

Marja Kaskela ja Marjatta Kekkonen

■ **KASVATUSKUMPPANUUS
KANNATTELEE LASTA**

– Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen



Marja Kaskela ja Marjatta Kekkonen

Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta

Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen



Sosiaali- ja terveysalan
tutkimus- ja kehittämiskeskus

Oppaita 63

Toimitusneuvosto

Mauno Konttinen, puheenjohtaja

Jouko Karjalainen

Tuukka Lahti

Heli Mustonen

Olli Nylander

Kerttu Perttilä

Marja-Leena Perälä

Riitta Seppänen-Järvelä

Päivi Voutilainen

© Kirjoittajat ja Stakes

Kannen suunnittelu: Harri Heikkilä

Taitto: Christine Strid

ISBN 951-33-1842-7

ISSN 1236-0732

Gummerus Kirjapaino Oy

Vaajakoski 2006

Lukijalle

Varhaiskasvattajat osallistuvat vanhempien rinnalla lapsen varhaisimpien vuosien kasvun ja kehityksen kannatteluun. Kasvatusyhteistyöhön sitoutuminen vaatii tilaa, aikaa ja ammatillista osaamista. Kasvatuskumppanuus -hankkeessa on syvennetty ja laajennettu ymmärrystä päivähoidon ja perheiden välisestä, kumppanuusperusteisesta kasvatusyhteistyöstä.

Hanke on toteutettu tiiviissä yhteistyössä seitsemän kunnan – Helsinki, Kirkkonummi, Siilinjärvi, Janakkala, Hattula, Kalvola ja Renko – kanssa. Tämä opas on syntynyt vuoropuhelussa hankekuntien kanssa. Mukana olleet varhaiskasvatusalan ammattilaiset ovat innostuneesti ja innovatiivisesti myötävaikuttaneet kasvatuskumppanuuden käsitteen, ulottuvuuksien ja periaatteiden selkeytymiseen. Kiitämme kaikkia koulutus- ja kehittämistyöhön osallistuneita päivähoidon työntekijöitä ja kouluttajia siitä panoksesta, jonka he ovat antaneet tekstin syntymiseen. Eri-tyisesti muistamme lämmöllä ensimmäistä kouluttajaryhmäämme, joka vaivojaan säästämättä kriittisesti arvioi ja muokkasi kasvatuskumppanuuden seminaariteemoja. Kouluttajien osuvat kysymykset, terävät havainnot ja toimivat ideat ovat vie-neet tekstiä isoin askelin eteenpäin.

Kasvatuskumppanuushankkeen koordinoinnista ja sisällöllisestä seurannasta on vastannut asiantuntijaryhmä. Ryhmään kuuluivat Marjatta Bardy, tutkimusprofessori, Stakes; Seija Junno, varhaiskasvatuksen suunnittelija, Pikassos-osaamiskeskus; Satu Järvenkallas, päivähoidon johtaja, Helsinki; Kirsti Karila, ma. professori, Tampereen yliopisto; Jarmo Lounassalo, päiväkodin johtaja, Vantaa; Eeva-Liisa Lyytinen, päivähoitopäällikkö, Siilinjärvi; Kaija Puura, lastenpsykiatri, Tampereen yliopisto; Raili Santavuori, päivähoitopäällikkö, Kirkkonummi; Tytti Solantaus, kehittämispäällikkö, Stakes; Eeva Tast, lehtori, Hämeen ammattikorkeakoulu; Merja-Maaria Turunen, ylilääkäri, Helsinki ja Anna-Leena Välimäki, kehittämispäällikkö, Stakes. Asiantuntijaryhmä on kokoontunut säännöllisin väliajoin arvioimaan työn edistymistä. Kiitämme ryhmän jäseniä aidosta kiinnostuksesta uudenlaista ammatillista orientaatiota kohtaan. Ryhmän ajoittain kiihkeäksi leimahtaneista keskusteluista olemme voineet siivilöidä monia kantavia ajatuksia päivähoidon ja perheiden kumppanuusperusteiseen yhteistyöhön.

Kasvatuskumppanuushanke on tehnyt myös tiivistä yhteistyötä kahden osaamiskeskuksen – Pikassoksen ja FS-Kompetenscenterin kanssa. Pikassoksessa Seija Junno on vahvalla otteella kehittänyt kasvatuskumppanuuden alueellista seutukuntamallia. Yhteistyössä FS-Kompetenscenterin johtaja Mirjam Kallandin ja suunnittelija Stina Forsbergin kanssa hanke on kehittänyt päivähoidon aloituskeskustelua ja siinä käytettävää kirjallista lomaketta. Kiitämme hedelmällisistä, konkreettisiin tuloksiin johtaneista keskusteluista.

Kasvatuskumppanuus-hanke on Stakesissa toteutettu tulosalue- ja palvelurajat ylittävänä monialaisena projektina. Hankkeen päällikkönä on toiminut Anna-Leena Välimäki varhaiskasvatusryhmästä. Hankkeen taustatyöryhmään ovat kuuluneet lisäksi Marjatta Bardy Lapsuus ja perhe -ryhmästä ja Tytti Solantaus Mielenterveysryhmästä. Stakesin asiantuntijoiden laaja-alainen ja syvälle käyvä osaaminen ovat olleet korvaamaton apu ja tuki niin suuntaviivojen etsinnässä kuin pulmakohtien avaamisessa. Hankkeen projektisuunnittelijoina ovat toimineet Marja Kaskela, sosiaalikasvattaja, perheterapeutti ja Marjatta Kekkonen VTM. Arja Hastrup, terveydenhoitaja, THM, osallistui hankkeessa järjestettyjen koulutajakoulutusten vetämiseen ja seminaariteemojen ensimmäisten luonnosten suunnitteluun.

Kasvatuskumppanuus-hanke rakentui lastenneuvoloissa toteutetun Varhainen Vuorovaikutus-hankkeen (VAVU) jatkumoksi päivähoidon ja varhaiskasvatuksen ympäristössä. Kasvatuskumppanuus on uusi, varhaiskasvatuksen henkilöstön ja vanhempien välistä vuorovaikutusta muovaava käsite. Kasvatuskumppanuus sisältyi jo vuonna 2002 Valtioneuvoston periaatepäätöksenä hyväksytyihin varhaiskasvatuksen valtakunnallisiin linjauksiin sekä vuonna 2005 Stakesin tuottamiin Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (Vasu). Tämän oppaan tavoitteena on antaa kasvatuskumppanuuden olemusta syventävää tietoa varhaiskasvatuksen piirissä toimivalle ammattihenkilöstölle sekä toimia kasvatuskumppanuuteen liittyvän koulutuksen ja työnohjauksen koulutus- ja lähdemateriaalina.

Lämpimät kiitokset kaikille hankkeen onnistuneeseen toteutumiseen osallistuneille.

Helsinki 2.2.2006

Marja Kaskela

Marjatta Kekkonen

Anna-Leena Välimäki

Oppaan tarkoitus

Tämä opas on tarkoitettu varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Opasta voivat hyödyntää myös muut opetus-, sosiaali- ja terveysalan lapsi- ja perhepalveluissa työskentelevät ammattilaiset. Opas tarjoaa aineksia kaikille, jotka ovat kiinnostuneita perheiden ja palvelujen välisestä kasvatuskumppanuudesta ja sen kehittamisestä. Opasta voidaan käyttää kasvatuskumppanuuteen perehtymisen lähde- ja oheismateriaalina työyhteisöjen, kuntien ja seutukuntien lyhytkestoisessa täydennyskoulutuksessa ja vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Ennen kaikkea opas on tarkoitettu kasvatuskumppanuuden pitkäkestoisen täydennyskoulutusohjelman toteuttamisen tueksi. Oppaassa on selostettu koulutusohjelman rakenne ja teemasisällöt (seminaarit).

Kasvatuskumppanuus ymmärretään varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja vanhempien väliseksi keskinäiseksi ja vastavuoroiseksi vuorovaikutukseksi. Kasvatuskumppanuutta ohjaavat kuulemisen, kunnioituksen, luottamuksen ja dialogisuuden periaatteet. Ammatilliseen kumppanuuteen sitoutuva työntekijä luo suhdettaan perheisiin tavalla, jossa reflektiivinen, lapsen hoidon, kasvatuksen ja opetuksen eri puolia pohtiva ja molempien osapuolten ymmärrystä hyödyntävä työtapana tulee mahdolliseksi. Kumppanuussuhde syntyy työntekijän tietoisien toiminnan tuloksena ja syvenee vähittäin henkilöstön ja vanhempien välisessä dialogisessa vuoropuhelussa.

Kasvatuskumppanuus luo pohjaa sille, että lapselle tärkeiden aikuisten – vanhempien ja kasvattajien – yhteinen, mutta jaettu kasvatustehtävä muodostaa lapsen kannalta mielekkään elämäkokonaisuuden. Päivähoidossa oleva lapsi elää kahden kasvuympäristön todellisuudessa; kodin ja päivähoidon aikuis- ja vertais-suhteiden yhteisöissä. Lapsi rakentaa perheen ihmissuhteiden rinnalle omia suhteitaan häntä opettaviin ja hoitaviin kasvattajiin sekä vertaisryhmän lapsiin. Varhaiskasvatusympäristö tapahtumiseen ja ihmiseen on erottamaton osa lapsen päivittäistä arkea. Kumppanuudessa on olennaista tarkastella vanhempi-lapsi suhteen ohella myös sitä vuorovaikutusta, joka syntyy lapsen ja kasvattajan ja hoito- ja kasvatusyhteisön kesken.

Kasvatuskumppanuus kytketään siihen tietämykseen, jonka mukaan lapsi ammentaa varhaisen kasvun ja kehityksen keskeisimmät rakennusaineksensa siitä kiintymyssuhteesta, joka lapsen ja vanhemman välille rakentuu. Kasvatuskumppanuudessa hoitaja ja kasvattaja antavat omalla puheellaan ja toiminnallaan arvon, tilan ja tuen lapsen ja vanhemman suhteen ensisijaisuudelle. Tässä oppaassa pohditaan sitä, miten päiväkodissa tai perhepäivähoidossa lapsen hoitaja ja opettaja voivat omalla toiminnallaan myötävaikuttaa lapsen ja vanhemman suhteeseen.

Lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus muodostaa sen sukupolvisen kasvatussuhteen, jossa lapsi muodostaa käsitystään itsestään ja kokemuksistaan

päivähoidon kasvuympäristössä. Hoito- ja kasvatushenkilöstön kasvatustietoisuus oman toimintansa vaikuttamista ja vaikutuksista on siten tärkeä osa kasvattaja-lapsi-suhdetta ja kasvatuskumppanuutta. Työntekijä osallistuu lapsen kasvuun ja kehitykseen suoraan lapsi–kasvattaja-suhteen osapuolena ja epäsuorasti olemalla osa sitä kasvuympäristöä, jossa lapsi elää.

Oppaan alkuluvuissa esitellään kasvatuskumppanuuden käsitettä, sisältöä ja periaatteita yleisellä tasolla. Lukija saa yleiskäsityksen siitä, mitä kasvatuskumppanuus palvelukulttuurin ja ammatillisen työtavan muutoksena tarkoittaa, mitä uusi yhteistyökäytäntö ammattikasvattajilta edellyttää ja miten sitä voidaan käytännön päivähoitotyössä toteuttaa. *Yhteistyöstä kasvatuskumppanuuteen* -luvussa käydään vuoropuhelua vanhemman tarinan (mielipidekirjoitus) kanssa päivähoidon ja kodin yhteistyöstä ja kasvatuskumppanuudesta. *Kasvatuskumppanuus*-luvussa avataan kasvatuskumppanuus käsitteen sisältöä päivähoitopalvelujen linjauksena, perheiden ja päivähoidon jaettuna kasvatustehtävänä, lapsi–vanhempi–kasvattaja-suhteina, kasvattajan kasvatustietoisuutena sekä vanhempien osallisuutena. *Kasvatuskumppanuutta ohjaavat periaatteet* -luvussa kuvataan kuulemisen, kunnioituksen, luottamuksen ja dialogisuuden merkitystä kumppanuussuhteen rakentamisessa ja näiden periaatteiden merkitysisältöä avataan kasvatuskumppanuutta kuvaavien tarinoiden kautta. *Kasvatuskumppanuuden rakentuminen* -osiossa valotetaan kumppanuuteen perustuvaa yhteistyötä vanhempien ja kasvattajien kohtaamisen ja kasvatuskeskustelujen näkökulmasta.

Kasvatuskumppanuuden koulutus -luvussa avataan koulutuksen kokemuksellisuuteen, dialogisuuteen ja roolityöskentelyyn perustuvia lähtökohtia ja periaatteita sekä kuvataan tiivistetysti koulutusohjelman ja yksittäisen koulutuspäivän rakenne. Lopuksi kerrotaan koulutuksen toteuttamisesta hankekuntien kokemuksina.

Kuudennessa luvussa, *Kasvatuskumppanuuden seminaarit*, kuvataan Kasvatuskumppanuus-hankkeessa (2003–2005) kehitetyn koulutusohjelman seminaari-teemojen sisältöjä ja seminaarien toteuttamista. Luvussa kuvataan kasvatuskumppanuutta ammatillisena orientaationa ja kerrotaan, minkälaisilla pedagogisilla ratkaisuilla eri teemoja voidaan koulutuksessa avata.

Kasvatuskumppanuuden täydennyskoulutuksesta ilmestyy tämän oppaan lisäksi verkkoversiona julkaistava Kasvatuskumppanuuden koulutusmanuaali, jossa kuvataan yksityiskohtaisesti koulutuksen toteuttaminen. Verkkoversio löytyy Stakesin Varhaiskasvatuksen verkkosivuilta: www.stakes.fi/varttua.

Oppaassa ja sen perustana olevassa kasvatuskumppanuuden koulutusmallissa on sovellettu Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen perustason työssä koulutusmateriaalia ja koulutusmallia (Vavu). Vavu-koulutusmalli on alun perin kehitetty monikansallisessa The European Early Promotion Project (EEPP), tutkimus- ja kehittämishankkeessa. Projektissa käytettiin koulutusmenetelmää, jossa varhaisen vuorovaikutuksen tukemisen osaamista yhdistettiin WHO:n perusterveydenhuollon kehittämisprojektin kokemuksiin sekä Parent Adviser -menetelmään. Hank-

keen kehittämisosioista on vastannut Stakes ja menetelmän vaikuttavuuden tutkimisesta Tampereen Yliopiston lastenpsykiatrian klinikka. (Hastrup ym. 2005; Davis ym. 2001.)

Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen perustason työssä -koulutushankkeen tarkoituksena oli saada aikaan äitiys- ja lastenneuvolapalveluissa sisällöllinen muutos siten, että ennalta ehkäisevä mielenterveystyö, psykososiaalisten riskitekijöiden varhainen tunnistaminen ja lapsen ja vanhemman välisen vuorovaikutuksen tukeminen kytkeytyvät kiinteäksi osaksi perusterveydenhuollon työtä. Tavoitteena on, että koulutetut terveydenhoitajat tunnistavat lapsen kasvun ja kehityksen riski- ja häiriötekijät varhaisessa vaiheessa, osaavat ottaa ongelmat puheeksi heti niiden ilmettyä sekä kykenevät yhdessä vanhempien kanssa etsimään pulmiin ratkaisuja, jotka vastaavat lapsen tarpeita. (Varhaisen vuorovaikutuksen... 2005.) Valtaosa äitiys- ja lastenneuvoloitten henkilökunnasta on kouluttautunut varhaisen vuorovaikutuksen osaamiseen.

Neuvoloilla on tiivis suhde lasta odottaviin äiteihin ja vauvaikäisten perheisiin. Avoin päivähoito luo mahdollisuudet vanhempien ja lasten vertaistoiminnalle ennen lapsen kouluikää. Vaiheessa, jossa lapsi siirtyy päiväkotiin/perhepäivähoitoon, päivähoidosta tulee lasten, vanhempien ja työntekijöiden päivittäisten ja viikoittaisten kohtaamisten näyttämö. Neuvola ja päivähoito ja esiopetus muodostavat kunnissa alle kouluikäisen lapsiperheiden peruspalvelujen kehikon. Vavu-koulutusten eräänä tavoitteena oli, että kuntiin syntyisi palvelurajat ylittävää, yhteisiin ammatillisiin käytäntöihin perustuvaa toimintakulttuuria. Kuitenkin, yhteistäkin päämäärää – lapsen hyvinvointia ja vanhemmuuden vahvistamista – tavoitellaan eri peruspalveluissa ”erilaisista perustehtävistä, erilaisista ammatillisista käytännöistä ja erilaisista toiminnallisista ongelman määrittelyistä käsin” (Arnkil 2005). Erilaiset käytännöt ilmenevät muun muassa kullekin palvelulle ominaisina käsitteellisinä jäsennyksinä, kielellisinä puhetapoina ja ammatillisina käytänteinä.

Varhaiskasvatuksen ammattihenkilöitä on osallistunut kuntien tarjoamaan varhaisen vuorovaikutuksen -koulutukseen. Lastentarhanopettajat ovat pitäneet Vavu-koulutuksen orientaatiota ja sisältöä hyödyllisenä päivähoiton hoito- ja kasvatustyössä. Varhaisen vuorovaikutuksen koulutus on kuitenkin kehitetty ensisijaisesti äitiys- ja lastenneuvoloitten terveydenhoitajien työn tarpeisiin. Kasvatuskumppanuuden koulutuksessa on sovellettu eräin osin Vavu-koulutusmallia. Kasvatuskumppanuutta on tässä oppaassa lisäksi kehitetty niiden periaatteiden pohjalta, joita Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin on kirjattu. Niissä päivähoiton hoito- ja kasvatushenkilöstön ja vanhempien väliseen yhteistyöhön on liitetty tasa-arvoisuuden, kunnioituksen, luottamuksen ja sitoutumisen periaatteet.

Tässä oppaassa lapsen ja vanhemman välistä varhaista vuorovaikutusta, kasvattajan ja lapsen välistä kasvatussuhdetta ja työntekijöiden ja vanhempien yhteistyötä mallintavaa työtapaa lähestytään kasvatuskumppanuuden kautta. Kasvatuskumppanuuden yleisemmässä hahmottamisessa ja koulutusmallin rakentamisessa

on otettu huomioon päivähoidon eräitä ominaispiirteitä. Päivähoito tarjoaa päivähoitopaikan muodossa vanhemmille sosiaalipalvelua, mutta toiminnan sisältö on varhaiskasvatusta lapselle. Vaikka varhaiskasvattajat jakavat vanhempien kasvatust vastuuta, vanhemmat vastaavat kotipiirissä tapahtuvasta kasvatuksesta, ammattihenkilöstö päivähoidon hoidosta ja kasvatuksesta.

Tässä oppaassa kasvatuskumppanuutta lähestytään ammatillisen vuorovaikutuksen, vanhemman ja kasvattajan välisen yhteistyösuhteen rakentamisen ja lapsen kiintymyssuhteiden kannattelun näkökulmasta. Kasvatuskumppanuus viittaa kuitenkin myös niihin laajempiin yhteiskunnan kulttuurisiin rakenteisiin ja merkitystulkintoihin, jotka määrittävät työntekijöiden (ja vanhempien) uskomuksia ja käsityksiä lapsuudesta, vanhemmuudesta, kasvatuksesta, yhteistyöstä, kasvatust vastuun jaosta jne. Kumppanuus viittaa myös ammattikasvattajan ja vanhemman erilaisiin rooleihin sekä varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria ylläpitäviin sosiaalisiin rakenteisiin ja käytäntöihin. Kasvatuskumppanuus on siten muutossaaste, paitsi yksittäiselle kasvattajalle, myös koko kasvatusyhteisölle ja sen toiminnan johtamiselle ja kasvatustyön uudistamiselle. Kasvatuskumppanuus on alati kehittyvä ja syvenevä käsite, joka löytää kantavimman sisältönsä siinä hetkessä, jossa kasvattaja, vanhempi ja lapsi kohtaavat.

Sisällys

Lukijalle

Oppaan tarkoitus

YHTEISTYÖSTÄ KASVATUSKUMPPANUUTEEN	11
KASVATUSKUMPPANUUS	17
Varhaiskasvatuksen kehittämisenä.....	17
Ammatillisena vuorovaikutuksena	18
Päivähoidon ja kodin jaettuna kasvatustehtävänä	20
Lapsen ja vanhemman suhteen kannatteluna	22
Lapsen kokemusten ja tarinoiden kuulemisena.....	24
Vanhempien osallisuutena.....	25
Kasvattajan kasvatustietoisuutena	27
Kasvattajan tunnevuorovaikutuksena	29
KASVATUSKUMPPANUUTTA OHJAAVAT PERIAATTEET	32
Kuuleminen	32
Kunnioitus	34
Luottamus	36
Dialogi	38
KASVATUSKUMPPANUUDEN RAKENTUMINEN	41
Tutustumiskäynti ja aloituskeskustelu	41
Lapsen vastaanotto ja tutustumisvaihe	43
Päivittäiset kohtaamiset.....	44
Kasvatuskeskustelut	45
Lapsen erityisen tuen tilanteet.....	46
KASVATUSKUMPPANUUDEN KOULUTUS	49
Koulutusohjelman rakenne ja prosessi.....	50
Kokemuksellisuus lähtökohtana	54
Dialogisuus käytäntötiedon avaajana.....	56
Roolityöskentely eläytyvänä ymmärtämisenä	60
Koulutuksen toteuttaminen hankekunnissa.....	65
KASVATUSKUMPPANUUDEN SEMINAARIT	71
Kasvatustietoisuus elämäkerrallisena prosessina.....	71
Lapsen ja vanhemman varhainen vuorovaikutus	75
Kasvatuskumppanuus	78
Lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus	82
Lapsen päivähoidon aloitus	84
Vanhemman ja työntekijän suhde	85
Ensimmäinen tapaaminen – työntekijän taidot ja ominaisuudet.....	89
Lapsen auttamisen tavoitteet ja prosessi	92
Tunteet ja ammatillisuus.....	95
Lapsen tilanteen tutkiminen kasvatusyhteisössä ja moniammatillisissa tiimissä	98

Lapsen tilanteen tutkiminen vanhempien kanssa	101
Erilaiset tulkinnat ja mielikuvat todellisuudesta	103
Päivähoidon aloituskeskustelu ja tutustumiskäynti	105
Kyseenalaistamisen taito ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen	108
Lapsen ja vanhemman välinen vuorovaikutus ja sen tukeminen	113
Päivähoidon aloituskeskustelun purkaminen.....	115
Kurssin yhteenveto ja arviointi.....	116
Lähteet	122
Liitteet:	
Liite 1. Kasvatuskumppanuuskoulutuksen portaat	125
Liite 2. Päivähoidon aloitusta edeltävä keskustelu	126
Liite 3. Kasvatuskumppanuuskoulutuksen arviointi	135
Liite 4. Kuntaraportit.....	140

YHTEISTYÖSTÄ KASVATUKUMPPANUUTEEN

– vuoropuhelu vanhemman tarinan kanssa

Valtakunnallisissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005,31) vanhempien ja henkilöstön välinen kasvatusyhteistyö linjataan kasvatuskumppanuudeksi. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan henkilöstön ja vanhempien tietoista sitoutumista ja toimimista lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi. Kasvatuskumppanuus ymmärretään vanhempien ja henkilöstön tasavertaiseksi vuorovaikutukseksi. Mutta miten kasvatuskumppanuus eroaa perinteisestä perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä? Entä mitä uutta kumppanuuslähtöinen ajattelu tuo varhaiskasvatukseen? Mihin kumppanuutta tarvitaan ja mitä se henkilöstöltä edellyttää? Nämä ja monet muut kysymykset nousevat esiin puhuttaessa kasvatuskumppanuudesta. Seuraavassa käydään läpi päivähoidon ja kodin välistä yhteistyötä ja toisaalta kasvatuskumppanuutta käyttäen peilauspintana vanhemman kertomusta oman lapsensa päivähoiton aloituksesta.

” Pian 5-vuotias lapsemme aloitti äskettäin uudessa päiväkodissa innosta puhkuen, mutta yllättäen jo ensimmäisinä päivinä astui kuvaan kiusallinen ongelma: päiväunet. Lapsemme on vähän unta tarvitsevana jättänyt päiväunet pois jo alle kaksivuotiaana. Nyt melkein kolme vuotta myöhemmin hänen olisi kuitenkin taas pakko aloittaa ne uudestaan, sillä päiväkodin käytäntö on, että kaikki lapset, esikouluikäiset mukaan lukien nukkuvat päiväunet. Tai jos eivät nuku, lepäävät pimeässä huoneessa muiden nukkuessa. Tutustuessamme päiväkotiin kysyin erityisesti tätä asiaa, koska meillä oli jo aiemmin ollut sama ongelma. Lapsemme oli pakko nukkua muiden mukana, sillä lopputuloksella, että hän kotona nukahti useimmiten yhden aikaan yöllä. Tutustumiskäynnillä minulle vakuutettiin, että ”päiväkodissamme kenenkään ei ole pakko nukkua”. Valitettavasti en huomannut kysyä, mikä vaihtoehto lapsille annetaan. Missään tapauksessa en kuitenkaan voi pitää järkevänä hereillä makaamista tunnin ajan muiden nukkuessa. Voin vain kuvitella, minkälainen piina tämä on eloisalle lapselleni, joka pelkää pimeää. Keskustelumme päiväkodin henkilökunnan kanssa eivät ole johtaneet mihinkään vaihtoehtoiseen järjestelyyn. Luonnollinen reaktio pitkävetiselle oleilulle pimeässä huoneessa on, että lapseni nukahtaa. Illalla hän sitten valvoo, on seuraavana päivänä väsynyt ja nukahtaa päiväunille vieläkin helpommin. Tällä tavalla päiväkotiemme lapset saadaan kaikki nukkumaan, vaikka todellista tarvetta nukkumiselle ei olisikaan. Ymmärrettävästi päiväkodin arki on lapselle vaativampaa kuin kotoinen arki ja lepoetki on tarpeen.

Pakkonukuttaminen ei mielestäni kuitenkaan ole ratkaisu kierrosten taasaamiseen, ainakaan silloin kun se on vanhempien toiveiden vastaista. Työssäkäyvinä vanhempina toivomme pystyvämme viettämään mahdollisimman paljon aikaa lapsemme kanssa iltaisin hoitopäivän jälkeen. Kenenkään eduksi ei kuitenkaan liene se, että puolen yön jälkeen yritän saada lastani neljättä tuntia nukkumaan ja valutan epätoivon kyyneleitä sen takia, että hän on levännyt päiväkodissa. Silloin viimeistään karisee usko siihen, että ”päivähoitohenkilökunta tekee yhteistyötä vanhempien kanssa lapsen hyvinvoinnin turvaamiseksi”.

Nimimerkki Kenen etu?

Vanhemman tarina on ainutkertainen, mutta kertoo jotain olennaista myös yleisemmällä tasolla. Ei liene olemassa päiväkotia tai perhepäivähoitoryhmää, jossa ei ainakin joskus olisi keskusteltu lapsen unen ja levon tarpeesta tai tarpeettomuudesta. Kirjoitus on siten osuva johdanto vanhempien ja varhaiskasvattajien välisen kasvatuskumppanuuden pohdinnalle. Kirjoitus on esimerkki niistä tavanomaisista ristivetotilanteista, joita varhaiskasvatuksessa päivittäin kohdataan. Kodin ja päivähoidon yhteistyön vaikeutumisen tai näivettymisen ei tarvitse liittyä huoleen lapsen vakavasta oppimisen ongelmasta, kehitysviivästä, sosio-emotionaalisista oireista tai lapsen hoidon laiminlyönnistä. Yhteistyö kodin ja päivähoidon välillä voi muuttua toimimattomaksi, kun henkilökunnan ja vanhempien hoito- ja kasvatuskäsitykset lapsen tavanomaisista perustarpeista eriävät, eikä yhteisymmärrystä saavuteta.

Vanhemman kirjoitus herättäneen varhaiskasvatusalan ammattilaisessa monenlaisia ajatuksia, tunteita ja kysymyksiä. Varhaiskasvattaja voi lukea kirjoitusta esimerkkinä siitä, miten vaikea vanhempien on ymmärtää uuvuttavan päivähoidon vaikutusta lapsen unen ja levon tarpeeseen. Kasvattaja saattaa kysyä, eikö kirjoituksen vanhempi ota kantaa lapsen hoitopäivän tarkoituksenmukaiseen rytmittämiseen ja päiväkodin sisäiseen toimintaan. Entä mitä kasvattajana pitäisi ajatella siitä, että kirjoittaja esittää toiveita lapsensa varhaiskasvatuksen sisältöön, vaikka hoidon, kasvatuksen ja opetuksen toteutus ja sisältö ovat varhaiskasvattajan ammatillista vastuualuetta.

Mitä ilmeisimmin kirjoittajan (äidin/isän) ja päiväkodin henkilökunnan väliseen yhteistyösuhteeseen on jo alkuvaiheessa tullut monta kolhua. Kirjoittajan yhteistyötä lapsen uuden päiväkodin kanssa leimaa petetyksi tulemisen ja epäluottamuksen kokemukset. Kuitenkin, molemmat osapuolet ovat mitä ilmeisimmin sitoutuneet lapsen varhaiskasvatuksen yhteiseen toteuttamiseen. Vanhempi on hakenut lapselleen päivähoitopaikkaa juuri kyseisestä päiväkodista ja hän on käynyt etukäteen tutustumassa lapsen tulevaan hoitopaikkaan. Myös henkilökunta on käyttänyt aikaansa ja käynyt vanhemman kanssa useita keskusteluja. Mistä siis voisi olla kysymys, kun vanhempi on turvautunut julkiseen foorumiin voidakseen ilmaista oman näkemyksensä.

Kasvatuskumppanuudessa ”varhaiskasvattajat ja vanhemmat tietoisesti sitoutuvat toimimaan yhdessä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen turvaamiseksi” (Vasu 2005, 31). Voidaan kysyä, mihin mielipidekirjoituksen vanhempi ja päiväkodin hoito- ja kasvatushenkilöstö ovat yhteisesti sitoutuneet. Syntykö kirjoituksesta kuva siitä, että osapuolet toimisivat rinta rinnan lapsen hyvän kasvun edistämiseksi? Vai piiritykö lukijan eteen kertomus, jossa kumpikin osapuoli toimii eri suuntiin vetävän sitoumuksensa ja näkemyksensä virittäminä? Kasvatuskumppanuudessa lapsen eri kasvuympäristöissä toimivat aikuiset – vanhemmat ja kasvattajat – jakavat keskenään vastuuta pienten lasten hyvinvoinnista ja kehityksen tukemisesta. Kasvatusvastuun onnistuneen jakamisen kannalta olennaista on, miten koti ja päivähoito sitoutuvat toteuttamaan yhteistä, mutta jaettavaa kasvatustehtävää.

Mielipiteestä käy ilmi, että vanhempi on käynyt etukäteen tutustumassa päiväkodissa. Henkilökunta on siis käynyt ainakin yhden keskustelun vanhemman kanssa ennen lapsen päiväkotiin tuloa. Vanhemman mielestä hän on saanut epätaimmallista, jopa harhaanjohtavaa tietoa päiväkodin päiväunikäytännöstä. Kasvatuskumppanuuden tavoite siitä, että lapsen kaksi kasvuyhteisöä – koti ja päivähoito – saatetaan dialogiseen, vastavuoroiseen vuoropuheluun, on mitä ilmeisimmin jäänyt toteutumatta jo ensitapaamisessa. Onko keskustelu edennyt niin, että henkilökunta on jakanut asianmukaisesti tietoa päiväkodin ja lapsiryhmän toiminnasta, mutta jättänyt kysymättä, mikä tarkkaan ottaen vanhemman toive lapsensa päiväunista on? Kasvatuskumppanuuden eräänä tavoitteena on, että vanhempien näkemykset, mielipiteet ja toiveet sisällytetään alusta alkaen osaksi lapsen varhaiskasvatuspolun toteuttamista ja suunnittelua. Vanhempien ja perheiden kuuntelu ja kuuleminen nousevat aikaisempaa tärkeämpään asemaan. Ensitapaamisella ja lapsen tutustumisjaksolla luodaan pohja myöhemmälle suhteelle.

Kirjoitus näyttää avaavan näkymän myös vanhempien ja ammattikasvattajien eriytyneisiin todellisuuksiin lapsen yhteisestä kasvatustehtävästä huolimatta. Päiväkodin todellisuudessa toimiva ratkaisu (päiväuni/lepohetki) näyttäytyy kodin todellisuudesta käsin täysin toimimattomalta (lapsen valvominen yhteen yöllä). On ilmeistä, että moni lapsen varhaiskasvatukseen ja hoitoon liittyvä asia on aidosti kaksipuolinen. Kasvatuskumppanuuden lähtökohtana on, että varhaiskasvatuksen kasvuympäristöt ja kasvatuskäytännöt vaikuttavat kodin ja perheen rinnalla lapsen kasvuun ja kehitykseen.

Samoin kuin päiväkodissa lasten päiväunien ajankohta, paikka ja pituus vaihtelevat, myös perheiden uni- ja valverytmit määräytyvät monen tekijän yhteissummasta. Lapsen päivähoidon aloitus tarkoittaa perheen arjen uudelleen järjestämistä, jossa sekä aikuiset että lapset joutuvat sovittautumaan työelämän, vapaa-ajan, perhe-elämän ja päivähoidon, koulun yms. asettamien odotusten ja aikarajojen sisään. Pieni lapsi jakaa varhaislapsuuttaan perheen ja päivähoidon välillä, vanhemmat sisarukset koulun ja harrastusten, vanhemmat työn, opiskelun, harrastusten

ja perheen kesken. Arjen tasapainoilun näkökulmasta ei siten ole merkityksetöntä, miten vanhempien ja perheen eri-ikäisten lasten uni- ja valvorytmit sointuvat keskenään. Kasvatuskumppanuuden eräänä tavoitteena on dialogisen vuoropuhelun kautta saattaa lapsen eri kasvuympäristöt ja niissä toimivat vastuulliset aikuiset tunnistamaan lapsen hoito- ja kasvatuskäytäntöjen kaksi- ja moninapaisuus. Vastakkain asettelun sijasta kasvatuskumppanuus tarjoaa vaihtoehdoksi jatkuvaa ja kiinteää kodin ja päivähoiton vuoropuhelua. Kasvatuskumppanuudessa sitoudutaan eri osapuolten todellisuuksia näkyväksi tekevään keskusteluun.

Uni itsessään ei ole ongelma. Uni ja lepo ovat jokaisen ihmisen – niin lapsen kuin aikuisen – luonnollisia tarpeita. Tarinassa lapsen päivähoitossa tarvitsema uni on kuitenkin lapsen kotiympäristössä muuttunut ongelmaksi. Päivittäinen lepo hetki heijastuu lapsen valvomisena kotona. Tämä tuskastuttaa lapsen äitiä. Vanhemman kokemuksenakin lapsen valvominen vaikuttaa myös lapseen. Lapsen päiväuni heijastuu vanhemman ja lapsen väliseen suhteeseen muuttamalla yhteiset iltahetket sävyllään ja sisällöltään erilaisiksi. Lapsen nukkumaan menohetki on muuttunut ehkä aiemmasta mukavasta, kahdenkeskisestä rauhoittumishetkestä tuntien mittaiseksi nukutusmaratooniksi. Äidin suhtautuminen valvovaa lasta kohtaan on muuttunut painostavaksi ja itkuiseksi. Kasvatuskumppanuuden näkökulmasta vanhemman ja lapsen välinen suhde ja suhteen muutokset eivät ole toisarvoisia asioita. Kumppanina toimiva kasvattaja sitoutuu vahvistamaan lapsen ja vanhemman välistä varhaista kiintymyssuhdetta. Päiväkodin päiväuni laajenee kysymykseksi siitä, miten käytäntö vaikuttaa lapsen ja vanhemman keskinäiseen suhteeseen kotona.

Kasvatuskumppanuus lähtee lapsen tarpeista ja sitä ohjaa lapsen edun ja oikeuksien toteuttaminen (Vasu 2005, 31). Mitä mahtaa kirjoituksen keskushenkilön, viisivuotiaan lapsen mielessä liikkua, kun iloisena alkanut uusi elämänvaihe muuttaa pikkuhiljaa äidin itkuiseksi, ja lapselle tärkeiden aikuisten välit kireiksi ja puhumattomiksi? Kasvatuskumppanuudessa kasvattajan tehtävänä on auttaa lasta luomaan suhdetta siihen uuteen ja ennakoimattomaan, mitä päivähoiton uusi kasvuympäristö tuo tullessaan. Samanaikaisesti kasvattaja auttaa lasta säilyttämään ja järjestämään uudelleen suhdettaan siihen, mitä lapsella jo on (Munter 2001, 42). Kasvatuskumppanuus vanhempien ja henkilökunnan vuoropuheluna saattaa jättää lapsen sivuosaan. Lapsen unikäytännöistä sopimisen yhteydessä ehkä olennaisin on kysymys siitä, mitä valveilla olo/päiväunille meno päiväkodissa ja myöhäinen valvominen/varhainen nukkumaan meno toistaalta kotona merkitsevät lapsen itsensä kannalta. Juttelivatko tarinan vanhempi ja päiväkodin kasvattaja siitä, minäkalaisena he näkevät unen merkityksen lapsen kasvulle, elimistön elpymiselle, lapsen vastustuskyvyn kehittymiselle tai vastaopitun työstämiselle? Käytiinkö keskustelua siitä, miltä vanhemmasta tuntuu valvoa lapsen kanssa iltaisin? Tai toisin päin: miltä kasvattajasta tuntuu pitää lapsi valveilla päiväkodissa? Kävivätkö tarinan aikuiset vuoropuhelua siitä, mitä lapsi itse ajattelee, mitä toivoo, mitä pelkää ja miten

tilanteen kokee? Tai, jos lapsi ei vielä osaa ilmaista kielellisesti itseään, minkälaisiin havaintoihin ja käsityksiin vanhempi ja kasvattaja lapsen unen tarpeen tai tarpeettomuuden perustavat. Kasvattajan keskustelu unesta lasten itsensä kanssa valottaa unen erilaisia merkityksiä myös lapsen maailmassa.

”Kuinka moni nukkuu päiväunia?”

Samuli (6v.): Mä nukun aina eskarin jälkeen. Puol kahteen.

Netta: En, koska ne on niin inhottavia.

Janina: On kiva nukkua päiväunia, kun sitte jaksaa paremmin.

Pinja: Mä en osaa nukkua päiväunia.

Miltä olo tuntuu päiväunien jälkeen?

Sari: Vähän niinku hyvältä.

Kalle: Eka tuntuu vähä rankalta, mut kyl mä sit siitä voipenen.

Otto: Jos ei nuku päiväunia, ei kasva aikuiseksi, vaan jää lapseksi.

Miksi joskus ei haluaisi mennä nukkumaan aikaisin?

Otto (6v.): Kun aikuisten ei tarvitse mennä nukkumaan aikaisin.

Samuli (6v.) Mä välillä haluaisin valvoa pidempään.

Netta (5v.) Mä kiipeen sängystä pois ja rupeen aina leikkimään.

Jessina: Jos joku leikki on kesken, on kiva mennä nukkumaan.

(Unijuttuja 2001, 4–5).

Yhä useamman lapsen varhaislapsuuteen kuuluu vanhempien ja kodin elinpiirin lisäksi muita tärkeitä ihmissuhteita ja toimintakenttiä. Tiiviin perhelapsuuden rinnalle on tullut verkostolapsuus. Verkostolapsuudessa vanhempien, sisarusten ja perheen ohella lapsen elämään kuuluu muita ihmisiä, vaikuttajia ja toimintapaikkoja (Satka 2003, 4). Perheen ohella päivähoidon ja esiopetuksen varhaiskasvattajat ovat osa lapsen kasvua ja elämää. Pieni lapsi rakentaa ymmärrystään omasta arvostaan niiden puheiden, asenteiden, toiminnan ja tunteiden pohjalta, joita kasvattajat päivähoidossa ja vanhemmat kotona osoittavat.

Kasvatuskumppanuus edellyttää kasvattajan ja vanhemman keskinäistä luottamusta ja huolen jakamista arjen kasvatuskysymyksistä. Vanhemmilta kerätyn palautteen mukaan äiti ja isä kaipaavat rinnalleen toista vanhempaa tai muuta läheistä ihmistä, jonka kanssa he voivat jakaa äitiyden ja isyyden tuntemuksia ja huolia. Vanhemmat kantavat huolta siitä, miten hoitaa ja kasvattaa lastaan, ja he kaipaavat tietoa siitä, mitkä asiat kuuluvat lapsen normaaliin kehitykseen ja mitkä eivät. Vanhemmat kokevat epävarmuutta ja neuvottomuutta siitä, miten ja milloin asettaa lapselle rajoja ja miten toimia eri tilanteissa lapsen kehitystä edistävällä tavalla. Leikki-ikäisten kanssa ristiriitoja syntyy pukeutumis- ja syömistilanteissa, päiväkohtiin lähdössä, uni- ja valverytmin ylläpidossa ja sisarusuhteissa. Vanhemmat miettivät paljon omia kasvatuskäytäntöjään. (Vanhempainpuhelin ja -netti 2004.)

Tarinan vanhempi näyttää menettäneen luottamuksensa hoitohenkilökunnan haluun jakaa hänen huoltaan tilanteesta. Keskustelut henkilökunnan kanssa ovat olleet äidin näkökulmasta tuloksettomia. Onko käynyt niin, että vanhemman asiaa on kuunneltu, mutta jätetty kodissa ilmenevä pulma vanhemman itsensä ratkaistavaksi. Vai onko tapahtunut niin, että lapsen uni- ja valverytmiä koskevan erimielisyyden ratkominen on houkuttellut ammattilaisen puolustamaan päiväkodin vakiintuneiden käytäntöjen oikeellisuutta. Kasvattaja on saattanut tarjota vanhemmalle hyvää tarkoittavia neuvoja siitä, miten lapsi myös kotona saadaan varhemmin uneen. Vanhempien oman kokemuksen ohittava, neuvoja tarjoava asiantuntijapuhe jättää kuitenkin huomiotta sen tietämyksen, joka vanhemmalla lapsen kanssa elettyjen vuosien aikana on väistämättä kertynyt. Ammattilaislähtöinen puhe jättää vanhemmalle myös niukasti tilaa itse uudistaa ja uusintaa omaa vanhemmuuttaan ja kyseenalaistaa omia kasvatusta- ja hoitokäsityksiään. Kasvatuskumppanuudessa vanhemman oman lapsensa tuntemukselle annetaan aikaisempaa suurempi tila ja painoarvo. Toimiessaan vanhemman kasvatuskumppanina varhaiskasvattaja luo aidosti perustaa kodin ja päivähoidon väliselle sillan rakentamiselle. Sillan rakentamiseen vanhemmat kutsutaan osallistumaan niin, että he saavat mahdollisuuden kertoa omia näkemyksiään lapsestaan, äitiydestään, isyydestään, hoito- ja kasvatuskäsityksistään, yhteistyötoiveistaan, odotuksistaan, tunteistaan, huolitetaan.

Asiantuntijat kantavat huolta vanhemmuuden katoamisesta. Vanhemmat itse yrittävät selviytyä pirstoutuvan arjen ja haurastuvien perhesuhteiden murroksessa (Puustinen-Korhonen 2005). Kasvatuskumppanuudessa varhaislapsuuden palvelujen ja kodin välisen yhteistyön kohtaamispintoja silloitetaan kasvattajia, vanhempia ja lasta vahvistavalla tavalla. Ammattikasvattaja saa tukea ja arvostavaa suhtautumista omaan tehtäväänsä päivähoidossa, vanhempaa autetaan ylläpitämään ja vahvistamaan suhdettaan lapseen kotipiirissä ja lasta kannatellaan kasvu- ympäristöihin liittymisen ja vaihtumisen tilanteissa. Lapsen hyvinvoinnin edistämisen kannalta tärkeä on kysymys siitä, miten ”lapselle tärkeät aikuiset – hoitajat ja opettajat päivähoidossa ja vanhemmat kotona – etsivät yhteisesti hyväksytyt tavan tukea lapsen kasvua ja kehitystä kodin ja päivähoidon kasvu- ympäristöissä” (Tast 2003). Tai vielä enemmän: miten lapsi voisi kerätä varhaislapsuuden muistojen ja elämysten joukkoon elämää rikastuttavia, mieltä ravitsevia ja sydäntä lämmittäviä kokemuksia yhdessä hänelle tärkeiden aikuisten ja lasten kanssa.

KASVATUSKUMPPANUUS

Varhaiskasvatuksen kehittämisenä

Kasvatuskumppanuuden tavoitteena on, että lapsi toimijana ja oman elämänsä kokijana tulee kokonaisvaltaisesti nähdyksi, ymmärretyksi ja kannatelluksi.

Valtakunnallisissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 31) vanhempien ja henkilöstön välinen kasvatusyhteistyö määritellään kasvatuskumppanuudeksi. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan henkilöstön ja vanhempien tietoista sitoutumista ja toimimista lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi. Kasvatuskumppanuus ymmärretään vanhempien ja henkilöstön tasavertaiseksi vuorovaikutukseksi. Kasvatuskumppanuuteen perustuvassa asiakassuhteessa kasvattajan ja vanhempien samanarvoiset, mutta sisällöltään erilaiset tiedot lapsesta ja taidot toimia lapsen kanssa yhdistyvät lapsen hyvinvointia kannattelevalla tavalla. Vanhemmilla on oman lapsensa ensisijainen kasvatusvastuu ja kasvatusoikeus.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005,31) todetaan, että vanhemmilla tulee olla mahdollisuus osallistua omaa lastaan koskeviin kasvatuskeskusteluihin ja lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen. Vanhempien tulee voida myös vaikuttaa sekä koko päivähoitoyksikön että kunnan varhaiskasvatussuunnitelman sisältöön ja arvioinnin perusteisiin. Kasvatuskumppanuuden tavoitteena on asteittain syventää kasvattajien ja vanhempien kohtaamisia. Keskustelujen sisältö syvenee, kun hoito- ja kasvatushenkilöstön ammatillinen asiantuntemus ja vanhempien oman lapsensa tuntemus ovat aidossa dialogissa keskenään. Tavoitteena on, että lapsen asiat ja elämäntilanteet päivähoitossa ja perheessä tulevat vastaanotetuksi ja jaetuksi kunnioittavassa, tasavertaisessa ja avoimessa vuoropuhelussa. Kumppanuudessa etsitään myös vanhempien vertaistoiminnan muotoja.

Kasvatuskumppanuus lähtee lapsen tarpeista ja lapsen edun toteuttamisesta (Vasu 2005, 31). Kasvatuskumppanuuden tavoitteena on, että lapsi toimijana ja oman elämänsä kokijana tulee kokonaisvaltaisesti nähdyksi, ymmärretyksi ja kannatelluksi. Lapsen leikin, toiminnan, kokemusten, tarpeiden ja toiveiden havainnointi ja havaitseminen ovat keskiössä. Merkityksellistä on, mitä lapselle puhutaan ja miten lapsen kanssa puhutaan.

Henkilöstö vastaa siitä, että kasvatuskumppanuus sisältyy alusta alkaen osaksi perheiden ja päivähoiton yhteistyötä ja lapsen varhaiskasvatusta. Kasvatuskumppanuus on ammatillista toimintaa, jossa vanhemmille järjestetään mahdollisuuksia osallistua omaa lastaan, mutta myös koko päiväkotia/lapsiryhmää koskeviin kasvatust keskusteluihin (Vasu 2005, 31). Keskusteluissa vanhempien ja kasvattajien tiedot ja kokemukset yhdistyvät.

Yhtenä kumppanuusperusteisen yhteistyön tavoitteena on tunnistaa mahdollisimman varhain lapsen erityisen tuen tarve ja yhdessä vanhempien kanssa etsiä sopivat toimintatavat lapsen tukemiseksi (Vasu 2005, 31). Tavoitteena on, että kuulemiseen, kunnioitukseen ja luottamukseen perustuvassa yhteistyösuhteessa sekä työntekijä että vanhempi voivat ilmaista välittömästi myös mahdollisen huolensa lapsesta. Myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen on tärkeää erityisesti ongelmatilanteissa. Ristiriitatilanteiden haasteena on, miten yhtäältä kuulla lapsen ääntä, havaita lapsen erilaisuus, tuoda esiin lapsen etua ja tarpeita, ja toisaalta ylläpitää työntekijöiden ja vanhempien keskinäiseen kuulemiseen ja kunnioitukseen perustuvaa vuoropuhelua.

Ammatillisena vuorovaikutuksena

*Kasvatuskumppanuuden
ammattitaito rakentuu
vuorovaikutustaitojen harjoittelusta,
työntekijän oman toiminnan ja
suhteissa olemisen reflektoinnista
sekä yhteisen ymmärryksen
etsimisestä lapsen kasvuyhteisöissä ja
kahdenkeskisissä
vuorovaikutustilanteissa.*

Kasvatuskumppanuus merkitsee varhaiskasvattajien ja vanhempien roolien ja suhteen monipuolistamista ja syventämistä päivähoiton ja perheiden yhteistyössä. Varhaiskasvattajat uudistavat omaa ammatillista toimintatapaansa perheisiin nähden. Perheille tarjoutuu mahdollisuus syventää ja laajentaa omaa rooliaan lapsensa varhaiskasvatuksessa. Työntekijä sitoutuu toimimaan keskinäisen kuulemisen, kunnioituksen, tasavertaisuuden ja dialogisuuden mukaisesti päivähoitossa olevien lasten ja heidän perheidensä kanssa.

Sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden ammattilaisten tavat työskennellä perheiden ja vanhempien kanssa ovat vaihdelleet. Perheen ja palvelujen välisiä yhteistyösuh-

teita on luonnehdittu asiantuntijalähtöiseksi (professional-based), perheitä tukevaksi (family allied), perhekeskeiseksi (family focused) ja perhelähtöiseksi (family centered). Erilaiset ammatillisen auttamisen mallit ohjaavat työntekijöiden tulkin-taa lapsesta, perheestä, yhteistyösuhteesta, ammattiauttajan roolista ja ammatil-lisen avun luonteesta (Dunst et al. 2002, Hujala et al. 1998, 132–134). Kasvatus-kumppanuudessa työntekijän rooli ja työkäytännöt vanhempien ja lapsen kanssa perustuvat perhelähtöisiin työmalleihin, jolloin etäisyyttä otetaan asiantuntijaläh-töiseen työtapaan.

Asiantuntijalähtöisyyttä korostavassa mallissa ajatellaan, että ammatti-ihmi-sellä on koulutuksensa, tiedepohjansa ja alan ammattikielen hallinnan kautta asiak-kaan, perheen tai lapsen tilanteesta parempaa, oikeampaa tietoa kuin mitä isällä, äidillä ja lapsella itsellään on. Asiantuntijakeskeisesti toimiva työntekijä ottaa hel-posti myös vastuulleen ratkaista vanhempien puolesta perheen ja lapsen ongelmia (Davis 2003, 45). Päivähoidossa asiantuntijalähtöisyys merkitsee ammattikasvat-tajien auktoriteettia kasvatuskysymyksissä. Lapsen hoito- ja kasvatusasiat sovitaan päivähoiton sisällä, eikä vanhempien omaa lastaan koskevalla tuntemuksella ole käyttöä. Kahdenkeskistä vuorovaikutusta on vähän ja vanhempainillat ja muut yh-teiset tilaisuudet painottuvat tiedon jakamiseen. (Hujala ym. 1998, 132–133.)

Kumppanuudessa vanhemmat ja ammatti-ihmiset työskentelevät yhdessä. Se-kä vanhemmilla että työntekijöillä on olennaista, mutta erilaista tietoa lapsesta. Kasvatuskumppanuus on työntekijän ammatillisuutta muuntava tietoinen asen-ne ja omaksuttu toimintakäytäntö. Kasvatuskumppanuuden ammattitaito raken-tuu vuorovaikutustaitojen harjoittelusta, työntekijän oman toiminnan ja suhteissa olemisen reflektoinnista sekä yhteisen ymmärryksen etsimisestä lapsen kasvuyh-teisöissä ja kahdenkeskisissä vuorovaikutustilanteissa. Myös kasvatuskumppanu-uudessa työntekijän suhde vanhempaan perustuu hänen ammatilliseen perustehtä-väänsä lapsen hoitajana, kasvattajana ja opettajana.

Kumppanuudessa ammattilaisen asiantuntemusta ei kadoteta tai häivyte-tä, vaan huomiota kiinnitetään siihen, millä tavalla varhaiskasvattaja tuo oman osaamisensa, tietonsa, taitonsa ja ymmärryksensä vanhemman ja lapsen käyt-töön. Kumppanuudessa kiinnitetään huomiota siihen, miten vanhemman oman lapsensa tuntemus tulee kuulluksi, vastaanotetuksi, keskustelluksi ja arvioiduksi vuoropuhelussa ammattilaisen kanssa. Kumppanuus perustuu molemminpuoli-seen kunnioitukseen ja vastuun jakamiseen (Rantala 2004, 380). Kumppanuudes-sa työntekijän ja vanhemman välistä vuorovaikutusta luonnehtii kannattelevuus ja ratkaisukeskeisyys ongelmalähtöisyyden sijasta. Työntekijällä on arvostava, myön-teisiä vaihtoehtoja hakeva työote suhteessa vanhempiin ja perheisiin. (Davis 2003, 42–44.)

Kumppanuudessa on merkityksellistä, miten työntekijä oman ammatillisen osaamisensa vanhemmille välittää, tarjoaa. Kumppanuuteen perustuvassa vuoro-vaikutuksessa varhaiskasvattaja jakaa lapsen liittyviä havaintoja, käsityksiä, tietoa,

kokemuksia ja ymmärrystä perheille kunnioittavasti, asiallisesti ja arkisesti. Kasvattaja ymmärtää, että vanhemman tuntemus ja ymmärrys perustuu äidin ja isän ainutkertaiseen suhteeseen omaan lapseensa. Työntekijä mahdollistaa omien työkäytäntöjen ja puhutavan avulla sen, että vanhemman näkemykset, käsitykset ja ratkaisuehdotukset tulevat kuulluksi ja jaetuksi vanhempaa arvostavalla tavalla.

Päivähoidon ja kodin jaettuna kasvatustehtävänä

*Lapsi kantaa kehossaan, mielessään,
muistissaan ja tunteissaan kodin ja
päivähoidon kasvuympäristöjen
todellisuuksia rakentaen niistä oman
elämänsä ja persoonallisuutensa
kokonaisuutta.*

Kasvatuskumppanuudessa koti ja päivähoito tuodaan lähelle toisiaan. Varhaiskasvatuksen työntekijät osallistuvat vanhempien rinnalla lapsen päivittäiseen kasvatukseen ja hoitoon. Perheiden subjektiivinen oikeus hoitopaikkaan on vahvistanut lasten oikeutta osallistua varhaiskasvatukseen ja laajentanut vanhempien mahdollisuutta saada tukea kasvatustehtävälleen. Perheellä on oikeus käyttää päivähoitopalveluja perheen arvioiman tarpeen mukaan. Vanhempien mahdollisuus jakaa kasvatustuutaan päivähoidon kanssa luo tilan ja tarpeen henkilöstön ja vanhempien kasvatuskumppanuudelle.

Laissa päivähoidon tehtäväksi on asetettu kotien kasvatustyön tukeminen. Vanhempainneuvonta, vanhempainkasvatus ja vanhemmuuden tukeminen voidaan tulkita asiantuntijalähtöisiksi auttamismalleiksi, joissa perhe ja perheen kasvatuskäytännöt lähtökohtaisesti tulkitaan ammattilaisen tuen, neuvonnan ja ohjauksen tarpeessa ja kohteena oleviksi. Kun lähtökohtana on perheiden ja päivähoidon välinen, kasvatukseen liittyvää kumppanuus osapuolten keskinäinen suhde muuttuu. Kumppanuudessa työntekijä asettuu vanhemman rinnalle – ei ensisijaisesti tukeakseen vanhempaa, vaan luodakseen vanhemmalle kokemuksen siitä, että henkilöstö toimii lasta koskevissa asioissa yhteisymmärryksessä vanhemman kanssa. Kasvatuskumppanuutta rakennetaan kaikkien päivähoidon asiakasperheiden kanssa. Aloitteen kasvatuskumppanuuden rakentamiseksi tekee työntekijä ja päävastuu kumppanuuden ylläpitämisestä on kasvattajalla.

Varhaiskasvatuksen ymmärtäminen perheiden ja päivähoidon yhteiseksi, mutta jaetuksi kasvatustehtäväksi tuo päivähoitoon uudenlaisen palvelukulttuurin. Vanhemmat ja varhaiskasvatussyhteisö jakavat tietoaan, taitojaan, näkemyksi-

ään, osaamistaan ja ymmärrystään lapsen parhaasta yhteisesti puhuen, neuvotellen ja sopien. Lähtökohta on, että vanhemmat ovat vastuussa kotona ja perhepiirissä tapahtuvasta hoidosta ja kasvatuksesta, varhaiskasvattajat siitä ajasta, jonka lapsi viettää päivähoitossa. Lapsen hoitamisen ja opettamisen käytännöt ja ratkaisut siirtyvät kuitenkin kasvuympäristöstä toiseen – joko suoraan tai epäsuorasti. Lapsi kantaa kehossaan, mielessään, muistissaan ja tunteissaan kodin ja päivähoiton kasvuympäristöjen todellisuuksia rakentaen niistä oman elämänsä ja persoonallisuutensa kokonaisuutta. Kasvattajan ja vanhemman kumppanuus luo lapselle kokemuksen siitä, että lapselle tärkeät aikuiset vaalivat ja kannattelevat toistensa suhteita lapseen ja etsivät riittävää yhteisymmärrystä lasta koskevista asioista. Kumppanuussuhteessa työntekijä sitoutuu tietoisesti työskentelemään vanhempien ja muiden työntekijöiden kanssa tavalla, joka edistää lasten kokemuksta siitä, että ”heidän opettajansa arvostavat heidän vanhempiensa näkemyksiä, mikä puolestaan auttaa lapsia oppimaan kulttuurista kompetenssia heille tärkeiden aikuisten puheesta ja käyttäytymisestä” (Strum 1997, 35, 38).

Avoin vuoropuhelu auttaa jakamaan arjen hoito- ja kasvatustavustua lasta lähellä olevien aikuisten kesken. Kertomalla vanhemmalle hoitopäivän tai hoitajakson aikana kertyneitä lapsen tarinoita, tapahtumia, kokemuksia, tunteita ja elämyksiä kasvattaja tarjoaa vanhemmalle tilan ja paikan eläytyä ja liittyä siihen osaan lapsen elettyä elämää, jossa vanhempi ei ole itse voinut olla läsnä. Olennaista on, että työntekijöiden ja vanhempien välillä vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus. Vanhempi voi, ollessaan erossa lapsesta, kokea olonsa turvalliseksi ja huolettomaksi sen suhteen, että lapsi on asiantuntevassa hoidossa. Vanhempi voi luottaa siihen, että lapsen tarpeet ja toiveet tulevat kuulluksi, nähdyksi, vastaanotetuksi ja jaetuksi. Työntekijä tietää, että vanhempi arvostaa ja kunnioittaa hänen ammattitaitoaan ja luottaa häneen lapsensa opettajana ja hoitajana.

Kasvatuskumppanuudessa henkilöstön ja vanhempien jatkuva vuoropuhelu avaa tilaa ottaa puheeksi niin tavanomaisia vastoinkäymisiä kuin vakavampiakin ongelmia ja lapsen erityisen tuen tarpeita. Kasvatuskumppanuudessa tavoitteena on jo päivähoitosuhteen alussa luoda riittävän luottamus myös hankalien asioiden puheeksi ottamiseksi. Luottamuksen rakentamista tarvitaan tavanomaisiin kasvatust keskusteluihin. Erityisesti luottamusta tarvitaan niiden ristiriitatilanteiden varalle, joissa työntekijän havainnot ja käsitykset lapsen tarpeista ja tilanteesta menevät ristiin vanhempien käsitysten kanssa. Toimivassa kasvatuskumppanuudessa päivähoito ja koti etsivät yhteistä ymmärrystä siitä, miten erilaisissa varhaislapsuuden verkostoissa ja kehitysympäristöissä elävälle lapselle voidaan turvata ehjän kasvun, kehityksen ja oppimisen perusta.

Lapsen ja vanhemman suhteen kannattelu

*Kun kasvattaja sitoutuu
vahvistamaan lapsen ja vanhemman
välistä suhdetta ja olemaan läsnä
lapselle turvallisena aikuisena,
parhaimmillaan siirtymätilanteet
lisäävät lapsen luottamuksen ja
selviytymisen kokemusta.*

Vanhempien herkkyyks ja vastavuoroinen ymmärtäminen lapsi–vanhempi-suhteessa luo perustan lapsen hyvälle kasvulle ja inhimilliselle yhteenkuuluvuudelle. Tunnekokemuksilla, niiden jakamisella ja vastaanottamisella on keskeinen merkitys varhaisessa vuorovaikutuksessa ja koko lapsen kehityksessä. Lapsi kerää kokemuksia varhaisen vaiheen ihmissuhteista, niiden ennustettavuudesta ja jatkuvuudesta. Samalla hän muodostaa itsestään kuvaa rakastettuna ja hyväksyttynä olentona.

Emde (1989) on korostanut lapsen ja vanhemman välisessä vuorovaikutuksessa lapsen kehitystä tukevia ja edistäviä vuorovaikutuksellisia tekijöitä. Hän puhuu seitsemästä eri vuorovaikutustehtävästä: kiintymys, turva, hoiva, tunne, oppiminen, leikki ja kontrolli. Vanhemman tehtävänä on sitoutua ja kiintyä vauvaansa ja näin mahdollistaa lapsen kiintyminen. Kun aikuinen kiintyy ja sitoutuu vauvaan syntyy turvallinen suhde, kiintymyssuhde, joka auttaa lasta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Lapsi on tarkkaavainen, mutta myös haavoittuva ja hän tarvitsee suojelua. Vanhempi tarjoaa järjestyneen struktuurin, luo uusia rakenteita sekä vastaa lapsen tarpeisiin ja näin auttaa fysiologisen säätelyn kehittymisessä. Empaattinen vastavuoraisuus auttaa lasta tunteiden säätelyssä ja jakamisessa. Lapsi oppii uusia asioita vanhemman toimiessa opettajana ja mallina. Leikki luo läheisyyttä ja antaa hyvänolon tunteita. Lapsen itsekontrolli kehittyy aikuisen huolehtiessa turvallisista ja ikään nähden sopivista rajoista. (Emde 1989; Mäntymaa & Tamminen 1999.)

Vuorovaikutus vauvan ja vanhemman välillä on edellytys kiintymyssuhteen kehittymiselle. Kiintymyssuhteen kehittyminen edellyttää fyysistä ja psyykkistä läheisyyttä, vastavuoraisuutta ja sitoutumista. Vanhemmuuteen kasvamiseen sisältyy kiintymyksen kehittyminen vauvaan. Tämä tunne alkaa kehittyä jo raskausaikana ja jatkuu dynaamisena läpi elämän lapsen ja vanhemman välisessä suhteessa. Täysiaikainen vauva kykenee jo varhain kutsumaan aikuista ääntelyn, hymyn, katseen ja itkun avulla. Äiti tarkkailee ja kuuntelee vauvaansa, tulkiten ja jäsentäen näkemäänsä ja vastaa vauvalleen. Vauva puolestaan tarkkailee äitinsä käytöstä, tulkitsee ja jäsentää näkemäänsä ja sitten vastaa hänelle. Kun vauvan tarpeentyydytys tapahtuu lapsen tarpeeseen nähden oikein ajoitetusti, johdonmukaisesti ja vauval-

le ennustettavasti, alkaa vauva luottaa hoivan saamiseen. Toistuvat myönteiset kokemukset ohjaavat vauvaa kiinnittymään häntä hoitavaan aikuiseen. (Zeanah ym. 1997.)

Kasvatuskumppanuudessa yhdistyvät lapselle kahden tärkeän tahon, vanhempien ja varhaiskasvatuksen kasvattajien tiedot ja kokemukset (Vasu 2005, 31). Lapsen ja vanhemman tunnesuhde on lapselle ensiarvoinen muihin aikuissuhteisiin verrattuna. Kasvatuskumppanuuden tavoitteena onkin vahvistaa vanhemman ja lapsen välistä vuorovaikutusta. Tähän tehtävään kasvattaja tarvitsee tietämystä lapsen ja vanhemman välisen vuorovaikutuksen merkityksestä ja kykyä edistää sitä. Lapsen ja vanhemman suhteen kannattelu on tärkeää kaikkien päivähoitossa olevien lasten ja perheiden kohdalla. Se on ensiarvoisen tärkeää, kun lapsi aloittaa ensimmäistä kertaa päivähoiton sekä alle kolmivuotiaiden lasten kohdalla, joilla puheen kehittyminen on vielä kesken. Voi kuitenkin sanoa, että lapsen iästä riippumatta päivähoiton aloitus on merkittävä vaihe lapsen ja koko perheen elämässä.

Lapsen kannalta on merkityksellistä, miten siirtymätilanteet, esim. päivähoitotoon tulo, päiväkodin - tai ryhmän vaihto, hoidetaan. Lapselle päivähoitotoon tulo on erokokemus vanhemmasta ja hän tarvitsee tukea luottamukseen vanhemman paluusta. Terve lapsi tuntee ikävää ja häntä auttaa tunteen jakaminen kasvattajan kanssa. Lapselle onkin tärkeää kuulla ja kokea käytännössä, että vanhemman ikävöiminen on sallittua. Lapsen päivähoiton aloitukseen on kehitelty ja kokeiltu erilaisia käytäntöjä, jotta lapsi voisi ylläpitää hyvällä tavalla mielikuvaa vanhemmastaan. Kun kasvattaja sitoutuu vahvistamaan lapsen ja vanhemman välistä suhdetta ja olemaan läsnä lapselle turvallisena aikuisena, parhaimmillaan siirtymätilanteet lisäävät lapsen luottamuksen ja selviytymisen kokemusta.

Lapsen ja vanhemman välisen suhteen kannattelussa on keskeistä tehdä tilaa vanhempien kokemusten kuulemiselle. Kasvattajalle on tärkeää myönteisen tunnistaminen lapsi–vanhempi-suhteessa ja sen vahvistaminen. Kannattelua on jo tieto lapsen tarpeista, taito toimia vuorovaikutuksessa sekä lapsen että vanhempien kanssa ja pyrkimys etsiä yhteistä ymmärrystä. Kasvattajan sensitiivinen ja havainnoiva suhde lapseen auttaa häntä näkemään myös mahdollisen tuen tarpeen. Samoin kasvattajan ja vanhemman välinen toimiva vuorovaikutus mahdollistaa tuen tarpeen ilmaiseksen puolin ja toisin.

Lapsen kokemusten ja tarinoiden kuulemisena

*Kumppanuuden osapuolet sitoutuvat
keräämään ja tallentamaan lapsen
varhaisvuosien muistoja ja
kokemuksia, lapsen ainutkertaista
elämäntarinaa.*

Lähtökohtana lapsen tarinoiden jakamisessa on lapsen kuuleminen. Sekä kasvat-
tajat, että vanhemmat tekevät aktiivisesti tilaa lapsen kokemuksille ja niiden kuu-
lemiselle. Tämä tieto ja tietämys lapsesta yhdistyvät vanhempien, kasvattajien ja
lapsen vuoropuhelussa. Arjen kumppanuudessa kasvattajat ja vanhemmat autta-
vat lasta lapsen tarinoiden ja kokemusten jakamisessa, muistelemisessä ja tallen-
tamisessa.

Kasvatuskumppanuudessa lapsen kaksi kasvupaikkaa muodostavat lapsen fyys-
istä, psyykkistä ja sosiaalista eheyttä vahvistavan kokonaisuuden. Vanhempien ja
kasvattajien säännöllinen vuoropuhelu helpottaa lapsen päivittäistä liikkumista ja
siirtymistä kodista päivähoitoon ja päivähoidosta kotiin. ”Kotona ja päivähoidos-
sa olevien aikuisten kyky eläytyä lapsen elämisen maailmaan, kyky olla keskinäi-
sessä dialogissa ja vastavuoroisessa suhteessa lapseen ovat tässä olennaisia (Mun-
ter 2001, 41).”

Lapsi kasvaa ja kehittyä tunnesuhteiden varassa. Konkreettisesti kasvattaja
ja lapsi kohtaavat erilaisissa leikin, ulkoilun, ruokailun, unille menon ja unilta he-
räämisen, pukeutumisen, lukemisen, sylissä olon ja ulkoilun tilanteissa. ”Lapsen
maailmassa tilanteet ovat olemassa lapsen ja aikuisen tunnekylläisinä kohtaami-
sina, vastavuoroisina ja uutta luovana yhdessäolona, joka rakentaa lapsen perus-
turvallisuutta, tunnetta minuudesta ja olemassaolosta ja kuulumisesta johonkin
(Munter 2001, 36).” Kasvatustilanteissa elettyjen ja koettujen ajatusten, kokemus-
ten, tunteiden ja tarinoiden välittämiseksi lapsi tarvitsee aikuisten vuoropuhelua.
Lapsi tarvitsee päivittäisten kokemustensa ja tarinoidensa jakamista. Tämä toteu-
tuu parhaiten keskustelussa, jossa yhdistyvät ammattikasvattajien asiantuntemus
ja vanhempien oman lapsensa tuntemus ja tietämys.

Lapsen omaelämäkerralliselle muistille luovat pohjaa lapsen ja kasvattajan
suhteessa toistuvat tapahtumat, tilanteet ja tunnekokemukset. Pieni lapsi ei vielä
pysty ilmaisemaan itseään kielellisesti, mutta tallentaa tapahtumia ja asioita itsen-
sä aistimuksina, tunteina, mielialoina ja tunnelmina. Kasvatuskumppanuudessa
kasvattajat päivähoidossa ja vanhemmat kotona ottavat vastuuta siitä, että ”lap-
si on kertojana ja osallistujana omassa tarinassaan ja saa sitä kautta kokemuksen
psyykkisen eheyden vahvistumisesta, mikä luo perustan muutoksen kohtaamisel-

le.” (Munter 2001, 36). Kumppanuuden osapuolet sitoutuvat keräämään ja tallentamaan lapsen varhaisvuosien muistoja ja kokemuksia, lapsen ainutkertaista elämäntarinaa.

Lapsi toimii ja käyttäytyy eri tavoin kotona ja päivähoidossa. Lapsen kokemusten ja tarinoiden kuuleminen, tallentaminen ja välittäminen tekee mahdolliseksi sen, että vanhemmat kotona ja kasvattajat päivähoidossa voivat saada laajemmän, syvemmän ja monipuolisemman käsityksen lapsesta eri kasvuympäristöissä. Vanhemmalle, joka ei näe, kuule ja havainnoi lasta erossa itsestään, on arvokasta kuulla ja ymmärtää, että hänen kokemuksensa ja mielikuvansa lapsesta ovat yksi puoli lapsen persoonallisuutta ja elämänkokonaisuutta. Vanhempien tarinat lapsesta laajentavat työntekijän ymmärrystä siitä, miten lapsi toimii kodin elinpiirissä äidin, isän, sisarusten ja läheisten kanssa.

Vanhempien osallisuutena

*Osallisuudessa on viime kädessä
kysymys syvällisestä, ihmisen
identiteetin kokemuksesta tai
jäsenyyden tunteesta yhteisössä ja
mahdollisuudesta olla rakentavasti
mukana yhteisöllisessä prosessissa.*

Vanhempien osallisuutta oman lapsen varhaiskasvatuksessa esitetään lisättäväksi. Vanhemmille tulee järjestää tilaisuuksia keskustella sekä oman lapsensa varhaiskasvatuksesta että yhdessä muiden vanhempien kanssa yksikön tai lapsiryhmän hoito- ja kasvatustoiminnasta. Iseillä ja äideillä tulee myös olla mahdollisuus vaikuttaa yksikön varhaiskasvatussuunnitelman sisältöön sekä osallistua sen arviointiin (Vasu 2003, 5, 29–30). Osallisuus voidaan nähdä perheiden asiakkuuden uudelleen määrittelynä. Vanhemmilla on oikeus saada lapselleen päivähoitopaikka sekä muuta palvelua ja tukea. Perhe määrittää viime kädessä lapsensa varhaiskasvatus-tarpeen (www.stakes.fi/varttua/vasu). Osallisuuden vastinpari on osattomuus. Tällöin yksilö ei ole osallinen joistakin yhteiskunnassa tärkeinä pidetyistä asioista tai rakenteista. Henkilöstön vastuulla on luoda sisällölliset ja rakenteelliset edellytykset vanhempien osallisuudelle varhaiskasvatuksessa.

Vaikka vanhempi irrottautuu yhdessäolosta lapsen kanssa siksi ajaksi, kun lapsi jää päivähoidon, vanhemmuuteen sisältyvä kasvatusoikeus ei lähdönkään jälkeen katoa. Vanhemmalla säilyy oikeus osallisuuteen lapsensa varhaiskasvatuksesta. Vanhemman osallisuus tarkoittaa yhtäältä konkreettista osallistumista ja toi-

mintaa lapsen varhaiskasvatuksessa. Konkreettisen osallistumisen ohella tavoitteena on vahvistaa vanhemman kokemuksellista osallisuutta, sitoutumista lapsensa elämään myös varhaiskasvatuksessa. Vanhempien kutsuminen osallisuuteen edellyttää varhaiskasvattajilta aloitteellisuutta ja vastavuoroisuutta.

Vanhempien osallisuuteen kannustamisen kannalta merkityksellistä on, millaista tietoa vanhempi päivähoidosta saa sekä miten perheiden ääni päivähoitossa kuuluu. Tiedon saaminen on tärkeää jo ennen asiakkaaksi tuloa, mutta korostuu, kun perhe siirtyy palvelujen käyttäjäksi. Päivähoitossa on pitkälle kehittynyt tiedottamisen kulttuuri. Perheet saavat hyvin tietoa kunnan varhaiskasvatuspalveluista ja hoitoyksikön toiminnasta, kasvatuseriaatteista, tapahtumista, retkistä yms. Tiedottaminen on kuitenkin usein yksisuuntaista ja perheille jää informaation vastaanottajan rooli.

Kasvatuskumppanuudessa etsitään ja luodaan molemminpuolisen tiedonvaihdon kulttuuria. Vanhempien osallisuutta vahvistetaan muun muassa päivähoitosuhteen alussa. Ennen lapsen tuloa päivähoitoon työntekijä ottaa perheeseen yhteyttä ja ehdottaa perheille aloituskeskustelun käymistä perheen kotona (tai päiväkodissa). Kaikille jaettavan, yhteisen varhaiskasvatustiedon vastapainoksi kumppanuudessa vahvistetaan perhe- ja lapsikohtaisen kokemuksellisen tiedon vaihtoa ja saantia. Vanhemmille arvokasta on, kun kasvattajat ovat kiinnostuneita siitä, mitä vanhemmat ajattelevat, odottavat, pelkäävät, toivovat, uskovat päivähoitosta. Vanhempien omaa lastaan koskevan tiedon arvon tunnistaminen ja tunnustaminen luo perheelle tasa-arvoisemmat edellytykset osallistua myös päivähoiton suunnitteluun ja toimintaan.

Vanhemmalla tulee olla mahdollisuus osallistua varhaiskasvatuksen suunnitteluun. Vanhemmille luodaan tiloja ja tilaisuuksia olla mukana oman lapsensa, lapsiryhmän, päivähoitoyksikön ja koko kunnan varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja ajankohtaisten asioiden valmistelussa. Suunnitteluun vaikuttaminen tarkoittaa henkilöstön ja vanhempien välistä dialogia kasvatusarvoista, kasvatuskäsityksistä, kasvatuserätyksistä. Kun vanhemmat osallistuvat varhaiskasvatuksen suunnitteluun, nousevat esiin erilaiset näkemykset hyvästä yhteistyöstä ja toimivasta yhteistyösuhteesta.

Vanhempi voi osallistua päivähoiton toimintaan olemalla mukana kasvatuskeskusteluissa, vanhempainilloissa, juhlien ja tapahtumien järjestämisessä. Vanhempi voi aktivoitua myös vanhempaintoimikuntaan. Vanhempi osallistuu myös päivittäisten kontaktiensa – lapsen tuonti- ja hakutilanteiden – kautta lapsen hoitopäivän aloituksen ja lopetuksen rutiineihin. Toimintaan osallistumista vahvistaa, kun vanhempien omaehtoinen ja oma-aloitteinen tekeminen, puhuminen ja jakaminen saavat tilaa. Yksittäisistä tapahtumista pyritään merkityksellisiin kohtaamisiin ja lapsen ja perheen päivähoitopolun jatkuvuuteen ja pysyvyyteen. Vanhemmat voivat olla myötävaikuttamassa päätökseen siitä, miten lapsen varhaiskasvatusta toteutetaan tai mitkä voivat olla lapsen erityisen tuen sisällöt ja muodot.

Vanhempien osallisuudessa tärkeäksi nousee kokemuksellinen puoli, vanhemman tunne siitä, että myös hän kuuluu varhaiskasvatusyhteisöön, jonka jäsen hänen lapsensa on (vrt. Harju 2005). Kokemuksellinen osallisuus syntyy vastavuoroiseen tiedonvaihdon, merkityksellisten kohtaamisten ja tunnepohjaisen sitoutumisen kautta. Osallisuudessa on viime kädessä kysymys syvällisestä, ihmisen identiteetin kokemuksesta tai jäsenyyden tunteesta yhteisössä ja mahdollisuudesta olla rakentavasti mukana yhteisöllisessä prosessissa. Osallisuus merkitsee omakohtaisesta sitoutumisesta nousevaa vaikuttamista asioiden kulkuun ja vastuun ottamista seurauksista. Osallisuuden lähtökohtana voi pitää yhteisen kokemuksen ja tietämyksen vaihtoa ja jakamista. Näin tulkittuna osallisuus on osallistumista vaativampaa. Se edellyttää ihmiseltä suurta sitoutumista. (Harju 2005, Ref. Viirkorpi 2003). Osallisuus on optio, joka rakentuu vanhempien ja varhaiskasvattajien vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutus laajentaa työntekijöiden asiantuntijuutta dynaamisemmaksi ja vahvistaa vanhempien luottamusta (vrt. Staffans 2005).

Kasvattajan kasvatustietoisuutena

Työntekijän elämäntarina, kasvatusmuistot ja sisäistyneet kasvatuskäsitykset ovat läsnä kaikessa kasvattajan ja lapsen välisessä vuorovaikutuksessa tietoisemmin tai vähemmän tietoisesti.

Kasvatuskumppanuudessa kohtaavat eri sukupolvet. Päivähoidossa ”lapset edustavat tuntematonta tulevaisuutta, vanhemmat nuoria aikuisia omine elämämaailmoineen, arvoineen ja uskomuksineen ja ikääntyvä henkilöstö oman elämämaailmansa arvoja ja uskomuksia (Karila 2001, 16).” Kasvatustilanteessa kolmen sukupolven edustajat kohtaavat, mutta vain aikuisiässä olevat työntekijät ja vanhemmat luovat ymmärrystä ja tulkintaa lapsen kasvu- ja kasvatustapahtumasta nykyisyyden lisäksi myös menneisyydestä – omasta kasvuhistoriasta – käsin.

Työntekijän elämäntarina, kasvatusmuistot ja sisäistyneet kasvatuskäsitykset ovat läsnä kaikessa kasvattajan ja lapsen välisessä vuorovaikutuksessa tietoisemmin tai vähemmän tietoisesti. Karilan (1997, 42–43) mukaan työntekijällä, kasvatuksen asiantuntijalla on koulutuksen ja kokemuksen kautta rakentunutta tietämistä ja osaamista, mutta työntekijän elämäkerralliset ainekset, merkitykselliset kokemukset ja yksilön tapa olla vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa vaikuttavat työntekijän asiantuntijuuteen. Ne lapsen ja vanhemman väliseen vuorovaikutukseen liittyvät arvot, uskomukset ja toimintamallit, jotka varhaiskasvattajat ovat omaksuneet

omassa lapsuudessaan, vaikuttavat vahvasti työntekijöiden omiin hoitokäytäntöihin ja kommunikointitapoihinsa. Hyvästä aikomuksesta huolimatta varhaiskasvattajien on usein vaikea laittaa syrjään omia kulttuurisia arvojaan voidakseen kuulla vanhempia (Strum 1997, 35).

Kasvatukset kulttuuriset arvot ilmenevät vanhempien ja kasvattajien kasvatustietoisuutena. Vanhemmat ja kasvattajat keskustelevat ja rakentavat yhteistä ymmärrystä kasvatuspäämäärien, kasvatusarvojen, kasvatusmenetelmien, kasvatuksellisen toiminnan, lapsi- ja ihmiskäsityksen pohjalta. Kasvatuksen eri tasot ja ulottuvuudet muodostavat sen kasvatustietoisuuden, joka varhaiskasvattajalla ja vanhemmalla tietyllä hetkellä on.

Kasvatustietoisuuden syventyessä kasvattajan kyky havainnoida, havaita, liittää ja ymmärtää omien arvojensa, asenteidensa ja toimintansa motiiveja vahvistuu. Kasvattaja oppii arvioimaan oman toimintansa liittymäkohtia omaan ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kasvuhistoriaansa.

Jotta vanhempien näkemykset ja tulkinnat tulevat kuulluksi ja otetuksi huomioon, ammattilaisten haasteena on irrottautua omasta työ- ja elämänhistoriasta nousevista näkemyksistä ja ennakoivista mielikuvista. Kasvattajan tehtävänä on ottaa vanhempien oma, kokemuksellinen tieto keskustelun pohjaksi. Näin vanhempien puhe lapsesta tulee kuulluksi, vastaanotetuksi ja arvostetuksi (vrt. Alasuutari 2003, 166–168).

Voidakseen olla kumppanuussuhteessa vanhempaan ja dialogisessa kasvatussuhteessa lapseen, työntekijällä on tarpeen olla valmiutta kuunnella, tulkita ja ymmärtää sitä kasvatuksellista sukupolvista perinnettä, joka ilmenee hänen omassa kasvuhistoriassaan, kasvatuskäsitteissään, mielikuvissaan ja uskomuksissaan. Kasvatustietoisuus merkitsee dialogin käymistä sisäistetyn kasvattajan kanssa. Tämä mahdollistuu elämäkerrallisessa prosessissa. Elämäkerrallinen työskentely on kasvatustietoisuutta avaava prosessi, jossa työntekijä muistelee elämän- ja kasvutarinaansa, piirtää oman elämänjanansa ja jakaa siitä itse valitsemiaan asioita ja muistoja. ”Oman elämän tutkiminen on keino tavoittaa olennaista tietoa yksilöstä – lapsesta – yhteiskunnassa ja yhteiskunnasta yksilössä. Omaa elämää ei tutkita kuitenkaan siksi, että työntekijät kertoisivat siitä, vaan siksi, että he oppisivat ymmärtämään toistenkin elämää ja kertomaan siitä (Bardy 1996, 212).”

Elämäkerrallinen työskentely tukee työntekijän kykyä tarinalliseen, dialogiseen vuorovaikutukseen perheiden kanssa. Kasvatuskumppanuudessa on tärkeää luoda työntekijöiden ja vanhempien välille hyvä keskusteluilmapiiri. Sitä muokkaavat – erityisesti alussa – keskustelijoiden aikaisemmat mielikuvat, kokemukset ja muistot vastaavista tapaamistilanteista, kasvatustilanteista, vanhemmista ja lapsista sekä näihin liittyvät tunteet. Avoin vuoropuhelu on parhaimmillaan antoisaa ja molempia vahvistavaa. Työntekijä saa tukea varhaiskasvatuksellisille ratkaisuilleen ja ajatuksilleen. Vanhempi voi olla luottavainen siihen, että lasta kohdellaan hyvin.

Ammatillisessa vuorovaikutuksessa työntekijän on tarpeen olla tietoinen itsessään nousevista tunteista ja sietää niitä – menettämättä kuitenkaan yhteyttä keskustelukumppaniin. ”Dialogisessa vuoropuhelussa ’ajatukset’ ja ’tunne heijastumat’ aiheuttavat ongelmia silloin, kun reagoimme ja toimimme tiedostamattomasti muistikuvien pohjalta. Silti käyttäydymme ikään kuin kaikki olisi selvää” (Isaacs 2001, 78, 81, 233). Lasten hoito- ja kasvatustyössä voidaan ajatella olevan aina tavalla tai toisella läsnä myös ne kokemukset, ajatukset ja tunteet, jotka työntekijällä ovat hänen oman elämänsä aikana kertyneet. Siten ammattikasvattajien on hyödyllistä päästä lähelle omia kasvu- ja elämäkokemuksiaan. Kasvatuskumppanuuden rakentumisessa on tärkeää, että työntekijä kykenee erottamaan oman elämäntarinansa vanhempien lukuisista elämäntarinoista, ei vain tietoisella vaan myös emotionaalisella tasolla. Tällainen kasvatustietoisuus syventää ja vahventaa työntekijän omaa ammatillista identiteettiä. (Kekkonen 2004.)

Kasvattajan tunnevuorovaikutuksena

*Empaattinen suhtautuminen
tekee kunnioittavalla
tavalla tilaa ihmisten erilaiselle tavalle
tuntea, kokea ja olla olemassa.*

Kyky empaattisuuteen on yleisinhimillinen ominaisuus. Varhaiskasvattajalle se on keskeinen osa ammattitaitoa ja kasvatustyön sisältö ja päämäärä. Toimivassa kumppanuudessa varhaiskasvattaja kykenee tuntemaan empaattisuutta vanhempaan kohtaan ja hän löytää lapsen ja vanhemman elämästä myönteisiä samaistumisen kohteita. Samaistuvassa ymmärtämisessä on kysymys – paitsi tiedon kautta käsittämisestä, ennen kaikkea tunteiden tarttumisesta. Ilo tarttuu, samoin kauhu. Suru tarttuu, niin myös innostus. Tunteet kertovat henkilölle, mitä tilanteet ja toiset ihmiset hänelle ovat (Seikkula & Arnkil 2005, 39).

Pulmalliseksi samaistuva ymmärtäminen muuttuu, jos työntekijä ”menee liiaksi mukaan” niihin prosesseihin, joita perhe tuo mukanaan yhteistyöhön, erityisesti ongelmatilanteissa. Keskenään vuorovaikutuksessa olevat perhe ja työtiimi alkavat tuottaa yhteistä rakennetta ja samankaltaisuutta. Riskinä on, että samankaltaistuminen menee niin pitkälle, että työntekijä menettää mahdollisuuden auttaa. (Seikkula & Arnkil 2005, 39.) Tällöin työntekijältä jää huomaamatta, että hän puhuu, toimii ja reagoi pikemminkin tilanteen herättämien emootioiden kuin puheena olevan asian pohjalta. Tunteet eivät ole pahasta, ja hankalat asiakastilanteet herättävät aina tunteita. Olennaista on, että kasvattaja on tietoinen, mitä tunteita

hänessä herää, kuka tai mikä tunteet herättää ja miten tunteet vaikuttavat kasvat-
tajan tapaan havaita, tulkita ja toimia erilaisissa kohtaamisissa vanhempien ja lap-
sen kanssa. Tunteita nostattavat, pulmalliset ja hankalat kohtaamiset vanhempien
kanssa ovat usein tilanteita, joissa oma ammatillinen kasvattajuus joutuu koetuk-
selle. Kasvattajat tuntevat riittämättömyyttä, avuttomuutta, pelkoa, surua tai ah-
distusta.

*”Olen ymmärtänyt, mitä tarkoittaa kuunteleminen ilman puolustautumista tai rat-
kaisun tarjoamista”¹*

Samalla kun vahvoja tunteita nostattavat tilanteet on koettu kuluttavina, ne on näh-
ty myös syvemmän oivalluksen ja oppimisen paikkoina. ”Ihmisuhdetyössä vaike-
at asiat ovat oleellinen ja tärkeä osa työtä. Niiden välttäminen ja/tai vähättely on
tärkeän tehtäväalueen laiminlyöntiä. Silta ihmisten luo syntyy välittämisen, luotta-
muksen ja toivon avulla. Näiden voimien riittävä läsnäolo on välttämätön onnis-
tuneessa vuorovaikutuksessa.” (Kiesiläinen 1994, 143). Koulutuksen antamien val-
miuksien lisäksi kasvatustietoisuus syntyy aikajanasta, muisti- sekä tunnejälkien
tunnistamisesta omasta kasvu- ja työhistoriasta. Ammatillisuus vahvistuu omien
tarinoiden läpi elämisen, etäämpää tarkastelun ja tutkimisen kautta. Vain kuunte-
lemalla itseä, toista ihmistä ja ympäristön puhetta voi olla elävässä dialogissa itsen-
sä kanssa. Ja toisaalta elävä dialogi, elävöitynyt ammatillisuus synnyttää liikettä ja
tarvittavaa muutosta.

*”Perhe ei vain tutustu päiväkotiin, vaan tärkeintä on meidän tutustuminen per-
heeseen ja perheen tarinaan.”*

Hankalana koetut vuorovaikutustilanteet haastavat näkyväksi kasvattajien omia
kasvatusarvoja, asenteita, olettamuksia ja tunteita. Samalla tietoisuus omista mie-
leenpainuvista kokemuksista mahdollistaa emotionaalisen erillisyyden vanhem-
pien tarinoihin ja tunteisiin. Tämä rajan tekeminen ihmisten välille auttaa jä-
sentämään tilannetta ja sitä kenen surusta tai hämmennyksestä on kysymys. Kun
vanhempi suree tietoa oman lapsen erityisvaikeudesta tai osaamattomuudesta, on
eri asia suhtautua asiaan empaattisesti kuin tarjota vanhemmalle oma käsitys su-
rusta ja suremisesta. Empaattinen suhtautuminen tekee kunnioittavalla tavalla ti-
laa ihmisten erilaiselle tavalle tuntea, kokea ja olla olemassa.

”Yhdessä tuotettu viisaus on enemmän kuin oma puhe ja tieto”

Kyky tuntea ja vastaanottaa tunteita on arvokkainta, mitä ihmiselämään kuuluu.
Siten omat tunteet ja toisen ihmisen tunteiden tunnistaminen mahdollistaa hyvän
ja toimivan vuorovaikutuksen. Kasvattajan työhön kuuluvat tunteet ilosta suruun

¹ Sitaatit ovat varhaiskasvattajien arvioita Stakesin kasvatuskumppanuuden kouluttajakoulutuk-
sesta.

ja onnesta vihaan. Tunteet toimivat arvokkaina signaaleina työskenneltäessä lasten ja perheiden parissa, eikä niitä ole syytä laiminlyödä, vaan katsoa ja tutkia, mistä ne tulevat ja mitä ne kertovat.

Tähän pohdintaan kasvatusyhteisö ja kollegiaalisuus voivat tarjota hyvän peilauspinnan. ”Onnistunut kasvatustyö edellyttää tasokasta kasvatusyhteisöä ja sellaisen kehittyminen vaatii aikuisten välistä hyvää yhteistyötä. Yhteistyö ei kuitenkaan aina ole helppoa ja sen onnistuminen perustuu yhteisön jäsenten riittäviin vuorovaikutustaitoihin.” (Kiesiläinen 1994, 139.) Ihmisen oma elämäntarina kokonaistuu kerronnan kautta. Kasvattajat tarvitsevat näitä omien tunteiden kerrontaa ja jäsenyyksen paikkoja ja tiloja, erityisesti sensitiivisissä tilanteissa.

Parhaimmillaan kasvatusyhteisössä tehdään työn reflektointia suunnitelmallisesti yhdessä. Syvempi työn reflektointi vaatii turvallisuutta työyhteisössä. Luottamus syntyy vapaudesta kertoa se, mikä on itselle mahdollista ja toisaalta vastuullisesta ja rakentavasta vuorovaikutuksesta. Työn ja omien tunteiden reflektoinnissa on tärkeää huolehtia siitä, ettei kukaan saa kannettavakseen muiden tunteita ja oloja. Näihin tilanteisiin tarvitaan selkeät pelisäännöt siitä, että jokainen puhuu itsestään käsin omista tunteistaan ja siten arvioi ainoastaan itseään. Oman työn vaikuttimien ja vaikutusten pohtiminen lisää kasvatustietoisuutta ja samalla ammatillinen tietoisuus puolustaa lapsen hyvinvointia. Kasvatuskumppanuus on aitoa ja empaattista vuorovaikutusta, jossa tunteilla on keskeinen sija.

KASVATUSKUMPPANUUTTA OHJAAVAT PERIAATTEET

– tuntoa tarinoiden kautta

Kuuleminen

Kuuntelu ja toisen kuuleminen ovat keskeisiä asioita vuoropuhelussa. Kuuleminen ei ole ensi sijassa taito vaan suhde toiseen ihmiseen. Kuulevassa suhteessa asetetaan kuulemaan toisen ihmisen asiaa, ajatuksia, puhetta. Se on eläytyvää kuuntelemista ja keskittymistä ja sisältää aina läsnäolon vaatimuksen. Se näyttäytyy toiselle aitona kiinnostuksena, empaattisuutena ja rehellisyytenä.

Kuunteleminen ei onnistu, ellei kuuntelija kykene luomaan turvallista ja myönteistä ilmapiiriä. Kuuntelija haluaa ja uskaltaa ottaa vastaan sen, mitä toinen viestittää. Kuunteleminen on joskus riskin ottamista ja vaatii erilaisten tunteiden sietämistä: suuttumusta, ahdistusta, hämmennystä. Haasteelliseksi kuulijan kannalta muodostuu tilanne, jossa kuulijalla on ennakkoavustus siitä, että puhujan asia on syyttävä, negatiivinen tai erimielinen kuulijan kanssa. Erimielisyyksissä aletaan helposti puolustautua ja kertoa omia mielipiteitä, jolloin toisen kuuleminen loppuu omaan puheeseen ja puolustukseen.

Vuoropuhelussa saarnaaminen, luennoiminen, kritisoiminen, syytteleminen ja olettaminen aiheuttavat sen, ettei kukaan osapuolista enää kuule. Tämä niin sanottu melu osapuolten välillä estää kuulevan suhteen. Sen sijaan kuulevassa suhteessa voidaan pienillä niin sanotuilla ”oven avaajilla” viestittää toiselle valmiutta kuulla, vaikka asia ei olisi miellyttävä tai siitä ollaan eri mieltä. Näitä oven avaajia voivat olla esimerkiksi kommentit: ahaa, hmm, kerro lisää, haluan kuulla siitä enemmän jne. Oven avaajina voivat toimia myös kasvon ilmeet ja eleet, jotka kertovat puhujalle siitä, että kuulija on läsnä ja on halukas kuulemaan. Kuulluksi tuleminen on aina eheyttävä kokemus ja sen tähden kasvatuskumppanuuden keskeinen periaate.

”Raahaan lastani päiväkotiin. Sananmukaisesti vedän häntä perässäni. Miten hän näyttääkin niin pieneltä ja hauraalta lumikinosten vierellä, aamun kuulaassa kirpeudessa. Jos ei sielussani olisi tätä iänikuista ruuhkaa, ehtisin ihmetellä, miten kaunis maa, miten kaunis sininen hämärä. Mutta minä kiirehdin, äiti minussa on tottunut hoputtamaan pienokaistaan. Käsivarret vielä väsyksissä eilisen illan kannattelusta, kun lapseni tarvitsi minua. En tietenkään heti nähnyt, en kuullut kutsua lähelleen. Luulin samaksi päiväsajan uhoksi, vahvemmuuden koitoksi, jolta olen oppinut sulkemaan korvani. Kunnes huusi illan niin, että vähitellen sylini vapautui. Sammui siihen kuin vastasyntynyt rinnoilleni, ruokittuna.

Olen miettinyt pääni puhki, miten herättää hänet hellästi, mutta jämäkästi. Olen lukenut Tahkovouret ja Sinkkoset etsien yhtälön ratkaisua. Mä nukun vielä kaks aikaa, anoo uni-Jukkani kiemuralla peittojen seassa. Ja minä hellyyn aikojensa kanssa. Päädyn juoksemaan keittiön ja lastenhuoneen väliä. Kunnes on viimeinen aika. Kirpee valo, hän karjuu suostumatta sängystä ylös. Kun olen sammuttanut talon pimeäksi ja löytänyt unen lämpöisen käden omaani, minä puen, pissitän ja puhelelen. On mentävä. Juuri kun aamu tuntui tutulta, lapseni niin rakkaalta.

Ja nyt tässä. Päiväkodin portilla. Muita hahmoja tulee ja menee. Astumme päiväkodin tuoksuun, tähän arkeen. Lapseni liimautuu minuun kiinni. Koitan saada rakoja sen verran, että saan kengät jalastaan, haalarin pois päältään. En jaksaisi minäkään tätä iänikuista reippautta. En tätä vakuuttelua, että hyvinhän täällä kaikki. Niin kuin onkin. Lapseni mieli vain muualla. Kotonako, unen seassa.

Päiväkodin aikuinen tulee, pyytää pieniä mukaansa. Minun lapseni jumittuu kengän kärjilleni. Näen vapisevan leuan, pyytävän katseen. Hoitaja palaa takaisin, huomaa eromme hetken. Ja pysähtyy. Istuu viereemme ja puhelee. Mitäs teidän aamuun, onpas sinulla mahtava krokotiili paidassa, tänään taidetaan tehdä pulkkamäki rinteeseen. Minä rauhoitun. Lapseni punnitsee vaihtoehtoja jäädäkö vai tullako ovelle itkemään. Vierellä oleva hoitaja ehdottaa, jos minulla on aikaa voin hyvin saatella lastani päiväkodin touhuihin, istua vielä hetken. Ettei tarvitse lähteä itkun seasta. Joskus vain tällaisiakin vaihteita, ettei haluaisi tulla, aikuinen lohduttaa meitä molempia. Minä kuuntelen kuin lähettilästä. Riisun takkini, kuin riisuisin syyllisyyttäni ja epävarmuuttani. Pysähdyn hetkeksi, jään muutamaksi minuutiksi.

Kaverit huutelevat, tuut sä neppistä. Neljä vuotiaani menee arasti muiden sekaan. Näen, miten hiljalleen villi poika hänessä syttyy eloon, utelias tälle päivälle. Minun aikani lähteä. Viimeinen halaus, silitys punertavalle poskelle. Hoitaja ehdottaa, jos mennään vielä äidille vilkuttamaan. He kävelevät perässäni, majakka ja perävauunu. Hyvää työpäivää, aikuiset toivottelemme toisillemme. Hoitajan kasvot lastani lähellä. Luen aikuisen silmistä ymmärrystä. Pieni käsi ei väsy vilkuttamaan. Minä katson heitä, päiväkodin lasioven taakse jääneitä. Sydämessäni liikahtaa outo lämmin.”

(Kaskela, Lastentarha 2/2004)

Tarinan äiti kokee tulleen kuulluksi. Hän kokee helpotusta, että kasvattaja näkee ja ymmärtää lapsen ja äidin eron vaikeuden. Kasvattaja istuu vierelle, viivähtää ja puhelee. Hän asettuu kuulevaan suhteeseen ja kontaktiin vanhemman kanssa. Tämänlainen pysähtyminen ei vaadi pitkiä aikoja tai minuutteja, vaan ennemminkin tahdon kuulla. Ymmärrys rakentuu läsnäolosta saadusta tiedosta.

Ymmärrys auttaa kasvattajaa toimimaan tavalla, joka on lohduttava ja helpottava sekä lapselle, että äidille. Lapsen, vanhemman ja kasvattajan välillä kuvattu pieni vuorovaikutuksen hetki auttaa lasta jäämään päivähoitoon ja äitiä lähtemään töihin. Kasvattaja toimii itse aktiivisesti sekä suhteessa lapseen, että vanhempaan. Hän ehdottaa äidille jäämistä hetkeksi, samoin lapselle yhdessä vilkuttamista äidille. Hän tulee omalla toiminnallaan kannatelleeksi lapsen ja vanhemman suhdetta hyväksymällä erohetken vaikeuden ja osoittamalla lapselle äidin tärkeyden ja toisinpäin.

Arkisessa ja hektisessä elämisessä juuri lapsen päivähoitoon tuonti- ja hakutilanteet voivat olla koko kasvatuskumppanuuden kannalta helmiä. Niitä tilojen luomishetkiä, joissa kohdataan, kuullaan ja kerrotaan – synnytetään yhteistä tarinaa.

Kunnioitus

Ihmisen kaipuu on tulla hyväksytyksi ilman ehtoja, sellaisena kuin on. Kunnioittava asenne on toisen ihmisen arvostamista ja hyväksymistä. Arvostava asenne ilmenee aina ajatuksina ja sitä kautta tekoina. Avoimuus ja myönteisyys auttavat ihmistä ymmärtämään, että häntä kunnioitetaan ja arvostetaan. Toisaalta kunnioituksen puute näkyy suhteessa toisen mitätöimisenä, selän kääntämisenä, sen viestittämisenä, ettei toisella tai hänen sanomisellaan ole merkitystä.

Kunnioittavan suhteen luominen on haaste erilaisuuden kohtaamisessa: erilaisen perheen, erilaisen perhekulttuurin, erilaisten arvojen jne. Ihmisen lienee helppompaa hyväksyä toimintatavat, jotka ovat lähellä hänen omiaan ja toisaalta vierasta helpommin sitä, mikä tuntuu kaukaiselta tai muuten sopimattomalta.

Kuuntelemisen kautta voidaan oppia hyväksymään, ymmärtämään ja kunnioittamaan toista ihmistä. Kunnioitus helpottaa todellisen vuorovaikutuksen syntymistä, jossa on mahdollista tuoda asioita esiin peittelemättä ja teeskentelemättä. Toimimalla ja puhumalla rehellisesti ja avoimesti osoitetaan toiselle kunnioitusta, sen sijaan toiselle merkittävien asioiden salaaminen on viesti kunnioituksen ja arvostuksen puutteesta.

”Istun palaverissa. Päiväkodin seinät ovat valkoiset kuin sairaalahuoneen. Katseeni kiinnittyy lapsen tekemään piirustukseen, dinoon, jonka suusta 5-vuotias taiteilija on piirtänyt tulilieskat. Tuntuu, kuin ne ulottuisivat tähän. Samalla ymmärrän, ettei minun lapseni tekemä. Saman ikäinen, mutta opettelee vasta ympyrää. Muis-telen levottomia sormia, jotka tarttuvat kynään kömpelösti, suttaavat paperille viivoja, hamuavat heti toisen paperin, rypistävät ensimmäisen... Tuskastun lapseeni itsekin, katselen häntä joskus kuin vierasta. Usein vain toivoen, että hän saisi olla rauhassa, pienenä kuin muutkin.

Tässä on niin vaikea olla ilman häpeää. Aivan kuin geeniperintöni olisi levitetty pöydälle katsottavaksi. Minä kutistun tuolin kokoiseksi, jossa istun. Kuulen puhetta, ystävällistä sointia, nyökkäviä kasvoja. Heitä on monta, liian monta. Puheterapeutti, lastenhoitaja, opettaja... En tiedä, mihin suuntaan katsoisin. He kaikki näyttävät odottavan minulta jotakin, puhetta, ääntä. Hädin tuskin kuulen itseäni. Puhun lapsestani kuin henkeäni pidätellen, päästän ulos vain sen ilman, sanat jotka normalisoivat. Niin kuin muutkin.

Jätän sanomatta, että kyllähän minä tiedän. Sen kaiken, mitä tässä ei ole vielä äänneen sanottu. Että lapseni tulee perässä liian monessa, että huutokohtaukset ovat

sietämättömiä, että puheesta ei saa selvää, että hän lyö ja potkii, kun ei saa puhutuksi. Tämän tiedän, mutten tiedä, miten elää tietoni kanssa. Mitä tehdä surulle, elämän raskaudelle, kun oma lapsi on erilainen. Kun päivittäin kokee epäonnistumista ja epävarmuutta. Kun tulevaisuus on niin hauraaksi kudotun varassa.

Ryhmän opettaja kertoo tarinan muutaman pojan leikkihetkestä. Leikki päättyy itkuun, kun pitää lähteä syömään ja päivälevolle. Minun poikani seuraa sivusta tahtumia, tulee paikalle ja alkaa laulaa lohduttavaa säettä itkevälle pojalle, uuden aamun koittohon helätä niin helttäist on... Tarina saa minut hymyilemään. Sellainenkin hän on. Joskus ei yhtään tiedä, mitä hän kuulee ja ymmärtää. Miten hän lohduttaakseen muita usein löytääkin selkeät sanat, kun ei muuten. Ja mistä ihmeestä se ihana huumorintaju hänelle on periytynyt.

Tuntuu paremmalta katsoa lastani, ihmetellä ääneen. Samaa ihmetystä kuulen opettajan, muidenkin puheessa. Sekin on hyvä, etteivät hekään tiedä. Että tässä kohtaa lapseni saa olla monenlainen. Huomaan asettuvani, kuuntelevani. Syyllisyyden ääni hiljenee. Puheterapeutti näyttää minulle papereita, kertoilee tarkemmin testistä, tuloksista. Katso rauhassa, niihin voidaan palata myöhemminkin, hän sanoo. Heillä on sama kysymys, kuin minullakin, miten tästä eteenpäin. He tasapainoilevat samojen asioiden kanssa, kuin minäkin, miten nähdä poikani hänenä, eikä oireena, diagnoosina. Heillä on kenties samoja tunteitakin, kiukkua ja kiintymystä. Sitä niin toivon, että välittämistä, joka kurottuu ylitse osaamisten. Kuulen itseni sanovan sen ääneen. Mitä muuta minä vanhempana niin paljon toivoisin, kuin että hän saisi olla olemassa, rakastettuna! Ulottua sinne, minne yltää. Olla vaan, lapseni, kaikkeni.

Katseeni palaa piirustukseen, dinoon, jonka tulilieskat ovat oranssinpunaiset. Miellessäni ripustan vierelle teoksen, jonka viivat tunnistan, hapuilevan ympyrän. Kuin värisevän lehden."

(Kaskela, Lastentarha 5/2004)

Tarinan vanhemmalla on toive. Toive siitä, että hänen lapsensa saisi olla lapsi muiden lasten joukossa, pieni muiden pienten joukossa. Yhteisessä lasta koskevassa palaverissa vanhempi käy läpi omia häpeän ja voimattomuuden tunteita. Hän muistelee lastaan ja mielikuvia, jotka todistavat, ettei hänen lapsensa ole niin kuin muut saman ikäiset. Hänen on vaikea asettua paikoilleen kuulemaan ja keskustelemaan.

Kunnioittava suhde luodaan myönteisyydestä käsin. Kasvattaja kertoo pienen, mutta merkittävän episodin lapsesta. Kasvattajan tarinassa lapsi tulee toisen lapsen avuksi laulamalla hänelle lohduttavaa säettä. Tämän episodin kautta avautuu monenlaisia, monikerroksisia näkymiä lapsesta. Ei vain erityinen, ei vain oireet ja hankaluudet, vaan myös ilo ja hyvyys. Myönteisyys avaa ovia avoimelle ja rehelliselle puheelle. Vanhemman on hyvä kuulla kasvattajan havaintoja lapsesta tavalla, jossa lapsessa saa olla olemassa monenlaisia puolia päivähoidossa.

Tarinassa yhteinen ihmetys näyttäytyy äidille aitona ja empaattisena vuorovaikutuksena. Kun ollaan vasta pohtimassa ja keräämässä tietoa lapsen tilanteesta, tietämystä tai ratkaisuja ei tarvitse olla. Vanhemmaa kunnioittava tapa on olla tietämättä asioita, joihin ei ole vielä olemassa riittävä ymmärrystä. Oikeaa tietoa

kasvatuskysymyksissä on harvoin jaossa. Todellisuus on helpompi kohdata silloin, kun voi säilyttää vanhemmuuden kasvot ja kunnioituksen itseltä ja muilta lapsen lähellä olevilta.

Luottamus

Luottamus rakentuu kuulemisen ja kunnioituksen periaatteista. Luottamuksen syntyyn tarvitaan siten aikaa, yhteisiä kohtaamisia ja vuoropuhelua. Useimpien vanhempien mielessä luottamus päivähoiton työntekijöihin rakentuu työntekijän ja lapsen välisestä suhteesta, siitä millä tavalla työntekijät välittävät tietämystään ja tuntoisuuttaan lapsesta. Kasvattajan sensitiivinen suhde lapseen herättää vanhemmissa luottamusta ja turvallisuutta lapsen hyvästä hoidosta.

Luottamus rakentuu myös vanhempien mahdollisuudesta vaikuttaa lapsensa hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen liittyviin asioihin. Kun päivähoitossa on mahdollista huomioida vanhempien ajatukset, kasvatuskäsitykset ja toiveet, sitä konkreettisemmin vanhemmat kokevat voivansa osallistua oman lapsensa kasvuun ja kehitykseen. Arkinen ja päivittäinen vuoropuhelu lapseen liittyvistä asioista luo perustan luottamukselle ja mahdollistaa yhteisen ymmärryksen lapsesta.

Luottamuksen syntyyn vaikuttavat myös ihmisen aikaisemmat kokemukset ja muistot samankaltaisista tilanteista ja asioista. Ihmiset tarvitsevat eripituisen ajan voidakseen luottaa toiseen ihmiseen. Kasvatuskumppanuuden keskeinen tavoite on luoda luottamuksellinen ilmapiiri kaikelle työntekijöiden ja vanhempien vuoropuhelulle.

”Tänään on hyvä päivä. Lapset ovat juosseet aurinkoon kuin viimeistä päivää. Minä perässä. Piha on täynnä ääniä, riemullista kesän vastaanottoa. Katselen, kuinka pojat ovat valloittaneet keppeineen pikkumetsän kätköt, tytöt tonkivat maasta toukkia ja keräilevät niitä yhteen. Toivovat perhosiä, keltasiipisiä lentelemään päiväkodin pihalle. Kirkkaissa lapsen silmissä halu juosta perässä ja saada siivet itselleen. Kuinka ne auringossa kimaltaisi, kuinka ne veisivät minne tahtoisi!

Viisi vuotias Tiina leikkii edessäni, katsoo niin, kuin tietäisi mitä mielessäni liikkuu. Terävä tyttö, joskus oikein säikähdän miten tarkkanäköinen. Istahdan hiekkalaatikon reunalle kaveriksi. Hiljaisuudessa teemme omat kakkumme, taputamme hiekan irti ämpärin pohjalta. Älä tule hyvä kakku, tule paha kakku, älä tule hyvä kakku tule paha kakku... Tiinan hiljainen ääni takoo kuin mantraa. Minä jäähmetyn paikalleni totaalisen toiveen edessä, ettei hyvä saa tulla, etteikö usko siihen. Jään kuuntelemaan. Katson, kuinka hän polkee vastaleivotun litsaksi. Jos tehtäis vaihtarit, ota sinä minun mustikkakakku, minä maistaisin sinun, että miltä se paha kakku maistuu, ehdotan. Tiinan katse on läpätunkeva. Aikuinenhan niin katsoo, en muistanut lapsen osaavan. Mitäs jos tehtäis sellainen kakku, josta kermavaahdot pursuaa yli laidan ja mansikoita on niin paljon, että niillä voi vuorata koko kakun, ja sitten syödään kilpaa, juttelen. Jatkamme työtämme rinnakkain, minä kasvattajan, Tiina kuin etsien lapsuuden hiekanjyväsiä mullan seasta.

Oikeiden sanojen löytäminen on niin vaikeaa. Niin kuin isänkin kanssa. On hankalaa kertoa, että huoleni vain Tiinasta kasvaa. Entä jos olenkin väärässä, tai hän suuttuu ja loukkaantuu niin, että katkeaa tämä ohutkin yhteistyön lanka. Mummonkin alkaa olla selvästi väsynyt lapsenhoitoon, tuhahtelee portilla, että kyllä sitä jokainen saisi omansa hoitaa. Livahtaa saman tien lapsi käsipuoleessa, eikä jää puhelemaan. Äitiä ei ole näkynyt aikoihin. Kuin lapsen mykkä vihaisuus huutaisi sanoittajaa. Muuten jää vangiksi hiekkalaatikollensa, eivätkä jalat kannan juoksemaan perhosen perässä. Ei mieli toivo sitruunankeltaisia siipiä itselleen.

Kello lähenee puolta viittä. Lapset vähenevät pihalla. Tiinan katse kiertää aidan vierustoilla, pysähtyy portille odottamaan. Keräilen käyttämättömiä leluja vajaan. Viimeisille hakijoille huikkailen hei ja huomiseen. Tiinan isä tulee kiireisenä. Tiina jää keinuun roikkumaan. Menen isää vastaan ja kerron muutaman lauseen päivästää. Samalla pyydän, että jos hän auttaisi meitä ymmärtämään tätä lasta, joka toivoo kakuistaan pahoja, keinuu yksin päivät pitkät. Sanoja on vähän. Isän silmistä, käsien liikkeistä näkee kyllästymisen, jaksamattomuuden keskusteluihin. Teillä taitaa olla jo kiire kotiin, jatketaanko huomenna, kysyn isältä.

Tämän keskeneräisyyden kanssa on vaikeinta. Kun ei voi toiseen istuttaa, minkä itse luulee hyväksi. Kun luottamus rakennetaan pienen pienistä palasista, puolikkaista askeleista. Rehellisyydestä. Ja uskosta pienten kohtaamisten merkitykseen. Portti kolahtaa, isä kumartuu solmimaan tytön auenneet kengännauhat, etsii samalla pienestä nilkasta kikatuskohtaa. Ettäkö tulisi hyvä tälle päivälle. Minun työpäiväni päättyy. Huomenna ollaan taas lähempänä kesää.”

(Kaskela, Lastentarha 3/2004)

Lasten kasvatusta on lapsen lähellä olevien aikuisten yhteistä kasvua, johon huoli lapsesta tai vanhemmuudesta erityisesti haastaa. Tarinan kasvattaja tasapainoilee huolen, omien tulkintojen ja niiden kertomisen välillä. Hän on huolissaan lapsesta, joka haluaa pahan kakun, jonka suru ja viha ovat mykkää ja katse on aikuisen katse. Lapsen hiljaisuus jättää jälkeensä kysymyksiä, oikeiden sanojen etsintää.

Kasvattaja rakentaa luottamusta isään pienin askelin. Tarina ei kerro mistä on lähdetty ja mitä seuraa huomenna, tulevissa vuoropuheluissa. Tässä tarinassa kasvattaja päättää kertoa huolensa lapsesta, pyytää apua isältä tunnistaakseen oikein lapsen oloja ja jättää vastuun isälle vastata kysymyksiin.

Joskus työntekijät ottavat kantaakseen huolta ja surua lapsen tilanteesta tavalla, joka estää työskentelemästä lapsen hyväksi tai kuulemasta vanhempia. Ja toisaalta liiallinen vastuu lapsen ja perheen tilanteesta koetaan työntekijää uuvuttavana ja hyödyttömänä.

Luottamus rakentuu ajan kanssa, eivätkä pulmalliset tilanteet yleensä ratkeaa nopeasti. Kasvattajat joutuvat työssään kestävänsä keskeneräisyyttä ja sitä, että asiat eivät aina hoidu heidän toivomalla tavalla. Tarvitaan rehellisyyttä kasvattajan havainnoissa ja uskallusta kertoa niistä. Tarvitaan myös kuulevaa ja kunnioittavaa tapaa ottaa asioita puheeksi. Lapset tarvitsevat ympärille kasvattajia ja perheet kasvatuskumppaneita, jotka ovat aitoja, lämminhenkisiä ja empaattisia.

Dialogi

Dialogin avain on kuulemisessa. Vain kuuleva suhde voi synnyttää aitoa vuoropuhelua, missä on tilaa kaikkien osapuolten tulla näkyviksi omine ajatuksineen. Dialogi toteutuu tasa-arvoisessa puheessa, jossa toisen tietämys ei ole merkityksellisempää ja arvokkaampaa kuin toisen osapuolen. Dialogiseen vuoropuheluun mahtuu eri mieltä oleminen, suorapuheisuus ja rehellisyys, koska sitä kannattelee kuulemisen ja kunnioituksen kokemus.

Dialogisuus on keskustelua, jossa on ydin ja jossa ei valita puolta. Dialogi määritellään taidoksi ajatella, puhua ja toimia yhdessä. Yhdessä ajattelun taito merkitsee, että yksilön ottama kanta asioihin ei ole lopullinen, vaan askel kohti lopputulosta. Dialogissa luodaan yhteistä ymmärrystä ja sovitellaan yhteen erilaisia tulkintoja todellisuudesta. Dialogisessa kasvatusilmapiirissä on tärkeää luoda työntekijöiden ja vanhempien välille hyvä keskusteluilmapiiri. (Isaacs 2001, 39–40.)

Dialogisen kasvatuskumppanuuden onnistumisen kannalta näyttää merkitykselliseltä se, että työntekijällä on kosketus sisäiseen maailmaansa; ajatuksiinsa, kokemuksiinsa ja tunteisiinsa. Työntekijä tarvitsee siten mahdollisuuden käydä vuoropuhelua sisäisen kasvattajansa ja sisäisen lapsensa kanssa. Ammatilliseen tietoisuuteen kuuluu se, että työntekijä erottaa oman elämäntarinansa asiakkaiden/vanhempien lukuisista elämäntarinoista, ei vain tiedollisella vaan myös emotionaalisella tasolla. Oman elämäntarinan emotionaalinen eriyttäminen helpottaa tilan antamista sellaistenkin tarinoiden kunnioittavalle kuulemiselle, jotka ovat ehkä vastoin työntekijän omia arvoja ja asenteita. (Kekkonen 2004, 85.)

”Toivottelemme vanhempia tervetulleeksi päiväkotiin. Ottakaa kahvia olkaa hyvä, Meri huutelee pannu kädessä. Äidit puhaltelevat käsiin, joku ihmettelee ääneen koleaa syyskuun tuulta. Jään kuuntelemaan, kuinka suomalaiset, vieraat vielä toisilleen osaavat puhella mukavia, löytävät paikan asettua. Näissä tuoleissa onkin hyvä istuskella. Rahtasimme päiväkodin parhaat nojatuolit ringiksi iltapäivähetkeen. Puuttuvat vain edestä rahat, johon voisi väsyneet jalat nostaa. Haen itsekin kahvia.

Tuntuu oudon paljaalta. Kuin vertainen vertaiselleko tässä olen. Hetken kokoan kasvattajuuttani, en tiedä olenko valmis tähän rinkiin. Aikaisemmin oli helpompaa, kun tiesi, mitä puhua. Tai oikeammin, mistä tiedottaa vanhempia. Kertyihän niitä asioita kurahousuista päiväkodin arvoihin. Istahdan syrjemmälle jääneen äidin viereen, kerron kuinka Samuli oli niin innoissaan taikinan pyörittämisestä. Halusi muotoilla linnun taikinasta, kun kuuli, että omalle äidilleen tai isälleen saisi leipoa. Tuntuu tutulta taas, puhua lapsesta.

Meri aloittelee, vielä kerran lämpimästi tervetuloa. Yhdellä äidillä on vauva mukana. Kuuluu jokeltelua, kun Meri puhelee taustoja. Ajatus taisi lähteä vanhemmasta, että olisi paikka, missä tutustua toisiin vanhempiin. Oli tarve jakaa tätä äitiyttä,

vanhemmuutta. Sanat juuttuvat välillä paikalleen, kunnes löytävät uuden langanpään. Perheiden tilanteiden muuttumisesta, ydinperheiden yksinäisyydestä, ajan riittämättömyydestä. Äidit kuuntelevat, nyökkäilevät. Joku hakee lisää kahvia. Mitä mieltä olette, minkälaisin ajatuksin olette täällä, Meri kysyy. Posket punottavat meillä työntekijöillä, kun ei oikein tiedä, miten vanhemmat lähtevät mukaan. Miten olla kasvatuskumppanina ryhmässä, miten synnyttää vuoropuhelua ja tunnista olennainen.

Onko lapsen kasvattaminen ollut koskaan näin yksinäistä, joku äideistä kysyy. Alkaa puheensorina. Erilaiset tarinat vilistävät silmien alla. Joku on mahdolloman innoissaan ja energinen vanhemmuudessaan, joku helpottunut, että on selvinnyt hengissä. Oma äitiyden tarinanikin alkaa elää. Kuinka sitä kaipasikaan omia vanhempiaan, läheisiään silloin kun lapset olivat pieniä. Tai kun oli vaikea sovittaa sairastelevan lapsen ja työelämän tarpeita. Miten sitä toivoikaan, että saisi puhua joskus itsestä ja omasta jaksamisesta! Että joku kysyisi mitenkäs sinä.

Jatkamme pohtimalla, miten me voisimme vanhempina, työntekijöinä kannatella lapsen hyvää kasvua. Kysymys saa mielteliääksi. Ajatuksia syntyy niistä tilanteista, mitkä ovat hankalia lapsen kanssa selvitä. Nukkumaanmenosta, syömisestä, hampaanpesusta. Mistäpä muusta, kuin siitä arjen areenasta, missä vaikeimmat koulut käydään.

Iltapäivä päättyy, vanhemmat kiittelevät, poistuvat tahoillensa. Jää nähtäväksi, mitä tästä eväiksi. Onko se minun huolenikaan. Itse olen tullut kosketetuksi. Vanhemmuus, kasvattajuus, lapsuus ovat niitä teemoja, joista meillä kaikilla kokemusta. Tähän rinkiin en tarvinnut tuomisina tietoa, en varustautumista valmiilla puheella. Yhteyden hakemistako, sitä, että jossain kohdassa tietämisen sijaan raivaa tyhjän tilan kuulla.

Samulin äiti viipty eteisessä. Kysyy vielä Samulin yskimisestä. On sairastellut niin paljon. Tiedänhän minä sen, tämän taiteilun monissa tarpeissa. Mennään päivä kerrallaan, lääkitään yskä kerrallaan. Kyllä se tästä. Sovimme kasvatuskumppanuus-iltapäivälle uuden ajan neljän viikon päähän. Taidan ottaa mukaani kirjan Elämäni ruuhkavuodet ja lukea siitä pätkän.”

(Kaskela, 4/2004)

Tarinassa dialogisuuden kokemus mahdollistuu niin kasvattajille kuin todennäköisesti myös vanhemmille yhteisessä vuoropuhelussa. Tarinan vanhempainryhmässä vaihdetaan ajatuksia äitiydestä, muutoksista perheissä, yksinäisyydestä, ajan riittämättömyydestä. Keskustellaan ja pohditaan yksin ja yhdessä koettua, elettyä. Tutkitaan ja tarkastellaan sekä omien, että toisten näkemyksiä ja ollaan ehkä valmiita oppimaan ja tarvittaessa muuttamaan omia mielipiteitä. Tämänlaatuinen dialogisuus pitää sisällään vahvasti nöyryyden tunnon yhteisessä keskustelussa.

Tarinan dialogissa ei juututa epäolennaiseen, väittelyyn tai toisen osapuolen arvioimiseen. Puhutaan itsestä käsin ja tehdään tilaa toisen ajatuksille. Dialogissa siis tarvitaan myös näkyväksi tulemistä ja itsensä näkyväksi tekemistä puheen ja tekojen kautta. Ei kuitenkaan oikeassa olemisen näkökulmasta vaan etsien, tutkien, tarkastellen – siis yhdessä ajatellen.

Kasvattajan ja vanhemman dialogi synnyttää kahdenkeskisen yhteisöllisyyden kokemuksen ja tunneliittymisen lapsen asiaan ja kasvatustapaan. Siitä on myös mahdollista rakentaa laajempi yhteisöllisyyden kokemus vanhempien kesken. Päivähoidon tarjoama kasvatustyöyhteisöllisyyden areena, joka kutoutuu lapsuuden, vanhemmuuden, kasvattajuuden ilmiöistä ja jaetuista kokemuksista tuo parhaimmillaan toivoa ja helpotusta omaan vanhemmuuteen, myös ammatilliseen kasvatustajuuteen. Tavoitettu yhteys omaan sisäiseen kasvatustajuuteen antaa herkät korvat kuulla ja sydämen tunnistaa aidosti lasten kokemuksia.

KASVATUKUMPPANUUDEN RAKENTUMINEN

Tutustumiskäynti ja aloituskeskustelu

Kumppanuus alkaa aina tutustumisesta. Perheen kotona tapahtuva tutustumiskäynti on osa kasvatuskumppanuus-koulutusmallin tuomaa työkäytäntöä. Varhaiskasvatuksen tutustumiskäynti rakentaa jatkumoa muun muassa neuvolan käytännölle, jossa terveydenhoitaja vierailee perheen kotona äidin raskauden aikana ja lapsen syntymän jälkeen. Ehdotus tutustumiskäynnistä voidaan tehdä vanhemmalle samalla kun perheelle vahvistetaan tieto lapsen päivähoitopaikasta. Perheen niin toivoessa keskustelu voidaan käydä myös päiväkodissa tai muussa sopivassa paikassa.

Usein luontevin paikka tutustumiselle ja ensimmäiselle tapaamiselle on lapsen ja perheen kannalta perheen oma koti. Tutustumiskäynnin tavoitteena on käydä lapsen päivähoiton aloitukseen, perheen odotuksiin ja toiveisiin liittyvä keskustelu. Vanhemmilla saattaa olla monenlaisia ennakkooajatuksia ja kysymyksiä liittyen päivähoitoon tai ylipäättään arjen sujumiseen perheen muuttuvassa tilanteessa. Monille vanhemmille pikkulapsivaihe on selviytymistä ja taiteilemista työelämän, vapaa-ajan, lasten kanssa vietetyn ajan ja toisaalta lastenhoidon välillä. ”Äidiksi ja isäksi ei synnytä vaan kasvetaan asteittain lasten kasvaessa, ja tunteita kääntäviä yllätyksiä riittää, illoissa ja murheissa. Työn imu ja taloudelliset paineet voivat johdattaa perhe-elämän umpiraiteille; on tehtävä uusia valintoja ja armahdettava itsensä epäonnistumisen syyllisyydeltä.” (Bardy & Känkänen 2005, 22.)

Aloituskeskustelun lähtökohtana onkin antaa perheelle puheenvuoro. Koti on vanhemmille tuttu tila toisin kuin lapsen tuleva päivähoitopaikka ja tarjoaa äidille ja isälle turvallisen paikan puheelle omasta lapsesta ja perheestä. Vanhempien kynnys ilmaista omia odotuksiaan, pelkojaan ja toiveitaan madaltuu tutussa kotiympäristössä. Koti myös konkretisoi vanhempien puhetta, jolloin työntekijöiden mielikuville jää vähemmän tilaa. Perheen kotona työntekijällä on ainutkertainen tilaisuus olla luomassa kuulevaa ja luottamukseen perustuvaa suhdetta perheeseen.

Aloituskeskustelun yhtenä tavoitteena on, että työntekijä auttaa vanhempia valmistamaan lasta päivähoiton aloitukseen. Vanhemmilla voi olla monenlaisia odotuksia, toiveita ja pelkoja päivähoiton aloituksen suhteen, joista kasvattajan on tärkeä kuulla ja olla tietoinen. Omien tunteiden ilmaisun ja selkiintymisen kautta vanhempi pystyy paremmin myös valmistelemaan lasta tulevaan muutokseen.

Aloituskeskustelu käydään ennen kuin lapsi on aloittanut päivähoiton. Näin vanhemmille jää aikaa valmistaa ja saarella lasta päivähoitoon. Kun työntekijä on

tutustunut perheeseen ja lapseen ennen varsinaista aloitustilannetta, aikuisten luoma suhde kannattelee lasta. Kotikäynnin aikana kasvattajan ja lapsen luoma ensikontakti auttaa lasta uuteen paikkaan ja tilaan tulemisessa. Aloituskustelun voi käydä myös tilanteissa, joissa lapsi siirtyy päiväkodista toiseen, ryhmästä toiseen, aloittaa esiopetuksen tai tarvitsee erityistä tukea.

Koti on lapselle turvallisin paikka tutustua uuteen aikuiseen, lapsen tulevaan hoitajaan/kasvattajaan. Kasvattaja voi havainnoida sitä, miten lapsi toimii kotiympäristössä. Tietämys auttaa kasvattajaa toimimaan tarkoituksenmukaisella tavalla vastaanottaessaan lasta päivähoitoon lapsen persoonasta riippuen. Lapsen kotona työntekijän on myös luontevinta tutustua siihen, miten lapsi toimii yhdessä äidin ja isän kanssa. Siten kasvattaja saa tutustumiskäynnillä kotona tietoa ja ymmärrystä lapsesta ja lapselle ominaisesta tavasta toimia.

Kotona käydyssä aloituskustelussa työntekijällä on vastuu tutustumistyötä lapseen ja perheeseen. Koska koti on työntekijälle vieras paikka, työntekijä saa tuntumaa myös vastaanoton tärkeyteen ja siihen, miltä tuntuu luoda suhdetta uusiin ihmisiin oudossa ympäristössä. Tätä arvokasta tuntumaa itse koetun kautta työntekijä voi käyttää luodessaan suhdetta lapseen ensimmäisten päivähoitoviikkojen aikana. Kasvattajan kuuleva ja sensitiivinen suhde lapsen päivähoitoaloi- tusvaiheessa – jossa lapset joskus ikävöivät, itkevät tai arastelevat tulla uuteen paikkaan – luo perustan koko päivähoitoon jatkumolle.

Aloituskustelun tekee lapsen oma tuleva hoitaja joko yksin, työntekijäparin tai esim. päiväkodin johtajan kanssa. Perhepäivähoidossa mukana voi olla perhepäivähoidon ohjaaja. Perheestä paikalla on lapsi ja ainakin toinen vanhemmista, mieluiten molemmat vanhemmat. Jos perhe haluaa, on mahdollista, että paikalla ovat sisarukset ja muita lapselle läheisiä ihmisiä. Yksinhuoltaja- ja uusperheissä on vanhemman kanssa syytä sopia, ketkä lapsen perheen vanhemmista ja aikuisista osallistuvat yhteiseen keskusteluun.

Kotona käyty aloituskustelu toteutetaan aina kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti: perhettä kuulevalla, kunnioittavalla, luottamusta ja dialogia rakentavalla tavalla. Tutustumiskäynnillä kotiin työntekijä luo pohjaa vanhempien ja päivähoitoon työntekijän väliselle suhteelle. Luottamuksellista suhdetta rakentaa vanhempien kokemus kuulluksi tulemisesta, joka on keskeinen tavoite aloituskustelun toteutumisessa. Kasvatuskumppanuuskoulutuksessa on kehitetty tutustumiskäynnille erillinen lomake, joka on tarkoitettu työntekijän avuksi ja työvälineeksi keskusteluun. (Liite 2.)

Lapsen vastaanotto ja tutustumisvaihe

Lapsi tulee päivähoidon perheensä jäsenenä. Päivähoidon aloitus koskee siten koko perhettä. Lapsen aloittaessa päivähoidon, hänen elämäntilanteensa muuttuu monella tavalla. Lapsi työstää päivittäistä eroaan vanhempiin, rakentaa uusia suhteita päivähoidon aikuisiin ja tulee osalliseksi lapsiryhmän toimintaa (Munter 2001, 37–38). Työntekijän tehtävä on monitasoinen: yhtäältä hän auttaa lasta kestämään eron vanhemmistaan, toisaalta kasvattaja auttaa lasta luomaan suhteen aluksi yhteen kasvattajaan ja vähitellen lapsiryhmän muihin aikuisiin (Sumsion 1999). Kasvattaja auttaa lasta liittymään osaksi vertaisryhmäänsä.

Lapsen päivähoidon saattelemiseen kuuluu vanhemman ja lapsen yhteinen tutustumisjakso päivähoidossa, jonka pituudesta ja sisällöstä on hyvä sopia jo aloituskeskustelussa. Lapselle tärkeä jatkuvuuden tunne on mahdollista säilyä, kun siirtyminen kotoa päivähoidon tapahtuu vaiheittain ja asteittain. Sovittu järjestely aloituskeskustelussa helpottaa koko perhettä muutostilanteessa. Aloituskeskustelu äidin ja isän kanssa ja tutustuminen lapseen tämän kotona on antanut kasvattajalle tuntuman siitä, minkälainen lapsi hoitoon on saapumassa. Tutustumiskäynnillä tehdyt havainnot ja vanhempien kertomukset lapsesta auttavat kasvattajaa rakentamaan suhdetta lapseen ja vastaanottamaan lasta päivähoidon. Vastaavasti, kun lapsi on saanut tutustua tulevaan hoitajaansa hänelle tutussa ympäristössä kotona, lapsen on helpompi rakentaa luottamusta kasvattajaan.

Sekä lapsi että vanhempi tarvitsevat kasvattajalta erokokemuksen kuulevaa suhtautumista ja myötätuntoista kannattelua. Mitä vähemmän lapsella on sanallisia valmiuksia ja kykyä kertoa omista tarpeistaan, sitä useammin ja enemmän tarvitaan aikuista lapsen tunteiden tulkina. Pieni lapsi ei kykene käsittelemään omia ja toisten tunteita, eikä ymmärtämään omia kokemuksiaan, vaan hän on riippuvainen aikuisen kyvystä vastaanottaa ja käsitellä niitä. Lapsi tarvitsee myös hyvin yksityiskohtaista mielen kannattelua, jos hän ei pysty ilmaisemaan tuntojaan sanoin (Schulman 2001).

Lapsen erokokemukseen liittyvät tunteet on siten hyvä huomioida (esim. lohdutus, lähellä oleminen, tutut lelut, turvallisuutta tuovat asiat) ja jos mahdollista käsitellä niitä lapsen kanssa. Tunteiden sanallistaminen ja puhuminen lapselle äänen siitä, mitä nyt tapahtuu ja mitä kasvattaja näkee lapsessa tapahtuvan auttaa lasta ymmärtämään ja hallitsemaan omia tunteitaan. Tämän ymmärryksen ja sensitiivisen kasvattajan avulla lapsen on mahdollista kokea turvallisuutta, kiintyä kasvattajaan ja asettua päivähoidon.

Myös vanhemmalle on hyvä kertoa lapsen ikävöimisestä: miten se on näkynyt päivähoidossa, mitä lapsi on puhunut, missä tilanteissa itkenyt, miten lohduttanut, mitä kasvattaja on tehnyt ja mikä lasta on auttanut. Oman äidin ja isän ikävöiminen kertoo useimmiten lapsen ja vanhemman tärkeästä ja ensisijaisesta suhteesta, mikä tulkinta on hyvä tuoda esille vanhemmalle.

Joissakin kunnissa ja päivähoitoyksiköissä on kehitetty niin sanottua omahoitaja tai vastuukasvattaja käytäntöä, joka mahdollistaa sekä lapsen että perheen yksilöllisen huomioimisen aloitusvaiheessa. Omahoitajakäytäntö, jossa lapselle on nimetty yksi kasvattaja/ työntekijä auttaa lasta aloitusvaiheessa turvautumaan ja lohduttautumaan juuri tämän kasvattajan lähellä. Samalla käytäntö auttaa hoitajaa tuntemaan ja pitämään lapsi mielessään, kun vastuu lapsista jakautuu usean kasvattajan kesken. Vanhemmille järjestely voi tuoda helpotusta, kun he voivat jakaa ajatuksiaan ensisijaisesti yhden kasvattajan kanssa.

Lapsen äidin ja isän mielikuvien kannattelussa voidaan käyttää apuna valokuvia. Vanhemmat tuovat päivähoitoon kuvia perheestä, ja lapsi voi katsella niitä yhdessä kasvattajan kanssa ikävöidessään. Valokuvat voivat olla albumissa tai ne voidaan laittaa esille esimerkiksi oman naulakon tai sängyn vierelle. Kasvattaja voi myös itse ottaa kuvia lapsen hoidon aloitusvaiheessa vanhemmista ja lapsesta yhdessä ja laittaa ne paikalle, josta lapsi voi niitä katsella. Valokuvat tai muut kotoa tuodut symboliohjektit (esim. räsy, peitto, äidin huivi), joihin lapsi voi hoitopäivän aikana turvautua, helpottavat usein lapsen ikävää ja toisaalta auttavat lasta pitämään vanhemman mielessään.

Lapsen asettuminen päivähoitoon edellyttää vanhempien ja kasvattajien tukea. Lapsen erilaisten tunnetilojen ja mielialojen vastaanottamisen ja jakamisen myötä lapsi piirtyy kasvattajan mieleen ja muistiin. Tämä yhteys ja tunto lapsesta ja lapsen tarpeista auttaa kasvattajaa toimimaan sensitiivisesti suhteessa lapseen. Onko se juuri parasta päivähoiton laatua?

Päivittäiset kohtaamiset

Yhteinen vuoropuhelu vanhemman, kasvattajan ja lapsen välillä tapahtuu päivittäisissä kohtaamisissa vanhemman tuodessa tai hakiessa lasta päivähoitosta. Tähän puheeseen ja jakamisen tilanteeseen on tärkeää ottaa lapsi mukaan ja kuulla lapsen kertomuksia päivästä, ajatuksista ja tunteista. Laajemmin lasta koskevia asioita puhutaan erikseen sovitussa keskustelussa (hoito- ja kasvatuskeskustelut, lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyvät tai muuten sovitut keskustelut).

Kasvatuskumppanuus ja vuoropuhelu vanhempien ja kasvattajien välillä rakentuu prosessina koko lapsen päivähoiton ajan. Kasvattaja voi omalla esimerkillään ja myönteisyydellään rohkaista vanhempaa puhumaan, kysymään tai pohtimaan yhdessä lapseen liittyviä asioita. Kasvattajien ja vanhempien jatkuva, päivittäinen vuoropuhelu avaa tilaa puhua niin tavanomaisista lapsen asioista kuin pulmallisistakin tilanteista. Liian fokuoitunut ja ongelmakeskeinen puhe aiheuttaa helposti vanhemmissa varautuneisuutta, eikä tue luottamuksen rakentumista.

Vanhemmille on ensiarvoista jakaa ajatuksia juuri heidän lapsestaan. Kasvat-
tajan myönteinen puhe ja muistelu siitä, mitä hän on lapsesta päivän aikana näh-
nyt, kuullut ja yhdessä lapsen kanssa kokenut, auttaa vanhempaa sekä ymmär-
tämään lasta, että tallentamaan arvokkaita lapsuusmuistoja. Kasvattajasta asiat
saattavat tuntua tavanomaisilta, mutta vanhemmalle lapsen hoitopäivään liittyvät
muistot ovat arvokasta tietoa. Aikuisen näkökulmasta arkiselta näyttävät asiat –
lapsen hauska sanonta pukeutumisen tohinassa tai lohduttava halaus kaverin kaa-
tuessa – ovat niitä arkisia asioita, joihin vanhemman on helppo liittyä. Vuoropu-
helu parhaimmillaan on kuulemista puolin ja toisin, lapsen aamu- ja iltatarinoiden
jakamista, josta syntyy tarvittava lapsen tuntemus. Useimmiten lapsi on myös hyvä
ottaa mukaan tilanteeseen, missä aikuiset jakavat häneen liittyvää tietämystä. Siten
lapsi saa olla konkreettisesti osallinen hänen omissa asioissaan.

Kun puhutaan lapsesta, sivutaan usein myös perheen (yksityisiä) asioita.
Perheen kannalta asiat saattavat olla hyvinkin arkaluontoisia, henkilökohtaisia ja
tunteita herättäviä. Ellei vanhempien ja kasvattajien välillä ole riittävästi vuoro-
puhelia, syntyy helposti tulkintoja ja olettamuksia: lapsesta, perheen tilanteesta,
päivähoidosta, huolen aiheista jne. Yhdessä ajattelun taito merkitsee, että ajatus-
ten ja mielipiteiden ei tarvitse heti olla lopullisia vaan ennemminkin askeleita koh-
ti lopputulosta.

Kasvattajan myönteinen ja avoin suhtautuminen perheeseen tekee tilaa mo-
nenlaiselle perheen puheelle ja tunteiden läsnäololle. Päivittäinen lapseen liittyvien
asioiden jakaminen helpottaa myös huoli- tai pulmatilanteiden esille ottamista
puolin ja toisin. Vanhemman ja kasvattajan luottamuksellinen ja syvenevä vuoro-
puhelu koituu aina lapsen parhaaksi.

Kasvatuskeskustelut

Vanhempien kanssa käytävät kasvatuskeskustelut ovat keskeinen kasvatuskumppa-
nuuden toteutumisen areena. Keskustelut ovat myös se paikka, jossa kumppanuus-
suhteen syveneminen joko mahdollistuu tai estyy (Karila 2005, 49). Käytäntönä on,
että vanhempien ja hoito- ja kasvatushenkilön kesken käydään ainakin kerran vuo-
dessa seikkaperäisempi keskustelu lapsesta ja lapsen varhaiskasvatuksesta. Tarpeen
mukaan käydään useampia keskusteluja. Yleensä ensimmäinen keskustelu käydään
muutaman kuukauden kuluttua lapsen päivähoidon alkamisesta. Lapsen hoito- ja
kasvatuskeskustelut ovat kunnissa korvautumassa lapsen varhaiskasvatussuunni-
telmaa koskevilla keskusteluilla. Lapsikohtainen suunnitelma varhaiskasvatuksesta
laaditaan jokaiselle päivähoidossa olevalle lapselle yhteistyössä vanhempien kans-
sa. Suunnitelman toteutumista arvioidaan säännöllisesti (Vasu 2005, 32).

Varhaiskasvatussuunnitelman mukainen keskustelu luo luontevaa jatkoa päivähoiton aloituskeskustelulle, joka käydään vanhempien kanssa ennen lapsen tuloa päivähoitoon. Laadukkaan kasvatustoiminnan piirteenä on, että vanhempien ja perheiden näkökulmasta eri keskustelut ja tapaamiset luovat johdonmukaista jatkumoa ja siltaa toisiinsa nähden. Lapsen yksilöllistä varhaiskasvatussuunnitelmaa koskevat keskustelut tarjoavat luontevan paikan palata aloituskeskustelussa esiin tulleisiin asioihin, ajatuksiin, odotuksiin ja tunnelmiin. Jos lapsi on jo ollut päiväkodissa tai perhepäivähoidossa, kasvatustilanteissa/ varhaiskasvatussuunnitelmassa palataan aiemmin ja sovittuihin asioihin ja sitä tarkennetaan lapsen kasvun ja kehityksen myötä.

Varhaiskasvatussuunnitelmassa luodaan yhteistä todellisuutta ja ymmärrystä lapsesta ja sovitetaan yhteen vanhempien ja kasvattajien erilaisia tulkintoja lapsesta. Keskusteluissa henkilöstölle asettuu suuri haaste tiedostaa omat, hyvään lapsuuteen, vanhemmuuteen ja kasvatukseen liittyvät uskomuksensa, ja ymmärtää niiden heijastuminen arjen vuorovaikutustilanteisiin (Karila 2005, 47–48). Vanhempien näkemykset oman lapsensa tuntijoina on tärkeä huomioida sekä suunnitelmassa, että toiminnan järjestämisessä. Suunnitelman mukaisesti kasvattaja/henkilöstö voi toimia johdonmukaisesti ja lapsen yksilölliset tarpeet tiedostaen (Vasu 2005, 32).

Lapsen liittyvissä kasvatustilanteissa on tärkeää luoda vanhempien ja kasvattajien välille myönteinen ja kannustava ilmapiiri. Useimpien vanhempien mielessä luottamus päivähoitoon ja työntekijöihin rakentuu kasvattajien ja lapsen välisistä suhteista ja siitä millä tavalla kasvattajat välittävät tunteisuutta lapsesta vanhemmille. Kasvattajan tehtävänä on havainnoida lasta ja lapsen kehitystä systemaattisesti ja tietoisesti, jolloin hän kykenee vanhempien kanssa käytävässä vuoropuhelussa välittämään oman ymmärryksensä ja tietämyksensä lapsesta. Lapsen liittyvät huolenaiheet kerrotaan vanhemmalle havaintoihin perustuen ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Lapsen erityisen tuen tilanteet

Kasvatustilanteissa vuoropuhelua perheiden kanssa käydään säännöllisesti ja jatkuvasti lapsen jokapäiväisestä elämästä ja varhaiskasvatuksesta. Luottamuksellisen suhteen rakennuttua erityistä huomiota vaativien asioiden puheeksi ottaminen on luontevampaa. Henkilöstön haasteena on ylläpitää kumppanuuden ilmapiiriä erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijöiden ja vanhempien käsitykset yhteistyöstä, kasvatuskäsityksistä, kasvatustilanteista, lapsen hoidon ja kasvatuksen tarpeista tai perheen ja päivähoiton vastuunjaosta eroavat. Kasvatustilanteiden ilmapiirin vaalimiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota myös

silloin, kun lapsen ja perheen elämäntilanne syystä tai toisesta vaatii tavanomaista kasvatusyhteistyötä monipuolisempaa tukea ja apua.

Tilanteissa, joissa lapsi tarvitsee erityistä tukea, työntekijöiden haasteena on toimia tavalla, joka ylläpitää ja vahvistaa vanhempien luottamusta henkilöstön tahoon ja kykyyn auttaa lasta ja perhettä. Pulmatilanteiden hoidossa työntekijöiden tavalla käyttää erilaisia kysymyksiä voi olla suuri merkitys sille, miten luottamus perheiden ja päivähoidon välille rakentuu ja miten se prosessin eri vaiheissa kestää. Avoimet kysymykset kutsuvat esiin vanhempien omia näkökulmia, ajatuksia ja näkemyksiä. Avoimia kysymyksiä ovat muun muassa mitä, miten tai millä tavalla -alkuiset kysymykset. Yhteistyössä vanhempien kanssa työntekijän on syytä olla tietoinen siitä, millä tavalla vuoropuhelu avaa ja sulkee vanhempien mahdollisuuksia tulla osalliseksi omaa lastaan koskevassa asiassa.

Lapsen auttaminen perustuu terapeutin ymmärrykseen omasta roolistaan psykologisen tasapainon ylläpitäjänä suhteessa apua tarvitsevaan lapseen (Cleve 2005). Myös ammattikasvattajalta vaaditaan erityistilanteissa kykyä ”erilaisten näkökohtien kohtaamiseksi, niihin vastaamiseksi, tutkimiseksi ja uudenlaisen ymmärryksen rakentamiseksi (Mönkkönen 2002).” Lapsen auttamisen erityistilanteissa työntekijän tulee kiinnittää huomiota oman ammatillisen roolinsa rajoihin sekä omaan tapaansa olla vuorovaikutuksessa vanhemman kanssa.

Kasvatuskumppanuus koulutuksessa työntekijät opettelevat hyödyntämään niin sanottua lapsen ja perheen auttamisen prosessia (vrt. Davis 2003, 46). Auttamisprosessi tarjoaa työntekijöille työvälineitä lapsen erityisen tuen tarpeen havainnoimiseksi, tutkimiseksi, ratkaisun etsimiseksi, vanhempien – tai kasvattajan – muutokseen auttamiseksi sekä tilanteen yhteiseksi arvioinniksi. Tilannetta viedään eteenpäin yhdessä vanhempien, kasvatusyhteisön ja moniammatillisen tiimin kanssa. Kun henkilöstö ja vanhemmat yhdessä tarkastelevat ja arvioivat havaintojaan lapsesta ilman pyrkimystä diagnosointiin, ovat molempien havainnot kokonaiskuvan saamiseksi merkityksellisiä. Kasvattaja voi oman tietonsa ja osaamisensa pohjalta vahvistaa, mutta myös selkeyttää vanhempien havaintoja ja arvioita (Heinämäki 2004, 30–31). Auttamisprosessin rakentamisessa keskeinen apuväline ovat ne lukuisat kysymykset, joiden avulla henkilöstö saa ja vaihtaa tietoja lapsesta ja lapsen kasvuoloista ja kehitysehdoista.

Parhaimmillaan avoimuuteen ja vastavuoroisuuteen luotsaava vuoropuhelu vahvistaa keskustelun informatiivista sisältöä. Työntekijä saa tietoa perheen näkökulmasta tärkeistä, asiaan vaikuttavista seikoista ja tapahtumista. Työntekijän avoin lähtökohta lisää myös keskustelun vaikuttavuutta ja emotionaalista vastavuoroisuutta ja osapuolten sitoutumista. Avoimet kysymykset avaavat tilaa tunneilmaisulle ja kokemukselle osallisuudesta. (Roter, Debra 1998.)

Kasvatuskumppanuuden ylläpitäminen erityistilanteissa voidaan ymmärtää dialogisuutena, ”yhteisenä hämmästyksenä niistä ilmiöistä, joiden edessä syntyy tunne, että kumpikaan ei tiedä. Tällainen epävarmuuden hetki voi synnyttää yh-

teistoimintaa, kunhan totuus voidaan nähdä avoimena ja päättymättömänä tilana, jossa voi olla levollisena (Mönkkönen 2002).” Kasvatuskumppanuuden arvo on siinä, että ”jatkuvasti muuttuvissa, epävarmoissa olosuhteissa epävarmuus voi olla huojentavaa ainoastaan, jos löytyy heitä, joiden kanssa yhteistoiminnassa voi etsiä yhteistä ymmärrystä (Mönkkönen 2002).”

Vanhemman äänellä

*En anna vain lastani
annan kaikkeni
luovun ja luovutan
itseltäni pois
huolehdittavaksi*

*Päiväkodin portilla
kun käsi jaksaa vilkuttaa
lähettää suukkoja loputtomiin
vielä ensimmäisissä liikennevaloissa
vielä työni äärellä
viipyy mielessäni
katseen pyyntö
Älä unohda, tule pian*

*Lähetän terveiseni
olen jo matkalla
luotasi luoksesi
Kiireisissä kohdissa
sydän liikahtaa sinne päin
ei niin tärkeää, täyttä täällä
ettei mieleeni mahtuisi*

*Päiväkodin portilla
kun tunnit ovat vilkutusten välissä
löydän kiikkujani
likaisen janoisen iloisen
Ihmeeni*

*Sydän liikahtaa Teihin päin
olen kiitollinen hyvästä hoidosta*

(Marja Kaskela)

KASVATUKUMPPANUUDEN KOULUTUS

S seuraavassa esitellään Stakesissa kehitetty Kasvatuskumppanuus-koulutusohjelma, sen rakenne ja prosessi sekä koulutukseen liittyvät lähtökohdat. Luvussa kerrotaan myös koulutuksen toteutumisesta hankekunnissa.

Pienet, alle kouluikäiset lapset elävät kodin, päivähoidon, harrastusten ja mediamaailman vaihtuvissa kasvuympäristöissä. Lapsen kasvun ja kehityksen tukemisen näkökulmasta merkityksellistä ei ole ainoastaan se, miten lapsen hoito, huolenpito ja oppiminen eri elämänpiirien sisällä turvataan. Tähdellistä on myös se, miten eri kasvuyhteisöt saatetaan vuoropuheluun keskenään ja miten niistä rakentuu lasta kannattelevia verkostoja. Miten päivähoidon ja perheen yhteistyössä rakentuvat lasta kannattelevat ja kumppanuutta ylläpitäviä kohtaamisia ja verkostoja? Minkälaiset tulkinnat ohjaavat työntekijän toimintaa erilaisissa yhteistyö- ja tapaamistilanteissa?

Yhteistyön rakentamisessa ja vanhemman tulkintojen vastaanottamisessa on kysymys henkilöstön asiantuntija-aseman uudelleen arvioinnista ja ammattilaisten omien mielikuvien ja tulkinnallisten mallien pohdinnasta. Vanhempi tuo kohtaamisiin ammattilaisten kanssa mukanaan oman kokemuksellisen tietonsa vanhemmuudesta ja lapsesta. Vanhemman omien näkemysten arvostaminen ja hyväksyminen tarkoittaa hänen kokemuksellisen tietonsa pätevyyden tunnustamista. Kun vanhemman tiedolla on yhtäläinen painoarvo, asiantuntijätietoa ei voi enää itsestään selvästi samastaa totuuteen tai oikeaan tulkintaan. Perheen ja päivähoidon yhteistyössä asiantuntijan tieto ja ammatillinen kokemus muodostavat rikkaan ”kertomusten” varannon, jonka työntekijä voi tarjota vanhemman käyttöön. (Alasuutari 2003, 171.)

Kasvatuskumppanuuskoulutuksen tavoitteena on auttaa päivähoidon työntekijöitä pohtimaan omien työkäytäntöjen tulkinnallisia lähtökohtia ja käytännöllisiä vaikutuksia lapsen kasvun kannatteluun, vanhemmuuden vahvistamiseen, perheiden osallistumiseen ja toimivan kasvatusyhteistyön ylläpitämiseen. Seminaarien kautta perehdytään kumppanuusperusteisen vuorovaikutuksen keskeisiin periaatteisiin ja toimivan yhteistyösuhteen rakentamiseen. Koulutuksessa syvennetään osallistujien ymmärrystä ja osaamista lapsen ja perheen pulmatilanteiden auttamisprosessista. Kasvatuskumppanuus -koulutuksen tavoitteena on, että varhaiskasvatushenkilöstö:

- Ymmärtää kunnioituksen ja tasavertaisuuden merkityksen perheiden ja päivähoidon välisessä kasvatusyhteistyössä.
- Tuntee kasvatuskumppanuuden keskeiset periaatteet: kuulemisen, kunnioituksen, luottamuksen ja dialogisuuden.

- Osaa käynnistää ja ylläpitää kasvatuskumppanuutta lapsen päivähoitopolun eri vaiheissa niin, että vanhempien oman lapsensa tuntemus ja varhaiskasvattajien asiantuntemus yhdistyvät.
- Osaa edistää lapsen eri elämänpiirien yhteen soinnuttamista päivähoiton ja kodin kasvuympäristöissä.
- Osaa valmistella ja tukea lasta ja perhettä lapsen päivähoiton aloitus-, siirtymä- ja muutostilanteissa lapsen ero- ja liittymiskokemuksia vahvistavalla tavalla.
- Osaa työskennellä vanhempien kanssa tavalla, jossa vanhempi kokee tulevaisuutensa arvostetuksi omassa vanhemmuudessaan ja hän saa tukea lapsi-vanhempi vuorovaikutukseensa.
- Osaa edistää lapsen ennalta ehkäisevää mielenterveytyötä ja auttaa lasta luomaan turvallisia ja emotionaalisesti kannattelevia suhteita kasvattajiin ja vertaisryhmän lapsiin.
- Tunnistaa, tiedostaa ja osaa kyseenalaistaa kasvattajan omia, lapsuuteen, vanhemmuuteen ja ammattillisuuteen liittyviä uskomuksia, tulkintoja ja asenteita.
- Ymmärtää kasvattajan ja lapsen/lapsiryhmän välisen suhteen merkityksen lapsen kasvuun ja kykenee refleктоimaan oman toimintansa vaikutuksia ja lähtökohtia.
- Ymmärtää oman tehtävänsä päivähoiton, neuvolan, perhetyön, lastensuojelun ja koulun moniammatillisessa yhteistyössä.
- Tunnistaa lapsen tai perheen erityisen tuen tarpeen varhaisessa vaiheessa ja osaa lapsen auttamisprosessia soveltaen etsiä ongelmatilanteille ratkaisuja.
- Osaa tarvittaessa ohjata perheen erityispalveluihin.
- Kannustaa vanhempia osallistumaan lapsensa varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen.
- Tukee vanhempia käynnistämään ja ylläpitämään keskinäistä vertaistoimintaa.

Koulutusohjelman rakenne ja prosessi

Kasvatuskumppanuus koulutus on varhaiskasvattajien täydennyskoulutusta, joka koostuu kolmesta osiosta:

- peruskurssista
- työmenetelmän ohjauksesta
- kouluttajakoulutuksesta.

Kouluttajakoulutuksesta on Kasvatuskumppanuus-hankkeen aikana vastannut Stakes. Peruskursseja voivat järjestää kunta, seutukunta tai kehittämishanke. Kouluttajat ovat pääsääntöisesti kunnan varhaiskasvatushenkilöstöä, mutta myös opilaitosten opettajat, osaamiskeskusten asiantuntijat ja kehittämishankkeiden työntekijät voivat hakeutua peruskursseille ja kouluttajakoulutukseen ja järjestää edelleen omissa yhteisöissään peruskoulutusta.

Kasvatuskumppanuuden peruskurssi

Kasvatuskumppanuus peruskurssi koostuu 17 erillisestä seminaarista eli kasvatuskumppanuuden sisällöllisestä teemasta. Seminaarit esitellään luvussa kuusi. Kasvatuskumppanuuden peruskurssin rakenne on:

- kahdeksan (8) päivän pituinen
- järjestetään 2–4 kuukauden aikana
- ryhmän koko on 12/15 osanottajaa
- 2 kouluttajaa/12 hengen koulutusryhmässä
- 3 kouluttajaa/15 hengen koulutusryhmässä.

Suosittelavaa on, että kurssi aloitetaan kaksipäiväisellä jaksolla. Ensimmäisten koulutuspäivien aikana luodaan perusta myöhemmille seminaareille. Aloitusvaiheessa osanottajia autetaan myös ilmaisemaan mahdollisia epäilyksiään, pelkojaan ja kriittisyyttään koulutusta kohtaan. Samalla heitä autetaan tutustumaan toisiinsa ja kurssin työskentelytapaan, muun muassa rooliharjoituksiin. Kaksi peräkkäistä päivää antaa myös enemmän väljyyttä ja tilaa tehdä elämänjanatyöskentelyä osanottajia parhaiten palvelevalla tavalla. Muutoin koulutusjaksojen ryhmittelyssä olennaista on, että se tukee osanottajien ryhmä- ja oppimisprosessia. Koulutusjaksojen järjestämisen vaihtoehtoja ovat: a) neljä kahden päivän koulutusjaksoa; b) aloitus- ja lopetusjaksot kaksipäiväisinä, keskimmäiset yksipäiväisinä tai c) aloitusjakso kaksipäiväisenä, loput yksipäiväisinä.

Peruskoulutus on tarkoitettu kaikille vanhempia ja perheitä tapaaville ja heidän kanssaan yhteistyötä tekeville varhaiskasvatuksen työntekijöille. Koulutus soveltuu päiväkodin johtajille, esiopettajille, lastentarhanopettajille, erityislastentarhanopettajille ja muille päivähoidon erityistyöntekijöille, lastenhoitajille, lähihoitajille, päivähoitajille, sosiaalikasvattajille, sosionomeille, perhepäivähoitajille, ryhmäperhepäivähoitajille jne. Kurssin painopisteitä ja teemoja voidaan kuitenkin painottaa hieman tavoin sen mukaan, mikä on kurssilaisten ammatillinen koostumus. Erillisiä osallistumiskriteerejä ei ole.

Työmenetelmäohjaus

Työmenetelmäohjaus käynnistyy peruskurssin jälkeen. Peruskurssin osanottajat jaetaan kahteen kuuden hengen tai kolmeen neljän hengen pienryhmään. Pienryhmissä osanottajat syventävät peruskurssilla oppimaansa kasvatuskumppanuuteen perehtyneen varhaiskasvattajan tai muun aiheeseen perehtyneen työntekijän ohjauksessa. Tavoitteena on, että varhaiskasvattajat saavat varmuuden soveltaa oppimaansa lapsen hoitoprosessin ja päiväkodin toimintakauden kaikissa eri vaiheissa. Työmenetelmäohjauksen tavoitteena on:

- syventää varhaiskasvattajien konkreettisia yhteistyötaitoja
- mallintaa kasvatuskumppanuuteen perustuvaa vuorovaikutusta
- tukea yksittäisen työntekijän ymmärrystä kasvatuskumppanuudesta
- tukea kasvatusyhteisön yhteisen ymmärryksen rakentumista kumppanuudesta
- liittää kasvatuskumppanuuden käytäntötietous teoreettiseen viitekehykseen.

Työmenetelmäohjauksen tavoitteena on auttaa työntekijöitä siirtämään ja liittämään koulutuksen tiedot ja taidot osaksi käytännön työtä ja kohtaamisia vanhempien kanssa. Ohjauksessa jokainen työntekijä sitoutuu oman kasvatustietoisuuden syventämiseen ja omien työkäytäntöjen tutkimiseen ryhmän yhteisessä keskustelussa. Kumppanuusohjauksen tehtävänä on auttaa työntekijää soveltamaan kumppanuuden keskeisiä periaatteita, prosesseja ja työkäytäntöjä perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä. Kumppanuusohjauksessa työntekijät harjaantuvat kasvatuskumppanuuden periaatteiden, aloituskeskustelun käymisen ja kumppanuusuhteen aloittamisen ja syventämisen taidoissa. Ohjausprosessin eräänä tavoitteena on auttaa työntekijöitä tunnistamaan ja ilmaisemaan niitä tunteita ja ajatuksia, joita erilaisissa yhteistyötilanteissa perheiden kanssa syntyy, mutta joita ei arkityössä ole mahdollista ilmaista. Ohjauksessa tuetaan työntekijän hyviä käytäntöjä ja kyseenalaistetaan perheen omaa asiantuntemusta ohittavia puhe- ja toimintakäytäntöjä. Työmenetelmän ohjaamisessa luodaan avointa tilaa käydä läpi niitä kysymyksiä ja epä tietoisuuksia, joita työntekijöille herää, kun he soveltavat lapsen auttamisprosessia pulma-, ristiriita- ja ongelmatilanteissa. Työnohjauksessa käydään läpi kasvatuskumppanuutta työntekijöiden omien ajatusten, kokemusten, tunteiden ja työkäytäntöjen näkökulmista.

Kumppanuusohjauksen tukena voidaan käyttää ohjauskeskustelun lisäksi työntekijöiden tekemiä työpäiväkirjoja, rooliharjoituksia, elämänjanaan ja videointeja. Ohjauksen sisällölliset teemat noudattavat koulutusta:

- aloituskeskustelu ja tutustumiskäynti lapsen kotiin
- perheen tutustuminen ja lapsen tulo päivähoitoon
- lapsen päivittäiset tulo- ja hakutilanteet
- lapsen auttamisprosessin soveltaminen

- kasvatuskumppanuus lapsi-vanhempi -vuorovaikutuksen kannatteluna
- kasvatuskumppanuus kasvattajan ja lapsen välisenä suhteena
- kasvatuskumppanuus kasvatusyhteisön moniammatillisena yhteistyönä
- kasvatuskumppanuus kasvatustietoisuutena
- kasvatuskumppanuus vanhempien vertaistoiminnan edistämisenä.

Työmenetelmäohjauksessa varmistetaan ryhmäprosessin riittävän pitkä jatkuvuus. Ohjauksen näkökulmasta neljän hengen ryhmässä jokainen osallistuja saa riittävästi tilaa, suurempi ryhmä (6 henkilöä) on kustannusten näkökulmasta edullisempi. Työmenetelmäohjaus pyritään suunnittelemaan niin, että se kattaa yhden kokonaisen toimintakauden. Esimerkiksi, jos työnohjaus alkaa elokuussa, viimeinen kokoontuminen sovitaan vuoden kuluttua syksyyn. Työmenetelmäohjaus:

- käynnistyy peruskurssin jälkeen
- ryhmän koko 4/6 työntekijää
- kestää yhden toimintakauden
- 12–15 tapaamiskertaa
- tapaamiskerta 1,5–2,0 tuntia.

Sopivia työmenetelmäohjaajia ovat kasvatuskumppanuuskouluttajat tai varhaisen vuorovaikutuksen (vavu) -koulutuksen ja työnohjauksen käyneet työntekijät. Kasvatuskumppanuusohjaajilta ei edellytetä työnohjaajan koulutusta, mutta työnohjauskoulutuksesta on etua. Ohjaajina voivat toimia myös peruskurssin käyneet, joilla on työnohjaajan koulutus tai muutoin vankka kokemus työyhteisöjen ja/tai pienryhmien ohjaamisesta.

Kouluttajakoulutus

Kasvatuskumppanuus-kouluttajakoulutukseen voivat osallistua työntekijät, jotka ovat käyneet kasvatuskumppanuuden peruskoulutuksen, vavu-koulutuksen tai jotka ovat muutoin hankkineet riittävät ammatilliset valmiudet koulutustehtävään. Kouluttajakoulutus:

- on kuuden (6) päivän pituinen
- järjestetään kahdessa jaksossa
- ryhmän koko on 12 osallistujaa
- kaksi kouluttajaa.

Kasvatuskumppanuuden kouluttajakoulutuksen tavoitteena on antaa osanottajille valmiudet toteuttaa yhdessä kouluttajaparin kanssa kasvatuskumppanuus peruskurssi. Kouluttajakoulutuksessa käydään läpi tämän oppaan seminaariteemoja, perehdytään ryhmämuotoiseen, dialogiseen koulutuskäytäntöön, opiskellaan

seminaarien havainnollistamisen keinoja, syvennetään tietoutta rooliharjoituksista kouluttamisen näkökulmasta sekä toteutetaan opetusharjoituksia. Koulutuspäivien aikana käydään läpi vanhemmuuden, lapsuuden, kasvattajuuden ja kumppanuusperusteisen asiakastyön teemoja kokemuksellisen ja teoreettisen aineksen avulla.

Kouluttajakoulutuksen käyneet voivat järjestää omassa kunnassaan/seutukunnassaan tai yhteisössään (oppilaitos/hanke) peruskursseja. Koulutukseen hakeudutaan kouluttajapareittain. Kouluttajakoulutuksen järjestämisestä vastaa Stakesin varhaiskasvatusryhmä. Koulutuksesta löytyy lisätietoja Stakesin varttua-sivuilta.

Kokemuksellisuus lähtökohtana

Kasvatuskumppanuuskoulutus perustuu kokemukselliseen oppimiseen. Lähtökohtana on, että vasta omakohtaisen eläytymisen ja reflektoinnin avulla päästään syvempiin ja todellisiin muutoksiin osanottajan tiedoissa, taidoissa ja arvoissa ja asenteissa sekä edelleen työ- ja toimintatavoissa. Oppiminen ymmärretään tällöin prosessina, joka auttaa työntekijää tulkitsemaan havaintoja, ennakoimaan tulevaisuuden muutoksia ja sopeutumaan tilanteisiin. Kokemuksellisen oppimisen avulla osanottaja oppii muokkaamaan todellisuutta itsessään ja ympäristössään (ks. Vuorinen 2001, 3). Muutosprosessit muistuttavat oppimisprosesseja. Sekä oppimisen että muutoksen aikaansaamiseksi on tärkeää, että osapuolten suhde on lämmin, kunnioittava ja perustuu molemminpuoliseen vuoropuheluun (Davis ym. 2001, 6).

Lähtökohtana on, että työntekijöiden koulutuksessa läpikäymät ryhmä- ja oppimisprosessit muistuttavat niitä yhteistyö- ja vuorovaikutusprosesseja, joita on päivähoidon toimintaympäristössä. Koulutusryhmän oppimisprosessit mallintavat niitä ajatus-, toiminta- ja tunneprosesseja, jotka syntyvät vanhempien ja työntekijöiden välille erilaisissa yhteistyö-, tapaamis- ja keskustelutilanteissa. Kouluttajien tapa kouluttaa, asennoitua toisiinsa, olla suhteessa ryhmään ja sen yksittäisiin jäseniin mallintaa ja viitoittaa niitä suhteita ja vuorovaikutustapoja, joita kasvatuskumppanuudella varhaiskasvatuksessa tavoitellaan. Kuten vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössäkin, myös koulutuksessa ”osallistujien olemassa olevat ominaisuudet, taidot ja tiedot tunnustetaan ja niitä kunnioitetaan” (Davis ym. 2001, 6–7).

Oppimiseen vaikuttavat osanottajan yksilölliset ominaisuudet, ryhmän toiminta ja päivähoidon toimintaympäristön kulttuuriset tekijät. Aikuisen oppimiselle on ominaista, että sitä ohjaavat sisäiset skeemat, mallit. Osanottaja tarvitsee oikeaa tietoa käsiteltävästä asiasta ja mahdollisuuden harjoitusten kautta saada omakohtainen kosketus aiheeseen. Tavoitteena on, että kasvatuskumppanuuteen

perehtyvä työntekijä voi prosessoida tietojaan ja kokemuksiaan niin, että ne jäsenyivät hänen aiempiin sisäisiin malleihinsa, joista alkaa kasvaa uusi skeema. Uusi malli rakentuu aina riippuvuussuhteessa aiemmin sisäistettyihin malleihin. Jokainen osanottaja rakentaa itselleen erilaisen sisäisen mielikuvan silloinkin, kun ryhmällä on yhteiset rakennusaineet. (Vuorinen 2001, 5.) Kokemuksellisen oppimisen varmistamiseksi kasvatuskumppanuus koulutuksessa on otettu huomioon eräitä aikuisen oppimista tukevia periaatteita:

Kokemus

Kurssin sisällöt ja teemat on suunniteltu niin, että ne ovat suhteessa osanottajien elämän kokemuksiin, ammatillisuuteen, tietoihin, taitoihin ja osaamiseen ja työ-
kulttuuriin. Aiheiden pohtiminen lähtee osallistujien näkökulmista ja tukee itseohjautuvaa oppimista kunkin osanottajan omassa tahdissa. Elämäkerrallisuus ja työntekijän henkilökohtaisen elämäntarinan ja ammatillisen osaamisen välinen vuoropuhelu kulkee punaisena lankana läpi koulutuksen.

Keskustelu

Kokemuksellisessa oppimisessä keskustelulla on keskeisempi osuus kuin luennoinnilla. Osanottajille tarjotaan jatkuvasti tilaisuuksia käydä läpi, reflektoida ja kyseenalaistaa kurssin sisältöjä ja esitettyjä tulkintoja. Keskustelussa osanottajat toimivat toinen toisensa voimavarana.

Havainnointi ja harjoittelu

Osanottajille tarjotaan mahdollisuuksia havainnoida ja harjoitella ryhmässä käsiteltyjä teemoja. Rooliharjoitukset ovat keskeisin harjoittelun keino, kouluttajien demonstraatiot toinen. Rooliharjoitukset toteutetaan turvallisessa ja rohkaisevassa ilmapiirissä.

Palaute

Kurssi sisältö ja tunnelmasto luodaan sellaiseksi, että osanottajat voivat antaa suoraan ja rakentavaa palautetta koulutuksen kaikissa vaiheissa. Osanottajien palaute otetaan vastaan arvostavasti. Huomiota kiinnitetään osallistujien vastuuntunnon, itsetunnon ja itseymmärryksen kehittymiseen, korostaen heidän vahvuuksiaan, onnistumistaan ja kykyjään.

Ryhmä

Koulutus tapahtuu ryhmissä. Ryhmän jäsenet oppivat yhteisessä dialogissa. Ryhmä toimii oppimisympäristönä, päivähoidon ja perheen välisen kumppanuusyhteistyön mallintamisen areenana ja dialogisen vuoropuhelun harjoittelupaikkana. Koulutusryhmässä eri varhaiskasvatyksiköistä tulevien osanottajien erilaiset toimintakulttuurit asettuvat keskusteluun keskenään.

Avoim vuorovaikutus

Todellinen oppiminen syntyy osanottajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Olen-
naista on, mitä ja miten ryhmän jäsenet jakavat, välittävät ja kertovat toisilleen.
Kouluttajan tehtävänä on tasavertaisessa vuorovaikutuksessa mahdollistaa ryhmän
oma toiminta ja pyrkiä siihen, että ryhmä itse etsii vastauksia asetettuihin kysy-
myksiin ja ongelmatilanteisiin.

Dialogisuus käytäntötiedon avaajana

Kasvatuskumppanuus koulutus perustuu niin sanottuun Sokrateen menetelmään.
Sokrateen mukaan ”on usein tärkeämpää esittää tuore, hedelmällinen ja uutta vii-
toittava kysymys kuin etsiä vastausta johonkin vanhaan. Kyseenalaistaminen ja
problematisointi sykkivät inhimillisen ymmärryksen sydänsijoilla (Saarinen 1986,
12).” Koulutuksessa luodaan tilaa työntekijöiden kysymyksille ja olemassa olevien
ajatustottumusten uudelleen arvioinnille. Lähtökohta on vastakkainen ”monologi-
pedagogisille koulutusratkaisuille, joissa keskinäisen vuorovaikutuksen tavoitteena
on saada opiskelija muuttamaan toimintaansa asiantuntijan ohjeiden mukaan
(Sarja 2000, 9)”. Autettaessa työntekijöitä muuttamaan omia työ- ja toimintata-
pojaan, heille luodaan tiloja ja paikkoja reflektoida uskomuksiaan, tulkintojaan ja
asenteitaan. Monologisilla keinoilla, määrittämällä toisille, kuinka asioiden pitäisi
heille näyttäytyä, ei edistetä dialogisuutta (Seikkula & Arnkil 2005, 15).

Jokaisella työntekijällä on omakohtaisen kokemuksen ja ammatillisen kou-
lutuksen kautta hankittua osaamista ja tietoa perheiden kanssa tehtävästä yhteis-
työstä, riittävästä vanhemmuudesta ja lapsen kasvun kannattelusta. Kumppanuus-
koulutuksessa työntekijöiden monipuolinen käytäntötietous saatetaan avoimeen,
dialogiseen keskusteluun. Koulutusryhmän keskusteluissa osallistujat harjaantuvat
käyttämään kysymisen, kuuntelun ja yhteisen ymmärryksen rakentamisen taito-
ja. Koulutuksessa luodaan tiloja ja paikkoja avoimesti ja pakottomasti – vailla oi-
kean vastauksen välitöntä vaatimusta – lähestyä ja pohtia kasvatuskumppanuutta
eri näkökulmista.

Koulutuksen dialogisuus merkitsee sitä, että koulutustilanteessa kouluttajat
”tarjoavat opiskelijoille rakenteen, jossa kehittyä. Kouluttajan ohjaus on tällöin on-
nistuneimmillaan voimakas dialogi, jossa tehdään osallistujan pedagoginen ajat-
telu tietoiseksi (Sarja 2000, 11)”. Dialogisuutta tukevan rakenteen tavoitteena on
auttaa osallistujia liittämään yhteen kumppanuuslähtöisen yhteistyön vaatimaa
omakohtaista käytäntötietoutta ja kasvatuskumppanuuteen liittyvää teoreettisempaa
viitekehystä. Vuorovaikutustaitojen oppimisen ohella kumppanuuden raken-
tamisessa merkityksellistä on päivähoidon ja perheen yhteistyön kokonaisuuden
hahmottaminen ja erilaisten vuorovaikutussuhteiden ja prosessien sisältöjen ym-

märtäminen. Sisällöllisten tavoitteiden ja dialogisten vuorovaikutustaitojen omaksumiseksi koulutustilanteessa kouluttajat soveltavat *vuoroin avoimen, vuoroin ohjatun ja vuoroin suljetun dialogin menetelmää* (Sarja 2000, 11).

Avoimessa dialogissa koulutustilanne aloitetaan avoimilla kysymyksillä, joissa osanottajien omiin kokemuksiin perustuvilla (elämän)tarinoilla tai episodimaisilla kertomuksilla orientoidutaan seminaariteemoihin. Kouluttaja rohkaisee ja luo tilaa osanottajien moninaisten kokemusten ja ajatusten ilmaisemiselle. Kasvatuksen ja kasvun teemojen yhteydessä pintaan nousee herkästi vahvoja tunnekokemuksia. Avoimen dialogin vaiheessa kouluttaja rakentaa ryhmään luottamuksellista ilmapiiiriä osanottajien merkityksellisten – ajoittain myös arkojen, kipeiden ja koskettavien – kokemusten jakamiseksi. Merkitykselliset kokemukset voivat liittyä niin onnistumisiin kuin epäonnistumisiin. Avoimella dialogilla luodaan luottamusta ryhmän jäsenten ilmaisen vapautteen ilman pelkoa häpeästä tai nolatuksi tulemisestä.

Ohjatun dialogin vaiheessa osanottajia suunnataan pohtimaan tiettyä, valittua teemaa tai kysymystä. Kouluttaja motivoi, rajaa ja ohjaa ryhmää ohjaavilla, suljetuilla kysymyksillä, etukäteen valmisteluilla demonstraatioilla tai pari- ja pienryhmätyöskentelyllä. Kouluttaja on tiiviissä suhteessa ryhmässä käytävään keskusteluun ja hän auttaa osanottajia havaitsemaan toimivan kasvatuskumppanuuden ominaispiirteitä ja sisällöllisten teemojen keskinäisiä suhteita. Ohjatun dialogin vaiheessa kouluttaja pidättäytyy liian nopeasti esittämästä valmiita vastauksia tai ratkaisumalleja ryhmän jäsenille. Kouluttaja ei provosoidu ryhmän jäsenen esittämästä mielipiteestä tai näkökannasta. Osanottajien omalle, keskinäisen keskustelun kautta syntyvälle oivaltamiselle annetaan tilaa ja aikaa.

Suljettuun dialogiin edetään, kun kouluttaja vetää yhteen osanottajien ryhmässä tuottaman tiedon aihetta koskeviin malleihin ja tausta-aineistoihin. Osanottajien käymä keskustelu kytketään seminaariteemaa tukeviin malleihin, käsitteisiin ja taustateorioihin. Kouluttaja auttaa osanottajia tunnistamaan ja näkemään, mitkä keskustelussa esiin tulleet ajattelu- tai lähestymistavat ovat kumppanuuspohjaisen yhteistyön mukaisia, mitkä nojautuvat asiantuntijalähtöisyyteen. Käsitteellisemmän viitekehyksen avulla kouluttaja tiivistää ja jäsentää osanottajien yksittäiset kokemukset päivähoidon ja perheen välisen yhteistyön hyvien käytäntöjen laajempaan kokonaisuuteen.

Dialogiselle vuorovaikutukselle on ominaista (Davis 2003, 57–69) läsnäolo, aktiivinen kuuntelu ja minämuotoinen puhe. Läsnäolo merkitsee täydellistä huomion kiinnittämistä siihen asiaan, jonka vuoksi ihmiset ovat koolla. Läsnäoleva kouluttaja viestittää osallistujalle, että olen tässä heitä varten ja heidän käytettävissään.

Kouluttajan läsnäolo raivaa tilaa ja paikkaa kuulijalle osallistua kaikkine ajatuksineen ja tunteineen vuoropuheluun. Myös tiivis, mutta toiselle osapuolelle tilaa antava katsekontakti kertoo läsnäolosta tilanteessa. Aktiivinen kuuntelu on aidon vuoropuhelun edellytys ja läsnäolon sukulainen. Aktiivinen kuuntelija pyrkii jatkuvasti saamaan selkeän ja kattavan käsityksen toisen osapuolen – osanottajan tai vanhemman - ajatuksista, tunteista ja reagoititavoista. Aktiivinen kuuntelu tarkoittaa aktiivista työtä sanallisen ja sanattoman viestinnän ymmärtämiseksi. Aktiivinen kuuntelija kuuntelee koko ajan myös itseään ja on tietoinen omista reaktioistaan, ajatuksistaan ja tunteistaan. Dialogisessa vuoropuhelussa keskustelijat puhuvat omasta henkilöstään käsin. Puhuja ilmaisee itseään minämuodossa. Minä -puhe vähentää yleisellä tasolla tapahtuvaa keskustelua ja fokusoi asian tiettyyn, puhujalle merkitykselliseen tilanteeseen. Minä-puhe vähentää hätäisiä ja perusteettomia tulkintoja toisen henkilön puheesta tai elämäntilanteesta.

Muita dialogista, vastavuoroisen oppimisen rakennetta kannattelevia seikkoja ovat:

- koulutusympyrä – kouluttajat ja osanottajat istuutuvat avoimessa ympyrässä
- kysymykset – kouluttajat syventävät eri teemoja kysellen ja ääneen ihmetellen
- kunnioitus – kouluttajat käsittelevät erilaisia mielipiteitä arvostavasti
- kirjaaminen – osanottajien esittämät ajatukset kirjataan näkyviin fläpille
- kokemuksellisuus – ryhmässä keskusteltua syvennetään rooliharjoituksissa
- koonti – yhteenvedossa käytäntötieto ja teoreettinen aines linkitetään toisiinsa.

Dialogisuus viittaa myös koulutuksen ryhmämuotoisuuteen. Ryhmä tarjoaa osallistujille oppimisympäristön, jossa mahdollistuu "kaikkien dialogissa mukana olevien osallistuminen jaetun tietämyksen rakentamiseen joko uuden tiedon, pätevempien perustelujen tai selkeämmän ymmärryksen aikaan saamiseksi (Sarja 2000, 44; Ref. Burbules 1993)". Erilaisista varhaiskasvatusyksiköistä tulevat osanottajat tuovat ryhmään paitsi oman henkilönsä, myös oman työpaikkansa toimintakulttuurin. Ryhmässä käytävä dialogi tapahtuukin – paitsi siihen osallistuvien yksilöiden välillä – myös niiden toimintakulttuurien välillä, joita työntekijät työyhteisönsä jäseninä kantavat. Päivähoidon ja perheen yhteistyön kulttuuriset käytännöt vaihtelevat päiväkodista ja yksiköstä toiseen. Dialogi ryhmässä auttaa osanottajia harjaantumaan kasvokkain tapahtuvan yhteisen ymmärryksen rakentamiseen vaihtelevista yhteistyökulttuureista tulevien ihmisen välillä. Ryhmädialogissa on erotettavissa *opissa olon, ohjatun osallistumisen ja osallistuvan omaksumisen vaiheet* (Sarja 2000, 45; Ref. Rogoff 1995).

Opissa olon eli harjoitteluvaiheen aikana ryhmä tunnistaa arkikäytännön ongelmatilanteita ja etsii erilaisia käsitteellisiä välineitä oman oppimisensa jäsentämi-

seksi. Kasvatuskumppanuudessa tällaisia jäsentäviä käsitteitä tarjoavat muun muassa lapsi–vanhempi-kiintymyssuhdemalli, kasvatuskumppanuuden periaatteet, lapsen auttamisen prosessimalli ja aloituskeskustelun rakenne. Käytäntölähtöisen oppimisen vaiheessa osallistujat oppivat refleктоimaan henkilökohtaisia kokemuksia, mutta tunnistavat myös pulmallisia tilanteita, kritisoivat vallitsevia työkäytäntöjä ja etsivät uudenlaisia toimintatapoja (Sarja 2000, 46). Opissa olemisen vaiheessa perheen ja päivähoiton yhteistyötilanteiden dialoginen tutkiminen auttaa koulutusryhmää rajaamaan keskustelua teeman kannalta olennaisiin kysymyksiin. Henkilökohtaisen käyttäytymisen reflektionin ohella ryhmän jäsenet erittelevät yhteistyön sosiaalisia sisältöjä.

Ohjatun osallistumisen vaiheessa ryhmässä luodaan yhteistä perustaa osallistujien sitoutumiselle, tuodaan esiin erilaisia vaihtoehtoja ja neuvotellaan ristiriitaisen näkökulmien välillä (Sarja 2000, 46). Dialogin kautta koulutusryhmän jäsenet tulevat tietoisiksi niistä erilaisista näkökulmista, joita kasvatuskumppanuus ja sen eri tasot ja ulottuvuudet pitävät sisällään. Kun ryhmän jäsen kertoo, mitä hän ajattelee tutkittavasta teemasta, hän samalla auttaa ryhmää rakentamaan käsiteltävästä teemasta (kohteesta) yhteistä ymmärrystä. Ryhmän jäsenten identtinen käsitys asiasta ei ole tavoite sinänsä, vaan vastavuoroisen keskusteluyhteyden saavuttaminen osanottajien kesken. Vastavuoroisuus liittyy ryhmässä erilaisuuden sietämiseen, mikä syntyy erillisyyden kautta. Erillisyyttä syntyy, kun osanottajat rohkenevat ilmaista ryhmässä erilaisia – myös poikkeavia – näkökulmia ja asettuvat vuoropuheluun keskenään. Dialogiin osallistujat joko omaksuvat esitetyt näkökulmat tai perustelevat eriävän näkemyksensä. Silloinkin, kun yhteisesti jaettua näkemystä keskustelun kohteena olevasta teemasta ei synny, ryhmädialogi voi synnyttää erilaisuutta sietävää yhteisymmärrystä, jossa on mahdollista jakaa myös vastakkaisia näkökulmia. Osanottajat eivät keskustele vain asioista tai ilmiöistä, vaan ”ihmiset asemoivat itseään suhteessa toisiinsa, he kommunikoivat suhteita” (Arnkil & Seikula 2005, 30).

Osallistuvan omaksumisen vaiheessa ryhmä muuttuu luomalla uudenlaisen, jaetun ymmärryksen opittavasta asiasisällöstä (kohteesta) sen omassa toimintaympäristössä. Jaetun ymmärryksen kehittymisen ehtona on, että ryhmä irrottautuu hetkeksi tarjolla olevista vastakkaisista näkökulmista ja asettaa ongelmanmäärittelyn laajempaan yhteyteen. (Sarja 2000, 47.) Uudenlaisen toimintatavan syntyä auttaa yhteisen, konkreettisen, jokapäiväiseen työhön liittyvän kohteen uudelleen jäsentäminen (Sarja 2000, 48; Ref. Launis 1994). Kasvatuskumppanuus koulutuksessa osallistuvan omaksumisen vaihetta, uudenlaisen ymmärryksen luomista vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä tuetaan rooliharjoitusten avulla. Roolityöskentelyssä osallistujien on mahdollista harjoitella, tutkia, eritellä ja uudelleen arvioida jokapäiväiseen työhön liittyviä yhteistyötilanteita. Kunkin osanottajan oman

rooliharjoituksen kautta syntynyt kokemuksellinen tieto auttaa ryhmää kokonaisuutena tulkitsemaan uudelleen toimivan yhteistyön vaihtelevia käytäntöjä ja löytämään vaihtoehtoisia näkökulmia ratkaisemattomalta näyttäneisiin tilanteisiin. Ryhmä kykenee tiedostamaan ja uudistamaan omia toimintakäytäntöjään (Sarja 2000, 48; Engeström 1987). Osallistuvan omaksumisen vaiheessa siirrytään kielellisestä toiminnasta ja vuorovaikutuksesta toiminnalliseen, roolipohjaiseen kommunikaatioon. Aikaisempi, ryhmän dialogisessa keskustelussa ymmärretty muunnetaan roolityöskentelyssä työntekijän konkreettisiksi teoiksi, käyttäytymiseksi, tulkinnoiksi, puheeksi ja viestinnäksi. Uudet oivallukset syntyvät, kun osallistujat simuloivat olemassa olleita kohtaamisia vanhempien kanssa asettuen niissä vanhemman rooliin – omaksi peilikuvakseen.

Roolityöskentely eläytyvänä ymmärtämisenä

Roolityöskentely (role playing) ei ole leikkiä, ei myöskään teatteria. Rooliharjoituksissa osanottajat liittävät kasvatuskumppanuuksensa tiedollisen aineksen omakohtaiseen toimintaan ja kokemukseen. Rooliharjoitusten tavoitteena on tarjota työntekijöille tila ja paikka eläytymällä harjoitella vuorovaikutusta vanhempien ja perheiden kanssa. Rooliharjoitus on keino tavoittaa niitä ajatuksia ja tunteita, jotka todellisessa asiakastilanteessa jäivät piiloon tai ohitettiin. Rooliharjoituksessa työntekijä muovaa ja uusintaa omaa ammatillista suhdettaan vanhempaan. Roolityöskentelyssä työntekijät hyödyntävät sitä hiljaista tietoa, joka heillä vanhempien kanssa tehtävästä työstä on vuosien kuluessa karttunut. Samalla he etsivät ja löytävät spontaanisti uusia, toimivampia tapoja kohdata vanhempia ja perheitä.

Roolityöskentely perustuu Jakob Levy Morenon kehittämään psykodraamaan, ja se on yksi psykodraamassa käytettävistä monista roolitekniikoista. Kasvatuskumppanuuksessa roolityöskentelyllä tarkoitetaan roolinvaihtoon perustuvaa tekniikkaa. Roolinvaihto, kaksoisrooli, tyhjän tuolin tekniikka, kuvapatsas ja muut roolitekniikat löytävät teoreettisen ja metodisen perustansa morenolaisessa psykodraamassa ja sosiadraamassa. Kaikkia näitä työskentelytapoja yhdistää käsitys, että ongelmia voidaan analysoida ja käsitellä, ikään kuin ne olisivat eräänlaista draamaa, jota voidaan luovasti esittää uudelleen ja korjata. (Blatner 1996, 19.)

Roolityöskentelyssä osanottajaa rohkaistaan ajattelemaan itseään oman elämänsä draaman käsikirjoittajina ja myötäohjaajina. Roolityöskentelyssä osanottaja ei esitä vain sitä, mitä jossakin tiettyssä tilanteessa todellisuudessa tapahtui, vaan – mikä on vielä tärkeämpää – hän tutkii kaikkia niitä tunteita, ajatuksia, mielikuvia ja tulkintoja, joita ei koskaan sanottu tai ilmaistu, vaikka niitä ajateltiin tai pelättiin (Blatner 1996, 19–20). Kasvatuskumppanuuksessa roolityöskentely tähtää varhaiskasvattajan ammattiroolin syvempään ymmärtämiseen ja kump-

panuuteen perustuvan yhteistyön omaksumiseen. Harjoituksissa työntekijät etsivät toimivampia tapoja olla suhteessa vanhempiin niin tavanomaisissa kasvokkain kohtaamisen tilanteissa kuin pulmallisia kysymyksiä käsiteltäessä.

Roolityöskentelyssä rooli ymmärretään niinä erilaisia minän olemisen tapoina, joita ihmisellä on jatkuvasti käytössään erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa eri elämänaalueilla ja ryhmissä; perheessä, työyhteisöissä, harrastuksissa jne. Roolityöskentelyssä roolia ei käsitetä todellisuuden vastakohtana, kaapuna tai naamiona, jolloin henkilö ”vetää roolia” aidon käyttäytymisen sijasta. Roolityöskentelyn lähtökohtana on ajatus roolista ihmisen tapana olla ja toimia yhden tai useamman ihmisen kanssa tiettyyn aikaan, tietyssä tilanteessa tietyllä tavalla. Yksittäinen rooli syntyy tiettyinä hetkenä siitä, mitä henkilö sanoo ja tekee sekä mitä hän kertoo itselleen tekemisistään ja sanomisistaan ja kuka on toiminnan kohde (Williams 2005, 235.) Rooliharjoituksessa työntekijä on kokonaisuutena läsnä, mutta hän tuo itsestään esiin vain tiettyjä, tähän nimenomaiseen rooliin liittyviä piirteitä ja käyttäytymistapoja.

Rooliharjoitus on koulutusryhmän jäsenen valitseman yhteistyötilanteen tutkimista toiminnallisesti. Rooliharjoitus tarjoaa ryhmän jäsenille mahdollisuuden kokemuksellisen oppimisen keinoin harjoitella ja tutkia ryhmän dialogisissa keskusteluissa käsiteltyjä asioita ja teemoja. Rooliharjoituksessa valittua tapaamista tai tilannetta tutkitaan työntekijän, vanhemman ja lapsen roolien avulla. Rooliharjoituksessa tilannetta tutkitaan tässä ja nyt, vaikka se olisi tapahtunut jo aiemmin. Voidaan harjoitella myös tulevaa tapahtumaa. Tavoitteena on, että osanottajat eläytyvät rooliharjoitusten tilanteisiin ja niiden herättämiin ajatuksiin ja tunteisiin mahdollisimman spontaanisti ja välittömästi.

Harjoitukseen tulee ottaa todellinen ongelma tai työntekijälle haastava tilanne. Ongelman ei tarvitse olla vakava tai suuri, mutta ei myöskään yhdentekevä. Tilanteen tulisi kuitenkin olla sellainen, että sitä ei ole aikoinaan/vielä tyydyttävästi ratkaistu. Tilanteen tutkiminen auttaa siten osallistujaa. Osanottajia rohkaistaan ottamaan rooliharjoitukseen todellisia tilanteita ammatillisesta kokemuksestostaan tai yksityiselämästään. Tämä varmistaa, että osallistujien käytössä on todellista aineistoa, mihin tarttua. Käsiteltävän aiheen tulisi olla tavalla tai toisella merkityksellinen, ei siis yhdentekevä. Aiheen ei kuitenkaan alkuvaiheessa tarvitse välttämättä liittyä päivähoitoon tai vanhempiin, vaan se voi olla mikä tahansa pulma, jota ei ole vielä tyydyttävästi ratkaistu. (Davis ym. 2001, 12.) Työntekijä voi käsitellä myös omia kokemuksiaan äitinä/isänä tai lähiomaisena palveluissa. Tilanne voi liittyä varsinkin alkujakson aikana huoleen omasta lapsesta, suhteeseen naapuriin, sukulaiseen tai työtoveriin. Ongelman sisältö ei ole niinkään ratkaisevaa, vaan ne taidot ja keinot, jolla harjoituksessa auttamistyötä tehdään (Davis ym. 2001, 14). Kurssin edetessä ongelmien sisältö alkaa keskittyä todennäköisesti lapseen, vanhemmuuteen ja kasvatusyhteistyöhön.

Osanottajan ei pidä missään vaiheessa tuntea, että häntä painostetaan ottamaan harjoitukseen asia, josta hän ei ole valmis keskustelemaan. Kurssin myötä voi käydä niin, että kurssilaiset ilmoittavat, että heillä ei ole enää ongelmia tai tilanteita, joita tutkia. Tällaisessa tilanteessa kouluttaja voi esittää, että osanottajat a) käsittelevät jonkin aikaisemmin käsittelemänsä aiheen, b) käyttävät jonkun muun ryhmän jäsenen esittämää ongelmaa, c) keksivät ongelman. (Davis 2001, 12.) Rooliharjoitusten aiheiden valinnassa osanottajia on syytä rohkaista valitsemaan nimenomaan itselleen haasteellisia tilanteita. Näiden tilanteiden paneutuva tutkiminen rooliharjoituksissa voi välittömästi auttaa työntekijää arkityössään. Voi myös joskus olla tarpeen koulutusryhmässä keskustella, millaisia aiheita on erityisen vaikea tuoda rooliharjoituksiin. Tällöin voidaan kysyä, mikä aiheissa arveluttaa, mitä riskejä niiden käsittelyyn voisi liittyä ja toisaalta, mitä apua tilanteiden tutkimiseksi tarvittaisiin.

Roolityöskentelyssä työntekijä ei harjoittele omaa todellista rooliaan työntekijänä. Jos tutkittava tilanne on tapahtunut työntekijän ja vanhemman välillä työssä, työntekijä ”menee” vanhemman rooliin – eli omaan vastarooliinsa työntekijänä. Vaihtoehtoisesti on mahdollista, että työntekijä ottaa toisen työntekijän roolin. (Esimerkiksi jos tutkitaan moniammatillista yhteistyökokousta, jossa on yksinomaan työntekijöitä paikalla.) Työntekijä voi ottaa myös lapsen roolin, jos lapsi on harjoituksessa mukana. Tällainen ratkaisu voi tulla kyseeseen, kun halutaan lisätä ymmärrystä siitä, miten lapsi kokee, kuulee, näkee ja ymmärtää itseään koskevan keskustelun tai neuvottelun.

Rooliharjoitusta tekevä työntekijä ei siis ole oman asiakastilanteensa harjoittelussa omassa todellisessa roolissaan työntekijänä. Roolien vaihtaminen eli vastarooliin meneminen on rooliharjoituksessa tärkeää. Roolinvaihdolla työntekijä voi saada kosketuksen siihen, minkälaiselta hänen toimintansa, puheensa, käytöksensä ja vuorovaikutuksensa on tuntunut vanhemmasta (lapsesta). Vanhemman roolista käsin työntekijä saa tuntumaa niihin ajatuksiin ja tuntemuksiin, joita vanhemmalle (lapselle) tilanteessa on syntynyt. *Vastaroolissa vanhempana tai lapsena työntekijä on suhteessa omaan tapansa työskennellä ja toimia.* Jos harjoiteltavana on tilanne, jossa työntekijä on itse vanhempana tullut kohdelluksi huonosti palveluissa (esimerkiksi neuvolassa), hän ottaa oman, äidin tai isän roolinsa. Näin työntekijä saa oman eletyn vanhemmuuden kautta kosketuksen siihen, miltä vanhempana tuntuu tulla kohdelluksi epäasiallisesti omassa asiassa. Tarpeen vaatiessa paikalla voi olla useampi vanhempi (isä/äiti tai vanhempi/isovanhempi).

Osa rooliharjoituksista voidaan toteuttaa niin, että mukana on lapsi. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi tuonti- tai hakutilanteessa, jossa lapsi on paikalla. Lapsen roolissa oleva keskittyy etsimään itsestään niitä ajatuksia, tuntemuksia ja kokemuksia, joita aikuisten keskinäinen keskustelu, puhe ja toiminta synnyttävät. Lapsi voi osallistua keskusteluun tai muutoin ilmaista itseään. Lapsi voi roolina olla mukana myös tilanteessa, jossa hän todellisuudessa ei olisi ollut paikalla. Tällöin

voidaan tutkia sitä, miltä kiista, ristiriita tai ongelma näyttäytyy lapselle ikään kuin aistittuna tunneviestintänä. Mitä lapsen roolin kautta tulee ymmärretyksi aikuisten välisestä suhteesta ja vuoropuhelusta?

Rooliharjoitusten toteuttamiseksi koulutusryhmä jaetaan kolmen–neljän hengen pienryhmiin. Rooliharjoituksessa tutkitaan kerrallaan yhtä asiakastilannetta. Pienryhmä päättää keskenään, mitä konkreettista yhteistyötilannetta se kulloinkin harjoittelee. Tapauksen ryhmään tuonut työntekijä selostaa lyhyesti, mikä tilanne on kyseessä, ketkä tilanteessa ovat paikalla, missä ja milloin se tapahtuu. Työntekijä kertoo, mitä rooleja (2–3 henkilöä) harjoituksessa tarvitaan. Yleensä rooliharjoituksessa käytetään työntekijän, vanhemman ja havainnoitsijan rooleja. Lapsen rooli on mukana vain osassa harjoituksia. Osassa harjoituksia työntekijän ja vanhemman rooleissa voi olla kaksi henkilöä. Rooliharjoitukset aloitetaan kolmen hengen ryhmissä. Varsinkin alkuvaiheessa tärkeää on, että kaikki saavat koella eri rooleja.

Yksi pienryhmän jäsen toimii havainnoitsijana. Hän seuraa huolellisesti rooliharjoituksen etenemistä. Havainnoitsijan tehtävänä on panna merkille, mitä työntekijä tekee, mitä hän sanoo, miten sanoo ja miten toimii. (Davis ym. 2001, 13.) Havainnoitsija voi merkitä ylös tärkeinä pitämiään sanoja, lauseita, avauksia tai eleitä, ilmeitä ja muuta sanatonta viestintää. Havainnoitsijan tehtävänä ei kuitenkaan ole tehdä tulkintoja tai arviointeja rooliharjoituksesta esimerkiksi kommentoimalla: ”Minusta tuntuu, että vanhempi ei saa tällä tavalla tukea.” Havainnoitsija tarvitsee muistiinpanovälineet, joihin hän kirjaa omat havaintonsa.

Rooliharjoitusten aikana kouluttajat kiertävät pienryhmissä ja havainnoivat harjoituksia. Kun pienryhmiä on enemmän kuin kouluttajia, osa ryhmistä työskentelee itsenäisesti. Kouluttajien liittyminen, tulo pienryhmään tapahtuu huomaamattomasti, meneillään olevaa harjoitusta häiritsemättä. Kouluttaja havainnoi harjoitusta, rooleissa olijoita ja ennen kaikkea sitä, miten auttamisprosessi etenee ja kehittyy. Kouluttajan tehtävänä on antaa rohkaisua ja palautetta asiakasvuorovaikutuksesta ja auttamisen keinojen käytöstä. Kouluttaja rohkaisee myös sitä työntekijää, jonka tapausta harjoituksessa tutkitaan. Kouluttajien antama palaute on aina asianmukaista, sävyltään rohkaisevaa ja myönteistä sekä taitoihin kohdistuvaa, ei itse ongelman sisältöä ruotivaa. Sopivassa kohdassa kouluttaja antaa oman palautteensa. Kouluttaja kiinnittää huomiota tapauksen koko kulkuun ja työntekijöiden toimintaan. Kouluttajan palaute on vahvistavaa ja myönteistä. Avoimilla kysymyksillä (mitä, miten, millä tavalla, kuinka jne.) kouluttaja voi kiinnittää ryhmän huomiota niihin kohtiin, jotka vaativat lisäharjoittelua. Liian monen kommentin esittämistä on syytä varoa, sillä osallistujat voivat tulkita sen arvosteluksi (Davis 2001, 14).

Ensimmäisten seminaarien rooliharjoitukset tehdään ilman kouluttajia. Tämä siitä syystä, että ulkopuolinen kouluttaja – riippumatta siitä millaisia ominaisuuksia hänellä on – saattaa lisätä osanottajien suorituspainetta ja ahdistusta. Koulutta-

jan poissaolo auttaa ryhmää rentoutumaan enemmän ja kokeilemaan vapaammin erilaisia vuorovaikutustapoja (Davis ym. 2001, 12). Kouluttajalla on tarvittaessa mahdollisuus keskeyttää rooliharjoitus. Tällainen voi tulla kyseeseen tilanteessa, jossa asiakastilanteen käsittely näyttää etenevän yli annetun ohjeen (esim. kuuntelun harjoittelu) tai siinä esiintyy ilmeisiä vaikeuksia (Davis ym. 2001, 14). Keskeyttäminen tehdään kunnioittavasti. Kouluttaja voi esimerkiksi kysyä roolihenkilöiltä, mitä asiakasvuorovaikutuksessa tapahtui, mitä työntekijä teki, mitä työntekijä tavoitteli tai miten tilanne näytti etenevän. Tällainen keskustelu on rooliharjoituksen pysäyttämistä sen pohtimiseksi, mistä ongelmasta on kyse ja miten siinä voitaisiin rakentavammin edetä. Keskustelun jälkeen pienryhmä jatkaa harjoitusta siitä kohdasta, jossa se katkaistiin.

Rooliharjoitus on työntekijän oman työtoiminnan näyttämölle panoa, paljastamista. Palaute annetaan aina hienotunteisesti. Kouluttaja on palautetta antaessaan huolellinen, täsmällinen ja huomaavainen. Kouluttajan tehtävänä on myös ohjata pienryhmän keskustelua niin, että ryhmän jäsenet keskustelevat nimenomaan tässä roolityöskentelyssä harjoiteltavasta ominaisuudesta tai taidosta, eivätkään ongelman yleisestä sisällöstä. Rooliharjoituksen fokus on vuorovaikutuksen tutkimisessa ja työntekijän toiminnassa.

Rooliharjoitukset puretaan keskustelemalla. Pienryhmässä keskustelu aloitetaan pyytämällä työntekijää kommentoimaan omaa rooliaan. Työntekijän roolissa oleva voi tuoda puheenvuorossaan esiin rooliharjoituksen nostattamia ajatuksia, tunteita ja kokemuksia. Hän voi jakaa, mikä hänen mielestään onnistui tai epäonnistui, mikä oli sujuvaa/vaikeaa tai missä asioissa hän oli varma/epävarma. Vanhemman tai ”autettavan” roolissa ollut kertoo omista kokemuksistaan. On huomattava, että vanhemman roolista käsin syntyvä puhe on aina työntekijän omaa reflektiota. Oikeata, tilanteessa ollutta vanhempaan paikalla ei ole ollut. Vanhemman roolista käsin tunnistetut ja havaitut asiat ovat kuitenkin tärkeitä itsessään ja ennen kaikkea työntekijän taitojen kehittämisessä.

Havainnoijan roolissa ollut antaa palautteen aina myönteisesti ja rakentavasti. Havainnoija korostaa omassa puheenvuorossaan, mitkä olivat työntekijän vahvuudet. Kohdista, joita havainnoitsija jäi miettimään kriittisesti, hän voi kysyä työntekijältä, mitä työntekijä teki tai mihin pyrki. Palautteen tehtävänä on aina olla rakentavaa ja vahvistavaa, ei kuitenkaan epärehellistä tai ilmeisiä epäkohtia ohittavaa. Jakamisessa voidaan pohtia myös vanhemman tai lapsen vuorovaikutusta, mutta pääpaino on työntekijän toiminnassa ja teoissa.

Rooliharjoitusten läpikäymisessä, purkamisessa noudatetaan kaikissa vaiheissa myönteisen palautteen periaatetta. Palaute annetaan mahdollisimman konkreettisesti ja yksilöidysti ja harjoitusta kannattelevasti. Palaute kohdistuu tapaan, jolla roolihenkilöt ovat puhuneet, toimineet, käyttäytyneet, ei roolihenkilön persoonaan. Tämä on erityisen tärkeää ensimmäisten harjoitusten aikana, jolloin sekä koulutusmetodi että itse opiskeltava aines ovat osanottajille vieraita. Harjoitusten

tehtävänä on suunnata huomio myönteisiin, vuorovaikutusta kannatteleviin seikkoihin, ja vahvistaa osanottajien omanarvontuntoa ja itseluottamusta. Tavoite pätee niin koulutustilanteessa kuin todellisissa vanhempien tapaamisissa.

Koulutuksen toteuttaminen hankekunnissa

Kasvatuskumppanuus hankkeeseen ja koulutusmallin kehittelyyn osallistui seitsemän pilottikuntaa: Helsinki, Kirkkonummi, Siilinjärvi, Hattula, Janakkala, Kalvola ja Renko. Neljä jälkimmäistä kuntaa sijaitsevat Kanta-Hämeessä, jossa Pikassos-osaamiskeskus koordinoi kuntien välistä yhteistyötä. Tähän on koottu hankekuntien antamaa palautetta koulutuksesta ja sen toteuttamisesta. Hankekuntien ja Pikassoksen raportit ovat liitteinä.

Kuntien kiinnostus kasvatuskumppanuuden koulutusmallin kehittämiseen kasvoi kahdesta maaperästä; hankkeen käynnistymisen aikoihin kasvatuskumppanuuden käsite levisi lähes kulovalkean tavoin varhaiskasvatuksen kentälle, kun Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirja (Vasu, 2003) julkaistiin. Vasussa määriteltiin kasvatuskumppanuus vanhempainyhteistyön lähtökohdaksi. Tämä merkitsi sitä, että kunnissa käynnistyivät laajat ja monitasoiset seutukunnalliset, kunnalliset ja yksikkökohtaiset Vasu-prosessit, joissa kasvatuskumppanuuden teema oli keskeisesti yhteisen pohdinnan kohteena sekä henkilöstön keskuudessa että myös vanhempien kanssa. Kunnissa oltiin siis epätietoisia siitä, mistä kasvatuskumppanuudessa on kysymys. Tiedon ja osaamisen tarve oli ilmeinen. Kasvatuskumppanuutta avattiin myös Stakesin järjestämässä Vasu -mentor koulutuksissa vuosina 2003–2005. Koulutusmallille oli siten poikkeuksellinen hallinnollinen tuki ja kehittämistilaus.

Toisaalta, monissa pilottikunnissa oli kehittämishankkeen käynnistymisen aikoihin tunnistettu tarve vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön kehittämiseen ja entistä tietoisempaan vanhemmuuden tukemiseen. Lapsiperheiden asema oli monin mittarein heikentynyt ja päivähoitoon oli syntynyt lapsiryhmä, jotka elivät psykososiaalisessa riskitilanteessa. Perhetilanteisiin liittyi usein köyhyyttä, puutteellista toimeentuloa, vanhempien uupumusta, mielenterveysongelmia ja päihteiden käyttöä. Päivähoidossa oli havaittu pienten lasten pahoinvoinnin ja muun muassa oppimisvaikeuksien lisääntyneen. (Kaukoluoto 2005, Liite 4.)

Toisaalla, kunnissa kehitettiin laajalla rintamalla niin päivähoitossa, kotipalvelussa, perhetyössä kuin lastensuojelussakin perhe- ja lapsilähtöisiä työkäytäntöjä. Perhetyön yleistyminen ja leviäminen niin päivähoitoon kuin muihin lapsi- ja perhepalveluihin lisäsi tarvetta selventää ja vahventaa sitä osaamista, jota varhaiskasvattajat tarvitsevat tavanomaisessa kanssakäymisessä vanhempien kanssa. Hankekunnissa oli vastikään toteutettu tai käynnistymässä moninaisia perheen koh-

taamiseen ja lapsen auttamiseen ja tukemiseen liittyviä projekteja ja suunnitelmia: Osaava lastensuojelu (Pikassos), Kimppa – Perhetyö päivähoidossa (Hattula), Matkalla kasvatuskumppanuuteen (Kirkkonummi), Varhaista tukea päivähoitoon, Vavu (Helsinki) ja Silta – erityispäivähoidon kehittämishanke (Siilinjärvi). Osa kuntia haluttiin laajentaa varhaisen vuorovaikutuksen osaamista neuvolatyöstä varhaiskasvatukseen. Kumppanuushankkeesta ja siinä kehiteltävästä koulutuksesta toivottiin siten monien polkujen jatkajaa ja täydentäjää.

Ensimmäinen kouluttajakoulutus järjestettiin 5.–7.11. ja 26.–28.11.2003. Koulutukseen osallistui 19 hankekuntien varhaiskasvatuksen ammattilaista. Osalla osallistuneista oli takanaan varhaisen vuorovaikutuksen (vavu) -peruskoulutus, osa lähti haasteita pelkäämättä opiskelemaan samanaikaisesti peruskurssin kokonaisuutta ja kouluttajan taitoja. Ensimmäiset kouluttajiksi valmistuneet käynnistivät ripeästi omissa kunnissaan kasvatuskumppanuuden peruskursseja vuonna 2004. Yhteensä vuoden 2004 kevään ja syksyn aikana hankekuntien 19 kouluttajaa kouluttivat yhteensä 222 päivähoidon työntekijää kasvatuskumppanuuteen.

Seuraava kouluttajakoulutus järjestettiin 8.–10.11. ja 8.–10.12.2004. Hankekunnista sekä kahdesta oppilaitoksesta osallistui koulutukseen yhteensä 21 työntekijää. Toisen kouluttajakurssin jälkeen kunnissa oli yhteensä 40 kouluttajaa. Vuosien 2004 ja 2005 aikana hankekunnissa koulutettiin yhteensä 404 varhaiskasvatuksen ammattilaista kasvatuskumppanuuteen. Luvusta puuttuvat ne opiskelijat, jotka ovat osallistuneet kasvatuskumppanuuden peruskoulutukseen Stadian tarjoamassa täydennyskoulutuksessa.

Peruskoulutusryhmien ammatillista koostumusta ei ohjeistettu. Valtaosassa kuntia koulutus kohdistui alussa päiväkotien johtajiin, lastentarhanopettajiin ja alle kolmevuotiaiden lasten ryhmien henkilöstöön. Myöhemmin koulutus laajeni lastenhoitajiin ja perhepäivähoitajiin. Hankekuntien kokemusten perusteella ammatillinen moni-ilmeisyys on suositeltavaa. Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyötä tekee lapsiryhmän koko hoito- ja kasvatushenkilöstö. Myös koulutuksessa kasvatusyhteisön moniammatillinen koostumus on hyvä näkyä. Näin koulutusprosessiin saadaan mukaan ne päivähoidon toimintaympäristön piirteet, jotka ovat vallitsevia käytännön työssäkin; työntekijät ovat koulutustaustoiltaan erilaisia ja työskentelevät monipuolisesti päivähoidon erilaisissa työtehtävissä. Eri ammattiryhmät kohtaavat vanhempia ja perheitä omasta ammatillisesta tehtävästään käsin; vanhemmat ovat tekemisissä ammattilaisten kanssa yhdestä ja samasta kohdasta: perheen ja lapsen elämästä käsin.

Kuntien kokemusten mukaan on myös tärkeää, että peruskoulutukseen osallistuu vertaistuen turvaamiseksi vähintään työpari eli kaksi henkilöä samasta työyksiköstä, jopa samasta lapsiryhmästä. Perhepäivähoitajien osalta vertaistuen näkökulma on mahdollista ottaa huomioon siten, perhepäivähoitajat ovat joko ryhmäperhepäivähoitoyksiköistä tai samaan perhepäivähoitajien tiimiin kuuluvia kotonaan työtä tekeviä perhepäivähoitajia. Hedelmällistä näyttää olevan myös se,

että lähiesimiehet osallistuvat samoihin koulutuksiin muun henkilöstön kanssa. Osassa kuntia päivähoidon esimiehille on järjestetty tiivistettyjä kasvatuskumppanuuskursseja.

Peruskoulutusta seuraavan työmenetelmäohjauksen järjestäminen on tuottanut kunnissa jossain määrin pulmia. Ohjaajilta ei vaadittu työnohjaajien pätevyyttä, mutta heiltä toivottiin kasvatuskumppanuuden koulutusmallin tai vaihtoehtoisesti varhaisen vuorovaikutuksen -työkäytännön tuntemusta. Tällaisten ohjaajien löytyminen ei ollut aivan yksinkertaista. Alussa osa kuntia käytti ulkopuolisia, koulutettuja työnohjaajia. Kuntien kokemusten mukaan ulkopuolinen työnohjaaja ei välttämättä pysty tukemaan prosessia juuri kasvatuskumppanuus-työmenetelmän näkökulmasta. Myöhemmin kunnat ratkaisivat tilanteen niin, että tietystä ryhmästä vastannut kouluttajapari jatkoi saman ryhmän kumppanuusohjaajina. Ratkaisu oli motivoiva kouluttajille, jotka saivat tauon vaatimaan koulutustehtävänsä ja ohjaustehtävässä mahdollisuuden syventää ymmärrystään kasvatuskumppanuudesta arkityön näkökulmasta. Kouluttajien koettiin menetelmäohjaajina pystyvän paremmin tukemaan työntekijöiden kasvuprosessia. He voivat lisäksi hyödyntää työmenetelmäohjauksessa keskustelun lisäksi myös peruskoulutuksista tuttuja rooliharjoituksia ja muita toiminnallisia menetelmiä.

Jo kahden kouluttajaparin mallilla saatiin keskiuurissa kunnissa (Janakkala, Kirkkonummi, Siilinjärvi) koulutuksen eri osiot lomittamaan tavalla, joka ei tarpeettomasti kuormittanut yksittäistä kouluttajaa tai työntekijän perustehtävää. Kouluttajan ja kumppanuusohjaajan tehtävien vuorottelu osoittautui monen kohdalla hedelmälliseksi ratkaisuksi. Muutamissa kunnissa tehtiin työnjakoa: osa kouluttajista keskittyi vain työmenetelmäohjaukseen, osan keskittyessä yksinomaan kouluttamiseen.

Koulutusprosessin toteuttamisen edellytys on, että kunnan päivähoiton johto on sitoutunut asiaan. Hankekunnissa varhaiskasvatuksen ylimmän johdon sitoutuneisuus oli sataprosenttista! Sitoutuneisuutta ja tietoisuutta tarvitaan myös muilta päivähoiton johtotehtävissä työskenteleviltä; alue-esimiehet, perhepäivähoidon ohjaajat ja päiväkotien johtajat. Avainasemassa ovat lähiesimiehet. Päiväkotien johtajat toimivat avaavina tai sulkevinä portteina, kun työntekijä pyrkii siirtämään koulutuksessa hankkimaansa osaamista osaksi arjen työkäytäntöjä. Monissa hankekunnissa lähiesimiehet osallistuivat samoihin koulutusryhmiin muun henkilöstön kanssa. Näin myös he osallistuivat siihen kokemukselliseen oppimisprosessiin, jonka merkitys on keskeinen kumppanuuspohjaisen ammattiorientaation oppimisessa. Osassa kuntia johtoa koulutettiin ja informoitiin erikseen järjestetyissä tilaisuuksissa. Koulutusprosessin toteuttamiseksi kunnassa on tarpeen varmistaa seuraavat asiat:

- kunnan päivähoiton johdon sitoutuminen koulutusmallin toteuttamiseen
- päiväkotien johtajien ja perhepäivähoidon ohjaajien sitouttaminen ja informointi

- erityislastentarhanopettajien ja muiden erityisasiantuntijoiden mukaan ottaminen
- kasvatuskumppanuusryhmän perustaminen koulutuksen koordinoimiseksi
- kouluttajien koulutustehtävän ja perustehtävän välisen työnjaon tasapainon etsintä
- kouluttajien yhteissuunnittelun ja oman työnohjauksen tarpeen huomiointi
- koulutus- ja työmenetelmäprosessin pitkäjänteisyyteen sitoutuminen
- vavu-koulutuksen saaneiden terveydenhoitajien osaamisen hyödyntäminen
- yhteistyöverkostojen luominen kunnan muihin perhepalveluihin (neuvolat, kotipalvelut, perhetyö, lastensuojelu, aamu- ja iltapäivätoiminta, esiopetus, alkuopetus).

Valtaosa mukana olleista – kouluttajat, peruskoulutetut että päivähoidon johtajat – ovat kokeneet koulutusmallin monella tavalla onnistuneeksi ja vaikuttavuudeltaan monitasoiseksi. Peruskoulutus yhdessä kumppanuusohjauksen kanssa on *riittävän pitkä prosessi*, joka mahdollistaa syvät yksilötason tiedostamisprosessit ja syventää – ei vain tietämisen vaan myös toisin toimimisen tasolla – työntekijöiden osaamista kasvatuskumppanuuteen perustuvasta vuorovaikutuksesta. Kasvatuskumppanuuteen kouluttautumisen myötä on saatu parhaimmillaan aikaan pysyviä muutoksia päivähoidon arjen toimintakäytänteisiin. Pilottikuntien yksi kouluttajapari totesikin innostuksesta palaen kouluttajakoulutuksen jälkeen, että ”nyt ollaan oikeilla jäljillä” (Junno ym. 2005, Liite 4).

Koulutuksen myötä päiväkodeissa on otettu käyttöön uusia työkäytäntöjä. Omaha-ohjaaja-/vastuuohitajamallin nähtiin silloittavan lapsen liikkumista kodin ja päiväkodin välillä sekä mahdollistavan lapsen toissijaisen kiintymyssuhteen kehittymisen kasvattajaan (Mustonen & Oksanen 2005). Tutustumiskäynti lapsen kotiin auttoi valmistamaan lasta ja perhettä päivähoiton aloitukseen ja kehitti näin alle kolmivuotiaiden päivähoiton laatua (Kaukoluoto 2005, Liite 4). Selkeästi rajattujen työkäytäntöjen olennaisempaa on ollut työntekijöiden vahvistunut ymmärrys kunnioittavan ja kuulevan vuorovaikutuksen merkityksestä hyvän yhteistyösuhteen rakentamisessa perheiden kanssa. Työntekijöiden taidot ottaa asioita puheeksi perheiden kanssa ja käsitellä tasapainoisesti pulmallisia tilanteita ovat vahvistuneet.

Dialogisuuteen perustuvat monipuoliset koulutusmenetelmät, esimerkiksi rooliharjoitukset ovat kasvatuskumppanuus-koulutusmallin perustaa. Ne ovat saaneet pääsääntöisesti hyvin myönteistä palautetta sekä kouluttajilta että peruskoulutetuilta. Osallistujien omiin kokemuksiin ja näkökulmiin pohjautuva dialogi on tukenut ilmeisen luontevalla tavalla osallistujien itseohjautuvaa oppimista kunkin omassa tahdissa. Rooliharjoitusten ja dialogisten menetelmien kautta työntekijät oppivat arvioimaan omia työmenetelmiä ja kiinnostus omaa työtä, lapsen etua ja lapsen hyvinvointia kohtaan on kasvanut. Kasvatuskumppanuuskoulutetut ko-

kivat oppineensa lisää avoimuutta sekä omissa työyhteisöissään että vanhempien kanssa, kuuntelemisen taitoa ja kykyä asettua vanhempien asemaan, sekä ymmärrystä myös laajemman yhteistyön merkityksestä. (Junno ym. 2005, Liite 4.)

Kasvatuskumppanuuskoulutus ”omavaraistaa” kuntia. Kouluttajiksi valikoituu kuntien päivähoidon omaa henkilökuntaa, jonka osaamispääoma jää kunnan käyttöön hankkeen loputtua. Koulutuksen rakenne ylläpitää varhaiskasvatuksen osaamista ja edistää oppivien työyhteisöjen kehittymistä. Kun kouluttajat ja työmenetelmän ohjaajat ovat oman organisaation toimijoita, varmistuu se, että hankkeen mestarit jäävät kuntaan hankkeen päätyttyä. Osaamisen juurruttaminen voi jatkua. Samalla uudenlainen asiantuntijuus tuo mahdollisuuden toimenkuvien rikastamiseen ja henkilöstön hiljaisen tiedon näkyväksi tekemiseen. (Santavuori ym. 2005, Liite 4.)

Riippumatta kunnan tai seutukunnan koosta, tärkeää on varmistaa koulutuksen toteuttamisesta vastaavien keskinäinen yhteistyö. Päivähoidon esimiesten, kouluttajien ja mahdollisten ulkopuolisten asiantuntijoiden säännölliset kokoontumiset luovat koulutukselle selkärangan. Tulevaisuuden suunnittelu ja tehdyn seuranta kulkevat käsi kädessä. *Kuntatason koulutusprosessin koordinoiminen on tärkeää.* Toinen, vähintään yhtä tärkeä on, että kasvatuskumppanuuskouluttajille varataan mahdollisuus kokoontua säännöllisesti jakamaan *kouluttamiseen liittyviä kokemuksiaan ja yhdenmukaistamaan ohjauskäytäntöjään.* Kouluttajatehtävä on vaativa. Kouluttajien selviytymistä ryhmänä voidaan tukea tarjoamalla heille säännönmukaista keskinäistä vertaistukea, kasvatuskumppanuuden sisältöteemojen syventämisen vaatimaa asiantuntijaosaamista ja työnohjausta.

Kasvatuskumppanuus-koulutuksen kaltainen, pitkäkestoiseen prosessiin perustuvaa oppimista ei ole mahdollista tarjota kerralla koko henkilöstölle. Tämä merkitsee sitä, että työyhteisön eri jäsenet askeltavat eri tahdissa kasvatuskumppanuuden ammatillisessa orientaatiossa. Eriaikaisuus saattaa synnyttää osassa työntekijöitä kateutta niitä kohtaan, jotka osallistuvat koulutukseen tai toisaalta turhautuneisuutta niiden kohdalla, jotka oppimansa innostamana haluaisivat välittömästi uudistaa työtapoja. Suurissa ja keskisuurissakin kunnissa koko henkilöstön kouluttaminen voi viedä vuosia. Tätä ammatillisten kasvuprosessien väistämätöntä epätasapainon tilannetta voidaan jossain määrin helpottaa erilaisten tuki-, oheis- ja täydennyskoulutusten avulla. On tärkeää, että koko henkilöstö saa käsityksen, mistä kasvatuskumppanuus ajattelussa ja koulutusmallissa on kysymys. Työyhteisötasolla kumppanuutta voidaan avata ja käsitellä erilaisten pedagogisten keskustelujen ja kumppanuustuntien avulla ja kytkeä teema osaksi vasun yksikkökohtaista suunnittelua ja toteuttamista.

Pitkäkestoisen kasvatuskumppanuus kurssien lisäksi pilottikunnissa järjestettiin lukuisia Kasvatuskumppanuus-infoja, kohdennettuja koulutuspäiviä ja yhteisiä tilaisuuksia henkilöstölle ja vanhemmille. Muun muassa Janakkalassa toteutettiin syksyllä 2004 kaksi vanhempien ja henkilöstön yhteistilaisuutta, joissa

valotettiin kasvatuskumppanuutta ensisijaisesti vanhempien näkökulmasta. Helsingissä on panostettu erityisesti päiväkotien johtajien informoimiseen hankkeesta ja sen keskeisistä tavoitteista.

Kasvatuskumppanuus-hankkeen aikana Pikassos-pilottikunnissa saatiin myös onnistunut kokemus pienten kuntien sekä osaamiskeskuksen välisestä aidosta koulutus- ja kehittämissyhteistyöstä, joka varmasti jatkuu hankkeen jälkeenkin. Seudullinen ja alueellinen yhteistyö lienee väistämättä se suunta, johon kuntia jatkossa ohjataan entistä vahvemmin, ollaanhan tällä hetkellä valtakunnallisesti valmistelussa mittavaa Kunta- ja palvelurakenneuudistusta. Kaikki jo olemassa olevat ja parhaillaan kehittyvät yhteistyörakenteet – aidot kumppanuudet – ovat kuitenkin jo pieniä askeleita oikeaan suuntaan. (Junno ym. 2005, Liite 4.)

Kunnat veloitettiin elokuun 2005 alusta lähtien lakisääteisesti toteuttamaan täydennyskoulutusta vuosittain koko sosiaalihuollon henkilöstölle, siis myös päivähoidon työntekijöille. Kasvatuskumppanuus-hanke onkin mallintanut onnistuneesti sitä, miten kuntiin ja seutukuntiin voidaan mielekkäällä tavalla tuottaa ja organisoida sisäisiä kouluttajia vastaamaan täydennyskoulutusveloitteen tuomiin haasteisiin.

Varhaiskasvatushenkilöstön vastuunotto koulutusohjelman kokonaisuudesta näytti aivan poikkeuksellisella voimakkuudella vahvistavan kunnan varhaiskasvatushenkilöstön ammatillista kasvua ja itsearvostusta. Hanke on lisännyt ymmärrystä niistä pienemmistä ja suuremmista muutoshaasteista, joita kasvatuskumppanuuteen sitoutuminen päivähoitoon tuo mukanaan. Lapsen kiintymyssuhteiden kannattelu, omahoitaja- tai vastuuhoitajakäytäntöön siirtyminen, tutustumiskäynnit ja aloituskeskustelujen käyminen eivät edellytä vain työntekijöiden vuorovaikutuksellista osaamista. Ne tarvitsevat toteutuakseen työn ja työkäytäntöjen uudelleen arviointia ja henkilöstöressurssien uudelleen suuntaamista. Kasvatuskumppanuus ei siten ole pilottikunnissa jäänyt pelkäksi ohimeneväksi, jälkijättämättömäksi koulutuskokemukseksi. Prosessi on johtanut osin syvälle käyviin ja laajalti vaikuttaviin muutosprosesseihin varhaiskasvatuksen toimintakulttuureissa ja työkäytännöissä.

KASVATUSKUMPPANUUDEN SEMINAARIT

S seuraavassa esitellään Kasvatuskumppanuuskoulutuksen 17 seminaaria. Luvussa kuvataan seminaarien tavoitteita, työskentelyä ja yhteenvetoa sekä seminaarien aiheisiin liittyvien rooliharjoitusten kulkua.

Kasvatustietoisuus elämäkerrallisena prosessina

Tavoite

Jokaisella varhaiskasvatuksen työntekijällä on kokemusta lapsesta ja lapsuudesta ammatillisena toimintana. Lapsuus on tallentunut kasvattajien mieliin myös oman, eletyn lapsuuden kokemusten, muistojen ja mielikuvien kautta. Oman elämän muistelun ja kerronnan tavoitteena on, että kasvatuskumppanuuskoulutuksen eri teemoja voidaan tutkia ja pohtia suhteessa osanottajan omiin mielikuviin, uskomuksiin, arvoihin ja elämäkokemuksiin. Ajatuksena on, että hoito- ja kasvatustyössä ammatillisuus on aina tavalla tai toisella sidoksissa myös henkilökohtaiseen. Tarjoamalla paikka osanottajien henkilökohtaisille kokemuksille avataan tilaa myös laaja-alaiselle ja monikerroksiselle ammatillisuuden reflektoinnille. Elämäkerrallisen työskentelyn avulla luodaan kasvatustietoisuutta lapsuuden monikerroksisuudesta. Lapsuus elää varhaiskasvatustyössä kasvattajien ”aikuismielen rakenteena ja aikuispolven lapsuuksista kerrostuneena kulttuurisena rakenteena” (Bardy 1996).

Elämäkerrallisen työskentelyn tavoitteena on mahdollistaa sellaisten elämäkokemusten käsittely, jotka ovat olleet osanottajille ja heidän kasvattajuudelleen merkittäviä, tärkeitä, pysähdyttäviä, vahvistavia. Rooliharjoituksissa käydään läpi osanottajien omia työtilanteita ja kohtaamisia vanhempien ja perheiden kanssa. Ne ovat osa osanottajien elämäntarinaa ja kokemusvarantoa.

Työskentely

Seminaari voidaan aloittaa pienimuotoisella, elämänjanaa hyödyntävällä toiminnallisella harjoituksella. Harjoituksen tavoitteena on auttaa ryhmän jäseniä tutustumista toisiinsa. Tarkoituksena on edesauttaa ryhmän jäseniä löytämään osanottajien välisiä yhdistäviä ominaisuuksia sekä tunnistamaan ryhmän jäsenten välisiä eroja. Yhteisten kokemuksen toiminnallinen esille tuominen auttaa ryhmän jäse-

niä vähentämään epävarmuutta suhteessa toisiinsa ja ehkäisemään jäykän vuorovaikutuksen syntymistä (Williams 2002).

- Varhaislapsuuden asuinpaikka. Hahmottakaa lattialle Suomen kartta. Pyytäkää osanottajia menemään siihen kohtaan Suomen karttaa, jossa he ovat viettäneet varhaislapsuutensa tai suurimman osan siitä. Pyytäkää osanottajia jakamaan jotain varhaisista vuosistaan: millä paikkakunnalla, minkälaisessa asuinympäristössä, keitä perheeseen kuului jne.

Seuraavassa vaiheessa osanottajia pyydetään ottamaan esiin etukäteen tekemänsä elämänjanat. Elämäntarinan kerronta tapahtuu kaksivaiheisesti. Kumpaankin jakamisen vaiheeseen voidaan antaa kehotus:

- *Kerro elämästäsi se, mitä haluat ja koet mahdolliseksi jakaa tässä ryhmässä.*

Osanottajia pyydetään jakamaan pareittain elämänjanan piirtämisen ja tekemisen synnyttämiä ajatuksia, kokemuksia ja tunteita. Elämänjanan jakamiseen pareittain voidaan käyttää aikaa noin puoli tuntia. Kumpikin osapuoli kertoo omasta elämänjanastaan noin 15 minuuttia. Mikäli keskustelun osapuolet haluavat, he voivat näyttää elämänjanansa parille. Osanottajat voivat pitää elämänjanan koko koulutuksen ajan itsellään. Pakkoa näyttämiseen ei ole. Kumpikin parista päättää itsenäisesti, mitä haluaa ja ehtii annetussa ajassa kertoa elämästään. Kouluttajat huolehtivat, että aika käytetään tasapuolisesti.

Ne, jotka haluavat, kertovat muille osanottajille valitsemiaan asioita elämästään. He voivat myös näyttää piirtämänsä elämänjanan. Ryhmässä omasta elämästä jakaminen perustuu ehdottomasti vapaaehtoisuuteen. Tässä vaiheessa jakamisen painopiste voi olla oman kasvuhistorian, lapsuuden ja vanhemmuuden teemoissa. Yhteinen puhuminen, vaikka lyhyenkin aikaa, on merkityksellistä. Yhteisen jakamisen kautta myös ne, jotka eivät osallistu keskusteluun, voivat liittyä ja tulla osallisiksi ryhmässä esiin nousseista ja kerrotuista lapsuuden, kasvatuksen ja vanhemmuuden kokemuksista. Elämäntarinan kerronnassa työntekijöiden sisäiset elämäntarinat liittyvät osaksi ryhmän, yhteisön yhteistä, jaettua tarinaa. Kunkin yksityinen, ainutkertainen elämä löytää paikkansa yhteisesti jaetusta. Tämä vaihe harjaannuttaa työntekijöitä empaattisuuden ja kunnioittavan kuulemisen taitoihin. Omasta elämästä kertomisessa etsitään tuntumaa siihen, miten vanhempi tulee kuulluksi puhuessaan omasta perheestä, lapsesta ja vanhemmuudesta, kasvatuskäytännöistä.

Osanottajan itse valitsema kertomisen tapa ja taso on riittävää, hyvää. Elämäkerrallisen työskentelyn tavoite ei ole paljastustarinoiden tuottaminen. Osa osanottajista voi oma-aloitteisesti rohkaistua jakamaan koko ryhmälle henkilökohtaisesti arkoja ja emotionaalisesti herkkiä asioita ja tapahtumia elämästään. Kouluttaja huolehtii siitä, että osanottajan jakaessa vahvoista tunnekokemuksista se otetaan ryhmässä vastaan kuuntelun ja kunnioituksen periaatteita noudattaen. Toisen kertomaa ei lähdetä ryhmässä kommentoimaan, tulkitsemaan tai kyseenalaistamaan.

Seuraavassa vaiheessa siirrytään ammatillisen kasvattajuuden elämäkerralliseen tutkimiseen. Osanottajilla on erilaisia ja eripituisia ammatillisia taustoja. Heitä yhdistää kuitenkin tavalla tai toisella lasten kasvatus-, opetus- ja huolenpityö. Virityksenä voi jälleen käyttää toiminnallista harjoitusta. Seuraavasta kahdesta harjoituksesta voi valita yhden.

1. Ryhmän jäsenten ammatillinen moni-ilmeisyys.
Kuvitelkaa lattialle Suomen kartta. Pyydä osanottajia menemään sille paikkakunnalle Suomen kartalla, jossa hän on suorittanut ammatillisen perustutkintonsa. Peruskoulutusta kuvaavia ammattinimikkeitä ovat muun muassa lastentarhanopettaja, lastenhoitaja, päivähoitaja, sosionomi, sosiaalikasvattaja, lähihoitaja jne. Pyydä ihmisiä kertomaan lyhyesti missä ja milloin hän valmistui ammattiinsa ja jotain valmistumiseensa liittyvää. Pyydä osanottajia palaamaan paikoilleen.
2. Ryhmän jäsenten ammatillinen kokemus.
Kouluttaja piirtää lattialle kuvitteellisen janan. Janan ääripäinä on nolla vuotta ja toisena ääripäänä esimerkiksi 40 vuotta. Pyydä osanottajia ryhmittymään janalle sen mukaan, miten pitkään he ovat työskennelleet ammatissaan, työtehtävässään (koko työelämähistorian aika). Pyydä osanottajia kertomaan ammattihistoriastaan muutamalla sanalla/lauseella koko ryhmälle. Pyydä osanottajia palaamaan paikoilleen.

Osanottajia pyydetään elämänjanansa avulla – sen mieltä ja muistia virkistävällä tuella – keskustelemaan ensin pareittain ja myöhemmin koko ryhmän kanssa seuraavista kysymyksistä:

- Mitkä elämäkokemukset ovat merkittävimmin muovanneet kasvattajuuttasi?
- Mikä on muuttanut Sinun käsitystäsi hyvästä kasvattajuudesta?

Yhteenveto - kasvatustietoisuus elämäkerrallisena työskentelynä

Elämänjanatyöskentelyn voi päättää korostamalla osanottajille vastuuta ja vapautta suhteessa omaan elämäänsä. Elämäkertatyöskentelyssä on tärkeää noudattaa kolmea periaatetta:

KUNNIOITUS – Kohtele hellästi omaa elämänjanaasi ja katso sitä kunnioittaen.
VAPAUS – Jaa se, mitä haluat ja koet mahdolliseksi. Pidä huolta omista rajoistasi.
VASTUU – Ota aikuisen vastuu itsestäsi ja päätä mitä, missä vaiheessa ja miten elämästäsi kerrot.

Elämänjanatyöskentelyn jälkeen kouluttajat voivat kertoa osanottajille, että sellaiset ilmiöt kuten vanhemmuus, lapsuus, kasvattajuus tai kumppanuus eivät koskaan rajaudu puhtaasti ammatillisiksi termeiksi. Käsitteet pitävät aina sisällään myös kulttuuriset, sukupolviset ja henkilökohtaiset arvot, asenteet ja uskomukset. Osanottajien kasvattajuuden käsitettä ja kasvattajuuden sisältöä muokkaavat kaikki ne ihmiset, tapahtumat, kokemukset, ajatukset, tunteet ja tiedot, jotka heille ovat elämänhistorian aikana kertyneet. Ammatillisuutta vahvistaessamme joudumme palaamaan myös henkilökohtaiseen.

Elämäkerrallisen työskentelyn tavoitteena on osanottajien:

- Elämänmuistojen elvyttäminen ja oman ammatillisen ja henkilökohtaisen elämäntarinan kokonaisuuden hahmottaminen.
- Elämäntarinan jakamisen ja lapsuuden, vanhemmuuden ja kasvattamisen teemoista kertomisen taitojen kehittäminen.
- Elävöityvä ammatillisuus ja osanottajan kokemuksellisen ymmärryksen sitominen ammatilliseen tietoon ja osaamiseen. (Kekkonen 2004, 88.)

Elämänmuistojen elvyttäminen on käynnistynyt jo ennen kurssille tuloa, kun osanottajat ovat tehneet oman elämänjanansa. Samalla osanottaja on alkanut kertoa itselleen omaa *sisäistä elämäntarinaansa*. Sisäinen tarina muodostuu niistä tunteista, muistoista, kokemuksista ja tapahtumista, jotka osanottaja omasta elämäntarinastaan sillä hetkellä taltioi (Hänninen 1999). Elämänmuistojen elvyttämisen tavoitteena on, että osanottaja liittyy tietoisesti omaan elämäntarinaansa, muistoihinsa, uskomuksiinsa ja mielikuviinsa. Elämänmuistoihin palaamisessa luodaan suhdetta oman lapsuuden maailmaan ja saadun ja annetun vanhemmuuden kokemuksiin. Elämänmuistojen elvyttäminen luo pohjan reflektiiviselle, omaa kokemusta peilaavalle työskentelylle. Reflektiivisyys on kasvatuskumppanuuskoulutuksen keskeinen elementti.

Omasta elämästä kertominen ryhmän muille jäsenille tarjoaa mahdollisuuden sille, että osanottajan yksityinen kokemus, tarina muuttuu koko ryhmän, yhteisön yhteiseksi, jaetuksi kertomukseksi. Sisäisen tarinan rinnalle alkaa syntyä *kerrottu elämäntarina*, joka voi toimia ryhmää yhdistävänä, kannattelevana kokemuksena. Yhteisesti jaettuun tarinaan voivat liittyä nekin, jotka valitsevat olla itse puhumatta. Elämäntarinan jakamisessa luodaan tilaa emotionaaliselle liittymiselle, mahdollisuudelle olla myötäelävästi läsnä toisen elämässä. Tämä mallintaa osaltaan työntekijöiden ja vanhempien välistä suhdetta ja vuorovaikutusta. Työntekijöille voi syntyä kokemus siitä, miltä vanhemmista tuntuu kertoa ja jakaa itselle tärkeitä, tunneherkkiä tai kipeitä asioita omasta lapsesta, elämästä, kasvattajana toimimisesta tai vanhemmuudesta.

Elämäkerrallinen työskentelyn tavoitteena on tukea kurssin opetusmetodia; kokemuksellisuuteen ja toiminnallisuuteen perustuvaa oppimista. Osanottajat ra-

kentävät kurssin ajan siltaa henkilökohtaisten kokemusten ja ammatillisen tietämisen välille. Parhaimmillaan se merkitsee osanottajien vahvistunutta tietoisuutta oman toiminnan vaikutuksista ja lähtökohdista. Samalla osanottajat oppivat refleктоimaan ja sitomaan kokemuksellista ymmärrystään tieteellis-teoreettiseen tietoon. Osanottajille syntyy refleктоitua ymmärrystä ja elävöitynyttä ammatillisuutta kasvatuksen, vanhemmuuden ja lapsuuden teemoista.

Lapsen ja vanhemman varhainen vuorovaikutus

Tavoite

Seminaarin tavoitteena on ymmärtää lapsen ja vanhemman välisen kiintymyssuhteen ominaispiirteet, kiintymyssuhteen syntymisen prosessi ja erilaisten kiintymyssuhteiden tyypit. Seminaarissa keskitytään riittävän hyvään vanhemmuuteen ja lapsen ja vanhemman välisen kiintymyssuhteen muodostumisen edellytyksiin. Kasvatuskumppanuudessa päivähoito jakaa kotien kasvatustehtävää ja kasvatusvastuuta, ja vahvistaa vanhempien ja lasten välistä vuorovaikutusta ja tunnesuhdetta. Seminaarin tavoitteena on keskustella vanhemman ja lapsen suhteen ensiarvoisuudesta tilanteessa, jossa lapsi on päivähoitossa.

Työskentely

Tämä osa seminaaria toteutetaan ohjattuna keskusteluna tai vaihtoehtoisesti voidaan käyttää videota virittämään keskustelua. Seminaarin voi aloittaa pyytämällä osallistujia ajattelemaan pientä alle kolmivuotiaista lasta ja hänen tarpeitaan. Osallistujat saavat hetken miettiä asiaa ja sitten kouluttaja voi aloittaa keskustelun kysymällä kaksi kysymystä:

- *Mitkä ovat pienen lapsen tarpeet?*
- *Mitkä ovat pienen lapsen vanhemman tehtävät?*

Vastaukset kootaan fläppitaululle. Ryhmä voi listata sekä lapsen perustarpeet, että vanhemman tehtävät. Kouluttaja voi edelleen jäsentää osanottajien vastaukset alla olevaan luetteloon, jossa asian tarkastelu tapahtuu sekä lapsen että vanhemman näkökulmasta.

TAULUKKO 1. Lapsen kehitykselliset tarpeet vuorovaikutuksessa

Vanhempi	Lapsi
Sitoutuminen ja kiintyminen	Kiinnittyminen
Suojelu	Tarkkavaisuus ja haavoittuvuus
Rakenteiden luominen	Fysiologinen säätely
Empaattinen vastavuoroisuus	Tunteiden säätely
Opettaminen	Oppiminen
Leikki	Leikki
Rajoittaminen	Itsesäätely

(Emde 1989)

Yhteisessä keskustelussa todennäköisesti nousee esiin ajatus, että riittävän hyvään vanhemmuuteen sisältyvät kaikki edellä mainitut tehtävät. Osanottajat eivät ehkä ole omissa vastauksissaan käyttäneet juuri samoja sanoja, termejä, mutta kouluttaja voi ryhmitellä tai jäsentää vastaukset taulukkoa apuna käyttäen. Seuraavaksi kouluttaja kysyy:

- *Miten vanhemman (isän/äidin) tulisi toimia vastataksaan lapsensa tarpeisiin?*

Hyvässä tapauksessa tästä kehittyä lapsen ja vanhemman vuorovaikutuksen malli, joka etenee seuraavasti:

1. Vanhempi tarkkailee/havainnoi ja kuuntelee lasta.
2. Vanhempi tulkitsee/jäsentää näkemäänsä.
3. Vanhempi vastaa lapselle.
4. Lapsi tarkkailee vanhemman käytöstä.
5. Lapsi tulkitsee/jäsentää, mitä hän näkee ja kokee.
6. Lapsi vastaa vanhemmalle. (Davis ym. 2001, 26).

Yhteenveto

Osion päätteeksi kerrataan vanhemman ja lapsen välisen kiintymyssuhteen avainkohdat. Emde (1989) on korostanut lapsen ja vanhemman välisessä vuorovaikutuksessa lapsen kehitystä tukevia ja edistäviä vuorovaikutuksellisia tekijöitä. Hän puhuu seitsemästä eri vuorovaikutustehtävästä: kiintymys, turva, hoiva, tunne, oppiminen, leikki ja kontrolli. Vanhemman tehtävänä on sitoutua ja kiintyä vauvaansa ja näin mahdollistaa lapsen kiintyminen. Kun aikuinen kiintyy ja sitoutuu vauvaan syntyy turvallinen suhde, kiintymyssuhde, joka auttaa lasta tulevassa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Lapsi on tarkkaavainen, mutta hyvin haavoittuva ja hän tarvitsee suojelua. Vanhempi tarjoaa järjestyneen struktuurin, luo uusia rakenteita sekä vastaa lapsen tarpeisiin ja näin auttaa fysiologisen säätelyn kehittämisessä. Empaattinen vastavuoroisuus auttaa lasta tunteiden säätelyssä ja jakamisessa. Lapsi oppii uusia asioita vanhemman toimiessa opettajana ja mallina. Leikki

luo läheisyyttä ja antaa hyvänolon tunteita. Lapsen itsekontrolli kehittyy aikuisen huolehtiessa turvallisista ja ikään nähden sopivista rajoista. (Emde 1989, Mäntymaa & Tamminen 1999.)

Vuorovaikutus vauvan ja vanhemman välillä on edellytys kiintymyssuhteen kehittymiselle. Kiintymyssuhteen kehittyminen edellyttää fyysistä ja psyykkistä läheisyyttä, vastavuoroisuutta ja sitoutumista. Vanhemmuuteen kasvamiseen sisältyy kiintymyksen kehittyminen vauvaan. Tämä tunne alkaa kehittyä jo raskausaikana ja jatkuu dynaamisena läpi elämän lapsen ja vanhemman välisessä suhteessa. Täysiaikainen vauva kykenee jo varhain kutsumaan aikuista ääntelyn, hymyn, katseen ja itkun avulla. Äiti tarkkailee ja kuuntelee vauvaansa, tulkiten ja jäsentäen näkemäänsä ja vastaa vauvalleen. Vauva puolestaan tarkkailee äitinsä käytöstä, tulkitsee ja jäsentää näkemäänsä ja sitten vastaa hänelle. Kun vauvan tarpeentyydytys tapahtuu lapsen tarpeeseen nähden oikein ajoitetusti, johdonmukaisesti ja vauvalle ennustettavasti, alkaa vauva luottaa hoivan saamiseen. Toistuvat myönteiset kokemukset ohjaavat vauvaa kiinnittymään häntä hoitavaan aikuiseen. (Zeanah et al. 1997.)

Äidin hoivakäyttäytyminen luo vauvalle edellytyksiä kiinnittymiseen ja myöhemmin pysyvän kiintymyssuhteen muodostamiselle (Mäntymaa & Tamminen 1999). Turvallinen kiintymys hoitavaan aikuiseen on pohja vauvan myöhemmillä ihmissuhteille ja vaikuttaa kykyyn toimia niissä vastavuoroisesti. Turvallinen kiintymys rakentaa vauvan itseluottamusta ja lisää hänen stressinsietokykyään. Se muodostaa myös vauvan emotionaalisen kehittymisen ja mielenterveyden perustan. Sen turvin vauva uskaltautuu tutkimaan ympäristöään ja oppimaan (Zeanah ym. 1997).

Tunteilla on keskeinen merkitys varhaisessa vuorovaikutuksessa ensi hetkestä alkaen. Vauva kommunikoi tunteillaan ja vauvan tunnetiloja jakamalla vanhempi voi ymmärtää hänen tarpeensa. (Tronick & Cohn 1989, Emde 1998.) Tämä on edellytys kiintymyssuhteen muodostumiselle. Kiintymyssuhde ymmärretään ensisijaisesti lapsen ja vanhemman väliseksi tunnesuhteeksi, jonka laatua määrittävät yhteiset vuorovaikutukseen liittyvät kokemukset: ymmärretyksi/kuulluksi/nähdyksi tuleminen ja lapsen viestien ymmärtäminen. Lapsen ja vanhemman välisestä suhteesta lapsi tekee johtopäätöksiä häntä ympäröivästä maailmasta ja muista häntä hoitavista aikuisista. Lapsi kerää kokemuksia varhaisen vaiheen ihmissuhteista, niiden ennustettavuudesta ja jatkuvuudesta. Samalla hän muodostaa itsestään kuvaa rakastettuna ja hyväksyttynä olentona. (Bardy & Barkman 2001.)

Kasvatuskumppanuus

Tavoitteet

Koko koulutuksen päämäärä on, että varhaiskasvatuksen työntekijä tunnistaa ja ymmärtää kasvatuskumppanuuden keskeiset periaatteet ja tavoitteet. Seminaarin tarkoitus on pohtia ja avata kasvatuskumppanuuden käsitettä ja tavoitteita varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä. Ensimmäisessä seminaarissa ei vielä mennä kumppanuusmalliin, jolla tarkoitetaan työntekijän tapaa olla vuorovaikutuksessa vanhemman tai perheen kanssa. Kumppanuusmallia käsitellään seminaarissa ”Vanhemman ja työntekijän suhde”.

Työskentely

Seminaari toteutetaan fläppityöskentelyn avulla. Aluksi osanottajia pyydetään pohtimaan kysymystä:

- *Mitä on kasvatuskumppanuus?*

Osanottajia pyydetään pohtimaan kysymystä parin kanssa keskustellen muutama minuutin ajan. Tämän jälkeen kouluttaja pyytää osanottajia palaamaan takaisin ryhmään. Parityöskentelyssä esille tulleita ajatuksia ja käsityksiä ryhdytään yksi kerrallaan keskustellen kirjaamaan fläppitaululle. Kasvatuskumppanuus voi herättää osanottajissa erilaisia tunnereaktioita, hämmennystä ja torjuntaa. Kouluttajan tehtävä on kirjata fläpille myös kriittiset, epäilevät ja kyseenalaistavat näkemykset. Kaikenlaisille ajatuksille annetaan koulutusryhmässä tilaa. Kouluttaja rajaa kuitenkin keskustelun kasvatuskumppanuuden yleiseen hahmottamiseen ja jäsentämiseen. Seminaarissa ei vielä pohdita ammatti- tai yhteistyökäytäntöjä yksityiskohdaisesti.

Seuraavassa vaiheessa kouluttajat pyytävät osanottajia pohtimaan kysymystä kasvatuskumppanuuden tavoitteista:

- *Mitkä ovat kasvatuskumppanuuden tavoitteet päivähoitossa?*

Kysymyksen pohtiminen toteutetaan samoin kuin edellä: osanottajat porisevat kysymystä ensin pareittain, minkä jälkeen avataan yhteinen keskustelu. Kouluttajat kirjaavat tavoitteet fläpille. Tavoitteet voivat liittyä myös sellaisiin asioihin ja teemoihin, joita ei vielä kasvatuskumppanuuden käsitteen avaamisen yhteydessä tuotu esiin. Kaikki osanottajien esittämät tavoitteet kirjataan. Voidaan pysähtyä pohtimaan sitä, mitkä tavoitteista liittyvät työntekijöihin, mitkä vanhempiin, mitkä lapsiin, mitkä yhteistyön muotoihin ja sisältöihin.

Yhteenvedoa kasvatuskumppanuudesta

Kouluttajat jäsentävät ja vetävät yhteen ryhmän tuottamia ajatuksia ja näkemyksiä kasvatuskumppanuudesta. Kasvatuskumppanuus voi liittyä päivähoidon ja perheen yhteistyöhön, kasvatuskäsityksiin, kasvatuskeskusteluihin, erityisen hoidon ja kasvatuksen tilanteisiin, käsityksiin perheestä, vanhemmuudesta, lapsuudesta, hoidosta, kasvatuksesta, varhaisesta oppimisesta. Edelleen kumppanuutta on voitu ryhmässä pohtia suhteessa perheiden ja päivähoidon kasvatustavoihin jakautumiseen tai suhteessa varhaiskasvattajien työ- ja toimintatapoihin. Keskustelussa on voitu sivuta työntekijöiden keskinäistä kumppanuutta, kasvatusyhteisön sisäistä moniammatillista yhteistyötä tai moniammatillista verkostoitumista muiden palvelujen kanssa.

Kouluttajat voivat käyttää kasvatuskumppanuuden käsitteen jäsentämisessä apuna olemassa olevaa tietoa ja kirjallisuutta. Jäsennyksen apuna voidaan käyttää myös Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirjaa. Kouluttajien on hyvä tuoda esiin, että kasvatuskumppanuus perheiden ja päivähoidon välistä suhdetta ja yhteistyötä jäsentävänä toimintatapana on uusi ja hakee jatkuvasti sisältöään. Ei ole olemassa tyhjentävää määritelmää kasvatuskumppanuudesta.

Tässä oppaassa kasvatuskumppanuus ymmärretään ennen kaikkea ammatillisena orientaationa, työ- ja toimintatapana, joka perustuu määrättyihin periaatteisiin ja prosesseihin. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan kuulemisen, kunnioituksen, luottamuksen ja dialogisuuden periaatteisiin perustuvaa vuoropuhelua perheiden ja vanhempien kanssa. Kumppanuus on prosessi, joka alkaa tutustumisesta ja syvenyy perheen ja päivähoiton vuoropuhelun myötä. Kumppanuus on kasvattajan kykyä soveltaa omassa työssään lapsen ja perheen auttamisprosessia.

Ammatillisen osaamisen kehittämisenä kasvatuskumppanuus tarkoittaa työntekijöiden

- osaamisen syventämistä kumppanuusperusteisesta vuorovaikutuksesta
- ymmärryksen lisäämistä kasvattajan ja lapsen välisestä suhteesta
- valmiuksia tukea lapsen ja vanhemman välistä kiintymyssuhdetta
- kasvatustietoisuutta työntekijän oman toiminnan vaikutuksista.

Seminaarissa ei ehditä syventyä kasvatuskumppanuuden kaikkiin puoliin. Kouluttajan on kuitenkin hyvä tunnistaa ja olla tietoinen siitä, että kasvatuskumppanuus viittaa myös laajempiin yhteiskunnan kulttuurisiin rakenteisiin, jotka määrittävät työntekijöiden (ja myös vanhempien) uskomuksia ja käsityksiä (hyvästä) lapsuudesta, vanhemmuudesta, kasvatuksesta, yhteistyöstä, kasvatustavoihin jaosta jne. Kumppanuus viittaa myös ammattikasvattajan ja vanhemman erilaisiin rooleihin sekä niihin sosiaalisiin yhteisöihin ja järjestelmiin, joihin nämä roolit sijoittuvat. Kasvatuskumppanuus tuo mukanaan muutoshasteita kasvatusyhteisön toimintatavoille, johtamiselle ja työn organisoinnille.

Kasvatuskumppanuus tarkoittaa myös varhaiskasvatuspalvelujen kehittämisen linjausta ja toiminnalle asetettuja tavoitteita. Kasvatuskumppanuutta voidaan luonnehtia päivähoidon ja perheiden yhteistyön kehittämiseksi. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005) kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan:

- Vanhempien ja henkilöstön tietoista sitoutumista toimimaan yhdessä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi.
- Keskinäiseen luottamukseen, tasavertaisuuteen ja kunnioitukseen perustuva vuorovaikutusta.
- Jaetun kasvatustehtävän yhteistä toteuttamista ja työntekijöiden asiantuntemuksen ja vanhempien oman lapsensa tuntemuksen yhdistämistä.

Perusteissa todetaan, että vanhemmilla on oman lapsensa ensisijainen kasvatusvastuu ja kasvatusoikeus. Henkilöstön vastuulla on luoda edellytykset tasavertaiselle yhteistyölle ja sisällyttää kasvatuskumppanuus luontevaksi osaksi kunkin lapsen varhaiskasvatusta.

Rooliharjoitus: kuunteluharjoitus

Tämä on ensimmäinen rooliharjoitus. Harjoituksen ohjeistamiseen on hyvä varata riittävästi aikaa. Osallistujien kanssa käydään rauhallisesti läpi harjoituksen tavoite, toteutus ja eri roolien tehtävät. Kurssilaiset ovat ehkä ensimmäistä kertaa mukana tämän tyyppisessä työskentelyssä. Harjoitukseen voi liittyä pelkoa arvioitavaksi joutumisesta. Kouluttaja korostaa, että rooliharjoituksen tehtävä on tarjota työntekijöille turvallinen paikka seminaareissa opitun sisäistämiseksi, omaksumiseksi. Kuunteluharjoituksessa omaehtoista oppimista kunnioitetaan niin, että kouluttaja ei kierrä harjoitusryhmissä.

Kuunteluharjoituksen tavoitteena on harjoitella kuuntelemisen taitoja. Kuuntelijan roolissa oleva henkilö/työntekijää neuvotaan yksinkertaisesti KUUNTELEMAAN tarkasti toisen puhetta. Häntä pyydetään myös olettamaan, että viisi minuuttia olisi vain alku paljon pidemmästä keskustelutuokiosta. Keskeinen tavoite on kehittää kasvattajien tietoisuutta omasta tavastaan olla kuulevassa/kuulemattomassa vuorovaikutuksessa. Harjoituksessa jokainen harjoittelee kuuntelua ja kuunnelluksi tulemistä.

Mikäli työntekijän roolissa oleva henkilö ehdottaa ratkaisua ongelmaan, siitä keskustellaan harjoituksen jakamisen yhteydessä. Ratkaisuja ehdotetaan, huolimatta annetusta ohjeesta vain kuunnella. On tärkeää painottaa, ettei työntekijä ole näin lyhyessä ajassa voinut saada selvää kuvaa pulmasta, ja että jos ratkaisu olisi ollut näin helppo, henkilö olisi todennäköisesti keksinyt sen itse.

Osallistujat jaetaan kolmen hengen ryhmiin rooliharjoitusta varten. Osallistujille annetaan tarkat toimintaohjeet ennen harjoituksen aloittamista. Kouluttaja kirjoittaa kuunteluharjoituksen perusrakenteen fläppitaululle:

- rooliharjoituksen roolit ovat:
 - henkilö A, jolla on pulma/asia, josta hän haluaa puhua
 - henkilö B, joka kuuntelee
 - henkilö C, joka havainnoi kuuntelua ja vuorovaikutusta
- tehdään kolme rooliharjoitusta, joista kukin kestää viisi minuuttia
- kunkin rooliharjoituksen jälkeen käydään keskustelu, joka kestään kymmenen minuutti
- yhteensä käytetään aikaa 3 x 15 minuuttia eli 45 minuuttia.

Kuunteluharjoituksessa olisi hyvä käyttää jotakin henkilökohtaista, pienehköä pulmaa. Harjoitus tehdään ensisijaisesti muusta kuin työtilanteesta. Tämä rajausta siitä syystä, että omassa asiassa kuulluksi tulemisen/tulemattomuuden kokemuksen tavoittaminen mahdollistaa paremmin ymmärryksen rooliharjoituksen tavoitteesta. Kuunteluharjoitus on pohjana kasvatuskumppanuuden ensimmäisen periaatteen – kuuntelun – omaksumiselle ja konkretisoinnille.

Havainnoijaa pyydetään kuuntelemaan ja kirjoittamaan omat havainnot kuuntelijan roolissa olijasta. Keskustelussa ryhmää pyydetään keskittymään kuuntelijan roolissa olevan käyttäytymiseen ja taitoihin, ei itse ongelman sisältöön.

Yhteenveto

Puretaan harjoitukseen liittyvät kokemukset ja tunteet isossa ryhmässä. Harjoituksen purun voi aloittaa kysymällä ryhmältä, miten he kokivat rooliharjoituksen. Eri tyistä huomiota tulee kiinnittää siihen, mitä ryhmän jäsenet havaitsivat, oivalsivat ja oppivat harjoituksesta. Rooliharjoitusten tarkoituksena on kehittää herkkyyttä ja empaattisuutta tunnetilojen jakamisessa ja tietoisuutta omasta tavasta olla kuulevassa suhteessa. Rooliharjoitukset, vaikka voivat tuntua vaikeilta, antavat mahdollisuuden harjoitella päivän seminaareissa opittua.

Lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus

Tavoite

Tavoitteena on pohtia lapsen ja kasvattajan välistä suhdetta osana kasvatuskumppanuuden kolmiosuhdetta. Seminaarissa keskitytään päivähoidossa oleviin, alle kolmivuotiaisiin lapsiin, joiden kielellinen kehitys on vasta alussa. Mitä pienempi lapsi on, sitä tärkeämpää on, että lasta hoitavilla aikuisilla on kyky havaita ja tulkitella lapsen tarpeita lapsen tarkoittamalla tavalla sekä halu ja mahdollisuus vastata lapsen tarpeisiin. Tavoitteena on auttaa osanottajia pohtimaan omia käsityksiään ja tietojaan pienistä lapsista.

Työskentely

Työskentely toteutetaan fläpille kirjaamisena. Pelkän kysymyksen esittämisen sijasta kouluttaja voi näyttää myös videon alle kolmivuotiaista. Aluksi osanottajia pyydetään pohtimaan kysymystä:

- *Millaisia ovat alle kolmivuotiaat lapset?*

Osanottajat pohtivat kysymystä ensin mielessään ja jakavat tämän jälkeen ajatuksensa parin kanssa. Vastaukset ja pohdinnat kirjataan fläpille. Tavoitteena on, että keskustelussa tulisi esille alle kolmivuotiaiden ominaislaatu:

- emotionaalisuus (tunnevuorovaikutus)
- motorisuus (liikkuminen)
- kielellinen, kognitiivinen kehitys (kieli)
- aistimuksellisuus (ympäristön kokeminen kokonaisvaltaisesti)
- toiminnallisuus, leikkiminen. (Helenius ym. 2001.)

Alle kolmivuotiaiden ikäryhmä on laaja. Jotkut ryhmän jäsenistä voivat korostaa alle vuoden ikäisten vauvojen ominaispiirteitä, osa lähempänä neljävuotiaiden kehityspiirteitä. Tämä on tärkeä huomioida myös varhaiskasvatustyöhön vaikuttavana tekijänä. Keskustelussa nousevat ehkä jo tässä vaiheessa esiin monenlaiset vaatimukset suhteessa kasvattajiin. Kouluttajat rajaavat keskustelun kuitenkin koskemaan lasten kehityksellisiä ja vuorovaikutuksellisia piirteitä.

Seminaaria jatketaan osanottajien pohdinnalla omasta tehtävästään kasvattajina. Seuraavassa vaiheessa siirrytään tarkastelemaan kasvattajien ja kasvatusyhteisön toimintaa. Osanottajille esitetään seuraavat kysymykset:

- *Mitä pienet lapset tarvitsevat kasvattajalta?*
- *Mitä pienet lapset tarvitsevat kasvatusyhteisöltä?*

Osanottajat pohtivat kysymystä ensin hetken mielessään ja jakavat tämän jälkeen teeman parin kanssa. Käydään kysymykset koko ryhmässä läpi fläpille kirjaamalla. Vastauksissa saattavat nousta esille sanat: perushoito, päivärytmi, ohjaus, kasvatusta, syli, turvallisuus, ruokailu, pukeminen, ulkoilu, syöttäminen, vaipanvaihto, leikki, ulkoilu jne. Kaikki kirjataan fläpille. Mikäli samaa asiaa ilmaistaan hieman eri näkökulmista (esim. leikin valvonta/lasten leikittäminen/lasten leikkeihin osallistuminen) ne kaikki kirjataan ylös. Keskustelussa kouluttaja pyrkii avaamaan keskustelua siitä

- miten lapsi–kasvattaja-suhdetta ilmaistaan tehtävien ja toimintojen kautta
- miten kasvattajat tulkitsevat kasvattaja–lapsi-vuorovaikutusta
- miten kasvattajat tulkitsevat itseään suhteessa pieniin lapsiin
- miten kasvattajat tulkitsevat lasta suhteessa itseensä
- miten kasvattajat ymmärtävät lapsiryhmän merkityksen
- miten vanhempien ja lasten suhde tulee vastauksissa esiin.

Yhteenveto

Yhteenvedossa on hyvä tuoda esille edellisen keskustelun lisäksi seuraavia näkökulmia:

Vuorovaikutuksessa alle kolmivuotiaiden lasten kanssa korostuvat hoito, hoiwaaminen ja huolenpito. Perushoidossa ei ole kysymys vain välttämättömistä tehtävistä ja toimista. Perushoitotilanteissa lapsi ”toteuttaa tunnetankkausta ja tyydyttää aikuisen nälkää” ja kasvattaja saa mahdollisuuden ”kohdata lapsen yksilöllisesti, läheisesti ja henkilökohtaisesti” (Siren-Tiusanen & Tiusanen 2001, 69).

Jos alle 3-vuotiaalle lapselle ei synny läheistä suhdetta kasvattajaan, lapsi voi kokea turvattomuutta. Hyvä suhde lasta hoitavan aikuisen kanssa on tärkeä, koska alle 3-vuotias lapsi ei vielä pysty pitämään yllä mielikuvaa vanhemmasta kovin pitkiä aikoja. Hyvä suhde kasvattajaan antaa lapselle turvallisen kiinnkohdan päiväkodissa, jonka varassa hän selviää erosta vanhemmistaan. Sensitiiviseen vuorovaikutukseen lapsen ja kasvattajan välillä kuuluu lapsen tarpeiden kuuleminen ja lapsen tunteiden oikea tulkinta ja siihen vastaaminen.

Alle kolmivuotiaiden lasten kehityksen tukemisessa ja varhaiskasvatuksessa on monia tärkeitä osa-alueita, joihin kasvattaja vastaa erilaisin pedagogis-hoidollisin käytännöin. Tässä seminaarissa keskitytään kasvattajan ja lapsen suhteen rakentamiseen ja lapsen emotionaalisen turvallisuuden ja luottamuksen syntymiseen. Ajatuksena on, että pieni lapsi luo itseään kannattelevan suhteen aluksi yhteen aikuiseen ja laajentaa suhteiden verkostoa vähitellen kasvatustyöryhmän muihin aikuisiin ja vertaisryhmän lapsiin.

Lapsen päivähoiton aloitus

Tavoite

Seminaarin tavoite on tutkia lapsen päivähoiton aloitusta. Seminaarin tehtävänä on auttaa osanottajia pohtimaan päivähoiton aloituksen tärkeyttä kumppanuussuhteen syntymisessä. Tavoitteena on tutkia sitä, mitä päivähoiton aloitus merkitsee lapsen, vanhemman ja kasvattajan kannalta. Huomiota kiinnitetään siihen, miten kasvattaja voi omalla toiminnallaan auttaa lasta selviämään uudessa ympäristössä erossa vanhemmistaan. Päivähoiton aloitus -osio liittyy kiinteästi tutustumiskäyntiin lapsen kotona ja aloituskeskusteluun, jotka ovat teemana seminaarissa 13. Tässä seminaarissa fokus on tilanteessa, jossa lapsi aloittaa itsenäisen oleskelun päivähoitossa ilman vanhempia.

Työskentely

Osanottajat voidaan virittää seminaarin teemaan elämänjanan avulla. Osanottajia pyydetään ottamaan esille elämänjanat ja heille annetaan kysymys:

- *Mikä on ensimmäinen muistikuvasi erossa olostä isästä/äidistä?*

Vastauksen etsimisen voi toteuttaa eri tavoilla: silmät kiinni muutaman minuutin ajan, katsomalla omaa elämänjanaa tai hakemalla muistikuvia esimerkiksi valokuvien tai mielikuvien avulla. Tähän virittäytymisharjoitukseen käytetään noin kymmenen minuuttia ja se puretaan parityöskentelynä. Joskus ensimmäinen ero on voinut olla osanottajalle traumaattinen kokemus, josta joku haluaa jakaa myös ryhmälle. Tähän on hyvä varata riittävästi aikaa.

Seminaarin voi toteuttaa fläppityöskentelynä tai päivähoiton aloitusta kuvaavan videon avulla.

1. Fläppityöskentely

Avoimessa keskustelussa voi hyödyntää samoja kysymyksiä kuin videon katsomisenkin yhteydessä. Kysymykset ovat:

- *Miten lapsi kertoo omista tarpeistaan aloitustilanteessa?*
- *Miten kasvattaja voi tukea lasta aloitustilanteissa?*
- *Miten kasvattaja voi tukea vanhempaa aloituksen erotilanteissa?*

2. Video lapsen päivähoidon aloituksesta

Katsotaan video lapsen päivähoidon aloituksesta. Osanottajia pyydetään havainnoimaan lasta ja hänen käyttäytymistään erotilanteessa vanhemmasta sekä lapsen tavoista selviytyä ja liittyä häntä hoitaviin kasvattajiin ja vertaisryhmään. (Jos video ei sisällä näitä kaikkia, keskitytään yhteen tai muutamaankin kohtaan.) Videon jälkeen keskustelua avataan kysymällä:

- *Miten lapsi kertoo omista tarpeistaan aloitustilanteessa?*
- *Miten kasvattaja voi tukea lasta aloitustilanteissa?*
- *Miten kasvattaja voi tukea vanhempaa aloituksen erotilanteissa?*

Yhteenveto

Kootaan vastaukset fläppitaululle ja tarkastellaan niitä osana seminaarin yhteenvetoa. Kouluttaja voi tuoda esille seuraavia ajatuksia: Pienelle lapselle ero vanhemmasta on usein ahdistava ja stressiä aiheuttava asia. Erokokemukset voivat vahvistaa lasta, toisaalta ne saattavat horjuttaa lapsen turvallisuuden tunnetta. On tärkeää kiinnittää huomiota lapsen ja kasvattajan väliseen vuorovaikutukseen ja hoivakäytäntöihin, jotta päivähoiton aloittaminen sujuu pienten lasten kehityksen kannalta positiivisesti. Kasvatuskumppanuus vanhempien ja kasvattajien välillä kannattelee lasta. Sujuva päivittäinen vuoropuhelu helpottaa lapsen siirtymistä kodista päivähoitoon ja päivähoidosta kotiin. Aikuisten tehtävä on saattaa lasta näiden kahden maailman välillä.

Vanhemman ja työntekijän suhde

Tavoite

Seminaarin tavoitteena on tutkia erilaisia vanhemman ja työntekijän välisiä suhteita ja niiden merkityksiä. Seminaarin tarkoitus on auttaa osallistujia pohtimaan luottamuksellisen suhteen rakentumisen ehtoja ja edellytyksiä. Seminaarissa pohditaan suhteen erilaisuutta tutustumisvaiheessa sekä viiden vuoden yhteistyön jälkeen tai vaihtoehtoisesti ystävyys- asiantuntija- ja kumppanuussuhteen eroja.

Työskentely

Seminaari aloitetaan elämänjanatyöskentelyllä ja sen jälkeen työskentelyn metodina käytetään vaihtoehtoisesti joko fläppityöskentelyä tai ns. akvaariokeskustelua.

A. Elämänjanatyöskentely pareittain:

Pyydetään osallistujia miettimään omakohtainen, itselle merkityksellinen kohtaamisen kokemus. Annetaan aikaa siihen muutama minuutti. Sen jälkeen jaetaan mieleen tulleet tapahtumat pareittain. Kouluttaja voi auttaa asian ja ajatusten jakamista kysymyksillä:

- *Mikä juuri siitä kohtaamisesta teki merkittävän?*
- *Mitä kohtaamisessa tapahtui?*
- *Mitä ajattelit, tunsit?*

Annetaan parin kanssa jakamiseen aikaa noin viisi minuuttia. Kouluttaja voi sanoa neljän minuutin jälkeen esimerkiksi: *vielä on minuutti aikaa, tai voitte sanoa sen ajatuksen loppuun ja tulkaa sen jälkeen isoon ryhmään*, jolloin kouluttaja valmistaa ryhmän siirtämään huomion koko koulutusryhmään. Jos joku/jotkut osallistujista haluavat kertoa koko ryhmälle oman merkittävän kohtaamisen kokemuksen, siihen on hyvä antaa mahdollisuus.

B 1) Ryhmää pyydetään luonnehtimaan vanhemman ja työntekijän suhdetta: Kouluttaja voi kysyä

- *Miten luonnehtisit suhdetta vanhempaan, jonka lapsi on aloittanut päivähoi-*
don?
- *Miten luonnehtisit suhdetta vanhempaan, jonka lapsi on ollut hoidossasi viisi*
vuotta?

Vastaukset kahteen eri kysymykseen voidaan listata eri fläppitauluille ja katsoa, minkälaisia eroja ja yhtäläisyyksiä vastaukset sisältävät.

Kouluttajat voivat tässä kohtaa viitata osallistujien merkittävän kohtaamisen kokemukseen ja siihen liittyviin oivalluksiin. Osallistujia voi myös muistuttaa sanomalla, että jokainen kohtaaminen myös vanhempien kanssa on ainutkertainen ja merkittävä niiden lapsuusmuistojen ja tunnelmien jakamisen kannalta, mitä lapsi kokee päivähoitossa. Vanhemmille on tärkeää viestittää, että hänen lapsensa on nähty päivähoitossa; mitä lapsi on sanonut, mitä ilmaissut itsestään, ajatuksistaan ja tunteistaan. Tämän päivittäisen jakamisen kautta vanhempien ja työntekijän yhteinen tietämys ja tuntemus lapsesta lisääntyvät.

Tätä kautta on luonteva siirtyä käsittelemään kumppanuuden luonteenomaisia ominaisuuksia ja sitä, miksi kumppanuus on erityisen tärkeä malli vanhemman ja työntekijän suhteelle. Tämä saisi johtaa myös keskustelun käsittelemään muita tällaisen suhteen malleja, kuten ”asiantuntija-mallia” ja ”ystävyyssuhde-mallia”. (Davis 2003, 42–45).

Kumppanuussuhteen yksi tarkoitus on edistää tasavertaista ja dialogista vuoropuhelua ja vahvistaa vanhempaa ja hänen osallisuuttaan varhaiskasvatuksessa

oman lapsensa tuntijana. Ystävyyssuhde ei myöskään kelpaa malliksi, kun on kysymys työntekijän ammatillisesta työorientaatiosta, jossa tavoite on luoda yhteistyösuhde.

B 2) Vaihtoehtoisesti voidaan käyttää ns. akvaariokeskustelua, jonka tavoitteena on tulla tietoisemmaksi vanhempien ja työntekijöiden suhteesta vallitsevista erilaisista käsityksistä ja kokemuksista:

Akvaariokeskustelussa otetaan sisäpiiriin pieni joukko (esim. 5–7 osallistujaa) keskustelemaan asiantuntija-mallista, siihen liittyvistä ajatuksista ja kokemuksista. Loput osallistujat muodostavat ulkopiirin ja kuuntelevat tarkasti, mitä keskustelijat puhuvat. Kouluttaja antaa aikaa 5–10 minuuttia, jonka jälkeen hän katkaisee keskustelun. Sen jälkeen ulkopiiriläiset voivat kysyä tai kommentoida sisäpiiriläisten keskustelua. Kouluttaja voi kysyä ulkopiiriläisiltä:

- *Minkälaisia ajatuksia tai kysymyksiä keskustelu asiantuntijamallista herätti?*
- *Haluatteko kysyä johonkin puheenvuoroon liittyen tarkennusta?*
- *Haluatteko lisätä oman näkökulman keskusteluun?*

Tämän jälkeen voi paikkoja vaihtaa, sisäpiiriläiset tulevat ulkopiiriin ja päinvastoin, ja annetaan uusi aihe keskusteltavaksi: kumppanuussuhteen ja ystävyyssuhteen erot. Kouluttaja antaa aikaa noin 5–10 minuuttia, minkä jälkeen hän keskeyttää keskustelun.

Ulkopiiriläiset voivat kommentoida tai kysellä sisäpiiriläisiltä aiheesta. Kouluttaja toimii puheenvuorojen jakajana ja huolehtii siitä, että keskustelussa säilyy kunnioittava ja arvostava ilmapiiri.

Yhteenveto

Kouluttajat vetävät yhteen keskustelun ja fläpille kirjatut osallistujien vastaukset. Varhaiskasvatuksen työntekijät osallistuvat vanhempien rinnalla lapsen päivittäiseen kasvatukseen ja hoitoon. Kumppanuudessa työntekijä asettuu vanhemman rinnalle – ei ensisijaisesti tukeakseen vanhempaa, vaan luodakseen yhdessä vanhemman kanssa lapselle kokemuksen siitä, että lapselle tärkeät aikuiset toimivat yhteisymmärryksessä häntä koskevissa asioissa. Siten kumppanuussuhde pohjautuu tasavertaiseen suhteeseen, jossa molemminpuolinen tietämys lapsesta yhdistyy.

Kumppanuussuhteen rakentuminen edellyttää, että työntekijöiden ja vanhempien välillä vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus. Avoin vuoropuhelu ja sen jatkuminen tutustumisvaiheesta koko lapsen päivähoitossa oloajan edistää kasvatuskumppanuuden syvenemistä.

Rooliharjoitus: kumppanuussuhteen rakentaminen

Rooliharjoituksen tavoitteena on harjoitella luottamuksellisen suhteen rakentamista, jossa toteutuvat kuulemisen ja kunnioituksen periaatteet. Vanhemman kanssa käytävä keskustelu voi olla pieni tai suurelta tuntuva, tärkeintä on harjoitella kumppanuusperusteisia vuorovaikutustaitoja. Osallistujia pyydetään muodostamaan samat kolmen hengen ryhmät kuin edellisessä rooliharjoituksessa. Harjoituksessa on siten mukana työntekijä, vanhempi ja havainnoija. Rooliharjoitus toteutetaan aina siten, että vanhemman roolin ottaa se työntekijä, jonka tapauksesta on kysymys, jolloin hän saa tuntumaa vastarooliinsa.

Osallistujia pyydetään miettimään tilannetta, jossa tarkoituksena on luoda pohja luottamukselliselle ja hyvälle kumppanuussuhteelle vanhempien kanssa. Rooliharjoituksessa on hyvä käyttää oikeita tilanteita, jotta harjoitukset palvelisivat asioiden, ihmisten ja tilanteiden ymmärtämistä. Kouluttajan voi olla hyvä muistuttaa, että keskustelussa mahdollisesti esiin nousevia pulmia ei ole tarkoitus ratkaista, vaan etsiä keinoja kumppanuussuhteen alulle. Osallistujien tulee valmistella harjoituksen roolit, tilanne ja ympäristö huolellisesti, ennen kuin he aloittavat. Heitä neuvotaan aloittamaan siitä kohdasta, missä he ensi kertaa tapaavat vanhemman.

Harjoituksen kesto voidaan lisätä muutamalla minuutilla, jolloin myös harjoituksen jälkeiselle purkamiselle annetaan lisää aikaa (esim. seitsemän minuuttia harjoitusta ja seitsemän minuuttia harjoituksen purkua). Havainnoija huolehtii siitä, että pysytään annetussa ajassa. Ennen harjoituksen purkua kouluttajan on hyvä muistuttaa positiivisen palautteen merkityksestä itsetuntoon ja luottamukseen. Harjoituksen purku ja palautteen antaminen aloitetaan aina kysymällä ensin työntekijältä, miltä hänestä tuntui ja mikä hänen kokemuksensa työntekijänä oli. Sen jälkeen kysytään vanhemman roolissa olijalta sama kysymys. Lopuksi havainnoija kertoo, mitä hän näki ja miten huomioi työntekijän toimivan.

Kouluttajat kiertävät ryhmissä ja ovat myös osaltaan havainnoijan roolissa (jolloin harjoituksessa on kaksi havainnoijaa). He antavat palautetta työntekijälle ja koko ryhmälle harjoituksen tavoitteiden toteutumisesta. Lopuksi kouluttaja voi muistuttaa vanhempaa tulemaan pois roolista, eli ”riisumaan” roolinsa.

Yhteenveto

Puretaan harjoitukseen liittyvät kokemukset ja tunteet vielä isossa ryhmässä. Koulutusryhmässä ei ole tarkoituksenmukaista käydä yksityiskohtaisesti läpi jokaisen rooliharjoituksen tapahtumia. Kouluttaja tekee osallistujille avoimen kysymyksen, mitä opit/oivalsit rooliharjoituksesta.

Ensimmäinen tapaaminen – työntekijän taidot ja ominaisuudet

Tavoite

Seminaarin tavoitteena on perehtyä ensimmäisen tapaamisen tehtäviin, taitoihin ja prosesseihin. Tarkoituksena on auttaa osallistujia ymmärtämään eläytyvän kuuntelemisen merkitys. Kouluttajien oma eläytyminen ensimmäisen tapaamisen demonstraatioon antaa esimerkin osallistujille kuulemisesta ja toisaalta sen vaikeudesta. Demonstraatiot on aina hyvä huolella purkaa ja jättää aikaa yhteiselle pohdinnalle.

Työskentely

Seminaari aloitetaan elämänjanatyöskentelyllä pareittain, jota seuraa vaihtoehtoisesti kouluttajien demonstraatio (B 1) tai fläppityöskentely ensimmäisen tapaamisen tehtävistä ja vaiheista (B 2).

A. Elämänjanatyöskentely pareittain:

Pyydetään osallistujia pohtimaan mieleen jäänyt, henkilökohtainen ensimmäinen tapaaminen asiakkaana. Annetaan muutama minuutti aikaa kokemuksen ja muistikuvan palautumiseen. Jaetaan muistikuva parin kanssa. Kouluttaja voi esittää auttavia kysymyksiä:

- *Mitä muistat tapaamisesta?*
- *Minkälaista sanallinen ja ei-sanallinen vuorovaikutus oli?*
- *Miten sinua kohdeltiin?*
- *Mikä sinua auttoi siinä tilanteessa?*

Annetaan lopuksi mahdollisuus kertoa koko ryhmälle asia, joka jäi mieleen muistikuvasta ja siihen liittyvästä kokemuksesta.

B 1) Toiminnallinen harjoitus: Kouluttajien demonstraatio:

Demonstraatio lavastetaan kuvaamaan ensimmäistä tapaamista lapsen hoidon aloitusvaiheessa joko esim. päiväkodissa tai lapsen kotona. Yksi kouluttaja esittää työntekijää ja toinen vanhempaa. Lapsen rooliin voi pyytää koulutukseen osallistujan, jolloin voi saada arvokasta kokemuksellista tietoa siitä, miten lapsi kokee esim. perheeseen tulevan työntekijän ja millä tavalla lapsi olisi hyvä huomioida tilanteessa. Demonstraatio alkaa työntekijän koputtaessa oveen ja esitellessä itsensä. Ryhmää neuvotaan katsomaan tarkasti esitystä. Demonstraation voi ohjeistaa monella tavalla, esimerkkinä seuraavia vaihtoehtoja:

1. Osallistuja voi halutessaan keskeyttää harjoituksen kysymällä, kommentoimalla tai ehdottamalla työntekijälle vaihtoehtoisia strategioita.
2. Työntekijän roolissa oleva voi itse keskeyttää harjoituksen kysymällä mitä tapahtuu.
3. Kouluttajat pysäyttävät esityksen asianmukaisissa kohdissa kommentoidakseen tai pyytäkseen osallistujia kommentoimaan, mitä he ovat nähneet ja kuulleet ja tekemään niistä yhteenvedon.
4. Osallistujia voidaan myös pyytää tulkitsemaan työntekijän aikeita ja ajattelemaan, mitä taitoja ja ominaisuuksia työntekijä kulloinkin käyttää (esim. empatia, kunnioitus), ja ehdottamaan mitä seuraavaksi olisi hyvä tehdä tai sanoa.
5. Osallistujia voidaan myös pyytää tulemaan työntekijäksi muutaman minuutin ajaksi ja kokeilemaan työntekijän roolissa omia ehdotuksiaan. On tarkoituksenmukaista näyttää, ettei ole olemassa vain yhtä oikeaa tapaa tehdä ja sanoa asioita ja aina voi tehdä ns. korjausliikkeitä, jos huomaa työntekijänä toimineensa hassusti tai väärin.

Ohjattu demonstraatio on hyvin joustava väline, joka useimmiten pitää yleisön mielenkiinnon yllä. Se voi sisältää huumoria ja tahallisia virheitä ja sen voi toistaa useilla eri tavoilla. Vanhempaa voidaan pyytää esim. olemaan vihainen, masentunut tai ahdistunut, jotta osallistujat näkisivät, miten tämä vaikuttaa työntekijän roolissa olevaan. Se on hyvä tapa tarjota malli työntekijän taidoille ja se antaa vanhemman roolissa olevalle kouluttajalle mahdollisuuden ilmaista hyvin suorasukaisesti, mitä hän työntekijän käytöksestä tai yksittäisistä huomautuksista ajattelee.

Ensimmäisen tapaamisen yleisestä ilmapiiristä voidaan myös keskustella. Tätä metodologiaa voi kuitenkin käyttää hyvin konkreettisten asioiden selvittämiseen, kuten kätelläkö vanhempaa ja lasta, kuinka esitellä itsensä, kuinka tiedustella vanhemman odotuksia ja kuinka puhutella tätä. Kun lapsi on mukana ohjatussa demonstraatioissa, on tärkeä pohtia, miten työntekijä huomioi lapsen, miten hän tutustuu lapseen, ja minkälaisia keinoja hän voi käyttää kontaktin luomisessa.

B 2) Seminaarin voi toteuttaa myös pyytämällä osallistujia pohtimaan esimerkin avulla jonkun vanhemman ja työntekijän (osallistujan itsensä) ensimmäistä tapaamista vaihe vaiheelta:

Apuna voi käyttää samoja kysymyksiä kuin elämänjanatyöskentelyssäkin:

- *Mitä muistat tapaamisesta?*
- *Minkälaista sanallinen ja ei-sanallinen vuorovaikutus oli?*
- *Miten sinua kohdeltiin/miten tulit itse kohdelleeksi vanhempaa?*
- *Mikä sinua/vanhempaa auttoi siinä tilanteessa?*

Kuten yleensä, esille tulevat kohdat voidaan merkitä fläppitaululle keskustelun edetessä.

Yhteenveto

Fläpille merkityt ja keskustelussa esiin tulleet asiat on aina ensin hyvä käydä läpi. Kouluttaja voi tuoda esille myös seuraavia näkökulmia:

- Työntekijän toimintaa tulisi ohjata kasvatuskumppanuuden periaatteet: kuuleminen, kunnioitus, luottamus ja dialogi.
- Kuuntelu on keskeinen asia vuoropuhelussa. Kuuntelu ei ole ensisijassa taito vaan suhde toiseen ihmiseen, se on eläytyvää kuuntelemista ja keskittymistä sisältäen aina läsnäolon vaatimuksen.
- Ensimmäisessä tapaamisessa juuri työntekijän kuuntelemisen taidolla on suuri merkitys. Tavoitteena on luoda luottamuksellinen ilmapiiri kaikelle työntekijän ja vanhemman vuoropuhelulle.

Rooliharjoitus: ensimmäinen tapaaminen

Tämä harjoitus voi teemaltaan tuntua hyvin samankaltaiselta kuin edellinen rooliharjoitus, jossa aloitettiin luottamussuhteen rakentaminen vanhempien kanssa. Rooliharjoituksen tarkoituksena on ensisijaisesti kiinnittää huomiota ensimmäisen tapaamisen konkreettisiin asioihin ja saada tietoa, miten vanhempi ja lapsi ne kokevat. Tavoitteena on lisätä työntekijän tietoisuutta kunnioittavasta tavasta toimia tilanteissa, jotka ovat merkityksellisiä perheen ja kasvatuskumppanuuden rakentumisen kannalta.

Ryhmää pyydetään muodostamaan uudet, mielellään neljän hengen ryhmät, jossa on mukana työntekijä, vanhempi, päivähoitoon tuleva lapsi ja havainnoija. Osallistujia pyydetään keskittymään ensimmäisessä tapaamisessa tapahtuviin asioihin: tervehtimiseen, esittäytymiseen, odotusten selvittämiseen, tapaamisen tavoitteiden selventämiseen perheelle, käytössä olevan ajan toteamiseen, vanhempien rentouttamiseen ja suhteen rakentamisen aloittamiseen.

Ennen ensimmäisen tapaamisen harjoitusta on hyvä miettiä etukäteen, miten työntekijä ottaa huomioon päivähoitoon tulevan lapsen. Lapsen iästä ja persoonallisuudesta riippuen työntekijä voi kohdata lapsen monella eri tavalla: keskustelemalla, saduttamalla, piirrättämällä jne. Jos ensimmäinen tapaaminen on perheen kodissa, lapsi voi myös haluta näyttää oman huoneensa tai omia lelujaan ym. Tärkeintä on, että työntekijä saa tuntuman siihen, mikä auttaa lasta solmimaan kontaktin häneen. Ryhmän jäsenet ovat kymmenen minuuttia roolissa ja harjoituksen purkuun käytetään sama aika. Puretaan harjoitukseen liittyvät kokemukset ja tunteet vielä isossa ryhmässä ja kiinnitetään huomiota siihen, mitä harjoituksesta oli mahdollista oivaltaa.

Lapsen auttamisen tavoitteet ja prosessi

Tavoite

Seminaari on hyvä esitellä aloituksena usean seminaarin sarjalle, jossa keskitytään lapsen erilaisten pulmatilanteiden tutkimiseen ja auttamisen prosesseihin. Tavoitteena on, että osallistujat saavat kokonaiskuvan lapsen auttamiseen liittyvistä, joskus monimutkaisista ja aikaa vievistä prosesseista. Seminaari toteutetaan kertomalla tarina huolta herättävästä lapsen tilanteesta, yhdessä syventyen ja harjoitellen eri auttamisvaiheiden tunnistamista.

Työskentely

Kouluttaja toteuttaa seminaarin kertomalla pulmallisen tarinan päivähoidosta, jossa on herännyt huoli lapsesta:

Tarina voi olla kuviteltu tai oikea kertomus/ tilannekuvaus kouluttajan tunteen tai kuuleman lapsen tilanteesta, kuitenkin niin, että nimet ovat muutettu ja tunnistettavuus minimoitu. Ns. oikeat kertomukset ovat aina uskottavampia ja siten kouluttajalle myös helpompia.

Tarina voi edetä kuvaamalla lapsen tilannetta ryhmässä: mitä työntekijät ajattelevat lapsesta, miten he toimivat lapsen kanssa, miten yhteistyö sujuu lapsen vanhempien kanssa jne. *Tarkoitus on, että kouluttaja keskeyttää tarinan kohtaan, jossa pulma on ratkaisematta.* Ryhmää pyydetään pohtimaan seuraavaa kysymystä:

- *Mitkä ovat kertomuksessa olevan lapsen auttamisen tavoitteet?*

Esiin tulleista tavoitteista voi kerätä listan fläppitaululle ja jokaisesta tavoitteesta voidaan keskustella tarvittaessa erikseen. Tavoitteisiin voi kuulua: tukea ja auttaa lasta eri tavoin päivähoidossa, tukea perhettä heidän vaikeassa elämäntilanteessa, etsiä yhdessä selviämiseen liittyviä keinoja, tehdä moniammatillista yhteistyötä tilanteen parantamiseksi, voimavaraistaa ja osallistaa vanhempia lapsensa ensisijaisina tuntijoina, tukea lapsen ja vanhemman välistä vuorovaikutusta jne.

Seuraavaksi ryhmää pyydetään pohtimaan auttamisen prosessia:

- *Mitkä ovat ko. lapsen tilanteessa auttamisprosessin vaiheet ja askeleet?*
- *Miten etenisit kyseessä olevan lapsen tilanteessa tavoitteita kohti?*

Lopuksi kirjataan ryhmän tuottamat auttamisprosessin vaiheet.

Yhteenvedo

Kouluttaja tekee yhteenvedon yhdistämällä osallistujien esiin tulleet ajatukset alla olevaan kaavioon. Piirtämällä kaavion auttamisprosessista fläppitaululle kouluttaja samalla selventää tulevien seminaarien yhteyttä toisiinsa.

LAPSEN AUTTAMISEN TAVOITTEET JA PROSESSI:

Huoli tai pulma

vaihe 1 → Lapsen tilanteen *tutkiminen kasvatusyhteisössä*

vaihe 2 → Lapsen tilanteen *tutkiminen vanhempien kanssa*

vaihe 3 → Lapsen tilanteen *tutkiminen kasvatusyhteisössä ja/tai*

moniammatillisessa tiimissä

vaihe 4 → *Erilaiset tulkinnat todellisuudesta*

vaihe 5 → *Kyseenalaistamisen taito*

Yhteinen ymmärrys

(Vrt. Davis 2003, 46)

Kun vanhemmalle tai työntekijälle syntyy huolta lapsen tilanteesta, tutkitaan huolta yhdessä kasvatusyhteisössä (omassa tiimissä), vanhempien kanssa ja tarvittaessa moniammatillisessa tiimissä. Käytännössä sekä vanhempien kanssa, että kasvatusyhteisössä tilannetta tutkitaan moneen kertaan ja pitkän aikavälin kuluessa. Eri-laisia tulkintoja lapsen tilanteesta käsitellään vanhempien kanssa kunnioittavassa vuorovaikutuksessa, jossa tavoitteena on aina löytää yhteinen ymmärrys lapsesta. Näitä käsitellään yksityiskohtaisemmin omina seminaareinaan.

Käydään läpi fläpille tuotetut auttamisprosessin vaiheet ja keskustellaan erikseen jokaisen vaiheen merkityksestä ja tarkoituksenmukaisuudesta. Kouluttaja voi yhteenvedossa tuoda esille seuraavia näkökulmia:

- Lapsen auttaminen huolta heränneessä tilanteessa vaatii yhteistyötä perheiden ja joskus myös muiden lähiverkostoon kuuluvien ihmisten kanssa.
- On hyvä tuoda esille ensimmäisten vaiheiden tärkeys ongelmien selvittämisessä ja rakennettaessa luottamusta ja kasvatuskumppanuutta vanhempien ja muiden lähitoimijoiden kanssa (Davis 2003, 46).
- Kaikki seuraavat askeleet perustuvat ensimmäisten askelmien onnistuneeseen läpikäymiseen.
- Lapsen vaikeudet (oppimisvaikeudet, käytöshäiriöt, sosio-emotionaaliset vaikeudet ym.) herättävät useimmiten syyllisyyttä ja riittämättömyyden olo-

ja vanhemmissa, jolloin on ensiarvoisen tärkeää tarkastella lapsen tilannetta neuvomatta ja ratkaisematta asioita vanhempien puolesta.

- Luottamus syntyy ja syvenee rehellisestä ja kunnioittavasta vuoropuhelusta, jossa on tilaa omasta huolesta riippumatta kuulla perhettä.
- Yhteisen ymmärryksen saavuttaminen lapsesta ja hänen tilanteestaan on keskeistä.
- Lapsen on helpompi vastaanottaa työntekijän tuki, kun hänellä on tietämys siitä, että vanhemmat ja työntekijät ovat yhdessä hänen puolellaan ja etsivät ratkaisuja auttaakseen häntä.
- On hyvä selvittää, ettei pienikään lapsi ole vain hoidettava objekti, vaan on tärkeää etsiä tapoja lapsen kuulemisessa ja osallistamisessa häntä koskeviin asioihin.

Rooliharjoitus: Auttamisvaiheiden tunnistaminen

Rooliharjoituksen tavoitteena on tunnistaa edellä olevassa seminaarissa käsitellyt auttamisvaiheet. Pulmallisten tai huolta herättävien tilanteiden käsittely vanhempien kanssa vaatii aikaa. Auttamisprosessin alkuvaiheista lähtien on hyvä pitää mielessä sen tavoite eli yhteisen ymmärryksen löytyminen lapsen tilanteeseen.

Osallistujia pyydetään pitämään samat neljän hengen ryhmät kuin edellisessä harjoituksessa. Harjoituksessa on työntekijä ja havainnoija. Lisäksi harjoituksessa ovat mukana molemmat vanhemmat tai vanhempi ja lapsi. Lapsen roolissa olija kuulee, näkee ja aistii työntekijän ja vanhemman käymän keskustelun, mutta lapsi ei ole todellisuudessa paikalla tilanteessa.

Osallistujia kehoitetaan harjoittelemaan auttamisprosessia kymmenen minuuttia ja antamaan palautetta noin kymmenen minuuttia. On tärkeää pitää kiinni riittävän pitkistä purkuajasta, koska käsiteltävät asiat ovat usein emotionaalisesti voimakkaita. Osallistujia muistutetaan harjoituksessa olemaan tietoisia auttamisprosessin vaiheista.

Lopuksi puretaan harjoitukseen liittyvät ajatukset ja tunteet isossa ryhmässä. Kouluttaja tekee avoimen kysymyksen, mitä opit/oivalsit rooliharjoituksesta. Kouluttajan voi myös yhteenvedossa todeta, että työntekijällä saattaa olla paineita ratkaista asioita perheen puolesta, jolloin häneltä jää huomioimatta kokonaisuudessaan auttamisprosessi. Keskenäisyttä ja joskus hitaasti eteneviä asioita ja auttamisprosessia voi olla vaikeaa sietää. Sen tähden on hyvä harjoitella sitä, miten perhe omissa asioissaan tulee kuulluksi, miten huomioida ja yhteen sovittaa vanhempien ja työntekijöiden joskus erilainen aikataulu ja tapa hoitaa asioita. Palaan vielä lopuksi auttamisprosessin tavoitteeseen, yhteisen ymmärryksen rakentamiseen. Lopuksi kerrataan iltapäivän ohjelma.

Tunteet ja ammatillisuus

Tavoite

Seminaarin tavoitteena on havaintojen tekeminen omista tunteista ja ajatuksista, sekä omien tunteiden ja ilmaisutapojen vaikutuksista lapsen auttamisprosessin eri vaiheissa. Tarkoitus on pohtia, minkälaisia tunteita ja ajatuksia työntekijässä (vanhemmassa, lapsessa) herää huolta herättävissä lapsen tilanteissa. Tavoitteena on pohtia työntekijän tunteiden ja ammatillisuuden yhteyttä.

Työskentely

Seminaarin voi vaihtoehtoisesti toteuttaa joko toiminnallisena harjoituksena (kuvapatsaan muovaaminen) tai fläppityöskentelynä.

Jos seminaari toteutetaan harjoituksen avulla, ennen sitä on hyvä tuoda muutamia näkökulmia toiminnallisen harjoituksen tekemisestä esille:

- Tämä harjoitus vaatii kouluttajalta perehtyneisyyttä toiminnallisen harjoituksen vetämiseen.
- Erilaiset rooliharjoitukset ovat aina mahdollisuus osallistujille saada arvokasta tietämystä ja tuntuisuutta ihmisten tavasta toimia ja käyttäytyä ja niihin liittyvistä syistä.
- On syytä korostaa, että patsasharjoitus ei vaadi osallistujilta minkäänlaista osaamista tai näyttelemistä. Kouluttajan tehtävä onkin luoda mahdollisimman turvallinen ilmapiiri ja selvittää harjoituksen tarkoitus, jotta osallistujat uskaltavat toistensa edessä harjoitukseen, joka on mahdollisesti heille tuntematon.
- Ennen harjoitusta on hyvä myös tähdentää, että tulevan harjoituksen tarkoitus ei ole ratkaisun etsiminen tilanteeseen, vaan katsoa rauhassa, miltä tuntuu olla annetussa roolissa.

A. Toiminnallinen harjoitus: Kuvapatsaan muovaaminen

- 1) Valitaan jokin pulmallinen tilanne päivähoitosta, jonka joku osallistujista haluaa kertoa ja jakaa koko ryhmälle.
- 2) Osallistujia pyydetään kuuntelemaan tarkasti, jotta he pystyvät mahdollisimman hyvin samaistumaan tarinassa esiintyviin henkilöihin. Tässä kohtaa ei ole tarkoitus käydä seikkaperäistä keskustelua tapauksesta, vaan kuulla ainoastaan olennaiset asiat ko. lapsesta ja hänen tilanteestaan.
- 3) Sen jälkeen kouluttaja pyytää osallistujaa, joka on jakanut muulle ryhmälle ko. kertomuksen, toimimaan ns. muovaajana. Muovailija valitsee osallistujista jotkut muovailtaviksi rooleihin, joita jaetussa lapsen tarinassa on.

- 4) Ihmispatsaan muotoilija on kuin savenvalaja, jonka käsissä ihmiset muovautuvat halutunlaisiksi. Muovailija voi korostaa jotakin patsaan asentoa tai ilmettä, jonka hän tekee muovattavalle. Muovailamisen aikana muovailtava ei saa puhua.
 - 5) Tämän jälkeen työntekijä-muovailija voi mennä kauemmaksi katsomaan ja muuttamaan vielä jotakin, jos ei ole tyytyväinen kuvapatsaan lopputulokseen. Sen jälkeen hän menee sivummalle ja pysyy siellä harjoituksen loppuun.
 - 6) Kouluttaja pyytää minuutin ajaksi muovailtuja henkilöitä kuulostelemaan hiljaa, miltä siinä tuntuu olla.
 - 7) Sen jälkeen jokainen muovailtu henkilö sanoo yhden lauseen vuorotellen, mikä on *päälimmäinen tunne* siinä roolissa ja asennossa. Kouluttajan on syytä keskeyttää, jos vastaukset menevät sivuun omista tunnelmista ja kysyä uudelleen, miltä tuntuu.
 - 8) Harjoitusta voi jatkaa muutamilla seuraavilla kysymyksillä:
 - *Haluatko sanoa jotakin tai kysyä joltakin muulta?*
(vain muutamilla sanoilla, hyvin pieniä kommentteja!)
 - *Jos pystyisit, mihin suuntaan/ asentoon liikahtaisit?*
Tässä kohtaa harjoituksessa mukana olevien voi antaa liikahtaa yhden askeleen, tai liikkeen verran haluamaansa suuntaan.
Usein he valitsevat asennon, joka helpottaa heidän olemistaan.
 - *Miltä siinä tuntuu olla?*
 - 9) Harjoitus lopetetaan ”riisumalla” rooli itsestä. Se tapahtuu sanomalla: olen Maija Meikäläinen, enkä enää harjoituksessa oleva se-ja-se.
 - 10) Pidetään muutaman minuutin hengähdystauko, jonka aikana osallistujat voivat koota ajatuksiaan ja tunteitaan paperille.
 - 11) Sen jälkeen käydään keskustelua harjoitukseen liittyvistä tunteista:
 - *Miltä tuntui olla ko. roolissa muovailtuna patsaana?*
 - *Miltä tuntui katsella ulkopuolelta, yleisönä tätä kuvapatsasta?*
- B. Seminaarin voi toteuttaa myös pyytämällä osallistujia pohtimaan työhön liittyvää tilannetta, joka tuntui pulmalliselta/paljon tunteita herättävältä.
- 1) Osallistujille voi tehdä auttavia kysymyksiä:
 - *Mikä sana parhaiten kuvaa omaa oloasi siinä tilanteessa?*
 - *Mitä konkreettista muistat itse sanoneesi, tehneesi?*
 - *Mitä konkreettista muistat vanhempien sanoneen, tehneen?*
 - 2) Jaetaan tilannekuvaus ensin pareittain ja sen jälkeen isossa ryhmässä.
 - 3) Kootaan tunnesanat fläppitululle.
 - 4) Sen jälkeen pohditaan, minkälaisen haasteen edessä olemme ammatillisesti.

- 5) Lopuksi tehdään muutaman minuutin mielikuvamatka ko. pulmalliseen tilanteeseen uudelleen ja annetaan mahdollisuus mielikuvissa muuttaa tapahtunutta.
- 6) Kouluttaja kysyy osallistujilta:
 - Mitä teet, sanot nyt toisin?
 - Mitä tapahtuu?
- 7) Jaetaan isossa ryhmässä harjoitukseen liittyvät ajatukset.

Yhteenvedo

Seminaarin yhteenvedossa on hyvä käsitellä kaikkia niitä tunteita, mitä harjoitus herätti. Ne voidaan kirjata myös fläppitaululle ja todeta, että me teemme työtä, johon tunteet ilosta suruun ja onnesta vihaan kuuluvat. Tunteet toimivat signaaleina meille toimiessamme lasten ja perheiden parissa, eikä niitä ole syytä laiminlyödä, vaan katsoa ja tutkia, mistä ne tulevat ja mitä ne kertovat. Kyky tuntea ja vastaanottaa tunteita on arvokkainta, mitä ihmiselämään kuuluu.

Joskus työntekijöinä otamme kantaaksemme huolta ja surua lapsen tilanteesta tavalla, joka estää meitä työskentelemästä lapsen hyväksi tai kuulemasta vanhempia. Joskus me uuvutamme itsemme liialliseen vastuuseen lapsen ja perheen tilanteesta. Ratkaisuna ei ole tunteiden kieltäminen tai niiden piilottaminen ammattiroolin taakse.

Lapset tarvitsevat ympärille kasvattajia ja perheet kasvatuskumppaneita, jotka ovat aitoja, lämminhenkisiä ja empaattisia. Niitä ominaisuuksia voi harjoitella myös pulmallisten asioiden ja tilanteiden edessä. Tämän koulutuksen yksi tavoite on tiedostaa omaan kasvattajuuteen liittyviä arvoja, asenteita ja tunteita, joihin erityisesti vaikeat tilanteet työssämme meitä haastaa.

Seminaarin yhteenvedon lopuksi pohditaan yhdessä, minkälaisia kanavia ja tukea omien tunteiden läpikäymiseen löytyy.

Rooliharjoitus: Lapsen auttaminen ja tunteet, empatian osoittaminen

Harjoituksen tarkoituksena on katsoa omaa työskentelytapaa pulmallisessa tilanteessa ja tiedostaa omia esiin nousevia ajatuksia ja tunteita. Tarkoituksena on harjoitella myös empatian osoittamisen taitoja.

Pidetään samat neljän hengen ryhmät ja jatketaan siitä tilanteesta, mihin jäätii edellisessä harjoituksessa. Harjoitus kestää 10–15 minuuttia ja palautteelle jätetään sama aika. Joskus voi olla tilanne, että ei ehditä harjoitella ja käydä läpi kuin yksi tilannetapaus. Yksi huolella läpi käyty harjoitus on kuitenkin koulutuksen tässä vaiheessa parempi kuin mahdollistaa väkisin useampia. Tämän harjoituksen aika-

na kouluttaja/havainnoija voi keskeyttää työntekijän työskentelyn ja auttaa häntä tiedostamaan omia työskentelytottumuksiaan ja ajatuksiaan. Keskeyttäminen tehdään aina hienovaraisesti, esim. kysymällä työntekijältä, käykö sinulle, että keskeytämme harjoituksen hetkeksi?

Kun kouluttaja tai havainnoija keskeyttää harjoituksen, *tarkoitus on kysyä aina avoimia kysymyksiä työntekijältä: Mitä nyt ajattelet?/Mitä tunnet?/Mikä sinun tavoitteesi on?*

Kysymysten sisältö määräytyy tilanteen mukana. Avoimet kysymykset antavat työntekijälle mahdollisuuden tunnistaa omia ajatuksiaan. Suljetut kysymykset (esim. pelkäätkö jotakin, ajatteletko, että vanhempi...) ja miksi-kysymykset (esim. miksi sanoit niin...) ohjaavat työntekijän ajatuksia keskeyttäjän toivomaan suuntaan, eikä niitä siten ole syytä käyttää.

Keskeyttämisen tarkoitus on aina auttaa työntekijää, ei syyllistää häntä sanotuista asioista ja harjoituksesta. Keskeyttämisen yhteydessä puheenvuoro annetaan ainoastaan työntekijälle, ei vanhemmalle tai lapselle. Keskeyttämisen jälkeen jatketaan harjoitusta, jolloin työntekijä saa uuden tilaisuuden harjoitella kyseessä olevia taitoja. Kokoonnutaan isoon koulutusryhmään ja käydään läpi rooliharjoitusten herättämät ajatukset ja tunteet, mitä osallistujien oli mahdollista oppia harjoituksesta.

Lapsen tilanteen tutkiminen kasvatusyhteisössä ja moniammatillisessa tiimissä

Tavoite

Kahden seuraavan seminaarin tavoitteena on antaa osallistujille mahdollisuus pohtia sitä, miten voidaan tutkia erilaisia tilanteita, ongelmia ja toisten ihmisten käsityksiä. Toinen seminaarien tavoite on tilanteen tutkimisen merkitys, sen selventyminen osallistujille. Tutkiminen on tärkeä osa auttamisprosessia ja ilman sitä yhteisen ymmärryksen saavuttaminen on mahdotonta tai ainakin hankalaa.

Aiemmassa seminaarissa käsiteltiin auttamisen tavoitteita ja prosessia kokonaisuuksina. Auttamisprosessiin kuuluu suhteen rakentaminen ja sen ylläpito, tilanteen tutkiminen tai kartoitus, erilaiset tulkinnat todellisuudesta ja auttaminen muutokseen. Kahdessa seuraavassa seminaarissa keskitytään tulkintoihin ja tulkintojen jälkeen päästään pohtimaan auttamista muutokseen eli kyseenalaistamisen taitoa.

Työskentely

Tämän seminaarin tarkoitus on tilanteen tai ongelman tutkiminen erityisesti kasvatusyhteisössä ja moniammatillisessa tiimissä.

Seminaarin voi toteuttaa seuraavilla tavoilla:

A. Ohjattu keskustelu

Kouluttaja voi aloittaa keskustelun esimerkiksi seuraavalla tavalla:

- *Olet huolissasi hoidossa olevasta lapsesta.*
- *Mitä teet? Miten tutkit tilannetta tai ongelmaa kasvatusyhteisössä?*

Osallistujien keskustelu kirjataan taululle. Lopuksi kouluttaja tekee yhteenvedon ja huolehtii tämän keskustelun liittämistä osaksi peruskoulutuksen sisältöä.

B. Kouluttajan tarina

Kouluttaja kertoo tarinan. Kerrottua tarinaa käytetään virittämään keskustelu. Osallistujien keskustelu kirjataan taululle. Lopuksi kouluttaja tekee yhteenvedon ja huolehtii tämän keskustelun liittämistä osaksi peruskoulutuksen sisältöä.

C. Kouluttajien demonstraatio

Kouluttajat tekevät demonstraation, johon koulutettavat kytketään mukaan. Toinen kouluttajista on huolissaan oleva työntekijä. Huoli vaatii tilanteen tutkimista työyhteisössä tai yhteistyökumppaneiden kanssa. Toinen tai kaksi muuta kouluttajaa voivat näytellä työtiimin jäseniä tai yhteistyökumppaneita. Seminaarin kannalta on hyödyllistä, jos heillä on erilaiset näkemykset demonstraatiossa esille tulevasta tilanteesta.

Kouluttaja voi keskeyttää demonstraation ja pyytää osallistujia auttamaan häntä tai koulutettavat voivat keskeyttää esityksen ja kehottaa ”työntekijää” kokeilemaan jotakin taitoa, uutta suuntaa tai tekniikkaa. ”Työntekijänä” toiminut johtaa yhteenvetokeskustelua demonstraation jälkeen. Keskustelun pääkohdat on hyvä kirjoittaa taululle nähtäväksi. Keskustelun voi aloittaa esim. kysymällä: Mitä menetelmiä ja taitoja käytettiin tilanteen tutkimisessä?

Yhteenvedo

Tilanteen tutkimiseen sisältyy tutkimisen taidot, työntekijän ominaisuudet, tutkitavan asian sisältö, erilaiset tekniikat, ympäristö ja sen yksittäiset jäsenet ja auttamisen prosessi (Davis 2003, 56–61):

1. Tutkimisen taidot
Aiemmissä seminaareissa käsitellyt työntekijän taidot, läsnäolo, kuuntelu, puhumaan kannustaminen ja empatian osoittaminen, ovat tärkeitä myös tutkimisessa.
2. Työntekijän ominaisuudet
Työntekijän ominaisuudet ovat mm. kunnioitus, nöyryys, aitous, empatia ja hiljainen innokkuus.
3. Tutkittavan asian sisältö
Mitä tilanteessa tapahtuu? Miltä meistä tuntuu?
Onko tutkittava asia päivittäin toistuva tapa, hieman kiusallinen tilanne, olemeko todella huolissamme vai koemmeko asian / tilanteen erittäin ongelmalliseksi. Huolen määrä ja se mistä olemme huolissamme.
4. Erilaiset tekniikat
Miten osallistujat lähestyvät tilannetta tai ongelmaa. Minkälaiset kysymykset vievät keskustelua eteenpäin. Avoimet kysymykset / suljetut kysymykset.
5. Ympäristö ja sen yksittäiset jäsenet
Ketä kaikkia asia koskee. Missä tilanteessa asia ilmenee. Keskustellaanko yhdessä kaikkien osapuolien kanssa vai keskustellaanko jokaisen kanssa erikseen.
6. Auttamisprosessi
Tutkiminen on osa auttamisprosessia.

Rooliharjoitus: huoli lapsen tilanteesta ja tilanteen tutkiminen kasvatusyhteisössä tai moniammatillisessa tiimissä

Tämän rooliharjoituksen tavoitteena on lapsen liittyvän pulman tai tilanteen tutkiminen. Rooliharjoituksen pääpaino on avoimien kysymysten harjoittelussa, jotka alkavat kysymyssanoilla mitä, kuka, miten, milloin. Kouluttajan on hyvä kertoa, että tämä harjoitus poikkeaa muista rooliharjoituksista sen tähden, että tässä ei ole mukana vanhempia vaan lapsen asiaa tutkitaan kasvatusyhteisötasolla. Harjoituksessa kaikki muut paitsi havainnoija ovat työntekijän rooleissa. Havainnoijan tehtävä on havainnoida ainoastaan yhtä sovittua työntekijää.

Osallistujat muodostavat uudet ryhmät. Rooliharjoitus onnistuu parhaiten neljän tai viiden hengen ryhmissä. Ryhmä muodostaa kasvatusyhteisön, tai moniammatillisen tiimin rooliharjoituksen ajaksi. Yksi ryhmäläinen on asian omistaja eli työntekijä, joka on huolissaan päivähoitossa olevasta lapsesta. Rooleissa ollaan 10–15 minuuttia kerrallaan ja palautteelle varataan sama aika.

Kouluttajan voi olla hyvä muistuttaa, että edelleenkään ei ole tarkoituksenmukaista ratkaista tai tehdä lasta koskevia päätöksiä. Päätöksien tekeminen olisi kuitenkin epäeettistä, koska vanhemmat eivät ole paikalla. Tarkoitus on keskittyä lapsen

tilanteen tutkimiseen, joka mahdollistaa riittävän tietämyksen mahdollisille ratkaisuille myöhemmässä vaiheessa.

Rooliharjoitusten jälkeen palataan isoon ryhmään ja keskustellaan harjoituksesta. Osallistujille on varattava mahdollisuus puhua tunteistaan ja mielipiteistään, mutta harjoitusta on myös pohdittava oppimisen kannalta.

Lapsen tilanteen tutkiminen vanhempien kanssa

Tavoite

Tilanteen tutkimista jatketaan edelleen. Tässä seminaarissa on tarkoitus miettiä lapsen tilanteen tai pulman tutkimista vanhempien kanssa. Kouluttajien on hyvä pitää mielessä edellisessä seminaarissa esitelty rakenne ja kysymykset. Tilanteen tutkimisen osa-alueet: 1) tutkimisen taidot, 2) työntekijän ominaisuudet, 3) tutkittava sisältö, 4) tekniikat ja 5) auttamisen prosessi.

Työskentely

Seminaarin voi toteuttaa muun muassa seuraavilla tavoilla:

1. Ohjattu keskustelu

Seminaari toteutetaan ohjattuna keskusteluna. Kouluttaja voi aloittaa seuraavasti:

- *Olet huolissasi jostakin lapseen liittyvästä asiasta.*
- *Miten tutkit tätä sinulle huolta aiheuttavaa tilannetta vanhempien kanssa?*

2. Video

Video pulmallisesta tilanteesta, jossa lapsi on aikuisen kanssa. Osallistajat katsovat aluksi videon yhtäjaksoisesti. Osallistujia pyydetään miettimään toisen kerran videota katsoessaan:

- *Miten tutkisit tätä tilannetta vanhemman kanssa?*

Kummassakin vaihtoehdossa keskustelu kirjataan taululle ja lopuksi tehdään sen pohjalta yhteenveto.

Yhteenveto

Molemmat päivän seminaarit käsittelivät tilanteen/ongelman tutkimista. Tutkiminen antaa meille tietoa siitä mitä tapahtuu ja miltä mukana olevista tuntuu. Siten tutkiminen ja tilanteen kartoittaminen auttaa työntekijää hahmottamaan usein monisyisiä huolen aiheita.

Kasvatuskumppanuudessa vuoropuhelua perheiden kanssa käydään säännöllisesti ja jatkuvasti lapsen jokapäiväisestä elämästä ja varhaiskasvatuksesta. Luottamuksellisen suhteen rakennuttua erityistä huomiota vaativien asioiden puheeksi ottaminen on luontevampaa. Henkilöstön haasteena on ylläpitää kumppanuuden ilmapiiriä erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijöiden ja vanhempien käsitykset yhteistyöstä, kasvatuksesta, kasvatusmenetelmistä, lapsen hoidon ja kasvatuksen tarpeista tai perheen ja päivähoidon vastuunjaosta eroavat. Haasteena on toimia tavalla, joka ylläpitää ja vahvistaa vanhempien luottamusta henkilöstön tahoon ja kykyyn auttaa lasta ja perhettä.

Asiaan palataan vielä lapsen ja vanhempien välistä vuorovaikutusta käsittelevässä seminaarissa (vuorovaikutuksen havainnointi). Seuraavassa seminaarissa käsitellään tilanteesta tehtyjä tulkintoja.

Rooliharjoitus: tilanteen tutkiminen vanhempien kanssa

Harjoituksen tavoitteena on kiinnittää huomiota kunnioittavaan vuorovaikutukseen. Painopiste siirtyy kasvatusyhteisöstä ja moniammatillisesta tiimistä lapsen tilanteen yksityiskohtaiseen tutkimiseen vanhempien kanssa. Työskentelyn tarkoitus on, että käytetään samaa tilannetta kuin edellisessä harjoituksessa, jolloin saadaan parempi kuva tilanteen tutkimisen laajuudesta. Kouluttaja voi muistuttaa osallistujia edelleen avointen kysymysten käyttämisestä.

Rooliharjoituksessa ovat mukana työntekijä, vanhempi tai molemmat vanhemmat, sekä mahdollisesti lapsi riippuen asian luonteesta, sekä havainnoija. Rooleissa ollaan kerrallaan 10–15 minuuttia ja palautteen antamiseen käytetään sama aika. Harjoituksen jälkeen palataan takaisin isoon ryhmään. Jaetaan kokemuksia ja pohditaan tilanteen tutkimisen prosessia: onko samankaltaisuutta tai eroja, kun tutkitaan lapsen tilannetta kasvatusyhteisössä, moniammatillisessa tiimissä tai vanhempien kanssa.

Erilaiset tulkinnat ja mielikuvat todellisuudesta

Tavoite

Kaikki ihmiset tekevät jatkuvasti tulkintoja, oletuksia todellisuudesta ja antavat asioille merkityksiä. Nämä tulkinnat, oletukset ja merkitykset voivat olla keskenään joko samanlaisia tai aivan erilaisia. Seminaarin tarkoitus on tutkia osallistujien kanssa olettamusten ja tulkintojen tekemistä. Ajatuksena on saada osallistujat havahtumaan ja ymmärtämään, että ei ole yhtä ainoaa tapaa havainnoida, nähdä, käsitteellistää maailmaa. Erilaisia tulkintoja ja olettamuksia lähestytään ensin elämänjanatyöskentelyn avulla, seuraavaksi katsotaan lyhyesti, mitä tulkinta ja sen lähikäsitteet tarkoittavat. Tämän jälkeen mennään varsinaiseen seminaariin. Lopuksi liitetään tulkinnat osaksi auttamisprosessia.

Työskentely

Seminaari aloitetaan elämänjanatyöskentelyllä. Osallistujia pyydetään miettimään omaa elämäänsä. Muistuuiko elämänhistoriasta mieleen tilanne, jolloin he eivät ole tulleet ymmärretyiksi? Onko vastapuolen tulkinta jostain asiasta tai tilanteesta poikennut omasta näkemyksestä? Tähän osallistujien omakohtaisen kokemuksen mieleen palauttamiseen käytetään hetki. Tämän jälkeen vierustoverit voivat keskustella keskenään kokemuksensa herättämistä tunteista.

Tämä seminaari on erilainen verrattuna edellisiin seminaareihin, se on esitys itsessään. Samalla kun osallistujat itse keksivät vastauksia, ryhmä havaitsee, että todellisuutta voidaan tulkita monella eri tavalla. Varsinainen työskentely voidaan toteuttaa ohjattuna keskusteluna fläppiä apuna käyttäen. Vaihtoehtoisia toteuttamistapoja ovat:

- a. Osallistujilta pyydetään luonnehdintaa yhdestä ja samasta, kaikkien tuntemasta lapsesta (edellytys, että kaikki osallistujat todella tietävät lapsen)
- b. Osallistujia pyydetään tulkitsemaan lausetta ”*Lapsi itkee, työntekijä on ahdistunut*”.
- c. Osallistujille näytetään kuva ja heitä kertomaan mitä kuvassa tapahtuu.

Kaikissa kolmessa vaihtoehdossa osallistuja voi aluksi pohtia asiaa itsekseen ja kirjata tukintansa muistiin. Tämän jälkeen osallistujia pyydetään jakamaan oma tulkintansa parin kanssa. Lopuksi koko ryhmä voi keskustella yhdessä.

Kouluttajan tehtävänä on tehdä luettelo niin monesta tulkinnasta kuin mahdollista ja osoittaa koulutettaville se, että samasta lapsesta/lauseesta/kuvasta on monta eri tulkintaa. Keskustelun kuluessa kouluttajan tehtävänä on havainnollistaa, mihin erilaiset tulkinnat perustuvat. Tämän voi tehdä esimerkiksi kysymällä, kerrotaanko lauseessa/kuvassa, että lapsi ja työntekijä ovat samasta päiväkodista.

Yhteenveto

Yhteenvedossa on hyvä painottaa tulkintojen ääretöntä määrää ja sitä kuinka pienestä määrästä tietoa me teemme valtavan määrän tulkintoja. Työntekijä muovaa merkityksellisiä tulkintoja omista elämäkokemuksista käsin. Samalla hän tuottaa omaa henkilökohtaista totuuttaan omasta itsestään työntekijänä ja työyhteisöstään (Karila & Nummenmaa 2001, 64). Mielikuvat, olettamukset, uskomukset ja tulkinnat ovat lähellä toisiaan olevia käsitteitä ja arkisessa puheessa niitä käytetäänkin toistensa synonyymeinä. Mielikuvat rakentuvat asiaa tai ihmistä koskevan tiedon ja olettamusten yhteisvaikutuksesta. Olettamuksia voidaan pitää tottumuksenomaisina totuuksina tai käytäntöinä, jotka muotoutuvat ilman syvällisempää tutkiskelua olettamusten alkuperästä. Uskomukset ovat olettamuksia vahvempia: ne ohjaavat ihmisen ajattelua, havaintoja ja toimintaa. Uskomusten muutoksessa merkityksellistä on, miten syvä ihmisen emotionaalisen tai kognitiivisen sitoutumisen aste niihin on. (Karila & Nummenmaa 2001, 64, 76–77, 93.)

Seminaarissa käyty keskustelu liitetään osaksi perheen ja päivähoidon vuorovaikutusprosessia. Ryhmää voi vielä pyytää pohtimaan tulkinnan merkitystä auttamistilanteen kannalta. Mitä ryhmän jäsenet huomaavat ja mitä johtopäätöksiä he tekevät?

Ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa ymmärtää ilmiöitä, jokaisen ihmisen oma tulkinta on yhtä todellinen kuin mikä muu tahansa toisten tuottama näkökulma (Karila & Nummenmaa 2001, 94). Erilaisten tulkintojen olemassaolon havaitseminen on merkityksellistä kasvatuskumppanuuden ja ylipäättään onnistuneen yhteistyön kannalta. Vanhempien omat tarinat ja kokemukset ovat se tietous, jonka perheet vuoropuheluun päivähoidon kanssa tuovat. Kasvattajien eräänä haasteena on välttää tekemästä liian nopeita ja yksipuolisia tulkintoja vanhempien puheesta. Kasvattajien on tarpeen olla tietoisia omista mielikuvistaan, olettamuksistaan ja uskomuksistaan.

Kaikilla on oma tapansa tulkita maailmaa ja eri ihmisten mallit joko ovat tai eivät ole hyödyllisiä. Mielikuvien, olettamusten, tulkintojen ja uskomusten olemassaolo ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa on hyvä tunnistaa ja tunnustaa. Kasvatuskumppanuudessa tavoitteena on löytää osapuolten erilaisten tulkintojen ja olettamusten taakse ja läpi. Mallit ovat oletuksia, joiden paikkansa pitävyyttä voidaan testata. Auttaminen voidaan nähdä prosessina, jonka tarkoituksena on auttaa vanhempia selkiyttämään omaa tulkintaansa, tutkimaan sen paikkansa pitävyyttä ja tarvittaessa auttaa heitä muuttamaan tulkintaa niin, että lapsen tilanteeseen löydetään yhteinen ymmärrys ja toimintatapa.

Rooliharjoitus: Erilaiset tulkinnat ja mielikuvat

Rooliharjoituksessa tutkitaan, minkälaisia mielikuvia, tulkintoja, käsityksiä vanhemmalla/perheellä on keskusteltavana olevasta ongelmasta tai asiasta sekä mitä mielikuvia ja oletuksia vanhemmalla on itsestään, lapsestaan ja varhaiskasvattajista. Tosiasioiden rinnalla ja ohella mielikuvilla on asioita edistäviä tai ehkäiseviä vaikutuksia. Lasta autettaessa työntekijän on tärkeä havaita mielikuvat ja auttaa vanhempaa tulemaan tietoisiksi omista oletuksistaan.

Rooliharjoitukset ovat pidentyneet koulutuksen edetessä. Kaikki rooliharjoitusryhmän jäsenet eivät enää ehdi olla työntekijän roolissa. Jokaisella ryhmän jäsenellä tulee varata mahdollisuus harjoitella ainakin kerran työntekijän roolia koulutuspäivän aikana. Erilaisten tulkintoja ja oletuksia harjoitellaan kaksi kertaa 20 minuuttia. Itse rooliharjoitus kestää 10 minuuttia. Harjoituksen purkamiseen, palautekeskusteluun käytetään noin kymmenen minuuttia. Yksi pienryhmä tekee kaksi rooliharjoitusta.

Harjoitus toimii parhaiten, kun alussa sovitaan siitä, että henkilöt ovat tavanneet jo aiemmin ja tutustuneet toisiinsa. Rooliharjoitus voi olla jatkoa edelliseen harjoitukseen. (Davis 2001, 47.) Ennen harjoituksen alkua ryhmän jäsenet sopivat rooleista ja siitä mistä tilanteesta on kysymys ja mitä tilanteessa tapahtuu. Tämä helpottaa ja nopeuttaa varsinaisen rooliharjoituksen aloittamista. Painopiste asetetaan työntekijän tilanteen tutkimisen taidoille. Erityisesti pyritään selvittämään, miten työntekijä toimii, jotta hän saa selville, miten vanhempi kokee po. tilanteen, miten vanhempi tulkitsee tilannetta (tai itseään, lastaan, kasvattajaa, itse ongelmaa) ja onko vanhemmalla mahdollisesti vaihtoehtoisia tulkintoja.

Rooliharjoituksen jälkeen työntekijä jakaa omasta roolistaan, vanhempi omasta roolistaan. Havainnoitsija kertoo omia havaintojaan työntekijän taidoista ja työntekijän ja vanhemman välisestä suhteesta. Kouluttajat kysyvät ryhmän jäsenten kokemuksia ja havaintoja rooliharjoituksesta. Kouluttajat kuuntelevat, mitä osallistujat ovat seminaariosuudesta ja rooliharjoituksesta oivaltaneet ja miten heidän auttamistaitonsa ovat kehittyneet. Rooliharjoitus ja siinä opitut asiat liitetään aiemmin käsiteltyihin aiheisiin ja havaintoihin.

Päivähoidon aloituskeskustelu ja tutustumiskäynti

Tavoite

Seminaarin tavoitteena on tutustuttaa osallistujat päivähoidon aloituskeskusteluun. Kouluttajat aloittavat seminaarin kertauksella. Aiemmilla tapaamisilla on pohdittu vanhemman ja lapsen kiintymyssuhdetta, lapsen ja kasvattajan vuorovai-

kutusta, kasvattajan ja vanhemman yhteistyötä sekä työntekijän vuorovaikutustaitoja auttamisen prosessissa.

Päivähoidon aloituskeskustelu ja tutustumiskäynti lapsen kotona ovat kumppanuussuhteen rakentamisen uusia työvälineitä. Seminaarin tavoitteena on tutustuttaa työntekijät uuteen työkäytäntöön.

Päivähoidon aloituksen yhteydessä perhe solmii kontaktin uuteen yhteisöön ja uusiin ammattilaisiin. Aloituskeskustelu on päivähoidon aloite tutustua lapseen ja lapsen perheeseen. Aloituskeskustelu ja sitä seuraavat ensimmäiset keskustelut ovat ”avainkeskusteluja, joissa vanhemmille välittyy se, mitä on odotettavissa. Näissä keskusteluissa pohdiskellaan päivähoidon aloitukseen liittyviä tunteita, perheen tilannetta ja vanhempien mielikuvia siitä, miten lapsi tulee suhtautumaan eroihin ja uusiin ihmisiin” (Munter 2001, 46). Keskusteluilla on olennainen merkitys vanhempien luottamuksen rakentumisessa suhteessa päivähoitoon. Aloituskeskustelu rakentaa myös jatkumoa neuvolapalveluihin. Perheessä on mahdollisesti vierailtu jo äidin raskaus- ja äitiysaikana. Neuvolan terveydenhoitaja on tutustunut perheeseen ennen ja jälkeen lapsen syntymän.

Työskentely

Varsinainen seminaari voidaan toteuttaa fläppityöskentelynä tai videon avulla.

1. Fläppityöskentely

- *Mistä haluaisitte keskustella vanhempien kanssa ennen päivähoidon aloitusta?*
- *Mitä haluaisitte kysyä perheeltä?*

Osallistujat miettivät kysymyksiä aluksi itsekseen ja pienen ajan kuluttua jakavat ajatuksiaan vieressä istuvan kanssa. Koko ryhmän yhteiskeskustelun tulokset kirjaataan taululle. Keskustelun päätteeksi tehdään yhteenveto. Käydään yhdessä ryhmän kanssa läpi sitä, miten osanottajat suhtautuvat lapsen vierailuun lapsen kotona, miten tutustumiskäynti kotiin on syytä toteuttaa ja miten aloituskeskustelun käynnin esitetään vanhemmille. Keskustelun luottamuksellisuus, kirjaaminen keskustelun aikana ja se mitä tästä keskustelusta jaetaan esimerkiksi kasvatustiimin kesken, ovat myös asioita, joista on hyvä keskustella tässä kohdassa.

Yhteiskeskustelun jälkeen jokaiselle osallistujalle jaetaan lomake päivähoidon aloituskeskustelua varten. Lomake käydään kohta kohdalta läpi ja ryhmä saa kommentoida sekä esittää kysymyksiä.

2. Videon käyttö

Kouluttaja näyttää videon perheessä käydyistä aloituskeskustelusta. Kouluttaja voi lyhyesti kertoa, missä video on tehty ja ketkä videon ovat tehneet. Kouluttaja ei kerro kuitenkaan itse videon sisällöstä. Videon katsomisen jälkeen kouluttaja kysyy:

- *Mitä ajatuksia video herätti?*
- *Mitä videossa tapahtui?*
- *Mitä haluaisitte kysyä perheeltä?*

Yhteenveto

Kasvatuskumppanuus alkaa tutustumisesta. Aloituskeskustelussa kasvattaja(t) tutustuu perheeseen. Aloituskeskustelu avaa tilan päivähoiton ja perheen kohtaamisille ja keskusteluille.

Päivähoiton aloituskeskustelu on uusi työkäytäntö. Aloituskeskustelu käydään lähtökohtaisesti lapsen kotona, elleivät vanhemmat toisin toivo. Keskustelu käydään hyvissä ajoin ennen lapsen tuloa päivähoitoon. Tutustumiskäynti voidaan tehdä vielä jonkin aikaa senkin jälkeen, kun lapsi on jo aloittanut hoidossa.

Lapsen kotiin tehtävän tutustumiskäynnin tavoitteena on tutustua lapseen ja lapsen perheeseen. Tutustumisessa luodaan luottamuksellinen suhde vanhempiin. Vanhemmille ja perheille annetaan puheenvuoro ja tila ilmaista odotuksiaan, toiveitaan, huoliaan, pelkojaan. Keskusteluun varataan riittävästi aikaa.

Tutustumiskäynnin tavoitteena on, että kasvattaja luo ensikontaktin lapseen hänelle turvallisimmassa ympäristössä – omassa kodissa. Lapsi saa mahdollisuuden nähdä työntekijän ja tutustua tähän.

Aloituskeskustelun tueksi on suunniteltu erillinen keskustelulomake. Lomake on tarkoitettu perheiden ja työntekijöiden tueksi. Lomakkeeseen työntekijä voi kirjata, mitä aloituksen ja hoidon osalta keskustelussa on sovittu.

Tutustumiskäynnillä kasvattaja luo ensikontaktin lapseen, samoin lapsi kasvattajaan. Työntekijä auttaa lasta tutustumaan itseensä tavalla, joka soveltuu lapsen ikä- ja kehityskauteen ja lapsen yksilöllisen persoonallisuuteen. Tutustuminen tapahtuu lapsen tarpeista käsin.

Rooliharjoitus: päivähoiton aloituskeskustelu

Aloituskeskustelun rooliharjoitus eroaa aiemmista rooliharjoituksista. Rooliharjoitusta ei havainnoida eli havainnoitsijan roolia ei oteta mukaan. Useilla työntekijöillä on kokemusta vanhemman tutustumiskäynnistä päiväkodissa. Tästä syystä aloituskeskusteluun harjaantumista koskeva rooliharjoitus tehdään tutustumiskäyntinä perheen kotiin. Näin työntekijän roolissa oleva saa tuntuman uudesta paikasta. Rooliharjoitus voidaan toteuttaa usealla eri tavalla:

- a. Pareittain, jossa yksi vanhempi ja työntekijä tapaavat. Kumpikin harjoittelee työntekijän roolissa olemista noin 15 minuuttia ja molempipuoliseen jakamiseen jää yhteensä 15 minuuttia.
- b. Kolmen ryhmässä, jossa ovat läsnä vanhempi, lapsi ja yksi työntekijä. Kierrätetään rooleja kahdesti, jolloin kaksi työntekijää saa tilaisuuden harjoitella työntekijän roolia. Koska mukana on myös lapsi, rooliharjoituksen pituus lyhenee. Yksi harjoitus kestää noin 10 minuuttia ja purkaminen saman verran. Toistetaan.
- c. Neljän hengen ryhmissä, jossa ovat paikalla molemmat vanhemmat, lapsi ja työntekijä. Tämänkin harjoitus tehdään kahdesti. Roolihenkilöt jakavat lyhyemmän aikaa omista rooleistaan.

Apuna keskustelussa käytetään Päivähoidon aloituskeskusteluun tehtyä lomaketta (liite 2). Rooliharjoituksen päätteeksi pienryhmät kokoontuvat suurryhmäksi ja käyvät kouluttajien johdolla läpi kokemuksia, tunteita ja harjoituksen tuomia oivalluksia. Kouluttajat voivat korostaa, että tutustumiskäynnin ensisijainen tehtävä on helpottaa lapsen siirtymistä kodista päivähoidon.

Kyseenalaistamisen taito ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen

Tavoite

Seminaarin tavoitteena on pohtia, miten vanhempia (tai työntekijöitä) voidaan auttaa löytämään uudenlaisia näkökulmia ja mielikuvia (merkityksiä) lasta koskevassa asiassa. Seminaarissa perehdytään myös siihen, kuinka osapuolet voivat rakentaa yhteistä ymmärrystä lapsen hoito- ja kasvatuskysymyksistä. Seminaarissa ja sitä seuraavassa rooliharjoituksessa puhutaan kyseenalaistamisen taidoista ja keinoista. Prosessissa on kyse itsen (kasvattajan) ja toisten (vanhempien) uudenlaisesta ymmärtämisestä (Karila & Nummenmaa 2001, 94, Ref. Belensky 1986). Kyseenalaistamisen sijasta voidaan käyttää haastamisen tai muutokseen auttamisen termejä. Koulutusryhmän kanssa on hyvä keskustella, kumpi tuntuu heistä sopivammalta: kyseenalaistaminen vai haastaminen, kun tavoitteena on neuvotellen muuttaa vanhemman vahvoja tulkintoja ja mielikuvia.

Auttaminen prosessina, tutustumisen vaihe ja suhteen luominen vanhempiin sekä kumppanuuteen perustuva yhteistyösuhde ovat tulleet tutuiksi, samoin työntekijän ominaisuudet ja taidot. Aiemmissa seminaareissa on harjoiteltu asian/

ongelman tutkimista vanhempien kanssa sekä kasvatusyhteisössä. Kaikki aiemmin opittu antaa pohjaa, kun lähdemme miettimään sitä kuinka ihmisiä autetaan muuttumaan

Työskentely

Seminaarin teemaan virittäydytään elämänjanatyöskentelyllä. Osallistujia pyydetään työhistoriastaan palauttamaan mieleensä tilanne, jossa heillä on ollut jostakin ihmisestä tai asiasta vahva tulkinta, joka myöhemmin on muuttunut.

Tehtävä:

- *Muistele työhistoriaasi ja palauta mieleesi tilanne, jossa Sinulla on ollut vahva tulkinta jostakin asiasta tai jostakusta henkilöstä?*
- *Mistä vahva tulkintasi johtui/tuli? (osallistuja miettii itsekseen viisi minuuttia)*
- *Keskustele parisi kanssa mieleesi tulleesta tapauksesta.*
- *Mieti miten tulkintasi muuttui tai sitä olisi voinut muuttaa?*

Osallistujat jakavat koko ryhmälle omasta kokemuksestaan itse valitsemansa. Yhteisesti voidaan keskustella siitä, mikä vaikutti vahvaan tulkintaan, miltä mahdollinen kyseenalaistaminen tuntui ja omaa tulkinnan muutos oli mahdollista.

Varsinainen työskentely voidaan toteuttaa vaihtoehtoisin tavoin.

1. Ohjattu keskustelu

Osallistujia pyydetään miettimään miten he toimisivat, kun tavoitteena on toisen ihmisen näkemyksen tai tulkinnan muuttaminen.

Tehtävä:

- *Miten autat vanhempaa muuttamaan oman vahvan tulkintansa jostakin asiasta?*
- *Mitä muutosneuvottelu vaatii sinulta työntekijänä?*

Osallistujille annetaan aikaa miettiä eri strategioita, kirjoittaa ne muistiin sekä keskustella pareittain tai pienryhmissä. Tämän jälkeen keskustellaan koko ryhmän kanssa yhteisesti muutokseen auttamisen/kyseenalaistamisen keinoista ja siitä kuinka toisten tulkintojen muuttumista voidaan helpottaa. Keskustelu kirjataan taululle ja toinen kouluttajista tekee tämän pohjalta yhteenvedon.

2. Kouluttajan demonstraatio

Kouluttajat voivat demonstraatioissa käyttää materiaalina samaa ongelmakysymystä, jota he ovat käyttäneet seminaarin Lapsen tilanteen tutkiminen kasvatusyhteisössä demonstraatioissa ja edelleen seminaarissa Tilanteen tutkiminen vanhempien kanssa. Nyt samaa tilannetta jatketaan ja sitä pohditaan muutoksen näkökulmasta.

Demonstraatioissa mukana oleva kouluttaja ottaa aina työntekijän roolin. Vanhemman rooliin pyydetään koulutusryhmän jäsen. Vaihtoehtoisesti molemmat kouluttajat voivat osallistua demonstraatioon.

1. Demonstraatioissa työntekijä yrittää auttaa vanhempaa muuttamaan, arvioimaan uudelleen tietyn tulkinnan tai mielipiteen. Työntekijä kyseenalaistaa vanhemman näkemyksen tutkittavana olevasta asiasta.
2. Ryhmää rohkaistaan tekemään omia ehdotuksiaan siitä miten työntekijä voisi kyseenalaistaa/haastaa vanhempaa. Työntekijän roolissa olija kokeilee eri ehdotuksia. Vaihtoehtoisesti ryhmän jäsenet voivat yksi kerrallaan itse tulla työntekijän rooliin ja kokeilla ehdottamaansa uutta puhe- tai toimintatapaa.
3. Keskeytyksiä tulee olla riittävän monta, jotta erilaiset kyseenalaistamisen keinot erottuvat ja niistä voidaan keskustella.
4. Kouluttajat voivat itse pysäyttää esityksen kommentoidakseen sitä ja pyytääkseen ryhmän jäseniltä palautetta siitä, mitä taitoja ja ominaisuuksia työntekijä kulloinkin käyttää.
5. Demonstraatio voidaan laajentaa niin, että muutamaa ryhmän jäsentä pyydetään ottamaan työntekijän rooli lyhyeksi ajaksi ja kokeilemaan omaa vaihtoehtoista toiminta-/keskustelutapaansa.
6. Vanhemman roolissa oleva antaa palautetta reaktioistaan ja kertoo ajatuksistaan.

Demonstraation jälkeen tehdään lyhyt yhteenveto esille nousseista ajatuksista.

Yhteenveto

Muutokseen auttamisen/haastamisen taidoissa on kyse vanhempien/kasvattajien mielikuvien ja tulkintojen muuttamisesta. Tieto muuttuu tietämiseksi, kun asioille ja ihmiselle annetaan merkityksiä. Merkitys muodostuu ihmisen sisäisessä vuorovaikutuksessa (sisäinen puhe) ja ympäristön kanssa käytävien neuvottelujen tuloksena (Karila & Nummenmaa 2001, 93). Tulkintojen avulla ihmiset jäsentävät todellisuutta ja ennakoivat tapahtumia. Voidakseen auttaa vanhempaa muutokseen kasvattaja ja kasvatusyhteisö rakentavat yhdessä vanhemman kanssa uudenlaisia tulkintoja ja näkemyksiä lasta koskevasta kysymyksestä. Kasvattaja luo itsel-

leen kuvaa maailmasta vanhempien silmin. Hän vertaa vanhempien todellisuutta omaansa. Kasvattaja auttaa vanhempia näkemään lapsen ja perheen tilanne selvästi ja mahdollisimman monipuolisesti, ja tukee heitä muutoksessa.

Haastaminen on prosessi, jossa vanhempien harkittavaksi esitetään uusi tai vaihtoehtoinen näkökulma lapsen hoito- tai kasvatuspulmaan.

Kyseenalaistamisen edellytyksenä on, että osapuolten välillä vallitsee vahva luottamus. Kasvattajan keinoina muutokseen auttamisessa ja yhteisen ymmärryksen rakentamisessa ovat seuraavat keinot: tiedon antaminen, henkilön näkökantojen takaisin heijastaminen, empaattisten lausahdusten ja empaattisen palautteen käyttäminen, omien mielipiteiden paljastaminen, suora puhe ja avunantosuhteen käyttäminen asioiden tutkimiseen sekä niistä keskustelemiseen. (Davis, 2003, 82–89.) Luettelon jokaisesta kohdasta on hyvä keskustella erikseen.

1. Tiedon antaminen
 - tavallisin tapa
 - prosessi: selvitä mitä he jo tietävät – anna tietoa – tarkista tulos – varmista muistaminen.
2. Tiivistelmän tekeminen
 - kerrataan tapahtuneet asiat ja puhutut asiat.
3. Itsestään kertominen
 - sopivasti, ei liikaa.
4. Syvempi empatia
 - vanhemmille esitetään asiat, joita he eivät ole ääneen sanoneet, mutta ovat luultavasti tarkoittaneet.
5. Välittömyys
 - auttajan kykyä puhua siitä, mitä tapahtuu vanhemman ja hänen välisessä suhteessaan, tunteiden ilmaisu, esimerkiksi: Miltä tapaamisemme tuntuvat? Oletko saanut niistä mitään?
6. Vastakkainasettelu
 - merkitsee vanhempien suoraa kyseenalaistamista
 - vanhemmat asetetaan vastakkain pulmasta tehdyn toisenlaisen tulkinnan kanssa kuin heidän oma tulkintansa on.

Kyseenalaistamisen/haastamisen taidot vaativat työntekijältä kunnioittavaa asennetta, nöyryyttä, aitoutta, empatian osoittamista ja hiljaista innokkuutta. Lisäksi se vaatii läsnäoloa, kuuntelua, kannustamista puhumaan ja lähtötilanteen kar-
toitusta.

Rooliharjoitus: Kasvattajan kyseenalaistamisen taidot ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen

Harjoitellaan kasvattajan taitoja auttaa vanhempia muuttamaan omia käsityksiään ja mielikuviaan. Tavoitteena on harjoitella vanhemman asemaan asettumista, yrittäen tavoittaa vanhemman tapaa tulkita asiaa tai ongelmaa. Tavoitteena on harjoitella työntekijän kunnioittavaa ja vanhemman luottamuksen säilyttävää tapaa esittää vaihtoehtoisia näkökulmia ja ratkaisutapoja vanhemmalle.

Osallistujat jaetaan uusiin kolmen hengen ryhmiin, joissa harjoitellaan muutokseen auttamisen taitoja. Yksi ryhmäläisistä ottaa työntekijän roolin, toinen on vanhempi, jonka tulkintaa halutaan kyseenalaistaa ja kolmas on havainnoija. Aika ei riitä siihen, että harjoitus aloitettaisiin ensimmäisestä tapaamisesta. Ryhmän jäsenet sopivat, että kyseistä tapaamista on edeltänyt useita tapaamisia. Tilanne ja roolit valmistellaan huolella niin, että työntekijä voi heti tarttua kyseenalaistamiseen. Työntekijälle annetaan mahdollisuus olla luova ja kokeilla monia keinoja. Myös hassuja keinoja saa kokeilla. Harjoitus antaa mahdollisuuden tehdä kokeilu- ja turvallisessa ympäristössä.

1. Rooliharjoituksen keskeytys -tekniikka. Aina kun uutta strategiaa kokeillaan, rooliharjoitus keskeytetään ja ryhmä keskustelee siitä, mitä tehtiin ja miten kyseenalaistaminen toteutettiin. Kyseenalaistamisen vaikutusta pohditaan. Vanhempaa, jonka mielipiteitä on yritetty muuttaa, kertoo mahdollisimman täsmällisesti, mitä hän ajatteli tilanteessa ja miltä eri kyseenalaistamisen strategiat hänestä tuntuivat.
2. Annetaan yhden osallistujan ottaa vanhemman rooli ja ryhmän kaksi muuta jäsentä yrittävät yhdessä muuttaa vanhempaa eri tavoin. Jokaisesta kokeilusta metodista keskustellaan erikseen yhdessä.

Rooliharjoituksen tulisi kestää 10 + 10 minuuttia kerrallaan. Ryhmä vaihtaa rooleja kerran ja toistaa harjoituksen. Rooliharjoitus puretaan vielä suuressa koulutusryhmässä kaikkien osallistujien kesken. Keskustelussa työntekijän roolissa olleet kertovat ensiksi kokemuksistaan ja havainnoistaan. Seuraavaksi voivat kertoa ajatuksiaan ne, joiden tulkintaa yritettiin muuttaa ja lopuksi pyydetään tarkkailijan roolissa olleita kommentoimaan harjoitusta. Kouluttajat varmistavat, että eri kyseenalaistamisen strategiat kirjataan taululle. Tärkeätä on myös selvittää onnistuneiden kyseenalaistamistapojen tyyli.

Lapsen ja vanhemman välinen vuorovaikutus ja sen tukeminen

Tavoite

Tämän seminaarin tavoitteena on, että osallistujat ymmärtävät lapsen ja vanhempien välisen vuorovaikutuksen merkityksen, tulevat tietoisiksi vuorovaikutuksen tasoista ja ovat valmiita etsimään keinoja lapsen ja vanhempien välisen vuorovaikutuksen edistämiseksi. Seminaarissa käsitellään lapsen ja vanhempien välistä (heikkoa) vuorovaikutusta, lopuksi keskitytään vuorovaikutuksen tukemiseen.

Seminaari luo jatkumon kasvatuskumppanuuskoulutuksen muille osioille, joissa on käsitelty kasvattajuutta ja lapsen ja hoitajan välistä vuorovaikutusta. On myös havaittu, että kasvattajan ja vanhempien välinen toimiva kumppanuussuhde auttaa työntekijää havaitsemaan lapsen tuen tarpeen, helpottaa kasvattajaa vaihtoehtoisten toimintatapojen etsimisessä ja tukee kasvattajaa työssään. Koulutuksen viimeinen kokonaisuus painottuu lapsen ja vanhempien väliseen vuorovaikutukseen sekä päivähoiton työntekijöiden mahdollisuuksiin tukea sitä. Lapsen ja vanhempien välistä vuorovaikutusta on käsitelty aiemmin seminaarissa Lapsen ja vanhemman varhainen vuorovaikutus.

Työskentely

Seminaari voidaan toteuttaa kouluttajien demonstraationa tai sopivaa videota apuna käyttäen.

1. Demonstraatio vanhemman ja lapsen välisen vuorovaikutuksen tukemisesta
Demonstraatio luodaan esimerkiksi päivähoiton tuonti- tai hakutilanteesta, jossa vanhempi ja lapsi ovat paikalla. Työntekijällä on huoli liittyen vanhemman ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen. Toinen kouluttaja esittää vanhempaa ja toinen työntekijää. Ryhmästä pyydetään yksi osallistuja esittämään lapsen roolia. Ryhmän jäseniä kehoitetaan katsomaan tarkasti esitystä. Demonstraatiota voidaan ohjeistaa seuraavasti:

- Demonstraatioissa työntekijä yrittää puuttua vanhemman tapaan toimia tai olla vuorovaikutuksessa lapsen kanssa.
- Ryhmän jäseniä rohkaistaan tekemään omia ehdotuksiaan siitä miten työntekijän on mahdollista puuttua tilanteeseen ja tukea lapsen ja vanhemman välistä pulmallista vuorovaikutusta. Vaihtoehtoisesti ryhmän jäsenet voivat yksi kerrallaan itse tulla työntekijän rooliin ja kokeilla erilaisia toimintatapoja.

- Kouluttajat voivat itse pysäyttää esityksen kommentoidakseen sitä ja pyytääkseen ryhmän jäseniltä palautetta siitä, mitä taitoja ja ominaisuuksia työntekijä kulloinkin käyttää.
- Vanhemman roolissa oleva voi antaa palautetta reaktioistaan ja kertoa ajatuksistaan. Samoin lapsen roolissa olija kertoo omista kokemuksista. Kun kyse puutteellisesta vuorovaikutuksesta on tärkeää, että lapsen roolissa olija saa jaksaa tunteuksiaan.

Demonstraation jälkeen tehdään lyhyt yhteenveto esille nousseista ajatuksista.

2. Videon käyttö

Seminaari aloitetaan havainnointiharjoituksena videota apuna käyttäen. Video kuvaa puutteellista lapsen ja vanhemman välistä vuorovaikutusta. Käytännön tarkkailun tarkoituksena on tutkia lapsen ja vanhemman vuorovaikutuksen luonnetta ja ominaispiirteitä. Osallistujille näytetään videota lapsen ja vanhemman vuorovaikutuksesta ja samalla osallistujia pyydetään tarkkailemaan, mitä nauhalla tapahtuu. Tämän jälkeen kouluttaja kysyy seuraavia asioita:

- *Mitä aikuisen ja lapsen välillä tapahtui? (toiminnan taso),*
- *Miltä vuorovaikutus tuntui? (tunnesävy)*
- *Mitkä olivat lapsen ja aikuisen asenteet ja aikomukset toisiaan kohtaan? (psykologinen taso) eli kuinka he tulkitsivat tilannetta.*

Tavoitteena on havahduttaa osallistujat huomaamaan vuorovaikutuksen kolme tasoa. Vuorovaikutussuhteessa on nähtävissä ulkoinen osa eli toiminnan taso ja sisäinen osa, johon kuuluvat tunnetaso ja psykologinen taso (Zeanah et al. 1997, Mäntymaa & Tamminen 1999). Vuorovaikutuksen ajatteleva kolmena eri tasona helpottaa muun muassa varhaisen vuorovaikutuksen havainnoinnin opettelussa. Toiminnan tasolla on nähtävissä katsekontakti, puhe ja se miten lapsi reagoi vuorovaikutukseen. Tunnetason avulla voi selvittää miltä vanhemmasta tuntuu (miltä tuntuu kysymykset). Psykologinen taso kertoo työntekijälle kuinka vanhempi itse selittää käyttäytymistään. Seminaarin tässä osassa mietitään lapsen ja vanhemman välisen vuorovaikutuksen tukemista.

Keskustelukysymykset:

- *Pohdi mitä lapsen ja vanhemman välisen suhteen tukeminen tarkoittaa varhaiskasvatuksessa?*
- *Miten kasvattajana voit toimia lapsi-vanhempi suhteen lujittamiseksi?*

Päivähoidon aloituskeskustelun purkaminen

Tavoite

Seminaarin tavoitteena on pohtia päivähoidon aloituskeskustelun merkitystä lapsen, hänen vanhempiansa ja työntekijän kannalta. Toinen seminaarin tavoite on keskustella työntekijöiden kokemuksista ja heidän tekemistään havainnoista kotona tehdystä aloituskeskustelusta.

Työskentely

Seminaari toteutetaan yhteiskeskusteluna. Kotona tehdyn aloituskeskustelun herättämistä tunteista, ajatuksista ja kokemuksista on hyvä keskustella yksityiskohdaisesti. Ryhmän tulee antaa johdatella keskustelua, kouluttajat täydentävät tai tarkentavat ryhmäläisten tekemiä havainnoja ja jäsentävät keskustelua. Kouluttajat myös huolehtivat ajan riittämisestä jokaiselle aloituskeskustelun tehneelle ja että jokaista aihealuetta ehditään käsitellä. Taululle voi kirjata ryhmän tärkeäksi koettavia asioita, tämä helpottaa myöhemmin tehtävää yhteenvetoa.

Yhteenveto

Tehdään yhteenveto keskustelluista ajatuksista ja asioista. Yhteenvedossa on hyvä käydä aloituskeskustelulomakkeen etuliitteen (etuliite + seminaari päivähoidon aloituskeskustelu) kohdat läpi ja miettiä yhdessä, miten eri kohdat toteutuivat perheen kanssa käydyssä keskustelussa. Apuna voi käyttää seuraavia kysymyksiä:

- Mitä havainnoja työntekijä teki lapsesta ja millä tavalla havainnot auttavat työntekijää vastaanottamaan lapsi päivähoidon?
- Millä tavalla työntekijä sai tuntumaa vastaanoton tärkeyteen?
- Millä tavalla puheenvuoron antaminen perheelle onnistui?
- Millä tavalla kasvatuskumppanuuden periaatteet näkyivät keskustelussa?

Kurssin yhteenveto ja arviointi

Tavoite

Tämän viimeisen seminaarin tavoite on antaa osallistujille mahdollisuus keskustella mistä tahansa kurssin sisältöön liittyvästä aiheesta. Erityisesti pyritään keskustelemaan aiheista, joita osallistujat eivät ole ymmärtäneet tai joita heidän mielestään ei ole käsitelty riittävästi. Toinen seminaarin tavoite on mahdollistaa palautteen antaminen kurssista.

Yhteiskeskustelu

Tämä osa seminaaria toteutuu parhaiten niin, että koko ryhmä keskustelee yhdessä. Keskustelu voidaan kirjata fläppitaululle, jos kysymyksiä tai aiheita nousee esiin runsaasti. Aiheet voidaan ryhmitellä aihepiireittäin ja käsitellä kutakin aihepiiriä erikseen. Jos kysymyksiä tai aiheita on erittäin paljon ja kaikkien niiden käsittely ei ole mahdollista, niin ryhmän kanssa neuvotellaan siitä mitä käsitellään. Jos kuitenkin ryhmä päättää, että kaikista aiheista halutaan keskustella niin iso ryhmä voi ja kaantua pienempiin ryhmiin ja jokaiselle pikkuryhmälle tulee muutama kysymys tai aihe keskusteltavaksi, joista he sitten raportoivat koko ryhmälle.

Kouluttaja kokoaa lopuksi yhteiskeskustelun aiheet ja ajatukset. Kouluttajan yhteenvedossa on tärkeä ns. sulkea tämä vaihe koulutuksesta ja todeta työnohjauksen jatkavan prosessia omalta osaltaan. Yhteenveto päätetään aina myönteisellä tavalla.

Kurssipalaute

Kukin kurssille osallistunut saa täytettäväkseen kirjallisen palautelomakkeen. Palaute annetaan nimettömänä, jotta mahdollisimman avoimet ja rehelliset kommentit olisivat mahdollisia. Palautelomakkeet kerätään esimerkiksi suureen kirjekuoreen.

Kurssin päättäjäisjuhla

Kasvatuskumppanuus peruskurssi päätetään aina juhlaan. Tässä juhlassa jaetaan osallistujille välitodistukset.

Koulutuspäivän kulku

Kasvatuskumppanuuden täydennyskoulutusohjelma etenee prosessina. Dialogisuutta kannattelee yksittäisen koulutuspäivän toistuva rakenne. Ensimmäistä ja viimeistä koulutuspäivää lukuun ottamatta koulutustapaamiset koostuvat alkukeskustelun, seminaarin, rooliharjoituksen, yhteenvetojen ja loppukeskustelun rytmittämistä osioista. Kellonajat ovat ohjeellisia ja kouluttajat arvioivat eri osioiden ajankäytön tarpeen suhteessa päivän kokonaisuuteen.

8.30–9.00	<i>Aamukahvi</i>
9.00–12.00	AAMUPÄIVÄ
9.00–9.45	Alkukeskustelu
9.45–12.00	Aamupäivän seminaari Virittäminen/elämänjanatyöskentely Havainnollistaminen Keskustelu ja yhteenveto Rooliharjoitus Rooliharjoituksen ja aamupäivän yhteenveto
12.00–13.00	<i>Lounastauko</i>
13.00–13.45	ILTAPÄIVÄ Iltapäivän seminaari Virittäminen/elämänjanatyöskentely Havainnollistaminen Keskustelu ja yhteenveto
13.45–14.15	<i>Iltapäiväkahvi</i>
14.15–15.15	Rooliharjoitus Rooliharjoituksen yhteenveto
15.15–16.00	Loppukeskustelu Kotitehtävät

Osiot eivät ole vain koulutuspäivän teknisiä rakenteita, vaan eri osioiden avulla koulutuksen sisällöt ja teemat jäsenyvät koulutusprosessiksi. Koulutuspäivän aikana hyödynnetään jatkuvasti osanottajien ja kouluttajien refleksiivisyyttä, kokemuksellisuutta, toiminnallisuutta ja kumppanuutta. Koulutus alkaa jo aamukahvista, jonka tarkoituksena on koota osanottajat yhteen kiireettömään pysähtymiseen ennen varsinaista kurssia.

Alkukeskustelu

Jokainen koulutuspäivä alkaa yhteisellä alkukeskustelulla. Alkukeskusteluun on hyvä varata riittävästi aikaa, noin puolesta tunnista tuntiin. Keskustelussa käydään vapaasti läpi osanottajien ajatuksia, tunteita ja mieleen nousseita kysymyksiä. Kouluttajan on hyvä varmistaa, että hiljaisemmat ja pidättyvämmätkin saavat tilan kertoa ajatuksistaan. Alkukeskustelun tavoitteena on:

- jakaa edellisen päivän aikana esiin nousseet ajatukset, tunteet ja kokemukset
- käsitellä kotitehtävien nostattamat kysymykset, oivallukset ja kokemukset
- paikantaa ryhmän jäsenten sen hetkinen virittyneisyys tulevaan päivään
- johdattaa osanottajat päivän teemaan.

Kouluttajien tehtävänä on huolehtia siitä, että keskustelu on rakentavaa ja pohjustaa myönteisellä tavalla alkavaa päivää. Mikäli alkukeskustelun puheenvuorot ilmaisevat esimerkiksi turhautuneisuutta, ärtyneisyyttä tai pettyneisyyttä, on tärkeää käydä tuntemukset ja niihin liittyvät asiat huolellisesti keskustelemalla läpi. Mikäli tunteet ohitetaan käsittelemättä, ne jäävät vaikuttamaan ryhmän toimintaan. Alkukeskustelu toimii osanottajien tunnetuuletuksena. Vaikka alkukeskustelu on vapaamuotoista, kouluttajien eräänä tärkeänä tehtävänä on pitää kiinni myös aikataulusta ja tarpeen vaatiessa rajoittaa keskustelua.

Keskusteltaessa osanottajien kotitehtävistä, kouluttajat seuraavat tarkoin osanottajien esittämiä ajatuksia. Keskustelun jäsentämisessä auttaa, jos kouluttaja on etukäteen valmistellut itselleen muutaman kotitehtäviin liittyvän kysymyksen. Saattaa käydä niin, että kotitehtävien jakamiseen menee enemmän aikaa kuin kouluttaja oli alun perin suunnitellut. Pääperiaatteena on, että ryhmälle annetaan tilaa keskustella niistä teemoista, joihin se on kulloinkin erityisen lämmennyt. Päivän muiden osioiden osuutta tiivistetään. Kouluttajan on hyvä pitää mielessään se, että aika on aina niukkaa.

Seminaari

Seminaareissa käsitellään kasvatuskumppanuuskoulutuksen teemat ja sisällöt. Tässä luvussa kuvataan seminaarien vetäminen, kouluttajan toiminta ja havainnollistamisen eri tavat. Seminaarissa kaikki osanottajat istuvat ympyrässä tai puoliympyrässä niin, että jokainen osallistuja näkee kouluttajat ja kouluttajat näkevät jokaisen osanottajan. Kouluttajien takana ovat fläppitaulu ja tarvittaessa piirtoheitin ja video. Yksittäinen seminaari rakentuu pääsääntöisesti

- virittäytymisharjoituksesta
- havainnollistamisesta
- ryhmän vapaasta keskustelusta
- kouluttajan yhteenvedosta.

Kouluttaja johdattaa osanottajat seminaarin teemaan muutamalla näkökulmalta tai virittäytymisharjoituksella. Virittäytymisharjoitus on lyhyt, pienimuotoinen johdatus seminaarin teemaan. Usein virittäytymisosoio liittyy koulutettavien elämänjanatyöskentelyyn. Seminaarin havainnollistamisen välineinä voidaan käyttää fläpille kirjoitettua avointa kysymystä, tarinaa, tapauskertomusta, kouluttajien demonstraatiota, kuvapatsaan rakentamista tai valmista videota. Havainnollistaminen ohjeistetaan kussakin seminaarissa erikseen. Ryhmän vapaassa keskustelussa osallistujille tarjotaan avoin, innovatiivinen, innostava ja ryhmän jäsenten kokemuksia ja näkemyksiä esille tuova tila. Kouluttajan tehtävänä on ohjata ryhmää siten, että keskustelu rakentuu Sokrateen-mallille, jossa kouluttajat esittävät kysymyksiä ja auttavat osanottajia löytämään vastauksia. Kouluttajat eivät siis tarjoa osanottajille valmiita vastauksia vaan toimivat suunnannäyttäjinä ja opastajina kurssilaisille. Kouluttaja pitää mielessään käsiteltävän aiheen, ja auttaa ryhmää tutkimaan puheena olevaa teemaa mahdollisimman monipuolisesti ja syvällisesti. Kouluttaja rajaa tarvittaessa keskustelua, mikäli puhe ei enää koske seminaarin teemaa. Kouluttaja auttaa ryhmää pysymään kysymyksen tematiikassa (ks. luku x/ Dialogisuus koulutuskäytäntönä)

Yhteenvedossa kouluttaja vetää yhteen, tiivistää ryhmäkeskustelun ajatuksia. Oman työskentelynsä tueksi kouluttaja voi kirjoittaa etukäteen jäsenlleen rakenteen tai hahmotuksen seminaarin teemasta. Jäsennys on hyvä tarjota osanottajille esimerkiksi fläpille piirrettynä, mutta vasta ryhmän oman keskustelun ja siitä tehdyn tiivistyksen jälkeen. Kokemuksen myötä kouluttaja voi kerätä itselleen jatkuvasti karttuvan tietokansion kustakin teemakokonaisuudesta ja hyödyntää tätä kouluttamisessaan. Aamupäivän seminaari vedetään yhteen ennen lounaalle lähtöä ja iltapäivän seminaari päivän loppukeskustelun yhteydessä.

Aamupäivän yhteenveto ja loppukeskustelu

Aamupäivän seminaarin ja rooliharjoitusten jälkeen osanottajat kokoontuvat suurryhmään. Osanottajat jakavat kokemuksiaan ja ajatuksiaan ja kouluttaja vetää aamupäivän teemat yhteen. Jokainen koulutustapaaminen päätetään päivän yhteisellä keskustelulla. Kaikki osanottajat kokoontuvat yhteiseen ryhmään. Loppukeskustelua on edeltänyt (yleensä) päivän toinen (rooli)harjoitus, mitä koskevat kokemukset jaetaan ryhmässä. Loppukeskustelu aloitetaankin harjoituksen jakamisella. Kouluttaja varmistaa, että kaikki halukkaat pääsevät osallistumaan keskusteluun. Keskustelun kuluessa käsitellään esiin nousseita kysymyksiä mahdollisimman monesta näkökulmasta. Kouluttajat voivat kysyä osanottajilta:

- Mitä opit, oivalsit rooliharjoituksesta?
- Mitä ajatuksia, tunteita rooliharjoitus herätti?
- Teitkö itsestäsi/toimintatavastasi jonkin uuden havainnon?

Rooliharjoituksen jakamisen jälkeen kouluttaja vetää yhteen koko päivän tapahtumat ja osanottajien oppimiskokemukset. Kouluttaja kokoaa yhteen ja jakaa ryhmän kanssa, mitä tietoja ja taitoja osanottajat ovat oppineet ja omaksuneet päivän seminaarikeskusteluissa ja rooliharjoituksissa. Osanottajilta kysytään myös palautetta heidän henkilökohtaisista kokemuksistaan ja tuntemuksistaan. Loppujakamisen yhteydessä osanottajat voivat pohtia päivän työskentelyä myös oman työn ja työyhteisön näkökulmasta ja mahdollisten muutosten toteuttamisen aloittamisesta.

Osanottajia pyydetään seuraavaan kertaan mennessä täydentämään omaan elämänjanaan sa niitä muistoja ja kokemuksia, jotka päivän työskentelyn aikana ovat nousseet mieleen. Elämänjanan täydentäminen ja työstäminen toimii näin oman ammatillisuuden kasvun välineenä.

Kotitehtävät

Koulutustapaamisen lopuksi osanottajille jaetaan kotitehtävät. Kotitehtävän ohjeistus voidaan jakaa tarvittaessa kirjallisena, mutta kerrotaan aina myös suullisesti. Kotitehtävinä osanottajat:

- lukevat oheismateriaalia; artikkeleita ja tekstejä
- harjoittelevat jotain tiettyä taitoa (havainnointi, kuuntelu jne.)
- tekevät haastattelun (aloituskeskustelu)
- tekevät muita annettuja harjoituksia.

Mikäli koulutus toteutetaan niin, että pidetään kaksi koulutuspäivää peräkkäin, on erikseen harkittava, miten paljon osanottaja ehtii tehdä kotitehtäviä koulutuspäivien väli-iltana. Oheismateriaalin tehtävänä on syventää osanottajien tietoja päivän teemasta. Luettavan aineksen tulee olla asiaan liittyvää, ja syventävää. Oheismateriaalin lukemisen tarkoituksena on tarjota mahdollisuus asioiden jatkotutkiskeluun kotona. Pääperiaate on, että luettava aineisto annetaan seminaarin jälkeen, ei ennen teeman käsittelyä. Mikäli kyseessä on havainnointi- tai vastaava harjoitus, ohjeistukseen on syytä varata enemmän aikaa kuin pelkän lukehtävän antamiseen.

Kuuntelu- ja havainnointitehtävät liittyvät aina päivän aikana käsiteltyyn teemaan. Tarkoituksena on, että osanottaja havainnoi ympäristönsä ja siinä elävien, työskentelevien ihmisten vuorovaikutus- ja toimintatapoja. Kuuntelu- ja havainnointiharjoitukset rajataan aina tarkoin koskemaan jotain tiettyä, määrättyä ominaisuutta (empatia, kunnioitus) tai vuorovaikutusta (äiti-vauva, isä-lapsi, työntekijä-lapsi). Osanottajia pyydetään määrittelemään tarkkailtava asia, piirre, ominaisuus. Tämän jälkeen he etsivät arkielämästä sopivia havainnointikohteita ja merkitsevät muistiin: Mitä tapahtui, milloin, missä ja kenen kanssa?

Kotitehtävistä ja kuuntelu- ja havainnointiharjoituksista keskustellaan seuraavan päivän alkukeskustelussa. Kotitehtävien suorittamisesta nousee yleensä kysy-

myksiä. Joskus kysymyksessä etsitään jo vastausta itse harjoitukseen. Kouluttajan tulee harkita, milloin hän vastaa suoraan kysyjälle, ja milloin kysymys on hedelmällisempää pohtia ryhmän kanssa. Tämä on verrannollinen vanhempien kanssa tehtävälle yhteistyölle, jossa pidättydytään välittömästä neuvonnasta ja rohkaitaan vanhempia itse löytämään omat ratkaisunsa.

Lähteet

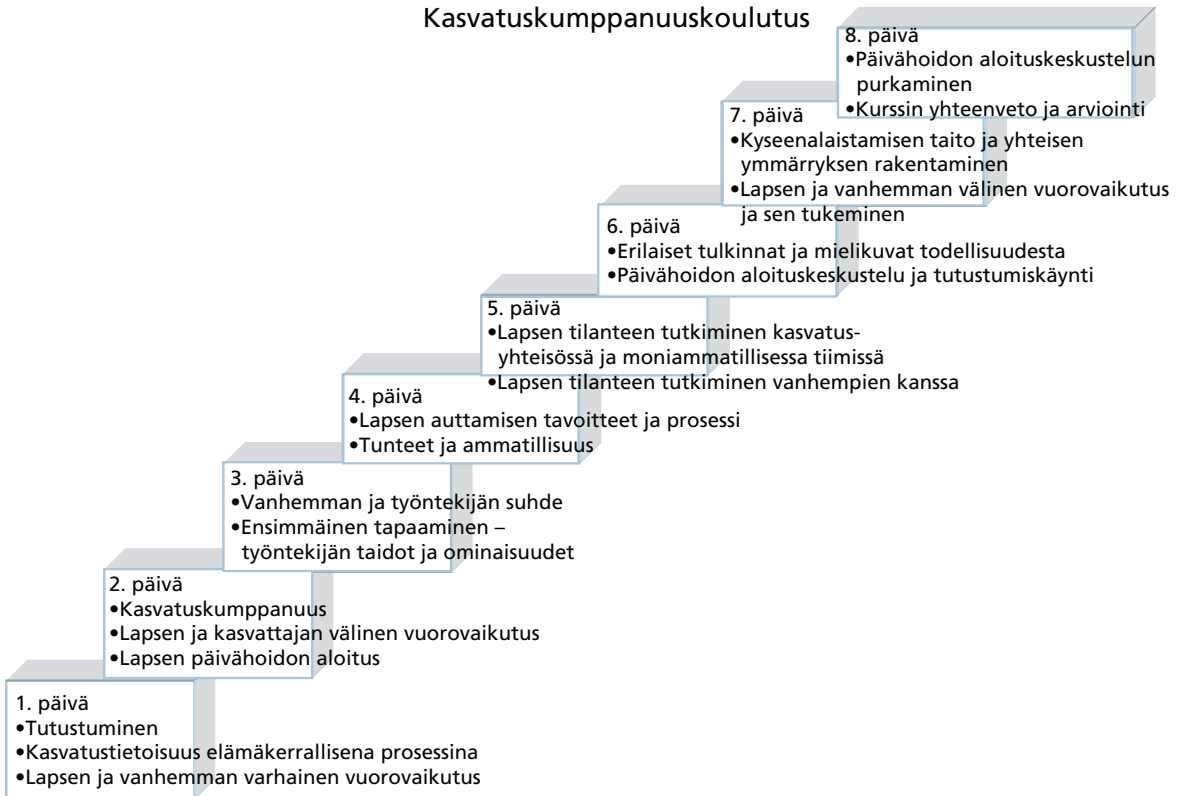
- Alasuutari, Maarit (2003). Kuka lasta kasvattaa? Vanhemmuuden ja yhteiskunnallisen kasvatuksen suhde vanhempien puheessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Arnkil, Tom (2005). Moniammatillisuus – lisää byrokratiaa vai asiakkaan aitoa auttamista. Siira, Marjaliisa (toim.) Dialogi 1/2005, 26–30.
- Bardy, Marjatta & Barkman, Johanna (2001). Tunteet ja ilmaisutaidot sosiaalipoliittisena kysymyksenä. Yhteiskuntapolitiikka 66(2001): 3.
- Bardy, Marjatta & Känkänen, Päivi (2005). Omat ja muiden tarinat. Ihmisyyttä vaalimassa. Helsinki: Stakes.
- Bardy, Marjatta (1996). Lapsuus ja aikuisuus. Kohtauspaikkana Emile. Tutkimuksia 70. Helsinki: Stakes.
- Blatner, Adam (1996). Toiminnalliset menetelmät terapiassa ja koulutuksessa. Psykodraaman ja siodraaman tekniikat käytäntöön sovellettuina. Suomen Morenoinstituutin julkaisusarja nro 2. Tampere: Resurssi.
- Burbules, Nicholas C. (1993). Dialogue in teaching: theory and practise. *Advances in contemporary educational thought* 10. New York. Teachers College.
- Cleve, Elisabeth (2005). Pidä isää kädessä. Kaksivuotias kriisiterapiassa. Helsinki: WSOY.
- Davis, Hilton & Puura, Kaija & Tamminen, Tuula & Turunen, Merja-Maaria ym. (2001). Perusterveydenhuollon koulutusopas. European Early Promotion Project. Lastenpsykiatrian oppiala. Leonardo da Vinci-ohjelman julkaisuja 2001. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Davis, Hilton (2003). Miten tukea sairaan tai vammaisen lapsen vanhempia? Suomen Sairaanhoidotaliitto ry.
- Dunst, Carl J. & Boyd, Kimberly & Trivette, Carol M. & Hamby, Deborah W. (2002). Family-Oriented Program and Professional Helping Practices. *Family Relations*. 0197-6664, July 1. 2002. Vol 51. Issue 3.
- Emde, R. N. (1989). The Infant's relationship experience: developmental and affective aspects. Teoksessa: Sameroff A. J. & Emde, R. N. (toim.): *Relationship disturbances in early childhood*. New York. Basic Books Inc.
- Engeström, Yrjö (1987). Learning by Expanding: an activity-theoretical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-konsultit.
- Harju, Aaro (2005). Osallistuminen ja vaikuttaminen. [Http://www.kansalaisfoorumi.fi](http://www.kansalaisfoorumi.fi). [Viitattu 1/2006.]
- Hastrup, Arja & Toikka, Sini & Solantaus, Tytti (2005). Ennalta ehkäisevä mielenterveytyö perustason työssä. Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen (Vavu) -hankkeen loppuraportti. Aiheita 8/2005. Helsinki: Stakes.
- Heinämäki, Liisa (2004). Erityinen tuki varhaiskasvatuksessa. Erityispäivähoito - lapsen mahdollisuus. Oppaita 58. Helsinki: Stakes.
- Helenius, Aili & Karila, Kirsti & Munter, Hilikka & Mäntynen, Pirkko & Sirén-Tiusanen, Helena (2001). Pienet päivähoitossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki. WSOY
- Honkakoski, Virva & Kairema, Marika & Kauria, Aila (2005). ”Se on kyl ihan merkityksellistä” – lastentarhanopettajien käsityksiä puheeksiottamisesta. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Helsinki: Stadia-ammattikorkeakoulu.
- Hujala, Eeva & Puroila, Anna-Maija & Parrila-Haapakoski, Sanna & Nivala, Veijo (1998). Päivähoitosta varhaiskasvatukseen. Jyväskylä: Varhaiskasvatus 90 Oy.
- Hänninen, Wilma (1999). Sisäinen tarina, elämä ja muutos. *Acta Universitatis Temperensis*. 696. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Isaacs, William (2001). Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Uraauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Helsinki: Kauppakaari.
- Karila, Kirsti (2003). Kasvatuskumppanuus – uhka vai mahdollisuus? Kasvatuskumppanuuden käsite herättää tunteita ja kannanottoja. *Lastentarha* 4/2003.
- Karila, Kirsti (2005). Kasvatuskumppanuus arjen käytännöissä. *Lastentarha* 1/2005.
- Kaskela, Marja (2004). Etsii pienestä nilkasta kikatuskohtaa. *Lastentarha* 3/2004.

- Kaskela, Marja (2004). Halusi muotoilla linnun taikinasta. *Lastentarha* 4/2004.
- Kaskela, Marja (2004). Kun tulevaisuus on niin hauraaksi kudotun varassa. *Lastentarha* 5/2004.
- Kaskela, Marja (2004). Riisun takkini kuin riisuisin syyllisyyttäni. *Lastentarha* 2/2004.
- Kekkonen, Marjatta (2004). Vanhemmuutta etsimässä ja tukemassa. Lapsiperheiden peruspalveluiden kehittäminen. Raportteja 281. Helsinki: Stakes.
- Kiesiläinen, Liisa (1994). Kasvatusyhteisöjen kulttuurivallankumous. Kriittinen korkeakoulu. Julkaisuja 16. Helsinki.
- Launis, Kirsti (1994). Asiantuntijoiden yhteistyö perusterveydenhuollossa: käsityksiä ja arkikäytäntöjä. Tutkimuksia 50. Helsinki: Stakes.
- Munter, Hilikka (2001). Lapsi aloittaa päivähoiton. Teoksessa Helenius, Aili & Karila, Kirsti & Munter, Hilikka & Mäntynen, Pirkko & Siren-Tiusanen, Helena (2001). *Pienet päivähoitossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita*. Helsinki: WSOY.
- Mustonen, Anu & Oksanen, Taru-Maaria (2005). Omahoitajuus siltana kodin ja päiväkodin välillä – tapaustutkimus omahoitajuuden rantaantumisesta helsinkiläiseen päiväkotiin. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Helsinki.: Stadia-ammattikorkeakoulu.
- Mäntymaa, Mirja & Tamminen, Tuula (1999). Varhainen vuorovaikutus ja lapsen psyykinen kehitys. *Duodecim* 1999;115:2447–53.
- Mönkkönen, Kaarina (2002). Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 94.
- Nimimerkki Kenen etu? (2004). *Helsingin Sanomat*. Mielipidesivu.17.12.2004.
- Oja-Koski, Raija (1995). Pienryhmätyöskentelyn toiminnallinen tukeminen. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Turku: Turun yliopisto.
- Ojanen, Sinikka (1997). Nykymuotoisen opettajankoulutuksen kehityssuunnasta. *Kasvatus* 28, 7–12.
- Pulkkinen, Sanna & Repo, Katja (2005). ”Tämä VAVU – malli on hieno juttu. Toivon, että se tulee pysymään aina” – Päiväkodin työntekijöiden kokemuksia varhainen vuorovaikutus- ja kasvatuskumppanuus -mallista. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Stadia-ammattikorkeakoulu: Helsinki.
- Puustinen-Korhonen, Aila (2005). Katsaus perhekuntoutuksen tarpeeseen ja toteutuneeseen perhekuntoutukseen Kuuselan perhekuntoutuksessa 2001–2004. Vantaan kaupunki. Sosiaali- ja terveystoimi. Lastensuojelun erityispalvelut. Kuuselan perhekuntoutuskeskus. Työpapereita.
- Repo, Henna & Saarinen, Sirpa (2005). Kohti kasvatuskumppanuutta – kasvatuskumppanuuden toteutuminen päiväkodissa. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Stadia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.
- Roter, Debra & Rosenbaum, Julia & Berengere de Negri & Renaud, Diane & DiPrete-Brown, Lori & Hernandez, Orlando (1998). The Effects of a continuing medical education programme in interpersonal communication skills on doctor practice and patient satisfaction in Trinidad and Tobago. *Medical Education* 1998. Vol 32, 181–189.
- Rogoff, B. (1995). Observing sociocultural activity in three planes: participatory appropriation, guided participation, and apprenticeship. Teoksessa j. V. Wertsch, P. Del rio & Alvares A. (Toim.) *Sociocultural studies of mind*. Cambridge: University Press, 139–164.
- Saarinen, Esa (1986). Länsimaisen filosofian historia huipulta huipulle Sokrateesta Marxiin. Helsinki: WSOY.
- Sarja, Anneli (2000). Dialogioppiminen pienryhmässä. Opettajaksi opiskelevien harjoitteluprosessi terveydenhuollon opettajakoulutuksessa. *Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 160. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
- Satka, Mirja (2003). Lasten hyvinvointipolitiikka ennen ja nyt – entä tulevaisuudessa? *Esikko* 4/2003.
- Schulman, Marja (2001). *Psykoterapia* 3/2001.
- Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom Erik (2005). *Dialoginen verkostotyö*. Helsinki: Tammi.
- Sirén-Tiusanen, Helena & Tiusanen, Erkki (2001). Päivärytmi ja toiminnan rakentuminen. Teoksessa Helenius, Aili & Karila, Kirsti & Munter, Hilikka & Mäntynen, Pirkko & Siren-Tiusanen, Helena (2001). *Pienet päivähoitossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita*. Helsinki: WSOY.
- Staffans, Arja (2005). Osallisuus on optio – mutta mihin? Teknillinen korkeakoulu, Arkkitehtiasasto. Yhdyskunta- ja kaupunkisuunnittelu. <http://virtuaali.tkk.fi/yhdyskuntasuunnittelu/ytk-eri/materia>.

- Strum, Connie (1997). *Creating Parent-Teacher Dialogue: Intercultural Communication in Child Care*. *Young Children*. July. Vol. 52. pp. 34–38.
- Sumsion, Jennifer (1999). A Neophyte Early Childhood Teacher's Developing Relationships with Parents: An Ecological Perspective. *Early Childhood Research & Practise*. Spring 1999. Volume 1, Number 1. <http://ecrp.uiuc.edu/v/n1n1/sumsion.html>
- Tast, Eeva (2003). Kasvatuskumppanuus. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tausta-aineistoa. Varttuassa julkaistua. www.stakes.fi/varttua. [Viitattu 1/2006.]
- Tiilikka, Aila (2003). Ajatuksia kasvatuskumppanuudesta varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tausta-aineistoa. Varttuassa julkaistua. www.stakes.fi/varttua. [Viitattu 1/2006.]
- Tronick, Edward Z. & Cohn, Jeffery F. (1989). Infant-Mother Face-to-Face -Interaction: Age and Gender Differences in Coordination and Occurance of Miscoordination. *Child Development*. Feb89, Vol.60, Issue1. p81.
- Unijuttuja. Hösseli. Pähkinärinteen päiväkotii. Eskariryhmä Metsätähti & Iltahoitoryhmä Karpalot. Vantaa.
- Vanhempainpuhelin ja -netin raportti 2004. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. http://www.mll.fi/kasvattajan_tietokulma/perhe-elamaa/mll_apuna_arjessa/vanhempainpuhelin_ja-netti. [Viitattu 1/2006.]
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005). Oppaita 56. Helsinki: Stakes.
- Viirkorpi, Paavo (1993). Osallisuus, yhteistyö, valta ja muutos. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Williams, Antony (2002). Ryhmän salaisuudet. Sosiometria muutoksen voimavarana. Tampere: Resurssi.
- Williams, Antony (2005). Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Roolit, tavoitteet ja menetelmät. Resurssi. Tampere.
- Vuorinen, Ilpo (2001). Tuhat tapaa opettaa. Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille. Suomen Morenoinstituutin julkaisusarja. Tampere: Resurssi.
- Zeanah, C. H. & Boris, N. & Larrieu, J. (1997). Infant development and developmental risk: A review of the past 10 years. *Journal of American Academy of Child and Adolescent Psychiatry* 36, 165–178.

Kasvatuskumppanuuskoulutuksen portaat

Kasvatuskumppanuuskoulutus





tiedosta hyvinvointia

Aloituskeskustelusta

Tutustuminen

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja vanhempien keskinäinen luottamus ja kunnioitus luovat perustan hyvälle kasvatuskumppanuudelle. ***Kumppanuus alkaa tutustumisesta.*** Luontevin paikka ensimmäiselle tapaamiselle lapsen ja vanhemman kannalta on perheen koti. Aloituskeskustelu käydään kotona, perheen niin toivoessa päiväkodissa tai muussa sopivassa paikassa.

Puheenvuoro perheelle

Aloituskeskustelun ***lähtökohtana on antaa perheelle puheenvuoro.*** Koti tarjoaa äidille ja isälle turvallisen paikan puheelle omasta perheestä ja lapsesta. Vanhempien kynnys ilmaista odotuksiaan, pelkojaan, epäilyjään ja toiveitaan madaltuu tussa kotiympäristössä. Koti konkretisoi vanhempien puhetta, jolloin työntekijän mielikuville jää vähemmän tilaa. Lapsen kodissa työntekijä ottaa vastuun tutustumistyöstä lapseen ja vanhempiin.

Lapsen huomaaminen

Koti tarjoaa lapselle turvallisen ympäristön tutustua tulevaan hoitajaansa/kasvattajaansa. Kotona lapsi voi rauhassa luoda omaa suhdettaan kasvattajaan, joka omalla toiminnallaan aktiivisesti tukee lasta. Perheen kotiympäristössä työntekijän on helpointa tutustua siihen, miten lapsi toimii ja leikkii sekä miten hän on yhdessä äidin ja isän kanssa. Tämä ***tietämys lapsesta auttaa kasvattajaa ymmärtämään lasta*** erityisesti lapsen päivähoidon aloitusvaiheessa.

Ennen päivähoidon aloitusta

Aloituskeskustelu on tarkoitus käydä, ennen kuin lapsi aloittaa ensimmäistä kertaa päivähoidon. Näin vanhemmille jää aikaa valmistaa ja saatella lasta päivähoidoon. Kun työntekijä on tutustunut perheeseen ennen varsinaista aloitustilannetta, ***ai-kuisten luoma suhde kannattelee lasta.*** Samoin kotikäynnin aikana syntynyt suhde lapsen ja kasvattajan välillä auttaa lasta tulemaan uuteen päivähoidopaikkaan. Aloituskeskustelun voi käydä myös tilanteissa, joissa lapsi siirtyy päiväkodista toiseen, ryhmästä toiseen, aloittaa esiopetuksen tai tarvitsee erityistä tukea.

Lapselle tärkeät ihmiset

Aloituskeskustelun tekee ***lapsen oma tuleva hoitaja*** joko yksin, työntekijäparin tai esim. päiväkodin johtajan kanssa. Perhepäivähoidossa mukana voi olla perhepäivähoidon ohjaaja. ***Perheestä paikalla on lapsi ja ainakin toinen vanhemmista, mieluiten molemmat vanhemmat.*** Jos perhe haluaa, paikalla voi olla sisaruksia ja muita lapselle läheisiä ihmisiä. Yksinhuoltaja- ja uusperheessä voi vanhemman

kanssa keskustella etukäteen, onko etävanhemman mahdollista olla mukana keskustelussa.

Keskustelulomake

Keskustelulomake ja siinä olevat *kysymykset on tarkoitettu työntekijän avuksi ja työvälineeksi* ko. tilanteeseen. Vanhempien vastauksia ei ole tarkoituksenmukaista kirjata kaikkina. Työntekijä voi tehdä itselleen joitakin muistiinpanoja helpottaakseen yhteenvedon tekemistä keskustelun lopussa. Työntekijän on hyvä kertoa tai näyttää kirjaamansa asiat perheelle ja toimia tilanteessa muutenkin avoimesti. Työntekijä tekee mahdollisimman vähän omiin tulkintoihin perustuvia johtopäätöksiä. Työntekijä pitäytyy vanhempien puheessa ja heidän kertomissaan asioissa ja tekee tarkentavia kysymyksiä tarvittaessa. Vanhemmilla on aina tiedonsaantioikeus kirjatuihin asioihin.

Kumppanuuden periaatteet

Kotona tehty aloituskeskustelu *toteutetaan aina kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti*; perhettä kuulevalla, kunnioittavalla, luottamusta ja dialogia rakentavalla tavalla. Kotikäynnillä työntekijä on luomassa pohjaa vanhempien ja päivähoiton työntekijän väliselle suhteelle. Luottamuksellista suhdetta rakentaa vanhempien kokemus kuulluksi tulemisesta, joka on keskeinen tavoite aloituskeskustelun toteutumisessa.

PÄIVÄHOIDON ALOITUSTA EDELTÄVÄ KESKUSTELU

Työryhmä:

Arja Hastrup, Stakes

Marja Kaskela, Stakes

Marjatta Kekkonen, Stakes

Mirjam Kalland, Fskompetenscentret

Stina Forsberg, Fskompetenscentret

KOTIKÄYNTINÄ TEHDYN ALOITUSKESKUSTELUN TAVOITTEET:

1. Tutustua lapseen ja nähdä miten hän toimii kotiympäristössä vanhempiensa kanssa.
2. Edistää lapsen turvallista päivähoiton alkua.
3. Luoda pohja lapsen varhaiskasvatussuunnitelmalle.
4. Kuulla vanhempien odotuksia päivähoidosta ja heidän kasvatuskäsityksiään.
5. Luoda pohja vanhempien ja päivähoiton työntekijöiden väliselle suhteelle ja kasvatuskumppanuudelle.

MUISTA:

- elleivät vanhemmat halua vastata johonkin kysymykseen voit siirtyä seuraavaan ja palata siihen myöhemmin tarvittaessa
- että osa kysymyksistä esitetään sekä äidille että isälle (edellyttäen että molemmat ovat paikalla), nämä kysymykset on merkitty kolmiolla ►
- rohkaista vanhempaa/vanhempia avoimeen keskusteluun, moralisoimatta ja korostamatta omia mielipiteitäsi oikeasta ja väärästä. Tue ja kannusta myönteisiä kokemuksia. Mahdollisiin kielteisiin tunteisiin on hyvä pysähtyä kiirehtimättä eteenpäin. Yritä ymmärtää vanhempien huolen todellisuus heidän kuvaillessa asioita.

ESITTÄYTYMINEN

- kerro nimesi ja toimipaikkasi
- kerro tapaamisen tarkoitus
- kerro itse haastattelusta, sen etenemisestä ja keskustelun pituudesta
- kerro esittäväsi kysymyksiä molemmille vanhemmille

ALKUJUTTELU

Aluksi on hyvä keskustella vanhempien kanssa tavallisista arkisista asioista. Se rentouttaa tunnelmaa ja edistää tutustumista.

Huomioi päivähoitoon tuleva lapsi (sekä mahdolliset sisarukset) lapsen iästä ja persoonallisuudesta riippuen.

I. PERUSTIEDOT PERHEESTÄ

Keitä teidän perheeseen kuuluu?

(Keitä on paikalla, onko muita perheenjäseniä kuin paikalla olijat?)

2. VANHEMPIEN KUVAUS LAPSESTAAN

Pyydä vanhempaa kuvaamaan lastaan. Vahvista vanhemman myönteistä puhetta lapsestaan.

► Kerro kolme lastasi kuvaavaa esimerkkiä!

- esimerkiksi iloinen, pyydä kumpaakin vanhempaa vuorollaan kuvaamaan miten lapsi käyttäytyy kun hän on iloinen.

► Milloin olet ylpeä lapsestasi?

- pyydä vanhempaa kuvaamaan tilannetta, jolloin hän on ylpeä lapsestaan

► Kuvaile lastasi kun hän on väsynyt tai vihainen!

- pyydä konkreettisia esimerkkejä ja kysy miten vanhempi toimii näissä tilanteissa.

► Miten lapsesi nukkuu?

- pyydä vanhempaa kuvaamaan lapsen nukkumistavat, esim. miten hän yleensä nukkuu yöt ja mahdolliset päiväunet.

► Miten lapsesi syö?

- kysy miltä tavallinen ruokailutilanne näyttää kotona, esim. mitä lapsi yleensä syö ja syökö hän itse

► Miten lapsesi toimii toisten lasten kanssa?

- pyydä vanhempaa kuvailemaan lapsen tapaa olla yhdessä toisten lasten kanssa

► Onko jokin asia tai tavara, joka on erityisen tärkeä lapsellesi?

- esim. unilelu, tutti, unilaulu tai jotain muuta vastaavaa.

► Oletko jostakin asiasta huolissasi lapseesi liittyen?

- pyydä vanhempaa kuvaamaan tarkemmin tätä huoltaan, milloin hän tuntee huolta ja missä tilanteissa.
- voit kysyä, minkälaista apua hän toivoisi ja keneltä
- onko lapsella/teillä jo jotakin tukea

3. LAPSEN ELÄMÄNVAIHEET, HOIVA- JA EROKOKEMUKSET

Kertoisitko ajasta ennen kuin.... silloin kun ...siitä eteenpäin

Pyydä vanhempia kuvaamaan lyhyesti lapsen elämänvaiheita.
(Esim. lapsen syntymä, vauvavaihe, taaperoiikä, leikki-ikä)

► Miltä tämä aika Sinusta tuntui ?**Miten olette tähän asti järjestäneet lapsen hoidon?**

(Esim. äitiysloma/isyysloma, vanhempainloma, nykytilanne: kuka/ketkä lasta hoitaa tällä hetkellä, kuka tai ketkä ovat osallistuneet lapsen hoitoon)

Ketkä aikuiset ovat lapselle tärkeitä?

- pyydä vanhempia kuvaamaan lapsen suhdetta heihin

Onko lapsella aikaisempia erokokemuksia?

(Esim. arkiset erotilanteet, mm. matkat ja sairaudet jne., vanhempien avioero, toisen vanhemman kuolema, lapsen sairaalahoito, vanhemman sairaalahoito)

Voit tarkentaa seuraavia asioita:

Miten vanhempien mielestä lapsi suhtautui eroon?

Miten he kokivat eron?

Millä tavalla vanhemmat auttoivat lasta kestämään eron?

Erokokemukset voivat vahvistaa lasta, mutta toisaalta ne saattavat horjuttaa lapsen turvallisuuden tunnetta. Tämän vuoksi on hyvä tietää, minkälaisia erokokemuksia lapsella on ollut tai minkälaisia tiedetään olevan tulossa, missä iässä erokokemukset ovat olleet ja minkälaisia järjestelyjä niihin on liittynyt. Nämä voivat vaikuttaa siihen, miten lapsi selviää esim. päivähoitoon menon aiheuttamasta erotilanteesta.

4. VANHEMPIEN KÄSITYS ITSESTÄÄN VANHEMPINA

► Kuvaile itseäsi äitinä/isänä!

- mitä vanhemmat pitävät omina vahvuuksinaan?

Vahvista vanhemman omia voimavaroja. Tarvittaessa pysähdy rauhassa kuulemaan vanhemman huolen aiheita.

5. PÄIVÄHOITOON LIITTYVÄT ODOTUKSET JA TUNTEET

► Millaisia tunteita ja ajatuksia teissä herää siitä että lapsi tulee hoitoon?

Kuuntele vanhempien tunnelmia lapsen päivähoiton aloitukseen liittyen, esim. syällisyys, iloisuus, helpotus, ristiriitaiset tunteet ja mahd. aikaisemmat kielteiset päivähoitokokemukset.

► Oliko tämä itsestään selvä ratkaisu vai oliko asioita, jotka mietityttivät?

► Minkälaisia asioita ajattelette että päivähoito tuo mukanaan?

- kysy asiaa lapsen kannalta/ äidin ja isän kannalta
- myönteisiä asioita voivat olla esim. uusia ystäviä, parempi taloudellinen tilanne
- kielteisiä asioita voivat olla esim. enemmän stressiä, vähemmän aikaa lapsensa kanssa

► Miten uskotte että päivähoiton aloitus tulee muuttamaan teidän arkipäivääne?

- kysy esim. kuka tuo ja hakee lapsen päivähoitosta
- kuka hoitaa lasta, jos hän sairastuu?

► Oletko huolissasi jostakin asiasta?

- pyydä vanhempia kuvaamaan asiaa ja siihen liittyvää tunnetta.

► Jos huolta on, mitä tukea toivotte päivähoitohenkilökunnalta?

- pyydä konkreettisia esimerkkejä asioista joissa henkilökunta voisi olla avuksi.

► Minkälaisia toiveita teillä on yhteistyöstä?

- minkälaisia toivomuksia vanhemmilla on kasvatuskumppanuudesta: yhteydenpidon muodot ja tiheys, kuinka usein vanhemmat haluavat palautetta oman lapsensa kehityksestä tai muista lapseen liittyvistä asioista.

Miten olette valmistaneet lasta päivähoiton aloitukseen?

- kysy myös millä tavalla henkilökunta voisi auttaa, että lapsen päivähoitoon tulo sujuisi mahdollisimman hyvin.

ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ VANHEMPIEN KANSSA YHDESSÄ SOVITAAN LAPSEN HOIDON ALKUVAIHEESEEN LIITTYVÄT KÄYTÄNNÖT.**Mitä sovimme päivähoiton aloituksesta?****6. MUUTA****► Onko vielä jotakin mistä haluaisitte kertoa?**

- lopuksi sopikaa siitä, mitkä asiat olisivat vanhempien mielestä oleellisia välittää koko tiimille.

Lopeta yhteiskeskustelu myönteisellä ja lämpimällä tavalla, jossa kootaan yhteen keskustelun avainkohdat, lapsen ja perheen voimavarat sekä mahdolliset huolen aiheet. Kerro että vanhemmat voivat aina tarvittaessa soittaa tai tulla päivähoitopaikkaan keskustelemaan. Kerro, että aloituskeskustelun asioihin on tarkoitus palata lapsen yhteistyökeskustelun (tai hoito- ja kasvatustieteiden keskustelun, lapsen varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelun, esiopetuskeskustelun) yhteydessä muutaman kuukauden päästä siitä, kun lapsi on aloittanut päivähoiton.

Lopuksi kiitä vanhempia luottamuksesta ja hyvän yhteistyön aloituksesta!



KASVATUSKUMPPANUUSKOULUTUKSEN ARVIOINTI

Ole hyvä ja arvioi Kasvatuskumppanuuskoulutusta. Valitse sopivin vaihtoehto merkitsemällä rasti (x) tai kirjoittamalla vastauksesi avokysymykseen. Tarvittaessa voit käyttää lomakkeen kääntöpuolta.

Kouluttajien nimet: _____

Koulutuspaikkakunta: _____

Koulutuksen ajankohta: _____

1. Koitko tullessi *kohdelluksi* koulutuksen aikana?

- Hyvin kunnioitavasti
- Kunnioitavasti
- Melko kunnioitavasti
- Ei lainkaan kunnioitavasti

2. Koitko tullessi *kuulluksi* koulutuksen aikana?

- Tulin kuulluksi erittäin hyvin
- Tulin kuulluksi hyvin
- Tulin kuulluksi melko hyvin
- En tullut lainkaan kuulluksi

3. Kuinka *luottamusta herättäväksi* tunsit koulutusryhmän?

- Hyvin paljon luottamusta herättäväksi
- Paljon luottamusta herättäväksi
- Ei kovin paljon luottamusta herättäväksi
- Ei lainkaan luottamusta herättäväksi

4. Kuinka *turvalliseksi* koit koulutusryhmän?

- Hyvin turvalliseksi
- Turvalliseksi
- En kovin turvalliseksi
- Ei lainkaan turvalliseksi



5. Kuinka *avoimesti* voit koulutusryhmässä ilmaista *mielipiteitäsi ja ajatuksiasi*?

- Hyvin avoimesti
- Avoimesti
- En kovin avoimesti
- En lainkaan avoimesti

6. Kuinka *avoimesti* voit koulutusryhmässä ilmaista *tunteitasi*?

- Hyvin avoimesti
- Avoimesti
- Ei kovin avoimesti
- En lainkaan avoimesti

7. Miten paljon koulutus sai Sinut *arvostamaan itseäsi*?

- Hyvin paljon
- Paljon
- Hieman
- En lainkaan

8. Kuinka *hyödyllinen* koulutus oli ajatellen omaa työtehtävääsi?

- Hyvin hyödyllinen
- Hyödyllinen
- Ei kovin hyödyllinen
- Ei lainkaan hyödyllinen

9. Kuinka paljon koulutus *rohkaisi* Sinua?

- Hyvin paljon
- Paljon
- Ei kovin paljon
- Ei lainkaan rohkaissut

10. Kuinka *varmaksi* koulutus teki Sinut käyttämään oppimaasi?

- Hyvin varmaksi
- Varmaksi
- Ei kovin varmaksi
- Ei lainkaan varmaksi

11. Kuinka *mielenkiintoinen* koulutus oli?

- Hyvin mielenkiintoinen
- Mielenkiintoinen
- Ei kovin mielenkiintoinen
- Ei lainkaan mielenkiintoinen



12. Kuinka paljon koulutus lisäsi *tietämystäsi* kasvatuskumppanuudesta?

- Erittäin paljon
- Paljon
- Ei kovin paljon
- Ei lainkaan

13. Kuinka paljon koulutus lisäsi *taitojasi*?

- Erittäin paljon
- Paljon
- Ei kovin paljon
- Ei lainkaan

14. Mikä asia/teema/seminaari/rooliharjoitus jäi parhaiten, syvimmin mieleesi?
Kerro lyhyesti miksi?

15. Kerro mitkä kolme asiaa olet oivaltanut/oppinut koulutuksessa?

16. Mitä tai missä tarvitset vielä tukea ja ohjausta?

17. Kuinka tyytyväinen olit koulutuksen *järjestelyihin*? (koulutustilat, välineet, ajankohta...)

- Hyvin tyytyväinen
- Tyytyväinen
- En kovin tyytyväinen
- En lainkaan tyytyväinen



18. Kuinka tyytyväinen olit *kurssiohjelman sisältöön*?

- Hyvin tyytyväinen
- Tyytyväinen
- En kovin tyytyväinen
- En lainkaan tyytyväinen

19. Kuinka tyytyväinen olit *koulutusmateriaaliin*?

- Hyvin tyytyväinen
- Tyytyväinen
- En kovin tyytyväinen
- En lainkaan tyytyväinen

20. Kuinka *innostavia kouluttajat* olivat?

- Hyvin innostavia
- Innostavia
- Ei kovin innostavia
- Ei lainkaan innostavia

21. Kuinka hyvin *kouluttajat antoivat tilaa* mielipiteillesi ja ajatuksillesi?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Eivät kovin hyvin
- Eivät lainkaan

22. Mikä oli mielestäsi kurssin huonoin puoli?

23. Entä mikä oli mielestäsi kurssin paras puoli?



24. Mitä ehdotuksia Sinulla on kasvatuskumppanuuskoulutuksen kehittämiseksi?

25. Mitä muuta kommentoitavaa, lisättävää Sinulla on koulutuksesta, kouluttajista, kurssipaikasta ym.?

Kiitos vastauksestasi!

Kuntaraportit

Varhainen vuorovaikutus ja kasvatuskumppanuushanke (VAVU) lasten päivähoidossa Helsingissä 2001–2005

Eeva Kaukoluoto, kehittämiskonsultti, Helsingin kaupunki

VAVU – koulutus- ja kehittämisinterventio kohdennettiin päiväkotien alle 3-vuotiaiden varhaiskasvatustyöhön. Hankkeessa erityisenä tutkimis-, oppimis- ja kehittämiskohteina olivat pienen lapsen varhaiset vuorovaikutussuhteet, niiden tukeminen ja rikastaminen. Hanke toteutettiin monitahoisena dialogina eri toimijatahojen kesken. Sitä dokumentoitiin ja arvioitiin monipuolisesti, joten käytössäni on ollut hyvä aineisto. Hankkeen vetäjänä on itselläni ollut erinomainen näköalapaikka seurata kehittämisprosessin koko kaarta, sen muotoutumista ja vaiheita. Käsitykseni mukaan projekti muokkautui edistyessään eräänlaiseksi oppivaksi ja uutta luovaksi organisoitumaksi, vaikkakaan ei ehkä varsinaiseksi huippuakatemiaksi. *Hankkeen keskeisinä tavoitteina oli*

- kehittää päivähoidon työntekijöiden taitoja ja valmiuksia toimia tasavertaisessa yhteistyössä vanhempien kanssa
- edistää vanhempia kunnioittavia toimintatapoja
- parantaa lapsen ongelmien tunnistamista ja niihin puuttumista
- painottaa työn kehittämistä alle 3-vuotiaiden ryhmissä, erityisesti päivähoitoon tulon myönteistä sujumista

Tulokset

Hanke onnistui erinomaisesti keskeisissä tavoitteissaan. Hankepalautteiden ja arviointitulosten mukaan päiväkotien pienempien lasten hoidon ja kasvatuksen laatu parani hankkeeseen osallistuneissa ja arvioiduissa lapsiryhmissä. Työntekijöiden omat arviot koulutuksestaan ovat olleet lähes poikkeuksetta hyvin positiivisia: on opittu uutta ja sitä on sovellettu työhön; työmotivaatio, -orientaatio ja -menetelmät ovat kehittyneet. Pilotointivaiheen yhteenvetoraportin¹, koulutuspalautteiden, hankkeen ohjausryhmädokumenttien sekä Helsingin Ammattikorkeakoulu STADIAN sosionomiopiskelijoiden tekemien VAVU-hankkeen vaikutuksia eri nä-

¹ Kaukoluoto, Eeva; Kaskela Marja; Viherä-Toivonen, Anne 11.7.2003 VAVU-pilottihanke Kaakkoi-
sessa sosiaalikeskuksessa 2002/2003. Julkaisematon raportti.

kökulmista selvittäneiden lopputöiden² perusteella hankkeella on ollut merkittäviä positiivisia vaikutuksia pienten lasten hoitoon päiväkodeissa, etenkin hoidon aloitamisvaiheessa mm. kotikäyntien ja ns. pehmeän laskun ja omahoitaja/vastuuhoitaja-työmallien kehittäessä ja kaiken kaikkiaan työryhmien työn kehittämisessä.

Arviointitutkimusten mukaan omahoitajuus-malli nähdään päiväkodin työjärjestelyiden muutoksena, joka samalla siltaa lapsen ja vanhempien elämää kodin ja päiväkodin välillä. Kasvatuskumppanuus-kriteeristön³ avulla arvioiden vanhemmat kokevat yhteistyön päiväkotien kanssa olevan toimivaa, joskin siinä näyttäisi olevan selviä kehittämisen haasteita. Työntekijöiden kokemuksia kartoittaneessa tutkimuksessa hankkeessa mukana olleet työntekijät kokivat, että Varhainen vuorovaikutus ja kasvatuskumppanuus -malli kehitti selkeästi alle kolmevuotiaiden lasten päivähoitoa ja sen perushoitotilanteita. Uuden mallin vahvuutena työntekijät toivat esiin lapsen ja perheen näkemisen kokonaisuutena. Tulosten mukaan puheeksi ottaminen käsitetään sekä ns. helppojen että vaikeiden asioiden puheeksi ottamisena. Koulutuksesta on hyötyä, koska lastentarhanopettajat ovat pystyneet siirtämään siellä opittuja asioita käytäntöön ja ne ovat edistäneet kasvatuskumppanuutta. Puheeksi ottamista edistää omahoitajuus, koska silloin työntekijä tuntee perheen asiat hyvin.

Hankkeen käynnistyminen, kiinnitykset ja kytkennät

Hankkeen käynnistämisen taustalla olivat päivähoitoon toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset. Lapsiperheiden asema oli monin mittarein heikentynyt ja oli syntynyt ryhmä lapsia, jotka elivät psykososiaalisessa riskitilanteessa. Perhetilanteisiin liittyi usein köyhyyttä ja puutteellista toimeentuloa, vanhempien uupumusta, mielenterveysongelmia ja päihteiden käyttöä. Päivähoitossa – jolla on psykososiaalisista palvelujärjestelmistä laajin kosketuspinta pienten lasten ja heidän perheidensä elämäntilanteeseen – oli myös havaittu pienten lasten pahoinvoinnin ja mielenterveysongelmien sekä esimerkiksi oppimisvaikeuksien lisääntyminen. Lastensuojelun kasvanut tarve näkyi niin ikään.

Lasten ja heidän vanhempiensa ongelmien ja haasteiden lisääntyminen ja monimutkaistuminen nosti esille perustason työntekijöiden ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeen. Oli tarve tehostaa perustason ehkäisevää mielenterveystyötä, edistää ongelmien tunnistamista ja niihin puuttumista mahdollisimman varhain. Oli tarve vahvistaa ja syventää kaikkien perustason työntekijöiden ammatillisia valmiuksia toimia entistä vaativammassa ja monimutkaisemmassa perheiden ja lasten tilanteessa. (Kaakkoisen sosiaalikeskuksen Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen päivähoitossa -projektirahoitushakemus sosiaaliviraston johdolle 7.10.2002.)

² Tuloksia käsitellään jäljempänä tarkemmin.

³ Davis, Hilton 2003: Miten tukea sairaan tai vammaisen lapsen vanhempia? Helsinki. Suomen sairaanhoitajaliitto.

Hankkeen alueellinen ”kehityspesä”

Hankkeen syntyyn ja toteuttamiseen vaikuttivat merkittävästi myös alueella toteutetut ja käynnissä olevat muut kehittämishankkeet. Hankkeen käynnistymisen taustalla vuonna 2001 olivat muun muassa alueen päivähoidossa kehitetty ns. erityispäivähoidon ns. rehtomalli sekä päivähoidon perhetyöntekijämalli. Vuonna 1999 aloittamalla päivähoidon kasvatusyhteistyötä koskevalla laajemmalla tutkimus- ja kehittämishankkeella oli niin ikään varsin suora yhteys hankkeeseen. Näiden lisäksi vuonna 2001 käynnistyi päivähoidon perhetyön kokeilu Siilitien alueella yhtenä Helsingin sosiaaliviraston ns. varhaisen tuen hankekokonaisuutta. Hanke syntyi ja kasvoi siten hyvin samantyyppisten kehittämishankkeiden ryppäessä ja sillä oli näihin sekä työnkehittämisen teoreettisia viitekehyksiä, projektityön malleja että tekijäkytkentöjä näihin hankkeisiin. Kaakkoinen päivähoitotoimisto pilotoi mallin vuosina 2001–2003. Saatujen hyvin myönteisten palautteiden ja kokemusten myötä sosiaalikeskus teki esityksen mallin laajentamisesta koko kaupunkiin sekä hankkeen kiinnittämisestä Stakesissa tuolloin valmisteilla olleeseen valtakunnalliseen kasvatuskumppanuus -hankkeeseen.

Lastentarhanopettajat avainroolissa kouluttajina, työmenetelmän ohjaajina ja työnsä kehittäjinä

Hankkeella tavoiteltiin alle 3-vuotiaiden ryhmissä toimivien yksittäisten työntekijöiden ammatillisten taitojen syventämistä ja samalla työn kehittämistä ryhmissä ja päiväkotiyhteisöissä ja -alueilla. Haettiin vaikuttavuutta, oppimisen muuntumista käytännön työn kohentumisena. Tämän vuoksi alusta lähtien lähtökohtana oli esimerkiksi parikoulutus- ja kouluttautumismalli.

Koulutustilaisuudet, väliarviointipäivät ja työnohjaus rakennettiin noin 1–1,5 vuotta kestäväksi koulutus/oppimis- ja työnkehittämisprosessiksi. Peruskursseilta saattoi hakeutua kouluttajakoulutuksiin ja toimia kouluttajina ja näin syventää omaa osaamistaan ja osaamisen kumuloimista päiväkotirajojen ja -alueiden yli. Mahdollistui monipuolinen ja jatkuva erilaisten osajien dialogi, työkäytäntöjen kokeilut ja muutokset.

Hankkeen keskeisinä toimijoina, kouluttautujina ja kehittämisagentteina olivat (ja ovat) runsas 200 intensiivisen peruskurssin ja sitä tukevan työnohjauksen avulla toiminutta lastentarhan- ja erityislastentarhanopettajaa ja päiväkodin johtajaa. Heistä 30 kouluttautui kouluttajiksi ja he ryhtyivät uusien peruskurssien vetäjiksi. Hankkeessa toimi kouluttajina, työnohjaajina, hankkeen ohjaajina, oppijoina ja työn kehittäjinä monia muita sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntijoita, esimiehiä ja kehittämiskonsultteja sekä opiskelijoita ja ammattikorkeakoulun opettajia. Hankkeen vaikutusten arvioinnissa Helsingin Ammattikorkeakoulu STADIAN opettajat ja opiskelijat tekivät merkittävän työn.

Arviointi

Arviointi toteutettiin yhteisen työnkehittämisajattelun pohjalta, jolloin 13 sosionomiopiskelijaa suoritti harjoittelun neljässä tutkimuspäiväkodissa, joista yhdeksän opiskelijaa tuotti opettajiensa johdolla sosiaalialan koulutusohjelman lopputyönään neljä hankkeen vaikuttavuuden arviointitutkimusta. 16.11.2005 julkistettiin Helsingin Ammattikorkeakoulu STADIANn opiskelijoiden lopputiönään tekemät neljä opinnäytetyötä. Töiden kautta on saatu arviointitietoa vanhempien yhteistyöodotuksista, omahoitajamallista, työyhteisön kehittämistä ja puheeksi ottamisesta, joiden keskeiset tulokset seuraavassa:

Luonteeltaan se (kasvatuskumppanuus/ek) on vanhempien mielestä lähinnä kuulumisten vaihtoa ja asioista tiedottamista, eivätkä he osallistutu päiväkodin toiminnan kehittämiseen. He arvostavat eniten kasvokkain päivittäin tapahtuvaa vuorovaikutusta lapsen asioista. Useimmat toivoivat saavansa enemmän tietoa päivän tapahtumista ja oman lapsen toiminnasta. Vuorovaikutus päiväkodin työntekijöiden ja lasten vanhempien välillä näyttää toimivalta, vaikkakaan vanhemmat eivät koe yhteistyön olevan kovin läheistä. (Repo & Saarinen 2005.)

Haastatteluista nousi selkeästi esiin työntekijöiden tyytyväisyys omahoitajuus työtapaan. Myös havainnot tukevat työtavan tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta, joskin havaintojakson aikana tilanne oli poissaoloista johtuen hieman poikkeuksellinen. Työtapa koettiin toimivaksi ja lähensi työntekijöitä niin lapsiin kuin näiden perheisiin. (Mustonen & Oksanen 2005.)

Päiväkotiryhmissä oli otettu käyttöön Varhaisen vuorovaikutuksen ja kasvatuskumppanuuden mallin mukaisia käytäntöjä, kuten omahoitajuus ja pienryhmätoiminta. Työntekijät kokivat yhteistyön vanhempien kanssa muuttuneen kohti kasvatuskumppanuusajattelua. Kasvatuskumppanuus ja varhainen vuorovaikutus nähtiin hyvin tarpeellisina ja tärkeinä pienten lasten perheiden hyvinvoinnille. Vavu-mallin tuomat muutokset koettiin positiivisina. Tulosten perusteella vavu-mallin siirtäminen käytäntöön ja vavu-mallin mukaisten toimintakäytäntöjen saaminen pysyviksi toimintamalleiksi vaatii työyhteisön yhdessä oppimista ja toimimista sekä päiväkodin toiminnan kehittämistä. (Pulkkinen & Repo 2005.)

Lisäksi koulutuksen käyneet kertoivat kirjaavansa lapsesta tekemiä havaintoja muistiin. Kun lapsesta on riittävästi huolestuttavia havaintoja, asia otetaan esille vanhempien kanssa. Koulutuksen käyneet lastentarhanopettajat kertoivat kirjaavansa havaintoja lapsesta muistiin, mutta ne jotka eivät olleet käyneet koulutusta, eivät kertoneet tekevänsä niin. Teimme johtopäätöksen, että työntekijät olivat koulutuksessa oppineet tämän menetelmän. (Honkakoski & Kairema & Kauria 2005.)

Vavu-koulutuksen käyneet lastentarhanopettajat olivat sisäistäneet kasvatuskumppanuusajatuksen syvempänä kuin vain yhteistyönä vanhempien kanssa. He korostivat enemmän dialogisuutta ja vanhempien kuuntelua sekä mukaan ottamista päiväkodin arjen toimintaan. Vavu-koulutuksen saaneet ilmaisivat, että hyvä vuorovaikutussuhde vanhempien kanssa on tärkeä. He kokivat hyötyneensä koulutuksesta. Vavu-koulutus vahvisti lastentarhanopettajien ammatillisuutta. Lastentarhanopettajat, jotka eivät olleet saaneet Vavu-koulutusta, olivat kiinnostuneita siitä.

Lopuksi

Hanke oli ajallisesti pitkä ja työmäärältään suuri, mutta sellaisena varhaiskasvatustyön, hyvin vaativan ja moni-ilmeisen ihmistyön ”ytimen kirkastamiseen” ilmeisen monipuolisesti vaikuttanut hanke. Varhainen vuorovaikutus ja kasvatuskumppanuus -hanke toteutui monimuotoisena kehittämisprosessina, jossa koulutus- ja työnkehittämisinterventiota ohjasi eri osallistujatahoista koottu ohjausryhmä. Sosiaaliviraston kehittämispalvelun ja Stakesin rahoitus- sekä asiantuntijatuki olivat oleellisia hankkeen onnistumisen kannalta. Muutoin intensiivinen hanke toteutettiin päivähoidon normaalityöhön kiinteästi liittäen oman työn ohella.

Käsitykseni mukaan koulutushankkeesta kehittämisprosessiksi kasvaminen voikin toteutua vain monien erilaisten ja toimijoiden yhteistyöllä. Erityinen ilo itselleni oli todeta, että hankkeella on todella ollut tavoiteltuja vaikutuksia perustyöhön päiväkodeissa. Kaikkien hankkeessa työtään tehneiden motivoituneisuus ja oppiminen oli toinen ilon aihe. Erityinen kiitos tästä lankeaa pienten lasten ryhmien lastentarhanopettajille, kouluttajille ja työnohjaajille sekä ammattikorkeakoulu STADIAN opettajille ja opiskelijoille.

Vaikeutena sekä hankkeen toteutuksessa ja erityisesti sen tuottamien uusien työmuotojen juurruttamisessa näyttäytyi työntekijöiden kiire, sijaisten pula ja tätä kautta kehittämisen vaatimien rauhallisten, omien kokemusten ja näkemysten vaihtoa ja uuden oppimista mahdollistavien pysähtymispaikkojen niukkuus. Tämä voi olla riskinä myös hankkeen tuottaman lisäarvon elämiselle ja edelleen hyödyntämiselle jatkossa.

Kaiken kaikkiaan hanke tuotti uutta henkistä ja sosiaalista pääomaa ja osaa-misarvoa sisältävän ”pesämunan” joka hyvällä hoidolla voi kasvaa tärkeäksi voimavaraksi varhaiskasvatuksen arkeen Helsingin päiväkodeissa.

Kirkkonummen päivähoidon Kasvatuskumppanuus-hanke 2003–2005

Raili Santavuori, päivähoidon johtaja

Maija-Leena Warmma, puheterapeutti

Helena Esko, päiväkodin johtaja

Anu Kullberg, erityislastentarhanopettaja

Taustaa

Kirkkonummi on Suomen lapsirikkaimpia kuntia, joka väestöstä vuonna 2005 oli 11 prosenttia alle kouluikäisiä. 0–6-vuotiaita oli 1.11. 2005 alussa 3 713. Kodin ulkopuolisessa, joko kunnallisessa tai yksityisessä, päivähoidossa on noin 60 prosenttia 0–6-vuotiaista lapsista. Kunnallisia päiväkotia oli 1.8.2005 15 ja yksityisiä 21. Päivähoidossa olevista lapsista on noin 80 prosenttia suomenkielisiä ja noin 20 prosenttia ruotsinkielisiä. Maahanmuuttajia ja ulkomaalaisia on noin kaksi prosenttia.

Kirkkonummen päivähoito on kehittänyt lapsilähtöistä pedagogiikkaa 1990-luvun alusta alkaen. Erityisesti on pohdittu sitä, miten lapsen kysymykset ja kiinnostuksen kohteet saataisiin näkyviksi pedagogiikassa ja millaisin menetelmin lapsilähtöistä varhaiskasvatusta tulisi toteuttaa, jotta lapsen osallisuus lisääntyisi ja vahvistuisi päivähoiton arjessa. Menetelmistä ovat juurtuneet laajimmin ja kuvaavat kirkkonummelaista varhaiskasvatuksen käytänteitä parhaiten yhteistoiminnallinen oppiminen, sadutus -menetelmä sekä lasten portfoliotoiminta.

Uudelle vuosituhannelle siirryttäessä voimistui tarve kehittää perhelähtöisempiä toimintatapoja. Perheiden osallisuuden vahvistaminen, heidän asiantuntijuuden ja odotusten kuunteleminen koettiin välttämättömäksi, jotta arjen kasvatustyössä voitaisiin kokea olevamme kumppaneita ja tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Kunnassa oli aloitettu Matkalla kasvatuskumppanuuteen projekti ja nyt päätettiin lähteä mukaan Stakesin Kasvatuskumppanuus kannattelee lastan kehdestä kouluun -hankkeeseen. Perhelähtöinen toimintatapa päivähoidossa edellytti henkilöstöltä hyvää vuorovaikutusosaamista, joka vastaisi entistä paremmin lapsiperheiden päivähoitopalveluille asettamia haasteita. Jokainen alue ja päivähoitoyksikkö halusi olla mukana vuorovaikutustaitojen kehittämässä. Tämä alkutilanne antoi jo viitteitä siitä laajuudesta ja innostuneisuudesta, millä päivähoiton henkilöstö on lähtenyt koulutuksiin ja sen jälkeen kehittämään arkipäivän tapamisia perheiden kanssa.

Hankkeen suunnitteluvaihe

Hankkeen suunnitteluvaiheessa päivähoidon esimiehille järjestettiin koulutuksia ja informaatiotilaisuuksia varhaiskasvatussuunnitelman perusteista sekä avattiin kasvatuskumppanuus-käsitettä ja toteuttamismahdollisuuksia. Kirkkonummi osallistui varhaiskasvatuksen perusteita valmistelleeseen asiantuntijaryhmään ja päivähoidon esimiehet osallistuivat Stakesin Vasu-mentor -koulutuksiin. Ensimmäiseen kasvatuskumppanuus-kouluttajakoulutukseen haluttiin mukaan moniammatillinen ryhmä, jossa olisi ollut edustettuna päivähoidon, päivähoidon erityistyöntekijöiden ja perhetyöntekijöiden edustus. Perhetyöntekijää lukuun ottamatta moniammatillisuus toteutui.

Koulutuksen toteutus ja ohjaus

Hanketta varten perustettiin ohjausryhmä, johon kuuluivat päivähoitopäällikkö Raili Santavuori, neljä kasvatuskumppanuus kouluttajaa ja kaksi edustajaa peruskoulutusryhmistä. Myöhemmin ohjausryhmään liittyi neljä uutta kouluttajakoulutuksen käynnystä työntekijää. Ohjausryhmä sai tukea Stakesin hankkeelta ja kouluttajilla oli käytettävissä hankkeen aikana työnohjaaja. Ohjausryhmä on koontunut hankkeen aikana yhteensä 15 kertaa. Ryhmän tavoitteena oli vastata hankkeen etenemisestä, jatkuvasta seurannasta ja hankkeen edelleen kehittämistä ja juurruttamisesta Kirkkonummen päivähoitoon. Ohjausryhmä asetti tavoitteeksi, että kaikki kasvatushenkilöt saavat kasvatuskumppanuus koulutuksen viiden vuoden aikana hankkeen aloituksesta. Kirkkonummella koulutettiin ensin kaikki päiväkotien johtajat (15). Seuraavat peruskurssit muodostettiin moniammatillisiksi. Hankkeen loppupuolella, kesällä 2005, toteutettiin kaksi suomenkielistä perhepäivähoitajille suunnattua peruskoulutuskurssia. Ruotsinkielisiä perhepäivähoitajia osallistui ruotsinkieliselle päivähoitolle järjestettyyn peruskurssiin.

Kurssille valinta perustuu hakemukseen, jonka jokainen täyttää henkilökohtaisesti. Valintakriteereissä noudatetaan mahdollisimman tasapuolista jakautumista eri ammattiryhmien, päivähoitoyksiköiden ja alueiden välillä. Myös henkilökohtaiset perustelut kurssille hakeutumiseen otetaan huomioon. Kurssille otetaan 12 koulutettavaa. Kouluttajina toimivat kouluttajakoulutuksen saaneet kouluttajaparit. Peruskurssin kesto on kahdeksan päivää, joka toteutetaan kahden päivän jaksoissa noin kolmen viikon välein. Tapaamisten välillä on jakson teemoihin liittyviä välitehtäviä. Peruskursseja on ollut kaksi–neljä kappaletta vuodessa. Suomenkielisiä kursseja on ollut yhteensä seitsemän ja ruotsinkielisiä yksi.

Ohjausryhmä antoi kouluttajille valtuudet suunnitella perhepäivähoitajien peruskoulutus ja työmenetelmäohjaus kokonaisuus siten, että teoriakoulutusta tiivistettäisiin kuuteen koulutuspäivään. Haluttiin turvata perhepäivähoitolasten

varahoitojärjestelyt mahdollisimman sujuvasti. Koulutuksen sisällön moniammatillisia teemoja tiivistettiin ja vähennettiin rooliharjoituksia. Oheislukemistoa työstetään työmenetelmäryhmissä. Perhepäivähoitajille toteutettiin kaksi kuuden päivän peruskurssia, jotka olivat 12 koulutettavan ryhmiä, ja pidettiin kesällä kolmen viikon aikana.

Hankkeen aikana on peruskoulutettu yhteensä 89 työntekijää, joka on 28 prosenttia Kirkkonummen kasvatushenkilöstöstä.

Työmenetelmäohjaus

Hankkeen mukainen työmenetelmäohjaus toteutui kahden ensimmäisen peruskurssin osalta ulkopuolisen työnohjaajan vetämänä. Hankkeen suositus työnohjauksen kestoksi oli kaksi vuotta, mutta Kirkkonummella työnohjaus toteutettiin runsaan vuoden mittaisena. Kokoontumiskertoja oli yhteensä 15 ryhmää kohden ja kokouskerran kesto oli puolitoista tuntia. Ryhmien koko oli kuusi henkilöä. Seuraavien peruskurssien osalta työnohjausta ei ollut mahdollista toteuttaa edellisen työnohjausmallin mukaisena taloudellisista syistä. Seuraavien peruskurssin käyneiden kanssa perustettiin neljän hengen työmenetelmäohjausryhmät, joita ohjasivat peruskurssien kouluttajat. Ryhmät tapasivat 15 kertaa noin vuoden ajan. Myös perhepäivähoitajien työmenetelmäryhmät suunniteltiin toteutettaviksi, kuten edellä kuuden hengen ryhmissä, jotka kokoontuisivat 15 kertaa. Työmenetelmäohjaajina toimivat peruskouluttajat sekä kasvatuskumppanuuskoulutuksen kokonaan suorittaneet henkilöt (peruskoulutus ja työnohjaus/työmenetelmäohjaus), jotka ovat kiinnostuneita työmenetelmäohjauksesta. Hankkeen aikana ohjausryhmässä päädyttiin työmenetelmäohjauksessa kahdenlaiseen käytännön sovellutukseen: kuuden hengen ryhmissä istuntoja olisi 15 kertaa ja neljän hengen ryhmillä 10 kertaa.

Jatkokoulutus alueellisina kasvatuskumppanuustreffeinä

Hankkeeseen liittyvä peruskoulutettujen jatkokoulutus toteutettiin Kirkkonummella ensimmäisten kurssien osalta kerran päivän mittaisena koulutuksena. Kasvatuskumppanuuden käytännön toteuttamisen ja juurtumisen kannalta tärkeä jatkokoulutus kehitettiin alueilla tapahtuvaksi toiminnaksi – kumppanuustreffiksi. Kumppanuustreffit ovat avoimia kaikille varhaiskasvatuksen työntekijöille. Niissä paneudutaan etsimään alueellisesti rakentavia käytänteitä jakamaan lapsen arjen kasvatustehtävää yhteistyössä perheen kanssa kasvatuskumppanuusperiaatteiden mukaan. Suositus on, että alueilla kasvatuskumppanuustreffit toteutuisivat neljä kertaa toimikaudessa noin parin tunnin istuntoihin. Syksyllä 2004 Kirkkonum-

men päivähoito järjesti Kasvatuskumppanuus-messutapahtuman liittyen Matkalla kumppanuuteen -hankkeeseen. Vastaavia tapahtumia/täydennyskoulutuksia tullaan järjestämään jatkossakin kasvatushenkilöstölle, perheiden kanssa työskenteleville ammattilaisille ja vanhemmille.

Kokemuksia koulutuksista

Koulutuksen sisältö, rakenne ja menetelmät ovat vastanneet hyvin koulutukselle asetettuja tavoitteita. Koulutusmateriaali on runsas paketti koulutuksen teoriapäivien määrään nähden ja antaa riittävän tausta-aineiston kouluttajille koulutuksen toteuttamiseksi. Sitä on myös muokattu eteenpäin. Osa koulutettavista on kokenut oheislukemistona olleen Davisin kirjan: Miten tukea sairaan tai vammaisen lapsen vanhempia? vaikeaksi päivähoidon näkökulmasta. Muutoin koulutuksen sisältöihin ja menetelmiin ollaan oltu erittäin tyytyväisiä.

Koulutuksen aikana on tapahtunut ”heräämisiä”. Yleisesti on ollut hämmästyttävää, miten hyvää palautetta kurssilaiset ovat teoriapäivistä antaneet. Vaikuttaa siltä, että koulutuksen sisällöt ja menetelmät ovat vastanneet täydennyskoulutukselle asetettuja odotuksia. Jopa ne koulutettavat, jotka ovat suhtautuneet koulutukseen epäilevin ennakoasentein, ovat saaneet ilokseen todeta oivaltaneensa ja oppineensa kasvatuskumppanuudessa uudenlaisen mahdollisuuden kohdata vanhemmat kanssakasvattajina eri tavoin kuin ennen. Kesällä 2005 toteutetut perhepäivähoidon peruskurssit saivat osallistujilta myös erittäin hyvää palautetta. Stake-sin projektisuunnittelijat ovat tukeneet ja vahvistaneet kouluttajien taito- ja valmiuksia sekä kouluttajina että työmenetelmäohjaajina. Hankeen aikana järjestetyt Stakesin koulutukset sekä pilottikuntien kouluttajien yhteiset tapaamiset ovat olleet tärkeä vertaistuki.

Kotikäynti lapsen päivähoiton aloituksesta -video

Kouluttajat toivoivat, että Stakes voisi tuottaa havaintomateriaalia koulutuksen tueksi. Stakesilla ei kuitenkaan ollut riittäviä resursseja lisätä koulutusmateriaalia. Idea havaintomateriaalista toteutettiin Kantvikin päivähoitoalueella, jossa media-taiteilija Markus Renvall tuotti ja toteutti videon ”Kotikäynti lapsen päivähoiton aloituksesta”. Video sai maailman ensi-iltansa syyskuussa 2005. Tätä opetusvideota on käytetty ensimmäisten peruskoulutuskurssilaisten täydennyskoulutuksessa sekä syksyllä 2005 alkaneiden peruskurssien opetusmateriaalina. Video on toteutukseltaan hyvin koskettava ja se tuo taiteen keinoin näkyväksi lapsen kokemukset, ajatukset ja tunteet lapsen aloittaessa päivähoiton ja miten lapsen eri maailmat ja todellisuus näyttäytyvät lapsen kotona ja päivähoitossa.

Koulutukseen osallistuneiden kokemuksia ja vaikutuksia kasvattajien työhön

Monissa päiväkodeissa on uusittu täysin lapsen hoidon aloitukseen liittyvät toimitatavat. Miten tiedotetaan vanhempia paikan saamisesta, ensitapaamisesta, miten otetaan yhteyttä vanhempiin, millaisia mahdollisuuksia tarjotaan ensitapaamiselle ennen hoidon aloitusta. Millaisia yhteisiä tapaamisia järjestetään hoidon alkuvaiheessa. Näitä kysymyksiä on mietitty kasvatuskumppanuuden näkökulmasta ja yhteistyölle on löytynyt uusia vuorovaikutteisempia muotoja. Kotikäyntejä on lähdetty toteuttamaan kaikissa päiväkodeissa. Joissakin on tavoitteeksi asetettu ensitapaaminen lapsen kotona. Useimmissa on päädytty aina esittämään vaihtoehtoisia ratkaisuja ensitapaamiselle. Kotikäyntejä on tehty muutamia myös lapsen kotiin silloin, kun perhe ei vielä ole edes muuttanut Kirkkonummelle.

Päiväkodeissa on mietitty, miten lapsen kiintymyssuhdetta vanhempiin voitaisiin tukea paremmin. Päiväkodissa aloitettiin kokeilu, jossa lapsen ja vanhemman tullessa tutustumaan päivähoitoon tai aloittaessa päivähoiton otettiin ns. aloituskuvat. Nämä A4-kokoiset kuvat olivat lapsen käytössä kaikissa tilanteissa päivähoitopäivän aikana. Kuvat kannattelivat lapsen muistikuvaa äidistä/isästä hoitopäivän aikana, lohduttivat usein ikävässä, tukivat lapsen turvallisuuden tunnetta ja auttoivat lapsen sopeutumista päivähoitoon.

Omahoitaja käytänteet vahvistuivat monessa päiväkodissa ja ne saivat uutta sisällöllistä merkitystä niissä päiväkodeissa, joissa oli kasvatuskumppanuuskoulutuksen käynyttä henkilöstöä. Joillakin päivähoitoalueilla ovat aloittaneet isä-lapsiryhmät tehden luontoretkiä tai pelaten esimerkiksi jalkapalloa tai sählyä. Näissä ryhmissä on ollut päivähoiton työntekijän rooli keskeinen, mutta tavoitteena on, että näistä ryhmistä alkaisi viritä vanhempien vertaisryhmätoimintaa. Vanhempien vertaistoimintaa on jo ennen hanketta ollut useimmissa päivähoitoyksiköissä. Hanke on vahvistanut vertaisryhmien toimintaa edelleen. Kasvatuskumppanuuskoulutus on lisännyt yhteistyötä eri päivähoitoyksiköiden ja alueiden kesken. Uusia käytänteitä ollaan oltu tutkimassa toisissa päivähoitoyksiköissä ja toisaalta on levitetty omaa osaamista toisten käyttöön.

Koulutuksen käyneet kertovat saaneensa varmuutta vanhempien kohtaamiseen, on opittu ymmärtämään läsnäolon ja aidon kuuntelun merkitys. Ammatillisuus on vahvistunut näiden vuorovaikutustaitojen merkityksen ymmärtämisen kautta. Seuraavassa muutamia koulutukseen osallistuneiden kommentteja kasvatuskumppanuus koulutuksesta:

”Olen jotenkin oppinut olemaan ammatillisempi, niin että osaan kertoa lapsesta samalla vanhempia kuunnellen. Kuuntelemisen taito, se on kylä rutkasti kasvanut!”

”Nyt osaan kysellä vanhempien tunteista myös, ja kuuntelen enempi.”

”Kotikäynnit, ne antavat tosi paljon. Tuntuu oikeasti, että kuulun lapsen lähipiiriin. Ajattelepa, että olen kotikäynnillä tilanteessa, että istun vanhempien sängyllä lapsen kanssa ja pelaan...”

”Se on kasvattanut työmotivaatiota. Asiat tiedostaa ja näkee paremmin ja voi siten toimia positiivisessa hengessä yhdessä rakentaen.”

”Yhteistyö on saanut eri muodon. Se ei tunnutt hankalalta edes minun sisällä.”

”Alkuun tuntui koulutuksesta olevan apua vanhempien kohtaamisessa esim. kuuntelutaito, mutta kun aikaa kuluu työ alkaa tuntua tosi vaikealta – kumppanuusvaatimukset.”

”Rooliharjoitukset tuntuivat vähän rankoilta koulutusvaiheessa, mutta nyt jälkepäin näen niiden arvon paljon selkeämmin.”

”Koulutus on pitkä, mutta huomaan, että näin isot asiat vaativatkin aikaa kypsyäkseen. Koko koulutusprosessi on ollut upea kokemus.”

Ohjausryhmän näkökulmia

Koulutuksen käyneiden ja kouluttajien palautteiden perusteella on herännyt kysymys siitä, mistä johtuu, että koulutus on koskettanut kaikkia koulutettavia merkittävällä tavalla. Koulutuksen tarinallisuus on todennäköisesti ollut menetelmänä onnistunut ja koskettava keino ”herättää nukkuvat karhut” talviunestaan etsimään uusia lautumia kulkea yhdessä perheiden kanssa. Tarinallisuus on avannut sen kosketuspinnan, johon kasvattajan ammattirooli merkittävällä tavalla rakentuu. Kasvattajien omat kokemukset ovat saaneet uuden merkityksen ammattiroolista käsin, hiljainen tieto on tullut näkyväksi. Omien kokemusten, hiljaisen tiedon, oman tietämisen arvo on nostettu koulutuksessa uudelle merkitysjalustalle.

Kirkkonummen tiimiorganisaatio on tukenut kasvatuskumppanuuden juurruttamista ja jatkokehittelyä päivähoidon arjessa. Kasvatuskumppanuustreffit on suunniteltu toteutettavaksi samalla ohjausrakenteella kuin miten tiimiorganisaatiomme muutenkin toimii. Kirkkonummella on totuttu varastamaan ja parastamaan parhaat ideat ja käytänteet kunnan sisällä. Tästä syystä on ollut helppoa hyväksyä kouluttajiksi omat kollegat. Mentorointia on toteutettu mm. uuden henkilöstön perehdytyksessä, joten kisälli–mestari-asetelmaan on totuttu.

Koulutuksen rakenne on loistava tapa ylläpitää osaamista ja edistää oppivien työyhteisöjen ja organisaation kehittymistä. Kun osaajat/kouluttajat ja työmenetelmäohjaajat ovat organisaation omia toimijoita varmistetaan se, että hankkeen mestarit tai mentorit eivät lähde pois organisaatiosta hankkeen päättyessä vaan hankkeen koulutus ja juurruttaminen organisaatioon jatkuu. Tätä hankemallia tulisi toteuttaa muissakin kehittämishankkeissa, mikäli halutaan koulutuksen ja kehittämistyön vaikuttavuutta parantaa.

Kouluttajana ja työmenetelmäohjaajana toimiminen tuo mahdollisuuden muuttuviin toimenkuviin ja työn osittaiseen kiertoon. Työmenetelmäohjaajina toimivat ovat kertoneet mahtavista oppimiskokemuksistaan ja vastaavasti ryhmään osallistujat ovat kiitelleet vertaisryhmissä oivalluksiaan. Työmenetelmäohjauksissa myös kunnan sisäinen hiljainen tieto tulee näkyväksi ja lähtee kiertoon ja parastukseen, kun erilaisista käytänteistä jaetaan näkemyksiä ja kokemuksia.

Hankkeen aikana on laadittu Kirkkonummen kunnan vasu, jonka lautakunnat hyväksyivät keväällä 2005. Kasvatuskumppanuus hanke on tukenut vasuprosessia ja vahvistanut osaamista kasvatuskumppanuuskäsitteen avaamiselle ja toiminnan linjaamiselle kunnan omassa vasussa. Hankkeelle asetettujen tavoitteiden arvioidaan toteutuneen yli odotusten. Koulutettavien ammatillinen osaaminen on vahvistunut ja kasvatuskumppanuuden rakentamisessa kasvattajat ovat ottaneet vastuunkantajan roolin. Määrällisesti hankkeen aikana koulutettavien määrä on ylittänyt ajanjaksolle asetetut tavoitteet; 89 kasvattajaa on osallistunut koulutukseen, 14 on suorittanut hankkeen aikana myös koko koulutuskokonaisuuteen liittyvän työohjauksen. Kirkkonummen päivähoidon kasvattajien osaaminen on lisääntynyt ja siten varhaiskasvatuksen laadun kehittämisessä ollaan matkattu harppauksin eteenpäin.

Kasvatuskumppanuushanke lasten päivähoidossa Siilinjärvellä 2003–2005

Tuula Roininen, päiväkodin johtaja

Lähtötilanne

Vuosina 1998–2001 Siilinjärven kunnassa toteutetun lapsiperheprojektin organisaatiopilotin myötä lapsiperhepalvelut, – päivähoito, lapsiperheiden kotipalvelu, kasvatusta- ja perheneuvonta, perhetyö ja lastensuojelun sosiaalityö, – saatiin samaan yksikköön. Lapsiperheprojektin aluepilotissa, joka käsitti kunnan itäisen alueen, kehitettiin moniammatillista yhteistyötä. Sen aikana luotiin rakenteet neuvolan, päivähoiton, sosiaalityön, koulun ja kouluterveydenhuollon yhteistyölle ja samalla lapsen siirtymävaiheille palvelusta toiseen. Päivähoiton, sosiaalityön, neuvolan ja koulun henkilökuntaa osallistui yhteisiin huolenkartoitus- ja roolikarttakoulutuksiin sekä varhaisnuoruusikäkoulutuksen tukeminen perustyössä (Vavu)-koulutukseen. Koulutuksilla luotiin yhteistä ymmärrystä ja kieltä toimijoiden välille.

Ensimmäinen Vavu-koulutus alkoi vuonna 2000. Koulutusta seurasi kahden vuoden työnohjaus, jota antoivat perheneuvolan ja terveyskeskuksen psykologit. Vavu-koulutuksen sai neljä ryhmää, 48 osallistujaa päivähoidosta, sosiaalityöstä, neuvolasta ja kouluterveydenhuollosta. Päivähoidossa on noin 200 kasvatustyöntekijää, joista Vavu-koulutukseen osallistui 30.

Kasvatuskumppanuushakkeen tavoitteet

Tavoitteena on ollut kehittää kasvatuskumppanuuskoulutusta varten malli yhdessä muiden pilottikuntien kanssa. Koulutusmallia kehitetään valmistelemalla niin kouluttajakoulutukseen kuin peruskoulutukseenkin uutta materiaalia toteuttamalla kouluttaja- ja peruskoulutuksia sekä arvioimalla niitä. Kasvatuskumppanuushankkeessa pyritään koulutusinterventioiden kautta kyseenalaistamaan ja kehittämään ajattelu-, asennoitumis- ja työtapoja päivähoidossa suhteessa vanhempiin. Hankkeessa keskitytään erityisesti niihin asioihin, jotka ovat perheen ja vanhemmuuden kehittymisen kannalta herkkiä. Näitä ovat

- lapsen orientoituminen päivähoiton aloitusvaiheeseen
- lapsen siirtyminen kotihoidosta päivähoitoon
- lapsen siirtyminen ryhmästä/päiväkodista toiseen ja
- lapsen/perheen erityinen tuki.

Koulutuksen toteutus ja ohjaus

Paikallisen hankkeen toteutusta koordinoimaan perustettiin ohjausryhmä. Siihen kuului jäseniä neuvolasta, perheneuvolasta, sosiaalityöstä ja päivähoidosta. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi lapsiperheyksikön palvelualuejohtaja. Ohjausryhmä seurasi hankkeen käytännön toteutumista ja teki valinnat kasvatuskumppanuusperuskursseille.

Ensimmäinen tapaaminen Stakesin projektisuunnittelijoiden kanssa oli maaliskuussa 2003. Sen jälkeen kunta tuli valituksi yhdeksi pilottikunnaksi Stakesin kasvatuskumppanuushankkeeseen. Kunnan edustajat osallistuivat huhtikuussa 2003 Stakesin järjestämään pilottikuntien tapaamiseen. Kasvatuskumppanuushanke käynnistyi Siilinjärvellä konkreettisesti syyskuussa 2003. Työryhmä aloitti kasvatuskumppanuushankkeen suunnittelun. Tällöin

- selvitettiin kunnan lapsiperhetyön nykytila
- määriteltiin kasvatuskumppanuushankkeen tavoitteet
- selvitettiin hankkeen rahoitus
- valittiin ohjausryhmä sekä
- tehtiin koulutus- ja työnohjaussuunnitelma.

Stakesin järjestämään kouluttajakoulutukseen Siilinjärveltä osallistui vuonna 2003 neljä työntekijää ja vuonna 2004 kolme työntekijää. Kunta on kustantanut jokaiselle työmenetelmäohjaajalle neljä päivää kestävästä ryhmänohjaamisen kurssin Kuopion kesäyliopistossa. Koulutukset ja työmenetelmäohjaukset teemme oman työn ohella. Kouluttajilla on mahdollisuus käyttää 16 tuntia kasvatuskumppanuuskoulutusten valmisteluun ja ryhmässä työskenteleville kouluttajille voidaan palkata sijaiset koulutuspäivien ajaksi. Kunta kustantaa koulutusmateriaalit ja tilat.

Kaksi ensimmäistä peruskoulutusryhmää aloittivat tammikuussa 2004. Koulutuksen kuluessa kouluttajat tekivät tiivistä yhteistyötä Stakesin projektisuunnittelijan kanssa. Kouluttajat ja koulutettavat antoivat palautetta kasvatuskumppanuuskoulutuksesta Stakesille. Palautetta käytettiin seuraavan kurssin kehittämiseen. Toukokuussa 2004 ensimmäiset kasvatuskumppanuuskoulutetut aloittivat työmenetelmäohjauksen, jonka kestoksi sovittiin puolitoista vuotta. Täydennyskoulutuspäiviä sovittiin työmenetelmäohjauksen ajaksi kolme. Työmenetelmäohjausryhmissä oli kuusi jäsentä ja ohjaajana toimi kouluttaja.

Syyskuussa 2004 järjestettiin yhteistyöfoorumi päivähoidon, kasvatus- ja perheneuvolan, sosiaalityön, koulun ja terveyskeskuksen työntekijöille, joita oli paikalla 39.

Tapaamisen tarkoituksena oli

- tutustua yhteistyökumppaneihin ja heidän työhönsä
- tiedon jakaminen siitä, miten eri tahot tekevät työtä, ketä ottavat asiakkaiksi ja millä perusteella

- tiedottaa toiminnoissa tapahtuvista muutoksista ja
- kääntää työskentelynäkökulmaa ”asiakkaan polkuun”, lähtien neuvolasta.

Pilottihankkeen loputtua Siilinjärven kunnassa oli seitsemän kouluttajaa. Tammi-kuussa 2005 aloitti kaksi uutta peruskoulutusryhmää ja heidän työmenetelmäohjauksensa käynnistyi toukokuussa 2005. Työmenetelmäohjauksryhmissä oli neljä jäsentä ja ohjaajana Vavun käynyt päivähoiton työntekijä. Työmenetelmäohjaajina toimivia Vavun käyneitä on kuusi ja he ovat saaneet koulutusta tehtävänsä. Syksyllä 2005 jatkoimme hanketta kunnan omana hankkeena. Tällä hetkellä koulutettuja on 60, kouluttajia neljä ja työmenetelmäohjaajia kuusi. Koulutetut saavat työmenetelmäohjaukselta vuoden ajan, yhteensä kymmenen kertaa. Koulutuksen ja työmenetelmäohjauksen lisäksi koulutetut osallistuvat kaksi kertaa täydennyskoulutusiltapäivään.

Kasvatuskumppanuuskoulutusta jatketaan niin kauan, että koko päivähoiton kasvatushenkilöstö on sen käynyt.

Kokemukset koulutuksista ja niiden vaikutuksesta kasvattajien työhön

Seuraavassa esitetyt kokemukset koulutuksista ja niiden vaikuttavuudesta, ristiriidat, kriittinen palaute sekä koulutuksen hyöty, lisäarvo ja vaikuttavuus on koottu saaduista palautteista.

Koulutukseen liittyvät kokemukset ovat olleet pääsääntöisesti myönteisiä. Koulutukset koettiin hyvin suunnitelluiksi, monipuolisiksi ja riittävän pitkäkestoisiksi. Niissä opiskelijat ovat joutuneet itse pohdiskelemaan ja panemaan itsensä liikkoon. Koulutuksen vuorovaikutuksellisuus on koettu hyväksi. Sen ansiosta on saatu eniten palautetta myös vaikuttavuudesta. Kokemusten ja keskustelujen kautta ovat opittavat asiat jääneet mieleen, ja työmenetelmäohjaukset ovat pitäneet asian tuoreena vielä pitkälle eteenpäin. Käytännön esimerkit rooliharjoituksissa luovat myös vaikuttavuutta, koska ne liittyvät arkipäivän tilanteisiin. Koulutettavat kokivat, että kerrankin oli aikaa paneutua työn kehittämiseen ja pohtia samanhenkisten ihmisten kanssa, mitä olemme tekemässä ja miksi. Koulutettavat kokivat, että heitä kuunneltiin, ja että heidän sanomallaan oli merkitystä. Opittiin myös itse kuuntelemaan. Kurssilaiset havaitsivat, että heillä on paljon työssä tarvittavaa teoriatietao. Koulutuksen vaikutus koettiin myönteiseen suuntaan muuttavana ja pysyvänä.

Koulutusta kohtaan esiintyi ennakkoluuloja, onko kaikkien pakko kouluttautua, onko siitä hyötyä, riittääkö aika ja innostus. Kouluttajat ovat koulutuksen aikana poissa omasta perustehtävästään, samoin koulutettavat. Jääkö perustyö muiden harteille? Koko päivähoitohenkilöstön ajan tasalla pitäminen ja kasvatuskumppanuuden liittäminen muuhun kehittämistyöhön ontuvat. On herännyt kysymys, kuka projektia johtaa. Eniten ristiriitaa ja kritiikkiä ovat herättäneet koulutusten

rooliharjoitukset. Ne on koettu pelottavina, teennäisinä ja jopa irrallisina. Koulutuksen edetessä suhtautuminen rooliharjoituksiin muuttui myönteisemmäksi. Joku kertoi huolena, että pitääkö meidän nyt vanhempiakin ryhtyä hoitamaan, eikä lapsi riitä. Lapsen auttamisen prosessia on koulutuksessa käsitelty liian kauan. Kritiikin paikkana on koettu myös se, että koko työryhmä ei voi kouluttautua yhtä aikaa.

Hyöty, lisäarvo ja vaikuttavuus

Koulutetut kokevat ammattitaitonsa entistä vahvemmaksi. Heille on tullut varmuutta kohdata perheitä. Koulutetuille on kehittynyt yhteinen kieli. Kasvatuskumppanuus on tuonut iloa, intoa ja motivaatiota työhön. Koulutus on antanut lisää puheeksiottamisen keinoja ja rohkeutta. Kuuntelemisen merkitys on selvinnyt koulutetuille, samoin kuuntelun vaikeus. Koulutettavat ovat huomanneet, että kaikkea ei tarvitse tietää, vaan on lupa tutkia ja edetä osatavoite kerrallaan. Koulutus ja työmenetelmäohjaus ovat herättäneet itsetutkistelua, ehkä itsekritiikkiäkin. Koulutus on tuonut apua arkityöhön. Koulutus antaa hyvät valmiudet tehdä jatkossa lapsen yksilöllistä varhaiskasvatussuunnitelmaa. Hyötyä ja vaikuttavuutta saadaan lisää jatkamalla kasvatuskumppanuuskoulutusta ja työmenetelmäohjausta suunnitelmien mukaan.

Vastuu vanhempien kohtaamisesta jakaantuu tiimissä kurssin käyneiden kesken entistä tasaisemmin. Kun kasvattajan varmuus kasvattajana kasvaa, siitä hyötyy koko työyhteisö ja lapset sekä vanhemmat. Koulutus on antanut vahvuutta puuttua huoliin varhaisessa vaiheessa. Ongelmat eivät ratkea nopeasti, vaan työstämiseen on varattava aikaa. Koulutus on muuttanut lasten päivähoiton aloituskäytäntöjä. Päiväkodeissa on otettu enenevässä määrin käyttöön kotikäyntejä ennen lapsen päivähoiton aloitusta. Samoin omahoitaja/vastuuhoitaja malli ja pehmeä lasku päiväkotiin on otettu käyttöön osassa päivähoitopaikkoja. Kotikäynneillä on ollut myönteinen vaikutus lasten päivähoiton aloitukseen.

Tutkimustuloksia

Marja-Leena Kasurinen: Siilinjärven kunnan päivähoiton kasvatushenkilöstön ja lasten vanhempien kokemuksia ja näkemyksiä Kasvatuskumppanuushankkeeseen liittyvästä päivähoiton aloittamisesta edeltävästä lapsen kotona tehdystä keskustelusta.

Kasvatushenkilöstön haastatteluissa nousi esille vahvasti ammattitaidon kehittyminen. Henkilökunta koki, että ammatti-identiteetti on vahvistunut ja käsitys itsestä ihmisenä ja työntekijänä on kehittynyt. He kokivat, että hankkeeseen

liittyvät koulutukset ovat olleet parhaita sitten peruskoulutuksen. Henkilökunnan mielestä asioiden puheeksi ottaminen sujuu ja onnistuu nykyisin helpommin vanhempien kanssa ja yhteys sekä tasavertaisuuden tunne heihin on vahvistunut. Henkilökunnalla on yhteinen kieli sekä kollegoiden että moniammatillisen työryhmän kesken. Ammattitaidon kehittymisen työhön on tullut myös uudenlaista iloa, intoa ja varmuutta. Henkilökunnan empaattisen kuuntelun kyky on parantunut paljon. Henkilökunnan mielestä on ollut tärkeää ja hyödyllistä nähdä lapsi ja hänen perheensä autenttisessa ympäristössä ja se on lähentänyt suhdetta sekä lapseen että hänen vanhempinsa. Hanke on kokonaisuudessaan kehittänyt kunnan päivähoidon laatua ja sisältöä.

Lasten vanhempien mielestä on ollut hyvä, että kasvatushenkilöstö on vierailut lapsen kotona. Suhde kotona vierailleeseen vastuuhoidajaan ja koko muuhun lapsiryhmän henkilökuntaan on lähentynyt. Lapsen ja perheeseen liittyvistä asioista tuli keskusteltua kotona tarkemmin ja syvällisemmin ja jopa intiimimmin kuin mitä olisi tullut tehtyä päiväkodissa. Kotona tehdyn päivähoidon aloittamista edeltävän keskustelun jälkeen lapsen on ollut helpompi sosiaalistua ja hänet on ollut helppo auttaa sosiaalistumaan päivähoitoyhteisöön. Vanhemmat ovat sitä mieltä, että yhteistyö päivähoitohenkilöstön kanssa on luottamuksellista ja hyvää ja miettivät, että ehkä se olisi ollut sitä muutenkin.

Kasvatuskumppanuutta pienten Pikassos-pilottikuntien yhteistyöllä

Junno Seija, Varhaiskasvatuksen suunnittelija Pikassos Oy
Heikkilä Teemu, vs. päivähoidon johtaja Kalvola
Tonteri Liisa, päivähoidon johtaja Janakkala
Viertonen Marita, päivähoidon johtaja Hattula
Virkki Arja, päivähoidon johtaja Renko

Taustaa

Neljä kantahämäläistä pientä kuntaa Hämeenlinnan seudulta – Hattula, Janakkala, Kalvola ja Renko – osallistuivat vuosina 2003-2005 Stakesin Kasvatuskumppanuus-hankkeeseen Pikassos-alueen pilottikuntina. Pikassos Oy on Kanta-Hämeen, Pirkanmaan ja Satakunnan maakunnissa toimiva sosiaalialan osaamiskeskus, joka osaltaan koordinoi hankkeen aikana näiden neljän kunnan välistä yhteistyötä. Pikassoksen varhaiskasvatuksen suunnittelija osallistui myös Kasvatuskumppanuus-hankkeen asiantuntijaryhmän työskentelyyn.

Syksyllä 2003 Kanta-Hämeen alueella oli päätymässä Osaava lastensuojelu -hanke, jonka osallistujakunnista valikoitui käynnistymässä olleeseen valtakunnalliseen Kasvatuskumppanuus-hankkeeseen mukaan Hattulan, Janakkalan, Kalvolan ja Rengon varhaiskasvatuksen toimijat. Näissä Pikassos-pilottikunnissa pienten kuntien välinen yhteistyö olikin sekä yhteinen lähtökohta että realistinen edellytys lähettäessä rakentamaan kasvatuskumppanuus-koulutusmallia alueelle.

Kasvatuskumppanuuden käsitettä oltiin hankkeen käynnistyessä parhaillaan 'lanseeraamassa' valtakunnallisestikin varhaiskasvatuksen ammattilaisille, olivathan sekä edellisenä vuonna vahvistetut Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset (STM 2002: 9) että syksyllä 2003 juuri julkaistu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Stakes 2003, oppaita 56) eli Vasu nostaneet vahvasti esiin kasvatuskumppanuuden vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön lähtökohdaksi. Pikassos-pilottikunnissa oli samoihin aikoihin tunnistettu tarve vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön kehittämiseen ja entistä tietoisempaan vanhemmuuden tukemiseen. Janakkalan kunnassa oli laadittu edellisenä vuonna vanhemmuuden tukemisen suunnitelma koko päivähoitoon ja vuoden 2003 tavoitteena oli ottaa em. suunnitelma luonnolliseksi osaksi päivähoidon arkea kaikissa toimintayksiköissä. Hattulan kunnassa puolestaan käynnisteltiin syksyllä 2003 yhteistyössä Hämeenlinnan kaupungin kanssa 2,5-vuotista Kimppa-Perhetyö päivähoitossa -hanketta. Pilottikunnista pienimmissäkin, Kalvolassa ja Rengossa, oli halukkuutta oman työn kehittämiseen ja kaivattiin koulutusta mm. vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Kaikissa neljässä kunnassa työstettiin Kasvatuskumppanuus-hankkeen kanssa samaan aikaan myös kuntakohtaisia Vasu-prosesseja, joissa kasvatuskump-

panuuden teema oli keskeisesti yhteisen pohdinnan kohteena sekä henkilöstön keskuudessa että myös vanhempien kanssa.

Kasvatuskumppanuus-koulutusprosessit Pikassos-pilottikunnissa

Kasvatuskumppanuus-hanke käynnistyi syksyllä 2003 ensimmäisellä kouluttajakoulutuksella, johon osallistui neljä kouluttajaksi motivoitunutta ja innostunutta Pikassos-pilottien varhaiskasvatuksen ammattilaista, kaksi Hattulasta ja kaksi Janakkalasta. Seuraavana syksynä 2004 hankkeessa toteutettuun toiseen kouluttajakoulutukseen osallistui vielä kaksi työntekijää Janakkalasta sekä yksi Hattulasta. Pikassos-pilottikuntiin saatiin siis hankkeen aikana *yhteensä seitsemän kasvatuskumppanuuskouluttajan resurssi*. Ensimmäiset omat kouluttajaparinsa saatuaan Janakkala ja Hattula alkoivat suunnitella ensimmäisiä peruskoulutuksiaan. Pilottikuntien kesken oli hankeyhteistyössä sovittu kuntaparit peruskoulutuksiin siten, että Rengon työntekijöille varattiin paikkoja Janakkalassa toteutettuihin koulutuksiin ja Hattulan koulutuksiin osallistui myös Kalvolan työntekijöitä. Janakkalassa toteutettiin ensimmäinen 10 hengen peruskoulutusryhmä heti kevään 2004 aikana, toinen saman vuoden syksyllä ja kolmas keväällä 2005. Rengon päivähoitohenkilöstöä osallistui sovitusti Janakkalan peruskoulutuksista kahteen jälkimmäiseen. Hattulassa toteutettiin ensimmäinen 12 hengen peruskoulutusryhmä syksyllä 2004 ja toinen vuoden 2005 syyspuolella, osallistujina oli myös Kalvolan päivähoidon työntekijöitä.

Hankkeen aikana toteutettuihin Pikassos-pilottikuntien *peruskoulutuksiin osallistui yhteensä 54 päivähoidon työntekijää*. Kaikki peruskoulutusryhmät oli koostettu moniammatillisesti siten, että osallistujat olivat koulutustaustoiltaan heterogeenisiä ja työskentelivät monipuolisesti päivähoidon erilaisissa työtehtävissä ja eri toimintamuodoissa. Kuntien kokemusten mukaan oli kuitenkin tärkeää, että peruskoulutuksiin osallistui vertaistuen turvaamiseksi vähintään työpari eli kaksi henkilöä samasta työyksiköstä. Perhepäivähoidon osalta vertaistuen näkökulma huomioitiin siten, että koulutuksiin osallistuneet perhepäivähoitajat olivat joko ryhmäperhepäivähoitoyksiköistä tai samaan perhepäivähoitajien tiimiin kuuluvia kotonaan työtä tekeviä perhepäivähoitajia. Tärkeänä nähtiin myös se, että lähiesimiehet olivat samoissa koulutuksissa muun henkilöstön kanssa.

Kasvatuskumppanuus-ajattelusta ja hankkeen koulutusmallista kertominen koettiin tärkeäksi koko kuntien päivähoitohenkilöstöille. Pilottikunnissa järjestettiin sekä ennen ensimmäisiä peruskoulutuksia että myös koko hankkeen aikana lukuisia Kasvatuskumppanuus-infoja, joissa kasvatuskumppanuuskouluttajat pohjustivat kasvatuskumppanuus-ajatusmaailmaa ja keskusteluttivat henkilöstöä kasvatuskumppanuuden haasteista. Janakkalassa toteutettiin syksyllä 2004 myös kaksi vanhempien ja henkilöstön yhteistilaisuutta, joissa valotettiin kasvatuskumppanuutta ensisijaisesti vanhempien näkökulmasta.

Kasvatuskumppanuus-koulutusmallissa keskeinen ja hyvin tarpeelliseksi koettu osa on peruskoulutusta seuraava työnohjauksellinen menetelmäohjaus, josta käytämme nimikettä *kumppanuusohjaus*. Sekä kaikkien Janakkalassa että Hattulassa toteutettujen peruskoulutusryhmien jälkeen järjestettiin osallistujille enintään kuuden hengen ryhminä noin puolen vuoden mittainen kumppanuusohjaus.

Janakkalan ensimmäistä peruskoulutusryhmää ohjanneet kumppanuusohjaajat tulivat oman kunnan ulkopuolelta, mutta toisen peruskoulutusryhmän kumppanuusohjaajina toimivat kunnan omat kasvatuskumppanuuskouluttajat. Hattulassa toteutetun ensimmäisen peruskoulutusryhmän kumppanuusohjauksesta vastasi työnohjaajakoulutuksessa samanaikaisesti ollut ulkopuolinen henkilö, joka oli osallistunut samalle kasvatuskumppanuus-peruskurssille ohjattaviensa kanssa. Toisen peruskoulutusryhmän kumppanuusohjaus on Hattulassakin tarkoitus toteuttaa kasvatuskumppanuuskouluttajien vetämänä, samoin mahdolliset tulevaisuuden kumppanuusohjaukset. Kuntien kokemusten mukaan ulkopuolinen työnohjaaja ei välttämättä pysty tukemaan prosessia juuri kasvatuskumppanuustyömenetelmän näkökulmasta. Kasvatuskumppanuuskouluttajien koetaan menetelmäohjaajina pystyvän enemmän tukemaan työntekijöiden kasvuprosessia kasvatuskumppanuuteen ja he voivat lisäksi hyödyntää kumppanuusohjaustilanteissa keskustelun ohessa myös peruskoulutuksista tuttuja rooliharjoituksia ym. menetelmiä.

”Nyt ollaan oikeilla jäljillä” -kasvatuskumppanuuskoulutuksen vaikuttavuus

Kaikki Pikassos-pilottien Kasvatuskumppanuus-hankkeeseen osallistuneet toimijat – sekä kuntien kasvatuskumppanuuskouluttajat, peruskoulutetut että päivähoidon johtajat – ovat kokeneet koulutusmallin monella tavalla onnistuneeksi ja vaikuttavuudeltaan monitasoiseksi. Peruskoulutus yhdessä kumppanuusohjauksen kanssa on *tarpeeksi pitkä prosessi*, joka mahdollistaa syvät yksilötason tiedostamisprosessit ja syventää oikeasti työntekijöiden osaamista kasvatuskumppanuuteen perustuvassa vuorovaikutuksessa. Kasvatuskumppanuuteen kouluttautumisen myötä saadaan parhaimmillaan aikaan pysyviä muutoksia arjen toimintakäytäntöihin. Pilottikuntien yksi kouluttajapari totesikin innostuksesta palaen kouluttajakoulutuksen jälkeen, että ”nyt ollaan oikeilla jäljillä”.

Dialogisuuteen perustuvat monipuoliset koulutusmenetelmät, esimerkiksi rooliharjoitukset olivat kasvatuskumppanuus-koulutusmallin perusta ja saivat hyvin myönteistä palautetta sekä kouluttaja- että peruskoulutetuilta. Osallistujien omiin kokemuksiin ja näkökulmiin pohjautuva dialogi tuki ilmeisen luontevalla tavalla osallistujien itseohjautuvaa oppimista kunkin omassa tahdissa. Dialogisten menetelmien kautta opittiin arvioimaan omia työmenetelmiä ja kiinnostus omaa työtä, lapsen etua ja lapsen hyvinvointia kohtaan kasvoivat. Kasvatuskumppanuus-kou-

lutetut kokivat oppineensa lisää avoimuutta sekä omissa työyhteisöissään että vanhempien kanssa, kuuntelemisen taitoa ja kykyä asettua vanhempien asemaan, sekä ymmärrystä myös laajemman yhteistyön merkityksestä. Ongelmalliseksi kasvatuskumppanuus-koulutetut kokivatkin useimmiten sen, ettei koko oman työyhteisön henkilöstöllä ole takanaan samaa peruskoulutusta kasvatuskumppanuudesta, vielä. Tulevaisuudessa esimerkiksi Hattulaan suunnitelluissa peruskurssien kasvatuskumppanuus-palautepäivissä onkin tarkoitus pohtia toisaalta sitä, missä työntekijät ovat nyt omissa kasvatuskumppanuus-prosesseissaan, mutta toisaalta myös kasvatuskumppanuutta koko työyhteisöjen tasoilla.

Kasvatuskumppanuus-hankkeen kehittämis- ja koulutusprosesseissa on pohdittu ja työstetty varsin paljon *päivähoidon aloittamisvaihetta* ja nostettu esiin mm. kotikäyntien tavoite lapsen aloittaessa hoitopolkuaan. Pikassos-pilottikuntien henkilöstössä kotikäynnit ovat herättäneet sekä myönteisiä että osittain myös ristiriitaisia tunteita. Esimerkiksi Janakkalassa on tämän prosessin myötä jo muokattu päivähoidon aloittamisvaihetta entistä enemmän vanhempien suuntaan kumppanuusajatuksella: aloituskotikäynnit ja vanhempien omat tutustumiskäynnit uudessa hoitopaikassa ovat jo arkipäivää osassa päivähoitoa ja kunnassa muokataan parhaillaan hoidon aloituskeskustelun lomakkeistoa.

Kokemuksia ja visioita seutuyhteistyöstä

Yhteistyö neljän pilottikunnan kesken on ollut varsin sujuvaa ja edennyt koko hankkeen ajan varsin hyvässä hengessä. Pilottikuntien päivähoidon esimiehet, kuntien kasvatuskumppanuuskouluttajat, Pikassoksen varhaiskasvatuksen suunnittelija sekä Stakesin projektisuunnittelija(t) kokoontuivat hankkeen aikana säännöllisesti yhteistyöpalaveriin, joissa sovittiin hankkeen etenemisestä Pikassos-pilottikunnissa ja koulutusprosesseihin liittyvistä yhteistyökysymyksistä, sekä koottiin kokemuksia koulutusprosesseista. Janakkalan ja Hattulan kasvatuskumppanuus-kouluttajat kokoontuivat myös säännöllisesti hankkeen aikana jakamaan kouluttamiseen liittyviä kokemuksiaan ja yhdenmukaistamaan ohjauskäytäntöjään. Kouluttajille käynnistettiin kuntayhteistyöllä loppusyksystä 2005 myös yhteinen työnohjaus. Kouluttajana toimivat tarvitsevat jatkossakin sekä säännönmukaista ja järjestelmällistä keskinäistä vertaistukea, kouluttajan haasteelliseen tehtävään sisällöllisiä ja toiminnallisia lisäaineiksia antavaa asiantuntijatukea että tarvittaessa työnohjausta.

Kaikkissa neljässä kunnassa on tavoitteena kouluttaa lähivuosina koko päivähoitohenkilöstö kasvatuskumppanuuteen. Tulevan vuoden 2006 osalta kunnat ovat jo tehneet alustavat peruskoulutusten ja kumppanuusohjausten aikataulutukset sekä sopineet kuntayhteistyön jatkumisesta. Hämeenlinnan seudulla aiotaan toteuttaa keväällä 2006 Janakkalan, Rengon, Lammin ja Tuuloksen kuntien päi-

vähoidon esimiehille kasvatuskumppanuus-peruskoulutus tiivistettynä neljän päivän esimiesversiona. Pohdinnan alla on myös peruskoulutuksen tarjoaminen alkuperäisen henkilöstölle.

Hämeenlinnan ja Riihimäen seuduilla on suunnitteilla parhaillaan myös yliseudullinen varhaiskasvatuksen kehittämishanke, jonka yhtenä päätavoitteena olisi kasvatuskumppanuuden osaamisen kehittäminen ja jakaminen paikallisesti, seudullisesti ja yliseudullisesti. Kehittämishankkeessa aiotaan jatkaa kasvatuskumppanuus-koulutusmallin levittämistä hyödyntämällä alueella jo olemassa olevaa kouluttajaresurssia sekä järjestämällä mahdollisesti alueelle oma kouluttajakoulutus – pyrkimyksenä ajan myötä kouluttaa koko Kanta-Hämeen maakunnan varhaiskasvatushenkilöstö kasvatuskumppanuuteen.

Kunnat velvoitettiin elokuun 2005 alusta lähtien lakisääteisesti toteuttamaan *täydennyskoulutusta* vuosittain koko sosiaalihuollon henkilöstölle, siis myös päivähoidon työntekijöille. Kasvatuskumppanuus-hankkeessa onkin mallinnettu onnistuneesti sitä, miten kuntiin ja seutukuntiin voidaan mielekkäällä tavalla tuottaa ja organisoida sisäisiä kouluttajia vastaamaan täydennyskoulutusveloitteenkin tuomiin haasteisiin. Kasvatuskumppanuus-hankkeen aikana Pikassos-pilottikunnissa saatiin myös onnistunut kokemus pienten kuntien sekä osaamiskeskuksen välisestä aidosta koulutus- ja kehittämissyhteistyöstä, joka varmasti jatkuu hankkeen jälkeinkin. Seudullinen ja alueellinen yhteistyö lienee väistämättä se suunta, johon kuntia jatkossa ohjataan entistä vahvemmin, ollaanhan tällä hetkellä valtakunnallisesti valmistelemissa mittavaa Kunta- ja palvelurakennemuutosta. Kaikki jo olemassa olevat ja parhaillaan kehittyvät yhteistyörakenteet – aidot kumppanuudet – ovat kuitenkin jo pieniä askeleita oikeaan suuntaan.