



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anna-Mari Kulmala & Susanna Pajuoja

Seinäjoen kaupungin varhaiskasvattajien kokemuksia työskentelystä neljän kasvattajan lapsiryhmässä

”Vahvuustekijä, joka houkuttelee alalle uutta väkeä.”

Opinnäytetyö
Kevät 2024
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi AMK

Tekijät: Anna-Mari Kulmala ja Susanna Pajuoja

Työn nimi alaotsikoinen: Seinäjoen kaupungin varhaiskasvattajien kokemuksia työskentelystä neljän kasvattajan lapsiryhmässä: ”Vahvuustekijä, joka houkuttelee alalle uutta väkeä.”

Ohjaaja: Anu Aalto

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 50

Liitteiden lukumäärä: 2

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia neljän vastuullisen kasvattajan lapsiryhmässä. Mielenkiintomme aiheita kohtaan toimi opinnäytetyömme aiheen perustana. Halusimme tutkia varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia sekä sitä, miten neljän kasvattajan lapsiryhmässä pienryhmät toimivat. Tutkimuksen avulla halusimme selvittää, olivatko työntekijät kokeneet työhyvinvoinnissa ja ryhmän pienryhmätoiminnassa muutoksia sen jälkeen, kun olivat aloittaneet työnsä neljän vastuullisen kasvattajan lapsiryhmässä. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatusyksikön kanssa.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena, ja aineistonkeruumenetelmänä käytimme Webropol-kyselytyökalua. Sähköinen kysely sisälsi niin avoimia kuin monivalintakysymyksiä. Tutkimusaineisto kerättiin joulukuussa 2023. Kyselyyn vastasi yhteensä 58 varhaiskasvatusalan ammattilaista. Tutkimus toteutettiin anonymisti sekä tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu varhaiskasvatuksen pedagogiikasta, henkilöstön työhyvinvoinnista sekä pienryhmätoiminnasta.

Opinnäytetyömme tuloksista selvisi, että Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijät olivat nähneet muutoksia niin työhyvinvoinnissa, kuin pienryhmätoiminnan sujuvuudessa. Työhyvinvointi oli parantunut suurimmalla osalla vastaajista, koska kuormittavuus oli vähentynyt. Lapsiryhmiä oli saatu jaettua vieläkin pienempiin ryhmiin tai vaihtoehtoisesti apuna oli aina lisäksi ohjaustuokioilla.

Avainsanat: Varhaiskasvatus, työhyvinvointi, pienryhmätoiminta

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Social Services

Author/s: Anna-Mari Kulmala and Susanna Pajuoja

Title of thesis: Experiences of early childhood educators in the city of Seinäjoki with working in a 4-educator-group: "A strength factor that attracts new people into the field."

Supervisor: Anu Aalto

Year: 2024

Number of pages: 50

Number of appendices: 2

The purpose of this thesis was to investigate the experiences of early childhood education staff in Seinäjoki City in a group of four responsible educators. Our interest in the topic served as the basis for our thesis. We wanted to examine the well-being of early childhood education personnel and how small groups functioned in a group led by four educators. Through the study, we aimed to determine whether there were any changes in employee well-being and small-group activities after they started working in a group led by four responsible educators. The thesis was carried out in collaboration with the Seinäjoki City Early Childhood Education Unit.

The research was conducted as a quantitative study, and the data collection method used was the Webropol survey tool. The electronic survey contained both open-ended and multiple-choice questions. The research data was collected in December 2023. A total of 58 early childhood education professionals responded to the survey. The study was conducted anonymously, and participation was voluntary. The theoretical framework of our thesis consists of early childhood education pedagogy, employee well-being, and small-group activities.

The results of our thesis revealed that the early childhood education staff in Seinäjoki City had seen changes in both job satisfaction and the smoothness of small-group activities. Job satisfaction had improved for the majority of respondents because the workload had decreased. Children's groups were divided into even smaller groups, or alternatively, additional assistance was always available during guidance sessions.

Keywords: Early childhood education, well-being, small group

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuvioluettelo	5
1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET	8
2.1 Aiheen valinta.....	8
2.2 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet	9
2.3 Yhteistyötaho.....	9
3 VARHAISKASVATUKSEN PEDAGOGINEN TOIMINTA JA OPPIMISEN ALUEET	11
3.1 Osallisuuden pedagogiikka	11
3.2 Kielten rikas maailma	12
3.3 Ilmaisun monet muodot	12
3.4 Minä ja meidän yhteisömme.....	13
3.5 Tutkin ja toimin ympäristössäni	14
3.6 Kasvan, liikun ja kehityn	15
4 SOSIAALIPEDAGOGIIKALLA HYVINVOINTIA VARHAISKASVATUKSEEN	16
4.1 Sosiaalipedagoginen työote varhaiskasvatuksessa	16
4.2 Tiimityön merkitys varhaiskasvatuksessa.....	17
4.3 Työhyvinvointi ja jaksaminen.....	18
5 PIENRYHMÄTOIMINTA VARHAISKASVATUKSESSA	20
5.1 Pienryhmän määritelmä	20
5.2 Pienryhmätoiminta varhaiskasvattajan näkökulmasta	21
5.3 Pienryhmätoiminta varhaiskasvatuksessa lasten näkökulmasta	21
5.3.1 Yleinen tuki	23
5.3.2 Tehostettu tuki	24
5.3.3 Erityinen tuki	25

6	TUTKIMUSMENETELMÄT JA KYSELYN TOTEUTUS	26
6.1	Kyselylomakkeen laatiminen	26
6.2	Kyselyn toteutus	27
6.3	Määrällinen tutkimus	28
6.4	Laadullinen tutkimus.....	28
6.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	29
7	TUTKIMUSTULOKSET	31
7.1	Alkukartoitus.....	31
7.2	Alkukartoitus työkokemuksesta ja yksiköistä	32
7.3	Tuen tarpeen lasten määrä lapsiryhmissä.....	33
7.4	Pienryhmät	34
7.4.1	Neljän kasvattajan vaikutus pienryhmiin	34
7.4.2	Hyötyä vai haittaa	35
7.5	Työssä jaksaminen.....	36
7.6	Toiveena jatkaa työskentelyä neljän kasvattajan lapsiryhmässä.....	38
7.7	Vapaa sana	39
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	41
9	POHDINTA.....	43
	LÄHTEET	46
	LIITTEET	50

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen ammattinimikkeet	31
Kuvio 2. Seinäjoella varhaiskasvatuksessa olevien neljän kasvattajan ryhmien määrä yksiköissä.	32
Kuvio 3. Onko ryhmässä tuen tarpeen lapsia.	33
Kuvio 4. Vaikuttaako neljä kasvattajaa pienryhmäjakoon sekä toimintaan.	34
Kuvio 5. Ohjaavatko kaikki neljä vastuullista kasvattajaa pienryhmätoimintaa.	35
Kuvio 6. Kuinka vastaajat kokevat työssä jaksamisen neljän kasvattajan ryhmässä.	36
Kuvio 7. Neljän kasvattajan vaikutus ryhmän lapsien ja kasvattajien ilmapiiriin.	38

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu suunnitelmallisen ja tavoitteellisen opetuksen, kasvatuksen ja hoidon myötä (Varhaiskasvatustaki 540/2018). Kokonaisuudessa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on muun muassa edistää lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia, tukea oppimisen edellytyksiä, antaa lapsille yksilöllistä tukea tarpeen mukaan, kehittää vuorovaikutustaitoja ja vahvistaa lasten osallisuutta. Ensisijaisesti varhaiskasvatustaki ohjaa huomioimaan lasten edun.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää varhaiskasvattajien työhyvinvointia ja miten neljän kasvattajan lapsiryhmässä pienryhmät toimivat. Halusimme selvittää neljän kasvattajan vaikutuksista lasten tuen saamiseen ja pienryhmätoimintaan. Lisäksi halusimme selvittää, millaisia vaikutuksia sillä on henkilöstön jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Kun aikuiset voivat hyvin ja tiimi toimii, on sillä usein hyvin suorat vaikutukset lapsiin. Viime vuosina varhaiskasvatus on ollut usein esillä hieman negatiivissävyisenä. Keskustelua on aiheuttanut etenkin riittämätön henkilöstömäärä ja isot ryhmäkoot. Koimme tärkeäksi nostaa esille Seinäjoen kaupungin neljän vastuullisen kasvattajan lapsiryhmät ja miten henkilöstö sen kokee. Voisiko neljännen vastuullisen kasvattajan lisääminen helpottaa varhaiskasvatuksen ympärillä vellovaa työntekijäpulaa ja työn kuormittavuutta?

Opinnäytetyössämme halusimme ottaa esille myös lasten tuen tarpeet ja niihin vastaamisen. Kyselymme avulla kartoitimme neljän kasvattajan vaikutuksia myös siihen, miten lapsiryhmiä voidaan jakaa pienempiin ryhmiin ja miten on aikaa tarjota yksilöllistä tukea lapsille. Jokaisella varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella on oikeus saada yleistä, tehostettua tai erityistä tukea (Opetushallitus, 2024.).

Opinnäytetyön aihe valikoitui niin yhteistyötahon toiveesta, kuin omista mielenkiinnon kohteistamme. Olemme kerryttäneet kokemusta työskentelystä varhaiskasvatuksessa ja halusimme opinnäytetyön avulla kehittää omaa ammatillista kasvuamme tulevana varhaiskasvatuksen sosionomeina.

Opinnäytetyön toteutimme pääosin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Menetelmänä käytimme Webropol-kyselytyökalua ja kyselyn kohderyhmänä olivat Seinäjoen varhaiskasvatuksen työntekijät, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet neljän

vastuullisen kasvattajan lapsiryhmässä. Kyselyssämme halusimme myös perusteluja vastauksiin ja annoimme mahdollisuuden kommentoida avoimesti osaan kysymyksistämme. Avointen vastausten myötä, myös laadullinen tutkimusmenetelmä oli osa opinnäytetyömme tutkimusta ja prosessia.

Tutkimuskysymyksemme olivat

1. Miten neljä vastuullista kasvattajaa vaikuttaa pienryhmätoimintaan?
2. Ovatko kasvattajat kokeneet työhyvinvoinnissa muutoksia työskennellessään neljän kasvattajan lapsiryhmässä?

Opinnäytetyömme käsittelee teoriaa varhaiskasvatuksen ja tutkimuskysymyksiemme ympärillä. Teorialuvuissa käsittelemme varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa, työhyvinvointia, pienryhmätoimintaa ja tuen tarpeita. Lisäksi käsittelemme tutkimuksen toteuttamisen prosessia, tarkastelemme keräämäämme aineistoa sekä lopuksi reflektioimme oppimaamme sosionomin kompetenssien avulla. Yhteistyötahomme, Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatussyksikkö ja varhaiskasvatusjohtaja, ovat olleet tärkeä osa opinnäytetyöprosessiamme ja mahdollistaneet kyselyyn saavuttamamme vastausmäärän.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

2.1 Aiheen valinta

Valitsemme aiheen etenkin siksi, että koemme aiheen olevan ajankohtainen ja tärkeä. Opinnäytetyön aiheen saimme osittain myös Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatusyksikön päiväkodinjohtajalta Pauliina Suvisalmelta. Lähdimme jalostamaan aihetta ja sen mahdollisia vaikutuksia varhaiskasvatukseen. Halusimme selvittää neljän vastuullisen kasvattajan vaikutuksia lapsiryhmän lapsille ja kasvattajille.

Aihe on meille tärkeä myös siksi, että työskentelemme varhaiskasvatuksessa ja haluamme tämän työn avulla kehittää ammatillista osaamistamme, tuoda esiin varhaiskasvatuksen tärkeitä puolia ja pohtia keinoja millä varhaiskasvatuksen haastavaa tilannetta voisi lähteä purkamaan. Koemme aiheen olevan myös yhteiskunnallisesti tärkeä, koska varhaiskasvatus on viime vuodet ollut paljon esillä, etenkin vaihtuvan henkilöstön sekä vaikeuksien kanssa saada koulutettuja työntekijöitä (Ruskoaho, 3.11.2022). Halusimme työmme avulla selvittää, voisiko kasvattajien määrää lisäämällä lisätä niin lasten kuin henkilöstön hyvinvointia, jaksamista ja lasten yksilöllisen tuen saantia.

Opinnäytetyössämme käsittelemme kokemuksia neljännen vastuullisen kasvattajan ryhmässä työskentelystä. Varhaiskasvatuksen perusteissa (2022) sekä varhaiskasvatuslaissa (540/2018) on määritelty ryhmän henkilöstön määrästä niin, että se on suhteutettuna lasten ikään ja päivittäiseen aikaan hoidossa.

Tämän opinnäytetyön aiheeseen liittyviä opinnäytetöitä tai tutkimuksia ei ole aiemmin tehty. Opinnäytetöitä on tehty varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta ja pienryhmätoiminnasta varhaiskasvatuksessa. Mutta neljän vastuullisen kasvattajan vaikutuksista lapsiryhmään ei ole aiempaa tutkimustietoa saatavilla. Myös tämä seikka vahvisti haluamme toteuttaa opinnäytetyömme valitsemastamme aiheesta.

2.2 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet

1. Miten neljä vastuullista kasvattajaa vaikuttaa pienryhmätoimintaan?
2. Ovatko kasvattajat kokeneet työhyvinvoinnissa muutoksia työskennellessään neljän kasvattajan lapsiryhmässä?

Työn tavoitteena oli tutkia neljän vastuullisen kasvattajan vaikutuksia pienryhmätoimintaan ja muun muassa lasten tuen saamiseen. Kyselyn pääpaino oli siinä, miten pienryhmien muodostaminen on toteutettu neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä. Selvitimme kyselyn avulla, miten neljän kasvattajan vaikutus näkyy varhaiskasvatuksen arjessa ja muun muassa pienryhmien muodostamisessa ja tuen tarpeen lapsien tukemisessa. Halusimme myös selvittää kyselyn avulla, onko varhaiskasvattajilla enemmän resursseja vahvistaa lasten osallisuutta ja antaa aikaa jokaiselle lapselle yksilönä.

Tavoitteena oli myös selvittää, miten varhaiskasvattajien määrä ryhmässä vaikuttaa kasvattajien kokemaan työkuormaan ja työhyvinvointiin. Varhaiskasvatusala on ollut viime vuodet esillä niin työn kuormittavuuden kuin vaihtuvan henkilöstön vuoksi. Tavoitteenamme oli selvittää, voisiko neljännen vastuullisen kasvattajan tuomat hyödyt olla avuksi henkilöstön jaksamiseen ja työn kuormituksen vähenemiseen sekä sen myötä myös mahdollisten sairauspoissaolojen vähenemiseen.

2.3 Yhteistyötaho

Yhteistyötahonamme toimi Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatusyksikkö ja yhteishenkilönämme Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatusjohtaja. Tutkimukseen osallistui Seinäjoen kaupungin eri yksiköissä työskenteleviä varhaiskasvatuksen ammattilaisia, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet neljän vastuullisen kasvattajan ryhmissä. Seinäjoen alueella toimii kaupungin varhaiskasvatusyksiköitä noin 30, joista yksi on ympärivuorokauden auki oleva vuorohoitoyksikkö. Seinäjoen kaupungilla toimii vielä kevään 2024 asti avoin varhaiskasvatus.

Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen vahvuudet ovat lasten onni, tyytyväisyys, leikki sekä ohjattu pedagoginen toiminta (Seinäjoen kaupunki, 18.2.2021).

Varhaiskasvatussuunnitelma Meirän Vasu ohjaa Seinäjoen varhaiskasvatuksen toimintaa (Seinäjoen kaupunki, i.a.).

Meirän vasussa (2022) korostetaan, että jokainen lapsi saa kuulua ja näkyä. Jokaisella lapsella on oikeus mielipiteeseen, ymmärretyksi ja nähdyksi tulemiseen. Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen arvot ovat tunnemme, toimimme, iloitsemme ja opimme. Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen strategiat, ovat ammattitaitoinen henkilöstö, syrjäytymisen ehkäisy, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä ammatillisella toiminnalla lapsen hyvinvoinnin varmistaminen varhaiskasvatuksessa, esiopetuksessa.

3 VARHAISKASVATUKSEN PEDAGOGINEN TOIMINTA JA OPPIMISEN ALUEET

Oppimisen alueet ovat ryhmitelty viideksi eri osa-alueeksi ja ne kuvaavat varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan keskeisiä sisältöjä ja tavoitteita (ePerusteet, 2018). Ne eivät ole toisistaan irrallisia kokonaisuuksia, vaan aihepiirejä yhdistellään lasten mielenkiinnon kohteiden ja osaamisen mukaisesti. On tärkeää, että lapsiryhmän aikuiset ymmärtävät oppimisen alueiden kokonaisuuksien keskeisimmät sisällöt ja tavoitteet (Ahonen, 2017, s. 163). Lisäksi oppimisen alueet tulee käsitellä yhdessä lasten kanssa, joka edesauttaa lasten osallistumista toiminnan suunnitteluun.

Opinnäytetyö tutkii neljän kasvattajan tuomia hyötyjä varhaiskasvatuksen lapsiryhmien pienryhmätoiminnassa. Oppimisen alueet ovat tärkeä osa varhaiskasvatuksen suunnittelua, ja muodostavat tärkeän pohjan niin kokonais- kuin pienryhmätoiminnan suunnittelulle. Oppimisen alueet ovat kokonaisuus, joka ohjaa lapsiryhmien toimintaa ja suunnittelua. Osallisuus osana varhaiskasvatuksen pedagogiikka on hyvin ajankohtainen aihe ja vahvistaa lapsiryhmän toimintaa.

3.1 Osallisuuden pedagogiikka

Ensisijaisena varhaiskasvatuksen tehtävänä on taata lapselle hyvät oppimisen ja kehittymisen edellytykset sekä edistää lasten hyvinvointia (Kangas ym. 2017, s. 35). Oppimisen edistämiseen, vastuulliseen kasvattamiseen sekä lasten itsetunnon tukemiseen pyritään osallisuuteen perustavan pedagogiikan avulla. Osallisuuden kokemuksilla lapset voimaantuvat ja saavat kokemuksen siitä, että heidän mielipiteillään on merkitystä. Viime vuosina osallisuudesta on keskusteltu paljon ja lähes jokaisessa varhaiskasvatuksen yksikössä on osallisuus pyritty huomioimaan osana suunnittelua ja toteuttamista yhdessä lasten kanssa (Ahonen, 2017, s. 67).

Osallisuus luokin mahdollisuuden olla osana jotain itseään suurempaa ja olla osana yhteisöä (Malinen, 2019, s. 89). Osallisuuden korostaminen varhaiskasvatuksen kehittämistyön painopistealueeksi on lasten hyvinvoinnin kannalta äärimmäisen tärkeä muutos. Kun lasten aito osallisuus vahvistuu, lisää se aikuisen ja lasten kiireetöntä yhdessäoloa, aikaa

kuunnella, lasten ajatusten arvostamista sekä uskomista lasten kykyihin (Leskisenoja, 2019, s. 150). Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena olikin selvittää, millainen vaikutus on neljän vastuullisen kasvattajan tuomilla hyödyillä muun muassa siihen, että osallisuus pääsee toteutumaan toivotuilla tavoilla. Tutkimuskysymysten avulla saatiin vastauksia, jotka vahvistivat ajatusta siitä, että ryhmissä on enemmän aikaa keskittyä vahvistamaan lasten osallisuutta, kun aikuisia on riittävästi läsnä.

3.2 Kielten rikas maailma

Varhaiskasvatuksessa tulee vahvistaa lasten kielellisten valmiuksien, taitojen ja identiteettien kehittymistä (ePerusteet, 2018). Kielellisten taitojen kehittyminen mahdollistaa muun muassa lasten osallisuuden ja monilukutaidon sekä on yhteydessä vuorovaikutukseen liittyvään osaamiseen. Vuorovaikutuksessa kieli määrittyy keskeiseksi tekijäksi ja mahdollistaa niin tiedon ja havaintojen jäsentämisen kuin omien ajatusten ja tunteiden ilmaisemisen (Ahonen, 2017, s.165). Kieli on kaikkialla läsnä. Sosiaalis-emotionaalisten taitojen kehittymistä tukee kielen kehittyminen. Kielen avulla lapsi määrittää käsitystä itsestään ja paikkaan sosiaalisessa yhteisössä. Tunteiden säätelyä on myös mahdollista harjoitella kielen avulla. On tärkeää ympäröidä lapset rikkaalla kielimaailmalla, jutella, rohkaista ja kuunnella lasta.

Kielen kehittyminen on hyvin yksilöllinen prosessi (Ahonen, 2018, s. 167). Siksi varhaiskasvatuksessa tuleekin huomioida lasten kielellinen kehittyminen yksilöllisesti. Pedagogisessa toiminnassa tulee myös huomioida monikielisyys ja lasten mahdollinen useamman kielen omaksuminen yhtä aikaa. Aikuiset toimivat kielellisinä malleina, joten on tärkeää huomioida millä tavalla käytämme kieltä varhaiskasvatuksessa lasten kanssa (Ahonen, 2018, s. 168).

3.3 Ilmaisun monet muodot

Varhaiskasvatuksen yhtenä tavoitteena on tukea lasten kuvallisen, sanallisen, kehollisen ja musiikillisen ilmaisun kehittymistä (ePerusteet, 2018). Ilmaisun monet muodot tutustuttavat lapset samalla eri kulttuuriperintöihin ja taiteenaloihin. Ilmaisun monien muotojen tavoitteellinen tukeminen, edistää lapsen kokonaisvaltaista kehitystä, kasvua ja oppimista

(Ahonen, 2018, s.193). Varhaiskasvatus muodostaakin elämänkaaren näkökulmasta ainutlaatuisen ajanjakson ja missään muussa vaiheessa ei ihmisen kehitys ole niin nopeaa kuin lapsuudessa (Koivula ym., 2017, s.12). Ilmaisun eri muodot tarjoavat lapsille mahdollisuuden hahmottaa ja kokea maailmaa heitä puhuttelevalla ja innostavalla tavalla (ePerusteet, 2018).

Ilmaisun eri muodoista puhuttaessa, korostuu erityisesti oppimisympäristöt ja niiden vaikutus. Oppimisympäristöt käsittävät yhteisön ja toimintatavat, oppimisympäristö on pedagoginen ympäristö (Kangas ym., 2021, s. 138). Oppimisympäristöjen avulla voidaan tukea lapsia psyykkisesti, mahdollistamalla oppiminen ja toiminta. Oppimisympäristöjen avulla lapset saavat kokea kuulumisen tunnetta. Oppimisympäristöjen tulee olla muun muassa monipuolisia, esteettisiä ja visuaalisia. Näin ne auttavat toteuttamaan ilmaisun eri keinoja ja kannustavat sekä lapsia että aikuisia. Parhaimmillaan erilaiset oppimisympäristöt kannustavat yhteisölliseen, aktiiviseen ja itsenäiseen oppimiseen ja toimintaan (Kangas ym., 2021, s. 139). On tärkeää tiedostaa, että ympäristöjä tulee jatkuvasti kehittää, ja niiden tarkoitus ei ole olla muuttumattomia.

3.4 Minä ja meidän yhteisömme

Lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa, laajenee hänen elinpiirinsä kodin ulkopuolelle ja lapsi kohtaa toisenlaisia tapoja toimia ja ajatella (ePerusteet, 2018.). Varhaiskasvatuksen tehtävä onkin kehittää lasten valmiuksia ymmärtää ja toimia lähiyhteisöjen monimuotoisuus huomioiden. Katsomusten, eettisen ajattelun, median ja lähiyhteisön menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden näkökulmista lähdetään toteuttamaan tätä oppimisen aluetta. Tämä oppimisen alue tukee erityisesti vuorovaikutukseen, ilmaisuun, ajatteluun, kulttuuriseen osaamiseen sekä oppimiseen liittyvää laaja-alaista osaamista (ePerusteet, 2018). Minä ja meidän yhteisömme -oppimisen alueeseen liittyvää toimintaa voidaan toteuttaa esimerkiksi leikin, kuvataiteen, musiikin, satujen ja vierailuiden avulla. Tämä oppimisen alue ohjaa varhaiskasvatustoimintaa kohti kaikille tasa-arvoista ja yhtenäistä varhaiskasvatusta (Ahonen, 2017, s. 223). Oppimisympäristö, joka tarjoaa mahdollisuuden yhteenkuuluvuuteen, tukee myös lapsen motivaation kehittymistä (Laitinen, 2021, s.127).

3.5 Tutkin ja toimin ympäristössäni

Varhaiskasvatuksessa lapsille tulee antaa valmiudet jäsentää, havainnoida ja ymmärtää ympäristöään (ePerusteet, 2018). Varhaiskasvatuksessa ohjataan lapsia toimimaan ja tutkimaan luonnossa ja rakennetussa ympäristössä. Varhaiskasvatukseen sisältyy matemaattisen ajattelun kehittyminen ja vahvistaminen sekä ympäristö- ja teknologiakasvatus. Lasten havainnot, kokemukset ja elämykset oppimisympäristöissä auttavat ymmärtämään syy- ja seuraussuhteita sekä kehittymään oppijoina.

Oivaltamisen ja oppimisen ilo on yksi varhaiskasvatuksen tavoitteista matemaattisen ajattelun kohdalla (ePerusteet, 2018). Matematiikkaan ja sen eri osa-alueisiin tutustutaan havainnollisen ja leikinomaisen toiminnan myötä. Kun ihmettelylle annetaan aikaa ja tilaa varhaiskasvatuksen arjessa, se tukee konkreettisesti ihmettelyä ja oivaltamisesta (Ahonen, 2017, s. 249). Aikuisen toiminnan merkitys on valtava - se voi joko rikastuttaa tai supistaa lapsen oppimista. Täytyy myös muistaa huomioida lasten yksilölliset erot, joiden vuoksi toiminnan tulee olla monipuolista. Lapset ovat pääosin monipuolisesti innostuneita, heillä on halu tutkia ympäristöään. Siksi on tärkeää vaalia ja tukea lasten innostumista (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016, s.136).

Ympäristökasvatus käsittää kolme eri ulottuvuutta: oppiminen ympäristöstä, oppiminen ympäristössä sekä toimiminen ympäristön puolesta (Ahonen, 2017, s. 257). Helposti ympäristökasvatusta ajatellaan ja määritellään hyvin kapea-alaisesti, ja onkin tärkeää ymmärtää, että kyseessä on huomattavasti laajempi kokonaisuus.

Teknologian kehitys jatkuu kiivaana, ja teknologiakasvatus on osa tätä oppimisen aluetta. Sen tehtävänä on lisätä lasten ymmärrystä rakennetusta ympäristöstämme (Ahonen, 2017, s. 266). Teknologiakasvatus ei ole vain perehtymistä teknologisiin laitteisiin, vaan myös niiden taustalla olevaan ihmisten toiminnan korostamiseen. Käytännössä lasten kanssa tulee havainnoida arjessa monipuolisesti esiintyviä ratkaisuja ja laitteita. On myös tärkeää, että teknologia määrittyy merkitykselliseksi kaikille lapsille (Ahonen, 2017, s. 268).

3.6 Kasvan, liikun ja kehityn

Kasvan, liikun ja kehityn -oppimisen alue käsittää liikkumiseen, terveyteen, turvallisuuteen ja ruokakasvatukseen liittyvät tavoitteet (ePerusteet, 2018). Varhaiskasvatuksen tavoitteena on yhdessä huoltajien kanssa luoda pohjaa lasten terveyttä, hyvinvointia ja fyysistä aktiivisuutta edistävälle elämäntavalle. Monesti tämä oppimisen alue koetaan tutuimmalta ja luontevimmalta toteuttaa (Ahonen, 2017, s. 270).

Varhaiskasvatuksen ruokakasvatus on muutakin kuin yhdessä syömistä ja vatsan täyttämistä (VOL, 2019). Ruokakasvatuksen avulla lapsi oppii monipuolisesti terveyttä edistäviä keinoja. Tämä oppimisen alueen tavoitteena on myös tukea lasta kokemaan liikunnan iloa ja liikkumaan monipuolisesti. Tutkitusti liikunta on kokonaisvaltaisesti ihmiselle hyväksi (Opetushallitus (OPH), i.a). Lisäksi pohditaan lasten kanssa yhdessä turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä seikkoja. Erityisesti pienten lasten ryhmissä, perushoidon merkitys korostuu. Ja perushoitoon mielletään usein kuuluvaksi juuri tämän osion mainitsemia asioita, esimerkiksi ruokailu, turvallisuus, hygienia ja liikunta (Ahonen, 2017, s. 271). Lapset tarkastelevat, hahmottavat ja ottavat maailmaa haltuun hyvin kokonaisvaltaisesti (Kangas, ym. 2021, s.137). Ja siksi onkin tärkeää hahmottaa oppimisen alueita hyvin laaja-alaisesti.

Kaikki varhaiskasvatukseen liittyvä toiminta tulee olla pedagogisesti painottunutta (Ahonen, 2017, s. 270). Liikunnan avulla tuetaan lasten kehontuntemusta, hyödynnetään eri aisteja, tuetaan omaehtoista liikkumista sisällä ja ulkona. Liikuntakasvatuksen tulee olla monipuolista, säännöllistä ja tavoitteellista. On myös tärkeää, että erilaiset liikuntavälineet ovat lasten saatavilla. Liikunnan avulla lapsi saa kokemuksia liikunnasta osana ryhmää, parin kanssa tai yksin (Ahonen, 2017, s. 271). Liikunnan merkitys on hyvinvoinnin kannalta myös hyvin keskeinen. Varhaiskasvattajat toimivat mallina lapsille myös liikunnan ja liikkumisen suhteen. On myös tärkeää luoda yhdessä huoltajien kanssa pohja hyvinvointia, fyysistä aktiivisuutta ja terveyttä arvostavalle elämäntavalle. Liikuntaa voi toteuttaa varhaiskasvatuksessa hyvin monella eri tavalla, jo pienet taukojumputkin tekevät hyvää niin mielelle kuin keholle. On myös tärkeää, että lapset saavat harjoitella ja ottaa riskejä esimerkiksi kiipeilemällä (Ahonen, 2017, s. 274). Ilman riskien ottoa ei lapsen kyky arvioida omia taitojaan pääse kehittymään.

4 SOSIAALIPEDAGOGIIKALLA HYVINVOINTIA VARHAISKASVATUKSEEN

Sosiaalipedagogiikka varhaiskasvatuksessa tukee niin lasten kuin aikuisten hyvinvointia. Opinnäytetyön tutkimuskysymysten avulla tavoitteena oli selvittää niin lapsiin kuin aikuisiin kohdistuvat hyödyt, kun lapsiryhmässä työskentelee neljä aikuista. Tämä kappale käsittelee niin sosiaalipedagogista työtettä kuin tiimityön merkitystä sekä työhyvinvointia. Jokainen osio linkittyy toisiinsa ja tavoittelee niin lasten kuin varhaiskasvatuksessa työskentelevien aikuisten hyvinvointia.

4.1 Sosiaalipedagoginen työote varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatukseen sosiaalipedagoginen työote on oikein toimiva (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 237). Lasten perustarpeista huolehtiminen täyttää suuren osan varhaiskasvatuksen päivistä, ja hyvä varhaiskasvatus rakentuukin kasvatuksen ja hoivan tasapainolle. Sosiaalipedagogisen varhaiskasvattajan taito on ottaa lapset huomioon kokonaisvaltaisesti. Ja ymmärtää sekä antaa tietoa eri palveluista lapsiperheille ja esimerkiksi lasten tuen tarpeisiin.

Nivala ja Ryyänen (2019, s. 237) kuvaavat teoksessaan, miten kokonaisvaltaisuus kattaa niin pään, käsien kuin sydämen huomioimisen. Varhaiskasvatusikäiset lapset kehittyvät ja kasvavat jatkuvasti ja ottavat huomattavia ja näkyviä askeleita niin kognitiivisesti, fyysisesti, emotionaalisesti, motorisesti, kielellisesti, ilmaisullisesti kuin sosiaalisestikin. Ja jos keskitymme varhaiskasvatuksessa vain päähän, eli järjellä ja tiedolla kasvattamiseen sekä kognitiiviseen kehittymiseen, edellyttäisi se, että sulkisimme silmämme lapsen muulta kasvulta ja toiminnalta (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 237). Lapset kaipaavat aikuisilta lohdutusta ja myötätuntoa esimerkiksi erotessaan vanhemmistaan tai saadessaan kolhuja: henkisiä tai ruumiillisia. Tunteiden läsnäolo on välttämätöntä varhaiskasvatuksessa.

Sosiaalipedagogisen työotteen avulla voidaan tarjota varhaiskasvatukselle vahva perusta ja rakentaa lapsen ja varhaiskasvattajan suhdetta niin, että siinä on tilaa niin lapsen yksilölliseen kohtaamiseen kuin yhteisön jäsenenä kasvamiseen (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 238). Sosiaalipedagoginen työ on kunnioittavaa, läsnä olevaa, kuuntelevaa, empaattista ja

avointa. Kun lapsiryhmässä työskentelee riittävä määrä aikuisia, mahdollistaa se sosiaali-pedagogisen työn toteutumisen.

4.2 Tiimityön merkitys varhaiskasvatuksessa

Tiimityö on äärimmäisen suuressa asemassa varhaiskasvatuksessa, ja tiimityötaidot ovat tärkeä osa jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevän aikuisen taitoja. Kyselyn avulla pyrimme saamaan vastauksia myös tiimin merkityksestä varhaiskasvatuksen arjessa. Aikuisten välinen yhteistyö on hyvin keskeinen osa varhaiskasvatuksen arkea. Useamman tutkimuksen mukaan yhteen hiileen puhaltavat lapsiryhmän aikuiset, edesauttavat lasten sosiaalisemotionaalisten taitojen kehittymistä (Ahonen, 2017, s. 252). On tärkeää huomioida jokaisen työntekijän näkökulma ja muodostaa niiden pohjalta yhteinen kasvatustyön arvopohja. Myös esihenkilön rooli toimivan työtiimin rakentamisessa on suuri. Ellei tiimi toimi, ja ryhmässä on useita tukea tarvitsevia lapsia, vaatii arjessa jaksaminen aikuisilta paljon.

Avoin ja myönteinen keskustelukulttuuri aikuisten kesken, on ensisijaisen tärkeää. Puheeksi ottaminen vaatii ammatillisuutta, rohkeutta ja aikuisuutta (Koivunen & Lehtinen, 2015, s. 111). Siksi vuorovaikutustaitoihin panostaminen kannattaa aina. Vuorovaikutuksen sujuvuus on äärimmäisen tärkeää myös moniammatillisessa työskentelyssä (Mönkkönen ym. 2019, s. 48). Varhaiskasvatuksessakin moniammatillisuus on isossa roolissa. Esimerkiksi erityisopettajien ja puheterapeuttien kanssa työskentely on lähes päivittäistä. Ja jo itse ryhmän oma tiimi on moniammatillinen, tyypillisesti käsittäen niin varhaiskasvatuksen opettajia kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tai hoitajia. Vuorovaikutuksen merkitys korostuu myös perheiden kanssa kommunikoidessa. Kunnioitus, empatia ja tasa-arvoisuus ovat jokaisen työntekijän vuorovaikutustaitojen taustavoima (Roivas & Karjalainen, 2013, s. 105).

Yksi tärkeä osa tiimityötä on ammatillisen osaamisen kehittäminen yhdessä (Ahonen, 2023, s. 173). Jokainen toki kehittää ammatillista osaamistaan myös itsenäisesti, mutta toteuttaakseen laadukasta pedagogiikka tulisi tiimin myös prosessoida asioita yhdessä. Ammatilliseen kehittämiseen voi esimerkiksi hyödyntää kirjallisuutta, luentoja ja koulutuksia. Usein kiirettä pidetään toiminnan kehittämisen esteenä, mutta usein esteenä on oman

toiminnan kehittämisen vaikeus. Teoriassa uuden oppiminen koetaan helpommaksi kuin käytännössä (Ahonen, 2023, s. 175).

Hyvinvoiva työyhteisö ja tiimi tarvitsee tuekseen johtajan, joka tarttuu toimeen ja kuuntelee (Ahonen, 2023, s. 231). Varhaiskasvatus yksiköiden johtajilla on tärkeä asema koko työyhteisön ja eri tiimien sitouttamisessa. Johtajalla tulee olla kyky kantaa vastuuta ja tukea tiimien opettajia. On tärkeää sopia yhteiset tavoitteet ja miten niiden toteutumista voidaan arvioida. Kun henkilöstö kokee tulevansa kuulluksi ja koko yksiköllä on yhteiset selkeät pelisäännöt, joiden toteutumista seurataan, luo se turvaa ja luottamusta. Hyvästä johtamisesta puhutaan usein, mutta täytyy muistaa myös alaistaidot (Ahonen, 2023, s. 233). Esi-merkkejä hyvistä alaistaidoista, ovat muun muassa vuorovaikutustaidot, ammatillinen osaaminen, kyky antaa ja ottaa vastaan palautetta, motivaatio niin omaa kuin koko työyhteisön hyvinvointia kohtaan sekä joustavuus. Täytyy myös muistaa, ettei kukaan voi olla hyvä johtaja yksin vaan hän tarvitsee tuekseen työhönsä sitoutuneita varhaiskasvatuksen ammattilaisia.

4.3 Työhyvinvointi ja jaksaminen

Työhyvinvointi käsitteenä on maailmanlaajuisesti liitetty useimmiten työterveyteen ja työkykyyn. Suomessa käsite on varsin laaja-alainen ja sisältää myös työn sujumisen arjessa (Manka & Manka, 2016, s. 212.). Työhyvinvointiin vaikuttaa niin organisaatioiden toimintatavat, johtaminen, työ, työntekijät omine tulkintoineen kuin ilmapiiri. Kyseessä on hyvin laaja käsite, joka on suuressa asemassa työssä jaksamiselle. Täytyy myös muistaa, että jokainen työyhteisön jäsen tuo osansa työhyvinvointiin ja vaikka kaikki osatekijät työssä olisivat muodollisesti kunnossa, voi työntekijällä itsellään olla huono olo. On siis tärkeää tiedostaa työhyvinvoinnista puhuttaessa, myös jokaisen työntekijän oma henkilökohtainen asenne ja pääoma. Työhyvinvointi ei myöskään synny itsestään, vaan vaatii suunnittelua, toimenpiteitä ja systemaattista johtamista. Hyvinvoivan organisaation merkki on se, että organisaatio on tavoitteellinen (Manka & Manka, s. 221.)

Suomalaisen varhaiskasvatuksen yhtenä vahvuusalueena pidetään kokonaisvaltaista näkemystä varhaiskasvatuksesta. Laadukkaan varhaiskasvatuksen yhtenä merkittävänä osatekijänä mainitaan varhaiskasvattajien korkea koulutustaso (Hujala ym., 2007, s. 153.)

Varhaiskasvatusturvalaki sanoo, että varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan, on huolehdittava, että henkilöstö osallistuu ammattitaitoa ylläpitämään ja kehittävään täydennyskoulutukseen. Näin pystytään ylläpitämään laadukasta varhaiskasvatusta. Valitettavasti tällä hetkellä varhaiskasvatuksen työntekijöistä joka viides kokee henkisen työkykynsä heikoksi (Keva, 2023). Henkilöstön työkykyä tulisikin tukea, vahvistaa kokemusta vahvasta osaamisesta ja työyhteisöön kuulumisesta.

Nykyään stressin oireista kärsivät niin lapset kuin aikuiset. Monet kasvattajat kärsivät stressistä ja stressi vaikuttaa vahvasti ryhmän lapseen (Köngäs, 2019, s. 65). Stressillä on tarkoituksensa: se saattaa meidät tarkkaavaiseen tilaan. Mutta jos se kulkee jokapäiväisessä elämässä mukana, muuttaa se aivojamme ja yksi oireista on empatian puute. Päiväkodin aikuiset saavat voimaa samoista asioista kuin lapset, ilosta, leikkisyydestä, yhdessä tekemisestä ja kiireettömyydestä (Köngäs, 2019, s. 220). Moni varhaiskasvatuksessa työskentelevä, työskentelee äärirajoilla. Mikään ei muutu, jos työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä asioita ei pohdita. Tutkimusten mukaan suurimpia syitä jaksamattomuudelle ovat muun muassa huono ilmapiiri, yhtenäisyyden vähättely sekä tavoitteiden ristiriita. Suomessa yhteiskehittäminen vielä ahdistaa, toisin kuin itsensä kehittäminen on jo aika yleistä. Siksi olisikin tärkeää sopia päiväkodin yhteiset toiminnan linjaukset ja kaikkien tulisi sitoutua niihin. On myös tärkeää, että yksiköissä vallitsee avoin ja kunnioittava ilmapiiri, joka kannustaa puhumaan asioista.

5 PIENRYHMÄTOIMINTA VARHAISKASVATUKSESSA

Tässä luvussa käsitellään varhaiskasvatuksessa käytössä olevaa pienryhmätoimintaa niin varhaiskasvattajan kuin lapsenkin näkökulmasta. Luvussa käsitellään myös lapsen kolmiportaista tukea, sekä sitä miten pienryhmätoiminta hyödyttää tukea tarvitsevia lapsia.

Pienryhmätoiminnalla varhaiskasvatuksessa tarkoitetaan lapsiryhmän jakamista pienempiin ryhmiin, jossa toimintaa ja tekemistä opetetaan ohjatusti. Varhaiskasvatuksen toteutukseen vaaditaan tietämystä ja näkemystä, että siitä tulee hyvää ja laadukasta (Kronqvist, 2011, s. 10). Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaitoa vaaditaan, kun puhutaan lapsen kehityksen kannalta vaikuttavista tekijöistä, joihin varhaiskasvatuksessa pystytään vaikuttamaan opetussuunnitelmallisen toiminnan avulla. Arvot, ohjeet, periaatteet ja tavoitteet määritellään kasvatus- ja opetustoiminnan viitekehykseksi opetussuunnitelmassa (Salmi-nen, Poikonen, 2018, s. 56). Lapsen kehityksen kannalta on erittäin tärkeää, että opetus-suunnitelmaa noudatetaan, jotta jokaisen lapsen oppimiseen tullaan kiinnittämään huomiota ja niihin pyritään puuttumaan sekä tarjoamaan tukea.

5.1 Pienryhmän määritelmä

2000-luvulle tullessa pienryhmistä varhaiskasvatuksissa on alettu puhumaan uudelleen organisoidusta lapsiryhmän opetustavasta (Raittila, 2013, s. 74). Päiväkoti toiminnan olennainen osa on nykyään pienryhmätoiminta, missä lapsiryhmä jaetaan pienempään lapsille turvalliseen ryhmään, jossa toteutetaan ohjattua toimintaa saamalla kasvattajalta enemmän huomiota (Peda.net, i.a). Varhaiskasvatuksessa lapsiryhmän koot vaihtelevat, jolloin ryhmässä voi olla vaikka 21 lasta ja kolme kasvattajaa. Mikäli ryhmää ei jaettaisi, äänen-voimakkuus ja lasten kuormittavuus kasvaisi ja lasten oppiminen sekä työskentelytaidot eivät kehittyisi ikätasoisien mukaisesti. Pienryhmä voidaan jakaa erikokoisiin ryhmiin riippuen toiminnasta. Pienryhmän sisällä lapset voidaan jakaa toimintaan porrastetusti, jolloin saadaan vieläkin paremmin toteuttaa yksilöityä ohjausta.

5.2 Pienryhmätoiminta varhaiskasvattajan näkökulmasta

Koko ryhmän hallintaan on käytetty pienempiä ryhmiä jo kautta aikain. Lasten oppimisen kannalta olisi tärkeää nähdä pienryhmätoiminnan hyödyt tavoitteelliseen ryhmätoimintaan (Wasik, 2008, s. 515). Kuitenkin pienryhmätoiminta tulisi olla suunniteltua ja keskittyä opettamaan varhaiskasvatuksensuunnitelman (VASU:n) mukaista opetusta. Lasten kanssa pienryhmätoiminnan harjoittamiseen tulee olla valmiudet ammattilaisella. Mutta myös ison ryhmän kanssa toimiessa vaaditaan kasvattajalta johdonmukaisuutta sekä hallintakykyä ja ohjaus tyyli tulee olla selkeästi strukturoitua, jotta lasten on helppo edetä eteenpäin ilman aikuisen vierellä oloa.

Salmisen (2017 s. 171–172) mukaan pienryhmätoiminnassa kasvattajat kannustavat lapsia toimimaan vuorovaikutussuhteissa muiden pienryhmän lasten kanssa. Pienryhmässä lasten havainnointia on helpompi toteuttaa, kuin isommassa ryhmässä. Lasta voi havainnoida sekä yksilöllisesti, että ryhmätoiminnassa (Wasik, 2008, s. 515). Ryhmän kasvattajien vastuulla tulee olla lasten havainnoinnin ja tarpeiden huomioiminen.

Pienryhmätoiminnan toimimisen kannalta haasteellista on kasvattajien työvuorot, mutta hyvällä suunnittelulla saadaan toiminta pyörimään. Kasvattajien äkilliset poissaolot, tuovat omat haasteet pienryhmätoimintaan. Järvinen & Mikkola (2015, s. 43) mukaan toisen ryhmän työnvajeen takia motivaatio ja työteho kärsii. Näihin äkillisiin poissaoloihin olisi apuna neljän kasvattajan ryhmät, jolloin pienryhmätoiminta ja muu arki pyörisi, vaikka sairauspoissaoloja syntyisikin viikon aikana. Neljäs kasvattaja voi myös tarpeen mukaan auttaa yksikön muita ryhmiä paikkaamaan henkilöstövajetta.

5.3 Pienryhmätoiminta varhaiskasvatuksessa lasten näkökulmasta

Lapsen yksilöllinen huomioiminen, arvostus ja osallisuuden lisäämistä pyritään toteuttamaan pienryhmätoiminnassa. Pienryhmässä toimimisella on lapsen ja aikuisen vuorovaikutukselle suuri merkitys. Lapsen päivittäinen sosiaalinen lähiympäristö muodostaa varsinaisen vuorovaikutusympäristön. Lapsi on vuorovaikutuksessa kasvattajien sekä muiden lasten kanssa (Launonen, 2022, s. 11). Pienryhmässä aikuisella on mahdollisuus keskittyä jokaiseen lapseen yksilöllisesti, sekä havainnoida heitä parhaiten. Kasvattajan antama apu, auttaa myös lasta motivoitumaan oppimiseen paremmin. Mikäli lapsi etsii omaa

paikkaansa ryhmässä, auttaa pienryhmään jakautuminen myös siihen. Lapsen on helpompaa lähteä leikkiin ja toimintaan mukaan pienryhmässä (Järvinen & Mikkola, 2015, s. 33–34).

Pienryhmässä lapsien väliset vuorovaikutussuhteet kehittyvät helpommin. Hiljaiset lapset voivat saada äänensä kuuluviin paremmin, sekä he lähtevät leikkiin entistä helpommin. Lasten välisiä konfliktitilanteita on myös helpompi seurata ja niihin pystyy puuttumaan paljon helpommin kuin isommassa ryhmässä. Varhaiskasvatuksen laadun merkkejä on lapsen ja kasvattajan välinen luottamuksellinen suhde. Pienryhmätoiminnan kautta näitä voidaan toteuttaa parhaiten (Wasik, 2008, s. 516). Lapsen itseisarvo on vasun perusteiden arvoperusta. Jokainen lapsi on yhteisön jäsen ja tulee kohdatuksi omana itsenään (Vasu 2022, s. 20–21).

Lapsen osallisuuden edistäminen on varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin tavoite. Kokeemukset nähdystä tulemisesta ja sensitiivinen kohtaaminen vahvistavat lapsen osallisuutta varhaiskasvatuksessa (Vasu, 2022, s. 32). Osallisuudella tarkoitetaan lapsen tulemistä kuulluksi ja hänellä on mahdollisuus vaikuttaa häntä koskeviin asioihin. Yksittäisen lapsen mielihalujen toteuttaminen ja kuuleminen halutaan välillä ymmärtää osallisuutena (Hujala & Turja, 2017, s. 45). Osallisuus on kuitenkin paljon enemmän ja pienryhmässä lapsen osallisuutta pystytään lisäämään paremmin, kuin esimerkiksi koko lapsiryhmässä. Lapsen osallisuus näyttäytyy myös pienryhmässä suuressa roolissa, kun lasten mielipiteitä tai ideoita kysytään, esimerkiksi lasten kokouksissa tai haastatteluissa. Osallisuus on pienryhmätoiminnan yksi työtapaa (Järvinen & Mikkola, 2015, s. 17–19). Pienryhmätoiminta onkin lapsen osallisuuden lisäämiseksi perusteltua ja suotavaa toteuttaa.

Pienryhmiin jakamiseen vaikuttaa usein lasten ikä. Ikätasojen ryhmien avulla voidaan toteuttaa myös ikätasojen toimintaa. Eri kulttuurista tulevat lapset voidaan myös jakaa eri pienryhmiin, jolloin kyky oppia suomen kieltä rikastuu ja mahdollisuudet ryhmän kaverisuhteisiin paranevat. Samanikäisten lasten ryhmässä pienryhmät voivat olla erikokoisia, riippuen siitä kuinka lasten tuen tarpeen määrästä. Ryhmän koot täytyisi ajatella niin, että lasten olisi helpoin oppia ja aloittaa toiminta. Osa tuen tarpeen lapsista hyötyy pienemmistä pienryhmistä (Hirvonen, 13.3.2024).

Pienryhmätoiminnassa tuen tarpeinen lapsi saa helpommin äänensä kuuluviin sekä hän pystyy keskittymään ohjattuun toimintaan keskivertoa paremmin, kun aikuinen on helpommin saatavilla. Jokainen lapsi oppii ja kehittyy soveltuvin menetelmin ja omaan tahtiinsa (Sandberg, 2023, s. 18). Pienryhmätoiminnassa kasvattaja voi miettiä toimintansa tuen tarpeisen lapsen kykyyn pohjautuen, hän pystyy eriyttämään toimintaansa niin, että lapsi saa kokonaan yksilöllistä oppia tai hän pystyy mukauttamaan toimintaansa niin, että lapsi oppii samalla vuorovaikutustaitoja sekä mahdollista odottamista pienryhmässä. Lapsen omatoimiseen selviytymiseen tarvitaan aikuisen turva. Aikuinen kulkee ja ohjaa lasta ennakoivin tilantein, sekä auttaa tukemaan vaativissa tehtävissä lapsia. Lapsen sietokyvyn ja pitkän pinnan kasvattamiseen vaaditaan aikuisen rohkaiseminen ja kannustaminen (Alijoki & Pihlaja, 2023, s. 275). Pysyvä ryhmä ja aikuiset ovat tärkeitä lapsen kehitykselle, kuitenkin tämänhetkinen resurssi tilanne varhaiskasvatuksessa voivat aiheuttaa muutoksia ryhmiin, sekä mahdollisiin pienryhmätoimintaan (Karila, 2016, s. 26–27). Tällaiset muutokset voivat aiheuttaa tuen tarpeiselle lapselle kuormitusta ja hankaloittaa ryhmässä toimimisen opettamista.

5.3.1 Yleinen tuki

Lapsen hyvinvointi, kehittyminen ja oppiminen ovat varhaiskasvatuksessa erittäin tärkeää, joten jokaiselle lapselle kuuluu yleinen tuki. Kehitykseen, oppimiseen ja hyvinvointiin tarvittavaan tukeen on jokaisella varhaiskasvatukseen osallistuvalla oikeus (Opetus- ja kulttuuriministeriö, (OKM), i.a). Arvostava ja hyvin toimiva vuorovaikutus lasten ja kasvattajan välillä voi jo itsessään parhaimmillaan tukea lapsen kehitystä ja toimia oppimistilanteena (Pennanen-Eerola, ym. 2022, s. 489).

Arjen hoitorutiineihin, yhteisiin järjestettyihin pedagogisiin hetkiin saadaan upotettua erilaisia yksilöllisen tuen menetelmiä (Hujala & Turja, 2018, s. 151). Jokainen lapsi huomioidaan lapsen vahvuuksineen turvallisessa lapsen ja aikuisen rakentamassa yhteisössä. Jokainen ryhmän aikuinen, oli sitten sijainen tai opiskelija, antavat yleistä tukea ryhmän lapsille (Sandberg, 2023, s. 33). Varhaiskasvatuksessa lasten kanssa toimii monia kasvattajia, sekä ryhmässä voi kauden aikana olla useitakin opiskelijoita, jotka harjoittelevat lapsiryhmän työtehtäviä. Lapsiryhmässä yleistä tukea annetaan kannustamalla, kehumalla, rohkaisemalla sekä huomioimalla lapsille, jokaiseen ongelmaan etsitään ratkaisu. Ryhmän

vuorovaikutuksella on myös suuri merkitys, sekä sillä kuinka arki on strukturoitu. Yleinen tuki ei aina kuitenkaan riitä. Tällöin pedagogiset menetelmät mitkä yleisen tuen puolesta ovat jo käytössä, eivät riitä tukemaan lapsen kasvua ja kehitystä. Kun tuen tarve ilmenee, on tukea annettava heti (Opetushallitus, (OPH), i.a.). Lapselle tehdään pedagoginen arvio. Arvioinnissa tarkastetaan, tarvitseeko lapsi tehostettua tukea, joka on vahvempi kuin yleinen tuki (Sandberg, 2023, s. 34). Pedagogisten menetelmien tarkastelussa on myös ryhmän yleisen tuen toimet, miten ne ovat vaikuttaneet ja miten niitä voidaan jalostaa tehokkaammin hyödyttämään lapsen kasvua ja kehitystä. Yleisen tuen toimia ei poisteta tehostettuun tukeen siirtyessä vaan lapsen oppimista ja tukemista tehostetaan erilaisilla tukitoimilla. Sandberg (2023, s. 34) mukaan pedagogisen arvioinnin laatii ryhmän varhaiskasvatuksen opettaja sekä varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Arviointiin otetaan mukaan myös moniammatillisesti mahdollisten lapsen kanssa toimivien esimerkiksi kuntoutuksen edustajien näkökulmia, arviointi käsitellään moniammatillisesti, jossa tehdään päätös tuesta.

5.3.2 Tehostettu tuki

Kun lapsi siirtyy tehostetun tuen piiriin, on varhaiskasvatuslaissa (540/2018) määritelty, että lapselle tulee tehdä tehostetun tuen oppimissuunnitelma. Siihen kirjataan ne menetelmät ja ratkaisut, joilla tehostetussa tuessa voidaan lapsen oppimista ja kasvua tukea. Pedagogiseen oppimissuunnitelmaan kirjataan monikanavaiset opetusmenetelmät (Sandberg, 2023, s. 35). Hallintopäätös tehdään tehostetun tuen aikana tarvittavista tukitoimista ja tehostetusta tuesta (OKM, i.a.). Tehostetun tuen lapselle voidaan luoda yleisen tuen yhteyteen erilaisia tapoja toimia oppimistilanteissa. Lapselle voidaan oppimisympäristössä antaa täysin rauhallinen tila, missä hän saa keskittyä tekemään annettuja tehtäviä. Rauhallisessa tilassa hänen keskittymisensä ohjautuu enemmän annettuun tehtävään, kuin siihen mitä hänen ympärillään tapahtuu. Tukitoimia mitä lapselle annetaan, tehostetaan ja yksilöidään suunnitelmallisesti (Hujala & Turja, 2018, s. 151). Lapselle voidaan pienryhmätoiminnassa antaa kuvalliset ohjeet, mitä tapahtuu nyt, sitten ja lopuksi, jolloin lapsi näkee konkreettisesti sen mitä tehdään. Tämä tukimuoto voi olla pitkäaikaista, lyhytkestoista mutta kuitenkin niin kauan kuin lapsi sitä tarvitsee (OKM, i.a.). Joskus käy kuitenkin niin, että tehostettukaan tuki ei riitä, vaan lapselle kaivataan järeämpiä keinoja. Tällöin lapselle

tehdään pedagoginen selvitys ryhmän kasvattajien sekä lapsen huoltajien kanssa. Pedagoginen selvitys kuvaa lapsen oppimisvalmiuksia kehitykseen ja kasvuun mukautuen (Sandberg, 2023, s. 36).

5.3.3 Erityinen tuki

Tukijärjestelmän korkein tuki on erityinen tuki. Tässä tuessa on eri tukipalveluita ja tukimuotoja ja tämä tuki on kokoaikaista sekä jatkuvaa (OKM, i.a.). Ennen kuin hallintopäätös tehdään, tulee kuulla lasta sekä huoltajaa, jotta päätös on hallintolain mukainen. Erityisen tuen päätöksen saaneelle lapselle tehdään henkilökohtainen opetussuunnitelma, johon kirjataan oppimiseen ja hyvinvointiin liittyvät tavoitteet. Lapselle suunnitellaan myös minkälaisia tukia esimerkiksi varhaiserityiskasvatuksen opettaja lapselle antaa ja kuinka usein hän tapaa lapsen. Henkilökohtainen opetussuunnitelma ja hallintopäätös velvoittaa henkilöstöä järjestämään lapselle vaaditut tuet. Tuen laiminlyönnin perusteeksi ei riitä resurssipula (Sandberg, 2023, s. 37–38). Lapsen pienryhmään voidaan lisätä esimerkiksi kaksi kasvatustajaa, joista toinen toimii niin sanottuna ohjaavan apukätenä. Näin tuetaan lapsen yksilöllistä työskentelyä ja annetaan myös oppimisrauha muille pienryhmän lapsille. Lapselle tärkeintä olisi järjestää tukitoimet omassa ryhmässä, ettei siirtoa toiseen ryhmään tarvitsisi tehdä. Varhaiskasvatuksen perusteet myös ohjaavat tukitoimien järjestämistä niin, että ne tapahtuvat päivittäisessä toiminnassa (Hujala & Turja, 2018, s. 151–152). Tällöin tukitoimet voivat esimerkiksi olla erilaiset räätälöidyt tehtävänannot tai erillinen taukohetki ennen toiminnan alkua, jolloin lapsi saa tauon avulla motivoitua itsensä tehtävien tekemiseen.

6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA KYSELYN TOTEUTUS

Tässä kappaleessa käsittelemme opinnäytetyöhön valitsemaamme tutkimusmenetelmää sekä toteutustapaa. Lisäksi käymme läpi kyselylomakkeen laatimisen taustoja. Kuvaamme myös mitä määrällinen ja laadullinen tutkimus on. Kerromme myös tutkimuksemme eettisyydestä ja luotettavuudesta.

6.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Tutkimusmenetelmäksi valitsimme kvantitatiivisen eli määrällisen menetelmän. Aineistokeruu tavaksi valitsimme Webropol-kyselytyökalun. Kyselyssä käytimme myös laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää saadaksemme perusteluja vastauksiin. Kyselyn lähitimme sähköpostilinkkinä Seinäjoen varhaiskasvatusyksiköiden johtajille, jotka levittivät linkin yksiköiden työntekijöille. Sovimme tämän tavan lomakkeen eteenpäin viemiselle yhdessä yhteistyötahomme kanssa. Tämä kyselylomake mahdollisti meille mahdollisimman suuren vastausten määrän verrattuna laadullisen menetelmän tutkimustapoihin.

Ennen kyselyn luomista perehdyimme määrällisen tutkimustavan teorioihin sekä tutustuimme Webropol-palveluun. Kyselylomakkeen luonnostelimme harkiten ja nojasimme keräämäämme teoreettiseen viitekehykseen. Kysymyksiä miettiessämme halusimme harkiten muodostaa kyselylomakkeen, joka olisi selkeä, ja jonka avulla saisimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Luonnostelimme kyselyn ensin Word-tiedostoon, jonka jälkeen loimme kyselylomakkeen Webropol-palveluun.

Kysely toteutettiin täysin anonyymisti, kuitenkin tietäen, että vastaajat ovat varhaiskasvatuksen ammattilaisia. Kyselyn jaoimme kolmeen osaan: halusimme alkuun kartoittaa taustatietoja sekä kaksi seuraavaa osaa jaoimme tutkimusaiheita käsittelevään osioon. Kysymyksiä oli kaiken kaikkiaan 29, joista 12 ensimmäistä kysymystä kartoitti taustatietoja. Vastaaminen kyselyyn kesti keskimäärin 15 minuuttia. Webropol-kysely oli helppo luoda ja saimme laadittua juuri oikeanlaiset kysymykset, joita tutkimuksemme vaati. Osaan kysymyksiin halusimme perusteluja, joihin vastattiin kirjoittaen. Webropol-kyselyyn lisäsimme monivalintakysymysten lisäksi muutaman avoimen kysymyksen tarkentavana

jatkokysymyksenä edelliseen vastaukseen. Tämä toi vastauksiin selkeyttä ja antoi meille lisätietoa, miksi vastaukseen oli vastattu näin.

6.2 Kyselyn toteutus

Ensimmäisessä osiossa kysyimme taustatietoja. Kysyimme, millä ammattinimikkeellä vastaaja työskentelee varhaiskasvatuksessa ja kuinka monta vuotta hän on työskennellyt varhaiskasvatuksen parissa. Halusimme myös tarkentaa vastausta nimenomaan Seinäjoen varhaiskasvatuksessa työskentelyyn. Kysyimme myös, millaisessa varhaiskasvatus yksikössä vastaaja työskentelee, montako ryhmää siellä on ja monessako ryhmässä työskentelee neljä vastuullista varhaiskasvattajaa. Kyselyn avulla selvitimme, työskenteleekö vastaaja tällä hetkellä tai onko työskennellyt aiemmin neljän kasvattajan lapsiryhmässä. Selvitimme lisäksi, että minkäikäisten lasten ryhmässä vastaaja työskentelee ja onko ryhmässä tuen tarpeen lapsia. Näiden kysymysten avulla saimme anonymisti selvyyttä taustatietoihin sekä alustavasti myös tutkimuskysymyksiin.

Toisessa osiossa halusimme selvittää kysymysten avulla, kuinka neljä vastuullista kasvattajaa vaikuttaa pienryhmätoimintaan. Selvitimme, onko ryhmässä tehty muutoksia pienryhmien määriin, sekä siihen ohjaavatko kaikki kasvattajat pienryhmätoimintoja, vai toimiiko joku kasvattajista ”avustajana” tai ”apukäsinä” ohjaavalle kasvattajalle. Kysyimme, myös onko työnjako ollut selkeää, ja kaikkien tiedossa. Halusimme kysymyksillä selvittää, miten kasvattajat ovat kokeneet selkeyden työnjaossa ja onko vastaajilla ollut epäselvyyksiä löytää tiimiin sopivaa työtapaa.

Viimeisessä osiossa kartoitimme työnhyvinvointia: oliko se lisääntynyt vai heikentynyt neljän kasvattajan ryhmässä. Halusimme myös kartoittaa henkilökohtaista jaksamista työtöissä, sekä sitä miten neljä kasvattajaa on vaikuttanut ryhmän ilmapiiriin, ja sitä ovatko kokeneet saavansa enemmän aikaa lasten havainnoimiseen ja oman läsnäolon tuomiseen lapsiryhmään.

6.3 Määrällinen tutkimus

Määrällisestä eli kvantitatiivisesta tutkimusmenetelmästä voidaan myös käyttää nimeä tilastollinen tutkimus (Heikkilä, T., 2004, s. 15). Määrällisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena on tuottaa tietoa ja luoda ymmärrystä sosiaalisesta maailmasta (UTA Libraries, 2017). Määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetyin aineistoin keruutapa on kyselylomake (Vilka, 2021, Tutkimusaineiston keräämisen tavat -luku.). Kyselylomakkeen etuja on muun muassa se, että vastaaja jää anonyymiksi. Täten tutkimuksessa voidaan käsitellä myös arkaluontoisempia asioita. Näin vastaajat voivat vastata avoimen rehellisesti. Kyselymme toteutettiin verkkokyselynä, jonka nopeus ja taloudellisuus ovat sen vahvuuksia (Valli, 2015). Haitaksi voi taas tulla se, ettei vastaajia ole tarpeeksi. Toteuttamamme Webropol-kysely tavoitti 58 vastaajaa, joten tavoitimme toivomamme määrän vastaajia.

Määrällinen tutkimus valikoitui prosessimme aineistonkeruumenetelmäksi, koska halusimme tavoittaa kyselymme avulla kymmeniä vastaajia. Ennen päätöstä tutkimusmenetelmästä ja sen analysoinnista, oli tärkeää tutustua kohderyhmään ja muodostaa kysymykset selkeiksi ja kohderyhmälle sopiviksi.

6.4 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä pyritään ymmärtämään merkityksi, ominaisuuksia ja laatua kokonaisvaltaisesti (Koppa, 2021). Laadulliset tutkimusmenetelmät ovat luultavasti vanhimpia tieteellisiä teknikoita, joilla voidaan tarkkailla ympäröivää maailmaa ja yrittää ymmärtää sekä selittää näkemäänsä (Shuttleworth, 2008). Tyypillisesti laadullisen tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ajatuksia ja kokemuksia (Puusa, & Juuti, 2020, s.11). Opinnäytetyön kysely toteutettiin Webropol-kyselytyökalun avulla pääosin määrällisenä tutkimuksena, mutta kyselyssä oli myös useampi avoin kysymys. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritäänkin saamaan erilaisia näkökulmia esille (Puusa, & Juuti, 2020, s. 19). Tutkimuksen avulla saatuja vastauksia on käytetty lainauksina opinnäytetyössä. On kuitenkin tärkeää, että lainaukset toimivat nimenomaan tukena analysoidessa tuloksia eikä vain jättäen lainauksien tulkintoja opinnäytetyön lukijalle (Puusa, & Juuti, 2020, s.19).

Laadullinen tutkimusmenetelmä oli tärkeä osa opinnäytetyötämme, määrällisen tutkimusmenetelmän rinnalla. Laadullinen tutkimus tuki määrällisen tutkimuksen avulla saatuja vastauksia. Kyselyssä oli useampi avoin kysymys ja monivalintakysymysten jälkeisiä perusteluita vaativia avoimia kysymyksiä. Näin mahdollistimme erilaisten näkökulmien esiin-tuomisen tutkimustuloksissa.

6.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Suomessa yleiset eettiset periaatteet ohjaavat tutkijaa kaikilla tieteenaloilla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Peruslähtökohtana ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa on tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksiin ja kyselyyn osallistuvien henkilöiden oikeuksia ja ihmisarvoa kunnioitetaan. Tutkijoiden täytyy perehtyä tutkittaviin jo ennakkoon. Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi ovat kulkeneet mukamme koko opinnäytetyöprosessin ajan. Eettisyys ja luotettavuus ovat keskeisiä osatekijöitä, jotka ovat edellyttäneet meiltä tarkkaa huomiota tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Eettisten periaatteiden noudattaminen on varmistanut osallistujien oikeuksien kunnioittamisen ja luotettavuuden varmistaminen on taannut tutkimuksen tulosten uskottavuuden ja hyödyllisyyden.

Tavoitimme valitsemamme kohderyhmän, Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijät, heidän esihenkilöidensä kautta. Kyselyn toteutimme täysin anonymisti, eikä vastauksia pysty yhdistämään tiettyihin varhaiskasvatuksen yksiköihin. Takasimme osallistujien anonymiteetin ja huolehdimme, että tutkimukseen osallistuneiden yksityisyyden suoja toteutui. Tutkimusaineiston säilyttäminen ja tieto siitä, ovat myös tärkeä osa tutkimusetiikkaa (Vilkkä, H. 2021, Tutkimusetiikka- luku). Toteutimme kyselyn Webropol-kyselynä ja kyselyn vastaukset poistamme opinnäytetyön valmistuttua. Näin edistämme tietoturvan toteutumista.

Eettisesti laadukasta opinnäytetyötä tehdessä tulee huomioida myös lähdekriittisyys, johon olemme pyrkineet prosessin alusta alkaen. Olemme arvioineet käyttämiemme lähteiden laatua ja ottaneet huomioon muun muassa lähteiden julkaisijat ja julkaisujen ajankohdat. Etiikka pyrkii kertomaan, mikä on oikein ja mikä väärin, miten meidän tulisi toimia, että toimisimme oikein (Raatikainen ym., 2020, s.165).

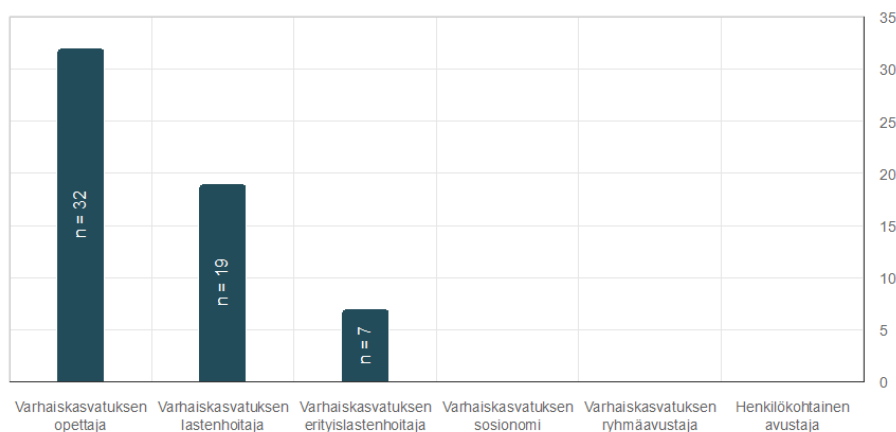
Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös se, että tutkijoita oli kaksi. Näin pystyimme yhdessä arvioimaan tuloksia ja saamaan kaksi näkökulmaa koko prosessin ajan. Se edesauttoi myös ajattelemaan tutkimusta monipuolisesti. Myös saamamme vastausten määrä toi meille varmuutta tuloksia analysoidessamme. Vastausten määrä antoi meille arvokasta tietoa ja saimme kattavan määrän vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käymme läpi Webropol-kyselymme avulla saatuja vastauksia ja aineistoa. Kyselyn toteutimme sähköisenä Webropol-kyselynä, jonka välitimme Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatukseen. Vastaajiksi kyselyymme tavoittelimme varhaiskasvatuksen henkilöstöä, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet neljän vastuullisen kasvattajan lapsiryhmissä. Kyselyyn vastasi yhteensä 58 varhaiskasvatuksen ammattilaista. Kysely toteutettiin anonymisti, ja niin, ettei vastauksia voida yhdistää tiettyyn päiväkotiin. Tällä halusimme turvata sen, että mahdollisimman moni uskaltaa vastata totuuden mukaisesti.

7.1 Alkukartoitus

Kyselyn ensimmäiset 12 kysymystä kartoittivat taustatietoja, joiden avulla selvitimme millaisissa lapsiryhmissä työskentelee neljä vastuullista kasvattajaa. Aluksi kartoitimme vastaajien ammattinimikettä (Kuvio 1). Vastaajista 32 oli varhaiskasvatuksen opettajia, 19 lastenhoitajia sekä seitsemän varhaiserityiskasvatuksenhoitajaa.



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen ammattinimikkeet

7.2 Alukartoitus työkokemuksesta ja yksiköistä

Kartoitimme myös vastaajien työkokemuksen kestoa varhaiskasvatuksessa. Vastaajien työkokemus varhaiskasvatuksessa vaihteli kestoaltaan 1– yli 20 vuotta. 1–5 vuotta työkokemusta alalta oli vastaajista 13, 6–10 vuotta työkokemusta oli vastaajista 11, 11–20 vuotta työkokemusta alalta oli vastaajista eniten, yhteensä 22. Yli 20 vuotta alalla työskennelleitä oli vastaajista 12.

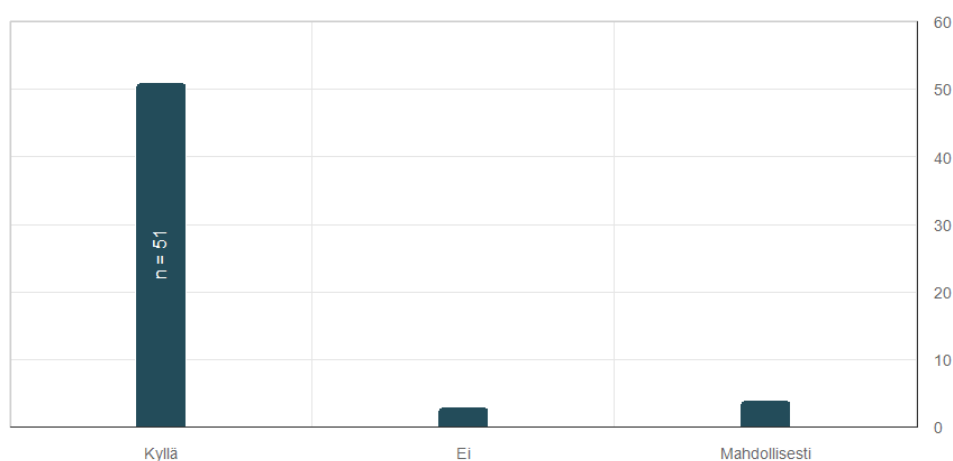
Varhaiskasvatusyksiköiden lapsiryhmät Seinäjoella vaihtelivat kolmesta ryhmästä kahteen-toista ryhmään, joissa jokaisessa yksikössä kuitenkin oli neljän kasvattajan ryhmiä. (Kuvio 2).

Neljän kasvattajan ryhmiä yksikössä, vähiten	Neljän kasvattajan ryhmiä yksikössä, eniten
1,0	7,0

Kuvio 2. Seinäjoella varhaiskasvatuksessa olevien neljän kasvattajan ryhmien määrä yksiköissä.

7.3 Tuen tarpeen lasten määrä lapsiryhmissä

Halusimme myös selvittää, monessako näistä yksiköistä missä työskentelee ryhmässä neljä varhaiskasvattajaa, on tuen tarpeen lapsia. Kuviosta 3. selviää, että yli 50 prosenttia vastaajista työskentelee lapsiryhmissä, joissa työskentelee neljä kasvattajaa sekä on tuen tarpeen lapsia. Suurin osa vastaajista siis työskentelee lapsiryhmässä, jossa on tuen tarpeen lapsia.



Kuvio 3. Onko ryhmässä tuen tarpeen lapsia.

Edelliseen kysymykseen viitaten halusimme selvittää, montako tuen tarpeen lasta ryhmässä on. Vastauksista selvisi, että 10 vastaajaa työskentelee ryhmässä, jossa on yksi tuen tarpeen lapsi. 5 vastaajan mukaan ryhmässä oli kaksi tuen tarpeen lasta. 13 vastaajan mukaan ryhmässä oli kolme tuen tarpeen lasta ja 26 vastaajan mukaan ryhmässä oli yli kolme tuen tarpeen lasta. 4 vastaajien mukaan ryhmässä ei ollut yhtään tuen tarpeen lasta. Vastauksista voimme päätellä, että tuen tarpeen lapsien määrä vaikuttaa kasvattajien määrään ryhmässä.

7.4 Pienryhmät

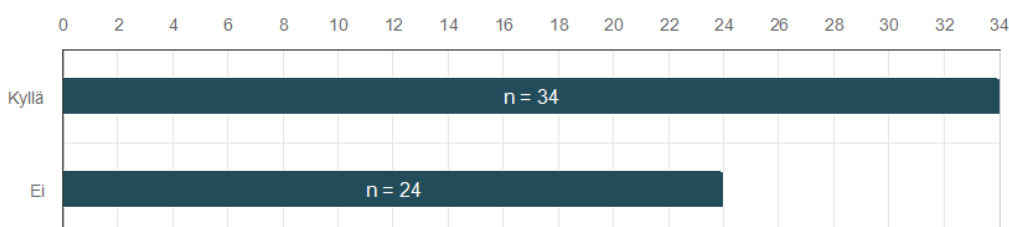
Kyselyssä kartoitettiin vaikuttaako neljä vastuullista kasvattajaa pienryhmien määrään. Toimiiko ryhmässä kaikki neljä kasvattajaa pienryhmän vetäjinä, vai toimiiko yksi kasvattaja niin sanottuna avustajana. Toimiiko ryhmä kahdessa tai kolmessa pienryhmässä ja yksi kasvattaja avustaa toista kasvattajaa. Vai onko ryhmä jaettu selkeästi neljään pienryhmään, joita jokainen kasvattaja erikseen ohjaa. Neljän kasvattajan vaikutus pienryhmiin

Kuviosta 4. näkyy selkeästi, että enemmistö, 34 vastaajaa oli sitä mieltä, että neljä kasvat-
tajaa vaikuttaa pienryhmäjakoon. Yllättävää oli kuitenkin se, että vaikutusta ei nähty 24
vastaajan mukaan. Näiden vastaajien mukaan pienryhmätoiminta pysyi samanlaisena,
kuin kolmen kasvattajan ryhmässä, tai neljättä kasvattajaa ei hyödynnetty jakamaan ryh-
mää neljään pienryhmään. Avoimien kysymysten perusteelta saimme vastauksia, joista
saa selkeän kuvan, että pienryhmiä pystyy helpommin pilkkomaan pienemmäksi, tai että
pienryhmässä on aina kaksi kasvattajaa tukemassa toimintaa sekä mahdollistaa yksilölli-
sen tuen antamisen.

Pienryhmiä pystyy vielä pilkkoa pienemmiksi tarvittaessa! Yksilöllistä tukea hel-
pompia antaa! (Työntekijä 22)

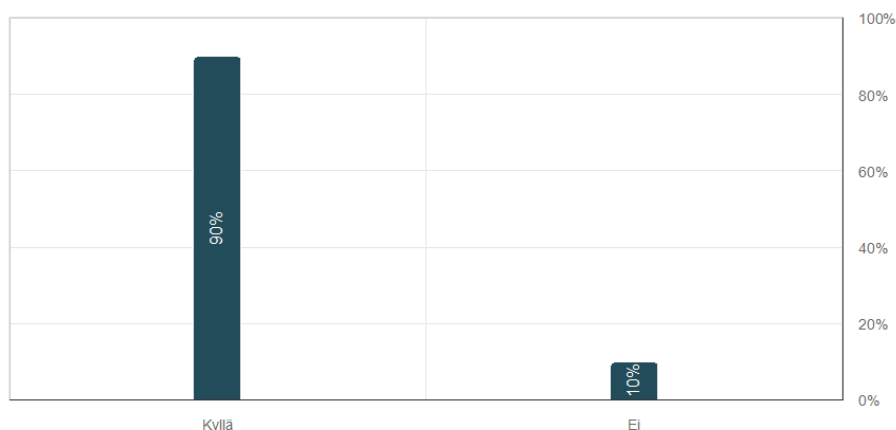
Kaksi kasvattajaa vastaa pienryhmästä, jossa on esimerkiksi tehostetun tai eri-
tyisen tuen lapsi. (Tt 45)

Ryhmiä muodostetaan lasten lukumäärän, mutta myös toiminnan mukaan. 2–4
pienryhmään. (Tt 3)



Kuvio 4. Vaikuttaako neljä kasvattajaa pienryhmäjakoon sekä toimintaan.

Kartoitimme myös, ohjaavatko kaikki vastuulliset kasvattajat pienryhmiä, vai toimivatko he avustavina kasvattajina toiminnassa. Vastaajat vastasivat, että 90 % jokainen ohjaa. Ja loput 10 % ei ohjaa, vaan yksi toimii pienryhmässä tukemassa toista kasvattajaa. (Kuvio 5). Tähän voi vaikuttaa monet asiat, esimerkiksi esiopetus, joka on vain esiopettajan vastuulla tai tuen tarpeen lapsien määrä lapsiryhmässä, tai jolloin yhden kasvattajan tehtävänä on tukea toista kasvattajaa.



Kuvio 5. Ohjaavatko kaikki neljä vastuullista kasvattajaa pienryhmätoimintaa.

Kartoituksessa halusimme selvittää myös, onko mahdollisen neljän kasvattajan työnjako selkeästi kaikkien ryhmässä työskentelevien tiedossa. Työnjako nähtiin 48 vastaajan mielestä selkeänä, kun 6 taas vastaa, ettei heidän mielestään ole tehty selkeää ohjeistusta siitä mitä heidän työnkuvaansa kuuluu. 4 vastaajaa vastasi, että ei tiedä onko selkeää vai ei.

7.4.1 Hyötyä vai haittaa

Halusimme kartoittaa myös sitä, näkevätkö kasvattajat neljästä kasvattajasta lapsiryhmässä, olevan enemmän hyötyä vai haittaa lapsiryhmälle. Tähän olivat kaikki 58 vastaajaa vastanneet, että lapsiryhmälle on enemmän hyötyä neljännestä vastuullisesta kasvattajasta. Avointen vastausten perusteella, neljännestä vastuullisesta kasvattajasta nähdään olevan hyötyä sekä lapsiryhmälle, että työntekijöille. Lapsiryhmälle niin, että jokainen lapsi tulee nähdyksi ja saa tarvitsemaansa tukea. Työntekijöille mieluista työntehtävien vaihtelua, jolloin työstä ei uuvu niin helposti.

Ryhmä voitaisiin jakaa neljään pienryhmään, jolloin kasvattajalla olisi aikaa auttaa/tukea lasta enemmän. (Tt 6)

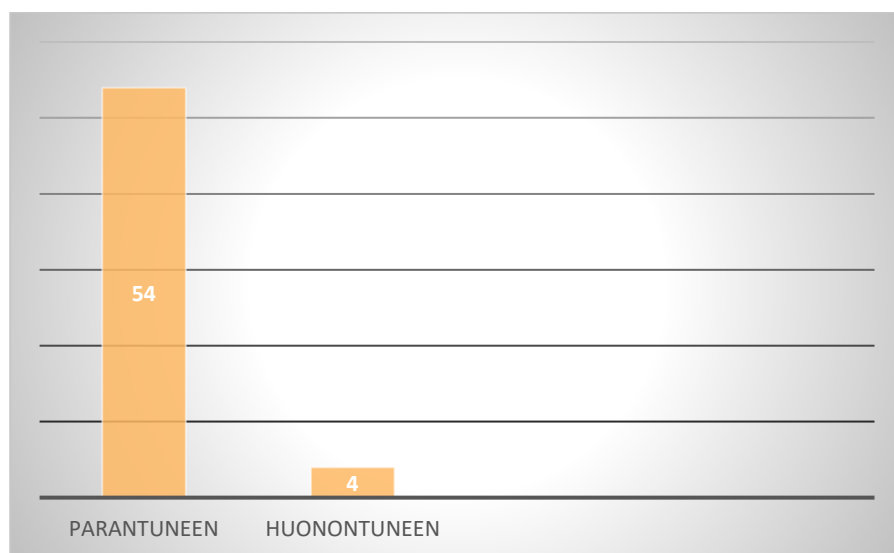
Jokainen lapsi tulee varmasti nähdyksi ja kuulluksi. (Tt 32)

Erityisen ja tehostetun tuen tarve ryhmässä sanelee myös neljännen kasvattajan tarpeen, ellei jopa viidennenkin. Työnkuvat ollaan suunniteltu ja mietitty tarkasti, jolloin kaikille on selvää omat vastuut kunakin päivinä. Tehtävät vaihtelevat vuorokohtaisesti ja vuorotellen, mikä tuo kaikille vaihtelua, eikä kukaan uuvu. (Tt 57)

7.5 Työssä jaksaminen

Kyselyssä selvitimme myös työntekijöiden jaksamista neljän kasvattajan ryhmässä. Halusimme selvittää, kuinka he näkevät omien voimavarojensa kestävyyttä, kun lapsiryhmässä on enemmän henkilöstöä jakamassa vastuuta.

Kuviosta 6. Selviää, kuinka 54 vastaajaa kokee jaksamisen parantuneen, kun taas neljä kertoo huonontuneen. Vastaukseen pyysimme myös perusteluja.



Kuvio 6. Kuinka vastaajat kokevat työssä jaksamisen neljän kasvattajan ryhmässä.

Itse koen hankaluutena sen, että en tahdo tietää mihin ryhmään kulloinkin menen ja mitä siellä teen. Pitäisi huomioida jo suunnittelussa. Osa ryhmän opettajista on tottunut työskentelemään ryhmänsä kanssa yksin, joten heidän kanssaan tätä epäselvyyttä. (Tt 47)

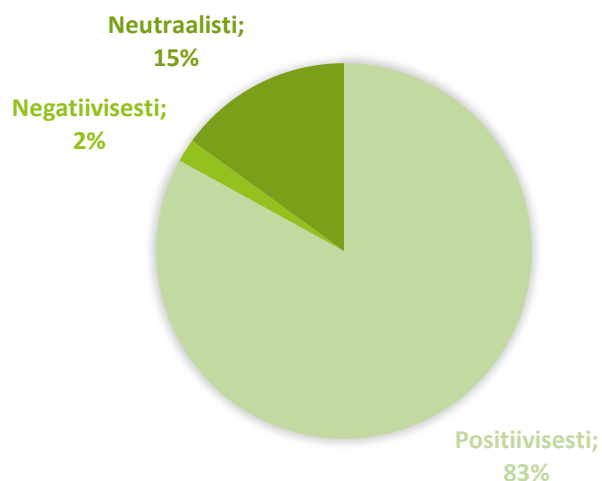
Vastuu jakaantuu ja yhden ryhmän "oman" työntekijän poissaolo ei vaikuta niin vahvasti ryhmän toimintaan/lapset eivät reagoi niin vahvasti, kun paikalla on kuitenkin yhä kolme "omaa aikuista". Ja tällöin voidaan jakaa lapsia niin että ne joihin eniten ryhmän "oman aikuisen" poissaolo eniten vaikuttaa voivat olla omien tuttujen aikuisten kanssa. Lisäksi neljäs työntekijä poistaa kiirettä ryhmästä, kun ei iltapäivällä tarvitse kiirehtiä pihalle ennen sitä, kun jää ryhmän kanssa yksin. (Tt 30)

Riittämättömyyden tunne on poistunut. (Tt 28)

Kun ryhmässä on neljä vastuullista kasvattajaa, työhyvinvointi paranee, kun sijaisten tarvekin vähenee, voidaan siis tarvittaessa pärjätä kolmellakin kasvattajalla. (Tt 12)

Huomaamme perusteluista, että työ lasten parissa paranee, kun resurssia on enemmän. Mutta kuitenkin henkilökemiat tai työkuvan epäselkeys saattavat vaikuttaa oman jaksamiseen työssä. Perusteluissa myös korostuu, kuinka kasvattajien lisääntyessä myös kiireetömyys poistuu. Neljän kasvattajan kanssa saadaan siirtymätilanteita helpotettua, esimerkiksi uloslähdöissä on enemmän käsiä auttamassa.

Selvitimme myös, onko neljä kasvattajaa vaikuttanut ryhmän lapsien ja kasvattajien ilma-
piiriin ja vastaajista 83 % vastasi, että vaikutus on positiivista ja 2 % kokee, että vaikutus on negatiivista ja 15 % kokee, että asialla ei ole vaikutusta (Kuvio 7). Ilmapiiriin vaikutti vastausten perusteella paljon se, että vastaajien mielestä kiireen tuntu oli helpottunut ja lapsille oli enemmän aikaa, jolloin oli myös aikaa kehittää ilmapiiriä. Vastaajista yksi koki työnjaon epäselvyyden vaikuttaneen työilmapiiriin, jolloin hänen oli vaikeuksia nauttia työhön menosta ja siellä olost.



Kuvio 7. Neljän kasvattajan vaikutus ryhmän lapsien ja kasvattajien ilmapiiriin.

7.6 Toiveena jatkaa työskentelyä neljän kasvattajan lapsiryhmässä

Selvitimme kyselyssä, olisiko ammattilaisilla halua jatkaa työskentelyä neljän kasvattajan tiimissä tulevaisuudessakin. Halusimme myös perusteluja vastauksiin. Vastaajista 98 % eli 57 vastaajaa haluaisi työskennellä neljän kasvattajan ryhmässä jatkossakin, koska he kokivat, että työ ei ole tällöin pelkkää arjesta selviytymistä tai arki pyörisi ryhmässä, vaikka joku olisikin äkillisesti sairaana. 2 % eli yksi vastaaja ei haluaisi työskennellä neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä, koska hän koki, että hänelle ei ollut selkeää työnkuvaa tai ei saanut kaikkea tietoa lapsiryhmästä tietoonsa.

Keventää kaikkien työtä, jos jaetaan ryhmä neljään pienryhmään. Henkilöstömäärä ei ole niin haavoittuva, jos yksi on sairaana. (sijaisia ei tahdo saada) (Tt 12)

työhyvinvointi tuo työnimua ja työ on mahdollista eikä tule selviytymisen, suorittamisen tunnetta. (Tt 58)

Haluaisin myös tulevaisuudessa työskennellä neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä, koska vastuuta lapsi ryhmästä pystyy vielä enemmän jakamaan mielestäni paremmin. Pienryhmiä pystyy jakamaan vielä paremmin pienemmiksi ryhmiksi. Jokainen lapsi tulee vielä enemmän huomioiduksi lapsiryhmässä. (Tt 37)

Tuen tarpeisten määrä on kasvanut, jolloin koen neljännen kasvattajan turvaavan lasten ohjaamisen ja aikuisen läsnäolon saannin kuin myös auttavan omassa jaksamisessa. (Tt 55)

Omasta mielestä varhaiskasvatuksessa pitäisi nyt satsata aikuisten lisäämiseen ryhmässä. Suurimmalla osalla lapsista on jo tosi stressaavaa arkea ja näin saataisiin ryhmissä satsata paremmin pienryhmiin ja arjen rauhoittamiseen. (Tt 22)

Haluan, koska kiire ja stressi on vähäisempää. Arki rullaa myös muuttuvassa arjessa. Lapset saavat huomioita ja yksilöllisempää kohtaamista. Opettajat saavat pitää suunnitteluajan. (Tt 28)

Väillä on epäselvää, kun ei minulle kerrota kaikkia asioita tiimissä. (Tt 47)

7.7 Vapaa sana

Kyselyn lopussa oli vapaa sana neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä toimimisesta. Halusimme antaa vastaajille mahdollisuuden kertoa, mitä mieltä he ovat työskentelystä neljän vastuullisen kasvattajan lapsiryhmissä. Vastaukset osoittavat, että neljän kasvattajan ryhmä on voimavara, jolla työhyvinvointia saataisiin parannettua. Jokainen kasvattaja tuo ryhmään omaa näkemystään ja kokemustaan lapsiryhmään. Lapsiryhmässä, jokainen lapsi tulisi huomioiduksi ja lapsille olisi mahdollisuus antaa tukea, hänen tarvitsemallaan tavalla.

Vastauksista voidaan huomata selkeästi sen, että työnjako pitää olla selkeästi ilmaistu, jolloin jokainen saa panostaa omaan työhönsä juuri niin, että lapsille tulee turvallinen olo. Sekä mikäli henkilökemiat eivät kohtaa, työskentely on jaksamiselle erittäin kuormittavaa. Vastauksista myös selviää, kuinka sijaisten tarve vähenee, kun neljän kasvattajan ryhmässä tarpeen mukaan pärjätään myös kolmella kasvattajalla, joten kun sijaisista on pulaa, tällaisella konseptilla voidaan vähentää kuormittavuutta myös yksikön johtajan harteilta.

Työhyvinvointi paranisi huomattavasti, mikäli kasvattajia olisi neljä joka ryhmässä. Työnjaon tulee kuitenkin olla selkeää, jotta lisäresurssi tulee tarkoituksenmukaisesti hyödynnettyä. (Tt 25)

Ei kaikki ole ruusuilla tanssimista kuitenkaan. Joskus liikaa kokkeja samaa soppaa hämmentämässä. Tiedonkulku haastavaa, että kaikki 4 kärryillä mitä tapahtuu, päätöksenteko, erilaiset persoonat tuo mausteita tähänkin soppaan eikä ne aina sovi yhteen. (Tt 47)

Kiitollinen olo siitä, että ryhmässä riittävästi kasvattajia, joille voi jakaa vastuuta. Lapsien kohtaamiseen riittää aikaa ja etenkin opettajien suunnitteluajat eivät liikaa kuormita ryhmää. (Tt 1)

En keksi yhtään negatiivita sanottavaa kyseisestä ryhmämuodosta. Kaikki lisäresurssit ovat nykypäivän varhaiskasvatuksessa kotiin päin, kun lapsiaines on joka vuosi erilaista. Mielestäni kaikki ryhmät saisivat olla neljän kasvattajan ryhmiä, että voitaisiin taata laadukas varhaiskasvatus ihan kaikille lapsille ja mielekäs työympäristö kasvattajille. Työtehtäviä voidaan jakaa myös paremmin, ettei tule kenellekään taakkaa töistä. (Tt 21)

Vahvuustekijä, joka houkuttelee alalle uutta väkeä. Sijaisten määrän tarve vähenee, koska sairastapauksissa pärjätään myös kolmella kasvattajalla. Tuen tarpeen toteuttaminen toteutuu säännöllisesti. (Tt 36)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa käsittelemme tutkimuksemme tulosten pohjalta saatuja johtopäätöksiä. Kyselymme tavoitti kaikkiaan 58 varhaiskasvatuksen ammattilaista, joista 32 oli varhaiskasvatuksen opettajaa, 19 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa sekä seitsemän varhaiserytyiskasvatuksen lastenhoitajaa. Kaikki vastaajat työskentelevät Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksessa, eri yksiköissä. Kaikilla vastaajilla oli kokemusta työelämästä varhaiskasvatuksessa vähintään vuoden ajan.

Tämän tutkimuksen ensisijainen tarkoitus oli tutkia, miten varhaiskasvattajat kokevat työskentelyn neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä. Halusimme selvittää mitä kasvattajat kokevat neljän kasvattajan tuovan niin ryhmän lapsille kuin kasvattajille itselleen. Halusimme selvittää, ovatko kasvattajat huomanneet asialla olevan vaikutusta ensisijaisesti pienryhmätoimintaan tai työhyvinvointiin. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui niin varhaiskasvatuksen pedagogiikasta, sosiaalipedagogiikasta osana varhaiskasvatusta, tiimityön merkityksestä, työhyvinvoinnista, tuen tarpeista sekä pienryhmätoiminnasta.

Tulosten pohjalta voidaan todeta, että varhaiskasvattajat olivat saaneet jaettua pienryhmiä pienempiin ryhmiin tai kaksi kasvattajaa on ohjannut ja auttanut pienryhmässä, jolloin apuna ollut kasvattaja oli pystynyt keskittymään tuen tarpeiseen lapseen paremmin ja ohjaava kasvattaja oli saanut keskittyä ohjaamiseen. Lisäksi osa vastaajista totesi, että moni lapsi hyötyy pienemmistä pienryhmistä. Lapsen nähdä ja kuulla tuleminen sekä aito kohtaaminen vahvistaa lasta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022, s. 34). Pienryhmätoimintaan ja pienempiin ryhmiin jakautumisella oli koettu myös arjen helpotusta, muun muassa siirtymätilanteissa. Kuitenkin muutama vastaaja koki työnjaon hankaloittavan pienryhmätoimintaa, koska ei aina tiennyt missä ryhmässä olisi minäkin hetkenä. Niiden vastausten perusteella voimme päätellä, että selkeä ja avoin kommunikointi kasvattajien kesken olisi erittäin tärkeää.

Voimme myös todeta, että työnhyvinvointi oli lisääntynyt suurella osalla vastaajista silloin, kun vastaaja on aloittanut työskentelyn neljän kasvattajan lapsiryhmässä. Koko yhteisön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen turvallisuus on varhaiskasvatuksessa tärkeää (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022, s. 34). Hyvinvointi, turvallisuus, terveys ja työn

mielekkyyys muodostavat työhyvinvoinnin (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) 2020). Työhyvinvoinnin katsottiin parantuneen sillä, että pienryhmätoiminta tai arjen strukturointi ei kadonnut, vaikka joku ryhmän kasvattajista olikin äkillisesti sairaana. Voimme kuitenkin nostaa vastausten perusteella henkilökemiat yhdeksi tekijäksi, minkä katsottiin hankaloittavan työhyvinvointia. Tuloksista nousi myös esiin työnjaon epäselvyys, joka oli hankaloittanut erinäisiä tilanteita ja aiheuttanut mielipahaa ryhmän kasvattajien kesken. Jokainen meistä voi vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja sen edistäminen kuuluu niin työntekijälle kuin työnantajalle (STM, 2020). Työkuvan selkeyttäminen ja selkeät pelisäännöt ryhmässä voisivat myös auttaa jaksamaan paremmin.

Varhaiskasvatuksessa työskentely on vaikuttavaa ja arvokasta, vaativaa ja vastuullista (Ahonen, 2023, s.9). Kyselystä nousseiden tulosten perusteella huomaamme, että neljän kasvattajan lapsiryhmässä suurin osa kasvattajista voi hyvin, jolloin myös lapset voivat hyvin. On kuitenkin hyvä muistaa, että jokainen vastaaja vastaa oman kokemuksensa kautta ja emme pysty hahmottamaan koko totuutta tästä aiheesta. Mielestämme työnjaon selkeys ja se, että jokaisen kasvattajan ammattitaito huomioitaisiin panostuksena pienryhmätoimintaan, auttaisivat mahdollisesti työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa varhaiskasvatusalalla. Paitsi lasten, niin myös tiimin etu on vastuualueiden selkeyttäminen (Ahonen, 2023, s. 135). Tutkimuksessa nousi hyvin esiin samoja asioita, joita olimme pohtineet myös teoriaosuudessamme. Kun vastuualueet ovat selkeytyneet, tukee se myös jokaisen tiimin jäsenen työhyvinvointia. Teoriaosuus tukee hyvin tutkimuksen avulla saatuja tuloksia, teoreettinen viitekehys luotiin tukemaan tutkimuksen tavoitteita ja koemme sen onnistuneen.

Tämä kysely tehtiin Seinäjoen kaupungin työntekijöille, ja vastaukset olivat työntekijöiden omia mielipidevastauksia. Voidaan pohtia, saataisiinko samanlaisia vastauksia muusta kaupungista tai kunnasta ja millaisia ne olisivat. Olisivatko mielipiteet samankaltaisia, vai nousisiko sieltä esiin jotain yllättävää. Myös erilaiset jatkotutkimukset nousivat esille, ja olisikin mielenkiintoista selvittää onko neljän vastuullisen kasvattajan ryhmät lisääntyneet varhaiskasvatusalalla. Ja jos ovat tai eivät, niin miksi ja mitkä asiat ovat päätöksiin vaikuttaneet.

9 POHDINTA

Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli tarkastella varhaiskasvattajien kokemuksia työskentelystä neljän kasvattajan lapsiryhmässä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen toisena tavoitteena oli selvittää vaikuttaako neljä kasvattajaa pienryhmien määrään ja toimintaan lapsiryhmässä. Kyselyn avulla pyrittiin saamaan vastauksia näihin tutkimuskysymyksiin. Kyselyyn vastanneiden määrä osoittautui sopivaksi ja saimme kattavasti tietoa varhaiskasvattajilta. Tutkimuksen avulla saimme tietoa, miten kasvattajat olivat kokeneet työskentelyn neljän kasvattajan lapsiryhmässä. Lisäksi saimme tietoa siitä, miten vastanneiden työhyvinvointi oli muuttunut parempaan. Tietoa saatiin myös siitä, kuinka lapsiryhmä voidaan jakaa pienempiin ryhmiin ja lasten tukemiseen saadaan käytettyä enemmän resursseja ja aikaa.

Tutkimukseen osallistuneet vastaajat olivat kaikki Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöitä, kuitenkin eri yksiköistä. Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa on hyvä huomioida, että yksikkökohtaiset erot vaikuttavat omalta osaltaan vastaajien kokemuksiin. Aineistosta nousseiden näkemysten perusteella voidaan todeta, että työskentely neljän kasvattajan lapsiryhmässä parantaa työhyvinvointia, mikäli työnjako on selkeästi kerrottu ja jokaiselle tiimin jäsenelle selvitetty. Voimme myös todeta sen, että pienryhmätoiminta paransi lasten sekä kasvattajien mielestä, mikäli neljä kasvattajaa vakiintuisi lapsiryhmiin.

Tuloksien avulla esille nousi myös haasteet, joita koettiin neljän kasvattajan lapsiryhmissä. Suurimpina haasteina nostettiin esiin työnjaon epäselvyys tai toimimaton tiimi. Omat kokemuksemme ja niiden avulla saatu tieto, tukevat myös hyvin ajatusta siitä, miten tärkeää tiimityöskentely varhaiskasvatusalalla on. Koemme saaneemme kiitettävän ja kattavan määrän vastauksia kyselyymme. Vastauksien analysointi oli mielenkiintoista ja piti yllä motivaatiotamme opinnäytetyön tekemisen suhteen. Prosessi on ajallisesti ollut pitkä ja opinnäytetyö on ollut mielissämme niinäkin päivinä, kun emme ole sen parissa työskennelleet. Kuitenkin koko prosessin ajan olemme olleet tyytyväisiä valitsemaamme aiheeseen ja yhä edelleen pidämme aiheita tärkeinä. Valmistuvina varhaiskasvatuksen sosionomeina haluamme liputtaa varhaiskasvatuksen puolesta. Koemme tärkeäksi tuoda esiin niin kasvattajien työhyvinvoinnin ja jaksamisen, kuin mahdollisuudet pienryhmätoimintaan sekä tuen antamiseen lapsille.

Tämän opinnäytetyön myötä nousi esiin myös mahdollisia jatkotutkimusideoita. Jatkotutkimusta voisi tehdä muutaman vuoden kuluttua esimerkiksi siitä, onko neljän vastuullisen kasvattajan ryhmät lisääntyneet. Ja jos on, niin millaisia vaikutuksia sillä on ollut. Tai vaihtoehtoisesti, jos ei, niin miksi ei ja mitkä syyt siihen ovat johtaneet? Tämä opinnäytetyö tehtiin Seinäjoen kaupungille, jatkotutkimusideana voisi tehdä muihin kaupunkeihin ja kuntiin, joissa työskentelee neljä kasvattajaa. Mietimme myös, että opinnäytetyömme avulla saatuja tutkimustuloksia voisi viedä tiedoksi kuntiin, joissa ei ole kokeiltu neljän vastuullisen kasvattajan ryhmiä.

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana pahimmilta haasteilta vältyttiin. Saimme kiitettävän määrän vastaajia kyselyymme, sekä täyden tuen yhteistyötaholtamme. Vahvuudeksemme koemme yhteensopivat toimintatavat ja avoimen vuorovaikutuksen välillämme. Olemme pitäneet koko prosessin ajan yllä mielenkiintoamme aihetta kohtaan ja punainen lanka on pysynyt koko prosessin ajan. Haasteellisimpia hetkiä ovat olleet motivaation ylläpitäminen ja aikataulut. Kaikista haasteista olemme kuitenkin selviytyneet toimivan yhteistyömme avulla. Koemme, että yhdessä tekeminen on ollut myös iso osa ammatillista kasvuamme ja kehitystämme.

Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, asiakastyön osaaminen, johtamis- ja yrittäjyys- ja työyhteisöosaaminen sekä sosiaalialan eettinen osaaminen ovat sosionomin (AMK) kuusi kompetenssia (Arene, 2017, s.10). Tässä opinnäytetyössä näkyivät kehittämis- ja innovaatio-osaaminen, asiakastyön osaaminen sekä kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen. Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto (SOAMK) on julkaissut varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssit (2023), joista haluamme nostaa esiin muun muassa kriittisen ja osallisuutta edistävän yhteiskuntaosaamisen varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksemme aihe oli sellainen, jota ei ole vielä aiemmin tutkittu. Se toki haastoi, mutta koemme sen myös vahvistaneen kriittistä ajattelua. Lisäksi kompetensseissa (SOAMK, 2023) mainitaan muun muassa tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen, jossa korostetaan esimerkiksi oman osaamisen ylläpitämistä ja varhaiskasvatuksen kehittämistä. Opinnäytetyömme tutkimustuloksien toivomme vahvistavan Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatusyksikön kehittämistyötä.

Toteutimme tämän opinnäytetyön kvantitatiivisena, eli määrällisenä tutkimuksena. Kyselymme sisälsi lisäksi avoimia kysymyksiä, joten kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus näkyi myös tutkimuksen toteutuksessa. Mielestämme sähköinen kysely tuntui sopivalta ja oikealta ratkaisulta saada tutkimukseemme tarvittava määrä vastauksia. Halusimme tavoittaa varhaiskasvatusyksiköitä nimenomaan Seinäjoelta. Kyselyn suunnittelu ja luominen olivat tärkeä työvaihe. Halusimme kyselyyn juuri oikeat kysymykset, jotka tukisivat teoreettista puolta. Mietimme tarkkaan kysymykset, joihin olisi helppo vastata anonyymisti. Halusimme kysymyksillä saada varhaiskasvattajien omat näkemykset ja kokemukset työskentelystä neljän kasvattajan lapsiryhmässä. Kysymysten muodostamiseen käytimme aikaa ja mietimme tarkasti kohderyhmällemme kohdennettuja kysymyksiä. Pian kyselyn lähetettyämme aloimme saamaan vastauksia ja hyvinkin nopealla aikataululla vastauksia kertyi jo lopullinen määrä.

Tämä opinnäytetyöprosessi aloitettiin suunnitelmavaiheesta keväällä 2023 ja se on edennyt työvaihe kerrallaan. Prosessi on ollut pitkä, mutta työ on edennyt koko ajan suunnitelmallisesti. Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan aikataulun mukaisesti etenevä ja sujuva. Yhdessä olemme puskeneet eteenpäin ja hankkineet lisää tietoa ja tukea tarvittavilta tahoilta. Niin opiskelukavereiltamme, ohjaavalta opettajalta, kollegoiltamme kuin yhteistyötaholtamme. Prosessi on ollut kaiken kaikkiaan sujuva.

Yhdessä työskentely on antanut toisillemme tarvittavaa tukea, etenkin hetkinä jolloin työn eteneminen on ollut haasteellisempaa. Toistemme tukeminen on korostunut tässä prosessin aikana. Erilaiset näkökulmat ja niiden yhdistäminen korostuivat opinnäytetyötä tehdessä. Yhteistyötaitomme ja toistemme tukeminen kehittyivät koko prosessin aikana. Aikataulut ja mielenkiinto varhaiskasvatukseen auttoivat opinnäytetyön tekemisessä. Yhdessä tekeminen myös vahvisti tiimitaitojamme ja antoi monipuolista näkemystä koko prosessin ajan. Olemme tyytyväisiä siihen, että päätimme tehdä opinnäytetyön yhdessä. Yhdessä tekemistä vahvisti myös mielenkiintomme varhaiskasvatukseen ja jatkuva halu oppia uutta ja saada lisää tietoa. Varhaiskasvatus on meille hyvin tärkeä aihe ja haluamme valmistuvina varhaiskasvatuksen sosionomeina olla osa toimivaa, kasvattajien työtä arvostavaa ja lasten hyvinvointia tukevaa varhaiskasvatusta.

LÄHTEET

- Ahonen, L. (2017). *Haastavat kasvatustilanteet- lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja*. PS-kustannus.
- Ahonen, L. (2018). *Vasun käyttöopas*. PS-kustannus.
- Ahonen, L. (2022). *Tiimin voima varhaiskasvatuksessa*. PS-kustannus.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. (2017). *Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren: Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan edistäjänä*.
https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428
- Eerola, P., Repo, K., Alasuutari, M., Karila, K., & Lammi-Taskula, J. (2022). *Lastenhoidon ja varhaiskasvatuksen monet polut. Lasten, perheiden ja politiikan näkökulmia*. Gaudeamus.
- ePerusteet, (2018). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018*.
<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/varhaiskasvatus/1266381/tekstikappale/1292051>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. Edita Publishing Oy.
- Hirvonen, H. (13.3.2024). *Turun päiväkodeista lakkautetaan integroidut erityisryhmät – yt-neuvottelut alkavat torstaina*. <https://yle.fi/a/74-20079032>
- Hujala, E., & Turja, L. (2017). *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. PS-kustannus.
- Järvinen, K., & Mikkola, P., (2015). *Oletko sä meidän kaa? Näkökulmia osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa*. Pedatieto.
- Kangas, J., Lastikka, A-L., & Karlsson, L. (2021). *Voimauttava varhaiskasvatus*. Otava.
- Kangas, J., Vlasov, J., Fonsen, E., & Heikka, J. (2017). *Osallisuuden pedagogiikka varhaiskasvatuksessa 2-Suunnittelu, toteuttaminen ja kehittäminen*. Suomen Varhaiskasvatus Ry.
- Karila, K. (2016). *Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016*. Opetushallitus.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf
- Karila, K. (2020). *Varhaiskasvatuksen Pedagogiikka*. Vastapaino.

- Keva, (19.1.2023). *Varhaiskasvatuksessa, terveysalalla, poliisitoimessa ja vankeinhoidossa työkuormitus kasvaa edelleen*. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/varhaiskasvatuksessa-terveysalalla-poliisitoimessa-ja-vankeinhoidossa-tyokuormitus-kasvaa-edelleen/>
- Koivula, M., Siippainen, A., & Eerola-Pennanen, P. (2017). *Valloittava varhaiskasvatus*. Vastapaino.
- Koivunen, P.-L., & Lehtinen, T. (2015). *Kasvu kiikarissa – Havainnoinnin käsikirja varhaiskasvattajille*. PS-kustannus.
- Koppa, (2021). *Laadullinen tutkimus*. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Köngäs, M. (2019). *Tunneäly varhaiskasvatuksessa*. PS-kustannus.
- Laitinen, S. (2021). *Pienten lasten motivaatio*. PS-kustannus.
- Launonen, K. (2022). *Vuorovaikutus, kehitys, riskit ja tukeminen kuntoutuksen keinoin*. OPIKE.
- Leskisenoja, E. (2019). *Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa*. PS-kustannus.
- Malinen, H. (2019). *Anna lapselle ääni*. PS-kustannus.
- Manka, M.-L., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Mönkkönen, K., Kekoni, T., & Pehkonen, A. (2019). *Moniammatillinen yhteistyö - Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla*. Gaudeamus.
- Nivala, E., & Ryytänen, S. (2019). *Sosiaalipedagogiikka*. Gaudeamus.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM), (i.a). *Lapsen tuki varhaiskasvatuksessa*. <https://okm.fi/lapsen-tuki-varhaiskasvatuksessa>
- Opetushallitus (OPH), (2024). *Mitä on varhaiskasvatus?* <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>
- Opetushallitus (OPH), (i.a). *Oppimisen ja koulunkäynnin tuki*. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/oppimisen-ja-koulunkaynnin-tuki>
- Opetushallitus (OPH), (i.a). *Liikunnan tehtävä*. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/liikunnan-tehtava>

- Pennanen-Eerola, P., Siippainen, A., & Koivula, M. (2022). *Valloittava varhaiskasvatus: Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia*. Vastapaino.
- Peda.net, (i.a). *Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen*. <https://peda.net/pirkkala/v2/vptsjt>
- Puusa, A., & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T., & Vepsä, P. (2020). *Ammattina sosionomi*. Sanoma Pro Oy.
- Roivas, M., & Karjalainen, A. (2013). *Sosiaali- ja terveysalan viestintä*. Edita.
- Ruskoaho, J. (3.11.2022). Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, 3 asiaa, jotka varhaiskasvatuslaissa pitäisi korjata. <https://www.kt.fi/blogi/2022/varhaiskasvatuslaki-3-korjattavaa-asiaa>
- Sandberg, E., (2023). *Pedagoginen tuki*. PS-kustannus.
- Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma, (2022). *Meirän vasu*. <https://www.seinajoki.fi/wp-content/uploads/2022/10/seinajoen-varhaiskasvatussuunnitelma-kuvallinen-2-002.docx>Seinäjoen kaupunki (i.a.) *Varhaiskasvatus ja esiopetus*, <https://www.seinajoki.fi/kasvatus-ja-opetus/varhaiskasvatus-ja-esiopetus/>
- Shuttleworth, M., (2008). *Qualitative research design*. Experiment Resources. <https://explorable.com/print/qualitative-research-design>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (2020). *Työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto (SOAMK). (2023). *Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssit*. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/12/Varhaiskasvatuksen-sosionomikompetenssit-2023.pdf>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019*, (tenk.fi) https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- UTA Libraries. (2017). *Quantitative and qualitative research*. https://libguides.uta.edu/quantitative_and_qualitative_research/quant

- Uusitalo-Malmivaara, L., & Vuorinen, K. (2016). *Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa*. PS-kustannus.
- Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. PS-kustannus.
- Varhaiskasvatuksen Opettajien Liitto (VOL). (13.12.2019). *Kasvan, liikun ja kehityksen Terveet elämäntavat*. <https://www.vol.fi/uutiset/kasvan-liikun-ja-kehityksen-terveet-elamantavat/>
- Varhaiskasvatuslaki 2018/540, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Vilkkä, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.
- Wasik, B. 2008. *When fewer is more: Small groups in early childhood classroom*. *Early Childhood Education*, Journal 35, 515–521
<http://extendeddayresources.pbworks.com/w/file/107308422/Wasik%202008.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Saateteksti Seinäjoen varhaiskasvatusyksikön johtajalle ja sitä kautta työntekijöille

Liite 2. Webropol-kysely Seinäjoen varhaiskasvattajille

Liite 1.

Hei!

Toivomme, että voisit välittää alla olevan viestin Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatus yksiköiden johtajille, jotka voisivat välittää eteenpäin työntekijöillensä kyselyämme.

Kiitos!

t. Anna-Mari ja Susanna

Hei!

Opiskelemme sosionomeiksi Seinäjoen ammattikorkeakoulussa ja teemme tällä hetkellä opinnäytetyötä, jonka aiheena on Varhaiskasvattajien kokemuksia neljän vastuullisen kasvattajan työskentelystä lapsiryhmässä.

Haluamme kartoittaa teidän varhaiskasvattajien kokemuksia siitä, miltä työskentely neljän vastuullisen varhaiskasvattajan kanssa on tuntunut.

Olemme suunnitelleet opinnäytetyöhömmme liittyen sähköisen kyselyn, johon toivoisimme vastauksia varhaiskasvattajilta, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet neljän kasvat-
tajan lapsiryhmässä.

Olemme olleet aiemmin yhteydessä Seinäjoen kaupungin Varhaiskasvatusjohtaja Aija-Maria Näsäseen ja saaneet tutkimusluvan tämän kyselyn toteuttamiseen.
Kyselyyn vastataan anonymisti, emmekä kerää henkilötietojanne.

Kyselyymme pääset tämän linkin kautta

<https://link.webropolsurveys.com/S/1D3685859C2068D7>

Toivomme saavamme paljon vastauksia.

Kiitos ja hyvää loppuvuotta!

Anna-Mari Kulmala ja Susanna Pajuoja

Liite 2.

Varhaiskasvattajien kokemuksia työskentelystä neljän kasvattajan lapsiryhmissä

Tähän kyselyyn vastataan anonyymisti. Kysymykset 1-12 kartoittavat taustatietoja, joiden avulla selvitämme millaisissa lapsiryhmissä neljä vastuullista kasvattajaa työskentelee.

* Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Mikä on työnimikkeesi varhaiskasvatuksessa? *

- ☐ Varhaiskasvatuksen opettaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen sosionomi
- ☐ Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen erityislasterhoitaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen ryhmäavustaja
- ☐ Henkilökohtainen avustaja

2. Montako vuotta olet työskennellyt varhaiskasvatuksessa? *

- ☐ 1-5
- ☐ 6-10
- ☐ 11-20
- ☐ yli 20

3. Montako vuotta olet työskennellyt Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksessa?

- ☐ 1-5
- ☐ 6-10
- ☐ 11-20
- ☐ yli 20

4. Montako lapsiryhmää on päiväkodissa, jossa työskentelet? *

- _____

5. Monessako näistä ryhmistä työskentelee neljä kasvattajaa? *

6. Työskenteletkö itse tällä hetkellä? *

- ☐ Kolmen vastuullisen kasvattajan
- ☐ Neljän vastuullisen kasvattajan
- ☐ Kolmen vastuullisen kasvattajan + avustajan ryhmässä

7. Montako vuotta olet työskennellyt neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä? *

- ☐ 1-2
- ☐ 3-4
- ☐ 5-6
- ☐ yli 6 vuotta
- ☐ En ole työskennellyt neljän kasvattajan ryhmässä

8. Minkä ikäisiä lapsia on lapsiryhmässä, jossa työskentelet? *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ Eskari 6-7

9. Montako lasta on lapsiryhmässä, jossa työskentelet? *

10. Onko ryhmässä tuen tarpeen lapsia? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ Mahdollisesti

11. Montako tuen tarpeen lasta ryhmässä on? *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3

- Yli 3
- Ei yhtään

Tämän osion avulla haluamme kartoittaa, kuinka neljä vastuullista kasvattajaa vaikuttaa pienryhmätoimintaan.

12. Vaikuttaako neljä vastuullista kasvattajaa pienryhmäjakoon? *

- Kyllä
- Ei

13. Mikäli vastasit edelliseen kyllä, niin miten?

14. Jos pienryhmätoiminta ei ole muuttunut neljän vastuullisen kasvattajan myötä, niin onko ryhmässä ?

- 1
- 2
- 3 pienryhmää käytössä

15. Ohjaavatko kaikki neljä vastuullista kasvattajaa pienryhmiä? *

- Kyllä
- Ei

16. Onko pienryhmätoiminnan työnjako neljän vastuullisen kasvattajan kesken mielesi selkeä? *

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

Seuraavat kysymykset kartoittavat työhyvinvointia neljän vastuullisen kasvattajan lapsiryhmissä.

17. Onko jokaisen vastuullisen kasvattajan työnkuva lapsiryhmässä selkeä ja kaikkien tiedossa? *

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

18. Koetko, että neljästä vastuullisesta kasvattajasta on lapsiryhmälle enemmän? *

- ☐ Hyötyä
- ☐ Haittaa

19. Perustele edellinen vastauksesi *

20. Koetko työskentelysi neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä vaikuttavan omaan jaksamiseesi? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En tiedä

21. Koetko jaksamisesi parantuneen tai huonontuneen neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä? *

- ☐ Parantuneen
- ☐ Huonontuneen

22. Perustele edellinen vastauksesi *

23. Onko neljä vastuullista kasvattajaa vaikuttanut ryhmän ilmapiiriin? *

- ☐ Positiivisesti
- ☐ Negatiivisesti
- ☐ Ei vaikutusta

24. Koetko, että sinulla on enemmän aikaa havainnoida ja olla läsnä lapsiryhmässä, jossa työskentelee neljä vastuullista kasvattajaa? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

25. Huomioidaanko kaikkien kasvattajien havainnoinnit lasten varhaiskasvatussuunnitelmia kirjatessa? *

- Kyllä
- Ei

26. Jos kyllä, eroavatko havainnot toisistaan?

27. Toivotko työskenteleväsi neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä myös tulevaisuudessa? *

- Kyllä
- Ei

28. Miksi haluaisit tai et haluaisi työskennellä neljän vastuullisen kasvattajan ryhmässä?*

29. Avoimia ajatuksia neljän vastuullisen kasvattajan ryhmistä?*