

”EI MERTA EDEMMÄS KALAAAN”

Kaakkois-Suomessa toteutettua varhaiskasvatuksen
kehittämistyötä

Johanna Auranen ja Tiina Kirvesniemi (toim.)

JULKAISIJA

Kaakkois-Suomen sosiaalialan
osaamiskeskus Oy Socom

Laserkatu 6

53850 Lappeenranta

Puh. 044 748 5307

Fax (05) 624 3180

TAITTO

Kai Kortelainen

ISBN 978-952-5463-10-1

ISSN 1796-9077

Lappeenrannan teknillisen
yliopiston Digipaino 2008

Esipuhe

Tämä käsissäsi oleva julkaisu, *”Ei merta edemmäs kalaan”*, kuvaa hyvin Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruorin toimintatapoja ja -periaatteita. Meillä Ruorissa oli jo hankkeen alusta alkaen luottamus siihen, että omin kaakkoissuomalaisin voimin saadaan hyvää kehittämistyötä aikaiseksi. Luotimme myös siihen, että Kaakkois-Suomessa on paljon vankkaa varhaiskasvatuksen osaamista, joka piti nostaa esiin. Omaan osaamiseen ja omiin kykyihin luottaminen näkyy myös kehittämisyksikkömme tavassa määritellä asiantuntijuus: se muodostuu suurelta osin pitkän työuran mukanaan tuomista monenlaisista kokemuksista, jotka ovat kartuttaneet hiljaista tietoa tai oikeammin tietämystä, sillä osaaminen varhaiskasvatuksen alalla on usein kiinteästi käytännön työn tekemiseen liittyvää. Henkilöstönsä osaamiseen ovat luottaneet myös heille kehittämistyöhön valtuutuksen antaneet esimiehet. Se, jos mikä, on signaali henkilöstön arvostamisesta ja uskosta varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen. Henkilöstön työssä kehittymisessä ja oppimisessa ei myöskään kannata tähyillä vastarannalle, vaan voidaan todeta kehittämisen keinojen löytyvän aivan omasta rannasta. Henkilöstö nähdään tällöin mieluumminkin lähteenä, josta pulppuaa tai virtaa jatkuvasti uutta osaamista, eikä kaivona, johon kaadetaan työssä oppimiseen tarvittavia tietoja.

Suuren kiitoksen ansaitsevat kaikki kaakkoissuomalaisen varhaiskasvatuksen kehittäjät. Erilaisten kehittämistiimien ja –ryhmien jäsenet ovat tehneet suuren työn osallistuessaan kehittämiseen oman perustyönsä ohessa. Ohjausryhmien jäsenet ovat tarkkanäköisesti ja taitavasti ohjanneet sekä opastaneet kehittämistyötä oikeaan suuntaan. Lisäksi kiitoksen ansaitsevat kunti-

en rahakirstujen vartijat, jotka tekivät tulevaisuuteen satsaavan päätöksen päättäessään rahallisella panoksella mahdollistaa kuntansa osallistumisen hankemuotoiseen kehittämistyöhön. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy Socom tarjosi hyvät työskentelyolosuhteet ja kehittämisen verkostot kehittämistyöntekijöille. Valtakunnalliset rahoittajat, sosiaali- ja terveysministeriö sekä Raha-automaattiyhdistys, toimivat laajan kehittämissuunnan mahdollistajina. Merkittävää tukea kaakkoissuomalaiselle kehittämistyölle saatiin myös Stakesista, joka verkostoi ja tuki kehittäjiä monin eri tavoin. Lämpimät kiitokset kaikille!

”Ei merta edemmäs kalaan” – julkaisu tarjoaa laajan kuvan Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisen koko kirjosta. Artikkeleissa voidaan havaita varhaiskasvattajien oman työn arvostaminen ja työn kehittämisen merkitys aivan ruohonjuuritasolla. Keskeisintä varhaiskasvatuksessa on lasten kohtaaminen ja vanhempien mukaan ottaminen kasvatuskumppaneina. Näiden ydinteemojen ympärille kiertyy monen kehittämistyön punainen lanka.

Marjo Jauhiainen ja Jaakko Nuotio pohtivat artikkelissaan järjestötyön, sosiaalialan osaamiskeskuksen ja kuntien ainutlaatuista kumppanuutta Kaakkois-Suomessa. Kumppanuuden teemaa käsitellään artikkelissa myös perheen ja varhaiskasvatushenkilöstön suunnitelmallisen kasvatusyhteistyön, kasvatuskumppanuuden, näkökulmasta.

Tarina ylikunnallisesta perhepäivähoidon kehittämistyöstä –artikkelissa Anne Kouvo-Suutari perhepäivähoitotiimin johtajana kertoo kuinka Kaak-

kois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruorin myötä perhepäivähoitoa on kehitetty ylikunnallisesti ja tavoitteellisesti.

Maire Hirsilän artikkeli kuvaa yhden kunnan sisäistä projektia, jossa tavoitteena oli varhaisen vuorovaikutuksen ydinasioihin perehtyminen sekä niiden soveltaminen alle 3-vuotiaiden ryhmien toimintaan ja pedagogiikkaan. Projektissa, nimensä mukaisesti, haluttiin *pienelle parasta*.

Tiina Palviainen johdattelee lukijan artikkelissaan pohtimaan vuorohoidon merkitystä omana, tärkeänä, arvokkaana ja yksilöllisenä päivähoitomuotona. Vuorohoidon tarve kasvaa jatkuvasti ja valtakunnan tasollakin joudutaan pohtimaan vuorohoidolle asetettuja linjauksia.

Lappeenrannan kaupungin näkemystä varhaiskasvatuksen suunnitteluun voidaan pitää omaleimaisena. Anne Kouvo-Suutari kertookin tarinan Lappeenrannan varhaiskasvatussuunnitelmatyöstä, jossa suunnittelu, toiminta ja jatkuva arviointi kulkevat prosessinomaisesti ottaen mukaan sekä lapset että aikuiset. Tähän samaan aiheeseen, mutta eri näkökulmasta pureutuu yksityiskohtaisemmin Päivi Virkki artikkelissaan.

Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruorin myötä Kuusankoskella kehitettiin uudenlainen kehittämistyön prosessi ja toimintamalli ns. Luotsausmenetelmä. Luotsaus antaa mahdollisuuden irrottautua omasta tehtävästä ja työympäristöstä tarkastelemaan omia ja työyhteisön toimintatapoja mm. varhaiskasvatussuunnitelmatyön puitteissa. Kuusiston, Marttisen, Sainion ja Untolahden artikkeli kuvaa hyvin menetelmän ja myös arvioi sitä.

Paapu- lapsen parhaaksi – hanketta, tässä teoksessa, tarkastellaan peilaten sitä ennaltaehkäisevään näkökulmaan, dialogisten työmenetelmien kehittymiseen ja varhaiskasvatuksen moniammatillisuuden haasteisiin. Hankkeen taustalla oli Pohjois-Kymenlaakson kuntien päivähoidon yhteinen tarve varhaisen havainnoinnin ja varhaisen puuttumisen koulutuksen saamiseksi henkilöstölleen perustyön tueksi.

Kehittämisen vapaus ja vastuu artikkelimme kuvaa Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruorin verkostomaista rakennetta. Teoksen lopussa artikkelissa Kehittämisen aalloilla – myötätuulta ja myrskyä pohdimme kehittämishankkeissa tehtyä työtä kehittämistyöntekijän näkökulmasta, meidän sinisten silmiemme kautta.

Joulukuussa 2008

Johanna Auranen ja Tiina Kirvesniemi

SISÄLTÖ

Johanna Auranen & Tiina Kirvesniemi

KEHITTÄMISEN VAPAAUS JA VASTUU	11
---	-----------

Marjo Jauhiainen & Jaakko Nuotio

KOHTI KUMPPANUUTTA JÄRJESTÖN, OSAAMISKESKUKSEN JA KUNTIEN YHTEISTYÖSSÄ.....	17
--	-----------

Anne Kouvo-Suutari

TARINA YLIKUNNALLISESTA PERHEPÄIVÄHOIDON KEHITTÄMISTYÖSTÄ.....	24
---	-----------

1 KEHITTÄMISTYÖTÄ VUOSIKYMMENIEN SAATOSSA.....	24
--	----

2 MITÄ YLIKUNNALLINEN KEHITTÄMISTYÖ MIELESTÄMME ON?.....	25
---	----

3 MITÄ SITTEN TEIMME?.....	26
----------------------------	----

4 TURVALLISUUSKYSYMYSTEN TARKASTELUA.....	26
---	----

5 LAATU- JA VARHAISKASVATUSSUUNNITELMATYÖ- KESKUSTELUA.....	28
--	----

6 PERHEPÄIVÄHOITAJIEN AKTIVOIMINEN KEHITTÄMISKESKUSTELUUN	29
--	----

7 PYÖRÄ PITÄÄ KEKSIÄ AINA UUELLEEN.....	30
---	----

8 KOULUTUSTA	30
--------------------	----

9 MILTÄ TÄMÄ ON MAISTUNUT?.....	31
---------------------------------	----

Maire Hirsilä

PIENILLE PARASTA

Kertomus kehittämisprojektista alle 3-vuotiaiden

varhaiskasvatuksessa Lappeenrannassa vuosina 2006 - 2007	33
---	-----------

1 JOHDANTO.....	33
-----------------	----

2 TAVOITTEET.....	34
-------------------	----

3 TOTEUTUS.....	36
-----------------	----

3.1 Projektiryhmien työskentely.....	36
--------------------------------------	----

3.2 Suunnitteluryhmän työskentely	38
---	----

3.3 Yhteistyö lastenneuvoloiden kanssa	39
3.4 Projektin heijastuminen varhaiskasvatuksen kentällä jo sen toteutusvaiheessa	39
4 TULOKSET.....	40
4.1 Uusi näkemys alle 3-vuotiaiden ryhmien toiminnasta.....	40
4.2 Tutustumiskäytäntömalli	41
4.3 Oma aikuinen – malli	41
4.4 Yhteistyön kehittäminen lastenneuvolan kanssa	44
4.5 Varhaisen ja erityisen tuen tarpeen tunnistaminen	45
4.6 Projektin heijastuminen Lappeenrannan varhaiskasvatussuunnitelmassa	46
5 POHDINTAA	47
Tiina Palviainen	
VUOROHITO KASVAVANA PÄIVÄHOITOPALVELUNA – AJATUKSIA VUOROHOIDON KEHITTÄMISHAASTEISTA.....	49
Anne Kouvo-Suutari	
TARINA VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAPROSESSISTA LAPPEENRANNASSA.....	52
1 AJATTELUTAVAN MUUTOS SUHTAUTUMISESSA SUUNNITTELUUN.....	52
2 SUUNNITTELUKÄYTÄNNÖT LAPPEENRANNAN VARHAISKASVATUKSESSA	54
3 VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAPROSESSIN TUEKSI JÄRJESTETYT KOULUTUSTAPAHTUMAT JA KESKUSTELUFOORUMIT.....	55
4 VASUPARIT JOHTAJAN TUKENA VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAPROSESSIN ETEENPÄIN VIEMISESSÄ.....	57
5 VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA PERHEPÄIVÄHOIDON OHJAAJAN JA PÄIVÄKODIN JOHTAJAN PEDAGOGISENA TYÖVÄLINEENÄ.....	57
6 LOPUKSI	59

Päivi Virkki

**VARHAISKASVATUKSEN VUOSISUUNNITELMA JA SEN
ARVIOINTI**

61

Helena Kuusisto, Pirjo Marttinen, Nina Sainio & Raija Untolahti

PEDAGO: PEDAGOGISEN KEHITTÄMISEN TIIMI

KUUSANKOSKEN ”ANNA HYVÄN KIERTÄÄ” –

KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI

74

1 LUOTSAUS

74

2 KEHITTÄMISTYÖLLE ASETETUT TAVOITTEET

75

2.1 Yhdessä sovitut luotsaamisen pelisäännöt

76

2.2 Kehittämistyön tulokset

79

**3 TOTEUTUVAN VASUN ARVIOINTI LUOTSAAMIS-
MENETELMÄSSÄ**

79

3.1 Lapselle ominainen tapa toimia

80

3.2 Luotsaamisen teemat ja toteutuva vasu

80

4 POHDINTAA ANKKURIEN NÄKÖKULMASTA

81

5 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI LUOTSIEN NÄKÖKULMASTA

82

5.1 Tutuksi tuleminen ja yhteistyö

82

5.2 Arvostus

83

6 LUOTSAAMINEN KÄYTÄNNÖN JÄRJESTELYJEN ARVIOINTI ..

84

6.1 Käytännön järjestelyjen onnistuminen

84

6.2 Teemat luotsaamiselle

85

6.3 Dokumentointi

86

6.4 Oma oppiminen

87

6.5 Muun työyhteisön oppiminen

88

6.6 Helpoimmat ja vaikeimmat kokemat asiat luotsaamisessa

90

6.7 Palaute Ankkureille

91

6.8 Hyvien käytäntöjen jakaminen Luotsitapaamisissa

92

6.9 Tulevaisuuden kehittämiskohteet

93

6.10 Luotsaaminen – tapa kehittää varhaiskasvatusta

94

6.11 Muuta kerrottavaa.....	95
6.12 Hyvien käytäntöjen määrä	95

Tiina Kirvesniemi

PAAPULLA LAPSEN PARHAAKSI - NÄKÖKULMIA VARHAISEN HAVAINNOINNIN JA PUUTTUMISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN.....	97
---	-----------

1 JOHDANTOA PAAPU-LAPSEN PARHAAKSI -HANKKEESEEN ...	97
2 ENNALTAEHKÄISEVÄ NÄKÖKULMA	100
3 DIALOGISUUDEN ESIINNOUSU!	103
4 MONIAMMATILLISUUS	106
5 TYÖSSÄ OPPIMINEN JA KEHITTYMINEN	107
6 POHDINTAA	111

Tiina Kirvesniemi & Johanna Auranen

KEHITTÄMISEN AALLOILLA – MYÖTÄTUULTA JA MYRSKYJÄ.....	114
--	------------

1 KEHITTÄMISAALLOKKO.....	114
2 MYÖTÄTUULESSA ETEENPÄIN	115
3 MYRSKYÄ VESILASSISSA	119
4 SATAMASSA	122

LIITTEET

KEHITTÄMISEN VAPAUS JA VASTUU

”Avoin meri on vapaa niin, ettei mikään valtio voi sitä vallata. Jokainen alus saa siellä vapaasti kulkea tai harjoittaa kalastusta.” Pieni skiglaussanasto

Kehittämisen kenttä on vapaa niin, ettei mikään kunta tai taho voi sitä vallata. Jokainen saa siellä vapaasti kulkea, ajatella ja kehittää. Tässä artikkelissa keskitymme kuvaamaan Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikön kehittämisen verkostomaista rakennetta. Kuvaamme verkostomaista työskentelytapaa, verkkoympäristöä sekä muuta Ruorin toimintaa.

Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikön suunnittelu aloitettiin jo vuonna 2004, kun pilottihanke Varhaiskasvatuksen osaamisklinikka toimi Etelä-Karjalan kolmen kunnan alueella. Tavoitteena oli alusta alkaen pysyvän varhaiskasvatuksen kehittämisyksikköverkoston luominen ja rakentaminen Kaakkois-Suomen alueelle. Tarkoituksena oli, että alueelle saadaan suunnitelmallista ja pitkäjänteistä kehittämistyötä päivähoidon ja koko muun varhaiskasvatuksen kehittämiseksi. Uudenlaisen kehittämismuodon suunnittelu tapahtui osaamisklinikan ohella seudullisissa työryhmissä, muiden varhaiskasvatushankkeiden ohjausryhmissä sekä kuntatoimijoiden alueellisissa ja yhteisissä tapaamisissa vuosina 2004–2006. (Ks. myös Auranen ja Kirvesniemi 2007.)

Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämissyksikkö Ruori oli kuntien yhteinen hanke, joka toteutettiin yhteistyössä alueen sosiaalialan osaamiskeskuksen, Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy, Socomin, kanssa. Kaikki alueen kunnat ovat olleet sitoutuneita kaakkoissuomalaiseen kehittämissyksikkömalliin, jonka ideologiaan kuuluu, että hankkeiden koordinointi on yhdessä paikassa, jolloin kunnissa ei tehdä päällekkäistä kehittämistyötä. Kehittämissyksikkö ja kunnat sekä kunnat keskenään tekivät tiivistä yhteistyötä. Näin kehittämisen tulokset ja tuotokset saatiin kaikkien käyttöön. Kehittämissyksikön toimintamallina on ollut verkostomainen organisaatio. (Ks. myös Auranen ja Kirvesniemi 2007.)

Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämissyksikkömme (jatkossa Ruori-hanke) verkostomainen organisaatiorakennehan tarkoitti sitä, ettei mikään yksi varhaiskasvatuksen toimintayksikkö ollut kehittämissyksikkö tai kehittämiseen erikoistunut yksikkö. Kaakkois-Suomen alueella onkin toiminut yhteensä noin 100 kehittämisspäiväkotia tai perhepäivähoidon yksikköä.

Verkostomaista työskentelytapaa kuvaavat parhaiten Ruorin kehittämistiimit, joista kaikki olivat ylikunnallisia siten, että samaa teemaa kokoontuivat kehittämään usean kunnan edustajat. Tiiminjohtajat toimivat vastuullisina henkilöinä tiimien koollekutsumisessa sekä sovittujen asioiden ja tehtävien noudattamisessa. Tiimijohtajien ja -jäsenten rooli oli keskeinen koko Ruori-hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa.

Verkostomainen työskentelytapa takasi sen, että kehittämistyöhön osallistui jollakin tavoin varhaiskasvattajia kaikilta organisaation tasoilta toimialan johdosta keskijohdon kautta perustason työntekijöihin. Tämä perustason toimintayksiköihin ulottuva kehittämistoiminta mahdollisti sen, että aikaisemmin mainitut kehittämisspiväkodit ja myös jokunen perhepäivähoitokoti voitiin osoittaa eli ne yksiköt, joista henkilöstö osallistui kehittämistiimien toimintaan, olivat kehittämissyksiköitä.

Verkoston tärkeitä jäseniä olivat myös projektiryhmän (Rukkaset-ryhmä) jäsenet, joiden tehtävänä oli kehittämistyöntekijöiden auttaminen monissa käytännön tehtävissä, esimerkkinä erilaisten tilaisuuksien järjestäminen. Rukkaset-ryhmän jäsenenä toimi varhaiskasvatuksen ammattilaisia useasta Ruori-kunnasta, mikä mahdollisti työn laajan valtuutuksen. Se, mitä yhdessä suunniteltiin ja päätettiin tehdä, sai vahvan tuen taakseen. Tuki oli kaksisuuntaista siten, että me Ruorin kehittämistyöntekijät saimme tukea ja apua omalle toiminnallemme, mutta samalla kehittämistyöntekijöiden oli mahdollista, Rukkaset-ryhmälle ja sen kautta laajemmallekin kuntien kehittäjäjoukolle vahvistaa yhteistä kehittämisen ideologiaa. Yhteistyössä oli voimaa!

Näin laajan verkostomaisen kehittämistyön koossa pitäminen vaatii hyviä työkaluja, joita löytyi useita. Verkkoympäristöä voitiin pitää hyvänä työkaluna sekä Ruorin toiminnasta tiedottamiselle että tehdyn kehittämistyön levittämiseksi. Ruorin verkkoympäristö on ollut yksi suuri innovaatiomme tässä kehittämissyksikössä ja kehittämisen edellytys tällaisella laajalla maantieteellisellä alueella. Verkkoympäristö toimi myös

kehittämistyön areenana, sillä keskustelualueet toimivat ajatusten vaihdon kenttinä joillakin tiimeillä. Tarkemmin verkkoympäristöä on kuvailtu hankkeen väliraportissa (Auranen ja Kirvesniemi 2007).

Tiedotussuunnitelma oli toinen merkittävä työkalu verkostomaisessa työskentelytavassa. Kun toimijoita on paljon, jokaisen oli hyvä tietää oma roolinsa toisaalta tiedon välittämisessä eteenpäin omaan kuntaan ja myös kunnassa esiin nousevan tiedon välittämisessä Ruorin kehittämistyötekijöille. Tiedotussuunnitelma toteutettiin Ruori-hankkeen ohjausryhmässä ja toimi tiedottamisen työkaluna.

Ruori-kuvio tai ruorikuva syntyi, kun tiimijohtajat jäsensivät yhdessä suurta kehittämistyön kokonaisuutta (ks. ruorikuvasta enemmän Auranen & Kirvesniemi 2007). Jäsentelyä kaivattiin, sillä 18 kunnan kehittämistoiveet ja -tavoitteet piti saada hallitumpaan muotoon. Se, että kokonaisuuden hahmotus asettui juuri Ruori-kuvioon, oli merkki hankkeen nimen hyvästä valinnasta. Toisaalta kyse voi olla sattumasta, mutta joskus voidaan myös uskoa joidenkin asioiden syntyneen onnellisten tähtien alla, kuten hankkeen onnistunut ja rohkea teemoittelu sekä oikein valitut kielikuvat eli metaforat. Ruori-kuvio mahdollisti koko hankkeen kehittämistyön monipuolisen tarkastelun. Esimerkiksi tiimien työtä voitiin lähestyä useasta eri näkökulmasta. Seuraavassa esitämme esimerkin yhden tiimin tarkastelusta Ruori-kuvan avulla.

Vuorohoitotiimi Karusellin kehittämistyön tavoitteet ja prosessit voidaan paikantaa Ruori-kuvion kehillä vaikkapa seuraavasti: eri

vuorohoitoyksikköjen henkilöstön vuorovaikutuksen ja keskustelun lisäämisessä on kyse ensisijaisesti lapsen hyvinvoinnin turvaamisesta vuorohoidon myllerryksessä, sillä tiimiläiset yhdessä pohtivat vuorohoidon arjen haastekohtia kuvatessaan vuorohoitolapsen hoitojaksoa. Toisaalta vuorovaikutuksen ja keskustelun lisääminen parantaa henkilöstön työhyvinvointia sekä vertaistuen, toiminnan reflektoinnin että omaan työhön vaikuttamisen kautta. Kun eri yksiköiden hyviä toimintakäytäntöjä jaetaan, kehittämistyön osaaminen vahvistuu. Etelä-Kymenlaakson kunnista Kotka, Hamina ja Virolahti olivat mukana Karuselli-tiimissä ja tiimin toimintaan kuuluneet vierailut toisissa vuorohoitoyksiköissä olivat omiaan kehittämään verkostoja eri kuntien varhaiskasvattajien välillä. Verkostojen syntyessä niistä löytyy tukea monissa asioissa verkoston jäsenille. Vuorohoitopäiväkodeissa kasvatuksellinen toiminta eli pedagogiikka rakentuu arjessa hieman eri tavoin kuin tavallisissa päiväkodeissa. Vuorohoidon kehittämisessä on kuitenkin kokonaisvaltainen lähtökohta siten, että huolehtimalla lapsen turvallisuuden tunteesta ja hyvinvoinnista, huolehditaan myös lapsen hyvän kasvun, oppimisen ja kehittymisen edellytyksistä. Vuorohoidossa oikeastaan korostuu se, että lapsen päivään tai mihin vuorokauden aikaan tahansa kuuluvat hoito- ja muut vuorovaikutustilanteet ovat tärkeitä kasvun ja oppimisen paikkoja sekä yhdessä muiden lasten kanssa leikkien ja siten, että kasvattajat tuovat päivän eri vaiheisiin kasvatuksen ja opetuksen ulottuvuuden.

Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruori päättyi hankkeena vuoden 2008 lopulla. Hankkeessa on kehitetty samalla pysyvää varhaiskasvatuksen kehittämisrakennetta Kaakkois-Suomeen, mutta myös

tehty laajalti sisällöllistä kehittämistä. Lisäksi hanke on toteuttanut alueella laajamittaista hankeyhteistyötä niin muiden varhaiskasvatuksen kuin lastensuojelunkin hankkeiden kanssa. Ruori-hanke on luonut alueelle myös asiantuntijaverkoston ja näin nostanut kaakkoissuomalaista varhaiskasvatuksen näkyvyyttä ja asiantuntijuutta esille. Toivottavasti kunnissa osataan arvostaa tällaista kehittämisverkostotyötä osana varhaiskasvatusta ja toiminnasta tulisi pysyvää tässä muuttuvassa ja kiireisessä yhteiskunnassa. Koska sitä, siis pysyvyyttä, jos mitä, lapset tarvitset hyvinvoidakseen!

LÄHTEET

Auranen, J. & Kirvesniemi, T. 2007. Matkalla Kaakkois-Suomessa – varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruorin alkutaival. Imatran kaupunki: Painatuskeskus.

KOHTI KUMPPANUUTTA JÄRJESTÖN, OSAAMISKESKUKSEN JA KUNTIEN YHTEISTYÖSSÄ

EPM – varhaisen tuen toiminnalliset menetelmät hanke (EPM-hanke) toteutettiin Kaakkois-Suomessa 1.7.2005 – 30.10.2008. Hanke käynnistyi heinäkuussa 2005, kun hankkeeseen palkattiin projektikoordinaattori Marjo Jauhiainen. EPM-hanketta hallinnoi Nuorten Palvelu ry., joka on uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton valtakunnallinen nuorisokasvatusjärjestö. Toimintaa rahoitti Raha-automaattiyhdistys (RAY). EPM-hanke oli Nuorten Palvelu ry:n ensimmäinen varhaiskasvattajille suunnattu hanke ns. kokeiluhanke. EPM – hankkeen toiminta-alueena oli Kaakkois-Suomi ja hanke toteutettiin alueen sosiaalialan osaamiskeskuksen, Socomin, kanssa tiiviissä yhteistyössä.

EPM – hankkeen tarve oli noussut käytännön työtä tekevien varhaiskasvatuksen perustyöntekijöiden huolesta lasten ja lapsiperheiden hyvinvoinnista. Kasvatusalan järjestön näkökulmasta tiedettiin puolestaan se, ettei hyvinvointipalveluissa synny lopulta kaikki hyvinvointi vaan kotien merkitys myös korostuu. Lasten- ja nuorten peruspalvelut kuten päivähoito, neuvolat, koulut ja niiden oppilashuolto ovat kuitenkin avainasemassa edistettäessä lasten ja nuorten psykososiaalisia oloja, fyysistä terveyttä ja hyvinvointia sekä ehkäistäessä mielenterveysongelmia ja syrjäytymistä. Perheiden tukemiseen systemaattisesti ei oltu kiinnitetty riittävästi huomiota samalla, kun lasten ja nuorten mielenterveysongelmat ja yhä varhaisempi päihteiden käyttö näytti yleistyvän.

EPM-hankkeen kohteena olivat pienten lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelevät varhaiskasvattajat. Hankkeen tarkoituksena oli parantaa pienten lasten kanssa työtä tekevien kasvattajien kykyä tehdä yhteistyötä vanhempien kanssa. Varhaiskasvattajien kykyjä vahvistettiin varhaisen puuttumisen ja huolien esille ottamisen taitoja kouluttamalla sekä eri ammattilaisten keskinäisiä yhteistyötaitoja parantamalla. Perinteisen kasvatusyhteistyön toimintamallia pyrittiin muuttamaan tasavertaisemman yhteistyön, kasvatuskumppanuuden, suuntaan.

Varhaiskasvatuksen kehittämissyksikön käynnistyttyä keväällä vuonna 2006 kunnat olivat sitoutuneet laaja-alaiseen varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Kuntien edustajien kehittämisen painopisteet olivat varhaiskasvatuksen eri muodoissa ja sisällöissä mm. erityiskasvatuksen, perhepäivähoidon, monikulttuurisuuden työtavoissa, lapsen äänen kuulemisessa ja varhaiskasvatussuunnitelmien työstämisessä. Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämissyksikön projektiryhmässä (Rukkaset-ryhmässä) kuitenkin linjattiin varhainen puuttuminen osaksi varhaiskasvatuksen kehittämistä. Tämä linjaus kuvasti sekä osaamiskeskuksen että järjestöedustajien yhteistä näkemystä, jossa kehittämisen kärki kohdistui institutionaalisen kasvatuksen organisaatiokysymysten sijaan laajempaan kasvatusmoraaliseen kysymykseen lapsen edusta ja oikeudesta saada kasvu- ja elinympäristöstään parhaat edellytykset hyvinvointiin.

Päivähoidossa lapsi ja hänen vanhempansa kohdataan päivittäin. Tästä lähtökohdasta on mahdollista rakentaa lasta kannatteleva kasvatuksellinen vuorovaikutus päivähoidon ja kodin välille. Tämän kuulemisen ja kunnioi-

tuksen periaatteisiin perustuvan vuorovaikutuksen avulla voidaan mukauttaa molemmissa kasvatusympäristöissä niin päivähoidossa kuin kotonakin kasvatustoiminta lapsen tarpeita vastaaviksi. Lisäksi yhteistuumin ja yhteisen ymmärryksen tuloksena voidaan lapselle tarjota kuntouttavia elementtejä ja perheelle tukitoimia moniammatillisen verkoston keinoin. Kaikki tämä mahdollistuu vahvalla varhaiskasvatuksen pedagogisella osaamisella ja tietoisilla työtavoilla perheiden ensikohtaamisesta lähtien. Varhaiskasvatuksen kehittämissyksikön toiminnassa mukana olevien kuntien kehittämissuhteita tarkastellaan kahdesta eri näkökulmasta: varhaiskasvatuksen pedagogiikan näkökulmasta ja tuen ja verkostojen kehittämisen näkökulmasta. Näin varhaisen puuttumisen työkalut: kasvatuskumppanuuden rakentaminen perheiden kanssa ja huolen puheeksi ottaminen linjautuivat osaksi varhaiskasvatuksen kehittämissyksikön toimintaa.

Varhaiskasvatuksen kehittämissiimien ja mukaan sitoutuneiden kuntien kautta rakentui EPM-hankkeen koulutus – ja konsultointitoiminta vuosina 2006–2008. Verkostomaisen rakenteen avulla oli mahdollista kehittää mm. kasvatuskumppanuuden eri koulutusmalleja kuntien tarpeista käsin. Kuntakontaktit syntyivät Varhaiskasvatuksen kehittämissyksikön kehittämissiimien kautta ja lisäksi erillisenä sopimuksena kouluttajakoulutuksesta Lappeenrannan kaupungin kanssa. Toiminnan ytimessä olivat kuntien varhaiskasvattajat. Taustatoimijoina, toiminnan mahdollistajina toimivat kuntien päivähoitopalveluista ja varhaiskasvatuksen laadun kehittämisestä vastaavat päälliköt tai ohjaajat, jotka omilla myönteisillä asenteillaan mahdollistivat viime kädessä koulutukset ja niiden arvioinnin. (Ks. lisää Jauhiainen 2008.)

Hankkeessa koulutettiin huolen puheeksi otosta 185 lasten ja nuorten parissa työskentelevää ammattikasvattajaa ja kasvatuskumppanuudesta 559 varhaiskasvatuksen ammattilaista, joten koulutusten volyymi on ollut alueellisesti hyvin merkittävää. EPM-hankkeessa luotiin koulutusten kautta vahva kytkentä perustyöhön. Koulutusten systemaattisen arvioinnin avulla saatiin esille varhaiskasvatuksen etenkin päivähoidon tämän päivän problematiikka: päivähoidon perustehtävän tunnistamisen tärkeys ja sen kehittämistarpeet varhaiskasvatustyössä. Hankkeen arvioinnissa nostettiin esille mm. varhaiskasvatuksen käsitteellistäminen ja tieteellistyminen sekä perheiden moninaisiin tarpeisiin vastaaminen päivähoidon keinoin (Taipale 2008). Keskeistä näissä tuloksissa lienee, miten rakentaa kumppanuutta, jos meillä ei ole yhteistä kieltä maallikkokasvattajien – vanhempien kanssa tai perheiden tarvetta tulla autetuksi ei pystytä päivähoidon keinoin toteuttamaan? Varhaiskasvattajien työksi jäänee lapsen kannattelu päivähoitopäivän aikana ja/tai vanhempien toivon ylläpitäminen arjesta selviytymiseen. Tämä asetelma vaatii ammattikasvattajilta keskeneräisyyden sietoa arjen työssä, jota koulutuksien keinoin pystyttiinkin tukemaan. Koulutusten kautta ammattikasvattajien perustehtävä alkoi kirkastua ja keskittyminen oleelliseen – lapsen hyvinvoinnin turvaamiseen - perheiden rinnalla kulkijana vahvistui.

Hankkeen koulutukset nostivat agendalle ennaltaehkäisevän – varhaisen puuttumisen työorientaation työyhteisöissä ja varhaiskasvatuksen kehittämisessä. Ongelmien kohtaamiskyvyn lisääntyminen ammattikasvattajilla ja rohkeus ottaa huolet puheeksi ovat tärkeitä taitoja kasvatuksen ja opetuksen kentällä. Monet koulutuksiin osallistujat totesivat myös työmotivaati-

tion kohentuneen saadessaan vahvistusta ja/tai uusia toimintamalleja arjen käytäntöihin koulutuksen avulla.

Voisi todeta siis ammattikasvattajuuden voimaantuneen ja vahvistuneen hankkeen toiminnan tuloksena. Sen sijaan vanhempien voimaantuminen suhteessa ammattikasvattajiin jäi vähälle huomiolle huolimatta siitä, että hanke oli järjestöhanke.

Hankkeen toteutuksessa painottui ennemmin varhaiskasvatuksen ammatillisen osaamisen kehittämistarpeiden kuuleminen kuin asiakkaan ääni, jota Nuorten Palvelu ry. kuten muutkin järjestöt ovat perinteisimmillään tottuneet kuulemaan. Lähinnä päivähoidon asiakkaan tarpeet, perheiden arkittodellisuus ja siihen liittyvä problematiikka näyttäytyivät ammattikasvattajien ymmärryksenä oman perustehtävänsä kautta. Järjestön näkökulma jäi hankkeen toteutuksessa siis melko kapeaksi.

Varhaiskasvatuksen kentällä on herätty varhaisen tuen pedagogiikan keinoin etsimään vastausta kysymykseen: Miten lasten hyvinvointitarpeet parhaiten saavutetaan yhdessä kasvatuksellisin keinoin? Jotta kasvatuksessa onnistutaan, olisi hyödyllistä, että myös muut toimijat, kuten terveydenhuolto, neuvola, perusopetus, nuorisotoimi jne. ottavat kantaa tähän kasvatukselliseen kysymykseen omalla sektorillaan perheiden kanssa toimittaessa.

Millainen on tämän päivän perheiden ja lasten todellisuus? Miten se meille näyttäytyy? Kenellä on oikeasti aikaa kohdata lapsemme?

Kasvattajuus niin kuin kasvaminenkin on yhteisiä kokemuksia arjesta ja tunteiden jakamista. Aito kohtaaminen ja kuulluksi tuleminen luo turvallisuuden tunnetta, uskoa ja toivoa meidän kaikkien hyvään tulevaisuuteen, pitkään ja merkitykselliseen elämään. Yhteisen kasvatuksellisen arvopohjan luominen on ensisijaisesti vanhempien tehtävä mutta myös ammattikasvattajien työtä jokaisen perheen ja lapsen kohdalla. Viimeisen valinnan varhaisen puuttumisen suuntaan asiakkaan kanssa käytävässä vuoropuhelussa tekee jokainen ammattilainen itse. Jokaisessa perheitä ja lapsia kohtaavassa ammattilaisessa asuu siis kasvatuksellisen peruskysymyksen ratkaisija.

Ylläpitääkseen kasvatuksellista perusasetelmaa arjen toiminnassa ja vastataksaan kasvatuksellisesti lasten tarpeisiin tarvitaan yhdessä rakennettuja tietoisia ylisektorisia toimintamalleja. EPM-hankkeessa kokeiltiin varhaisen puuttumisen kehittämistä huolen puheeksi ottamisen ja kasvatuskumppanuuden koulutusten keinoin. Moniammatilliset koulutukset raivaavat ennen kaikkea tilaa oman perustyön kirkastamiselle ja tuovat tutuksi eri toimijoiden työtä yli sektorirajojen. Yhtä tärkeää kuin varhainen puuttuminen ongelmiin on myös asiakkaan tukeminen eteenpäin eri palveluiden pariin jos tilanne sellaiseksi todetaan. Perustehtävän kirkastaminen ja moniammatillisen verkoston toimintakäytäntöjen luominen ovat siis perusainekset ennaltaehkäistävissä työssä.

Kun halutaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi perheiden tuen tarpeisiin, täytyy meidän hakea keinoja kasvatukselliseen peruskysymykseen: Miten vastamme lapsen tarpeisiin? Hanke on tuonut näkyväksi sen, kuinka tärkeää

on kehittää toimintamalleja, yhteistyötä eri toimijoiden kanssa tämän kysymyksen ylläpitämiseksi. Tässä järjestö voi tulevaisuudessa aktivoitua ikään kuin sillanrakentajana ottamalla koulutusprosessit haltuunsa. EPM-hankkeessa varhaiskasvatuksen kentällä kehitettyjen kasvatuskumppanuus koulutusmallien avulla voidaan edesauttaa muita toimijoita etsimään vastauksia kasvatuksellisiin kysymyksiin niin instituution viitekehyksestä käsin kuin yksittäisen ammattikasvattajankin työn tasolla. Kiireisessä, tulosta tavoittelevassa, yhteiskunnassa vanhemmuus tarvitsee tukipuita tämän kysymyksen ratkaisemiseksi. Samoin kunnat tulevat tarvitsemaan palvelurakenteen muutoksen keskellä muita toimijoita kasvatuksellisen peruskysymyksen ratkaisemiseksi. Järjestön äänellä voidaan tätä kysymystä ylläpitää!

LÄHTEET

Jauhiainen, Marjo. 2008. Matkalla kasvatuskumppanuuteen. Kasvatuskumppanuuskoulutukset osana Varhaiskasvatuksen kehittämissyksikön toimintaa Kaakkois-Suomessa vuosina 2005 – 2008. Nuorten Palvelu ry:n julkaisuja 2008.

Taipale, Minna. 2008. Kohti kasvatuskumppanuutta. Tuloksia kaakkois-suomalaisesta varhaiskasvatushankkeesta. EPM - Early Prevention Methods - Varhaisen tuen toiminnalliset menetelmät. Hankearviointi. Nuorten Palvelu ry:n julkaisuja 2008.

TARINA YLIKUNNALLISESTA PERHEPÄIVÄHOIDON KEHITTÄMISTYÖSTÄ

1 KEHITTÄMISTYÖTÄ VUOSIKYMMENIEN SAATOSSA

Entisen Kymen läänin ylikunnallisen perhepäivähoidon kehittämistyön juuret ovat perhepäivähoidon ohjaajien epävirallisissa tapaamisissa, mitkä alkoivat jo 1970-luvun lopulla. Vaikka tapaamisia oli silloin epäsäännöllisesti ja harvoin - vain noin kerran vuodessa - eikä keskustelu ollut niin tavoitetsuuntautunutta kuin se on tänä päivänä Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruorin perhepäivähoitotiimissä (Perho-tiimissä), niin yhteinen kokemusten vaihto siivitti jo silloin monia kehittämisasioita alulle. Siihen aikaan keskustelun ja kehittämisen kohteena olivat hyvin erilaiset asiat kuin nyt. Keskustelu painottui enemmän perhepäivähoitajien työn valvontaan ja perushoidollisiin asioihin. Muistelen, että esimerkiksi perhepäivähoidon ruokalista oli yksi niistä uusista asioista, joista keskusteltiin ylikunnallisessa perhepäivähoidon ohjaajien tapaamisessa.

Systemaattisen ylikunnallisen perhepäivähoidon kehittämistyön voidaan katsoa alkaneen varhaiskasvatuksen osaamisklinikka –hankkeen (Varkin) myötä vuonna 2004 ja jatkuneen vuoden 2007 alusta Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruorin perhepäivähoitotiimin (jatkossa Perho-tiimin) puitteissa. Perho-tiimin aloituskokous pidettiin 7.2.2007. Tiimi kokoontui vuoden 2007 aikana 9 kertaa. Vuoden 2008 aikana on kokoontumia kertynyt tähän mennessä viisi.

2 MITÄ YLIKUNNALLINEN KEHITTÄMISTYÖ MIELESTÄMME ON?

Ryhmämme jäsenet (liite 1) edustavat erikokoisia kuntia, joissa on kaikissa tehty monenlaista perhepäivähoidon kehittämistyötä erilaisista lähtökohdista alkaen. Siksi ei aluksi ollut helppoa valita kehittämisen kohteeksi nostettavia asioita ja sellaista työstämistapaa, että se olisi palvellut kaikkia. Kävimme keskustelua siitä, mikä tämän kehittämisryhmämme rooli on suhteessa jokaisessa kunnassa tehtävään kehittämistyöhön. Käytimme paljon aikaa rakentaaksemme yhteistä näkemystä tavoitteestamme.

Näen Perho-tiimin merkityksen kahdenlaisena. Tehtävänäimme on ollut sekä kehittää yhdessä uutta että jakaa kunnissamme tehtyä kehittämistyötä. Ryhmämme on työstänyt työvälineitä perhepäivähoidon kehittämiseen. Olemme esitelleet toinen toisillemme kunnissa aiemmin tehtyjä työvälineitä ja keskustelleet niiden käytöstä. Olemme myös yhdistäneet näitä kahta työtapaa siten, että ryhmämme on jatkanut yhdessä kunnassa alulle laitetun työvälineen muokkaamista.

Olemme hyödyntäneet hyvin Ruorin verkkoympäristöä materiaalin ja työvälineiden jakamisessa ja laittaneet sinne rohkeasti keskeneräisiäkin pohdintoja ja luonnoksia, joita muutkin kuin Perho-tiimin jäsenet ovat voineet muokata ja käyttää haluamallaan tavalla.

3 MITÄ SITTEN TEIMME?

Kehittämiskohteet valittiin ensimmäisissä kokouksissa yhteisen keskustelun pohjalta. Mielenkiintoisia kehittämisen tarpeessa olevia asioita nousi esiin paljon. Valitsimme niistä työskentelymme painopisteiksi perhepäivähoidon turvallisuuskysymykset ja laatu-/varhaiskasvatussuunnitelmatyön. Valitsemamme teemat ovat kumpikin ajankohtaisia kaikissa edustamissamme kunnissa. Turvallisuuskysymykset ovat tulleet koko valtakunnassa tapetille päivähoidossa tapahtuneiden ikävien onnettomuuksien myötä. Varhaiskasvatussuunnitelma taas lienee tällä hetkellä ajankohtainen laadunhallinta- ja kehittämistyön muoto koko maassamme.

4 TURVALLISUUSKYSYMYSTEN TARKASTELUA

Turvallisuusasiat ovat olleet keskustelun alla kaikissa edustamissamme kunnissa. Käytössämme olleet yksittäiset, turvallisuuskysymyksiä eri näkökulmista tarkastelevat ohjeistukset ja työvälineet ovat olleet lähtökohdiltaan päiväkotikäyttöön tarkoitettuja, ja siksi on ollut tervetullutta tarkastella turvallisuuskysymyksiä perhepäivähoitajan näkökulmasta.

Tiesimme jo työskentelyn alkuvaiheessa että valtakunnan tasolla ollaan laatimassa turvallisuusohjeistuksia päivähoitoon, mutta arvelimme että se ohjeistus ei tule korvaamaan sitä mitä me lähdimme hakemaan: konkreettista työvälinettä, ohjekansiota perhepäivähoitajan arjen käytännön tilanteisiin.

Turvallisuuskysymysten tarkastelu konkretisoituikin meillä turvallisuuskansion laatimiseksi perhepäivähoitajalle.

Kansio toteutettiin yhteistyössä kahden opinnäytetyötään tekevien sosiopiskelijoiden, Noora Himmasen ja Tiia Rehusen, kanssa. Lähdimme Tiian ja Nooran kanssa miettimään, mitkä yleisistä pelastussuunnitelmasioista ja päiväkotien käyttöön laaditun turvallisuuskansion sisällöstä koskettavat yksittäistä perhepäivähoitajaa hänen työskennellessään omassa kodissaan. Myös perhepäivähoitajan työskentely yksin asettaa oman erilaisen näkökulmansa turvallisuuskysymyksiin. Kansion työstämisen loppumetreillä ennätti myös Päivähoidon turvallisuussuunnittelu –kirja (2008) ilmestyä, joten opiskelijat ehtivät päivittää vielä työn alla olleen kansion tiedot tuon kirjan avulla (ks. Himmanen & Rehunen 2008) .

Yhteistyö opiskelijoiden kanssa on ollut antoisaa. Ryhmämme on tuonut työskentelyyn perhepäivähoidon asiantuntemuksen ja opiskelijoilla on ollut tälle työskentelylle varattua aikaa. Koska perhepäivähoidon ohjaajan työ on hyvin sirpaleista, päivät ovat täynnä monia yksittäisiä hoidettavia asioita, niin keskittyminen turvallisuuskansion kaltaiseen suureen kokonaisuuteen on hyvin vaikeaa. Siksi oli hyvä että, nämä kaksi opiskelijaa tulivat avuksemme.

5 LAATU- JA VARHAISKASVATUSSUUNNITELMATYÖ- KESKUSTELUA

Ryhmässämme on keskusteltu laatu-/vasutyöstä perhepäivähoidon ohjaajan pedagogisen johtamisen työvälineenä. Olemme keskusteluissamme useasti todenneet, että varhaiskasvatussuunnitelmatyö on mielestämme jatkoa sille laatutyöskentelylle, mitä monissa kunnissa on tehty vuosituhannen vaihteesta alkaen. Laatu-/vasutyö-keskustelu on kuljettanut meitä perhepäivähoidon ohjaajan pedagogisista työvälineistä ehkä tärkeimpään, lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan (lapsen vasuun). Olemme koonneet Ruorin verkkoympäristöön materiaalia, joista jokainen on voinut koota itselleen seuraavat työvälinepaketit: ”Ideoita perhepäivähoidon pedagogiseen ohjaukseen” ja ”Ideoita perhepäivähoitajalle lapsen vasun sisällöksi”. Lapsen vasun työvälineet sisältävät lapsen vasun aloitussivuja, lapsihaastatteluja, lapsen havainnointia tukevia työvälineitä ja keskustelupohjia lasten vanhempien kanssa käytävän keskustelun tueksi.

Tätä perhepäivähoidon pedagogiikan näkyväksi tekemistä on tehty myös siinä tarkoituksessa, että sen avulla on nostettu perhepäivähoidon ja perhepäivähoitajan työn ammatillista profiilia. Tästä hyvänä esimerkkinä on Luumäki, missä perhepäivähoito esittäytyi näyttävästi paikallislehdessä. Myös sanomalehti Etelä-Saimaassa on esitelty perhepäivähoitajan ammattitutkintoa ja työn ammatillistumista, ja mainittu myös Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruorin puitteissa tehtävä ylikunnallinen perhepäivähoidon kehittämistyö.

6 PERHEPÄIVÄHOITAJIEN AKTIVOIMINEN KEHITTÄMIS- KESKUSTELUUN

Projektin välitilinpäätöstä tehtäessä päätimme, että tulemme jatkossa kehittämään työskentelyämme siten, että kokoontumistemme välillä käsittelemme kehittämisen kohteena olevia asioita kukin yhdessä oman kuntamme perhepäivähoitajien kanssa ja tuomme nämä pohdinnat yhteiseen keskusteluun. Näin teimme lapsen vasun ja perhepäivähoitajien rekrytointiin liittyvien pohdintojen osalta.

Kaikkien Perho-tiimissä mukana olevien kuntien perhepäivähoitajat osallistuivat lapsen vasun pohdintaan tuomalla esiin ajatuksiaan lapsen vasun sisällöksi. Perhepäivähoidon ohjaajat kokosivat nämä ajatukset yhteen ja työryhmä muokkasi ne idealistaksi ja tallennettavaksi Ruorin verkkomateriaaliin.

Perhepäivähoitajien rekrytointiin liittyvät kysymykset eivät aluksi olleet kehittämistyömme painopisteenä, mutta rekrytointiin liittyvät haasteet palasivat kerta toisensa jälkeen keskusteluun. Siksi pyysimme perhepäivähoitajia kaikissa Perho-tiimin kunnissa pohtimaan, millä välttää perhepäivähoidon sukupuuttoon kuoleminen eli millä saamme uusia perhepäivähoitajia työhön. Pyysimme, että perhepäivähoitajat pohtivat mitä he itse voivat tehdä perhepäivähoitajan työn kiinnostavuuden lisäämiseksi sekä mitä ohjaajat voisivat tehdä. Perhepäivähoitajien rekrytoinnin edistämiseksi on tehty työtä kaikissa tiimimme kunnissa muun muassa yhteistyössä työvoimaviranomaisten ja aikuisopiston kanssa.

7 PYÖRÄ PITÄÄ KEKSIÄ AINA UUELLEEN

Usein kuulee sanottavan, että eihän pyörää tarvitse aina uudelleen keksiä. Kun joku on jo keksinyt jonkin hyvän työtavan tai välineen, niin ajatellaan toisten vain voivan ottaa tuon tavan tai välineen käyttöön. Olen kehittämissyön myötä tullut kriittiseksi tuolle sanonnalle. Kerta toisensa jälkeen on ollut todettavissa, että valtaosa oppimisesta tapahtuu työtavan tai työvälineen muokkaamisen yhteydessä ja myös työvälineen hyöty aukeaa vasta sitä muokatessa. Yhteinen prosessi on oleellinen osa ja edellytys sille, että työtapaa alkaa elää arjen toiminnassa. Pelkän lopputuotteen käyttöönoton ei yleensä onnistu. Toki niin voisi ajatella, että pyörää ei tarvitse keksiä aina alusta alkaen, vaan jotain sen rakenteesta voi ottaa valmiiksi annettuna. Tässä kuntien välinen kehittämistyö on oiva apu.

8 KOULUTUSTA

Osallistuimme Ruorin kustantamina Pirtsakka-hankkeen järjestämään perhepäivähoidon valtakunnalliseen seminaariin kesällä 2007. Seminaarista jäi tuliaisiksi innostunut, perhepäivähoidon tulevaisuuteen, luottava tunnelma. Myös ajatus tiimityöskentelyn kehittämisestä jäi muhimaan.

Tiimimme on tehnyt koulutusyhteistyötä Etelä-Karjalan kesäyliopiston kanssa. Olemme osallistuneet Imatralla helmikuussa 2008 järjestetyn ja helmikuussa 2009 uudelleen toteutettavan perhepäivähoitoseminaarin suunnitteluun.

Tiimimme kehittämistyöskentelyn tuotosten levittämiseksi järjestimme marraskuussa 2008 perhepäivähoidon alueellisen kehittämispäivän Joutsenossa. Siellä keskusteltiin näistä teemoista, mistä tiimimme on keskustellut kahden antoisan kehittämisvuoden aikana.

9 MILTÄ TÄMÄ ON MAISTUNUT?

Ylikunnallinen kehittämistyö on yhtä aikaa sekä mielenkiintoista ja antoisaa että haasteellista. Haasteellista on se, että joka kunnassa ollaan menossa eri vaiheessa kehittämishankkeiden kanssa ja hankkeet nousevat usein erilaisista taustatekijöistä ja tarpeista. Pitkät välimatkat estävät kokoontumasta usein. Ruorin verkkoympäristö olisi tarjonnut mahdollisuuden sähköiseen keskusteluun ja kokousten pitoon, mutta se on tuntunut meistä vieraalta työvälineeltä, emmekä ole vielä tohtineet siihen ryhtyä.

Vaikka työskentelymme aiheet ovat useimmiten olleet etukäteen sovittuja, niin keskustelullamme on ollut lupa myös kehkeytyä. Se on poikinnut monia sivuversoja ja palvellut osittain työnohjauksellisena keskusteluna.

Kunnissa tehtävän varhaiskasvatustyön erilaisuus on toisaalta yhteistyön haaste, mutta samaan aikaan myös mahdollisuus. Kun saa tilaisuuden kertoa toiselle mitä on tehnyt ja joutuu sitä perustelemaan, saa tilaisuuden tarkastella toimintaansa laajemmin sekä syvemmin. Tämä antaa mahdollisuuden lähestyä asiaa uudesta näkökulmasta, toisen silmin. Voim-

me olla peileinä toinen toisillemme. Olen saanut tiimistämme yhden merkittävän työyhteisön lisää, ja olen siitä iloinen.

LÄHTEET

Himmanen, Noora & Rehunen, Tiia. 2008. Perhepäivähoidon turvallisuuskansio. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala. Lappeenranta. Sosiaalialan koulutusohjelma.

Päivähoidon turvallisuussuunnittelu. 2008. Olli Saarsalmi (toim.) Stakes ja STM. Stakes, Oppaita 71. Helsinki 2008.

Perho-tiimin materiaaleja saatavilla osoitteesta www.socom.fi

Maire Hirsilä

PIENILLE PARASTA

Kertomus kehittämisprojektista alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatuksessa Lappeenrannassa vuosina 2006 - 2007

1 JOHDANTO

Pienille parasta – projektin juuret olivat Lappeenrannassa 2000-luvun alussa toteutetussa VAVUKE – projektissa. Sen tavoitteena oli ymmärryksen lisääminen varhaisen vuorovaikutuksen merkityksestä ja varhaisen vuorovaikutuksen tukemisen palvelumallin luominen eri toimialojen ja toimipisteiden välisen yhteistyön turvaamiseksi. Projektissa oli mukana yhteensä 15 toimipistettä Lappeenrannan kaupungin sosiaali- ja terveystoimesta ja Etelä – Karjalan keskussairaalaista.

Päivähoidosta projektiin osallistui useita työntekijöitä. Melko pian päivähoitoon perustettiin myös oma VAVUKE – työryhmä, joka suunnitteli ja järjesti koulutuksia ja työkokouksia päivähoidon henkilöstölle ja teki kartoituksia. Kehittämistyön myötä alle 3-vuotiaiden päivähoidossa alkoi verryttää uuden oraita: alettiin pohtia omahoitajakäytäntöjä ja miettiä sitä, miten pienen lapsen päivähoidon aloitus voitaisiin tehdä mahdollisimman turvallisiksi. Jotkut yksiköt alkoivat jo muokata työtapojaan. ”Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen perustyössä” – koulutukset käynnistyivät ja näihin osallistui alusta lähtien myös päivähoidon työntekijöitä.

Systemaattisempi kehittämistyö tuli mahdolliseksi syksyllä 2005, jolloin päivähoito ja koulutoimi olivat yhdistyneet kasvatusta ja opetustoimen toimialaksi. Projektityö käynnistyi varhaiskasvatuspäällikkö Päivi Virkin tuella ja aikaisempi VAVUKE – työryhmä muutettiin muutamien henkilövaihdoksien projektin suunnitteluryhmäksi (liite 1) ja laadittiin projektisuunnitelma.

2 TAVOITTEET

Projekti sai nimekseen ”Pienille parasta – päivähoiton alle 3-vuotiaiden ryhmien toiminnan ja pedagogiikan kehittäminen”. Tavoite kirjattiin melko yleiseen muotoon: *varhaisen vuorovaikutuksen ydinasioihin perehtyminen ja niiden soveltaminen alle 3-vuotiaiden ryhmien toiminnassa ja pedagogiikassa*. Termit ”varhainen vuorovaikutus” ja ”varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen” olivat alkaneet elää päivähoiton kielenkäytössä, mutta alussa ei oltu kovin hyvin selvillä siitä, mitä ne voisivat merkitä päivähoiton kontekstissa. Työskentelyn alettua tavoite jäsenyi ja toiminnan uudistamisen lähtökohdaksi hahmottui ymmärrys pikkulapsen emotionaalisesta ja sosiaalisesta kehityksestä, tarkemmin sanottuna kiintymyssuhdeteoria ja sen ydinasiat.

Kiintymyssuhdeteorian mukaan lapsen ensisijainen kiintymyssuhde vanhempiin muodostuu ensimmäisen ikävuoden aikana. Kehittyäkseen lapsi tarvitsee sekä pysyvän tunnesuhteen aikuiseen että riittävästi opetusta ja ohjausta, kumpikaan ei riitä yksinään eikä toimi erillään ilman toista. Päi-

vähoidon alkaminen merkitsee lapselle eroa ensisijaisista kiintymyksenkoh-teista. Kokemus on voimakas ja voi olla myös ahdistuksen sävyttämä. Lap-si tarvitsee selkeän tuen siirtymävaiheessa: mahdollisuuden kiinnittyä ensin yhteen aikuiseen ja muodostaa tähän toissijaisen kiintymyssuhteen. Turval-linen oma aikuinen päivähoidossa auttaa yhdessä vanhempien kanssa lasta säilyttämään mielikuvan vanhemmista hoitopäivän aikana, jolloin lapsen sopeutuminen päivähoitoon voi tapahtua suotuisasti. John Bowlbyn luoman kiintymyssuhdeteorian perusasioita on kuvattu projektin osaraportissa ”Äi-ti, mie meen Eijan luo.” – Kohti oma aikuinen käytäntöä Lappeenrannan varhaiskasvatuksessa (2007).

Alun yleinen tavoite pilkkoutui ja täsmentyi uuden tiedon soveltamisen, ar-jen havainnoinnin ja yhteisten pohdintojen seurauksena:

1. *Lapsen turvallista kiinnittymistä* tukevat ja varmistavat toimintatavat muodostivat keskeisimmän alueen: lähdettiin kehittämään uutta päi-vähoitoon tutustumisen käytäntöä sekä oma aikuinen – mallia.
2. *Pienelle lapselle ominainen tapa toimia* vahvistui oma aikuinen – käytännön seurauksena: oman aikuisen toimiessa alussa ”turvapesä-nä” lapset voivat laajentaa omaan tahtiinsa tutkimisen ja toiminnan aluettaan ja tutustua näin ryhmän muihin aikuisiin ja lapsiin.
3. *Kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa* sai hyvän pohjan uudesta tutustumiskäytännöstä ja syveni vanhempien ja lapsen oman aikuisen välisen pitkäjännitteisen yhteistyön avulla.
4. *Yhteistyön kehittäminen lastenneuvolan kanssa* nähtiin alusta alkaen oleelliseksi osaksi projektin kokonaisuutta. Haluttiin löytää yhteis-työkäytäntöjä, jotka tukisivat lapsen hyvää päivähoidon aloitusta se-

kä selvittää työnjakoa ja yhteistyön polkuja silloin, kun on kyse varhaisen ja erityisen tuen tarpeen tunnistamisesta ja tuen antamisesta.

5. *Varhaisen ja erityisen tuen tarpeen tunnistaminen ja tuen antaminen* asettuivat luontevasti tarkasteltaviksi: nähtiin, että oma aikuinen voi tutustua lapseen alusta alkaen hyvin ja tunnistaa näin myös tuen tarpeita sekä jakaa havaintoja ja näkemyksiä vanhempien kanssa.

3 TOTEUTUS

Vuoden 2005 lopussa Lappeenrannan kaupungin päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa oli 320 alle 3-vuotiaasta lasta. Määrä oli noin 27 % 1-2-vuotiaiden kokonaismäärästä. Vain yksi lapsi oli tuona ajankohtana alle 1-vuotias. Päiväkodeissa oli 19 alle 3-vuotiaiden ryhmää. Lisäksi leikkitoiminnan piirissä oli noin 270 alle 3-vuotiaasta. Projektiryhmiin ja suunnitteluryhmään osallistuneet työntekijät löytyvät liitteestä 1.

3.1 Projektiryhmien työskentely

Projektiin osallistuivat alle 3-vuotiaiden ryhmät Hovinpellon, Kourulan ja Peltolan päiväkodeista. Peltolan ryhmä toimi pilottiryhmänä ja se työskenteli projektissa 1,5 vuotta, muiden ryhmien työskentely kesti yhden toimintavuoden. Koska oma aikuinen – mallin luominen oli keskeinen tavoite, lankesi tämä tehtävä pilottiryhmälle. Muut ryhmät saivat valita tai määritellä omia kehittämisen painopisteitä. Näitä olivat lapsen yksilöllisyyden huomioon ottavan kiireettömän ja turvallisen arjen rakentaminen, lapsen

kiinnittymisen tukeminen erityisesti olosuhteissa, joissa tavoiteltava ennakkoon tapahtuva päivähoitoon tutustuminen ei ole mahdollista sekä varhaisen ja erityisen tuen tarpeen tunnistaminen.

Varhaiskasvatuksen psykologi toimi projektin vetäjänä sekä konsulttina projektiryhmissä. Kasvattajat pohtivat ja muokkasivat ryhmiensä toimintakäytäntöjä ja saivat tueksi psykologin konsultaatioapua noin kolmen viikon välein. Lisäksi psykologi havainnoi lapsiryhmiä ja käytti siis myös omia havaintojaan konsultaation tukena. Koska kasvattajat olivat jo osallistuneet monenlaisiin projektin aihealueeseen liittyviin koulutuksiin – muutama oli projektin kestäessäkin vavu-koulutuksessa – ei projektiin sisällytetty yleistä teoriaosuutta vaan lähdettiin suoraan pohtimaan toimintaa. Psykologi pyrki sisällyttämään konsultaatioon ”teoriapaloja” silloin, kun se pohdittavien asioiden kannalta oli tarkoituksenmukaista. Projektin aikana järjestettiin myös kaksi kehittämiskokousta, joihin projektiryhmien kasvattajien lisäksi osallistuivat ko. päiväkotien johtajat ja suunnitteluryhmän jäsenet sekä jälkimmäiseen myös varhaiskasvatuspäällikkö.

Projektiryhmät olivat erittäin motivoituneita kehittämään toimintaansa ja jokaisella ryhmällä oli myös esimiehen vahva tuki. Ryhmien toiminnassa oli myös aikaisemmin syntyneitä uuden ituja, jotka jatkoivat kasvamista projektissa. Projektin edetessä osallistujat saivat kokea aitoa uuden löytämisen ja onnistumisen iloa. Silti prosessi myös hämmensi ja ahdisti, varsinkin alussa. Eläytyvä syventyminen pienten ihmisten maailmaan synnytti paljon tunteita. Lapsen omaksi aikuiseksi uskaltautuminen herätti epävarmuutta: osaanko? riitänkö? Perinteisistä työtavoista luopuminen pelotti, jo-

pa yllättävän paljon. Mutta pelot ja epäilyt hälvenivät sitä mukaa kuin lasten ja vanhempien tyytyväisyys tuli kohdattavaksi. Lasten kiinnittyminen omiin aikuisiin alkoi näkyä nopeasti, jäämisitkuja ja muita alun vaikeuksia ilmeni paljon vähemmän kuin ennen.

Hämmennystä herätti alkuun myös se, että projektiryhmille ei tarjottu sovellettavaksi mitään valmista mallia. Uudet käytännöt syntyivät yhteisen pohdinnan tuloksena; konsultaatiokeskustelujen lisäksi tiimit työstivät niitä omissa palaverissaan. Alkuun keskusteluissa korostui toiminnan järjestämisen, totuttujen rutiinien ja lapsiryhmän näkökulma, mutta vähitellen kiintymyssuhdeteorian ja turvallisen kiinnittymisen kysymysten avautuessa lapsen ja vanhempien yksilöllinen kohtaaminen sekä yksilöllinen vastaaminen lapsen tarpeisiin nousivat keskeisiksi.

Lasten vanhemmille tiedotettiin projektista lyhyellä kirjallisella tiedotteella, jossa tarjottiin mahdollisuus kysyä lisätietoja. Yhteinen kokemus oli, että vanhemmat eivät ihmetelleet eivätkä kyseenalaistaneet projektia ja sen myötä syntyneitä uusia käytäntöjä mitenkään, heistä asiat sujuivat niin kuin he olivat toivoneetkin.

3.2 Suunnitteluryhmän työskentely

Suunnitteluryhmä laati projektisuunnitelman ja työsti projektin kuluessa esiin nousseita monenlaisia kysymyksiä. Keskustelu oli innostunutta ja perinpohjaista – uuden löytämisen ilo kannatteli suunnitteluryhmänkin työskentelyä. Samalla kun projektin kokonaisuus jäsenyi, tiedostettiin myös

sen yhteydet muuhun varhaiskasvatuksen kentällä tehtävään kehittämistyöhön. Projektin päättyessä suunnitteluryhmä teki uusien toimintatapojen käyttöön ottoa koskevia kehittämis ehdotuksia. Kehittämis ehdotuksia.

3.3 Yhteistyö lastenneuvoloiden kanssa

Kukin projektiryhmä kutsui lähineuvolan terveydenhoitajat yhteisiin keskusteluihin 2 – 3 kertaa projektin kuluessa. Keskusteluissa käsiteltiin melko yleisellä tasolla kummankin osapuolen työskentelytapoja ja ylipäänsä näkemyksiä pikkulapsiperheiden kohtaamisesta ja palveluista. Lisäksi suunnitteluryhmä järjesti koko neuvolakeskuksen välle suunnatun keskustelutilaisuuden, jonka tavoitteena oli projektin esittelyn lisäksi käynnistää laajempaa keskustelua yhteistyön käytännöistä.

3.4 Projektin heijastuminen varhaiskasvatuksen kentällä jo sen toteutusvaiheessa

Kehiteltäviä toimintatapoja esiteltiin varhaiskasvatuksen kentälle suunnatuissa pedagogisissa kahviloissa projektin kuluessa. Monet projektissa syntyvät näkemykset saivat tilaa myös muussa varhaiskasvatuksen kehittämis työssä, kuten kunnan varhaiskasvatussuunnitelman päivityksessä, auditointirungon rakentamisessa, erityisen tuen strategiassa ja varhaiskasvatuksen lomakkeiston uudistamisessa sekä Lappeenrannan neuvolakeskushankkeeseen liittyvässä lastenneuvoloiden ja päivähoidon yhteistyön kehittämisessä.

4 TULOKSET

4.1 Uusi näkemys alle 3-vuotiaiden ryhmien toiminnasta

Uusi näkemys syntyi sovellettaessa kiintymyssuhdeteoriaa. Perusasia lapsen aloittaessa päivähoitoa on lapsen turvallisen kiinnittymisen varmistaminen ja hyvän kasvatuskumppanuuden rakentaminen vanhempien kanssa. Turvallinen kiinnittyminen tapahtuu parhaiten niin, että lapsi voi kiinnittyä ensin yhteen aikuiseen. Kiinnittyminen tapahtuu, kun oma aikuinen on pitkäjännitteisesti vuorovaikutuksessa lapsen kanssa ja pyrkii siinä sensitiivisesti tunnistamaan lapsen tarpeita ja vastaamaan niihin mahdollisimman hyvin. Lapselle voi näin syntyä toissijainen kiintymyssuhde päivähoidon aikuiseen. Lapsen oman aikuisen ja vanhempien välinen syvenevä vuorovaikutus varmistaa osaltaan lapsen kiinnittymistä ja rakentaa kasvatuskumppanuutta aikuisten kesken.

Pienelle lapselle ominainen tapa toimia toteutuu niin, että lapsi omaa aikuista ”turvapesänä” käyttäen lähtee tutkimaan ympäristöään ja tutustuu vähitellen ryhmän muihin aikuisiin ja toisiin lapsiin. Leikki syntyy spontaanisti lapsen kiinnostuksen suuntaamana sekä ympäristön tarjoamien välineiden ja oman aikuisen tai jo tutuksi tulleen toisen aikuisen ohjauksen rikastuttamana. Päivittäiset rutiinit toimivat arjen kehikkona, mutta eivät määritä toimintaa lasten yksilöllisten tarpeiden toteutumisen kustannuksella.

4.2 Tutustumiskäytäntömalli

Uusi käytäntö ”Hyvä alku päivähoitopolulla” luotiin ensisijaisesti alle 3-vuotiaiden päivähoitoon. Ydinasia siinä on, että vanhemmat tulevat keskustelemaan lapsen tulevan oman aikuisen kanssa ensin ilman lasta ja sen jälkeen lapsi tutustuu päivähoidon arkeen vanhemman kanssa niin, että oma aikuinen on läsnä. Tutustumiset pyritään sijoittamaan esim. parin tunnin jaksoiksi hoitopäivän eri kohtiin parin viikon ajalle. Oleellista on eri osapuolien välinen vuorovaikutus, ei pelkästään tietojen vaihtaminen. Vaihtoehtoisesti oma aikuinen voi myös käydä lapsen kotona ennen hoidon alkamista. Lapsen kiinnittyminen omaan aikuiseen alkaa jo tässä tutustumisessa.

4.3 Oma aikuinen – malli

Oma aikuinen – malli luotiin perusmalliksi, jonka pohjalta yksiköt voivat rakentaa omia oma aikuinen – käytäntöjään. Mallissa lapselle nimetään oma aikuinen ennen kuin lapsi aloittaa päivähoidon. Oma aikuinen valmistautuu lapsen vastaanottamiseen ja sitoutuu mahdollisimman pitkäkestoiseen suhteeseen lapsen ja vanhempien kanssa. Tutustuminen tapahtuu edellä kuvatun mallin mukaisesti. Jos kunnollinen tutustuminen ei jostain syystä ole mahdollista, pyritään lasta tukemaan muuten erityisen intensiivisesti ensimmäisten hoitopäivien aikana.

Oma aikuinen työskentelee omien työvuorojensa mukaisesti. Lapsen aloittaessa on kuitenkin hyvä järjestellä työvuoroja niin, että oma aikuinen voi

ottaa lapsen vastaan. Myöhemmin oma aikuinen ottaa lapsen vastaan silloin kun on työvuorossa, samoin luovuttaa vanhemmille näiden tullessa hakemaan, jos on vielä työssä. Oma aikuinen hoitaa lapsia perushoitotilanteissa, syö omien lasten kanssa samassa pöydässä, auttaa pukemisessa ja riisumisessa, hoitaa WC-toimet ja nukuttaa omat lapset. Kun lapsi tunnetasolla kiinnittyy omaan aikuiseen, hän alkaa odottaa juuri tämän hoivaa, mikä heijastuu siinä, että tilanteet sujuvat luontevasti. Lapsi odottaa myös juuri oman aikuisen lohduttavan häntä ikävän ja pahan mielen tilanteissa. Oman aikuisen tärkeä tehtävä onkin auttaa lasta pitämään vanhemmat mielessä päivähoitopäivän aikana. Päivähoidon arjessa pitäisi olla käytössä tässä tukevia keinoja: omat turvalelut tai muut kodista ja vanhemmista muistuttavat esineet, vanhempien valokuvat sekä ennen kaikkea vanhemmista puhuminen lapsen kanssa, ylipäänsä ikävän sanoittaminen.

Malli ei siis edellytä sitä, että aikuinen toimisi omien lasten kanssa omassa erillisessä tilassa. Koska lapset voivat muodostaa toissijaisen kiintymyssuhteen omaan aikuiseen, tämä suhde lasten ja aikuisten mielensisäisenä rakenteena jäsentää ja ohjaa vuorovaikutussuhteita niin, että oman aikuisen merkitys ja tehtävät toteutuvat, vaikka lasten leikkiryhmät vaihtelevat ja aikuiset hoitavat myös muita kuin omia lapsia.

Kun lapsen oma aikuinen ei ole käytettävissä (ei ole työssä), ryhmän muut aikuiset hoitavat lasta. Jos tilanne on tiedossa etukäteen, siitä kerrotaan lapselle ja vanhemmille. Samoin on tärkeätä, että oma aikuinen kertoo lapsille lyhytaikaisestakin ryhmästä poistumisestaan, näin lapsi ei suotta hätäänny. Lapsi voi myös kaivata poissa olevaa omaa aikuista. On tärkeätä, että sa-

malla kun lasta hoidetaan tilanteen vaatimalla tavalla, kunnioitetaan hänen yksilöllistä kokemustaan ja hyväksytään hänen erityinen suhteensa poissa olevaan omaan aikuiseen.

Oma aikuinen tekee yhteistyötä omien lasten vanhempien kanssa. Hän hoitaa päivittäiset keskustelut vanhempien kanssa, jos on työvuorossa ja tavoitettavissa, sekä muut perhe- ja kasvatuskeskustelut. Muut aikuiset hoitavat lyhyet tiedotusluonteiset keskustelut, tilanteiden vaatimat keskustelut, jos oma aikuinen ei ole käytettävissä.

Projektissa keskityttiin tarkastelemaan lapsen turvallista kiinnittymistä ja sen edellytyksiä, muihin toiminnan puoliin kohdistunut huomio oli vähemmän systemaattista. Pian kuitenkin näkyi, miten oma aikuinen – malliin sisältyvät rakenteet, varsinkin mielensisäiset rakenteet, luonnostaan muovasivat lasten ja aikuisten toimintatapoja. Leikistä muodostui luontevasti keskeinen ohjattu toiminta: leikki lähti omista ideoista, joita tuttu ja turvallinen aikuinen kannatteli rikastuttamalla lasten mielikuvia ja antamalla toimintoille merkityksiä. Oma aikuinen saattoi myös tuntiessaan lapsen hyvin ohjata tätä sellaisiin toimintoihin, jotka olivat kehittymisen ja oppimisen kannalta juuri sillä hetkellä tärkeitä.

Tiimin jäsenten eli ryhmän kasvattajien keskinäinen luottamus ja hyvä yhteistyö osoittautuivat tärkeiksi edellytyksiksi sille, että oma aikuinen – malli voi toimia. Tiimin jäsenillä on oltava yhteisesti jaettu näkemys lapsen turvallisen kiinnittymisen ja toissijaisen kiintymyssuhteen merkityksestä sekä riittävästi havaintoja ja tietoa myös ryhmän muiden kuin omien lasten

kiinnittymisen prosesseista. Onnistuminen edellyttää, että tiimin jäsenet tulevat myös toinen toistaan kiinnittymisprosesseissa lasten kanssa.

Uusi toimintatapa heijastui jossain määrin kasvattajien toimenkuviin. Kukin ammattinimikkeestä riippumatta sitoutui omien lasten varhaiskasvatuksen toteuttamiseen sekä kasvatuskumppanuuteen näiden lasten vanhempien kanssa. Lastenhoitajien osalta tämä merkitsi itsenäisempää työtettä kuin ns. perinteisessä mallissa. Lastentarhanopettajalla kuitenkin säilyi pedagoginen kokonaisvastuu.

Oma aikuinen – mallia on kuvattu yksityiskohtaisemmin projektin osareportissa ”Äiti, mie meen Eijan luo.” – Kohti oma aikuinen – käytäntöä Lappeenrannan varhaiskasvatuksessa (2007).

4.4 Yhteistyön kehittäminen lastenneuvolan kanssa

Projektiin sisältyneissä keskusteluissa osoittautui, että palvelurakenteiden ja työn sisältöjen muuttuessa entiset yhteistyökäytännöt eivät ole enää toimivia eivätkä riittäviä. Tarvitaan keskusteluja yhteistyön rajapinnoista ja tavoitteista sekä yhteisten työvälineiden kehittelyä. Projektin puitteissa keskityttiin pohtimaan erityisesti vaihetta, jossa äiti valmistautuu lähtemään työhön vanhempainloman tai hoitovapaan jälkeen ja lapsen päivähoiton aloittaminen tulee ajankohtaiseksi. Lisäksi tarkasteltiin yhteistyötä silloin, kun jompikumpi taho on tunnistanut lapsen tuen tarpeen ja se on otettu puheeksi vanhempien kanssa. Pohdittiin myös käytäntöä, jossa neuvolan 3-vuotistarkastukseen liitettäisiin päivähoidossa laadittu kuvaus lapsesta samaan tapaan kuin 5-vuotiaiden osalta tapahtuu. Yhteistyön polkujen ja uu-

sien toimintatapojen konkreettinen suunnittelu jäi kuitenkin lokakuussa 2007 aloittaneen yhteistyöryhmän tehtäväksi: päivähoidon ja neuvoloiden yhteistyömallin rakentaminen kuuluu osana moniammatillisen neuvolakeskushankkeen kokonaisuuteen.

4.5 Varhaisen ja erityisen tuen tarpeen tunnistaminen

Oma aikuinen voi tutustua lapseen hyvin ja löytää myös vanhempien kanssa sellaisen dialogin, että lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen voi tapahtua luontevasti yhdessä. Tuen tarpeen tunnistaminen edellyttää kuitenkin lapsesta kertyvien havaintojen arvioimista ja tulkitsemista niin, että voi syntyä riittävä ymmärrys lapsen tilanteesta. Tällöin myös huoli lapsesta voi saada sellaisen muodon, että se voidaan ottaa luontevasti puheeksi vanhempien kanssa. Projektissa osoittautui, että havaintojen arvioiminen ja tulkitseminen ei onnistu pelkästään arjen keskellä, vaan tarvitaan tiimin yhteisiä keskusteluja sekä haasteellisemmissä tapauksissa psykologin konsultaatiota. Kokonaisvaltaisempi ymmärrys syntyy vasta yhdessä vanhempien kanssa, jolloin dialogisesti edeten muodostetaan kuvaa lapsen kehityksestä ja oppimisesta ja tarvittavasta tuesta. Usein tämä dialogi itsessään sisältää jo tuen elementtejä: yhteinen ymmärrys tuo uusia, yhdessä sovellettavia keinoja ja asiat helpottuvat. Mutta kun lapsen käyttäytyminen alkaa viestittää poikkeavasta kehityksestä tai kun vanhemmuus sisältää riskitekijöitä, tarvitaan muutakin kuin pelkästään päivähoidossa toteutuvaa tukea.

Havaittiin, että alle 3-vuotiaiden ryhmissä voi käydä niin, että lapseen liittyvän isonkin huolen kanssa eletään päivästä toiseen ottamatta sitä puheek-

si vanhempien kanssa, jolloin myös tuki jää toteutumatta. Osaksi tämä liittyy siihen, että pienen oireilevan lapsen kanssa kuitenkin selvittää arjessa. Pohjimmiltaan kyse lienee kuitenkin siitä, että näin varhaiseen puuttumiseen ei ole ollut riittävästi keinoja eikä palveluverkoston yhteistyö ole vielä näiltä osin selkiytynyt.

Varhainen puuttuminen alle 3-vuotiaiden päivähoidossa on siis joka tapauksessa haasteellinen prosessi, joka vaatii tietoista ammatillista asennetta, riittävän keinovalikoiman ja toimivan yhteistyön palveluverkostossa. Uusiin työmenetelmien ja toimintatapojen kehittämisen lisäksi tarvitaan syventävää koulutusta varhaisen vuorovaikutuksen merkityksestä pienen lapsen kehityksessä sekä tämän kehityksen häiriintymisestä ja auttamismahdollisuuksista.

4.6 Projektin heijastuminen Lappeenrannan varhaiskasvatussuunnitelmassa

Varhaiskasvatussuunnitelman päivitetty versio valmistui elokuussa 2007. Varhaiskasvatuksen toteuttamista koskevaan lukuun kirjattiin projektissa syntynyt näkemys pienen lapsen turvallisesta kiinnittymisestä ja oma aikuisen – käytännöstä. Uusi tutustumiskäytäntö esiteltiin luvussa, jossa kuvattiin kasvatuskumppanuutta tukevia työvälineitä. Lisäksi leikkimistä käsittelevässä luvussa kuvattiin erikseen alle 3-vuotiaiden leikin piirteitä.

5 POHDINTAA

Projekti merkitsi kaikille toimijoille tiedostamis-, ajattelu- ja oppimisprosessia. Uudet toimintatavat syntyivät yhteisen ajattelun avulla. Tarvittiin uutta tietoa ja sen ymmärtämistä ja samalla luopumista sellaisista vanhoista käytännöistä, jotka eivät enää palvelleet uusia pyrkimyksiä tai olivat suoraan ristiriidassa niiden kanssa. Tällaisia käytäntöjä olivat monet sellaiset totutut rutiinit, jotka saattoivat tehdä arjesta näennäisesti sujuvaa, mutta jotka eivät antaneet mahdollisuuksia lapsen ja vanhempien yksilölliselle kohtaamiselle eivätkä vuorovaikutuksen syvenemiselle. Totutuista käytännöistä ja rutiineista luopuminen ei ollut helppoa; projektiryhmien prosesseissa jouduttiin kohtaamaan ahdistusta ja epävarmuutta ja sietämään sitä aikansa, ennen kuin uudet mahdollisuudet avautuivat.

Osoittautui, että projektissa toteutetun kaltainen muutosprosessi vaatii toimijoiltaan hyvää motivaatiota ja vahvaa sitoutumista. Lisäksi tarvitaan riittävästi aikaa pitkäjännitteiseen työskentelyyn, mahdollisuus konsultaatioavun käyttämiseen sekä esimiesten vahva tuki. Kokemus vakuutti toimijat myös siitä, että vain joidenkin osien nopea omaksuminen ja pintapuolinen soveltaminen ei tuo sitä hyötyä, minkä uusien toimintatapojen ja niiden perusteiden syvempi ymmärtäminen voi antaa.

LÄHTEET

”Äiti, mie meen Eijan luo”. Kohti oma aikuinen – käytäntöä Lappeenrannan varhaiskasvatuksessa. Pienille parasta – projektin osaraportti. Elokuu 2007. Saatavilla osoitteesta

www.lappeenranta.fi/Palvelut/Päivähoito/Hankkeet ja projektit

Pienille parasta! Projektin loppuraportti. Maaliskuu 2008. Saatavilla osoitteesta www.lappeenranta.fi/Palvelut/Päivähoito/Hankkeet ja projektit

Tiina Palviainen

VUOROHOIDO KASVAVANA PÄIVÄHOITOPALVELUNA – AJATUKSIA VUOROHOIDON KEHITTÄMISHAASTEISTA

Nykyisin yhä useammat lapset viettävät päivähoidossa myös iltoja, öitä ja viikonloppuja. Tämä asettaa erityishaasteita päivähoidon järjestämiselle. Vuorohoidon omaleimaisuudesta huolimatta sitä ei keskeisissä valtakunnan tason varhaiskasvatuksen asiakirjoissa tai lainsäädännössä ole tähän mennessä juurikaan linjattu vaan jokainen kunta määrittelee itse vuorohoidon laajuuden ja linjaukset. Päätäjien tiedot ja käsitykset vuorohoidon arjesta ovat usein puutteelliset, ja näin vuorohoito kalliina hoitomuotona joutuu helposti säästöjen kohteeksi lapsen hyvinvoinnin kustannuksella. Vuorohoitotarpeen lisääntymisen seurauksena vuorohoito on noussut myös valtakunnallisen keskustelun kohteeksi. Kannanottoa tarvitaan erityisesti vuorohoidon ryhmäkoon määrittämiseen, hoitotuntien määrään rajaamiseen, maksuihin, tilastointiin sekä siihen kenellä on oikeus vuorohoitoon.

Pro gradu – tutkimukseni (Palviainen 2007) sekä Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämissyksikkö Ruorin vuorohoitotiimin kehittämistyö osoitti, että vuorohoidon laadukkuutta ja arjen sujumista pyritään vuorohoidossa lisäämään monilla hyvillä toimintatavoilla. Keskeisimpänä vuorohoidon laatutekijöinä henkilöstö koki lasten turvallisuuden tunteen lisäämisen, yksilöllisen huomioon, monipuolisen toiminnan sekä lasten ja aikuisten väliset sosiaaliset suhteet. Laadukkaan yksilölliset tarpeet huomioivan toiminnan suunnittelu ja työn ennakointi vaativat henkilöstöltä ja vanhemmilta läheistä yhteistyötä, kasvatuskumppanuutta. Lapsi, joka viet-

tää hoidossa pitkiä jaksoja tarvitsee paljon aikuisen läsnäoloa ja tukea tunteakseen olonsa turvalliseksi. On todettu, että lapsi joka viettää vain vähän aikaa oman aikuisen seurassa on vaillinainen. Vuorotyössä olevan ihmisen ja perheen elämäntahti on monesti kiireinen tämän kiireen ja puuttuvan aikuisen ajan paikkaamiseen vuorohoidossa oleva lapsi tarvitsee turvallista aikuista.

Kokonaisuudessaan näen laadukkaan vuorohoitotoiminnan olevan yhtälö turvallisista ihmissuhteista, toimivasta kasvatuskumppanuudesta sekä lapsen yksilölliset tarpeet huomioivasta toiminnasta. Laadukas vuorohoito tukee lapsen ja vanhemman välistä kiintymyssuhdetta ja pyrkii jatkuvasti toimivaan kasvatuskumppanuuteen. Tämän asian tärkeäksi näkeminen ja niiden toteuttaminen vaatii henkilöstöltä ammattitaitoa ja uudenlaista pohdintaa siitä, mitä pedagogiikka vuorohoidossa tarkoittaa.

Kokemukseni ja vuorohoitohenkilöstön kanssa käytyjen keskustelujen perusteella voin todeta, että vuorohoito omana päivähoitomuotona on tärkeä aihe nostettavaksi yleiseen varhaiskasvatuskeskusteluun. Erityispiirteiden vuoksi se vaatii omaa asemaa yhtenä päivähoitomuotona, joka olisi vuorohoidon tarpeet huomioiden linjattu päivähoitolainsäädännössä. Keskustelua tarvitaan erityisesti vuorohoitopedagogiikasta sekä vuorohoitohenkilöstön osaamishaasteista.

LÄHTEET

Palviainen, Tiina. 2007. ”Karuselli pyörii, lapset siinä hyörii.” Tutkimus vuorohoidon arjesta henkilöstön näkökulmasta tarkasteltuna. Pro gradu-tutkimus. Jyväskylän yliopisto.

TARINA VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAPROSESSISTA LAPPEENRANNASSA

”Aikuisen ei pitäisi opettaa ja kasvattaa, vaan elää lasten kanssa yhdessä mielenkiintoista elämää. Sen sisältä löytyy lukemattomia mahdollisuuksia ratkoa kasvatuksellisia haasteita ja opimistehtäviä”. (P. Hakkarainen 2002.)

Lappeenrannan varhaiskasvatussuunnitelma pohjautuu valtakunnallisiin varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2004 ja 2005) ja myös yksikön suunnitelma noudattaa sisällöltään pitkälti valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa ehdotettua kokonaisuutta. Lappeenrantalainen näkemys varhaiskasvatuksen suunnittelusta on kuitenkin omailemainen ja edistyskellinen.

1 AJATTELUTAVAN MUUTOS SUHTAUTUMISESSA SUUNNITTELUUN

Perinteinen näkemys kasvatushenkilöstön etukäteen tekemästä toiminnan suunnittelusta on vaihtunut prosessiksi, mikä koostuu suunnittelun, toiminnan ja arvioinnin jatkuvasta kiertokulusta ja tapahtuu lasten ja aikuisten yhteisenä toimintana. Taustalla on uusi näkemys tiedosta ja ihmisen tavasta oppia. Siirtyminen modernista ajasta postmoderniin voidaan katsoa toimi-

van vedenjakajana kasvatusajattelun kehittymisessä. Postmoderni aika haastaa meitä ymmärtämään ympärillämme olevaa todellisuutta uudella tavalla. Tietomme on aina sidoksissa aikaan, paikkaan ja kulttuuriin. Myös varhaiskasvatuksessa lasten ja aikuisten yhteinen maailma on jatkuvassa muutoksessa, eikä lopullista muuttumatonta ja absoluuttista tietoa (totuutta) ole olemassa.

Lappeenrannan varhaiskasvatuspäällikkö Päivi Virkki kuvasi eräässä koulustilaisuudessaamme, mitä postmoderni aika vaatii meiltä kasvattajina. Hän sanoi, että sen sijaan että etsisimme totuutta, annamme asioille merkityksiä vuorovaikutuksessa toistemme kanssa. Pedagogiikan on tuettava lasta yhteisöllisyyteen, löytämään oma identiteettinsä, muokkaamaan tietoa, sekä tarjoamaan kulttuurisia arvoja ja merkityksellisiä kokemuksia. Jotta tämä voisi toteutua, on suunnittelun painopisteen siirryttävä aikuisen tekemästä suunnitelmasta lasten ja aikuisten yhteiseen vuorovaikutteiseen suunnitteluun, dokumentointiin ja arviointiin. (Kertomuksia Rauhasta 2006.)

Lasten osallistumista toimintansa suunnitteluun ja arviointiin voidaan tarkastella myös sosio-konstruktivistisen oppimiskäsityksen näkökulmasta. Sen mukaan oppimista tapahtuu vain silloin, kun opittavat asiat ovat oppijalle merkityksellisiä. Lasten kanssa yhdessä voimme päästä näiden lapsille merkityksellisten asioiden jäljille. Oppimisessa ei ole myöskään kysymys vain kyvystä ottaa tietoa vastaan, vaan myös kyvystä muokata sitä. Oman toimintansa suunnittelussa ja arvioinnissa mukana oleminen tarjoaa mahdollisuuden itselle merkityksellisten asioiden esiintuomiseen, tiedon muok-

kaamiseen yhdessä toisten kanssa ja siten oppimiseen. (Bullock ja Wikeley, 2004.)

2 SUUNNITTELUKÄYTÄNNÖT LAPPEENRANNAN VARHAISKASVATUKSESSA

Lappeenrantalaisesta päivähoitoyksikön varhaiskasvatussuunnitelmasta tuli kehkeytyvä suunnitelma, jossa suunnittelu tapahtuu aiemmin totutusta poiketen vuorovaikutuksellisesti lasten ja aikuisten yhteisenä toimintana. Suunnitelma ja toiminta ovat siis jatkuvassa muutoksen tilassa. Toimintaa ja suunnittelua arvioidaan kaiken aikaa yhdessä lasten kanssa, peilataan tavoitteisiin ja hiotaan arvioinnin pohjalta edelleen. Lapselle ominaista tapaa toimia katsellaan sekä lasten itsensä että ympäristön ja kasvattajien näkökulmasta.

Tämän varhaiskasvatussuunnitelma-osan lisäksi jokainen yksikkö päivittää vuosittain yksikön strategisista tavoitteista koostuvaa vuosisuunnitelmaosuutta. Nämä vuosi- ja varhaiskasvatussuunnitelmat muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden, jota Lappeenrannan esiopetussuunnitelman valmistumisen myötä täydennettiin yksikön esiopetussuunnitelmalla.

Myös kuntakohtainen varhaiskasvatussuunnitelma elää ja muuttuu ajan myötä. Keväällä 2005 valmistunutta varhaiskasvatussuunnitelmaa muokattiin ensimmäisen kerran syksyllä 2007 ja nyt on nähtävissä, että se alkaa jälleen olla päivittämisen tarpeessa.

3 VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAPROSESSIN TUEKSI JÄRJESTETYT KOULUTUSTAPAHTUMAT JA KESKUSTELU- FOORUMIT

Suuri ajattelutavan muutos suunnittelukäytännössä edellytti koulutukseen ja keskustelun virittämiseen panostamista. Koulutuksissa keskityttiin tarjoamaan kasvattajille tilaisuus kokemukselliseen oppimiseen ja mahdollisuus keskustellen muokata tietoa yhdessä toisten kasvattajien kanssa.

Lappeenrannan varhaiskasvatuksessa toteutetun laatuprojektin jäljiltä meillä oli hallussa kaksi hyväksi havaittua työvälinettä, joiden käyttämistä jatkettiin nyt kun laatutyöskentely oli vaihtunut varhaiskasvatussuunnitelmatyöskentelyksi. Nämä työvälineet olivat yksikköjen laatuparit (nyt ns. vasuparit) ja pedagogiset kahvilat.

Jokaisen päivähoitoyksikön työntekijät nimesivät vasuparin, eli kaksi varhaiskasvatussuunnitelmaprosessin (vasuprosessin) etenemisestä vastaavaa työntekijää, jotka johtajan tukena veivät tätä suunnitelmatyöskentelyä eteenpäin yksikössään. Nämä vasuparit ja yksiköiden esimiehet kutsuttiin elämyksellisiin koulutustapahtumiin syksyllä 2005, keväällä 2006 ja syksyllä 2007. Ensimmäinen tapahtuma järjestettiin siten, että yksiköiden vasupareilla ja esimiehille oli omat tilaisuudet. Kaksi jälkimmäistä tapahtumaa järjestettiin vasupareille ja esimiehille suunnattuna yhteisenä tapahtumana. Tilaisuudet toteutettiin tyypillisestä koulutustilaisuudesta poiketen muualla kuin luentosalissa (useimmiten luonnossa) ja opeteltaviin asioihin paneuduttiin pienissä ryhmissä ”rasteilla”, keskustellen ja osallistuen.

Työstettävänä aiheina olivat mm. Lappeenrannan varhaiskasvatussuunnitelman painotusalueet, suunnitelman kehkeytyvyys ja kehkeytyvä pedagoginen projekti, Yksikön varhaiskasvatussuunnitelman (yksikkövasun) ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman rakenne, kasvatuskumppanuus, erityiskasvatuksen uudet ajattelutavat ja kasvattajien omat voimavarat.

Pedagogiset kahvilat tarjosivat koko varhaiskasvatuksen henkilöstölle mahdollisuuden vasuprosessiin liittyvien ajatusten vaihtamiseen. Kahvioloissa käsiteltiin vuosien 2005 – 2008 välillä lapselle ominaisia tapoja toimia ja sisällöllisiä orientaatioita. Jokaisesta aiheesta järjestettiin sekä päiväettä iltakahvila, jotta mahdollisimman moni kasvattaja sekä päiväkodissa että perhepäivähoidossa sai mahdollisuuden osallistua itseään puhuttelevien aiheiden käsittelyyn.

Työskentelyprosessimme varhaiskasvatussuunnitelman parissa on ollut yhtä kehkeytyvää kuin on se toiminnan suunnittelutapa, jota olemme työskentelyn aikana opetelleet. Toimintaa on suunniteltu kehittämisryhmässä vähin erin eteenpäin. On ollut lupa rönsyillä ja rönsyt ovat tuottaneet joskus yllättäviäkin tuloksia. Kukaan ei olisi pystynyt syksyllä 2005 sanomaan millaista koulutusta tulemme tarvitsemaan prosessimme tueksi. Siksi oli viisasta suunnitella sitä askel askeleelta matkan varrella. Se oli mahdollista koska järjestämämme koulutustapahtumat ja pedagogiset kahvilat olivat kaikki omalla väellä suunniteltuja ja toteutettuja.

4 VASUPARIT JOHTAJAN TUKENA VARHAISKASVATUS- SUUNNITELMAPROSESSIN ETEENPÄIN VIEMISESSÄ

Koska useamman päivän koulutusta ei ole ollut mahdollista järjestää koko kasvatushenkilöstölle, on vasuparit-käytäntö osoittautunut hyväksi tueksi esimiehelle. Vasupareille on rakentunut tietoa, uskallusta ja innostusta viellä keskustelua eteenpäin yksikössään. Tänä päivänä johtamisessa korostuu alaisten rooli osana johtamista. Nähdään että johtaminen ei ole vain johtajan vaan koko työyhteisön ominaisuus. Puhutaan myös jaetusta johtajuudesta. Vasuparit-käytäntö tukee uutta johtamiskäsitystä. Vasuparit ottavat johtajan tukena vastuuta vasuprosessin johtamisesta yksikössään eli jakavat johtajuutta siltä osin.

5 VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA PERHEPÄIVÄHOIDON OHJAAJAN JA PÄIVÄKODIN JOHTAJAN PEDAGOGISENA TYÖVÄLINEENÄ

Varhaiskasvatussuunnitelma on jokaisen päiväkodin ja perhepäivähoidon esimiehen tärkeä pedagoginen työväline. Varhaiskasvatussuunnitelman sisältöjen oivaltaminen ja yhteisen näkemyksen syntyminen suunnitelmaan kirjatuista toimintatavoista ja tavoitteista edellyttää jatkuvaa keskustelua työyhteisössä. Lappeenrannan yksikkövasuun sisäänrakennettu toiminnan suunnittelun, dokumentoinnin ja arvioinnin kiertokulku varmistaa jatkuvan pedagogisen keskustelun.

Perhepäivähoidon ohjaajana olen kokenut näiden yhteisten keskustelufoorumien järjestämisen vaikeuden, koska hoitajat työskentelevät fyysisesti erillään toisistaan. Kokoukset on pidettävä iltaisin, eikä niiden määrää voi juurikaan lisätä perhepäivähoitajien muutenkin jo pitkien työpäivien vuoksi.

Perhepäivähoidossa voi kuitenkin parhaimmillaan syntyä hyviä pedagogisia keskusteluja myös spontaaneissa arjen tilanteissa, perhepäivähoitajien tavatessa toisiaan puistoissa tai muissa kokoontumispaikoissa pienryhmittäin. Kokousilloissa virinneet pedagogiset keskustelut jatkuvat joskus näissä tapaamisissa ja heränneet ajatukset ovat tuotavissa yhteiseen keskusteluun seuraavana kokousiltana. Yhdellä perhepäivähoitoalueellamme perhepäivähoitajat ovat halunneet yhteisten kokousiltojen välillä kokoontua pienryhmittäin käymään pedagogista keskustelua. Sekä näissä keskusteluissa että kokousiltoina pienissä ryhmissä käydyissä keskusteluissa vasuparit ovat olleet hyvänä apuna virittämässä ajatuksia.

Pedagogisten kahviloiden iltakahvilat käynnistyivät aikanaan perhepäivähoitajien aloitteesta ja ovat olleet edellytys sille, että perhepäivähoitajat ovat voineet tulla suurella joukolla kahvilaan keskustelemaan. Perhepäivähoitajat ovat ottaneet pedagogisen kahvilan innolla vastaan ja tulevat sinne mielellään vielä pitkän työpäivänsä jälkeen.

6 LOPUKSI

Kehkeytyvä varhaiskasvatussuunnitelmamme takaa sen, että siitä ei tule kirjahyllyssä pölyttyvää asiakirjaa eikä ikkunan pölkkyä, vaan oikea arkipäivän työväline, joka elää ja muokkautuu aikuisten ja lasten yhteisessä toiminnassa. Kiitos onnistumisestamme kuuluu kaikille prosessissa mukana oleville lappeenrantalaisille varhaiskasvattajille, mutta erityisesti varhaiskasvatuspäällikkö Päivi Virkille, joka on antanut meille tilaisuuden oppia tämän mainion kehkeytyvän tavan tehdä yhteistä matkaa.

”Kun ihmiset kohtaavat, he heijastavat oman kuvansa takaisin toiseuden aukollisesta peilistä. Toiseuden itseyttä vahvistava voima jää aukkojen kohdalla epävarmaksi, mutta aukko luo tilaa mielikuvitukselle ja näin ollen uudistumiselle.”(P. Juuti 2001)

LÄHTEET

Bullock, K. & Wikeley, F. 2004. Whose learning?

Hakkarainen, P. 2002. Kehittävä esiopetus ja oppiminen. Juva: PS-kustannus.

Juuti, P. 2001. Johtamispuhe. Juva: PS-kustannus.

Kertomuksia Rauhasta. 2006. Vasuplājāys –koulutuspäivän 29.3.2006 koulutusmateriaali. Lappeenrannan kaupunki, Kasvatus- ja opetustoimi, Varhaiskasvatus.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2004. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56. Toinen tarkistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi

Päivi Virkki

VARHAISKASVATUKSEN VUOSISUUNNITELMA JA SEN ARVIOINTI

Perhepäivähoidon ohjaaja Anne Kouvo-Suutari on kirjoittanut tässä samassa julkaisussa Lappeenrannan varhaiskasvatussuunnitelman, kuntavasun laadintaprosessista. Tässä artikkelissa minä puolestani esittelen prosessin tuloksena syntynyttä mallia toimiyksikön varhaiskasvatussuunnitelmaksi sekä lyhyesti varhaiskasvatuksen arviointia Lappeenrannassa.

Tulin Lappeenrannan varhaiskasvatuksen palvelukseen alkuvuodesta 2005, jolloin ensimmäinen kuntavasu oli hahmottumassa. Varhaiskasvatussuunnitelma työtä ohjasi ansiokkaasti silloinen varhaiskasvatuksen laatuva Saara Kettunen, jolla oli vahva näkemys paitsi varhaiskasvatuksen laatuun yleensä myös lapsen näkökulmaan arjen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Työryhmässä keskustelimme muun muassa varhaiskasvatussuunnitelman sitovuudesta sekä varhaiskasvatuksen arvioinnista. Arviointiin suhtauduimme tuolloin vielä nöyrästi ja arasti. Vaikka Lappeenrannassa oli totuttu arvioimaan päivähoidon laatua, oli sisältöjen ja pedagogisen toiminnan arviointityö vielä nupuillaan.

Vuosisuunnitelmamallia olin ryhtynyt kehittämään jo Imatralla työskennellessäni, mutta Lappeenrannassa se sai uusia ulottuvuuksia. Pedagogisen keskustelun myötä kehitimme mallin, jossa yhdistimme kasvatus- ja opetustoimen strategiатыön päivähoitoyksikön pedagogiseen suunnitteluun. Halusimme suunnitelman oleva työväline sekä pedagogiseen johtamiseen että

kasvatus- ja ohjaushenkilöstön arkeen. Emme halunneet yksikkökohtaisesta varhaiskasvatussuunnitelmasta (yksikkövasusta) muodostuvan kirjasta, jota esiteltäisiin vanhemmille ja mahdollisille vieraille, mutta joka ei tosiasiassa ohjaisi toimintaa vaan ”pölyttyisi kirjahyllyssä”. Halusimme kehittää suunnittelumallin, joka ohjaisi ajatteluamme ja toimintaamme - eläisi tavallisessa arjessa. Mallin, jonka avulla voisimme myös varmistaa hyvän laadun kaikissa yksiköissä.

Tutkimusten mukaan (ks. esim. Nummenmaa ym. 2005) on päiväkotitoiminnan ja varhaiskasvatuksen suunnittelussa yksikkötasolla lähdetty kasvatust- ja ohjaushenkilöstön omista kasvatust- ja oppimiskäsityksistä, mikä on johtanut laadun vaihteluun yksiköittäin. Vaihteluun on liittynyt myös ääri-ilmiötä, mistä kesällä 2008 julkisuudessa käyty keskustelu lasten ”pakosyötöstä” hämeenlinnalaisessa päiväkodissa on hyvä esimerkki. Varhaiskasvatussuunnitelman avulla voidaan varmistaa toiminnan laadukkuus koko kaupungin näkökulmasta. Ruotsalaisissa tutkimuksissa pedagogiset prosessit, lasten ja aikuisten suhteet ovat keskeisiä laatuerojen selittäjiä (Sheridan 2001, 175).

Lappeenrannassa on vuodesta 2006 alkaen kaikissa päiväkodeissa, perhepäivähoidossa sekä avoimen varhaiskasvatuksen yksiköissä työstetty kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaa tarkentavat varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelmat. Yksikkökohtaisen varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelman hyväksyy tällä hetkellä varhaiskasvatuspäällikkö, mutta tulevaisuudessa kunkin palvelualueen esimies.

Varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelmaan kirjataan toimiyksikön arvot, yhteenveto yksikön varhaiskasvatuksen tavoitteista sekä suunnitelma toimenpiteistä toimialan ja vastualueen strategisten tavoitteiden toteuttamiseksi. Strategisessa osassa toimintaa tarkastellaan asiakasvaikuttavuuden, prosessien ja rakenteiden, talouden sekä henkilöstön uudistumisen ja työkyvyn näkökulmasta. Asiakasvaikuttavuuteen kirjataan muun muassa toimenpiteet kasvatuskumppanuuden, lasten kuulemisen menetelmien sekä lasten ystävyyssuhteiden edellytysten kehittämisestä. Henkilöstön uudistumista ja työkyvyn ylläpitämistä tarkastellaan sekä yksilön että työyhteisön kannalta. Parhaiten työkykyä edistetään yhteisöllisesti omaa työtä kehittämällä.

Pedagoginen osa, yhteenveto yksikön varhaiskasvatuksen tavoitteista, puolestaan luo puitteet itse varhaiskasvatuksen toteuttamiselle. Siinä kuvataan toimiyksikön kasvatustoimintaa kolmesta eri näkökulmasta: lapsen, ympäristön ja kasvattajayhteisön näkökulmasta. Tarkastelun kohteena ovat valtakunnallisiin varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin sisältyvät lapselle ominaiset toimintatavat eli leikkiminen, liikkuminen, taiteellista kokeminen ja ilmaisu sekä tutkiminen. Koska Lappeenrannassa halutaan kiinnittää erityistä huomiota kieleen ja kommunikaatioon, myös niitä tarkastellaan samoista näkökulmista. Kielestä ja kommunikaatiosta on Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjattu seuraavasti:

”Valtakunnallisissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa kieli ja kommunikaatio ymmärretään liittyvän kaikkeen kasvatukselliseen toimintaan, eikä sitä siksi tarkastella erillisenä lapselle ominaisena tapana toimia, oppia ja ajatella. Lasten keskinäinen sekä

aikuisten ja lasten välinen keskustelu ja muu rikas vuorovaikutus ovat tärkeitä oppimisen edellytyksiä. Koska haluamme kiinnittää erityistä huomiota aikuisten käyttämään kieleen sekä päivittäisen toiminnan organisointiin lasten kielen kehityksen ja kommunikaatiotaitojen tukemiseksi, nostamme kielen ja kommunikaation erilliseen tarkasteluun sekä tässä kunnan varhaiskasvatussuunnitelmassa, että yksiköiden omissa suunnitelmissa.” (Lappeenrannan varhaiskasvatussuunnitelma 2007, 14.)

Yksikön varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelman laatimista on Lappeenrannassa ohjeistettu kysymyksillä, muun muassa lasten leikkiin liittyen:

Lasten toiminta:	<i>”Mitä ja miten lapset leikkivät päiväkodissa? (Myös lasten omat näkemykset)</i>
Varhaiskasvatusympäristö:	<i>Millainen lastemme leikkiympäristö on ja miten sitä muokataan mahdollistamaan lasten leikkiä?</i>
Kasvattajayhteisön toiminta:	<i>Miten toimimme, jotta lasten leikki kehittyy?” (Lappeenrannan varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelma 2007)</i>

Lasten ja aikuisten välistä vuoropuhelua koskevissa tutkimuksissa (ks. esim. Karlsson 2000) on havaittu, että se etenee pitkälti aikuisten aloittei-

den ja pyrkimysten mukaan: aikuiset kysyvät ja lapset vastaavat. Aikuiset myös arvioivat lasten vastaukset – ovatko ne hyväksyttäviä vai eivät. Lappeenrannassa lasten äänen halutaan kuuluvan suunnitelmassa myös konkreettisesti. Tämä ohjaa henkilöstöä havainnoimaan lapsia ja keskustelemaan heidän kanssaan vaikkapa taiteellisesta kokemisesta ja ilmaisusta. Konkreettisena esimerkkinä Kourulan päiväkodin lasten kuvailua ja arviointia omasta leikkimisestään:

”Kiltisti”, ”Barbeilla myö leikitää.”, ” Majaleikkejä, kotileikkejä ja barbeilla, ulkona voi kans leikkii kaikkee.” Leikin autoleikkiä poikien kans.”, ”Liloa ja Stitsiä. Ne on avaruusolentoja, myö asutaan puussa ja näitten ruokaa on puiden lehdet.” (Kourulan päiväkodin varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelma 2007.)

Lasten mielipiteiden ja ajatusten kirjaaminen antaa tietoa myös lasten kielellisestä kehityksestä sekä tavasta hahmottaa ympäristöään. Se tarjoaa lapsille myös mahdollisuuden yhdessä aikuisten kanssa arvioida omaa toimintaansa.

Toimiyksikön varhaiskasvatussuunnitelmassa sisällöllisten tavoitteiden ajatellaan toteutuvan ikään kuin läpäisevästi lapsille ominaisten toimintojen kautta synnyttäen oppimista edistäviä merkityksellisiä kokemuksia. Lapsille ominaisten toimintatapojen lisäksi myös perushoitotilanteet: ruokailu, WC –käynnit, pukeutuminen ja niin edelleen, ovat tärkeitä kasvun ja oppimisen kannalta. Havainnollisesti pyrin kuvaamaan sitä kuviossa 1.

	Uskonol- liskato- muskellinen	Eetinen	Esteettinen	Historial- lisyyhteis- kunnallinen	Luonontie- teellinen	Matemaatti- nen
Leikkiminen Liikkuminen Taiteellinen koke- minen ja ilmaise- minen Tutkiminen Kieli ja kommuni- kaatio Perushoitotilanteet	Kokemusten kenttä, yhteinen päivittäinen toiminta					

Kuvio 1. Lasten kokemukset varhaiskasvatussuunnitelmassa

Lapsilähtöisyyttä koskevissa tutkimuksissa varhaiskasvattajat ovat oletta-
neet toimivansa lapsilähtöisesti, mutta havainnointi on osoittanut toiminnan
olevan paljolti aikuiskeskeistä (Hujala ym. 1998, 27). Muissa pohjoismais-
sa tehdyt opetussuunnitelmiin liittyvät tutkimukset ovat osoittaneet, että
kasvattajat onnistuivat työssään sitä paremmin, mitä herkemmin he pystyi-
vät ottamaan huomioon lapsen näkökulman (Pramling Samuelsson
2003,74).

Sinänsä käsitteet lapsilähtöisyys, lapsijohtoisuus ja lapsikeskeisyys ovat
varsin problemaattisia. Määritelmiä on varmasti yhtä monta kuin määritteli-
jöitäkin. Jotkut viittaavat lapsikeskeisyydellä siihen, mikä on aiheessa kes-
keisintä. Se voidaan hahmottaa myös siten, että lapsi ymmärretään olevan
”maailman keskiössä”. (Dahlberg ym. 2004, 43.) Lapsilähtöisyydellä puo-

lestaan tarkoitetaan lapsesta lähtemistä tai teeman aloittamista lasten intensioiden pohjalta, liikkeelle lähtemistä lapsesta (Saikkonen & Väänänen 2000, 267). Lapsilähtöiseksi voidaan kutsua myös kasvatusnäkemystä, joka ottaa huomioon lapsen mielipiteet. Varhaiskasvatuksen pedagogiikan jatkumomallissa aikuislähtöisyys ja lapsilähtöisyys hahmotetaan toisilleen vastakkaisiksi pedagogisen toiminnan lähtökohdiksi. Pedagoginen arki voi sijoittua eri etäisyyksille näistä ääripäistä. Toiminta voi siis olla enemmän tai vähemmän lapsi-/aikuislähtöistä. (Kinos 2001 ja 2002, 120–121.)

Vaikka lapsilähtöisyydestä on Suomessa puhuttu kauan, eivät lapsista lähtevät pedagogiset suuntaukset ole Hujalan mukaan konkretisoituneet käytännön toiminnan muutoksiksi tai muutokset ovat jääneet pinnallisiksi ja osittaisiksi, johtuen siitä, ettei niiden taustalla olevat tieteelliset ja filosofiset perusteet ole riittävästi tiedostettuja (Hujala ym. 1998, 144–145). Myös Hakkarainen (2002) on todennut, etteivät arkitodellisuutta välttämättä ohjaa hyvänä pidetyt periaatteet vaan käytännön organisointia helpottavat asiat.

Lappeenrannan varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelmassa lähestymistapa suunnitteluun on pragmaattinen (Denzin 2000, 163–188). Ajatuksena on, että lapset ja aikuiset elävät yhdessä mielenkiintoista elämää, kuten Pentti Hakkarainen omassa kirjassaan kehottaa (Hakkarainen 2002). Suunnitelmamallilla pyritään edistämään lasten ja aikuisten yhteistä suunnittelua: tieto rakennetaan yhdessä käytännön kautta. Näin suunnittelussa tullaan samalla korostaneeksi lapsen kokonaista päivää eikä vain aikuisten ohjaamia toimintatuokioita, päiväpiirejä – miksi niitä sitten kutsutaankin. Tarkoitan

ohjauksella tilanteita, jotka aikuiset ovat etukäteen suunnitelleet tai toimintaa, johon aikuisten aloitteesta liittyy jokin kasvatuksellinen elementti.

Jyrki Reunamo on havainnut, että lapset käyttävät päivän aikana noihin aikuisten suunnittelemiin ohjaustilanteisiin yllättävän vähän aikaa. Hänen tutkimuksen mukaan lapsi oli mukana ohjatussa hetkessä aamupäivän (8.00 – 12.00) aikana alle kaksikymmentä minuuttia! Aikuisten ajasta kuitenkin suuri osa näyttää tutkimuksen mukaan kuluvan toiminnan ohjaukseen, myös tuokioiden valmisteluun ja jälkien korjaamiseen kuluu paljon aikuisten aikaa. Varhaiskasvatuksessa keskeistä on kytkeä kasvatuksellinen aines osaksi muuta arkista toimintaa kuin oppituokiot. Myös ruokailut, ulkoilu ja perushoitotilanteet ovat kasvatuksellisia tapahtumia. (Reunamo 2007, 68–69.)

Mikko Ojala, joka on aiemmin tutkinut lastentarhanopettajien ajankäyttöä, on päätynyt tulokseen, että opettajat käyttivät työajastaan 23 prosenttia rutiiniaktiviteetteihin, 20 prosenttia opettamiseen ja 19 prosenttia muuhun ohjaukseen. Mitä toimintoja Ojala on rutiiniaktiviteetteihin ryhmitellyt, ei artikkelista käynyt ilmi. Olettaisin juuri tuokioiden valmistelun ynnä muun ei suoranaisesti lasten kanssa toimimisen kuuluvan tähän ryhmään. (Ojala 1999, 419.)

Sisällöllisten orientaatioiden ajatellaan toteutuvan osana päivittäistä toimintaa ja nimenomaan lapsille ominaisten toimintatapojen kautta (ks.kuvio 2). Kasvattajien tehtävänä on rikastuttaa lasten elämää auttamalla lapsia muun muassa tiedon hankinnassa ja materiaalien valinnassa. Toisin sanoen ai-

kuisten tehtävänä on mahdollistaa lasten tutustuminen asioihin, joista heillä ei vielä ole kokemusta, tai johon he eivät mielenkiinnon kohteena olevaan asiaan liittyen ole vielä tutustuneet. Henkilökunta myös dokumentoi sekä lasten toimintaa että omaa toimintaansa vuoden aikana. Heitä on pyydetty kirjaamaan ylös erityisesti omia onnistumisen kokemuksia mutta myös ”hyviä mokia”, jotka mahdollistavat aikuisten oman toiminnan kehittämisen. Näin halutaan tuoda näkyväksi oman työn reflektoinnin tarpeellisuus työn kehittämisessä.



Kuvio 2. Malli sisällöllisten orientaatioiden toteutumisesta varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelmassa

Kutsumme kaupunkivasun ja yksikön varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelman muodostamaa kokonaisuutta käsitteellä kehkeytyvä varhaiskasvatussuunnitelma. Kehkeytyminen tarkoittaa suunnittelu- ja toimintaprosessia, mikä on alati muutoksessa ja arvioinnin kohteena. Varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelman ja dokumentoinnin pohjalta toimiyksiköt laativat vuosittain toimintakertomuksen, josta yhteenveto viedään tiedoksi myös toiminnasta vastaavalle toimielimelle, kasvatus- ja opetuslautakunnalle.

Varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelma ja toimintakertomus toimivat myös varhaiskasvatuksen vastuualueen sisäisen arviointityön, auditoinnin pohjana. Auditointi on käytäntö, jossa varhaiskasvatuspäällikkö, palvelualueen esimies ja laatuvaastaava sekä mahdollisesti myös toimialajohtaja tutustuvat toimiyksikön itsearviointiraporttiin ja arvioivat toimintaa toimiyksikössä yhtenä päivänä yhdessä työntekijöiden kanssa. Yksikön toimintaa ja sen tuloksia verrataan yksikön itse laatimiin asiakirjoihin ja muihin dokumentteihin. Tavoitteena on paitsi pohtia yksikön toiminnan vahvuuksia ja kehittämiskohteita, myös käydä vuoropuhelua toimiyksikköjen ja johdon välillä siten, että myös johto saa palautetta omasta toiminnastaan.

LÄHTEET:

Dahlberg, G., Moss, P. Pierce, A. 2004. *Beyond Quality in Early Childhood and Care*. Routledge Falmer. Taylor&Francis Group. London.

Denzin, N.K. & Lincoln Y.S. 2000. (toim.). 2nd Ed. *Handbook of Qualitative Research*, 163 – 188. Sage Publications. London.

Hakkarainen, P. 2002. Kehittävä esiopetus ja oppiminen. Jyväskylä, PS-kustannus, WS Bookvelli Oy.

Hujala, E. Puroila, A-M., Parrila-Haapakoski, S. & Nivala, V. 1998. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Karlsson L. 2000. Lapsille puheenvuoro. Ammattikäytäntöjen perinteet murroksessa. Stakes ja Helsingin yliopiston kasvatopsykologian tutkimusyksikkö. Oy Edita Ab

Kinos, J. 2001. Lapsilähtöinen varhaiskasvatus. Teoksessa E. Hujala (toim.) Puheenvuoroja lapsista ja varhaiskasvatuksesta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 1–57.

Kinos, J. 2002. Kohti lapsilähtöisen varhaiskasvatuksen teoriaa. Kasvatus 33, 2, 119–132. Kourulan päiväkodin vuosisuunnitelma 2007 – 2008. Lappeenrannan kaupunki. Kasvatus- ja opetustoimi.

Lappeenrannan varhaiskasvatussuunnitelma. 2007. Lappeenrannan kaupunki. Kasvatus- ja opetustoimi. Osoitteessa <http://www.lappeenranta.fi/?depid=11645>. Luettu 21.11.2008

Lappeenrannan varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelma. 2007 – 2008. Lappeenrannan kaupunki. Kasvatus- ja opetustoimi.

Nummenmaa R. & Karila K. & Joensuu M., Rönholm M. 2005. Yhteisöllinen suunnittelupäiväkodissa. Osoitteessa
http://books.google.fi/books?id=jeRz8HNb61cC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=nummenmaa+karila+kaipio&source=bl&ots=vSaW3tF2XM&sig=IS4QyTVVaS26hKZcyomdjLfKmQ&hl=fi&sa=X&oi=book_result&resnum=1&ct=result#PPP1,M1. Luettu 21.11.2008

Ojala Mikko.1999. Sosisaalis-kulttuurinen lapsen kehittymisen ja oppimisen analyysi: IRA

Preprimary –projekti.Teoksessa Ruoppila Isto, Hujala Eeva, Karila Kirsti, Kinos Jarmo, Niiranen Pirkko ja Ojala Mikko. Varhaiskasvatuksen tutkimusmenetelmiä.Atena kustannus. Gummeruksen kirjapaino OY. Jyväskylä, 404 – 422.

Pramling Samuelsson, I. Sheridan S. 2003. Delaktighet som värdering och pedagogik. Pedagogisk Forskning i Sverige. Årg 8 nr 1 – 2, 70 – 84.

Reunamo J. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Varhaiskasvatus. WSOY Oppimateriaalit Oy. 1. painos. Helsinki.

Saikkonen, T-L. & Väänänen, S. 2000.Lapsilähtöisen koulun lapsidiskurs-
sit: lähtökohtien tarkastelu toiseuden näkökulmasta. Kasvatus 3/2000, 266–
279.

Sheridan S., Prammling I. 2001. Children's Conceptions of Partisipation and Influence in Pre-school: a perspective on pedagogical quality. Contemporary Issues in Early Childhood. Vol. 2., 169 – 194.

Helena Kuusisto, Pirjo Marttinen, Nina Sainio & Raija Untolahti

PEDAGO: PEDAGOGISEN KEHITTÄMISEN TIIMI

KUUSANKOSKEN ”ANNA HYVÄN KIERTÄÄ” – KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI

1 LUOTSAUS

Kuusankoskella kehittämistyön vastuuhenkilöiksi valittiin Raija Untolahti, Nina Sainio ja Pirjo Marttinen. Näiden tiiminvetäjien ensimmäisenä tehtävänä oli pohtia kehittämistyöhön varhaiskasvatushenkilöstöä motivoiva työskentelytapa.

Tavanomainen, eri kokoonpanoissa tapahtuva ”kokoustaminen” tuli ensimmäisenä vaihtoehtona harkintaan. Mietitytti kuitenkin tällaisen työskentelytavan passiivisuus, kun tarkoituksena olisi saada esille, miten missäkin työpisteessä pedagogisuutta toteutetaan. Tällaisessa työtavassa tiiminvetäjien ajateltiin ohjaavan moniammatillisia, eri toimintayksiköiden edustajista koostuvia keskusteluryhmiä eri päivähoitoyksiköissä ja kokoamalla kehittämistuotokset.

Päädyttiin kuitenkin toteuttamaan ajatusta käänteisestä toimintamallista, jossa varhaiskasvatuksen henkilöstö liikkuisi ja havainnoisi eri työpisteitä ja tiiminvetäjät kutsuisivat heidät määrääjain koolle.

Hahmottui toimintatapa ”merellisillä symboleilla”: *Luotsit* tutustuvat toisiin työyhteisöihin tarkkaillen niissä erilaisia hyviä käytäntöjä omasta ammatil-

lisuudestaan ja työyhteisönsä toimintakulttuurista käsin. Tiiminvetäjät toimivat *Ankkureina*, jotka keräävät ja sitovat Luotsien kokemukset olemassa oleviin varhaiskasvatuksen arvoihin ja tavoitteisiin.

Kehittämistyön nähtiin muodostuvan aktiiviseksi, innostuneeksi toiminnaksi, josta jokaisella oli mahdollista ammentaa onnistumisen kokemuksia omassa ja toisten työssä ja oppia arvostamaan erilaisia tapoja saavuttaa päämääriä.

2 KEHITTÄMISTYÖLLE ASETETUT TAVOITTEET

Toteutuvan varhaiskasvatussuunnitelman tarkastelu ja kehittäminen

- näkökulmana varhaiskasvatuksen yhdessä sovitut tavoitearvot: lapsilähtöisyys, ammatillisuus ja yhteisvastuullisuus
- osaamisen kartoittaminen ja kehittämistarpeiden tunnistaminen

Dialogisuuden vahvistaminen

- eri päivähoitomuodot ja ammattiryhmien tehtävät tutummiksi;
- yhteiseen kieleen ja ymmärrykseen pyrkiminen; kunnioitus, arvostus, hienotunteisuus, avoimuus

Hyvien käytäntöjen näkeminen ja jakaminen

- Positiivisen asenteen luominen havainnointiin perustehtävän tukemiseksi
- Erilaisten pedagogisten toimintakulttuurien havainnointi ja dokumentointi.

- Erilaisten toimintamallien ja -tapojen hyväksyminen samaan lopputulokseen pääsemiseksi

Luotsit: Jokainen toimintayksikkö valitsi oman Luotsinsa. Luotseja oli yhdeksäntoista ja he edustivat eri ammattitehtävissä toimivia. **Ankkurit:** Ankkurit-ryhmässä oli kolme tiiminvetäjää. (Ks. liite 1.)

- Ankkurien tehtävänä valmistella, toteuttaa ja arvioida Luotsi-kokoukset
- aikataulu laadittiin neljälle luotsaamiselle ja niiden purkupalaverille kahden kuukauden välein
- Ankkurit toimivat Luotsien tukihenkilöinä innostaen ja kannustuen
- Ankkurien vastuulla oli kehittämistyöstä tiedottaminen koko varhaiskasvatushenkilöstölle, sen kuuleminen sekä esimiesten sitouttaminen toimintaan

2.1 Yhdessä sovitut luotsaamisen pelisäännöt

Kehittämistyön käytännön järjestelyjen ja toteutumisen turvaamiseksi sovimme yhdessä seuraavat pelisäännöt:

Mikä asenne eväänään Luotsin olisi hyvä lähteä navigoimaan ja miten Luotsi vastaanotetaan toimintayksikössä?

- Positiivisesti, avoimin mielin, ei ennakkoluuloja. ”Ollaan kuin turistit, aivan kuin oltaisiin ensimmäistä kertaa varhaiskasvatuksen yksikössä.”

- Arvostamista ei arvostelua. Etsitään toimivia, hyviä ratkaisuja.
- ”Iloinen joustavuus”

Resurssien järjestämisestä:

- Sijaisjärjestelyt tulee olla tarpeen mukaisesti järjestetty, kuten muissakin poissaoloissa (koulutus, sairaus ym. poissaolo)
- Vastaanottavassa paikassa varataan aikaa keskusteluun, koko työyhteisö valmiina vastaamaan ja näyttämään.
- Vierailun kesto vähintään yksi kokonainen päivä, aiheesta riippuen ehkä joskus voi olla pitempäänkin. Asiasta sovitaan Luotsita-paamisessa yhteisesti.

Mitä luotsaaminen toteutetaan käytännössä

- Ensisijaisesti toimitaan havainnoijan roolissa. Toki ollaan luontevasti apuna arjessa. Havainnointi on päätehtävä.
- Yksi Luotsi menee yhteen yksikköön, ainakin ensimmäisellä kerralla.
- Idea: Jonakin kertana voidaan toteuttaa Luotsien vaihdot kahden yksikön välillä. ”Vaihto-Luotsien” keskustelut voisivat olla antoisia
- Luotsaamispäivästä sovitaan oman yksikön ja luotsausyksikön esimiehen kanssa.
- Esimiesten vastuulla on, että tieto kulkee eli kaikki tietävät mistä on kyse. Luotsi on yhteyshenkilö, jonka kautta hyvät käytännöt välittyvät.

Miten luotsaamisteema määritellään

- Ensimmäinen teema ”määrätään” nyt esitettyjen teemojen ja aiheiden pohjalta. Varhaiskasvatuksen johtoryhmä pohtii ja päättää.
- Seuraavat teemat pohditaan Luotsi-kokouksessa. Luotsit tuovat teemaehdotuksia työyhteisöistään seuraavaan kokoukseen. Näin yksiköiden ideat tulisivat huomioiduiksi.
- Teeman liittyy Vasuun ja on aiheena tarpeeksi laaja, jotta sitä voi lähestyä monella tapaa.

Miten jaetaan saatua tietoa?

- Suullisesti kertoen ja keskustellen Luotsi-ryhmässä, palaute heti kummassakin työyhteisöissä sekä Luotsin omassa että luotsattavassa yksikössä.
- Dokumentointi on ensiarvoista: kirjaaminen, valokuvaaminen, videointi.
- Tuodaan hyviä tuliaisia

Mitä Luotsaaminen parhaimmillaan antaa?

- Arvostusta toisen tapaan toimia
- Saadaan hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja
- Avaa yhteistyömahdollisuuksia
- Lisää yhteisvastuullisuutta ja yhteishenkeä
- Tutustumme toisiimme paremmin

2.2 Kehittämistyön tulokset

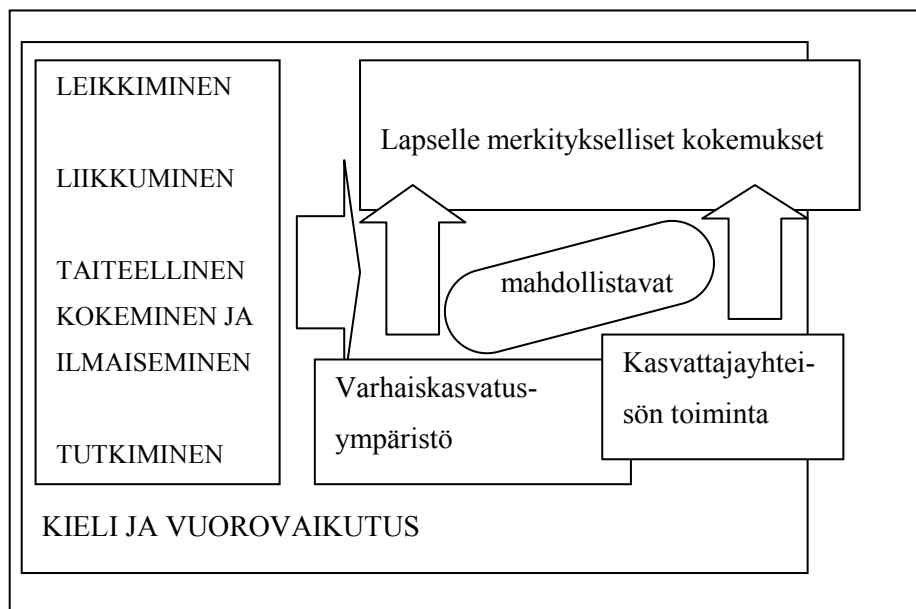
- Toimintakulttuuria tarkastellaan yhä paremmin lapsen kohtaamisen ja lapselle merkityksellisten kokemusten näkökulmasta
- Henkilöstö tuntee paremmin koko varhaiskasvatuksen kenttää
- Toisen työn ja osaamisen arvostaminen sekä yhteisen kielen ja ymmärryksen vahvistaminen
 - Hyvät käytännöt dokumentoitu ja niitä sovelletaan

3 TOTEUTUVAN VASUN ARVIOINTI LUOTSAAMIS- MENETELMÄSSÄ

Kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman (VASU:n) laatiminen oli prosessi, missä kaikkien yksiköiden ja vanhempien edustajat yhdessä suunnittelivat ja sopivat yhteisistä periaatteista. Suunnitelmasta haluttiin tehdä käytäntöjä ohjaava asiakirja koko varhaiskasvatukselle. Tekstin laatimiseksi perustettiin kirjaamistyöryhmä, jotta saavutetaan mahdollisimman laaja yhteisymmärrys.

Varhaiskasvatuksen strategisiksi tavoitearvoiksi on sovittu ammatillisuus, yhteisvastuullisuus ja lapsilähtöisyys. Varhaiskasvatussuunnitelman päivitystyössä mietittiin, miten varhaiskasvatuksessa lapsilähtöisyys toimii. Millaisia merkityksellisiä kokemuksia lapsi saa. Miten leikkiminen, liikkuminen ja taiteellinen kokeminen arjessa toteutuvat. Millaisia toimivia kasvatussympäristöjä Kuusankoskella on.

3.1 Lapselle ominainen tapa toimia



Kuvio 1. Lapselle ominainen tapa toimia (Stakes, mukailtu)

Varhaiskasvatusympäristö ja kasvattajayhteisön toiminta mahdollistavat lapselle merkitykselliset kokemukset leikkiessä, liikkeessa, tutkiessa ja saadessa kokemuksia taiteessa ja ilmaisussa.

3.2 Luotsaamisen teemat ja toteutuva vasu

Valitut teemat olivat:

1. Mitä hyviä käytäntöjä löytyy siihen, että lapsi saa kokemuksen yksilöllisestä huomioinnista / hänen omien tarpeidensa huomioon ottamisesta?
2. Mitä hyviä käytäntöjä löytyy lapsen leikkiympäristön ja erityisesti lapsen

omaehtoisen leikin mahdollistamisessa?

3. Havainnoi lapsen näkökulmasta lapsen omaehtoisen liikkumisen ja myös ohjatun liikunnan toteutumista lapsen päivässä.

4. Mitä hyviä käytäntöjä näkyy toimintakulttuurissa?

Vaihtoehdot:

(1.) Lapsen osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet päivähoiton arjen tilanteissa – lapsen äänen kuuleminen.

(2.) Kasvatuskumppanuus – teema: vanhempien osallisuus, vaikuttaminen ja vastuu.

(3.) Lapselle ominainen tapa toimia: taiteellinen kokeminen ja ilmaiseminen.

4 POHDINTAA ANKKURIEN NÄKÖKULMASTA

Anna hyvän kiertää – hanke toimi voimaannuttavana ja yhdistävänä kokemuksena pedagogisen toimintakulttuurin edelleen kehittämässä Kuusankosken varhaiskasvatuksessa.

Luotsaus antoi mahdollisuuden irrottautua omasta tehtävästä ja työympäristöstä tarkastelemaan ja dokumentoimaan omia ja työyhteisön toimintatapoja. Lapsen näkökulmaa tarkastellen avautui oman työn kriittisen arvioinnin tärkeys. Luotsauksen kautta todentui varhaiskasvatustyön monimuotoisuus ja kollegoidemme arvo.

Hyvät käytännöt – näkökulma toimi rakentavana vasun arvioinnin kehittäjänä. Tämän kehittämistyön pohjalta voimme todeta, että parhaita käytäntöjä jakamalla, hiljaisen tiedon esiin nostamisella, tunnistetaan laatua ja tehokkuutta, arvioidaan osaamistarpeita sekä vahvistetaan yhteistyötä ja avoimuutta. Luotsaamisesta on tehty julkaisu (Navigoiden naapuriin 2008), joka on suunnattu kasvatuksen sisällön välineeksi. Se haastaa käytännön työntekijät arvioimaan vasua arjen kiemuroissa myös lasten ja vanhempien näkökulmasta. Hyvän näkeminen ja kokeminen loistaa majakkana varhaiskasvatuksen vaativissa haasteissa.

5 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI LUOTSIEN NÄKÖKULMASTA

Kehittämistyön tarkoituksena oli havainnoida, miten varhaiskasvatussuunnitelma (VASU) toteutuu varhaiskasvatuksessa. Lisäksi odotettiin ennakoon, että hyvien käytäntöjen ja toimintamallien lisäksi Luotsaaminen mahdollisesti lisäisi arvostusta toisten tapaan toimia, avaisi uusia yhteistyömahdollisuuksia sekä lujittaisi yhteisvastuullisuutta, yhteishenkeä ja saataisiin uusia tuttavuuksia. Arvioinnin on koonnut Raija Untolahti.

5.1 Tutuksi tuleminen ja yhteistyö

”...Tutustuin uusiin ihmisiin, päiväkoteihin, toimintatapoihin. Sain hyvän kokonaiskuvan Kuusankosken varhaiskasvatuksesta (joka oli minulle ennestään täysin vieras) Minulle henkilökohtaisesti tämä luotsaaminen oli varmasti antoisampaa ja ainutlaatuista siksi, että en ennestään tuntenut täältä yhtään kollegaa tai kaupungin varhaiskasvatus –ympäristöä. Oli mukava tutustua tei-

hin!”(Vastauksesta kysymykseen Mitä opin).

”On ollut ihanaa oppia tuntemaan mukavia ihmisiä ja näkemään miten monella tavalla asiat voi tehdä”.(Vastaus kysymykseen Muuta mieleen tulevaa).

”Tieto muiden yksiköiden toiminnasta lisääntyi -> yhdistävä tekijä. Monia uusia vinkkejä, vahvistusta omalle toiminnalle. Näkökannat asioihin lavenivat, hyvä juttu!” (Esimieheltä saatu mielipide).

”Kaikki yhteistyö antaa ”me-henkeä” ja tukea omaan työhön”.(Vastaus kysymykseen Kehittämistyön jatkaminen).

”Porukka oli mukava, asiat suorastaan pursusivat ilman jännitystä”.(Mielipide kohtaan Muuta mieleen tulevaa).

5.2 Arvostus

”Parasta oli nähdä miten paljon luovuutta ja ammattitaitoa kaupungissamme on. Lisäksi huomion kiinnittäminen vain hyviin asioihin ja positiivisiin asioihin. Muut asiat saivat 0-huomion.”(Vastaus kysymykseen Mitä opit.)

”Ihana huomata, että kaikki toimipisteet toimivat samalla ja kuitenkin erilaisilla toimintatavoilla. Sai tukea omaan toimintaan.”. (Vastaus kysymykseen Mitä opit).

”Olen iloinen, että perhepäivähoidon ammatillisuus ja tavoitteellisuus tuli kaikkien tietoisuuteen”. (Mielipide kohtaan Muuta mieleen tulevaa).

”Hieno – ainutlaatuinen hanke. Rikastuttaa – tuo laatua Kuusankosken varhaiskasvatukseen. Jatkumo jollain lailla tärkeää esim. uudessa kunnassa. Toisen työn arvostus lisääntyy!!” (Esimieheltä saatu mielipide.)

6 LUOTSAAMINEN KÄYTÄNNÖN JÄRJESTELYJEN ARVIOINTI

Viimeisessä Luotsitapaamisessa jaettiin Luotseille kyselylomakkeet, joihin heitä pyydettiin vastaamaan. Kysymykset liittyivät kehittämistyön käytännön järjestelyihin, teemojen aiheisiin, dokumentointiin, oppimiseen, hyvien käytäntöjen määrään ja kehittämistyön jatkamiseen. Esimiehille lähetettiin sisällöltään samansuuntaiset kysymykset. Kaikki Luotsit (19) palauttivat vastauslomakkeen. Kuusi esimiestä vastasi kyselyyn. Arvioinnin on koonnut Raija Untolahti.

6.1 Käytännön järjestelyjen onnistuminen

Kaikki 19 vastasi kysymykseen. Lähes kaikki kokivat, että hankaluuksia ei ole ollut, ei ainakaan suurempia. Kolmen mielestä ”erittäin hyvin”, kahden toista vastauksesta voi tulkita, että ”hyvin sujuu”, ja neljä vastaajaa arvioi sujuneen ”melko hyvin”.

Käytännön järjestelyistä numeron viisi antoi 9 vastaajaa, mikä oli lähes puolet kaikista vastaajista. Keskiarvoksi tuli 4.5, kun korkein arvio olisi voinut olla 5.

”Erittäin joustavasti”

”Hyvin. Melko hyvin sopimusvaiheessa, mutta kun sovittu päivä koitti, i työyksikössämme oli henkilökuntaa sairastanut ja se pisti mietittämään miten toimitaan, ollako pois vai lyhennetty Luotsihomma vai? Miten!!”

”Hyvin. Luotsausväli – 2kk – oli sopiva. Oli helppoa löytää sopiva päivä lähteä ja tulla vastaanotetuksi. Purkupäivät olivat säännölliset ja siten ennakoitavissa. sijaista käytettiin tarvittaessa kun olin luotsaamassa. Sain aina lähteä hyvillä mielin.”

6.2 Teemat luotsaamiselle

Luotsaamisen aiheet nousivat varhaiskasvatuksen arjesta ja arjen käytännöistä. Vasu oli selkärankana, vaikka sitä ei erityisesti painotettu ohjeistuksessa. Todentunutta Vasua havainnoitiin teemojen kautta. Teemojen aiheet koettiin yleensä sopiviksi luotsaamiseen, mielenkiintoisiksi ja ajankohtaisiksi.

Olivatko luotsaamisen teemat mielenkiintoisia, tarkoituksenmukaisia, sopivia luotsaamiseen? Jäikö joku aihe liian vähälle huomiolle? (Kysymys 2).

”Aiheet olivat erittäin tarkoituksenmukaisia, käytännönläheisiä ja arkiseen työhön uusia näkökulmia antavia”.

”Luotsauksen aiheet olivat tarkoituksenmukaisia juuri varhaiskasvatuksen ydin asioita ja myös sopivia luotsaukseen – mielenkiintoisia”

”Aiheet olivat hyviä, toki aiheita olisi ollut vaikka kuinka”.

Teemoista päätettäessä kuunneltiin Luotsaajien ajatuksia. Neljässä vastauksessa näkyi, että Luotsien mielipiteet tuli kuulluksi teemoja valitessa:

”Aiheet ihan hyviä, itsehän me ne valitsimme”.

”Teemat olivat ok, aiheeseenhan pystyimme myös itse vaikuttamaan”.

Yhdessä vastauksessa näkyi vastaajan pieni tyytymättömyys:

”Kyllä. Ajallisesti ehkä, jotain aihetta olisi ollut mielekästä luotsata enemmän, kun taas toiset itsestään selvyyskiä”.

Vastaukset saivat numeromuodossa keskiarvon 4.7. Kahdeksan vastaajaa merkitsi arvion 5, kaksi 4,5, kahdeksan 4 ja yksi 3. Yksi jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Voidaan todeta, että aiheet olivat onnistuneita Luotsien mielestä.

6.3 Dokumentointi

Sovittiin, että kaikki dokumentoinnin erilaiset vaihtoehdot olivat sallittuja. Käytännöksi tuli perinteinen tapa kirjoittaa havainnot ja kertoa yhteisessä palaverissa muille Luotseille kokemastaan. Varhaiskasvatusjohtaja toimi sihteerinä ja valmisteli muistiot, jotka myöhemmin jaettiin kaikkiin varhaiskasvatuksen eri pisteisiin.

Miten koit dokumentoinnin? (Kysymys 3). Vastauksia 16. Helpoksi kirjaamisen voi tulkita seitsemästä vastauksesta.

”Dokumentointi on tällaisissa käytännöissä tärkeää. Itselleni se sopi hyvin”.

”Dokumentointi oli mukavaa ja siitä (kirjaamisesta) selkiytyi itsellekin luotsauspäivän anti ja aiheen kokonaisuus sekä muu mukaan tarttunut. Dokumentointi oli havainnoinnin lisäksi yksi oleellisin juttu luotsauksessa”.

Seitsemän vastaajan mielestä dokumentointi sujui, mutta jotakin vaikeutta sen yhteydessä koettiin. Joillekin alkua tuntui hankalalta:

”Ei se vaikeaa ollut, siihen harjaantui matkan varrella, oppia sai toisiltakin palautteiden antamisen yhteydessä”.

”Aluksi vähän vaikeana, mutta myöhemmin ihan mukavaa”.

”Kun pääsi jyvälle, niin ihan ok”.

Kahdessa vastauksessa arvioitiin kirjaaminen vaikeaksi, koska:

”Minulle vaikeaa laittaa asiaa paperille ymmärrettävästi, helpompi puhua”.

Numeroarviossa ”Dokumentointi oli mielestäsi vaikeaa, 1 – sujui helposti, 5”, keskiarvoksi tuli 3.6. Kaksi Luotsia arvioi numeroasteikolla 5 ja yksi 4,5. Seitsemän valitsi numero 3. Vastaukset näyttävät kertovan, että dokumentointi koettiin haasteelliseksi, joko ajankäytön tai muun syyn vuoksi.

6.4 Oma oppiminen

Mitä opit toimimalla Luotsina? (Kysymys 4). Luotsit oppivat, 18 vastauksen perusteella, että on monta, erilaista tapaa toimia varhaiskasvatuksessa (kuusi vastausta). Luotsit saivat vahvistusta ja tukea omaan toimintaansa. (viisi vastaajaa). Luotsauskohteista löytyi mukavia tapoja, pikkuvinkkejä, käytännön vinkkejä, ideoita, uusia ajatuksia, uusia loruja, askarteluja, pieniä, hauskoja yksityiskohtia. Viisi vastaajaa kuvasi oppimisen määrää sanalla paljon.

Arvostuksen lisääntyminen muiden varhaiskasvatussyksiköiden työhön näkyy monessa vastauksessa. Opittiin tuntemaan uusia ihmisiä (kaksi vastaus-

ta). Omaa tyyliä työntekoon pääsi arvioimaan: positiivisuus asioihin lisäänty (kaksi vastausta), rohkeus keskustelamaan kasvoi (yksi vastaus).

”Opin uusia, mukavia tapoja sekä pikkuvinkkejä omaan arkeen. Joitakin omia vanhoja ”juttuja” palautui mieleen, joita voi alkaa taas käyttää.”

”Luotsaus antoi uusia ajatuksia ja ideoita, se loi hyvää yhteishenkeä talojen kesken. Se madalsi kynnystä mennä toisiin taloihin. Uutta ja ihanaa käytän töihin ja arkipäivään”.

”Opin huomaamaan luotsina kuinka upeata ja laadukasta varhaiskasvatusta Kuusankoskella onkaan ja sen, että laatuun on myös panostettu. Ja tietysti on upeata huomata miten samaa työtä (varhaiskasvatusta) voi eri ”taloissa” tehdä niin erilailla ja monipuolisin tavoin. Ja tässä huomiossa nimenomaan vielä on huomattava, että sitä arvostetaan ”ylemmälläkin taholla.”.

”Näin paljon ja varmistuin entisestään, että asioita voi tehdä monella tavalla. Toisaalta sain vahvistusta sille, että työtapani on toimiva. Oli mielenkiintoista tavata ja jutella kollegoiden kanssa. Monenlaisissa ulkoisissa puitteissa lapset saavat hyvää varhaiskasvatusta.”

”Paljon uusia ihmisiä tuli tutuksi, paljon sai tukea omaan työhönsä ja oman toimi-pisteen tapoihin ja toimintoihin, opin paljon uutta”.

Määrällisesti oppimista arvioitiin: En oppinut mitään (1) – opin paljon (5), asteikolla. Keskiarvoksi tuli 3.9. Seitsemän arvioi oppineensa paljon (5).

6.5 Muun työyhteisön oppiminen

Miten ja missä asioissa muu työyhteisösi mielestäsi hyötyi luotsaamisesta?

(Kysymys 5) Miten luotsaamisesta saatu tieto saavutti muun työyhteisön?

(Kysymys 6) Kysymyksellä 5 (17 vastausta) haluttiin saada tietoa niistä

hyvistä käytännöistä, joista koko työyksikkö hyötyi (esim. ruokailutavat, liikuntakasvatus). Kysymyksellä 6 arvioitiin millä tavoin tieto hyvästä käytännöstä jaettiin yksiköissä.

Kysymykset olivat muotoiltu liiaksi toistensa kaltaisiksi, vastaajan oli ehkä vaikea ymmärtää miten kysymykset erosivat toisistaan. Vastauksista nähdään, että joitakin käytäntöjä on otettu käyttöön, joitakin pidetään mielessä ja kokeillaan myöhemmin ja joitakin käytäntöjä toivotaan otettaviksi käyttöön myöhemmin.

”Pienten ryhmässä toimiessa lähinnä käytännön vinkeistä miten perushoito sujuu parhaiten. Luulen, että prosessi on pitkä miten asioita osaa hyödyntää nähdyn ja koetun ja kuullun kautta”

”Aamupalan käytännöt sujuvat nykyään sujuvammin sekä rauhallisemmin”.

”Työyhteisössä otimme käyttöön tai kehitimme ”oman näköisiä” hyviä käytäntöjä muista taloista esim. perehdyttämislomake. Työyhteisö oli kiinnostunut kuulemaan millaisia hyviä käytäntöjä meillä käyneet Luotsit olivat löytäneet”.

”Mukaan tarttui monia toimivia vinkkejä, osa jo toteutettu.”

”Toivottavasti ideat ja käytännöt tulivat jokaisen tietoisuuteen”.

”Koko työyhteisö jäi aika vähälle, kehotin kyllä lukemaan... Omaan tiimiin toin kyllä paljon uusia asioita. Työyhteisö sai kehuja tuliaisiksi”.

”Emme ole koko porukalla ehtineet keskustella. Työparini ovat lukeneet ja kuulleet”.

Kysymykseen 6 vastasi 17 Luotsia. Yleensä Luotsit kertoivat kuulumiset varhaiskasvatusyksikön yhteisissä palaverissa (7 vastausta). Myös oma

tiimi (6 vastausta) kuuli luotsauksen tuloksista. Kuudessa vastauksessa oli maininta koonneista, jotka oli jaettu kaikille yksiköille.

”Palavereissa kerroin luotsipäivistäni ja tapaamisen jälkeen kootuista monisteista sai lukea ja kysellä jälleen minulta”.

”Koontipaperit kaikkien luettavana. Kerroin aina toisille mitä olin nähnyt ja kokenut”

”Työpaikkapalavereissa sekä ennen luotsausta (tehtävien esittely), että luotsauksen jälkeen, sekä ”kahvitaukokeskusteluissa”. Myös kirjalliset tuotokset olivat luettavissa”.

”Kaikki eivät aina olleet paikalla, kun asioita käsiteltiin palavereissa”. ”Kehnosti.”

Numeroasteikolla 1 – 5 kysyttiin: Muu työyhteisö hyötyi luotsaamisesta/tästä kehittämistyöstä ei lainkaan (1) – paljon (5). Luotsit arvioivat oman työyhteisön hyötymistä varovasti. Keskiarvoksi tuli 3.2. Vastauksia 17. Kukaan Luotseista ei arvioinut 4 korkeammalle muiden saamaa hyötyä – 4 oli viisi ja 3 kuusi.

6.6 Helpoimmat ja vaikeimmat kokemat asiat luotsaamisessa

Vaikka dokumentointia ei koettu erityisen vaikeaksi kuin kahdessa vastauksessa, niin kysyttäessä mikä luotsaamisessa oli vaikeinta ja toisaalta helpointa niin 7 Luotsia mainitsi kirjaamisen vaikeimmaksi asiaksi. Kahdessa vastauksessa pohdittiin miten pystyy välittämään ne hyvät käytännöt omaan työyksikköön. Kahdeksan kiitteli hyvästä vastaanotosta luotsauskohteessa. Yksi Luotseista vastasi helpointa olleen keskustelut lasten kanssa.

Helppoimmat ja vaikeimmat kokemasi asiat luotsaamisessa? (Kysymys 7)

”Koin luotsaamisen antoisana ja helppona. Mielestäni tarvitaan vain oma-aloitteisuutta avoimuutta”.

”En kokenut mitään vaikeaksi, vaan luontevaksi ja mukavaksi”.

”Helppo ja kiva lähteä uuteen paikkaan ja löytää kivoja vinkkejä. Vaikeinta ehkä kuitenkin kirjaaminen – ajan puutteen takia”.

”Helpointa oli kokea ja aistia asioita, vaikeinta oli kirjata ne ymmärrettävään muotoon. Se kuitenkin laitto liikkeelle ammatillisen pohdiskelun ja sen jälkeen asian sai vasta kiteytettyä. Vaikeana olen kokenut tiedon jakamisen työpaikallani, lähinnä aikakysymys”.

”Luotsipaikkoihin oli helppo mennä, vastaanotto oli hyvä joka paikassa. Vaikeinta laittaa asiat paperille ymmärrettävästi”.

”Helpointa mennä taloihin. Vaikeinta saada asia paperille”.

”Pienessä yksikössä toimivana koin vaikeaksi joidenkin suurien talojen sisällä tarkkailutilanteet, ollako oikeassa paikassa oikeaan aikaan”.

”Mennä vieraaseen taloon ja osata siellä ”etsiä paikkansa”, etenkin jos talon Luotsi ei ollut paikalla”.

6.7 Palaute Ankkureille

Miten koit ankkureiden (Pirjo, Nina ja Raija sekä Helena) toiminnan kehittämistyön aikana ja yhteisissä Luotsipalaverieissa? (Kysymys 8). Kaikki 19 vastasivat ja palaute oli kannustavaa ja positiivista:

”Meni ok. Alussa ehkä käytännöt hakivat vähän uomiaan”.

”Aluksi oli ehkä meillä kaikilla vähän hakusessa myös ankkureilla. Opastus

oli heiltä hyvä. Heillä oli aikaa kuunnella jokaista”.

”Heitä tarvittiin ohjaksissa, jotta homma kulki eteenpäin ja ryhdissä”.

”Avoimin mielin. Kannustavia, osaavat antaa palauteta”.

”Ankkurit loivat mielestäni erittäin positiivisen, kannustavan, rennon ilma-piirin”.

”Heidän työnsä oli kannustavaa, innostavaa ja palkitsevaa”.

”He kokosivat asiat hyvin yhteen ja yhdistivät kaikki Luotsina toimineet ja heidän tuomat ”eväät”.

”10+”

6.8 Hyvien käytäntöjen jakaminen Luotsitapaamisissa

Arvioitaessa yhteisten kokoontumisien onnistumista, kysyttiin: Saitko tilaa mielipiteillesi, kuunneltiinko sinua, olivatko paikka ja aikataulutus kohdal-laan. (Kysymys 9). Kahdeksantoista vastausta. Yhdentoista mielestä ei löy-tynyt mitään moitittavaa, kaikki asiat menivät hyvin. Viisi kertoi informa-aation aikataulusta vähän takkuilleen tai ettei kokenut perjantai-iltapäivää hy-vänä ajankohtana keskusteluihin.

”Aikaa oli riittävästi, kaikkia kerittiin kuulla”.

”Sain ilmaista mielipiteeni ja kyllä kuunneltiin. Aikataulutus meinasi ai-heuttaa joissain kohdin kiirettä, mutta siinäkin joustettiin. Muut asiat ok”.

”Aikaa riittävästi jokaisen puheenvuorolle. Perjantai-iltapäivä ei ole kos-kaan sopiva tällaiseen, vireystaso laskee”.

”Perjantai-iltapäivä ei ollut paras ajankohta. Keskustelu hyvää”.

”Tiedonkulku vähän takkuili (kokoontumisen aikataulu ym.) Muuten täysi 10!!”.

Yhden vastaajan mielestä puhevaltaa kokouksissa olisi pitänyt rajata:

”Muuten ok. Mutta olisi ehkä hyvä rajata puheenvuoro, että kaikkien ”jutut” olisi jaksanut kiinnostaa”.

6.9 Tulevaisuuden kehittämiskohteet

Luotsien näkemystä siihen, mihin varhaiskasvatuksen käytäntöihin tulisi tulevaisuudessa kiinnittää huomiota saatiin 10 vastausta. Kuudessa vastauksessa nousi lapsen yksilöllisyyden huomioiminen ja lapsilähtöisyys. Neljässä vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö: kumppanuus, kunnioitus ja vuorovaikutus. Mihin varhaiskasvatuksen käytäntöihin haluaisit kiinnitettävän huomiota saamiesi kokemusten pohjalta? (Kysymys 10).

”Lapsen yksilöllisyyden ja varhaiskasvatuksen kiireettömyyden ja kodinomaisuuden korostaminen”.

”Esim. Lapsen osallisuus ja kuuleminen, lasten yksilöllisyyden huomioiminen, kasvatuskumppanuus”.

”Lapsen yksilölliseen huomioimiseen, kuuntelemiseen ja aitoon välittämiseen. Lapsia tulee kohdella kauniisti ja vanhempia kunnioittavasti”.

”Lapsilähtöisyyteen arjessa”

”Lapsen kuuntelemiseen. Leikkejä, lauluja pitäisi kehitellä enemmän, antaa siinä lapselle mahdollisuus käyttää mielikuvitustaan”.

”Vanhempien kohtaaminen ja kasvatuskumppanuus erityishuomioon!”.

6.10 Luotsaaminen – tapa kehittää varhaiskasvatusta

Kehittämistapaa tutustumalla muihin yksiköihin ja tekemällä havaintoja hyvistä käytännöistä arvioitiin kysymyksellä: Mitä ajattelet tämän tyyppisen kehittämistyön jatkamisesta? (Kysymys 11). Vastauksia oli 17, joista 15 kertoi kokeneensa luotsaamisen hyvänä, tärkeänä, mielenkiintoisena, aivan paikallaan tai upeana. Yksi ei osannut sanoa ja yksi vastaajista kysyi: ”Kuka tästä hyötyy”. Seitsemän Luotsia ehdotti, että Luotsi vaihtuisi, ja joku muu saisi vuorostaan toimia Luotsina.

”Ehdottomasti hyvä idea. Olen kokenut olevani etuoikeutetussa asemassa päästessäni tutustumaan ”muihin taloihin” ja heidän ammattitaitoihin työntekijöihinsä”.

”Tämän tyyppinen työskentelymuoto on upea ja varmasti kasvatuksemme ja opetuksemme ja hoidon laatua parantavaa. Jatkoa kannattaa miettiä, koska ”kentällä” tämä on herättänyt muidenkin työntekijöiden mielenkiinnon kyseistä menetelmää kohtaan”.

”Varmasti aivan paikallaan, mutta olisiko uusien luotsien aika, että toisetkin saisivat mahdollisuuden nähdä muita paikkoja”.

”Tarpeellista jatkaa kun on päästy noin hyvään alkuun”.

”Se olisi hyvin tärkeää”.

”Ihan hyvä ajatus. Pitäisi saada ihmisiä työyhteisöstä mukaan. Koska heillä olisi uudenlainen näkemys”.

Keskiarvoksi tuli 4.2 kysyttäessä: Luotsaamisen jatko, en halua luotsaamiselle jatkoa (1) – toivon jatkoa luotsaamiselle (5).

6.11 Muuta kerrottavaa

Muuta mieleen tulevaa (Kysymys 12) kohtaan vastasi 12 Luotsia.

”On ollut ihanaa oppia tuntemaan mukavia ihmisiä ja näkemään miten monella tavalla asiat voi tehdä”.

”Kiitos kun sain olla mukana ja onnittelut luotsausidean synnyttäjille!”

”Porukka oli mukava, asiat suorastaan pursusivat ilman jännitystä”

”Näin hitaana ihmisenä koen, että kun aloin saada tästä todella asioita irti niin tämä loppuu.”

”Varhaiskasvatusta voi antaa ja saada monella eri tavalla hyvin ”tuloksin”, melko erilaisissa puitteissa. Oppia ikä kaikki! Päivähoitohenkilöstö on jaksavaa väkeä”.

”Olen iloinen, että perhepäivähoidon ammatillisuus ja tavoitteellisuus tuli kaikkien tietoisuuteen”.

”Luotsiaika ihan mielenkiintoista”.

”Luotsi olisi hyvä vaihtaa, tulisi taas uusia ideoita omaan työyhteisöön”.

”Mielenkiintoista ja antoisaa. Kiitos ankkureille”.

6.12 Hyvien käytäntöjen määrä

Lopuksi pohdittiin miten paljon hyvää laitettiin kiertämään. Hyvien käytäntöjen määrällinen arvioiminen tuntui vastaajista vaikealta. Numeroin laskettaessa niiltä, jotka numeroin vastasivat, yhteismääräksi tuli 180 – 200. Arvioi, montako hyvää käytäntöä havaitsit luotsatessasi eri päivähoitopisteis-

sä. (Kysymys 13).

”Vaikea arvioida numeroin, mutta paljon”.

”Vaikea arvioida n. 50, jossa siis mukana ”muuta mukavaa” osio, hyväkäytäntökuvauksia. 10”.

”Ainakin 25”.

”Kaksi aivan uutta, n. 5-6 muuta”.

”20 – 30”, ”9”, ”12”, ”15”, ”6 – 7”, ”n..20”, ”20”, ”7”.

LÄHTEET

Navigoiden naapuriin. Anna hyvän kiertää varhaiskasvatuksessa. 2008. Helena Kuusisto, Pirjo Marttinen, Nina Sainio ja Raija Untolahti (toim.). Kuusankosken kaupungin varhaiskasvatus.

PAAPULLA LAPSEN PARHAAKSI - NÄKÖKULMIA VARHAISEN HAVAINNOINNIN JA PUUTTUMISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

1 JOHDANTOA PAAPU-LAPSEN PARHAAKSI -HANKKEESEEN

Päivähoidon/varhaiskasvatuksen sektorilla on viimeisten vuosien aikana havaittu joitakin vahvistuvia kehityssuuntauksia: erityislasten määrä on noussut ja vanhempien kotona tekemä kasvatustyö tuntuu tarvitsevan yhä enenevässä määrin tukea ammattikasvattajilta. Näihin uusiin haasteisiin on joidenkin vuosien ajan vastattu perustason työntekijöille kohdistetuilla ”Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen”- koulutuksella (vavu) ja myös ”Huolen puheeksi ottaminen”-koulutuksella (hupu). Tarvetta tämän tyyppiin lisäkoulutukseen on edelleen. On myös huomattu tarve sektorirajat ylittävän yhteistyön kehittämiseen lastensuojelun, perhetyön, lastenneuvolan, perheneuvolan ja koulun kanssa. Päivähoidon henkilöstön osaamisen kehittäminen ja toisaalta myös työn rajaaminen ovat asioita, jotka puhututtavat: mihin kaikkeen on henkilökunnan osallistuttava? Mikä on perustettava? Mistä saadaan uusiin vaatimuksiin vastaavaa koulutusta ja osaamista?

On taloudellisesti kannattavaa puuttua lapsen kehitystä vaarantaviin asioihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jolloin hoito- ja kuntoutuskeinot voisivat olla kevyempiä ja myös halvempia. Perustyössä puuttuminen ja varhaiskuntoutus ovat edullisempia kuin kuntoutus ja hoito erityissairaanhoidossa.

hoidossa. Pelkkä taloudellisen näkökulman esiin tuominen tässä ei ole riittävää, vaan kyseessä on myös yleisinhimillisesti lapsen parhaan toteutuminen ja näin eettisesti kestäväällä pohjalla tapahtuva yhteiskunnallinen palvelutoiminta ja sen kehittäminen.

Paapu- lapsen parhaaksi – hankkeen taustalla oli Pohjois-Kymenlaakson kuntien päivähoidon yhteinen tarve varhaisen havainnoinnin ja varhaisen puuttumisen koulutuksen saamiseksi henkilöstölleen perustyon tueksi. Paapu-hanke oli Kouvolan, Kuusankosken, Valkealan, Iitin, Jaalan, Elimäen ja Anjalankosken kuntien sekä Kouvolan Mannerheimin Lastensuojeluliiton päiväkotien aikaansaama hanke, jota Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus hallinnoi. Paapu-hankkeen päätarkoituksena oli alle kouluikäisten lasten kasvuympäristöön ja yksilölliseen kehitykseen liittyvien riskitekijöiden varhaisen havaitsemisen parantaminen ja lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen. Hanke käynnistyi 1.8.2005, kun hankkeeseen palkattiin kehittämissuunnittelija Tiina Kirvesniemi ja päättyi 31.7.2008.

Paapu-hankkeen alkaessa Pohjois-Kymenlaakson kunnat toimivat läheisessä yhteistyössä monilla aloilla, myös varhaiskasvatuksessa. Alueen varhaiskasvatuksen johtavat viranhaltijat ovat vuosien ajan kokoontuneet yhteen päivähoidon ja varhaiskasvatuksen teemojen äärelle. Kuntien yhteistyötä vauhditti hankkeen alkaessa Suuri Suunnitelma-hanke, jonka tavoitteena oli lisätä ja syventää kuuden kunnan yhteistyötä. Paapu-hankkeen voidaan katsoa yhdeksi toimeksi kuntien välisen yhteistyön kehittämisessä. Hankkeen toimintaympäristössä tapahtui merkittävä muutos varhaiskasvatuksen ja sen kehittämisen kannalta, kun kuuden kunnan varhaiskasvatuk-

sen toimintakulttuurit yhdistettiin ja muokattiin uudeksi kokonaisuudeksi, uuden Kouvolan varhaiskasvatukseksi.

Hankkeen tavoitteena oli kehittää varhaisen havaitsemisen osaamista, jolla ennalta ehkäistään alle kouluikäisten lasten häiriöiden syveneminen, ja jonka ansiosta pienten lasten kehitystä vaarantaviin tekijöihin pystytään luomaan ennaltaehkäiseviä ja inhimillisestikin kevyempiä vaihtoehtoja.

Osatavoitteita olivat:

1. varhaisen puuttumisen toimintakäytäntöjen luominen ja vakiinnuttaminen
2. perinteisen yhteistyön muuttaminen kasvatuskumppanuudeksi
3. varhaisen puuttumisen ja kuntoutuksen näkeminen osaksi perustyötä ja kasvatuskumppanuutta
4. moniammatillisen yhteistyön kehittäminen erityisesti huolen harmaan vyöhykkeen osalta
5. seutukunnallisen alle kouluikäisten lasten terveyttä ja hyvinvointia tukevan erityisosaamisen hyödyntäminen

Tavoitteisiin pyrittiin pääsemään seuraavin toimenpitein:

1. henkilöstökoulutus
2. kasvatuskumppanuuden työstäminen yhdessä vanhempien kanssa
3. reflektiivisen työotteen omaksumisen oivaltava oppiminen ja perustehtävän päivitys
4. työnjaon selkiennyttäminen ja yhteistyön syventäminen ennaltaehkäisevässä ja alle kouluikäisten lasten psykososiaalista terveyttä

tukevassa työssä

5. eri kunnissa ja organisaatioissa alle kouluikäisten lasten terveyttä ja hyvinvointia tukevan erityisosaamisen ja käytössä olevien toimintamallien kartoittaminen ja osaajapankin muodostaminen

Hankkeessa erityisenä kohderyhmänä olivat perhepäivähoitajat. Heidän varhaisen havainnoinnin osaamista kartoitettiin osaamiskartoituksella, jonka pohjalta tehtiin kehittämissuunnitelma.

Tässä artikkelissa tarkastelen Paapu-hanketta peilaten sitä ennaltaehkäisevään näkökulmaan, dialogisten työmenetelmien kehittymiseen ja varhaiskasvatuksen moniammatillisuuden haasteisiin. Hanketyössä ollaan kiinteässä yhteydessä myös henkilöstön kehittämisen ja oppimisen kanssa.

2 ENNALTAEHKÄISEVÄ NÄKÖKULMA

Paapu-hankkeessa on keskeistä preventiivinen eli ongelmien ennaltaehkäisevä näkemys: varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on oiva mahdollisuus kohdatessaan lapsia ja heidän perheitään tehdä varhaista havainnointia ja sen perusteella muokata omia työtapojaan ennaltaehkäisevään suuntaan. Ennaltaehkäisevä työ ja varhainen tuki ovat tehokkaimmillaan perustyössä, ja erityisesti hetkellä ”ennen erityisyyttä”, jolloin voidaan estää useiden ongelmien syntymistä. Preventiivisyydessä on kyse usein varhaisesta tuesta eli sellaisesta työtoiminnasta, joka on saattaa olla tavanomaiseen perustehtävään kuuluvaa toimintaa, mutta jossa otetaan erityisesti lapsen yksilölliset

tarpeet huomioon. Varhaiskasvatuksen henkilöstö on hyvin koulutettua, moniammatillista väkeä. Moniammatillisuudella tarkoitetaan tässä sisäistä moniammatillisuutta, jolloin organisaatiossa työskentelee monen eri koulutuksen saaneita ihmisiä (Karila & Nummenmaa 2001, 41). Tämä antaa mahdollisuuden usean eri orientaation käyttöön lapsen parhaaksi.

Varhaiskasvatuksen vahvuuksia preventiivisen työotteen käyttöönottamisessa on monia. Ensinnäkin varhaiskasvatus tavoittaa ikäluokista noin puolet lapsista ja sitä kautta heidän perheistään. Esiopetuksen piirissä on noin 90 % ikäluokasta, jolloin tuleva nivelvaihe perusopetukseen siirtymisessä voidaan ottaa huomioon vaikkapa oppimisvaikeuksien ennaltaehkäisemisessä. Toisaalta preventiivisen työotteen käyttöönoton puolesta puhuu myös varhaiskasvatuksen moniammatillisuus, sillä eri koulutustaustat tuovat työyhteisön käyttöön erilaisia näkökulmia, joita voidaan hyödyntää, kun yhdessä suunnitellaan lapsille mahdollisimman laadukasta varhaiskasvatusta.

Preventiivisen työotteen ei voida kuitenkaan väittää olevan itsestään selvyyttä. Ennaltaehkäisevä ideologia on näyttänyt kuuluvan kautta aikojen päivähoidon järjestämistä ohjaavaan lainsäädäntöön: ennaltaehkäisevää ja korjaavaa lastensuojelua on totuttu pitämään osana normaalia päivähoidon toimintaa. Jo vanhan lastensuojelulain mukaan päivähoito voi toimia myös lastensuojelun avohuollon tukitoimenpiteenä. Esiopetuksen on nähty olevan osa yhteiskunnallista preventiota (Huhtanen 2004, 194–195) ja varhaiskasvatuksen suunnitelmien valtakunnallisten linjausten mukaan mahdollisimman varhainen puuttuminen riskitilanteissa toteutetaan esimerkiksi

verkostoyhteistyön avulla (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 10).

Paapu-hankkeessa Pohjois-Kymenlaakson varhaiskasvatuksen preventiivisistä työtettä tuettiin monilla tavoin. Projektiryhmän mallinnuksissa eri kuntien ja yhteistyökumppaneiden sekä eri ammattiryhmien edustajat tarkastelivat varhaisen havainnoinnin ja varhaisen puuttumisen tematiikkaa. Mallinnus toi näkyviin nykyistä toiminnan rakennetta ja siinä mahdollisesti piileviä heikkouksia tai kehittämisen paikkoja. Preventiivistä näkökulmaa tuotiin esiin myös foorumeissa, joissa teema-alustuksen ja yhteisen keskustelun avulla pureuduttiin hankkeen kannalta keskeisiin asioihin. Merja Sylgrenin alustuksessa ”Reflektiivinen ammattikäytäntö” tuotiin esiin se, että tietoisien reflektion tavoitteena on tunnistaa itselleen ominaisia toiminnan tai ajattelun muotoja ja kyetä vahvistamaan, heikentämään tai muuttamaan niitä tarpeen mukaan (Sylgren 2007). Preventiivisen työkäytännön kehittämisen kannalta voidaan nähdä myös reflektion merkitys siten, että tavanomaiset, totutut työkäytännöt on mahdollista muuttaa ennaltaehkäisevään tai varhaisen tuen suuntaan, kun reflektoidaan omaa työtoimintaa ja arvioidaan sitä tavoitteiden valossa.

Samaa ajattelua tukee myös Kirsi Leinosen alustus, jossa hän tuo esiin sitä, että laadukas varhaiskasvatus voi ennalta ehkäistä monen ongelman syntyä tai pahenemista. Tähän kuitenkin tarvitaan kasvattajayhteisöltä vahvaa kasvatustietoisuutta, joka monesti saadaan aikaan yhteisellä reflektoinnilla. (Leinonen 2007.)

Hankkeen aikana järjestettiin useita koulutuksia, joissa osassa voidaan nähdä olevan preventiiviseen työotteeseen pyrkimys. ”Varhaisen tuen kehittämisvalikko” – koulutukset toivat selkeästi esiin sen, että varhaiskasvatuksessa voidaan jo hyvällä, laadukkaalla perusosaamisella saada paljon ennaltaehkäisevää toimintaa aikaan. Koko työyhteisön ammatillisen osaamisen voimavaroja voidaan lisätä suunnitelmallisesti perusosaamista niin, että uusi tieto ei jää vain tiettyyn lapseen liittyväksi. Jos tämä tieto voidaan levittää koko työyhteisön tiedoksi, koko työyhteisön tietous tuken tarpeista ja tavoista lisääntyy. (Heinämäki 2005, 21.)

”Huolen puheeksi ottamisen” –menetelmässä voidaan löytää preventiivinen näkemys sen kautta, että pyritään tuomaan näkyväksi niitä työntekijöiden näkemyksiä, kokemuksia ja ajatuksia, joissa nousee huoli lapsesta tai perheestä. Kun huoli on vielä pieni, kokee työntekijä omat toimintamahdollisuutensa riittäviksi. Tässä vaiheessa työntekijän omat ennaltaehkäisevät toimet usein riittävät siihen, että suurempaa huolta ei vielä synny. Kun huoli on harmaan vyöhykkeellä tai suuren huolen vyöhykkeellä, työntekijän luottamus omiin voimiin on pienentynyt, jolloin niiden käyttäminen preventiiviseen työhön on rajallisempi.

3 DIALOGISUUDEN ESIINNOUSU!

Dialogisuus on viime aikoina vallannut alaa vuorovaikutuksen muotona sosiaali- ja terveystalveluiden ammateissa. Dialogisuus on ollut vastausta niin asiantuntijakeskeisen kuin asiakaskeskeisen lähestymistapoihin ja sen

keskeisenä lähtökohtana on tiedon rakentuminen dialogiin osallistuvien välissä niin että toimitaan kaikkien osapuolten ehdoilla. Yleensäkin maailman ja erityisesti kulloisenkin tilanteen arvottaminen ja merkityksellistäminen tapahtuu vuorovaikutuksessa ilman, että etukäteen minkään osapuolen näkemys arvotettaisiin muita korkeammalle. Dialogisuuden tavoitteena on usein myös yhteistoiminnallisuus, jonka lähtökohtana on puolestaan yhteinen ihmettely. (Mönkkönen 2007, 100.)

Työn sisällön, rakenteiden ja työyhteisön kehittämisen kannalta merkittävää on dialogisuuden lisääntyminen. Dialogisuus on keskeisellä sijalla myös Paapun kautta levitetyissä koulutuksissa: Huolen puheeksi ottaminen, Kehittämisvalikko ja Kasvatuskumppanuus. Kahta ensin mainittua voidaan pitää hyvinä menetelminä, joiden tavoitteena on keskustelun avaaminen ja lisääminen niin henkilöstön kesken kuin henkilöstön ja asiakkaiden välillä. Myös kasvatuskumppanuus- koulutus ja Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen -koulutus voidaan joiltakin osin nähdä menetelmällisinä, mutta tärkeämpää on mielestäni henkilöstön asenteiden ja toimintakulttuurin muutos kuuntelevampaan ja keskustelelevampaan suuntaan. Asettuminen samantarvoiseen asemaan asiantuntijuudessa esimerkiksi hoitolasten vanhempien kanssa vaatii prosessointia. Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen menetelmänä oli jo olemassa olevana vahvana koulutus pohjana Pohjois-Kymenlaakson varhaiskasvatuksen henkilöstöllä. Uudet koulutuksen toivat hyvän lisän tähän ja nämä kaikki koulutukset yhdessä vahvistivat dialogisen vuorovaikutuksen osaamista varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa.

Dialogisuutta korostettiin myös hankkeen järjestämissä foorumeissa, joiden keskeisenä tavoitteena jakaa kokemuksia ja ajatuksia sekä keskustella yhteisistä tärkeistä asioista. Foorumin rakenne muodostui seuraavasti: aluksi oli noin tunnin mittainen alustus asiantuntijan esityksenä, jonka jälkeen osallistujat jaettiin pienempiin ryhmiin keskustelemaan teemaan liittyvistä asioista. Teemoina olivat oman työn arviointi, reflektiivinen ammattikäytäntö, peruspedagogiikka ja erityinen tuki, varhainen puuttuminen kasvat- ja perheneuvolan näkökulmasta sekä perhepäivähoito. Alustajina toimivat pääasiallisesti paikalliset, omat asiantuntijat. Keskusteluiden toteuttamisessa sovellettiin erilaisia ryhmämenetelmiä ja ne dokumentoitiin. Keskustelujen koonnit siirrettiin luettavaksi hankkeen internet-sivuilla. Tärkeintä foorumissa olivat keskustelut prosesseina, joissa tutustuttiin usean kunnan varhaiskasvattajiin, heidän ajatuksiinsa ja kokemuksiinsa yhteisestä työstä.

Foorumit olivat avoimia kaikille varhaiskasvatuksen työntekijöille ammat-
tiryhmästä riippumatta. Näkökulmaa omaan työhön saatiin laajennettua, kun kuultiin, miten samaa työtä tehdään eri paikkakunnilla. Omien näkemysten ja ajatusten vahvistaminen oli mahdollista, jos esimerkiksi keskustelussa todetaan, että samojen haasteiden parissa tehdään työtä eri kunnissa. Foorumeissa oli kyse vertaiskeskustelusta ja ehkä vertaistuestakin, jotka molemmat ovat hyviä voimaannuttavia työmuotoja, jos niihin osallistujat voivat kokea olevansa täysivaltaisia oman työnsä asiantuntijoita ja että se, mitä he tuovat keskustelussa esiin, on arvokasta ja merkityksellistä.

4 MONIAMMATILLISUUS

Päiväkoti on moniammatillinen työyhteisö, jossa työskentelee erilaisen koulutuksen saaneita henkilöitä. Erilaiset koulutustaustat tuovat mukanaan osin erilaiset työorientaatiot. Muodollisen koulutuksen lisäksi työntekijöillä on paljon koulutuksen ulkopuolelta saatua tietoa, taitoa ja osaamista. Kaikki päiväkodin työntekijät ovat toteuttamassa samaa päivähoidon perustehtävää. Samassa lapsiryhmässä työskentelevä moniammatillinen henkilöstö muodostaa tiimin, jonka voidaan katsoa harjoittavan päiväkodin sisäistä moniammatillisuutta. Moniammatillisuus tarjoaa uudenlaisen mahdollisuuden työn kehittämiseen, sillä se mahdollistaa kaikkien työntekijöiden näkökulman arvostamisen, mutta tuo esiin myös eri ammattiryhmien erityisosaamisen kirkastamisen. (Karila & Nummenmaa 2001, 40–41.)

Moniammatillisuus tarjoaa valitettavasti myös mahdollisuuden eri ammattiryhmien väliseen reviiritaiteluun, joka ei anna moniammatillisuuden hyödyille mahdollisuutta nousta esiin. Vahvasti oman ammattiryhmän mukaisen asiantuntijuusmäärittelyn huonona puolena voi olla työssä viihtymättömyyttä, oman työn merkityksettömäksi kokemista tai kokemusta siitä, että koulutuksessa tai työssä saatua kokemusta ja hiljaista tietoa ei voi hyödyntää työtehtävissään. (Karila & Nummenmaa 2001, 41.) Tämän tyyppisten haasteiden voittamiseen tarvitaan vankkaa ja määrätietoista johtamista, jossa minkään ammattiryhmän ei sallita jäädä heikommalle arvostukselle tai huomiolle. Viime kädessä kaikkien työpanosta tarvitaan, vaikka ajoittain esiin nostetaan huoli yksittäisten ammattiryhmien (esimerkiksi lastentarhanopettajien) saatavuudesta.

Paapu-hankkeessa moniammatillisuus otettiin huomioon sekä sisäisen että ulkoisen moniammatillisuuden osalta. Ulkoisella moniammatillisuudella tarkoitetaan päivähoidon henkilöstön yhteistyötä muiden samojen perheiden ja lasten kanssa työskentelevien ammattilaisten kanssa. Hankkeen projektiryhmään kootessa pidettiin tärkeänä, että osallistujia saatiin jokaisesta hankekunnasta ja jokaisesta varhaiskasvatuksen ammattiryhmästä. Näissä molemmissa onnistuttiinkin. Ulkoisen moniammatillisuuden huomioiminen tapahtui siten, että joidenkin yhteistyökumppaneiden edustajat olivat projektiryhmän jäseniä ja tarvittaessa kutsuttiin ryhmän kokouksiin asiantuntijavierailijoita. Näin saatiin käsiteltäviin asioihin ylikunnallinen ja moniammatillinen ääni.

Moniammatillisuuden näkökulmaa tavoiteltiin myös varhaisen tuen prosessimallinnuksissa, joita tehtiin projektiryhmässä. Mallinnusten kautta tarkasteltiin varhaisen havainnoinnin ja varhaisen puuttumisen tematiikkaa eri yhteistyötahojen kanssa varhaiskasvatuksen ja päivähoidon näkökulmasta. Mallinnuksia tehtiin varhaiskasvatuksen ja lastenneuvolan yhteistyöstä, erityispäivähoidon toiminnasta varhaisessa puuttumisessa sekä yhteistyöstä lastensuojelun ja perhetyön kanssa.

5 TYÖSSÄ OPPIMINEN JA KEHITTYMINEN

Työssä oppiminen voidaan nähdä kiinteänä osana elinikäistä oppimista. Työssä oppimisen on usein satunnaista, mikä johtaa siihen, että siihen ei voi vaikuttaa suoraan, vaan ainoastaan työn organisoinnin kautta. (Poikela

2005, 11.) Työssä oppimisen epämuodollisuuden ja satunnaisuuden luonne on haasteellista oppimisen näkyväksi saamisen suhteen. Esimerkkinä voisi ajatella henkilöstön kokevan työssään satunnaisia oppimiskokemuksia, mutta niitä ei ole helppo dokumentoida näkyväksi hallinnon vaatimiin yhteenvetoihin henkilöstön kehittämistoiminnasta. Yksi mahdollisuus on oppimistiloja luomalla saada näkyväksi nämä satunnaiset oppimiskokemukset. Oppimistilat voivat olla monenlaiselta ajaltaan, paikaltaan, suunnitelmallisuudeltaan ja osallistujiltaan. Kehittämishankkeet ovat yksi keino järjestää oppimistiloja. Esimerkkinä näistä voidaan esittää Paapu-hankkeen foorumit, joissa ihmiset kokoontuivat jakamaan kokemuksiaan ja ajatuksiaan kulloinkin teemoina olleista asioista. Kun henkilöstö sanallistaa tekemäänsä työtä, voidaan hiljaista tietoa saada näkyväksi ja toisten kanssa jaettavaksi.

Parhaimmillaan työssä oppiminen inhimillistä, yhteisöllistä oppimistoimintaa, joka voidaan nähdä työhyvinvointia ja työssä jaksamista lisäävänä toimintana. Hyviä, tiedon luomisen mahdollistavia rakenteita tarvitaan, mutta niiden mahdollisuudet päiväkodin tiedon luomisen ja oppimisen lähtökohina ovat rajalliset, jos henkilöstö ei ole motivoitunut ja ohjattu hyvällä johtamisella haluttuun suuntaan. Koska työssä oppimisen luonne on sosiaalinen ja jaettu (Collin 2007, 133–139), on myös kehittämistyössä tärkeää kiinnittää huomiota tähän. Arjessa on usein havaittu, että täydennyskoulutuksen vaikutukset koko työyhteisön kehittämiseen ovat rajalliset, jos työyhteisöstä koulutukseen osallistuu pari työntekijää. Koulutustapahtumat hyvät ideat, ajatuksen, keinot ja menetelmät jäävät usein vain osallistujien hyödyksi, mutta unohtuvat melko nopeasti myös heiltäkin, jos ei päästä uu-

sia asioita pidemmälle työyhteisössä työstämään. Samoin voidaan nähdä kehittämistyön kohdalla: jos kunnasta tai työyksiköstä kehittämistyöhön osallistuu vain pari työntekijää, kehittämistyön jalkauttaminen ja ylipäänsä vaikuttavuus voivat jäädä vaatimattomiksi.

Kehittämishankkeissa oli tärkeää miettiä kehittämistä koko organisaation näkökulmasta. Pitäisi ennen kaikkea pohtia sitä, miten voidaan edistää työyhteisössä oppimista hankkeen tavoitteiden suuntaisesti. Etukäteen pitäisi suunnitella, miten varmistetaan henkilöstölle mahdollisimman laaja osallistumismahdollisuus esimerkiksi hankkeen tilaisuuksiin. Etukäteen tai viimeistään hankkeen aikana tulisi miettiä niitä rakenteita ja keinoja, joiden avulla voitaisiin kehittämistyötä tehdä näkyväksi. Tiedonkulku yleisesti hankkeen asioista on keskeistä ja tiedonkulun prosesseissa eri toimijoiden roolien kirkastaminen on tarpeen.

Mielestäni kehittämisessä on viimekädessä kyse oppimisesta: tieto rakentuu yhteisesti ja tämän tiedon perusteella muutetaan esimerkiksi omaa toimintaa ja rakenteita. Kehittämistyön hedelmät eivät näy, jos mikään ei muutu hyvien keskustelujen, ihanien ideoiden ja mahtavien mallinnusten jälkeen. Hankkeiden arvioinnit asettuvat usein ajallisesti hankkeen loppumetreille, jolloin ei voida vielä arvioida vaikuttavuutta kovinkaan paljon. Mielestäni olisi tärkeää pohtia myös laajempaa kokonaisuutta kuin vain hanketta. Hanke on tehtävänsä tehnyt ja loppuu aikanaan, mutta mitä tapahtuu sen jälkeen? Puhutaan paljon tarpeesta pitkäjänteiseen kehittämistyöhön, mutta miten pitkäjänteisiä ollaan hankekunnissa hankkeen jälkeen? Paapuhankkeen teemat eli varhaisen havainnoitsemisen osaamisen kehittäminen

olivat hanketta suunniteltaessa tärkeitä teemoja, ja sitä ne ovat edelleen. Jatkossa voidaan katse kohdistaa organisaatioihin ja tarkastella sen rakenteiden ja johtajuuden kautta mahdollistuvaa varhaisen havainnoinnin osallisuuden kehittämistä.

Kehittämistyössä voidaan keskittyä rakenteiden luomiseen tai muuttamiseen, uusien työmenetelmien oppimiseen tai työn sisältöjen kehittämiseen. Tavoitteeseen pääseminen vaatii usein kuitenkin kaikkien näiden huomioon ottamista: rakenteiden puuttuessa hyvät menetelmät menevät usein hukkaan. Kehittämistyön kokonaisuuden hallinta on haastava tehtävä ja vaatii kaikkien kehittämistyöhön osallistuvien ja myös kehittämistyön tuotosten loppukäyttäjien eli perustyöntekijöiden sitoutumista. Sitouttamisessa keskeisessä asemassa ovat lähiesimiehet. Paapu-hanke järjesti kaksi Kehittämishankkeiden koulutusta. Kyseessä on dialoginen menetelmä, jossa varhaisen tuen järjestämiseen liittyvää tematiikkaa pohditaan työyhteisössä valmiiden kysymysten pohjalta. Menetelmä on helppo ja käytännöllinen, mutta jos henkilöstölle ei anneta mahdollisuutta eikä aikaa yhteiseen keskusteluun päiväkodin arjessa, menetelmää ei voida käyttää. Saman tyyppinen ongelma voidaan nähdä myös Huolen puheeksi ottamisen- menetelmässä. Kehittämishankkeen kautta voidaan antaa joitakin työkaluja arkityöhön, mutta jos työkaluja ei huolleta tai tehdään niiden käyttämisen olosuhteet keinoiksi, kehittämistyön tulokset valuvat hukkaan.

6 POHDINTAA

Artikkelin alussa esitin haasteita, joihin varhaiskasvatuksen arjessa täytyy olla valmiita vastaamaan: erityislasten määrän lisääntyminen ja vanhemmuuden tuen tarpeen lisääntyminen. Paapu- lapsen parhaaksi –hanke on vastannut haasteisiin joiltakin osin. Erityislasten lukumäärään ei suoranaisesti voida hankkeen keinoin vaikuttaa, mutta jos perustyytä tekevä varhaiskasvatuksen henkilöstön osaaminen takaa varhaisen tuen avulla lasten yksilöllisiin tarpeisiin vastaaminen, voidaan olettaa myös erityisen tuen tarpeen vähenevän. Samaa varhaisen tuen logiikkaa voidaan soveltaa myös vanhemmuuden tukemiseen: jos vanhemmat kokevat saavansa tukea kasvatustyölleen jo pienimmissäkin ongelmatilanteissa, voidaan joissakin tapauksissa suuremmat ongelmat estää ja ainakin ohjata perhe avun piiriin. Paapun avulla on koulutettu Pohjois-Kymenlaakson alueen varhaiskasvatuksen henkilöstöä kohtaamaan nämä haasteet eri menetelmien avulla.

Artikkelin tarkastelukulmina toimivat ennaltaehkäisevä näkökulma, moniammatillisuus ja dialogisuus. Kokoavasti voidaan todeta, että nämä käsitteet kuvaavat Paapu-hankkeen toimintaa varsin hyvin sekä kehittämistoiminnan sisällön että keinojen kannalta.

LÄHTEET:

Collin, K. 2007. Työssä oppiminen. Teoksessa Collin, K & Paloniemi S. (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Heinämäki, L. 2005. Varhaista tukea lapselle – työvälineenä kehittämisvalikko. Stakes oppaita 62.

Huhtanen, K. 2004. Varhainen puuttuminen – ennalta ehkäisevää ja korjaa-
vaa toimintaa yhteiskunnan eri tasoilla. Teoksessa Keskinen, S. & Virjo-
nen, H. (toim.) Vanhemmuuden ja lapsen kasvun tukeminen päivähoitossa.
Helsinki: Tammi.

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

Leinonen, K. 2007. Lapsen paras- peruspedagogiikasta erityiseen tukeen.
Esitys Paapu- lapsen parhaaksi –hankkeen foorumissa Kuusankoskella
26.9.2007.

[http://www.socom.fi/dokumentit/Paapu/3_foorumi/paapu_foorumi_3_pp.p
df](http://www.socom.fi/dokumentit/Paapu/3_foorumi/paapu_foorumi_3_pp.pdf)

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

Poikela, E. 2005. Työ ja kokemus oppimisen lähtökohtana ja tavoitteena. Teoksessa Poikela, E. (toim.) Osaaminen ja kokemus. Tampere University Press.

Sylgren, M.2007. Reflektiivinen ammattikäytäntö. Esitys Paapu- lapsen parhaaksi –hankkeen foorumissa Kouvolassa 7.5.2007.

http://www.socom.fi/dokumentit/Paapu/reflektiivinen_ammattikaytanto.pdf

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56. Toinen tarkistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi

KEHITTÄMISEN AALLOILLA – MYÖTÄTUULTA JA MYRSKYJÄ

1 KEHITTÄMISAALLOKKO

Olemme monta kertaa todenneet, että kehittämistyön on oltava merkityksellistä ja myös hauskaa. Mitä se mahtaa tarkoittaa? Eikö kehittämistyö ole rankkaa työtä, jossa saappaat savessa ja hihat käärittynä työskennellään. Ja eikö kehittämistyöhön liity niin myötätuulta kuin myrskyjäkin, siis onnistumisia ja oppimisen paikkoja. Missä siis piilee puhumamme kehittämistyön ilo? Tässä artikkelissa, me kehittämistyöntekijät, pohdimme sitä millaista kehittämistyö on meidän näkökulmastamme ollut näissä Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämishankkeissa. Katsomme asiaa tällä kertaa meidän silmin, emme kehittämistyötä perustyön osana, vaan kokopäiväisenä työnä.

Käytämme tässä esimerkkinä Kaakkois-Suomen varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö Ruorissa tehtyä työtä, mutta artikkelimme perustana olevat kokemukset ja ajatukset kumpuavat kaikista kokemuksistamme eri kehittämishankkeissa. Kuten otsikkokin kertoo, kehittämistyössä voidaan nähdä myötätuulta ja myrskyä. Jotkut asiat tuntuvat sujuvan kuin leikki, jolloin kehittämistyö edistyy rivakasti, mutta joskus asiat kyllä etenevät, mutta hitaasti ja suurella vaivalla. Näitä molempia kokemuksia tarvitaan.

2 MYÖTÄTUULESSA ETEENPÄIN

Kehittäminen tapahtuu vuorovaikutuksessa. Siksikin kieli on tärkeä osa kehittämistyötä. Kielellä luomme sosiaalista todellisuutta, tätä maailmaa, jossa elämme. Kehittämisyksikkö Ruorissa kielikuvat eli metaforat osoittautuivat erittäin hyviksi kehittämisen välineiksi. Yhdessä ensimmäisistä kehittämisyksikön kokouksista Lappeenrannan edustaja ehdotti Ruori-nimeä kehittämisyksiköllemme erittäin hyvin perusteluin (*vedessä kulkevan aluksen rattia muistuttava ohjauslaite, jonka kehällä on usein kapuloita, jolla säädellään peräsimen tai potkurin asentoa kulkusuunnan muuttamiseksi*). Kaikki osallistujat olivat sitä mieltä, että nimi on hyvä, koska emme halunneet lyhennettä hankkeen nimeksi, vaan että yksikköämme kuvaa kielikuva.

Ruori-kielikuva todentui Ruori-kuviossa, jossa on kuvattuna ruori, jonka kapuloina ovat kehittämistiimien teemat ja keskiössä varhaiskasvatussuunnitelmankin tarkoitus: hyvinvoiva lapsi. Ruori on kiinnitetty kuvassa tukevalla työhyvinvointi-jalustalla alukseen. Ruori-kuviota rakennettaessa oli nähtävissä sen mahdollisuudet toimia arvioinnin pohjana, sillä useamman näkökulman tarjoava tarkastelu laajensi myös tiimin käsitystä oman kehittämistyönsä merkityksestä. Kun kaikki näkökulmat ovat yhdessä kuvassa nähtävissä, voidaan oma kehittämistyö nähdä merkityksellisenä ja arvokkaana.

Hankkeen aikana sen toimijat ovat jatkaneet vedellisten ja merellisten kieli- ja mielikuvien käyttöä toiminnoissaan ja kehittämisessään. Jotkut

kehittämistiimit valitsivat nimekseen kielikuvan (esim. Lautta-tiimi). Joissakin tiimeissä kielikuvia käytettiin toiminnassa. Esimerkiksi pedagogisen kehittämisen tiimin Kuusankosken porukka kehittivät Luotsi-toimintaa, jota Ankkurit-ryhmä ohjaa. Yhteiset kielikuvat ovat lisänneet yhteenkuuluvuuden tunnetta ja saaneet monella tapaa esiin kehittämiseenkin liittyvää hiljaista tietoa.

Hankemaisessa kehittämistyössä kannattaa olla selkeät rakenteet ja toimijoilla roolit. Ruori-hankkeessa rakennetta oli suunniteltu jo hankesuunnitelmassa. Käytännön kehittämistyössä edettiin suunnitelman mukaan ja kunnista saatiin kehittämistiimeihin innostuneita työntekijöitä. Tiimeissä päätettiin itse tavoitteista ja tehtävistä tiiminjohtajien johdolla. Ohjeena me kehittämistyöntekijät annoimme sen, että tavoitteet olisi oltava konkreettisia ja niitä tulisi harkita suhteutettuna hankeaikaan. Toivoimme myös, että tiimit ottaisivat vaikka vain yhden hyvän ja toteuttamiskelpoisen tavoitteen kuin 10 huonoa. Tavoitteiden asettaminen ja niiden toteuttaminen onnistui tiimeiltä loistavasti.

Tiiminjohtajien ja Ruorin välinen tiedotus ja ohjaus rakentuivat siten, että tiimien ohjaus jaettiin kehittämistyöntekijöiden kesken, jotta voitiin rauhas-
sa keskittyä auttamaan, ohjaamaan ja seuraamaan tiettyjen teemojen kehittämistyötä. Kehittämistyöntekijöiden työ tässä tehtävässä oli erilaista, sillä jokaisen tiimin toiminta oli erilaista jo lähtökohdiltaan. Joidenkin tiimien työskentely pohjautui aiempaan kehittämistyöhön, kun taas joidenkin tiimien käynnistymisessä ja työskentelyn aloittamisessa meni pidemmän aikaa. Vaikka tiimeille sallittiin moninainen tyyli saavuttaa asettamansa tavoitteet,

kokonaisuus pysyi hallitusti koossa nimenomaan hyvin suunnitellun ja jämän rakenteen avulla.

Hyviä kehittämistyön rakenteita pitävät yllä myös hankkeen ohjauksen rakenne. Ohjausryhmyöskentely parhaimmillaan on kuin aluksen kapteenin työtä: pysytäänkö oikealla reitillä? Jotta kehittämissyksikköme ohjausryhmän jäsenillä oli saatavilla tarpeeksi tietoa "Ruorin pyörittämiseen", pari kertaa vuodessa pidettävät kokoukset eivät riittäneet. Ruori-hankkeessa käyttöön otettu verkkoympäristö palveli myös ohjausryhmää siinä, että halutessaan jokaisella ohjausryhmän jäsenellä oli mahdollisuus milloin vain saada kattava kokonaiskuva siitä, mitä Ruorissa kulloinkin tapahtuu.

Kehittämissyksikkö Ruorin projektiryhmän eli Rukkaset-ryhmän merkitys osana kehittämisen rakennetta oli merkittävä. Rukkaset-ryhmän rooli toimia käytännön kehittämistyön tukena oli moninainen. Joskus apua tarvittiin konkreettisissa tehtävissä, esim. tapahtumien järjestämisessä. Toisinaan ryhmän käymät keskustelut sinällään tukivat hanketta.

Kehittämistyö vaatii oman aikansa. Tämän näkyväksi tuominen oli pyrkimyksenä, kun Ruorissa laadittiin kirjalliset sopimukset siitä, kuinka monta tuntia kuukaudessa kunta antaa työntekijälleen mahdollisuuden osallistua Ruorin kehittämistyöhön. Sopimukseen kirjatut tuntimäärät olivat karkeita arvioita käytettävissä olevista ajoista, sillä eihän hankkeen alkuvaiheessa oikeastaan ollut käsitystä siitä, kuinka monta tuntia kehittämistyö itse asiassa vaatii. Tällainen tuntien sopiminen on

kehittämistyön näkyväksi tekemistä, vaikka joskus tuntuu että kiinnostaville ja tärkeiksi koetuille asioille löytyy aina aikaa.

Vaikka luultavasti kaikkien varhaiskasvatuksen työntekijöiden tehtäväkuvassa on yhdeksi tehtäväksi kirjattu oman ja organisaation työn kehittäminen, valitettavasti arjen pyöritys liian pienillä resursseilla häivyttää kehittämistyön joskus vain hyviksi aikeiksi ja ideoiksi. Kirjallisilla sopimuksilla haluttiin myös antaa kehittämistyöhön osallistuneille tunne siitä, että on *mustaa valkoisella* oleva esimiehen valtuutus olla pois perustyöstä kehittämässä oman kunnan ja samalla koko Kaakkois-Suomen varhaiskasvatusta. Joskus innokkaat kehittäjät joutuvat epäkiitolliseen tilanteeseen, kun toisaalta olisi kehitettävä, mutta hänen poissaolonsa perustyöstä aiheuttaa suuren työvoimavajeen, jota työtoverit joutuvat paikkaamaan. Kehittämistyössä tuntuu olevan imua mutta niin myös perustyössä. Kirjallinen sopimus voi rauhoittaa kehittäjää tekemään sitä työtä, jota kulloinkin täytyy tehdä.

Kehittämistyö ei tapahdu tyhjiössä ja siksi tukea haettiin myös Ruorin kehittämistyölle valtakunnallisilta verkostoilta. Toisaalta Ruorin näkyvyyttä on lisätty näiden verkostojen kautta. Sosiaalialan osaamiskeskusten varhaiskasvatusasiantuntijoiden verkosto, Voske, on ollut voimavaramme varhaiskasvatuksen kehittämisessä Kaakkois-Suomessa. Meillä on ollut myös muita verkostoja ja yhteistyökumppaneita tällä kehittämismatkallamme.

Ruorin verkkoympäristön käyttöönotto oli kuin tuulen tuiverrus kehittämisen purjeisiin. Vaikka sen käyttö ei kasvanut hankkeen aikana niin

laajamittaiseksi kuin aluksi ehkä toivottiin, aktiivikehittäjät ottivat sen hyvin omakseen. Verkkoympäristö toimi toiminnan dokumentoinnin alustana ja tiedotuksen välineenä. Kentän varhaiskasvattajat ovat rohkeasti uskaltaneet opettelemaan verkkoympäristön käyttöä. Verkkoympäristön ylläpitäjinä me kehittämistyöntekijät olemme saaneet ylläpitää sellaisat kehittämispuhetta, joka osaltaan auttaa kehittämistyössä ja tuottaa varhaiskasvatuksen henkilöstölle kuvan siitä, että kehittäminen on osa arkea.

3 MYRSKYÄ VESILASSISSA

Jälkiviisaana voimme itseltämme kysyä, oliko Ruori-hankkeen tiedotussuunnitelma liian iso paketti kerralla vastaanotettavaksi? Tiedotussuunnitelman sitoutuneempaan käyttöön olisi vaadittu luultavasti laajempi perehdyttäminen ja luultavasti suppeamman, yksinkertaisemman version lanseeraaminen. Näitä suppeampia versioita olisi voinut olla jokaiselle työryhmälle erikseen. Lisäksi hankeaika oli aivan liian lyhyt tiedotussuunnitelman toteuttamiseen tai siihen sitouttamiseen.

Tiedotussuunnitelma isona kokonaisuutena saatettiin ohjausryhmän tietoon, olihan se keskeisin työryhmä, joka sitä oli ollut luomassa. Toki tieto tiedotussuunnitelmasta levitettiin laajasti koko Ruorin kehittäjäverkostoon. Toisaalta tiedotussuunnitelma kokonaisuudessaan oli hyvä kuvaus kaikkien kehittämistyöntekijöiden vastuista ja rooleista tiedotusasioissa. Toisaalta ehkä keskeisempää olisi ollut tietää ja tunnistaa ne tilanteet, joissa

kehittämistyöhön osallistuneet ovat myös tärkeitä Ruorin asioista tiedottajia suuntaan tai toiseen.

Kehittämisyksikkö Ruorissa sallittiin kaikenlainen ja erilainen kuntien kehittämistyö. Tämä sallivuus osaltaan vaikutti siihen, että innostus ja motivaatio kehittämistyöhön saatiin synnytettyä ja pidettyä yllä. Luottamus tiimien toimintaan ja myös aikaansaannoksiin palkittiin todella suurella määrällä sekä aineellisia että aineettomia tuotoksia.

Ruorin ideologian mukaan perustason työntekijöillä on paljon asiantuntemusta. Voidaan olla montaa mieltä asiantuntemuksen määrittelystä, mutta Ruorissa pidettiin kiinni suhteellisen matalan kynnyksen määritelmästä, jossa asiantuntijuus piilee paitsi suoritetuissa tutkinnoissa ja muodollisissa koulutuksissa myös vahvasti käytännön työkokemuksessa ja hiljaisessa tiedossa. Asiantuntijuuden kehittymisessä keskeisenä elementtinä on nähty haasteellisten tilanteiden kohtaaminen ja eteen tulevien ongelmien onnistunut ja luova ratkaisu.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö joutuu alati vastaamaan monenlaisiin haasteisiin. Ongelmanratkaisutilanteet ovat heille tavallisia esimerkiksi pohdittaessa päivittäisiä toimintoja niukoissa henkilöstöresursseissa. Tämä loi pohjaa luottamukselle, joka kehittämistyöntekijöillä tiimeihin oli. Tiimit ponnistivat erilaisista kehittämistyön lähtökohdista. Joillakin tiimeillä oli kokemusta jo aikaisemmin tehdystä kehittämistyöstä, mutta joidenkin tiimien kohdalla oltiin ensimmäistä kertaa tämän tyyppistä kehittämistyötä tekemässä. Näin ollen kehittämistyön osaaminen aikaisempaan

kehittämistyöhön peilaten oli epätasaista. Tiimien työn lopputuloksissa tämä alkulähtökohtien epätasaisuus ei kuitenkaan vaikuttanut.

Me Ruorin kehittämistyöntekijät olemme joutuneet ja saaneet kehittämisyksikkötyön lisäksi osana sosiaalialan osaamiskeskusta vastaamaan varhaiskasvatuksen yhdyshenkilönä useista tehtävistä, jotka eivät suoranaisesti ole kehittämisyksikkötyötä. Tällaisia tehtäviä olivat esimerkiksi osallistuminen erilaisiin valtakunnallisiin verkostoihin. Tämä on ollut kuitenkin kaikkien kuntien ja hankkeiden ohjausryhmissä hyväksyttyä työtä, joka kuuluu kaakkoissuomalaiseen kehittämisyksikkömalliin. Varhaiskasvatuksen asiantuntijatehtävät ovat osaltaan verottaneet tiimien työn tukemiseen käytettävää työaika, mutta toisaalta ne ovat rikastaneet työtä laajentamalla näkökulmia useisiin suuntiin. Meille kehittämistyöntekijöille avautui mahdollisuuksia vaikuttaa myös valtakunnan tasolla varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Verkostoituminen muihin on antanut voimia ja uusia tuulia myös kaakkoissuomalaiseen varhaiskasvatukseen tuotavaksi. Monessa mukana oleminen on laajentanut meidän kehittämistyöntekijöiden näkökulmia erilaisiin asioihin. Kun olemme saaneet olla mukana vaikuttamassa myös valtakunnan tasolla kehittämistyöhön, on myös oma kehittämistämme voimaantunut.

Valtakunnallisesti kehittämisyksikkötoiminta on ollut pioneerityötä, jossa on toteutettu erilaisia versioita ja sovellutuksia kehittämisen verkostoiksi. Meitä kehittämistyöntekijöitä on joskus harmittanut rahoituksen epävarmuus. Valtakunnan tasolta suunniteltiin kehittämiselle pysyviä

rakenteita mm. näiden kehittämisyksiköiden muodossa. Pitkäkestoisen kehittämisen ylläpitämiseen ja tukemiseen tarvitaan pysyvää rahoitusta eikä pelkkää hankerahaa. Toisaalta olemme osanneet varhaiskasvatuksen kehittämisessä Kaakkois-Suomessa yhdistää taitavasti eri hankkeiden voimavaroja ja henkilöstöresursseja omalla upealla tavallamme, joka on tuottanut sitä upeaa kehittämistyötä, jota olemme saaneet tuoda näkyväksi tässäkin julkaisussa. Voisimme jopa sanoa: *”vaikeuksien kautta voittoon”*.

4 SATAMASSA

Kehittämistyö on osa perustehtävää. Kehittämiseen voivat osallistua kaikki varhaiskasvatuksen työntekijät. Yksinkertaisimmillaan kehittämistä voi olla sekin, kun päiväkodissa huomataan jokin asia, jota tarvitsee muuttaa, jotta toimintaympäristössä toimiminen helpottuu. Esimerkkinä olemme usein puhuneet ”kaapin paikasta”. Täysin fiktiivinen tarinamme kulkee näin:

Lastenhoitaja Alma auttaa lapsille vaatteita päälle ahtaassa päiväkodin eteisessä. Lasten vaatteet ovat jokaisen omalla ns. lokeropaikalla, josta he osaavat jo itse ottaa ne esille pukeutumista varten. Lasten vaatteita lojuu joka puolella ja lapset parveilevat puettuina sekä osittain puettuina eteisessä lokerokaappien välissä. Almaa huolestuttaa, ettei hän näe kaikkia lapsia kaappien takaa ja että tila on ahdas. Lastentarhanopettaja Elma saapuu myös paikalle auttamaan lapsia pukeutumaan. Alma sanoo Elmalle: *”Jos tuon oikeanpuoleisen kaapin siirtäisi tälle vasemmalle seinälle, eikö sillä saataisi tähän eteiseen*

enemmän tilaa lapsille ja pukeutuminen helpottuisi?” Elma katselee ympärilleen ja toteaa: ”Erittäin hyvä ajatus. Näinhän me saadaan tästä tilasta paljon avarampi ja turvallisempi.” Alma, Elma ja lapset lähtevät ulos ja seuraavana päivänä kaappia siirretään ja näin on saatu kehitettyä toimintaympäristöä.

Kehittämistyön hauskuus ja mukavuus perustuu siihen asenteeseen, jolla kehittämistä tehdään. Jos kehittämistä ajatellaan vaativana elämää suurempana tehtävänä, kehittämisen iloa ei saavuteta. Kehittämisen on oltava lähellä arkea, mutta kehittämiselle on luotava sellaiset tukirakenteet, jossa sitä on mahdollista tehdä. Me Ruorin kehittämistyöntekijät olemme ylpeitä siitä valtavasta kehittämistyöstä, jota kuntien varhaiskasvatushenkilöstö ja muut osalliset toimijat ovat tehneet. Tästä on hyvä lähteä levittämään ja juurruttamaan varhaiskasvatuksen kehittämistä osaksi jokapäiväistä arkea.

Liite 1. Kaakkoissuomalaisia varhaiskasvatustyön kehittäjiä ja tiimejä.

Perho-tiimin kokoonpano:

Kati Falck, Rautjärvi
Anne Kouvo-Suutari (tiiminvetäjä),
Lappeenranta
Sirpa Kupiainen, Ruokolahti
Laila Leinonen, Luumäki
Maija-Liisa Länsivuori, Imatra
Raija Ylä-Jussila, Joutseno
Teija Hirvonen, Joutseno (syksystä 2008
alkaen)

Pienille parasta –projektin toimijat:

Suunnitteluryhmä:

Marketta Pitko, ostopalvelu- ja
leikkitoiminnanohjaaja, puheenjohtaja
Leena-Kaisa Häyhä, Kaukaan
vuoropäiväkodin johtaja
Leena Jalo, Skinnarilan päiväkodin
lastenhoitaja
Anne Kouvo-Suutari,
perhepäivähoidonohjaaja
Marjukka Ryhänen, Peltolan päiväkodin
opettaja (projektin pilottiryhmä)
Maire Hirsilä, psykologi (projektin vetäjä),
sihteeri

Projektiryhmät:

Peltolan päiväkotia (pilottiryhmä):
Marjukka Ryhänen, lastentarhanopettaja
Minna Piironen, lastenhoitaja
Marika Halonen, lastenhoitaja (kevät 2006)
Maria Suomalainen, henkilökohtainen
avustaja (kevät 2006)
Maija Kolehmainen, lastenhoitaja
(toimintavuosi 2006-2007)

Hovinpellon päiväkotia

Pirjo Turkkelin, lastentarhanopettaja
Kati Pukkila, lastenhoitaja
Liisa Pätäri, lastenhoitaja
Arja Rosti, henkilökohtainen avustaja

Kourulan päiväkotia

Merja Skyttä, lastentarhanopettaja
Riitta Nikunen, lastenhoitaja
Tuula Pekkanen, lastenhoitaja
Kaisa Björn, henkilökohtainen avustaja

Kuusankosken Luotsit ja Ankkurit:

Luotsit:

Anne Oksanen, lh, Pilkkanmaan pk
Arja Lindberg, rpph, Neliapila rppk
Arja Mäkelä, laH, Puistomaan/Ekholmintien pk

Birgitta Lehtinen, lh, Mäkiläyden pk
Camilla Rosqvist, lto, Svenska lekskolan
Erja Hirvonen, pph, perhepäivähoito
Leena Mäkinen, laH, Voikkaan pk
Leila Lindberg, lto, Killingin pk
Marianne Vilen-Virtanen, lto, Ekholmintien pk

Nina Rantala, lh, Niskalan pk
Nina Siimesjärvi, lh, Maunukselan pk
Paula Pyöriä, lh, Pikku-Nalle/ Otsola rppk
Päivi Laukkanen, lto, Kymntehtaan pk
Päivi Vulkko, lto, Mäyränkorven pk
Raija Virtanen, lto, Koulurinteen pk
Sari Ahomies, lh, Voikkaan pk

Sini Korkalainen, rpph, Lehmustarha rppk
Teija Purho, lto, Kymntehtaan pk
Tuija Sorsa, lh, Sairaalamäen pk

Ankkurit:

Pirjo Marttinen
Nina Sainio
Raija Untolahti
Helena Kuusisto

KIRJOITTAJAT

Johanna Auranen, kehittämisspäällikkö, Socom

Maire Hirsilä, varhaiskasvatuksen psykologi, Lappeenrannan kaupunki

Marjo Jauhiainen, projektikoordinaattori, EPM-varhaisen tuen toiminnalliset menetelmät –hanke

Tiina Kirvesniemi, kehittämissuunnittelija, Socom

Anne Kouvo-Suutari, perhepäivähoidon ohjaaja, Lappeenrannan kaupunki

Helena Kuusisto, varhaiskasvatusjohtaja, Kuusankosken kaupunki

Pirjo Marttinen, päiväkodin johtaja, Kuusankosken kaupunki

Jaakko Nuotio, toiminnanjohtaja, Nuorten Palvelu ry.

Tiina Palviainen, kasvatustoimenohjaaja, Kotkan kaupunki

Nina Sainio, päiväkodin johtaja, Kuusankosken kaupunki

Raija Untolahti, vastaava erityislastentarhanopettaja, Kuusankosken kaupunki

Päivi Virkki, varhaiskasvatuspäälikkö, Lappeenrannan kaupunki