus sekä sen antama hyöty käytännössä. Sain siihen tutustuessani myös uuden, mielenkiintoisen tavan tehdä työtä lasten parissa.

LÄHTEET

Aalto-Kallio, M., Saikkonen, P. & Koskinen-Ollonqvist, P. 2009. Arvioinnin kartalla. Matka teoriasta käytäntöön. Terveyden edistämisen keskuksen julkaisuja 7. Pori: Kehitys Oy.

Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi.

Dey, I. 1993. Qualitative data analysis. A user-friendly guide for social scientists. Great Britain: Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn.

Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 181 – 182.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 37.

Eräsaari, R., Lindquist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara, M. (toim.) 1999. Arviointi ja asiantuntijuus. Helsinki: Gaudeamus.

Hietanen, O. & Jylhä, E. 2009. Oppiminen modernin työn menetelmänä. Teoksessa Tanskanen, I & Nenonen, S. (toim.) Muutos, verkot ja verkostot. Oppivan työyhteisön solmukohtissa. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.3.2014
<http://julkaisumyynti.turkuamk.fi/PublishedService?pageID=9&itemcode=9789522160966>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Innokylä 2013. Tulospuu toimintamalli. Viitattu 29.11.2013
<https://www.innokyla.fi/web/malli258313>

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.

Kaarinan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. Kaupungin sivistyslautakunta. Hyväksytty 27.2.2013 §1

- Kesti, M. 2005. Hiljaiset signaalit – Avain organisaation kehittämiseen. Tallinna: Edita Publishing Oy.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 76-77.
- Kivipelto, M. 2008. Osallistava ja valtaistava arviointi. Johdatus periaatteisiin ja käytäntöihin. Helsinki: Stakes. Viitattu 26.10.2013 <http://www.julkari.fi/handle/10024/75668>
- Kokko, R-L. 2013. Työllistämishankkeiden arvioinnin näkökulmia. Helsinki: THL. Viitattu 8.3.2014 <http://www.julkari.fi/handle/10024/110694>
- Koskensalmi, S., Lauttio, L-M. & Lindström, K. 2000. Innovatiiviseksi työyhteisöksi voi kehittyä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kupila, P. 2011. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 300-302.
- KvaliMOTV 2013. Viitattu 15.4.2014 http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_5.html
- Lagus, A., Lillrank, P. & Helin, K. 2001. Johdettu muutos. Toiminnan kehittäminen erinomaisissa suomalaisissa organisaatioissa. Helsinki: Laatuokeskus.
- Linnossuo, O. 2002. Arviointitutkimus Nytkussa – Nuorten kuntoutustutkimus- ja palveluohjaus –hankkeessa vuosina 2002-2003. Teoksessa Linnossuo, O., Nenonen, S. & Saario, I. (toim.) Näkökulmia hyvinvointiin 1. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 8. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. 17-20.
- Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Lauttio, L-M. & Pahkin, K. 2004. Parempi työyhteisö – avaimia kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Nenonen, S. 2003. Työympäristö osana kokonaisvaltaista hyvinvointia. Teoksessa Hautala, T., Nenonen, S. & Saario, I. (toim.) Näkökulmia hyvinvointiin 2. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 14. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu, 51.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Tutkimus- ja innovaationeuvoston toiminnan ja vaikuttavuuden arviointi. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 14.4.2014 http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2014/TIN_arviointi.html?lang=fi&extra_locale=fi
- Opinnäytetyöpakki 2014. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.4.2014 <http://193.167.122.14/Opinari/ontTukiLaadullTeemoittelu.aspx>
- Pahkin, K., Kurki, A-L., Mäki, E. & Lindström, S. 2014. Kohti yhtenäisiä henkilöstövoimavarojen johtamiskäytäntöjä. Opas johtamiskäytäntöjen arvioimiseksi ja kehittämiseksi turvallisuuskriittisessä organisaatiossa. Helsinki: THL. Viitattu 14.4.2014 <http://www.julkari.fi/handle/10024/114846>

- Repo, P. 2014. Tuetun leikin päivä on perjantai. Turun Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Reunamo, J. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Helsinki: WSOY.
- Robson, C. 2000. Käytännön arvioinnin perusteet. Helsinki: Tammi.
- Ruohotie, P & Honka, J. (toim.) 1997. Osaamisen kehittäminen organisaatiossa. Seinäjoki: Consulting team.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Seppänen – Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa: opas käytäntöihin. Helsinki: Stakes. Viitattu 8.3.2014 <http://www.julkari.fi/handle/10024/75862>
- Sulavuori, M. 2007. Kehittämistyöllä pallo haltuun: kehittämissuunnitelman avulla ideoita lastensuojeluun ja voimavaroja työssäjaksamiseen. Helsinki: Stakes. Viitattu 26.10.2013 <http://www.julkari.fi/handle/10024/77959>
- Stakes. 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56. Helsinki: Stakes.
- Tammi, O. 2007. Esimies tukee muutoksessa. Kuntatyö kunnossa. Helsinki: KEVA. Viitattu 14.4.2014 http://www.keva.fi/FI/JULKAISUT/Sivut/tyossa_jatkaminen_julkaisut.aspx
- Toiviainen, H. & Hänninen, H. (toim.) 2006. Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tourish, D. & Hargie, O. 2004. Key Issues in Organizational Communication. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Valtionvarainministeriö. 2006. CAF 2006. The Common assessment Framework. Improving an organisation through self-assessment. Helsinki: Valtionvarainministeriö. Viitattu 8.3.2014 http://www.vm.fi/vm/en/04_publications_and_documents/01_publications/04_public_management/20060927CAF200/name.jsp
- Vartiainen, M., Pirskanen, S., Palva, A. & Simula, T. 2000. Tiimityöprojektien vaikutukset ja onnistuminen. Kansallinen työelämän kehittämissuunnitelma. Raportteja 10. Helsinki: Työministeriö.

Vartiainen, P. 2007. Monitahoarvioinnin periaatteet ja prosessit. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi. 157.

Virtanen, P. 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tulospuu

Tulospuuta voi hyödyntää yksin tai ryhmässä. Seuraava ohjeistus on tehty ryhmätyöskentelyyn.

1. Osallistajat kokoavat puun omasta toiminnastaan.
2. Ajatukset esitellään lyhyesti ryhmässä, jossa on mukana toiminnan kannalta oleellisia henkilöitä. Kunkin puusta käydään keskustelua.
3. Jokainen osallistuja määrittää lopuksi parhaat ”hedelmänsä” ts. erityiset onnistumiset

Esimerkkipuu

juuret (omat vahvuutesi ja osaamisesi)

varsi (yhteistyökumppanit & sidosryhmät)

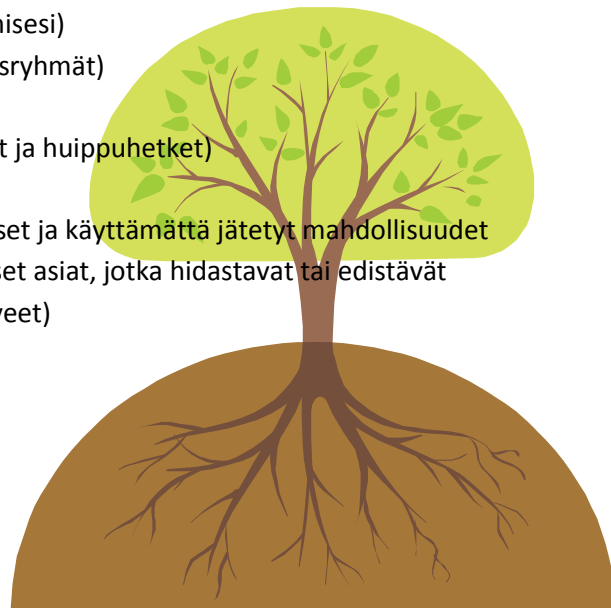
oksat (ydintoimet)

silmut (onnistumisen kokemukset ja huippuhetket)

hedelmät (aikaansaannokset)

katkenneet oksat (epäonnistumiset ja käyttämättä jätetyt mahdollisuudet)

puun ympäristö (sisäiset ja ulkoiset asiat, jotka hidastavat tai edistävät arviointia sekä tulevaisuuden toiveet)



TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Kuvaus menetelmän käyttöönotosta päiväkodissa:

- mitä tehtiin, että leikkipäivä ja –laatikot syntyivät
- miten menetelmän käyttö näkyy tällä hetkellä työssäsi
 - mitä teet / mikä on roolisi

Arvioi kokemuksesi perusteella, minkälaisia haasteita tai lupaavia käytäntöjä prosessi tuotti

- miten koit menetelmän työstämisen (esim. tiedonkulku, oma mahdollisuus vaikuttaa)
- mitä esteitä mahdollisesti itse asetit tai työympäristö asetti työn sujuvuuden kannalta (esim. sitoutuneisuus, innostus, työrauha)
- miten esteistä tai vaikeuksista selvittiin
- mikä taas mahdollisti työn sujuvuuden
- opettiko prosessi sinulle itsellesi jotain (esim. työn kehittämisestä, omasta tavastasi oppia uutta)

Arvioi, tukeeko menetelmä päiväkotityön tekemistä

- millaisena näet menetelmän oman työsi kannalta
 - koetko saaneesi uutta tietoa
 - saatko menetelmästä tukea omalle työllesi
- millaisena näet menetelmän oman päiväkotiryhmäsi kannalta (aikuiset ja lapset)
 - esim. toiminnan sujuvuuden, lapsen oppimisen, lapsen yksilöllisen huomioimisen
 - saako työntekijä työn kannalta hyödynnettävää tietoa menetelmän avulla (esim. työn suunnittelu, lapsen tukeminen)

Tuliko menetelmän käyttöönotto prosessista kehittämisajatuksia?

- mitä jatkossa tulisi huomioida, kun uutta menetelmää tai työtapaa ollaan ottamassa käyttöön

RYHMÄHAASTATTELUN RUNKO

Arvioi kokemuksesi perusteella, minkälaisia haasteita tai lupaavia käytäntöjä prosessi tuotti

- miten koit menetelmän työstämisen (esim. tiedonkulku, oma mahdollisuus vaikuttaa)
- mitä esteitä mahdollisesti itse asetit tai työympäristö asetti työn sujuvuuden kannalta (esim. sitoutuneisuus, innostus, työrauha)
- miten esteistä tai vaikeuksista selvittiin
- mikä taas mahdollisti työn sujuvuuden
- opettiko prosessi sinulle itsellesi jotain (esim. työn kehittämises-tä, omasta tavastasi oppia uutta)

Arvioi, tukeeko menetelmä päiväkotityön tekemistä

- millaisena näet menetelmän oman työsi kannalta
 - koetko saaneesi uutta tietoa
 - saatko menetelmästä tukea omalle työllesi
- millaisena näet menetelmän oman päiväkotiryhmäsi kannalta (aikuiset ja lapset)
 - esim. toiminnan sujuvuuden, lapsen oppimisen, lapsen yksilöllisen huomioimisen
 - saako työntekijä työn kannalta hyödynnettävää tietoa menetelmän avulla (esim. työn suunnittelu, lapsen tukeminen)

Tuliko menetelmän käyttöönotto prosessista kehittämisajatuksia?

- mitä jatkossa tulisi huomioida, kun uutta menetelmää tai työta-paa ollaan ottamassa käyttöön

ESIMIEHEN HAASTATTELUN KYSYMYSRUNKO

Mitä asioita esimiehenä voit huomioida

- hankkeen tai projektin alkaessa
- työstämisvaiheessa

Arvioi, minkälaisia haasteita tai lupaavia käytäntöjä hankkeet tai projektit voivat tuottaa

- mitä esteitä/haasteita voi tulla vastaan
- miten esteistä tai vaikeuksista selvittää
- mikä taas mahdollistaa työn sujuvuuden

Kuinka arvioit työstämisvaihetta

- mitä haasteita / lupaavia käytäntöjä hanke tuotti
- miten esimiehenä vaikutit kehittämistyön prosessissa

Arvioi, tukeeko leikin havainnointi- ja tukemismenetelmä päiväkotityön tekemistä

Tuliko menetelmän käyttöönotto prosessista kehittämisajatuksia?

Tutkimuslupa Laine Mervi

Asia Mervi Laine anoo tutkimuslupaa arvioidakseen leikin havainnointia ja tutkimista prosessina ██████████ päiväkodissa. Mervi Laine tutkii havainnointimenetelmän käyttöönottoa, käytännön kokemuksia menetelmästä ja sen soveltuvuudesta päiväkotityöhön.

Tutkimustieto kerätään puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, joka tehdään yksilöhaastatteluna. Haastateltavia ovat kolme, ja he ovat päiväkodin työntekijöitä.

Päätös Myönnän tutkimusluvan Mervi Laineelle edellyttäen, että yhteistyöpäiväkodin esimies antaa luvan toteuttaa haastattelut omassa yksikössään.

**Päätöksen
allekirjoitus**

██████████
Varhaiskasvatuksen johtaja

Päätös nähtävillä 2.12.2013 klo 9-12
Viranhaltijapäätökset pidetään yleisesti nähtävänä kaupunginvirastossa seuraavasti:
- kuukauden 1.–15. päivinä tehdyt päätökset saman kuukauden 16. päivänä klo 9.00–12.00
- kuukauden 16.–31. päivinä tehdyt päätökset seuraavan kuukauden 1. päivänä klo 9.00–12.00.

Tiedoksi Mervi Laine ja ██████████ päiväkodinjohtaja