

**Taru Eskonen-Myllylä ja Heli Saarela**  
**YHDESSÄ JA SAMAA SUUNTAAN**  
**Kasvatuskumppanuus Vaahteramäen päiväkodissa**

**Opinnäytetyö**  
**KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU**  
**Sosiaalialan koulutusohjelma**  
**Marraskuu 2010**



## TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

<b>Yksikkö</b> Ylivieskan yksikkö	<b>Aika</b> marraskuu 2010	<b>Tekijä/tekijät</b> Eskonen-Myllylä Taru ja Saarela Heli
<b>Koulutusohjelma</b> Sosiaali-alan koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> YHDESSÄ JA SAMAN SUUNTAAN - kasvatuskumppanuus Vaahteramäen päiväkodissa		
<b>Työn ohjaaja</b> Vallius Eeva	<b>Sivumäärä</b> 64 + 3	
<b>Työelämäohjaaja</b> Peruspalvelukuntayhtymä Kallio		
<p>Tutkimuksen aiheena oli kasvatuskumppanuus siihen erityisesti panostavassa varhaiskasvatustyöyksikössä. Tarkoituksena oli löytää hyviä havaittuja työmuotoja kasvatuskumppanuuden osalta. Yhteistyökumppaniksi valittiin Vaahteramäen päiväkotiyliyksikkö. Vastauksia haettiin seuraaviin ongelmiin: mitä kasvatuskumppanuus Vaahteramäen päiväkodissa on, millaisen merkityksen työntekijät antavat kasvatuskumppanuudelle sekä mitkä ovat Vaahteramäen päiväkodin toimintamuodot ja kasvatuskäytännöt.</p> <p>Opinnäytetyö oli laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Aineisto tutkimukseen hankittiin Vaahteramäen työntekijöiltä teemoitetuilla yksilöhaastattelulla ja ryhmäkeskustelulla. Päiväkodin toimintaa havainnointi yhden päivän ajan. Päiväkodin kaikkia kuutta työntekijää haastateltiin. Haastattelussa käytettiin teemoja, ja kysymykset olivat hyvin avoimia, koska työntekijöiden haluttiin saavan itse tuottaa mahdollisimman laajat vastaukset omin sanoin. Teoriaa kasvatuskumppanuudesta käytettiin haastatteluaineiston analyysipohjana.</p> <p>Kasvatuskumppanuus Vaahteramäen päiväkodissa rakentui pienistä palasista. Vanhemmat pyrittiin saamaan luottamaan työntekijöihin muun muassa lasten hyvän hoidon avulla. Luottavainen suhde työntekijän ja vanhemman välillä mahdollistaa hyvän alustan lapsen suotuisalle kasvulle. Kasvatuskumppanuuteen panostaminen on koko Vaahteramäen työyhteisön työntekijöille sydämenasia. Päiväkodissa tehtävä kasvatuskumppanuustyö on monipuolista ja hyvin toteutettua kasvatuskumppanuuden polun osa-alueisiin peilaten. Tuloksista tehtiin yhteenveto pähkinäkuoreen. Yhteenvedosta näkee, millaisilla menetelmillä kasvatuskumppanuus voi kehittyä myönteisesti.</p>		
<b>Asiasanat</b> Kasvatuskumppanuus, päiväkodit, varhaiskasvatus		

**ABSTRACT**

<b>CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</b>	<b>Date</b> November 2010	<b>Author</b> Eskonen-Myllylä Taru & Saarela Heli
<b>Degree programme</b> Degree programme in Social Services		
<b>Name of thesis</b> TOGETHER AND ALONG THE SAME PATH – educational partnership in early childhood education in Vaahteramäki day care centre		
<b>Instructor</b> Vallius Eeva	<b>Pages</b> 64 + 3	
<b>Supervisor</b> Kallio municipal federation for providing basic services		
<p>The subject of this thesis was educational partnership in early childhood education in a day care centre that emphasizes it in its operation's. The aim of this study was to examine educational partnership in early childhood education especially from the point of view of the day care employees. The aim was to find answers to the following questions: what does educational partnership in early childhood education mean in practise in Vaahteramäki day care centre, how do employees value educational partnership in early childhood education and what are Vaahteramäki day care centre's forms of activities and educational practices.</p> <p>This thesis was qualitative. The research material was collected by interviewing the employees of Vaahteramäki day care centre. The questions were themed and both individual and group interviews were conducted. In addition, the day care's actions were observed for one day. All six employees of Vaahteramäki day care centre were interviewed. The interviews were themed and the questions were open because the aim was that the employees have a chance to produce as extensive answers as possible in their own words. Theory of educational partnership in early childhood education was used as a base for analyzing the research material.</p> <p>The results showed that educational partnership in early childhood education was built by small pieces. The aim was to get parents trust the employees by taking very good care of their children. A trustful relationship between a parent and an employee helps the child to get a good base for a happy childhood. All the employees in Vaahteramäki day care centre wanted to invest in educational partnership in early childhood education. Educational partnership in early childhood education was very versatile and very well carried out in Vaahteramäki day care centre. There is a summary of the results in the end of the result section.</p>		
<b>Key words</b> Day care centres, early childhood education, educational partnership in early childhood education		

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT**

**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 PERUSTA KASVATUSKUMPPANUUDELLE</b>	<b>4</b>
2.1 Kasvatuskumppanuuden muotoutuminen	6
2.2 Kasvatuskumppanuutta ohjaavat periaatteet	8
2.2.1 Kuuleminen	9
2.2.2 Kunnioitus	10
2.2.3 Luottamus	10
2.2.4 Dialogi	11
2.3 Kasvatuskumppanuus käytännössä varhaiskasvatuksessa	12
2.4 Kasvatuskumppanuuden merkitys sen eri osapuolille	17
2.4.1 Kasvatuskumppanuus vanhempien näkökulmasta	17
2.4.2 Kasvatuskumppanuus henkilökunnan näkökulmasta	19
2.4.3 Kasvatuskumppanuus lapsen näkökulmasta	21
<b>3 TUTKIMUSPROSESSI</b>	<b>23</b>
3.1 Aiheen valinta ja tutkimusaikataulu	23
3.2 Tutkimusongelmat	24
3.3 Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen	25
3.3.1 Haastateltavien valinta	28
3.3.2 Haastatteluihin valmistautuminen	29
3.3.3 Haastattelujen toteutus	29
3.4 Aineiston analysointi sekä tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus	31
<b>4 TUTKIMUSTULOKSET</b>	<b>33</b>
4.1 Vaahteramäen työyhteisö	33
4.2 Pienryhmät	36
4.3 Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö - kasvatuskumppanuus	37
4.3.1 Kotikäynnit	38
4.3.2 Perhetyö	39
4.3.3 Kasvatuskumppanuuden haasteita	41
4.3.4 Kasvatuskumppanuuden onnistumisen edellytyksiä	42
4.4 Kasvatuskumppanuuden polku	43
4.4.1 Päivähoidon aloitus	43
4.4.2 Päivittäiset kohtaamiset	44
4.4.3 Kasvatuskeskustelut ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelma	46
4.4.4 Lapsen erityisen tuen tarpeeseen vastaaminen	46
4.4.5 Yksikön toiminnan suunnittelu ja arviointi	47
4.4.6 Vanhempien keskinäinen yhteistyö	49
4.4.7 Aito osallisuus	50
4.4.8 Lapsen suotuisa kasvu	52
4.4.9 Työntekijän vastuu ja velvollisuus	53
4.4.10 Huolen puheeksi otto	54
4.5 Yhteenvetoa kasvatuskumppanuuden polusta	56
4.6 Ryhmäkeskustelu	57
4.6.1 Kasvatuskumppanuuteen panostaminen Vaahteramäellä	57

<b>4.6.2 Vaahteramäellä tehtävä varhaiskasvatustyö</b>	<b>58</b>
--	-----------

<b>5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>60</b>
-------------------------------------	-----------

**LÄHTEET**

**LIITTEET**

**KUVIOT**

KUVIO 1. Kasvatuskumppanuuden kulmakivet

KUVIO 2. Hyvä vuorovaikutus kodin kanssa

KUVIO 3. Lapsen, vanhempien ja kasvattajien vuorovaikutuskolmio

## 1 JOHDANTO

Valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi kasvatuskumppanuuden, koska se vastasi mielenkiintomme kohteita varhaiskasvatuksen alalla. Olimme kiinnostuneita syventämään tietojamme kasvatuskumppanuuden taustalla vaikuttavista tekijöistä, onnistumisen elementeistä ja toimintamuodoista. Lisäksi kasvatuskumppanuus on tällä hetkellä ajankohtainen asia lasten varhaiskasvatuksessa. Vaikka kasvatuskumppanuus terminä ei ole kovinkaan vanha, sitä on tehty päiväkodeissa jollain tasolla aina. Osasyynä opinnäytetyömme aiheen valintaamme olikin tuoda varhaiskasvatussyksikössä olevaa hiljaista tietoa kasvatuskumppanuudesta laajempaan tietoisuuteen. Opinnäytetyömme toteutettiin tilaustutkimuksena peruspalvelukuntayhtymä Kalliolle. Tutkimuksen tavoitteeksi asetettiin kasvatuskumppanuuden mallintaminen siihen erityisesti panostavassa varhaiskasvatussyksikössä.

Oli luonnollinen valinta kysyä opinnäytetyöhöemme kumppaniksi Vaahteramäen päiväkotia Ylivieskassa, koska sillä oli maine kasvatuskumppanuuteen erityisesti panostavana yksikkönä. Opinnäytetyömme on siis työelämälähtöinen. Haastatelimme Vaahteramäen päiväkodin työntekijöitä kasvatuskumppanuuden tiimoilta keväällä 2010. Haastattelut toteutimme yksilöhaastatteluina ja ryhmäkeskusteluna, lisäksi havainnoimme päiväkodin toimintaa erityisesti kasvatuskumppanuuden osalta yhden päivän aikana. Halusimme nimenomaan saada tietoa kasvatuskumppanuudesta työntekijän näkökulmasta, jota ei meidän näkemyksemme mukaan ole juurikaan tutkittu ainakaan Pohjois-Pohjanmaan alueella.

Sosionomi (AMK) opinnoissamme kasvatuskumppanuuden teoria oli tullut meille hyvin tutuksi, samoin kuin se, että siihen varhaiskasvatuksessa panostetaan. Halusimme selvittää kuinka paljon kasvatuskumppanuuteen panostetaan käytännön arjessa; onko päiväkodin kiireisessä rytmissä aikaa pysähtyä toteuttamaan varhaiskasvatussuunnitelmissa alleviivattua kumppanuussuhdetta vanhempiin tai yritetäänkö vanhempien osallisuutta todella lisätä. Halusimme kartoittaa millä tavalla kasvatuskumppanuutta toteutetaan ja kuinka paljon työntekijät yksilöinä siihen panostavat. Onko kasvatuskumppanuus arvossaan päiväkodin arjessa? Halusimme

myös selvittää tutkimuksemme kohteena olevan päiväkodin toimintamuotoja ja kasvatuskäytäntöjä ja sitä, tukevatko ne kasvatuskumppanuutta.

Kasvatuskumppanuuden tärkeyttä ei voi kylliksi korostaa. Varhaiskasvatuksen lähtökohtana pidämme lapsen etua, jota tukee kodin ja päivähoidon saumaton yhteistyö. Varhaiskasvatuksessa on tärkeää, että henkilökunta ymmärtää ja arvostaa lapsen vanhempien ensisijaisen tärkeää sydämen tietoa lapsestaan (Herranen-Somero, 2009.) Itse ajattelemme, että kasvatuskumppanuus on rikkaus varhaiskasvatuksen työssä. Lapsen kohtaaminen kokonaisvaltaisesti tarkoittaa myös hänen vanhempiensa huomioimista ja heidän kanssaan kasvatusvastuun jakamista. Varhaiskasvatuspalveluissa asiakkaana ei ole vain lapsi, vaan hänen koko perheensä.

Kasvatuskumppanuus ei ole vain kaunista sanahelinää, vaan sille on olemassa selvät perusteet laissa lasten päivähoidosta (1973), Varhaiskasvatuksen valtakunnallisissa linjauksissa (2002) sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005). Varhaiskasvatuksen työntekijän vastuulla on luottamuksellisen kumppanuussuhteen luominen vanhempiin sekä vanhemman ja lapsen välisen suhteen kannattelu. Voidaan katsoa, että kasvatuskumppanuudelle on olemassa myös yhteiskunnallinen velvoite ja tarve. Vanhempien omat sosiaaliset verkostot ovat vähennemässä, hektinen työelämä syö perheen yhteistä aikaa ja vanhempien jakamista, ja moninaistuvat perhemuodot hakevat sijaansa. Kasvatuskumppanuuden teoreettista pohjaa käsittelemme lähemmin luvussa 2.

Opinnäytetyössämme havainnollistamme tutkimustuloksiamme ja vahvistamme niitä varhaiskasvatuksen teorian kautta. Vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä löytyi paljon kirjallista tietoa, mutta rajasimme sen tarkoituksella ja käytimme vain uutta ja ajankohtaista lähteistöä. Luvussa 2 esittelemme perustan kasvatuskumppanuudelle sekä mitä tavoitteita laki lasten päivähoidosta, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset asettavat kasvatuskumppanuudelle. Käymme läpi kasvatuskumppanuuden muotoutumista ja esittelemme kasvatuskumppanuutta ohjaavat periaatteet: kuuleminen, kunnioitus, luottamus ja dialogi. Tärkeänä osana havainnollistamme myös kasvatuskumppanuutta käytännössä sekä sen merkityksiä eri osapuolille.

Opinnäytetyömme on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tavoitteena on saada työntekijöiltä todenmukaiset kuvaukset kasvatuskumppanuudesta ja sen toteutumisesta. Luvussa 3 käymme tarkemmin läpi opinnäytetyömme aiheen valintaa sekä tutkimusaikatauluamme. Kerromme tutkimuksemme tarkoituksesta, tutkimusongelmistamme, aineiston analyysistä sekä käyttämistämme tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmistä.

Luvussa 4 esittelemme haastattelujen antia, millaisia merkityksiä varhaiskasvatuksen ammattilaiset antoivat kasvatuskumppanuudelle, miten kasvatuskumppanuutta käytännössä toteutettiin Vaahterämäen päiväkodissa ja millaisia työ- ja kasvatuskäytänteitä heillä oli. Luvussa käsittelemme opinnäytetyömme kannalta keskeistä Kasvatuskumppanuuden polkua ja käymme sen kautta läpi kasvatuskumppanuuden keskeisiä osioita.



## 2 PERUSTA KASVATUSKUMPPANUUDELLE

Laki lasten päivähoidosta (19.1.1973/36) antaa varhaiskasvatyüksiköille selkeän pohjan kasvatuskumppanuuden toteuttamiselle osana lasten kasvatustehtävää. Laissa sanotaan selvästi, että päivähoidon tavoitteena on tukea lasten vanhempia heidän kasvatustehtävässään ja edistää yhdessä vanhempien kanssa lasten tasapainoista kasvua ja kehitystä. Päivähoidon tulee tarjota lapselle suotuisa kasvu-ympäristö sekä jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet. Toimiva kasvatuskumppanuus turvaa lapselle nämä suhteet ja tukee niitä.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisema Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset (2002) antaa varhaiskasvatukselle keskeiset periaatteet. Linjauksissa painotetaan lasten vanhempien ensisijaista kasvatusoikeutta ja -vastuuta sekä yhteiskunnan osaa tukea kasvatustehtävää. Lasten vanhemmat valitsevat lastensa varhaiskasvatuspalvelut. Oleellista hyvässä varhaiskasvatuspalvelussa on, että sitä tehdään vanhempien kanssa yhteistyössä ja kunnioittaen vanhempien tietotaitoa lapsestaan. Vanhempien tulee saada tietoa varhaiskasvatuspalveluista sekä heidän tulee saada vaikuttaa toimintaan sekä sen suunnitteluun ja arviointiin. Kasvatuskumppanuus tarkoittaa vanhempien ja kasvatushenkilöstön tasavertaista vuorovaikutusta, jossa tietämys yhdistyy edistäen lapsen etua. Vastuu kumppanuudesta, sen ylläpitämisestä ja toimivuudesta, on varhaiskasvatuksen henkilöstöllä, samoin kuin vanhempien osallisuuden edistäminen. (Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset 2002, 9,12,17-18.)

Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakesin (nykyinen Terveysten ja hyvinvoinnin laitos THL) julkaisema Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005) tukee myös kasvatuskumppanuuden tärkeyttä. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on hyvinvoiva lapsi. Lapsen hyvinvointia ja etua edistetään yhdistämällä hoito, kasvatust ja opetus tasapainoiseksi kokonaisuudeksi, joka jatkuu niin kotona kuin hoidossa. Lasten vanhempien ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten yhteistyö, kasvatuskumppanuus, kannattelee lapsen hyvinvointia ja etua. Kasvatuskumppanuus määritellään Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa seuraavasti:  
” - - - vanhempien ja henkilöstön tietoista sitoutumista toimimaan yhdessä lasten

kasvun, kehityksen ja oppimisen prosessien tukemisessa”. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 31-32.)

Kasvatuskumppanuudessa yhdistetään lapsen elämän kahden eri maailman, kodin ja päivähoiton, tiedot ja kokemukset, jotta voidaan yhdessä luoda parhaat edellytykset lapsen hyvinvoinnille. Yhteisistä arvoista, näkemyksistä ja vastuusta keskustellaan kasvatusyhteisössä ja vanhempien kanssa, jotta ne ovat kaikille selvät ja yhteiset. Vaikka kasvatushenkilöstöllä on ammatillinen koulutus ja sen antama tieto, vanhemmilla on aina lapsensa ensisijainen kasvatusvastuu- ja oikeus sekä oman lapsensa paras tuntemus. Henkilöstön vastuulla on kasvatuskumppanuuden sisällyttäminen luontevasti alusta asti perhekohtaisesti osaksi lapsen varhaiskasvatusta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 31-32.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005) mukaan kasvatuskumppanuuden yhtenä tavoitteena on mahdollistaa ja edistää vanhempien keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Kasvatuskumppanuuden ilmapiirissä vanhemmat halutaan osallisiksi yksikön toiminnan suunnitteluun ja arviointiin, jotta toimintaa voitaisiin jatkuvasti kehittää paremmaksi. Kasvatuskumppanuuden tavoitteisiin kuuluu myös tunnistaa lapsen mahdollinen erityisen tuen tarve mahdollisimman varhain, ja yhdessä vanhempien kanssa pohtia toimintasuunnitelma lapsen tukemiseksi. Lasten varhaiskasvatussuunnitelman tulisi olla koko kasvatusyhteisön yhdessä laatima, olla aktiivisessa käytössä ja sen sisällön tulisi olla kaikkien tiedossa. Varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan jokaiselle lapselle yhdessä vanhempien kanssa.

Näiden lisäksi jokaisella kunnalla on oma varhaiskasvatussuunnitelmansa ja jokaisella eri varhaiskasvatusyksiköillä on yksikkökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmansa, joissa määritellään kasvatuskumppanuus ja se, miten kunnassa tai eri yksiköissä kasvatuskumppanuutta toteutetaan ja kuinka paljon siihen panostetaan. Laki lasten päivähoitosta (1973), Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset (2002) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005) antavat pohjaa sille, millaista kasvatuskumppanuuden tulisi olla ja perusteluja sille, miksi kasvatuskumppanuutta pitäisi toteuttaa ja minkä vuoksi siihen kannattaa panostaa.

## 2.1 Kasvatuskumppanuuden muotoutuminen

Eri vuosikymmenten aikana perheen asema lastensa varhaiskasvatukseen vaikuttamisessa on vaihdellut. Noin 1980-luvulta lähtien perheiden asema on kasvanut päivähoitokasvatusta ohjaavan teoriaperustan selkiinnyttyä. (Hujala, Puroila, Parri-la & Nivala 2007, 114.) Erityisesti esimerkiksi Bronfenbrennerin ekologisen teorian soveltaminen vaikutti siihen, kuinka lapsen maailmaa alettiin nähdä kokonaisvaltaisemmin. Lähtökohtana ekologisessa teoriassa on oletus lapsen kehityksen tapahtumisesta vuorovaikutuksena ympäristön kanssa. Ympäristöjen välisten suhteiden laatu vaikuttaa kehitykseen ja hyviä suhteita voidaan pitää kehitystä eteenpäin vievänä. Koti ja päivähoito kuuluvat lapsen mikrosysteemiin. Kasvatuksen onnistumisen ja hyvän laadun lähtökohtana voidaan pitää yhteistyötä näiden kahden välillä. (Puroila & Karila 2001, 204-215.)

Voidaan sanoa, että parin viimeisen vuosikymmenen aikana kodin ja päivähoiton yhteistyö on muodostunut itsestäänselvyydeksi. Alun asiantuntijakeskeisyyden jälkeen on ryhdytty puhumaan asiakaskeskeisyydestä ja arvostamaan perheiden omaa asiantuntijuutta. Karilan mukaan nykyinen kumppanuusajattelu eroaa merkittävästi aiemmasta mukanaolon ja tukemisen näkökulmasta (Karila 2006, 92). Nykyisin kumppanuussuhteessa painotetaan tasavertaisuutta. Vanhemmat tulkitsevat erityisesti jokapäiväisen kohtaamisen tällaiseksi ja kokevat kuulumisten vaihdon puolin ja toisin tärkeäksi. Se, että työntekijällä on sanottavaa lapsen päivästä, kertoo vanhemmalle, että hänen lapsensa on tullut nähdyksi ja kuulluksi. Erityisesti juuri työntekijöiden myönteinen suhtautuminen lapseen on tärkeä lähtökohta yhteistyölle. (Alasuutari 2006, 84-90.)

Alasuutarin (2003) mukaan päiväkotitoiminta ja kasvatuksen ammattilaisten tarjoama varhaiskasvatus on nykyään arvostettua. Se nähdään tärkeänä osana pienten lasten kasvatusta. Ensisijaisena perusteluna lapsen aloittaessa päivähoiton ei olekaan vanhempien työssäkäynti, vaan hoidon merkitys tulkitaan pedagogis-opetuksellisista ja kasvatuksellisista lähtökohdista. Päiväkotihoido näyttää olevan vanhempien mielestä tärkeä osa pienen lapsen kasvatusta ja vanhemmat jakavat mielestään kasvatuksen varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa. Tämä merkitsee

myös sitä, että vanhemmat määrittelevät työntekijöiden roolin lapsen elämässä tärkeäksi ja arvostavat heidän tekemäänsä työtä.

Kasvatuskumppanuudessa yhdistetään kodin ja päivähoidon asiantuntijuus lapsen eduksi. Jokainen kumppanuussuhde on yksilöllinen ja siinä otetaan huomioon perheen omat tarpeet ja halut, vastaanotetaan perheiden erilaisuus ja erilaiset elämäntilanteet. Kumppanuussuhteiden laatuun voidaan vaikuttaa muun muassa kouluttamalla henkilökuntaa. Kuitenkin, jotta positiivista muutosta voitaisiin mahdollistaa, on vaikutettava syvempiin osiin, kuten kulttuuriin, arvoihin ja normeihin, minkä voidaan olettaa olevan hidasta. Yhteiskunnassa vallitsee voimakas luottamus ammattihenkilöstöön, eikä sen asiantuntijan asemaa kyseenalaisteta, vaan vanhempi saattaa jopa sysätä kasvatustapaansa henkilökunnalle sillä verukkeella, että ”kun he paremmin osaavat”. Perheen luottamusta omaan kasvatustapaansa tulisi tukea ja korostaa kumppanuutta. Vanhemmilla on kuitenkin aina lapsensa ensisijainen kasvatustavastuu ja –oikeus. (Hujala ym. 2007, 115-119.)

Nykyään varhaiskasvatuksessa panostetaan kasvatuskumppanuuteen, koska sen arvo ja hyödyt on tunnustettu. Yhteistyön tarpeellisuutta perustellaan lapsen ja vanhempien edun sekä tukemisen näkökulmasta. Lapsen kaksi kasvuympäristöä, koti ja päivähoito, voivat ja poikkeavatkin suuresti toisistaan, niin fyysiseltä, emotionaaliselta, psyykkiselta kuin sosiaaliselta ympäristöltään. Lapsi on eri asemassa kotona kuin päivähoitossa, jossa ihmissuhteita on enemmän, toimintaa ja virikkeitä voi olla runsaammin, ja lapsi saa yksilönä huomiota vähemmän. Kodin ja päivähoiton välisessä yhteistyössä pyritään kaventamaan tätä kuilua; lapsen tekemiset, kuulumiset, oppimiset ja kehitykset jaetaan. Tavoitteena on, että odotukset lasta kohtaan olisivat yhtenevät, perhe ja päivähoito tukisivat toinen toistaan, vuorovaikutus olisi avointa ja vanhempien sekä henkilökunnan välistä kohtaamista tapahtuisi päivittäin. Tärkeää on, että vanhempien ja henkilökunnan välillä vallitsee molemminpuolinen luottamus ja avoin vuorovaikutus. (Hujala ym. 2007, 114-115.)

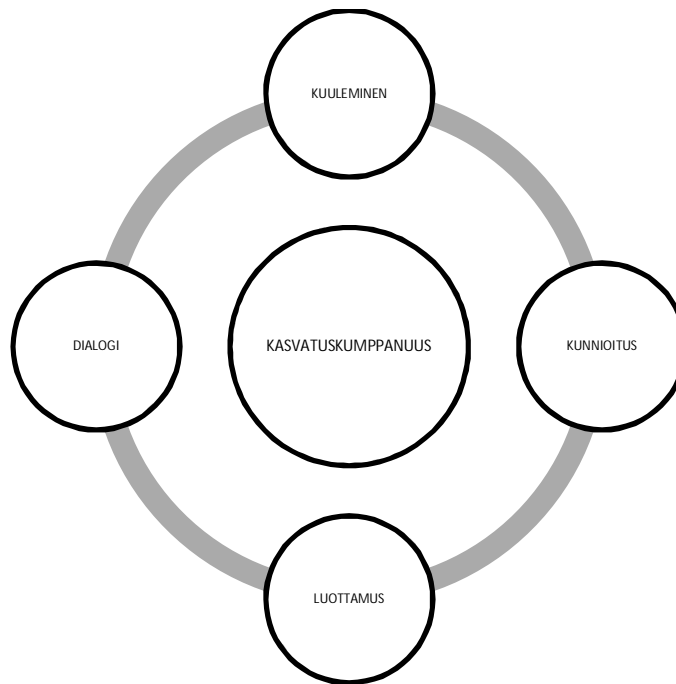
Kasvatuskumppanuuden tulisi muuttua ammattilaislähtöisyydestä perhelähtöisyyteen. Ammattilaislähtöisyydessä nostetaan kouluttautuneet varhaiskasvatuksen ammattilaiset asiantuntijan ja auktoriteetin asemaan, kun taas perhelähtöisyydessä yhteistyö perheiden kanssa sekä vanhempien oma asiantuntemus on avain-

asemassa. Perheiden kanssa tehtävän yhteistyön tulisi luoda pohja kaikelle toiminnalle. Työyksikön ja työntekijöiden toiminta organisoidaan siten, että se mahdollistaa hyvät olosuhteet yhteistyölle vanhempien kanssa. (Hujala ym. 2007, 118-124.) Vanhempien toiveet ja lasten rutiinit otetaan huomioon yksilöllisemmin kuin aikaisemmin, ja henkilökunta sitoutuu noudattamaan yhdessä sovittuja käytänteitä, esimerkiksi lasten lepo- ja ruokailutilanteissa.

Vanhempia kannustetaan osallistumaan oman lapsen asioihin liittyvän toiminnan lisäksi koko päiväkotia koskevaan toimintaan, suunnitteluun, toteutukseen sekä päätöksentekoon. Perheiden asema on tärkeä kasvatusyhteisössä. Voitaisiinko perheet nähdä enemmänkin resurssina, päivähoidon tukijoina eikä tuettavina? Vanhempien osallisuus ei kumoa henkilöstön osaamista tai mitenkään vähöksytä. Vanhempien osallisuutta ei pidä nähdä kielteisenä asiana. Varhaiskasvatuksessa ammattilaisten omat asenteet tulisivat olla sellaiset, että vanhemmille pysyttäisiin antamaan tilaa ja kannustamaan osallisuuteen; ”se ei ole meiltä pois, vaan se on meille päin!”

## **2.2 Kasvatuskumppanuutta ohjaavat periaatteet**

Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakesin Kasvatuskumppanuus-hankkeen myötä julkaistu opas Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta, esittelee hyvälle kasvatuskumppanuudella neljä periaatetta: kuuleminen, kunnioitus, luottamus ja dialogi. (Kaskela & Kekkonen 2008, 32-40.) Näitä neljää periaatetta voidaan pitää myös kasvatuskumppanuuden kulmakivinä, pohjana joka takaa onnistumisen edellytykset toimivalle yhteistyölle. Olemme tiivistäneet tämän ajatuksen kuvioon 1.



KUVIO 1. Kasvatuskumppanuuden kulmakivet

### 2.2.1 Kuuleminen

Kasvatuskumppanuus on vuorovaikutusta päivähoidon henkilöstön ja vanhempien välillä. Aito vuorovaikutus perustuu vuoropuheluun, toisen kuuntelemiseen ja kuulemiseen. Aidossa kuulemisessa ollaan suhteessa toiseen ihmiseen, kuunnellaan hänen ajatuksiaan, asiaansa, puhetaan. Asetutaan hetkeksi hänen asemaansa ja osoitetaan ymmärrystä ja empatiaa. Varhaiskasvatuksessa henkilöstön tulee kyetä luomaan vanhempiin luottavaiset ja turvalliset suhteet, jotta vanhemmat kokisivat pystyvänsä puhumaan mistä tahansa ja tarpeen vaatiessa luottamuksellisesti. Hoitohenkilöstö on valmistautunut myös kuulemaan ja vastaanottamaan negatiivisia-kin asioita ja niille pystytään antamaan tilaa.

Vanhemmat pystyvät ilmaisemaan kaikkia tunteitaan, eikä tarvitse pelätä, että toinen suuttuisi. Avoin kuulija viestittää esimerkiksi eleillään ja ilmeillään olevansa valmis ja halukas vuorovaikutukseen. Vanhempia nähtäessä hymyillään ja katsotaan silmiin, pysähdytään hetkeksi. Tällöin vanhempi kokee tulleensa huomioduksi ja että työntekijällä on aikaa vuorovaikutukselle juuri hänen kanssaan. Kasvatta-

ja ymmärtää vanhemman ja lapsen suhteen tärkeyden ja molempien kuulemisen kautta pystyy tukemaan heidän suhdettaan.

### **2.2.2 Kunnioitus**

Jokaisella ihmisellä on tarve ja oikeus tulla kohdatuksi omana itsenään, sellaisena kuin on. Toisen kunnioittaminen tarkoittaa juuri tätä, toisen ihmisen arvostamista ja hyväksymistä. Kunnioittamista ei voi teeskennellä, sen on oltava aitoa. Varhaiskasvatuksessa kunnioittamisella on haasteensa, koska perheiden kulttuurit, arvot ja normit saattavat poiketa suurestikin henkilökunnan omista. Omia arvoja, normeja ja käytäntötapoja pitää helposti ainoina ja oikeina, ja joskus erilaisuutta on vaikea yrittää ymmärtää. Aina voi oppia uutta, olemalla avoin ja kuulemalla, kunnioittamalla toista. Kun vanhempi kokee tulleensa kunnioitetuksi ja arvostetuksi, on hänen helpompi luottaa varhaiskasvattajaan, eikä asioita tarvitse peitellä tai teeskennellä. Voidaan olla avoimia ja rehellisiä toinen toisilleen. Varhaiskasvattajan tulee kunnioittaa vanhemman ja lapsen välistä suhdetta, vanhempien asemaa ja asiantuntijuutta, sydämentietoa, omaan lapseensa. Kunnioittava suhde luodaan aina myönteisyydestä käsin.

### **2.2.3 Luottamus**

Kuulemisen ja kunnioittamisen pohjalta rakennetaan luottamusta kasvatuskumppanuussuhteessa. Luottamus ei koskaan ole itsestänselvyys, eikä synny hetkessä, vaan se tarvitsee aikaa, yhteisiä kohtaamisia ja avointa vuorovaikutusta. Luottamusta ei voi pakottaa, ja jokaisessa suhteessa luottamuksen laatu on yksilöllistä. Varhaiskasvatuksessa luottamusta aletaan rakentaa jo ensihetkestä lähtien. Kaikki lähtee varhaiskasvattajan välittämisestä lapsesta, lapsen hyvästä hoidosta ja yksilöllisestä kohtaamisesta. Työntekijä välittää tietämystään ja tunnettaan lapsesta vanhemmalle, jolloin vanhempi näkee hänen lapsestaan välitettävän paljon ja tuntee lapsensa olevan turvassa hyvässä hoidossa, ja hän tuntee voivansa luottaa varhaiskasvatuksen henkilöstöön. Kun lapset luottavat henkilöstöön ja näyttävät sen, myös vanhemmille työntekijöihin luottaminen on helpompaa.

Vanhempien päivittäinen kohtaaminen päiväkotiarjessa, esimerkiksi tuonti- ja hakutilanteissa, luovat suhdetta vanhempiin. Suhdetta vahvistaa myös vanhempien mahdollisuus vaikuttaa lapsensa hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen liittyviin asioihin. Siksi päivähoidossa tulisi huomioida vanhempien osallisuus, ideat, toiveet, risut ja ruusut. Vanhempien pitää saada kokea tulevansa kuulluksi ja nähdyksi, jotta luottamusta voisi syntyä. Kasvatuskumppanuuden keskeinen tavoite on luottamuksellisen ilmapiirin vallitseminen kaikkien työntekijöiden, lasten ja vanhempien välillä. Lapset tarvitsevat ympärilleen aikuisia ja perheet kasvatuskumppaneita, jotka ovat aitoja, lämminhenkisiä ja empaattisia.

#### **2.2.4 Dialogi**

Aito kuuleminen ja vuorovaikutus synnyttävät dialogin, jonka edellytyksenä on, että kaikki sen osapuolet tulevat nähdyksi ja kuulluksi tasa-arvoisesti ja tasapuolisesti. Aidon kuulemisen ehtona on, että myös negatiivinen asia voidaan sanoa pelkäämättä. Mitään sanottavaa ei tarvitse peitellä, hävetä tai muutella. Aidon dialogisuuden tavoitteena on avoimuus, rehellisyys ja toisen kunnioitus. Dialogisuus on keskustelua, jossa on ydin, ja jossa ei valita puolta. Dialogisuus voidaan myös määritellä osallistujan taidoksi ajatella, puhua ja toimia yhdessä tasavertaisina yksilöinä.

Varhaiskasvatuksessa kasvatuskumppanuuden pohja luodaan luottavaisella vuorovaikutuksella ja dialogilla vanhempien kanssa, asioista keskustellaan, pohditaan ja päätetään yhdessä. Työntekijän on hyvä tiedostaa omat sisäiset arvonsa ja asenteensa käydessä vanhempien kanssa keskustelua. Omien asenteiden ja ennakkoluulojen ei saa antaa olla yhteistyön esteenä. Dialogisuus sisältää ajatustenvaihtoa, keskustelua, pohtimista, kompromisseja, jakamista, itsensä ja ajatustensa näkyväksi tekemistä, tarkastelua, ihmettelyä, yhteisöllisyyden kokemista sekä kumppanuutta. Siksi se kuuluu kiinteänä osana myös kasvatuskumppanuuteen.



### 2.3 Kasvatuskumppanuus käytännössä varhaiskasvatuksessa

Puhalletaan yhteen hiileen kasvatustilanteissa ja kuunnellaan niitä vanhempia ja otetaan se lapsilähtöisyyskin mukaan. Kuunnellaan sitä lasta, mistä se lapsi on kiinnostunut ja vanhemmat antaa vinkkejä.

Kasvatuskumppanuus on yhteen hiileen puhaltamista, kuten työntekijöiden haastatteluissa nousi esille. Päivähoidon aloitukseen liittyy paljon asioita. Kaikilla osapuolilla, vanhemmilla, lapsella ja henkilökunnalla, on erilaisia tunteita, odotuksia ja toiveita aloituksen suhteen. Lapsi voi olla päivähoidon alkaessa ihan pieni, jopa alle vuoden ikäinen, tai jo muutaman vuoden vanha. Päivähoidon tarve perheissä vaihtelee, ja vanhemmat voivat valita mieleisensä vaihtoehdon lapsensa hoidossa tai hoitaa lapsen itse kotona. Varhaiskasvatus on palvelua, jossa yhdistyy lapsen subjektiivinen oikeus päivähoitoon ja vanhempien oikeus saada lapselleen hoitopaikka (Koivula 2004, 80).

Vanhemmilla on oikeus tietää eri hoitopaikoista ja mahdollisuus valita seuraavista päivähoitomuodoista itselleen ja perheelleen sopivimman: päiväkotitoiminta, perhepäivähoito, ryhmäperhepäivähoito, kolmiperhepäivähoito, vuorohoito, avoin varhaiskasvatustoiminta eli leikkitoiminta, esiopetus (noin kuusivuotiaana) sekä aamu- ja ilta-päivätoiminta (Järvinen & Laine & Hellman-Suominen 2009, 99). Hoito voidaan järjestää osapäivä- tai kokopäivähoitona.

Usein päätös lapsen päivähoitoon laittamisesta on vanhemmille vaikea, vaikka töihin palaaminen sitä etenkin äitien kohdalla usein edellyttää. Ajatus oman lapsen jättämisestä hoitoon vieraille ihmisille tuntuu hankalalta, siksi työntekijöiltä vaaditaan erityistä herkkyyttä ymmärtää ja tunnistaa vanhempien tunteita. Vanhemman tunteet saattavat vaihdella mustasukkaisuudesta kiitollisuuteen, laidasta laitaan, jo yhden aamun aikana. Työntekijän tulee mahdollistaa tunteista kertominen vanhemmille ja antaa kerronnalle tilaisuus antamalla aikaa ja juttelemalla. Työntekijän tulee hyväksyä tunteet ja kertoa niiden olevan täysin luonnollisia. (Kiesiläinen 2001, 264-265.) Päivähoidon aloitukseen kuuluvat tutustumiskäynti ja aloituskeskustelu sekä lapsen vastaanotto ja tutustumisvaihe päivähoitoon.

Kasvatuskumppanuus alkaa tutustumisella, siksi vanhemmille ehdotetaan tutustumiskäyntiä kotiin. Toki voidaan olla myös hoitopaikalla, mutta koti on usein turvallisin paikkavaihtoehto vanhemmille, koska siellä tapaaminen olisi luontevinta. Ehdotus tutustumiskäynnistä voidaan tehdä samalla kertaa, kun lapsen päivähoitopaikka varmistuu. Käynti tapahtuu aina ennen lapsen hoidon alkua. Kotikäyntiin osallistuvat lapsen tuleva (oma)hoitaja yksin tai työparin kanssa, esimerkiksi päiväkodin johtajan. Perheestä tutustumiskäyntiin tulisi osallistua lapsi, ainakin toinen vanhemmista, mieluiten molemmat, ja mahdollisesti sisarukset ja muuta lähipiiriä vanhempien niin halutessa. (Kaskela & Kekkonen 2008, 41-42.)

Kaskela ja Kekkonen (2008) kertovat, että tutustumiskäynnillä keskustellaan vanhempien tunteista, toiveista ja odotuksista heidän lapsensa päivähoiton aloitukseen liittyen ja vastataan kaikkiin vanhempia askarruttaviin kysymyksiin. Tässä annetaan perheelle puheenvuoro, ja kynnys mielipiteiden ilmaisuun madaltuu omassa tutussa ympäristössä, kotona. Tutustumiskäynnin yhtenä tavoitteena on myös valmistaa vanhemmat ja auttaa heitä valmistamaan lasta päivähoiton aloitukseen keskustelemalla asiasta. Lapsen osalta tutustumiskäynti helpottaa päivähoiton aloitusta siten, että ainakin yksi ihminen hoidosta on nyt tuttu, ja luonnollisesti koti on turvallisin paikka lapsen tutustua vieraaseen ihmiseen.

Kasvattaja saa tutustumiskäynnillä tutustua myös lapseen, hänen toimintaansa kotiympäristössä ja suhteeseensa vanhempiin. Tästä alkaa lapsen yksilöllinen huomioiminen ja ymmärrys siitä, millainen tämä pieni lapsi luonteeltaan on; kuuleva ja sensitiivinen suhde alkaa tässä vaiheessa. Aloituskeskustelu käydään kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti kuulevalla, kunnioittavalla, luottamusta ja dialogia rakentavalla tavalla; nämä luovat pohjaa hyvään kasvatusta ja vuorovaikutussuhteeseen vanhempien kanssa. (Kaskela & Kekkonen 2008, 42.)

Ensimmäiset keskustelut vanhemman ja päivähoiton henkilöstön välillä ovat avainkeskusteluja. Keskusteluissa puhutaan vanhempien ajatuksista töihin lähtöön, päivähoitoon, miten lapsi tulee reagoimaan eroon ja vanhempien toiveista. Keskusteluissa sovitaan käytännön asiat ja se, miten lapsen pehmeä lasku päivähoitoon toteutetaan. (Munter 2001, 46). Hoitoon tulo pelottaa ja jännittää lasta, niin varmasti vanhempiakin, siksi on hyvä panostaa ensitutustumiseen ja tehdä tilan-

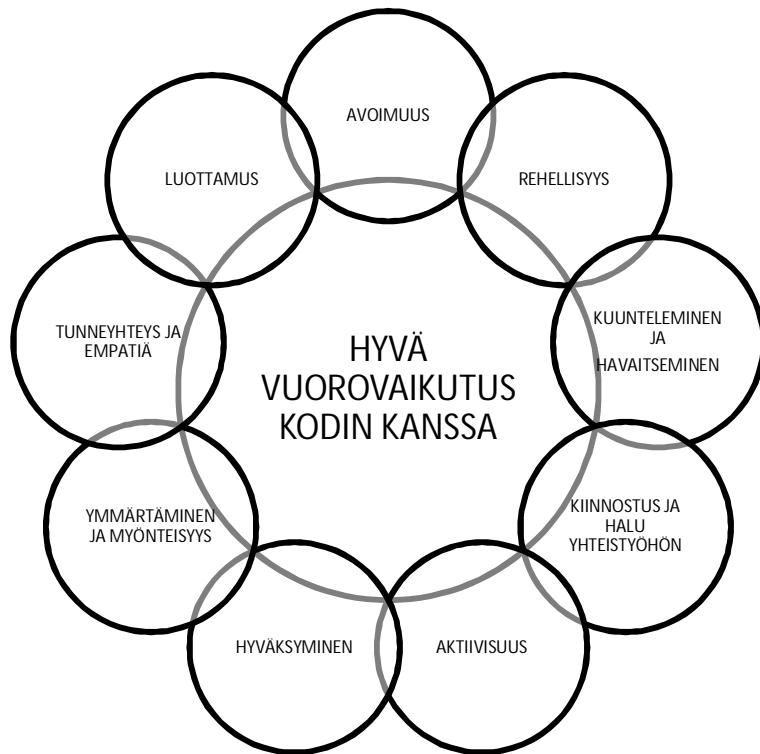
teesta turvallinen omalla asenteella ja positiivisuudella. Koska hoitoontulo muuttaa lapsen elämää radikaalisti, laskusta on tehtävä pehmeä ja siihen voi kuulua esimerkiksi omahoitajasysteemi, jolloin lapsella on yksi tietty ihminen, johon hän tietää voivansa aina turvautua.

Pehmeä lasku tarkoittaa lapsen hoitoon siirtymistä asteittain ja vähitellen aikaa pidentämällä ja päiviä lisäämällä. Vanhemmat voivat tulla mukaan tutustumaan päiväkotiin ja se on suositeltavaa. Aluksi lapsi ikävöi paljon vanhempiaan ja saattaa jäädä itkemään kauan heidän peräänsä. Ikävä ja tunteiden työstäminen on sallittava lapselle ja tuettava häntä tässä muutosprosessissa, annettava rakkautta, myötätuntoa ja nimetä tunteita. Yhdessä lapsen kanssa voidaan keskustella vanhemmista ja vaikka katsella valokuvia heistä oma unirätti kainalossa. Työntekijän rooli tässä tutustumisvaiheessa on tärkeä, sillä hän auttaa lasta selviämään eroahdistuksesta, luomaan suhdetta hoitohenkilökuntaan ja muihin lapsiin, liittymään osaksi lapsiryhmää. Lisäksi on tärkeää kertoa myös vanhemmille lapsen ikävästä. Hyvä kasvattaja myötäelää lapsen ja vanhemman tunteet, antaa niille tilaa, eikä ahdistu niistä. (Munter 2001, 46-48.)

Kasvatuskumppanuus tapahtuu päivittäin päiväkodin arjessa. Henkilökunta kohtaa lasten vanhempia vähintään tuonti- ja hakutilanteissa. Joskus kohtaaminen voi olla hätäinen ja kiireinen, kun on ehdittävä töihin, joskus aikaa jutella rauhassa on enemmän. Aina vanhemmat eivät jaksaa tai halua jutella, kun on kiire kauppaan ja kotiin pitkän työpäivän jälkeen, ja tätä työntekijöiden on syytä kunnioittaa. Kun vanhemmalla on aikaa ja jaksamista, voidaan keskustella enemmän tapahtumisista, lapsen kehityksestä, kasvusta ja oppimisesta, perhetilanteesta ynnä muusta. Kokemuksen ja tutustumisen myötä kasvattajalle kehittyy herkäät tuntosarvet huomata, milloin on hyvä hetki jutella ja milloin ei, milloin vanhempi kaipaa tukea ja tsemppausta ja milloin kasvattajan neuvoja.

Toimivassa kasvatuskumppanuudessa on kyse luottamuksesta. Millä tavalla lasten vanhemmat saadaan luottamaan päiväkodin henkilökuntaan? Jo tutustumisessa ja ensikohtaamisissa aletaan rakentaa kuvaa siitä, voiko toiseen luottaa. Perheiden vaihtelevista lähtökohdista johtuen myös luottamuksen rakentuminen on monimutkainen prosessi. Karilan tutkimuksessa vanhemmat nostivat esille luotta-

musta lisääviksi asioiksi esimerkiksi työntekijän innostuksen työstään ja aidon välittämisen lapsesta. Luottamuksen saaminen on paljolti riippuvainen henkilökunnan vuorovaikutusosaamisesta ja asenteesta. (Karila 2006, 94-101.) Kuvio kaksi havainnollistaa erilaisia vuorovaikutuksen osa-alueita, jotka rakentavat hyvää kasvatuskumppanuutta kodin kanssa.



KUVIO 2. Hyvä vuorovaikutus kodin kanssa (Järvinen ym. 2009, 163)

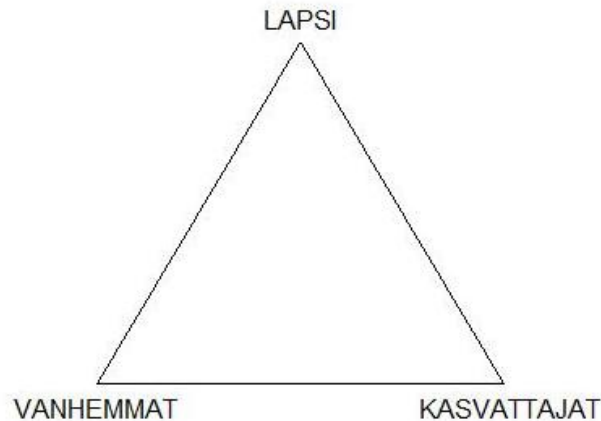
Erilaiset tapahtumat päivähoitossa on aina syytä kertoa vanhemmalle rehellisesti ja avoimesti, eikä negatiivistenkaan asioiden kertomista kannata vältellä. Nekin ovat tärkeitä tapahtumia lapsen elämässä. Arkisten asioiden kertominen ja jutteleminen auttaa vanhempaa luomaan kuvan lapsen päivästä ja siksi ymmärtämään lastaan paremmin. Lapsen tuntemus syvenee puolin ja toisin kun kuulumisia vaihdetaan säännöllisesti ja riittävästi. Päivittäisissä kohtaamisissa lapsi on aina mukana, tai lapsen tulisi olla mukana, jotta hän kuulisi myös itse, kuinka tärkeinä asioina vanhempi ja kasvattaja hänen tekemisiään ja kuulumisiaan pitää. (Kaskela & Kekkonen 2008, 44-45.)

Vanhemmalle on tärkeää saada kuulla juuri hänen lapsensa kuulumisia, sekä puhua ja jakaa ajatuksia hänestä kasvattajan kanssa. Laajemmat keskustelut lapsesta vanhempien kanssa ovat ennalta sovittuja, esimerkiksi kasvatus- ja hoitokeskustelut. Kasvatuskeskustelu käydään vanhempien kanssa ainakin kerran vuodessa, ja siinä keskustellaan lapsesta ja lapsen varhaiskasvatuksesta. Keskustelu on luontevaa jatkoa päivähoidon aloituskeskustelulle ja siellä voidaan pohtia myös ensitapaamisella esiinnousseita asioita ja tilanteiden muutosta (Kaskela & Kekkonen 2008, 46). Tavoitteena on luoda vanhempiin myönteiset ja kannustavat välit, sellainen ilmapiiri, jossa on helppo jutella perheen ja lapsen asioista. Voidaan jakaa kokemuksia, toiveita ja odotuksia, keskustella lapsen voimavaroista ja kehityksestä sekä mahdollisista huolen aiheista.

Vanhempien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön kumppanuuteen ja vuorovaikutukseen vaikuttavat kulttuurissa yleisesti vallitsevat kasvatuskäsitykset sekä yksilöiden omat kasvatuskäsitykset. Käsitykset saattavat erota paljon toisistaan, siksi on hyvä keskustella yhteisesti esimerkiksi arvoista ja päämääristä. Vanhemmat ja ammattilaiset ovat yksilöitä, joilla on esimerkiksi omat kokemuksensa siitä millainen on hyvä vanhempi tai varhaiskasvattaja tai mitä sisältää hyvä lapsuus. Vanhemmissa esiintyy enemmän eroavaisuuksia, kun voidaan ajatella, että varhaiskasvattajat olisivat sosioekonomisen asemansa myötä yhtenäisempi joukko arvomaailmaltaan ja kasvatuskäsityksiltään. Tämä luo haasteita päivähoitoon, sillä jokaisen vanhemman yksilöllistä arvomaailmaa tulisi osata kunnioittaa. Ammattilaisten on osattava luoda jokaiselle kasvatuskumppanuudella omat yksilölliset puitteensa. (Karila 2006, 95-97.)

Päivähoidossa olevien lasten vanhemmissa on jo niitä aikuisia, jotka ovat itse pieninä olleet päiväkodissa. Oma kokemus auttaa ymmärtämään lasta ja hänen kokemuksiaan sekä osaltaan henkilökuntaa. On muistettava, että lapsi on kuitenkin ainoa, joka kulkee näiden kahden maailman, kodin ja päivähoidon, välissä. Lapsi on se, minkä vuoksi kasvatuskumppanuudella on merkitystä. Varhaiskasvatuksella on yhteiskunnallista merkitystä, sillä se on ainoa paikka, missä miltei kaikki lapsiperheet saadaan yhteen ja jossa vanhemmat saavat tukea vanhemmuuteensa. Niissä luodaan välittämisen kulttuuria, jossa jaetaan yhdessä vanhemmuuden ja lapsuuden ilot ja surut. (Korhonen 2006, 68-69.)

## 2.4 Kasvatuskumppanuuden merkitys sen eri osapuolille



KUVIO 3. Lapsen, vanhempien ja kasvattajien vuorovaikutuskolmio (Koivunen 2009, 156.)

Kasvatuskumppanuudessa osallisena ovat vanhemmat, varhaiskasvatuksen henkilöstö ja kaiken keskiössä lapsi. Lapsen edun nimissä vanhemmat ja henkilöstö ovat läheisessä vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja tekevät töitä, jotta lapsen kaksi maailmaa tukisivat toisiaan ja edistäisivät lapsen suotuisaa kasvua. Tässä kappaleessa käymme läpi kasvatuskumppanuutta eri osapuolten näkökulmasta.

### 2.4.1 Kasvatuskumppanuus vanhempien näkökulmasta

Kasvatuskumppanuuden periaatteena on vahvistaa vanhemmuutta. Kasvatushenkilöstön tulisi toimia lapsen kasvatuksessa vanhemman tukena ja kumppanina. Vanhemman omia voimavaroja pyritään tuomaan esille ja vahvistamaan. Pyritään saamaan vanhempi näkemään oma tärkeytensä lapselleen. Vanhempien tieto lapsestaan, eli sydämentieto, on kaikkein parasta ja tärkeintä tietoa, se nousee arjesta ja yhdessä elämisestä, rakkaudesta omaan lapseen. (Herranen-Somero 2009.) Päivähoidon ja kasvatuskumppanuuden yhtenä tavoitteena voidaan pitää van-

hemmuuden tukemista, jota tukee heidän voimavarojensa löytäminen ja korostaminen (Koivula 2004, 83).

Vanhemmilla on lapsensa ensisijainen kasvatusoikeus- ja vastuu vuorokauden jokaisena tuntina ja päivänä viikossa, eikä se koskaan väisty tai poistu. Kukaan ei voi sitä väheksyä tai viedä pois. Koska vanhemmilla on vastuu, on heillä myös oikeus lapseensa nähden, näin ollen vanhempia tulisi ottaa enemmän mukaan päivähoitoon, sen toteutumiseen ja suunnitteluun. Vanhemman ääntä tulisi tuoda esille ja todella kuunnella, sillä vanhempien mukana myös lapsen ääni ja etu pääsee paremmin kuuluville. (Kaskela & Kekkonen 2008, 25-26.)

Oleellista vanhemman ja työntekijän suhteen tasavertaisuuden kuvauksissa on vanhemman osallisuus ja subjektiivisuus. Vanhempi ei ole vain perheen asioiden tiedonantaja tai tuen vastaanottaja. Alasuutarin tutkimuksessa vanhempien näkemykset hyvästä yhteistyöstä olivat: työntekijä arvostaa vanhemman lasta ja hänen asioitaan koskevaa tietämystä sekä vanhemman ja lapsen välistä suhdetta. Tärkeänä lähtökohtana kasvatuskumppanuudelle voidaan pitää työntekijän myönteistä suhtautumista lapseen. Tasavertaisuutta tukevat myös keskustelut ja yhteiset tulkinnot kasvatuskysymyksistä ja -asioista. (Alasuutari 2006, 86-90.)

Kun keskusteluyhteys vanhempiin toimii, myös ongelmatilanteista on helppo keskustella. Vanhempi tuntee lapsensa kaikkein parhaiten ja koska lapsi käyttäytyy erilailla päiväkodissa kuin kotona, on tiedonkulun katkeamattomuus tärkeää. Vanhemman täytyy saada tietää lapsensa kuulumisista, oppimisesta ja kehityksestä myös päiväkodissa. Näin varhaiskasvattaja voi tehdä omaa työtään näkyväksi ja arvostetuksi. Samalla kun kerrotaan lapsen tekemisistä, kerrotaan päiväkodin arjesta ja toiminnasta. Vanhemmalle siirtyy ymmärrys, mitä on päiväkodin tavallinen arki ja lasten hyvä hoito siellä. Kasvatuskäytäntöjen jatkumo ei jää vaan puheen tasolle, vaan sitä toteutetaan tietoisesti; varhaiskasvatussuunnitelmaa todenneetaan, eikä se jää vain pinoksi papereita toimiston pöydälle. (Herranen-Somero 2009.)

Vanhemmat hyötyvät päiväkodin kanssa olevasta kumppanuussuhteesta myös siten, että heille avautuu mahdollisuus olla tekemisissä samanikäisten lasten van-

hempien kanssa, joilla on samanlainen elämäntilanne haasteiseen ja iloiseen. Vanhemmilla on mahdollisuus verkostoitua keskenään ja saada tukea vanhemmuuteen muilta vanhemmilta. (Korhonen 2006, 26.) Tämä on päiväkodissa suuri sosiaalinen voimavara vanhemmille. Jottei kasvatuskumppanuuden määrän ja laadun tarjoaminen jäisi vain päiväkodin henkilökunnan harteille, kannattaa vanhempien olla aktiivisia ja vaatia parempaa sekä lapselleen että itselleen vanhempana. Muutosta parempaan ei koskaan tapahdu, ellei joku tartu asioihin. Kun vanhemmat oppivat tuntemaan varhaiskasvatuksen arkea, heille syntyy mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa asioihin.

Karila (2006) toteaa, että nykypäivänä kasvatuskumppanuuden suurimpia haasteita vanhempien kohdalla on kuntiin yleistynyt käytäntö, jossa lapsiryhmät muuttuvat kaiken aikaa. Ryhmäkoot, hoitopaikat ja henkilöstö vaihtuvat. Miten vanhempien, lapsista puhumattakaan, voidaan olettaa luottavan heti alati vaihtuviin varhaiskasvatuksen työntekijöihin, kun epävarmuus siitä, kohtaanko saman ihmisen enää huomenna, kalvaa. Ennen aikojaan katkenneita kasvatuskumppanuussuhteita tuskin voidaan pitää ainakaan lapsen edun mukaisina.

#### **2.4.2 Kasvatuskumppanuus henkilökunnan näkökulmasta**

Kyllä työ tekijäänsä opettaa, mulle on tullu just sen pitkän työkokemuksen myötä se varmuus. Kun ite tietää, että mä tojella tykkään työstäni ja haluan tehdä tätä, että arvostaa oikeesti sitä omaa työtään.

Ajatus siitä, että koko päivä on semmonen mitä sä teet siellä päiväkojissa, pitäs ajatella aina sillä tavalla että se vanhempi voi vaikka koko päivän istua siellä sun selän takana tai seisua sun vieressä. Kaikki mitä sä sanot lapselle tai mitä sä teet lasten kanssa.

Kasvatuskumppanuus tukee kasvattajan työtä. Tämä käy ilmi Vaahteramäen työntekijöiden haastatteluista, joista on otteita luvun alussa. Työntekijä tietää, että voi aina tarpeen tullen kääntyä lapsen vanhempien puoleen lapsen asioissa. Kasvattaja saa vanhemmilta tärkeää tietoa ja tuntemusta lapsesta, heillähän on luotettavin ja ajankohtaisin tieto lapsestaan. Lisäksi, kun lapsi näkee ja huomaa kasvattajan ja vanhempien avoimet ja luottavaiset välit, hän tietää voivansa tukeutua ja



luottaa työntekijään, kun vanhemmatkin tekevät niin. Lapsen tuntemus lisääntyy, mutta myös vanhempien, koko perheen ja perhekulttuurin tuntemus; kasvattaja tulee osalliseksi lapsen kasvatusyhteisöä. (Herranen-Somero 2009.) Henkilökunnan tulee nähdä kasvatuskumppanuus keinona tehdä laadukasta varhaiskasvatustyötä (Järvinen ym. 2009, 118).

Kasvatuskumppanuus antaa varhaiskasvatuksen henkilöstölle paljon, jos sitä osataan hyödyntää ja antaa sille arvoa. Vanhempien tietämys ja osallisuus on rikkaus ja lasten kannalta hyvä asia varhaiskasvatuksessa. Kasvatuskumppanuudessa on kuitenkin omat haasteensa kasvattajan näkökulmasta; on opittava antamaan vanhemmille tilaa, aikaa ja mahdollisuuksia osallisuuteen ja vaikuttamiseen, on opittava luottamaan perheiden asiantuntijuuteen enemmän. Kasvatuskumppanuudelle on annettava merkitystä ja arvostettava sitä koko työyhteisössä, sillä kumppanuus ei toteudu yhden työntekijän voimin! (Kaskela & Kekkonen 2008, 28-29). Karilan mukaan vanhemmilta kysyttäessä he näkevät kasvatuskumppanikseen koko varhaiskasvatuksen henkilöstön. Vanhempien mielestä vuorovaikutuksen toimiminen koko henkilöstön kanssa on tärkeää, vaikka lapsella olisi omahoitaja. Yhteistyötä ja luottamuksen laatua kysyttäessä vanhemmat pitivät tärkeänä, että työntekijöiden sanat vastasivat tekoja, toisin sanoen lupaukset tulee pitää. (Karila 2006, 100-102.)

Varhaiskasvatuksen ammattilaisella tulee olla hyvät vuorovaikutustaidot. Kasvatuskumppanuussuhteen vastuunkantajana työntekijän pitää tarkkailla niitä omassa toiminnassaan. Tärkeää on, että vaikeissakin suhteissa säilytetään hyvä tahto ja kunnioitus. Lasten vanhemmille ei koskaan sanota ilkeästi, eikä toimita siten, että aiheutetaan vanhemmille mielipahaa. Kasvatuksen ammattilainen kantaa vastuun omista ajatuksistaan, tunteistaan ja teoistaan, ja hän pyrkii toimimaan aina ammatteettisesti oikein. Hyvä kasvattaja pyrkii vanhempien todelliseen kuulemiseen ja osaa sanoa asiat, jotka pitää sanoa, ne vaikeatkin. (Kiesiläinen 2001, 268.) Täytyy muistaa, että vanhemmuus ja perheasiat ovat vanhemmille aina hyvin henkilökohtaisia, joten niistä keskustelu vaatii työntekijältä erityistä herkkyyttä ja kunnioitusta (Alasuutari 2006, 90).

Kasvatuskumppanuus sisältää erilaisia haasteita henkilökunnan kohdalla. Perheillä saattaa olla hyvin erilaiset lähtökohdat ja taustat, silti perheitä tulisi kohdella tasavertaisina ja silti yksilöllisesti. Myös erilaisuuden hyväksyminen ja itsestä tai omista arvoista poikkeavan hyväksyminen voi olla ammatillisesti haastavaa. Erilaiden perheiden kanssa syntyy väistämättä erilaisia kasvatuskumppanuussuhteita, ja yhdeksi haasteeksi voitaisiin nimetä vanhempien kumppanuusvalmiuden tunnistaminen ja hyväksyminen. Toiset vanhemmat haluavat osallistua ja vaikuttaa enemmän kuin toiset. (Karila 2006, 95-98.)

Lapsen elämässä on henkilöitä, joiden voidaan katsoa olevan erityisen merkityksellisiä tavalla tai toisella pienen lapsen kehitykselle. Näihin henkilöihin kuuluvat ainakin vanhemmat, varhaiskasvatuksen työntekijät sekä toiset lapset. Jokainen perhe on erilainen ja jokaisella perheellä on erilaiset tarpeet. Työntekijän tehtävänä on rakentaa suhdetta jokaiseen vanhempaan ja perheeseen. Ideana on omata strategioiden verkosto niin, että eri lähestymistapoja voi käyttää eri vanhempien kanssa. Lähestymistavan on hyvä olla sellainen, että se mieluummin tukee suhdetta kuin vähättelee sitä, mitä vanhemmat tekevät. Kasvattajan täytyy ymmärtää, että vanhemmat haluavat osallistua eri tavalla lastensa varhaiskasvatukseen ja joidenkin vanhempien kanssa yhteistyö on helpompaa kuin toisten. Vaikeissa tilanteissa perheiden kanssa myös varhaiskasvattajilla on oikeus apuun. (Bruce 1997, 151-153.)

### **2.4.3 Kasvatuskumppanuus lapsen näkökulmasta**

Lapset on täällä meillä (päiväkodissa) muutakin kun olemassa. Että oppimassa, kasvamassa ja kehittymässä.

Kasvatuskumppanuutta tehdään lapsen edun ja oikeuksien toteuttamiseksi, kuten haastattelussa, ja siitä olevasta lainauksesta, käy ilmi. Kasvatuskumppanuudessa pyritään yhdistämään lapsen kaksi maailmaa ja aikuiset niissä. Lapsen arkea tehdään näkyväksi siten, että kuulumisia vaihdetaan avoimesti, monipuolisesti ja riittävästi aikuisten kesken ja lapsen läsnä ollessa. Lapsi näkee, että hänen toimintansa on aikuisille merkityksellistä ja aikuiset saavat ajankohtaista tietoa lapsesta.

Lapsi on kaiken keskiössä ja häneen aikuiset keskittyvät. Lapsi on tärkeä ja merkityksellinen. Vanhemmat ja kasvattajat oppivat tuntemaan lapsen toisen kasvuympäristön ja huomioimaan sen toiminnassa. Erilaisuutta ymmärretään ja lapsen ihmettelyle annetaan tilaa. (Kaskela & Kekkonen 2008, 24.)

Kaskela ja Kekkonen (2008) kertovat, että toimintatavat jatkuvat ja ovat johdonmukaisia eri ympäristöissä. Jos kotona tehdään näin, hoidossa ei tehdä ainakaan päinvastoin, kuten esimerkiksi nukkumaanmenorutiineissa. Aikuiset pystyvät ottamaan huomioon lapsen toiminnan ja toimintaympäristön kokonaisvaltaisesti, esimerkiksi jos hoidossa on ollut vilkas ja kiireinen päivä, kotona voidaan rauhoittua ja keskittyä yhteiseen olemiseen ja levähtämiseen. Tämä luo lapselle turvallisuuden tunnetta ja luottamusta aikuisen välittämiseen hänestä. Lapsen hyvinvointi voidaan turvata yksilöllisesti. On otettava huomioon, että kaikki perheet ja lapset ovat erilaisia, ja että kumppanuussuhteet muodostuvat yksilöllisiksi persoonien mukaan. Yksilölliset tarpeet huomioiva varhaiskasvatus saa aikaan hyvinvoivia lapsia.

### 3 TUTKIMUSPROSESSI

#### 3.1 Aiheen valinta ja tutkimusaikataulu

Opinnäytetyömme on tilaustyö peruspalvelukuntayhtymä Kalliolta (Alavieska, Ylivieska, Nivala ja Sievi). Aiheen tutkimuksellemme saimme perhepäivähoidon palvelupäällikkö Marjut Parhialalta keväällä 2009. Tutkimus oli otsikoitu nimikkeellä Kasvatuskumppanuus siihen erityisesti panostavassa varhaiskasvatusyksikössä. Varhaiskasvatusyksikkö, johon nimike viittaa, on Vaahteramäen päiväkotiyhtymä Ylivieskassa. Päiväkodin toiminnasta on saatu paljon hyvää palautetta kasvatuskumppanuuden ja perhetyön osa-alueilta ja peruspalvelukuntayhtymä Kallio halusi tilaustutkimuksellaan selvittää, mitkä ovat ne hyvät käytänteet, joita Vaahteramäen henkilökunta jokapäiväisessä työssään käyttää. Tutkimuksessa saatavien tulosten pohjalta voitaisiin kehittää päivähoitoa koko Kallion alueella.

Valitsimme tämän kyseisen aiheen omaan opinnäytetyöhömmö, sillä olemme molemmat sosionomi (AMK) koulutuksessamme suuntautuneet varhaiskasvatuksen ja perhetyön opintoihin ja aihe kasvatuskumppanuudesta sekä sen toimivuudesta vaikutti mielenkiintoiselta. Toinen meistä on myös ollut työharjoittelussa kyseisessä päiväkodissa, mikä osaltaan helpotti ymmärtämään, mitä tutkimuksella haetaan ja kuinka tärkeä se on. Aikaisemmasta työharjoittelukokemuksesta ei kuitenkaan ollut niin paljon hyötyä, kuin alun perin kuvittelimme, sillä Vaahteramäen päiväkotiyhtymä oli työharjoittelun jälkeen muuttanut uusiin tiloihin sekä osa henkilökunnasta oli vaihtunut.

Otimme puhelimitse yhteyttä Vaahteramäen päiväkotiyhtymään ensimmäisen kerran toukokuussa 2009. Asia jäi odottamaan opinnäytetyömme käynnistymistä, minkä myötä olimme päiväkotiyhtymään uudelleen puhelimitse yhteydessä helmikuussa 2010. Sovimme ensimmäiseksi tapaamispäiväksi 18.2., jolloin myös havainnoimme päiväkotiympäristöä sekä työntekijöiden työtapoja. Samalla valokuvasimme muutamia kohteita päiväkodin seiniltä helpottamaan muistiamme. Tuolloin 18.2. sovimme henkilökunnan kanssa yksilöhaastattelupäivät, jotka olivat 25.2.2010 sekä 4.3.2010. Ryhmäkeskustelun ajankohdaksi sovimme illan 4.3.2010. Tutkijoina py-

rimme olemaan joustavia, mikä näkyi muun muassa siten, että työntekijät saivat itse ehdottaa ja päättää parhaat ajankohdat ja tilat haastatteluille.

Opinnäytetyömme tekeminen alkoi aloituspalaverilla toukokuussa 2009 Marjut Parhialan johdolla. Palaverissa kävimme tarkemmin läpi, mitä tilaustutkimuksella haettiin. Ohjeistuksesta huolimatta saimme vapaat kädet opinnäytetyömme toteuttamiseen. Lokakuussa 2009 pidimme aloitusseminaarin, väliseminaari oli tarkoitus pitää joulukuussa 2009 ja opinnäytetyö oli tarkoitus jättää hyväksyttäväksi kesäkuussa 2010, jolloin loppuseminääri olisi ollut lokakuussa 2010. Aikataulumme ei kuitenkaan pitänyt erinäisten yhteensattumien vuoksi. Suurin hidaste oli peruspalvelukuntayhtymä Kalliolta anottavan tutkimusluvan puuttuminen. Yhteydenottomme oli kadonnut postissa, minkä takia jouduimme tekemään uuden, jolloin luvan myöntämisen odottaminen alkoi alusta. Tutkimusluvan saimme lopulta tammi-kuussa 2010. Uuden aikataulumme myötä toteutimme haastattelut helmimaaliskuussa 2010, kesällä 2010 litteroimme haastattelut, analysoimme ne ja työstimme teoriaosuutta. Väliraportointi siirtyi lokakuulle 2010, ja kypsäysnäyte sekä loppuseminääri marraskuulle 2010.

### **3.2 Tutkimusongelmat**

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli mallintaa Vaahteramäen päiväkodissa käytettäviä hyviä työkäytänteitä kasvatuskumppanuutta silmäillen juuri työntekijän näkökulmasta. Vaahteramäen varhaiskasvatustyöyksikön työotteista on saatu paljon hyvää palautetta, ja nyt olisi aika saada selville, mitä on se hyvä työ, jota kyseisessä päiväkodissa tehdään, sekä syy sille, miksi siellä tehtävä varhaiskasvatustyö on niin kehuttua. Mallintamisen avulla saamme kaikille opinnäytetyöhömme tutustuvil- le tiedoksi jo hyväksi koettuja työkäytänteitä Vaahteramäen päiväkodilta. Erityisen tärkeää on saada Vaahteramäen hyvät työkäytänteet käyttöön kaikille Kallion alu- eella työskenteleville varhaiskasvatuksen ammattilaisille, mutta myös meille itsel- lemme omaa ammatillista kasvuamme ajatellen. Opinnäytetyömme tavoitteena on myös saada selville, miten hyvin Kasvatuskumppanuuden polku (LIITE 1) toteutuu Vaahteramäen päiväkodissa.

Tietokirjallisuudesta löytyy aineistoa kasvatuskumppanuudesta; siitä miten sitä voi päiväkodissa toteuttaa tai mitä se ylipäänsä pitää sisällään. Aiheesta on tehty tutkimuksiakin, mutta lähes kaikki on tehty vanhempien näkökulmasta. On olemassa hyvin vähän tutkimuksia siitä, miten varhaiskasvatusyksikön työntekijät itse kokevat kasvatuskumppanuuden tai siitä, miten kasvatuskumppanuutta käytännössä toteutetaan. Yleensä aihetta on pohdittu asiakkaan ja yleensä aina vanhempien silmin. On esimerkiksi tutkimuksia siitä, miten kasvatuskumppanuus näyttäytyy vanhemmille päivähoidon arjessa. Tutustuimme etukäteen muihin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin (esim. Aittamäki & Valli 2008; Hakalahti & Piippo 2007; Huisko 2006), mutta rajasimme tarkoituksella muiden tutkimusten tarkemman tarkastelun pois opinnäytetyöstämme.

Tutkimusongelmiksi opinnäytetyöhömme määrittelimme seuraavat kysymykset:

1. Mitä kasvatuskumppanuus Vaahteramäen päiväkodissa on?
2. Millaisen merkityksen työntekijät antavat kasvatuskumppanuudelle?
3. Mitkä ovat Vaahteramäen päiväkodin toimintamuodot ja kasvatuskäytännöt?

### **3.3 Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen**

Opinnäytetyömme kasvatuskumppanuudesta on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Vilkan (2005) mukaan tutkimus, joka on luonteeltaan laadullinen, tarkastelee ihmisten välistä, sosiaalista, merkitysten maailmaa. Tämä merkitysten maailma ilmenee ihmisistä lähtöisin olevina tapahtumina, toimintana, ajatuksina, päämäärien asettamisena ja yhteiskunnan rakenteina. Laadullisen tutkimuksen toteuttajan on pohdittava, mitä merkityksiä tutkimuksella tutkitaan. Tutkimme varhaiskasvatusyksikön työntekijöiden käyttämiä työmenetelmiä kasvatuskumppanuuden ja perhetyön saralta. Näin saimme tietotaitoa omaan ammatilliseen näkemykseemme sekä voimme Kallion toiveiden mukaisesti jakaa tietoa opinnäytetyömme muodossa muille Kallion alueella työskenteleville varhaiskasvatuksen ammattilaisille.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimuksessa tulee ottaa huomioon, ettei todellisuutta voi pilkkoa osiin. Erilaiset tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toisiaan, mikä mahdollistaa monensuuntaisten suhteiden löytämisen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutki-  
maan valittua kohdetta kokonaisvaltaisesti. On yleisesti todettua, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään enemmän löytämään tai paljastamaan tosiasioita kuin todentamaan jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1996, 161.) Tämä kuvastaa hyvin tutkimustamme, sillä tehtävämme on paljastaa, mitä hyviä työkäytänteitä Vaahteramäen varhaiskasvatusyksikössä toteutetaan.

Tutkimuksessamme toteutimme yhden päivän mittaisen havainnoinnin, jotta saimme kokonaiskuvaa päiväkodin arjesta, kuten työntekijöiden suhtautumisesta lapseen, sekä erityisesti työntekijän ja vanhemman kohtaamisesta. Toteutimme havainnoinnin luonnollisessa ympäristössä eli itse päiväkodissa. Tiedostimme sen, että havainnointi voi olla tiedollista tai tiedostamatonta. (vrt. Vilka 2006.) Saatamme esimerkiksi valikoida mitä havainnoimme, voimme esimerkiksi tiedostattamme havainnoida vain meille tuttuja asioita. Tämän vuoksi pyrimme olemaan mahdollisimman avoimella mielellä havainnoidessamme päiväkodin arkea. Ja koska havaintoja tarkastellaan aina suhteessa kokonaisuuteen, otimme valokuvia havaintojemme tueksi, jotta osasimme myöhemmin tarkastella haastatteluja sekä havainnointipäivää kokonaisuutena.

Toteutimme jokaisen työntekijän kanssa yksilöhaastattelun käyttäen teemahaastattelun muotoa avoimilla kysymyksillä. Eskola ja Vastamäki (2001) toteavat, että teemahaastattelu muistuttaa keskustelua, mutta se on tullut tutkijan aloitteesta ja se tapahtuu usein tutkijan ehdoilla. Vuorovaikutuksen avulla tutkija pyrkii saamaan selville häntä kiinnostavat asiat, jotka kuuluvat tutkimuksen aihepiiriin (Eskola & Vastamäki 2001, 24). Pyrimme vapaaseen ja keskustelunomaiseen haastatteluun, jossa työntekijällä olisi rento ja vapautunut olo, jotta hän voisi mahdollisimman avoimesti kertoa omia mielipiteitään ja näkemyksiään kasvatuskumppanuuden toteutumisesta päiväkodissa sekä valottaa omia työkäytänteitään.

Koska tutkimushaastattelussa tulisi Vilkan (2005) mukaan välttää kysymyksiä, joihin voi vastata sanoilla ”kyllä” tai ”ei”, teimme yksilöhaastattelumme kysymykset

mahdollisimman avoimeen ja kuvailevaan muotoon. Vältimme kysymyksiä, jotka alkavat sanoilla "koetko", "oletko" tai "teetkö". Ajattelimme myös pyytää haastateltavia kertomaan käytännön esimerkkejä työstään, mutta suurin osa heistä täsmensi omaa haastatteluaan automaattisesti käytännön esimerkkien avulla.

Yksilöhaastattelussa työntekijät suhtautuivat hyvin meihin sekä kysymyksiimme, ja he olivat avoimia ja puheliaita. Yksilöteemahaastattelua tehdessämme pyrimme huolehtimaan, että haastateltava pysyy annetuissa teemoissa. Myös Vilkka (2005) painottaa tätä. Teemoissa pysyminen tuotti toisinaan ongelmia puheliaampien ja asiastaan innostuneiden työntekijöiden kanssa. Pyrimme kuitenkin hienovaraisilla vihjauksilla ja täsmentävillä kysymyksillä johdattelemaan haastateltavat takaisin alkuperäisen aiheen pariin. Joidenkin työntekijöiden kohdalla opastusta ja johdatelua tarvittiin enemmän, toiset ymmärsivät pysyä annetussa teemassa.

Yksilöhaastattelujen lisäksi toteutimme ryhmäkeskustelun kaikkien työntekijöiden kesken. Ryhmäkeskustelun ajankohta oli yksilöhaastattelujen jälkeen, jotta kaikilla varhaiskasvatusyksikön työntekijöillä oli mielipide tekemästämme yksilöhaastattelusta ja sen kautta mielipide omasta työotteestaan ja koko työyhteisön toimivuudesta kasvatuskumppanuuden osalta. Ryhmäkeskustelussa nostimme esille yksilöhaastatteluista nousseita teemoja, joita kaikki työntekijät saivat yhdessä tarkemmin pohtia ja analysoida ryhmäkeskustelun aikana. Ryhmäkeskustelu itsessään ei sujunut niin luontevasti kuin olimme alun perin ajatelleet. Ne työntekijät, jotka olivat yksilöhaastattelussa olleet hyvin puheliaita ja luottavaisia omaan ammattitaitoonsa olivat ryhmäkeskustelussa yllättävän hiljaisia. Keskustelu kuitenkin kokonaisuutena onnistui hyvin ja saimme siitä aikaisempia näkemyksiämme tukevia tutkimustuloksia.

Keräsimme tutkimusaineistoa käyttäen erilaisia välineitä aineiston keräämiseen. Havainnointipäivänä teimme muistiinpanoja nähdystä asioista ja kohtaamisista sekä valokuvasimme tärkeitä tuntuneita kohteita päiväkodin sisällä, kuten vanhempainillan antia sekä ryhmien viikko-ohjelmia. Yksilöhaastatteluissa käytimme muistiinpanovälineitä tärkeimpien tulosten kirjaamiseen sekä nauhuria, joka nauhoitti koko haastattelun. Myös ryhmäkeskustelussa käytimme muistiinpanovälineitä sekä nauhuria.



### 3.3.1 Haastateltavien valinta

Koska tutkimuksemme oli peruspalvelukuntayhtymä Kallion tilaustutkimus Vaahteramäen päiväkotiin liittyen, oli haastateltavien valinta jo itsestään selvyys. Haastatelimme ylivieskalaisen Vaahteramäen päiväkodin henkilökuntaa kasvatuskumppanuuteen erityisesti painottaen. Valitsimme haastateltavaksi kaikki viisi kasvatusvastuullista sekä keittiötyöntekijän. Halusimme tutkia, miten kasvatuskumppanuus toteutuu kaikkien työntekijöiden toteuttamana, työnimikkeestä riippumatta. Aluksi olimme yhteydessä päiväkotiin puhelimitse, jolloin sovimme ensimmäisen tapaamisen. Tuon tapaamisen aika sovimme haastattelujen sekä ryhmäkeskustelun ajankohdat.

Haastateltavia ei juuri tarvinnut motivoida haastatteluja varten, sillä tulimme työntekijöiden kanssa todella hyvin juttuun. Otimme kuitenkin haastateltavien motiivoinnin huomioon, sillä osa työntekijöistä ei työskennellyt vanhassa Vaahteramäessä, eivätkä he näin olleet tietoisia tulevasta tutkimuksestamme. Vaahteramäki, johon tutkimuksemme lopulta teimme, oli muuttanut uusiin tiloihin ja yhdistynyt ryhmäperhepäivähoitoyksikkö Myttsen kanssa. Kaikki työntekijät suhtautuivat meihin avoimesti ja myönteisesti. Aina ennen haastattelun alkua esittelimme itsemme ja kerroimme tutkimuksen tarkoituksen ja tarpeellisuuden, jotta haastateltavat olivat tietoisia tutkimuksen lähtökohdista (vrt. Vilka 2005). Samalla pyrimme motivoimaan haastateltavat vastaamaan esittämiimme teemoihin omaa ammattitaitoaan hyväksikäyttäen ja rehellisyyttä arvostaen.

Nauhuria käytimme helpottamaan työtämme, sillä nauhalta haastattelut oli helppo litteroida tekstiksi. Nauhurin käyttö oli hyvä tapa saada kaikki haastattelumateriaali talteen. Haastateltavien motivointia helpotti myös se, että opinnäytetyömme on tilaustutkimus, jonka tarkoituksena oli mallintaa juuri Vaahteramäen hyviä työkäytänteitä. Se, että työntekijöiden tekemä työ on havaittu ylemmällä portaalla hyväksi ja valittu tutkimuksen aiheeksi sai työntekijät hämilleen, mutta myös ylpeiksi ja tyytyväisiksi tekemästään työstä. Saimme todella runsaasti materiaalia haastatteluisista, vaikka aluksi nauhurin läsnäolo ujostutti muutamia työntekijöitä.

### 3.3.2 Haastatteluihin valmistautuminen

Valmistauduimme haastatteluihin lukemalla kirjallisuutta eri haastattelumuodoista sekä ryhmäkeskustelun toteuttamisesta. Vertailujen jälkeen päädyimme toteuttamaan yksilöhaastattelut teemahaastatteluina, joissa käytimme avoimia kysymyksiä. Emme halunneet tehdä pieniä tarkkoja kysymyksiä, vaan mahdollisimman laajoja, jotta työntekijät pystyivät kertomaan asiasta omin sanoin ja mahdollisimman runsaasti ja laajasti. Halusimme tulla haastatteluihin mahdollisimman avoimin mielin ja samalla antaa haastateltaville vapaat kädet haastattelujen vastausten suhteen. Teimme itsellemme haastattelun rungon, johon olimme merkinneet pääteemoja haluamistamme aiheista (LIITE 2). Näiden yleisten teemojen avulla osasimme tarpeen vaatiessa viedä kysymyksillämme haastateltavan puhetta meitä hyödyttävämpään suuntaan.

Saimme opinnäytetyömme silloiselta ohjaajalta, Kirsi Herranen-Somerolta, vinkin, että voisimme haastattelujemme yhteydessä tuoda esille Kasvatuskumppanuuden polun (LIITE 1) ja työntekijät voisivat sen avulla avata kasvatuskumppanuutta heidän työotteensa kautta. Ennen haastattelujen toteuttamista perehdyimme Kasvatuskumppanuuden polkuun, avasimme sitä itsellemme sekä sisäistimme polusta esille nousevaa tietoa muun muassa käsitteiden muodossa. Polun omaksuminen oli tärkeä prosessi, sillä se osoitti haastateltaville, että olimme perehtyneet aiheeseen. Näin osasimme välittömästi vastata työntekijöiden Kasvatuskumppanuuden polkua koskeviin kysymyksiin. Yksilöhaastattelujen lopuksi näytimme työntekijöille Kasvatuskumppanuuden polkua, jonka kaikki kävivät lähes kohta kohdalta läpi ja kertoivat oman mielipiteensä kyseisen kohdan tärkeydestä tai siitä, miten se Vaahteramäellä toteutuu. Saimme myös palautetta siitä, mitä kasvatuskumppanuuden polulta vielä puuttuu.

### 3.3.3 Haastattelujen toteutus

Ensimmäisen tapaamisen aikana sovimme haastatteluajankohdat. 25.2. suoritimme neljän työntekijän yksilöhaastattelut ja viikon päästä siitä, 4.3. haastattelimme kaksi viimeistä työntekijää. Samana iltana, 4.3., hoidimme myös ryhmäkeskuste-

lun. Haastattelut ja ryhmäkeskustelun saimme tehdä työntekijöiden omassa työympäristössä eli päiväkodilla. Haastattelujen ajankohdat ja kellonajat sovimme työntekijöiden omien aikataulujen ja työvuorojen mukaan, jotka sopivat hyvin myös meidän aikatauluihimme. Päiväkodin henkilökunta oli hyvin yhteistyöhaluinen niin aikataulujen kuin haastattelutilojen järjestämisen suhteen.

Kuudesta haastateltavasta viisi heistä oli kasvatusvastuullista ja yksi heistä keittiötyöntekijä. Jokainen haastateltava oli erilainen persoonana ja jokainen haastattelutilanne oli erilainen. Muuttuvia tekijöitä haastattelutilanteissa olivat muun muassa remontointitöistä aiheutunut melu, lähihoitajaopiskelijan läsnäolo yhdessä haastattelussa, tilan vaihtuminen kesken haastattelun sekä meidän ja haastateltavan välinen henkilökemia. Tilanteisiin vaikuttivat myös työntekijöiden omat käsitykset omasta ammatillisuudesta, mikä näkyi muun muassa helppoutena tai vaikeutena vastata joihinkin kysymyksiin. Jos työntekijä ei ollut varma omasta asemastaan ja omasta osaamisestaan aihepiirissä, oli vastaaminen haastavampaa. Joillakin oli myös tapana sanoa, että muut osaavat vastata tähän sitten paremmin. Tästä huolimatta saimme jokaiselta haastateltavalta runsaasti hiljaista tietoa nauhurille sekä muistiinpanoihimme.

Erittäin positiivinen yllätys oli, että saimme vastaukset kaikkiin kysymyksiimme sekä hieman ylimääräistäkin tietoa. Muutamalta haastateltavalta tekstiä olisi tullut vielä paljon lisää. Vilkan (2005) mukaan haastattelua tehtäessä teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole väliä, sillä tärkeintä on, että kaikkiin teemoihin haastateltava vastaa ja antaa siitä oman kuvauksensa. Tämä seikka huomioiden onnistuimme haastatteluissamme todella hyvin.

Haastattelutilanne kokonaisuudessaan oli hyvin rento ja vapautunut. Huumorin avulla haastattelutilanteet pysyivät avoimina, sillä se kevensi ilmapiiriä. Ainoa asia, mikä oudoksutti työntekijöitä, oli nauhuri, mutta sekään ei häirinnyt alkua pidemmälle. Kukaan työntekijöistä ei ollut vastahakoinen antamaan haastattelua, vaan kaikki ymmärsivät, kun kerroimme, miksi teemme opinnäytetyömme kyseisestä aiheesta ja miksi juuri Vaahteramäen varhaiskasvatusyksikkö on valittu Kallion tilaustutkimuksen kohteeksi. Saimme henkilökunnalta paljon positiivista palautetta

haastatteluista ja tutkimuksestamme, teimme heidän mukaansa ”hyvää ja arvokasta työtä”.

Nauhoituksiin käytimme kahta mp3-soitinta, joilla suoritimme yksilöhaastattelujen sekä ryhmäkesustelun nauhoituksen. Nauhurin ansiosta saimme keskittyä kuuntelemaan haastattelujen antia ja pystyimme keskittymään haastattelun vetämiseen. Vaikka nauhuri nauhoitti koko haastattelun ja keskustelun ajan, kirjasimme silti muutamia tärkeimpiä asioita paperille ylös, etenkin Kasvatuskumppanuuden polusta puhuttaessa. Tarkistimme myös tietyin väliajoin nauhurin toimivuuden ja sen, nauhoittaako se varmasti. Kun saimme haastattelut tehtyä, siirsimme nauhoilta haastattelut meidän molempien tietokoneille talteen, sekä varalta myös muutamalle muistitikulle.

### **3.4 Aineiston analysointi sekä tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus**

Litteroitavaa aineistoa saimme todella runsaasti; yksilöhaastattelut ja ryhmäkesustelu kestivät yhteensä 278 minuuttia (4 h 38 min.). Haastattelut litteroimme sanatarkasti Word- tekstinkäsittelyohjelmaan. Litteroinnissa emme muuttaneet haastateltavien puhetta (vrt. Vilka 2005). Näin tutkimuksemme on myös mahdollisimman luotettava. Litteroinnin tarkkuus on verrattavissa haastattelun luottamuksellisuuteen (Vilka 2005, 116). Koska haastatteluista saatua materiaalia oli niin runsaasti, oma aikataulumme joutui koetukselle. Emme arvanneet etukäteen, kuinka hidasta työtä sanatarkka litterointi on. Litteroinnin jälkeen kävimme haastattelut läpi alleviivaten tärkeimmät kohdat. Alleviivauksen ja yhteisen analysoinnin jälkeen aloimme tuottaa tekstiä.

Haastatteluista nousi jonkin verran päällekkäisyyksiä, asioita, joita kaikki työntekijät nostivat esille, mikä osaltaan kertoo siitä, että työntekijöillä on samansuuntaisia ajatuksia ja työtapoja. Se myös todistaa, että asioita on yhdessä pohdittu ja arvomaailmasta on keskusteltu varhaiskasvatustyöntekijöiden yhdistyessä. Aineiston runsauden myötä saimme eteemme myös aineiston rajaamisen. Materiaalia oli niin paljon, että jouduimme jättämään osan pois. Paljon hyvää tietoa tuli myös esimerkiksi varhaiskasvatuksesta yleensä, mikä ei valitettavasti mitenkään luonte-

vasti istunut kasvatuskumppanuuden alle. Tämä oli sinällään sääli, sillä hyvää tietoa jäi tämän takia kirjoittamatta.

Luonteeltaan kvalitatiivisen, eli laadullisen, tutkimuksen luotettavuutta on hankalampi arvioida kuin kvantitatiivisten tutkimusten. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ihmistä ja kulttuuria koskevat kuvaukset ovat ainutlaatuisia, joten tavanomaiset luotettavuuden, reliabiliuden, ja pätevyyden, validiuden, arvioinnit eivät tule kysymykseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pätevyyttä voidaan kuitenkin arvioida kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuudella. Luotettavuutta puolestaan voidaan arvioida tutkijan tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi ym. 1997, 232.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on tutkija itse sekä hänen rehellisyytensä, sillä arvioinnin kohteena on tutkimuksessa tehdyt teot, valinnat ja ratkaisut (Vilkka 2005, 158-159). Rehellisyys tutkimuksessamme näkyy muun muassa sanatarkassa litteroinnissa. Samoin liitimme havainnointimme osaksi kokonaiskuvan hahmottamista varhaiskasvatusyksikön toiminnasta. Näin pyrimme saamaan mahdollisimman totuudenmukaisen, ja sitä kautta luotettavan, tutkimuksen. Vilkka (2005) tuo esille sen, että tutkija arvioi jokaisen tekemänsä valinnan kohdalla tutkimuksensa luotettavuutta. Myös me opinnäytetyössämme pyrimme valintoja tehdessämme tekemään ratkaisuja, joissa säilyi tutkimuksen aitous ja rehellisyys. Lopputuloksena tutkimuksemme on mielestämme hyvin luotettava.

## 4 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyömme tutkimusmateriaalina olivat Vaahteramäen päiväkodin työntekijöiden yksilöhaastattelut ja ryhmäkeskustelu. Haastateltuja työntekijöitä oli kuusi ja yhdestä yksilöhaastattelusta materiaalia saimme noin tunnin verran, joten litteroitavaa tekstiä oli paljon. Haastateltavat työntekijät antoivat meille todella monipuolista, ammatillista ja mielenkiintoista tietoa kasvatuskumppanuudesta ja Vaahteramäen yksikön toiminnasta. Tässä opinnäytetyössä teemme heidän hiljaista tietoaan näkyväksi. Hiljaiseksi tiedoksi voidaan ymmärtää yksilön tai yhteisön toiminnassa merkityksellistä tietoa, jota on vaikea pukea sanoiksi (Hakkarainen & Paavola 2008, 59).

Kaikilla Vaahteramäen päiväkodin työntekijöillä on pitkä työura, 10 – 30 vuotta, varhaiskasvatuksen alalta, joka näkyy vahvana osaamisena varhaiskasvatuksessa, kasvatuskumppanuudessa ja ammattitilpeytenä. Työntekijät totesivat, että lasten kanssa tehtävää työtä on rakastettava, tehtävä sydämellään ja voitaisiin jopa sanoa, että kasvatustyö on kutsumusala. Työyhteisössä on monipuolista osaamista, esimerkiksi neljällä työntekijällä on vahva suuntautuminen erityislasten kanssa työskentelyyn, mitä voidaan pitää päiväkodin voimavarana. Nostamme tuloksissa esille muutamia lainauksia työntekijöiden haastatteluista.

### 4.1 Vaahteramäen työyhteisö

Vaahteramäen päiväkotiki on uusi yksikkö, mikä tuo mukanaan haasteita. Toimintakauden alussa työntekijät asettivat arvot ja toimintatavat, joissa vanhempien mielipide vaikutti. Yhteisiä arvoja pidettiin tärkeänä ohjenuorana. Mainittuja arvoja olivat esimerkiksi: turvallisuus (psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen) sekä kasvatustietoisuus. Kasvatustietoisuus merkitsee, että kasvattaja on tietoinen kasvatukseen liittyvistä vastuista, velvollisuuksista ja oikeuksista, joka tulee näkyväksi kasvatuste-oissa ja -toiminnassa (Nummenmaa 2006, 25). Työntekijöiden kasvatustietoisuutta ilmentää esimerkiksi se, että lasten ideoille ja halulle tehdä annetaan tilaa. Kaikissa tilanteissa varhaiskasvattajat osaavat ajatella, missä kehitysvaiheessa lapsi on

menossa ja mitä lapselta siinä vaiheessa odotetaan. Yhdessä pohditaan, tehdään ja kerätään tietoa asioista, joista lapset ovat kiinnostuneita. Turvallisuus on tärkeässä asemassa, sillä turvattomuus on yhden työntekijän mukaan oppimisen este. Kun on turvallinen kasvuympäristö, oppiminen tapahtuu automaattisesti.

Työntekijät painottivat leikin merkitystä erityisesti pienten lasten kohdalla. Lapsi opettelee, käsittelee ja tekee asioita leikin kautta. Leikin avulla voidaan käsitellä vaikeita asioita. Leikin tärkeyttä pidettiin itsestään selvänä asiana, samoin sitä, että aikuiset leikkivät lasten kanssa. Leikki on huomioitu pienten ryhmän viikko-ohjelmassa. Viikon aikana saatetaan esimerkiksi tietyssä päivänä keskittyä kahdenkeskiseen leikkiin tai paneutua jonkin leikkitaidon puutteeseen lapsikohtaisesti. Kyseisessä ryhmässä on keskiviikkoisin oman lelun päivä, jolloin opetellaan jakamista. Leikin tärkeä merkitys Vaahteramäellä on hyvin linjassa Ylivieskan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman kanssa. (Ylivieskan varhaiskasvatussuunnitelma 2006-.)

Työyhteisöä työntekijät pitivät hyvänä. Persoonien erilaisuus koettiin rikkautena, ja työ- ja kasvatustavat koettiin hyvin samansuuntaisiksi. Työyhteisössä saa olla niin oma itsensä kuin haluaa, niin lasten kuin aikuistenkin kanssa. Työyhteisö oli yhden haastateltavan sanoin hyvin kehiteltävä, valmis ja halukas kehittämään omaa toimintaansa. Erään työntekijän mielestä menossa on sisäänajovaihe, joka on arvo-keskustelun, yhteisen sävelen miettimisen, jälkeen lähtenyt hyvin käyntiin. Työyhteisön monipuolisuus ja vahva osaaminen mahdollistaa tuen saamisen varhaiskasvatustyössä. Työkavereilta voi kysyä rohkeasti neuvoa ja pulmatilanteisiin mietitään yhdessä ratkaisua.

Yhden haastateltavan mukaan työntekijällä on mahdollisuus ottaa vastuuta ja käyttää luovuutta työssään niin paljon kuin omat kyvyt ja halut riittävät. Tämä kertoo työntekijöiden keskinäisestä luottamuksesta; toisen ammatilliseen pätevyyteen uskotaan. Esimerkiksi neljä työntekijää uskoi kahdella muulla työntekijällä olevan hyvä ja laaja tieto perhetyöstä, eivätkä he lähteneet laajemmin kertomaan yksikön perhetyöstä. Mahdollisuus kehittää itseään, työpaikan käytänteitä ja toimintatapoja antaa työntekijälle innostusta ja työmotivaatiota sekä nostaa työhyvinvointia. Vaahteramäen arjessa eletään lapsilähtöisesti; kuunnellaan, mikä tilanne on ja

mitä lapsi tarvitsee. Päiväkotityö on monipuolista ja kokonaisvaltaista. Työntekijät korostivat, että jokaisessa päivässä on jotain ihanaa, jokaisesta päivästä lasten kanssa tulisi nauttia ja iloita oppimisen, kasvamisen ja kehittymisen riemusta lasten kanssa.

Vaahteramäen päiväkodin työntekijät olivat iloisia, reippaita, avoimia ja huumorintajuisia, ja heidän työyhteisöstään loisti hyvä yhteishenki. Työntekijät korostivat oman työn ja osaamisen arvostamista, ”muutkin arvostavat työtäsi jos itse arvostat”. Omasta työstä on osattava olla ylpeä, on osattava luottaa itseensä ja ottaa vastaan palautetta, positiivista, mutta myös rakentavaa kritiikkiä vastaan. Yksi työntekijöistä kaipasi enemmänkin palautetta työstään työkavereilta. Palautteen avulla työtä on mahdollista kehittää edelleen. Toisten työntekijöiden palaute ja arviointi on tärkeää, koska joitain asioita omasta toiminnasta ei itse huomaa ja on hyvä kuulla ne toisilta, jotta omaa toimintaa voisi kehittää ja omasta osaamisesta osaisi olla vielä ylpeämpi.

Kasvatusvastuullisten lisäksi päiväkodissa toimii keittiötyöntekijä, joka on toiminut aikaisemmin perhepäivähoitajana. Hän kertoo olevansa vanhempainilloissa läsnä ja esittäytyvänsä siellä muiden työntekijöiden tapaan. Hän kertoo vanhemmille, että on pääsääntöisesti keittiön puolella, mutta on lasten kanssa aina kun ehtii. Työntekijä kokee hyvänä sen, että päivittäisten kolmen eri ruokailun aikana hänelle tulee kaikki lapset tutuiksi. Ruoan jaon yhteydessä hän pääsee juttelemaan kaikkien lasten kanssa. Keittiötyöntekijä osallistuu pukemistilanteisiin etenkin pienten lasten kanssa, jos hänellä ei ole keittiössä sillä hetkellä työtä. Toisinaan hän käy lasten kanssa istumassa ja leikkimässä. Keittiötyöntekijän mielestä Vaahteramäen päiväkodissa otetaan vanhemmat hyvin huomioon ja heidän kanssaan jutellaan päivittäin. Toiset kasvatusvastuullisista juttelevat enemmän kuin toiset, ja toiset ovat tarkempia puhuttavista asioista kuin toiset. Kaikin puolin hän uskoo uuden Vaahteramäen toiminnan lähteneen hyvin käyntiin, sillä hänen korviinsa ei ole kantautunut negatiivista palautetta vanhempien puolelta.



## 4.2 Pienryhmät

Paljon on puhuttu tämmösistä pienryhmistä, että pitäis lasten kans olla tämmösissä pienemmissä ryhmissä, joka on ajatuksena ollu tosi hyvä ja on edelleen – Helpotti ihtiä, että sun ei tarvi hallita niitä kolmenkymmenenviihen (35) lapsen tietoja, vaan sää saat hallita tämän oman. – se aika ja energia, se kestää ihan eri tavalla havannoijakki kun on se pienempi lapsiryhmä.

Kallialan (2008) mukaan varhaiskasvatuksessa ryhmäkoko on yksi tärkeimmistä laatutekijöistä. Ryhmän koko, koostumus ja ikäjakauma merkitsevät paljon, esimerkiksi leikin ehtona voidaan usein pitää ryhmän jakamista. Kuitenkin ryhmäkoon sääteleminen vaatii monipuolista osaamista varhaiskasvatuksen henkilöstöltä. Toiminnan laatuun ja ryhmäkokoihin vaikuttaa moni tekijä, esimerkiksi aikuisten täysipainoinen paneutuminen toimintaan ja lapsiin vaikuttaa myönteisesti, kun taas lasten pitkät hoitopäivät negatiivisesti. Aikuisten ja lasten suhdelukua säätelemällä tai ryhmäkokojen suuruutta syyttämällä ei voida suojella lapsia. Iso ryhmä on aina riski, se rasittaa niin aikuisia kuin lapsiakin.

Vaahteramäen päiväkodissa on tammikuussa 2010 eriydytty pienempiin ryhmiin. Ryhmiä on kolme pientä yhden ison sijasta, mitä kaikki työntekijät pitivät erittäin hyvänä ratkaisuna. Pienryhmiin jakautumista täytyi suunnitella hyvin. Haluttiin katsoa ensin rauhassa miten lapset ryhmäytyvät, mitä kaverisuhteita syntyy ja miten sisarusten kohdalla toimitaan. Ryhmiin jakautumista mietittiin paljon niin lasten kuin työntekijöiden kohdalla. Tiukkana paikkana työntekijät pitivät, kun joihinkin perheisiin oli muodostunut jo läheinen suhde, joka katkesi lapsen siirtyessä eri ryhmään. Tässä tilanteessa perheestä luopuminen täytyi hyväksyä ja luottaa toisen työntekijän ammatillisuuteen luoda hyvä suhde perheeseen.

Työntekijät kokivat, että oli omalla tavallaan helpotus olla vain oman ryhmän lapsista vastuussa, eikä tarvinnut pystyä pitämään ”kaikkia naruja käsissään”, hallita ja tietää kaikkien lasten asioista, kuten yksi työntekijä totesi. Pienryhmässä työntekijällä on aikaa ja energiaa paljon enemmän lasta kohti kuin verrattavissa suurryhmään. Työntekijät kokivat myös, että lasten ollessa pienryhmissä työtä pystytään tekemään kunnolla, jokaiseen lapseen voidaan keskittyä, jolloin esimerkiksi

havainnointi helpottuu. Oman ryhmän lasten kasvua ja kehitystä pystytään paremmin tukemaan ja ottamaan lapset yksilöinä huomioon.

Pienryhmissä lapset ovat hyvin samanikäisiä, joten leikit, askartelut ja muu toiminta sopivat paremmin yhteen kehitystason ollessa suurin piirtein sama. Yhdessä isossa ryhmässä pienemmät lapset eivät välttämättä pysyisi isompien lasten tahdissa mukana, melu olisi kova, riitoja enemmän, lapset väsyisivät nopeasti ja turvattomuus lisääntyisi. Pienryhmiin jakautuminen ei kuitenkaan merkitse sitä, ettei toisten ryhmän lapsia hoidettaisi lainkaan, vaan tarpeen vaatiessa paneudutaan kokonaisvaltaiseen yhdessä tekemiseen. Työntekijät kokivat myös, että oman ryhmän lasten vanhempiin saatiin läheisempi vuorovaikutus, mikä on pohjana hyvälle kasvatuskumppanuudelle.

### **4.3 Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö - kasvatuskumppanuus**

Ei se päivähoito välttämättä mittään kamalaa oo, kun ne vanhemmat on mukana ja niitä arvostetaan.

(Kasvatuskumppanuus on) semmonen ihana asia, joka on tämän pitkän työurani aikana kehittynyt, että ne vanhemmat on niitten lasten parhaita asiantuntijoita, parhaiten tietää. Se oli ennen niinkö päivähoito sano ”tehdään sitä ja tätä ja asiat on näin”, mutta nyt niinkö tehään yhdessä ja sammaan suuntaan sitä hommaa, niin se menee hyvin eteenpäin ja vanhemmat on kyllä hyvin tietosia siitä.

Vaahteramäen työntekijöiden mielestä kasvatuskumppanuutta on aina ollut ja sitä on aina tehty, nykyään se vain on tietoisempaa ja sitä kehitetään jatkuvasti. Aiemmin on ajateltu, että päiväkodit tekevät omaa työtään ja kodit omaansa, eikä toisen toimintamuotoihin tai kasvatustieteisiin ole puututtu. Nykyään pyritään siihen, että tehdään yhdessä lapsen parhaaksi, toimitaan kumppaneina. Kaikki Vaahteramäen työntekijät kokivat, että lasten vanhempien kanssa tehdään paljon yhteistyötä ja että yhteistyö on sujunut hyvin. Vanhempia kuunnellaan ja heidän mielipiteillään on aidosti merkitystä. Kaikkien lasten vanhempien kanssa käydään läpi hoito- ja varhaiskasvatussuunnitelmat henkilökohtaisesti.

### 4.3.1 Kotikäynnit

Peruspalvelukuntayhtymä Kallio on antanut suosituksen kotikäynneistä päiväko-deille. Kalliossa on asetettu tavoitteeksi, että ensimmäinen kohtaaminen olisi koti-käynti. Vaahteramäen päiväkodissa työmuotoihin ja kasvatuskumppanuuteen kuu-luvat kotikäynnit itsestään selvänä asiana. Kaikki työntekijät tekevät kotikäyntejä ja pyrkivät siihen, että kotona käy lapsen omahoitaja. Kotikäyntiehdotusta edeltää päivittäisten kohtaamisten myötä tapahtuva suhteen syveneminen ja lämpenemi-nen. Tutulle työntekijälle on helpompi avata kodin ovi ja puhua luottamuksellisista asioista. Kotikäynnit on koettu antoisana ja hyvänä käytäntönä. Kaikki vanhemmat eivät halua kotikäyntiä, mitä on kunnioitettava, eikä kenenkään kotiin mennä väki-sin. Useimmat vanhemmat suostuvat kotikäynteihin ja ne on koettu tärkeänä osa-na suhteen luomista vanhempiin sekä luottamuksen kasvattamista.

Kotikäynnit ovat myös lapsen kannalta hyvin tärkeitä. Se, että hoitaja tulee kotiin ja näkee omat lelut ja oman kodin merkitsee lapselle paljon. Työntekijät kertovat, että kotikäynnit helpottavat työtä ja lapsen huomioon ottamista kokonaisvaltaisesti. Kun lapsen kodin ja vanhemmat on nähnyt, lapsi on helppo sijoittaa mielessään sinne: ”se ei mene vain jonnekin, kun se lähtee meiltä, se menee sinne kotiin”. Jotkut työntekijää mietityttäneet asiat saattavat avautua, kun lapsen näkee omana itsenään omassa kotiympäristössään ja tulee ymmärrys, miksi lapsi saattaa käyt-täytyä juuri tällä tavalla. Taustat ovat erilaisia ja kotona ihminen on erilainen.

Kotikäynnillä on myös haasteensa, sillä kaikkiin vanhempiin ei syystä tai toisesta saada luotua niin luottavaista suhdetta, että he suostuisivat kotikäyntiin. Toisena haasteena voidaan pitää työntekijöiden rajallisia resursseja. Yksi työntekijä puhui haastattelussa kotikäyntikäytännön ristiriitaisuudesta, sillä koska kotikäyntejä ei useimpien vanhempien työaikaan (kello 8-16) voida tehdä, ne sijoittuvat enimmäk-seen iltaan. Työntekijöille ei ylitöitä saisi tulla ja niitä on vaikea ottaa pois. Kuiten-kin työntekijät kokivat, että kotikäynnit ovat tarpeellisia ja olivat valmiita tekemään niitä ristiriidoista huolimatta.

Yksi työntekijöistä, jolla on paljon kokemusta kotikäynneistä, kertoi omia näkemyk-siään kotikäyntien merkityksestä, tarpeellisuudesta sekä ilmapiiristä. Ensimmäise-

nä hänen mukaansa on tärkeä huolehtia siitä, että tunnelma ei ole liian jäykkä ja virallinen, vaan mahdollisimman rento. Työntekijä voi omalla olemuksellaan ja käyttäytymisellään viestiä, ettei hänen kanssaan tarvitse jäykistellä. Etenkin sellaisten vanhempien kanssa, jotka ovat negatiivisen palautteen kierteessä, tulisi olla mahdollisimman rennosti. Turhalla jäykistelemisellä voi itse tarkoittamattaan nostaa rimaa tutustumisen tiellä. Havainnoijan rooliin asettuminen antaa äärimmäisen hyviä työvälineitä varhaiskasvattajalle. Kotikäynnillä ollessaan työntekijän ei tarvitse ottaa kasvattajan roolia, vaan hän saa vanhempien käyttäytymisestä lasta kohtaan äärimmäisen tärkeää informaatiota muun muassa lapsesta, perhedynamiikasta sekä perheen kasvatustavasta ja -arvoista.

### 4.3.2 Perhetyö

Perhetyö on perheiden kanssa tehtävää työtä. Se voidaan jakaa avohuollon, väli­maaston tai laitoshuollon perhetyöksi. Päiväkodissa tehtävä perhetyö on avohuol­lon palvelua, sillä se on lähinnä tukemista ja mukana kulkemista. Perheet saatta­vat poiketa suuresti toisistaan ja ongelmat voivat olla hyvin moninaisia. Ongelmat voivat liittyä perheen sisäisiin tai ulkoisiin voimavaroihin, kuten työttömyyteen, ma­sennukseen tai päihteiden käyttöön. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset voivat tu­kea vanhempia kasvatustyössään, antaa keskusteluapua ja auttaa löytämään per­heen omia voimavaroja. Vanhemmat näkevät perhetyön päiväkodissa lähinnä vanhempien ja päiväkodin tiiviiksi yhteistyöksi. (Koivula 2004, 73-90.)

Tässähän tulee aika tiivis suhe, koska joka päivä nähdään niitä van­hempia, niin voi ollakin jos niitä haasteita on siellä kotonakin niin ne puuskuttaa ja sanoo että tästä ei tuu mittään, niin sanoo että tuuppa tänne, pannaan kahvi tippuun. Huomaa, kun ne vaan saa purkaa sen jotenkin, niin se jo helpottaa. – Monestihan se, et ne kaipaa vaan sitä että joku kuuntelee eikö niinkö ootakkaan että mä antaisin jotaki ohjei­ta. – Se koetaan semmosena mahtavana juttuna meillä, että tulee semmonen suhe.

Kaikki työntekijät kokivat, että yksikössä tehdään myös perhetyötä. Perhetyöksi määriteltiin kaikki työ, mitä lasten ja perheiden kanssa tehdään. Pieni lapsi on niin kokonaisvaltainen, että jos kotona on sattunut tai on meneillään jotain erityistä, se

heijastuu päivähoiton arjessa. Pitkälle perhetyötä ei voida tehdä, koska päiväkodin resurssit ovat rajalliset, eikä aikaa tai työntekijöitä perhetyölle ei ole riittävästi. Työntekijät olivat sitä mieltä, että kasvatuskumppanuuden myötä vanhemmille ja työntekijöille muodostuu läheinen ja avoin suhde, ja näin kynnys tulla puhumaan perheen ongelmista on matalampi, kuin esimerkiksi lähteä hakemaan apua sosiaalipuolelta. Yhtenä välineenä päiväkodin perhetyössä ovat esimerkiksi keskustelumahdollisuus ja kotikäynnit, mutta ennen kaikkea perhetyö nähtiin vanhemmuuden tukemisena ylä- ja alamäissä.

Päiväkodissa viestitetään vanhemmille, että aina, kun tulee sellainen olo saa tulla juttelemaan ja silloin keitetään kahvit. Vanhemmat pyritään pitämään aina ajan tasalla siitä, mitä päiväkodissa tapahtuu. Työntekijä saattaa huomata, että vanhemmalla on tarve purkaa tunteitaan jollekin, ja jo kuuntelijana toimiminen helpottaa, eivätkä vanhemmat monesti odotakaan, että työntekijä antaisi neuvoja tai ratkaisua ongelmiin. Työntekijä voi kysymysten kautta auttaa vanhempia oivaltamaan itse, löytämään vastauksia omiin haasteisiin. On perheitä, joista työntekijöillä on suurempi huoli, ja heidän kanssaan yhteistyö ja kohtaaminen on tiiviimpää. Kun nähdään, että tukemiselle on tarvetta, tsemptaan ja tarvittaessa ohjataan eteenpäin. Heille voidaan esimerkiksi antaa puhelinnumero johon voi soittaa. Mietitään, mikä on lapselle ja koko perheelle paras. Yksi työntekijä oli sitä mieltä, että perhetyö ei kuulu päivähoitoon, vaan sosiaalitoimistolle.

Työntekijät kertoivat meille talon sisäisestä sopimuksesta, että kun vanhempi tulee ja hänelle on tärkeää saada keskustella, silloin muu henkilökunta antaa tilaa ja huolehtii juttelemaan menneen työntekijän työstä sillä välin. Työntekijän ei tarvitse kantaa huonoa omatuntoa töiden jättämisestä muille, eivätkä muut työntekijät ajattele hänen menneen "vain" kahvittelemaan. Vanhemman keskustelupyynnön suhtaudutaan asenteella: "Jes, mahtava juttu, keskustelkaa kaikessa rauhassa!". Työyhteisössä ollaan iloisia, että vanhempiin saadaan sellainen suhde, että he voivat tulla luottamuksellisesti juttelemaan ja purkamaan tunteitaan.

### 4.3.3 Kasvatuskumppanuuden haasteita

Kasvatuskumppanuus, suhde vanhemman ja työntekijän välillä, syntyy pienistä murusista. Kasvatuskumppanuudessa on kyse vanhemman ja työntekijän välisestä vuorovaikutuksesta. Haastateltavat puhuivat kasvatuskumppanuuden haasteista, joita kohdatessaan työntekijän täytyy suhtautua niihin ammatillisesti, niin, ettei lapsen etu ole uhattuna. Eräs työntekijöistä toi esille ajatuksen, että jos hänellä on esimerkiksi seitsemän lasta, niin hänellä on myös seitsemän perhettä kohdattavana, ja kaikki nämä seitsemän perhettä tulisi hoitaa tasapuolisesti. Lisähaasteensa työhön tuovat lapset, jotka ovat hoidossa vain muutaman päivän viikossa esimerkiksi virike- tai kuntoutuspaikoilla, sillä niitä lapsia pitäisi juuri sen parin päivän aikana pystyä erityisesti seuraamaan ja viemään heidän kuntoutussuunnitelmaansa eteenpäin, kun taas muut lapset ovat yleensä joka päivä läsnä.

Kun on kyse vuorovaikutuksesta, yksilöiden välinen kemia vaikuttaa sen onnistumiseen. Vaatii oman aikansa, ennen kuin tutustuu uuteen ihmiseen ja oppii luottamaan tähän. Aina vanhemman ja työntekijän välille ei synny yhteisymmärrystä ja molemmista osapuolista saattaa tuntua, etteivät kemiat sovi yhteen. Haastateltavat olivat yksimielisiä, ettei suhdetta kannata väkipakolla yrittää. Asia otetaan ammatillisesti ja hyväksytään se. Toinen työntekijä, jonka kanssa vanhemmalla voi olla aiempaa tuttuutta tai ”juttu luistaa paremmin” voi hoitaa suhteen. Työntekijän ei kannata ottaa itseensä, tai loukkaantua, vaan antaa perheelle mahdollisuus rakentaa kasvatuskumppanuutta toisen työntekijän kanssa ja tukea sitä. Kuten haastatteluissa tuli ilmi, työntekijän on ymmärrettävä hyväksyä myös se tosiasia, etteivät kaikki vanhemmat ja perheet halua läheisempää yhteistyötä päiväkodin kanssa. Kasvatuskumppanuus on mahdollisuus, ei velvoite tai pakko.

Yksi haastateltava pohti työn ja ammatillisuuden rajaamista, sillä useisiin vanhempiin syntyy hyvin läheinen ja lämmin suhde, ja joskus on hyvin hankala rajata sitä. Hyvänä rajana voidaan pitää esimerkiksi työaika, sillä työntekijä on tavoitettavissa ainoastaan silloin. Päiväkotityö on hyvin ihmisläheistä, ja joskus suhteissa ja vuorovaikutuksessa ammatillisuuden ja ystävyyden raja hämärtyy. Oman jaksamisenkin kannalta työntekijän on hyvä oppia rajaamaan oma yksityisyytensä. On opittava sanomaan ei.

#### 4.3.4 Kasvatuskumppanuuden onnistumisen edellytyksiä

Yksi haastateltavistamme panostaa vanhempien kanssa tutuksi tulemiseen. Hän antaa vanhempien epäluuloisuudelle ja epäluottamushengelle häntä kohtaan aikaa. Hänen mukaansa kaikki tunteet, joita vanhemmat tuntee, ovat oikeutettuja. Luottamuksen vanhempiin voi saavuttaa omalla työllään. Työntekijä luottaa siihen, että hänen työnsä puhuu puolestaan, mikä käytännössä tarkoittaa, että työntekijän on hoidettava mahdollisimman hyvin vanhempien lasta. Lapseen on luotava suhde ja häntä on havainnoitava, jotta työntekijällä on kerrottavanaan jotain faktaa vanhemmille heidän lapsestaan. Kyseinen työntekijä tiedottaa vanhemmille omista työvuoroistaan ja mistä puhelinnumerosta hänet tarpeen vaatiessa tavoittaa.

Olemalla kiinnostunut myös vanhemmista, työntekijä viestittää olevansa muutakin kuin päiväkodin täti tai setä. Jos työntekijä opettelee kaikkien vanhempien etunimet, hän voi puhutella heitä etunimeltä. Tämä kuvastaa työntekijän kiinnostuneisuutta vanhempia kohtaan. Työntekijä voi myös kysellä vanhempien työpaikoista tai muista asioista, jotka koskettavat vanhempaa itseään. Tärkeintä on löytää yhteinen puheenaihe vanhempien kanssa, ja koska kaikkia vanhempia ei välttämättä kiinnosta esimerkiksi lapsen ruokailun sujuminen, voi työntekijä keskustella heidän kanssaan työpäivän kulusta, autoista, lomamatkasta, mistä tahansa heitä molempia koskettavasta aiheesta. Näin työntekijä viestittää olevansa kiinnostunut vanhemmista heistä omina itsenään, ei vain lastensa vanhempina.

On muistettava, että vaikka vanhempia kohdellaan tasapuolisesti, se ei tarkoita, että kaikkien kanssa tehtävä työ on samanlaista. Ollakseen oikeudenmukainen ja tasavertainen kaikkia vanhempia kohtaan, on työntekijän tehtävä välillä innostaa vanhempia olemaan kiinnostuneita omasta lapsestaan, kun taas välillä työntekijän tehtävä on oltava mahdollisimman rauhallinen vanhempien antamaa tietotulvaa, toiveita ja ”yliaktiivisuutta” kohtaan. Työntekijän ehdotuksen mukaan jatkossa voitaisiin ajatella, että päiväkotitoimi on lapsen ja vanhemman, ei varhaiskasvatustyön työntekijöiden yhteisö. Usein päiväkotitoimi esitellään vanhemmille ja lapsille: ”täällä meillä on sitten vessat ja täällä me sitten tehdään...”, vaikka voitaisiin ajatella, että ”täällä teillä on sitten tällaista...”. Päiväkotitoimi olisi työntekijöille vain työpaikka, johon tullaan töihin, yhteisö, joka kuuluu oikeasti lapselle ja hänen perheelleen.

## 4.4 Kasvatuskumppanuuden polku

Kasvatuskumppanuuden polkua käyimme haastatteluissa yhtenä teemana. Kasvatuskumppanuuden polku kuvaa lapsen ja perheen matkaa varhaiskasvatuksessa alkaen ensimmäisestä yhteydenotosta päätyen lapsen suotuisaan kasvuun. Sisällään se pitää kasvatuskumppanuudessa hyväksi havaittuja ja käytettyjä työmuotoja sekä läheistä vuorovaikutusta perheen kanssa. Kasvatuskumppanuuden polun runko löytyy opinnäytetyömme lopusta (LIITE 1). (Herranen-Somero, 2009.)

### 4.4.1 Päivähoidon aloitus

Ensimmäinen tapaaminen ja kohtaaminen, sillä on aivan hirveen iso merkitys. Sen tietää itekin, kun lapset on ollu hoijossa. Siksi meillä panostetaan siihen täällä oikeen erityisesti. Mihin tahansa sä meet ekaa kertaa, että tavallaan jos sut otetaan siellä avosylin vastaan ja ollaan kiinnostuneita, ja ollaan ihan aidosti, ettei tarvi näytellä mitään. Et sillä on merkitystä.

Vaahteramäen päiväkodin henkilökunta on ohjeistettu olemaan erittäin positiivisia vanhempien soittaessa ensimmäistä kertaa päiväkotiin. Kun tutustumiskäynnistä on puhelimitse sovittu, vanhemmalle pitäisi jäädä tunne, että hän ja hänen lapsensa ovat tervetulleita päiväkotiin. Työntekijöiden mielestä ensimmäinen yhteydenotto ja tutustumisvaihe toimivat hyvin Vaahteramäen päiväkodissa ja niihin panostetaan. Ensimmäisellä tapaamisella ja kohtaamisella on iso merkitys. Esikohtaamisesta tehdään tärkeä tapahtuma, keitetään kahvit ja varataan kunnolla aikaa, täytetään ensitietolomake ja keskustellaan perhettä mietityttävistä asioista. Tavoitteena on, että vanhemmat ja lapsi tuntevat itsensä tervetulleiksi ja avosylin vastaanotetuiksi. Mahtavaa olisi, jos vanhemmalle tulisi voimaantumiskokemus ja olotila, että hän on tullut kuulluksi ja ymmärretyksi.

Työntekijöillä itsellään on halu saada tietää lapsesta ja perheestä mahdollisimman paljon; millaisia rutiineja kotona on, millaisia toiveita ja ajatuksia vanhemmilla on. Suhde tehdään heti avoimeksi. Kerrotaan päiväkodilla olevasta käytännöstä käydä tekemässä varhaiskasvatussuunnitelma kotona, tehdään yhteiset pelisäännöt selväksi, kerrotaan, että päiväkodissa keskustellaan ja toimitaan avoimesti. Vanhem-



pien kanssa toimitaan alusta asti avoimesti, eikä puhuta avoimesta toiminnasta vasta jos jotain huolta ilmenee. Vanhemmille tulee selväksi, että ”täällä on tällainen systeemi, täällä toimitaan näin”.

Perhe voi käydä tutustumassa päiväkotiin yhdessä ja heille pystytään tarjoamaan pehmeä ja loiva lasku. Lapsi voi aloittaa päiväkodissa olemalla aluksi esimerkiksi tunnin, puolipäivää tai päivän kerrallaan. Aloituksessa on tärkeää, että sekä vanhemmat että lapsi tuntevat itsensä tervetulleiksi päiväkotiin, niinpä työntekijät on ohjeistettu olemaan erityisen ystävällisiä ja vastaanottavaisia ensikohtaamisessa ja tutustumisvaiheessa. Lapsesta ollaan aidosti kiinnostuneita ja hänet vastaanotetaan erityisellä lämmöllä, annetaan aikaa ja ymmärrystä sopeutumiseen. Tilanteen tulisi olla kiireetön, siihen tulisi varata aikaa ja se tulisi järjestää yksilöllisen tilanteen mukaan. Pienryhmissä lapsia hoitavat tietyt työntekijät, joten lapsille muodostuu omahoitajat. Tutustumisvaiheessa omahoitaja toimii lapsen tukena ja turvana, henkilönä, johon voi aina luottaa. Omahoitaja on vastaanottamassa perheen. Jos lapsella on vaikea alku hoidossa, päiväkotia ja työntekijät joustavat esimerkiksi työvuoroja vaihtamalla, jotta lapselle saataisiin mahdollisimman hyvä alku.

Yhden työntekijän mielestä hyvä käytäntö tutustumisvaiheessa olisi esimerkiksi sellainen, että vanhemmat tulisivat ensin tutustumaan päiväkotiin itse ja vasta sitten lapsen kanssa, jolloin vanhemmat ikään kuin itse esittelisivät hoitopaikkaa lapselle. Vanhemman innostuessa lapsi saisi positiivisen kuvan hoitopaikasta ja hoitoon tulemisesta. Kompastuskivenä tässä ideassa voitaisiin pitää sitä, että se vaatisi vanhemmilta paljon aikaa ja vaivaa, eikä jokainen vanhempi välttämättä innostuisi ideasta. Vaatisi työntekijöiltä paljon markkinoida ideaa niin, että vanhemmat saataisiin innostumaan siitä.

#### **4.4.2 Päivittäiset kohtaamiset**

Annetaan tosiaan aikaa niille vanhemmille, kun aattelee, että ne kohtaa meitä siinä päivittäin, ootetaan, että se suhe syvenee ja lämpenee. Että on turvallista keskustella, se tunne.

Jokapäiväisen kohtaamisen tärkeyttä korostivat kaikki työntekijät. Päivittäisillä kohtaamisilla rakennetaan suhdetta vanhempiin ja lujitetaan kasvatuskumppanuutta. Vaikka aina työvuorojen puolesta työntekijän ei ole mahdollista kohdata kaikkia vanhempia, pyritään, että omahoitaja kohtaa lapsen vanhempia mahdollisimman paljon ja varsinkin lapsen aloittaessa hoidossa. Työntekijät kokivat, että varsinkin lasten ollessa pienryhmissä, työntekijöillä on oikeasti kerrottavaa vanhemmille lapsen päivästä, mitä lapsi on tehnyt, millä tuulella ollut ja niin edelleen. Ja vaikka toisinaan tuntuu, ettei lapsesta ole mitään erityistä sanottavaa, on hyvä miettiä jokaisesta lapsesta jotain sanottavaa etukäteen.

Avoimuusperiaatteen mukaisesti pystytään sanomaan sekä positiiviset että negatiiviset kuulumiset. Eri vuoroissa olevien työntekijöiden välillä tieto kulkee hyvin vanhemmille asti. Vanhemmille kerrottavat asiat voivat olla pieniä meille, mutta suuria lapselle, siksi ne on tärkeää välittää eteenpäin. Jokaisen vanhemman kohdalla pyritään siihen, että kun lapsi tuodaan hoitoon, joku aikuinen on vastassa hyväntuulisena ja valmiina kuuntelemaan aamun tai viikonlopun kuulumiset. Vuorovaikutukseen vanhempien kanssa varataan kunnolla aikaa ja ollaan valmiita kuuntelemaan ja keskustelemaan. Varsinkin silloin jos työntekijä vaistoa, että keskustelulle olisi tarvetta, esimerkiksi jos vanhempi vaikuttaa väsyneeltä.

Iltapäivän hakutilanteissa lapset sekä aikuiset yleensä huutavat heti tutun auton tai ihmisen nähtyään ”Hei, Maija, sua tultiin hakeen!” Yksi työntekijä toi esille, että tällä menetelmällä vanhemmalta viedään oikeus nähdä oma lapsensa leikin maailmassa; mitä hän leikkii, kenen kanssa hän leikkii. Vaikka ajateltaisiinkin, että on hyvää palvelua hakea lapsi vanhemmalle valmiiksi paikalle, kun häntä tullaan hakemaan, sillä tavalla viedään vanhemmalta oikeus saada tärkeää informaatiota oman lapsen päivittäisistä toimista.

Päivittäiset kohtaamiset luovat tärkeää suhdetta lapsen vanhempien ja työntekijöiden välille. Kun lapsi huomaa, että hänen vanhempansa luottavat työntekijöihin, lapsen on helpompi tulla ja jäädä hoitoon. Päivittäiset kohtaamiset ovat tärkeitä puolin ja toisin. Vanhempien on tärkeää saada nähdä työntekijän ja lapsen välinen lämmin suhde, tietää, että hänen lapsestaan varmasti huolehditaan. Työntekijästä vanhempi saa kasvatuskumppanin, hänen kanssaan voidaan keskustella mistä

tahansa mieltä painavasta asiasta. Lapsen asioiden kanssa ei tarvitse jäädä yksin. Työntekijältä vanhempi saa kannustusta ja arvokkaita neuvoja.

#### **4.4.3 Kasvatuskeskustelut ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelma**

Kasvatuskumppanuuden kannalta kasvatuskeskustelut ovat oiva tapa syventää ja kehittää kumppanuutta. Keskusteluissa puhutaan lapsesta, hänen kehityksestään, tavoitteista, päivähoidosta, vanhemmuudesta ja kasvatuksesta. Kuitenkin nämä keskustelut rakentuvat usein henkilöstön mukaan; he puhuvat enemmän ja johtavat keskustelua. Usein vanhemmalle jää vain myötäilijän rooli. Jos kasvatuskumppanuutta halutaan aidosti kehittää, on syytä siirtyä tiedon välittämisestä ja vaihtamisesta jaettuun tulkintoihin ja yhteiseen päätöksentekoon myös kasvatuskeskusteluissa. (Karila 2006, 107-108.)

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma (vasu) tehdään yhdessä vanhempien kanssa. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma ja keskustelut tehdään vanhempien toiveen mukaan joko kotona tai päiväkodissa. Varhaiskasvatussuunnitelmaa olisi hyvä päivittää aika ajoin, jotta voidaan tarkkailla, onko päästy suunniteltuihin tavoitteisiin. Yksi työntekijöistä muistuttaa, että lapsikohtaisen vasun tekeminen ei ole itse tarkoitus, vaan sen on tarkoitus virkistää ja monipuolistaa työntekijöiden ajattelua. Pahimmillaan vasu voi hänen mielestään tyypistää työntekijöiden ajattelun, jos toiminta perustuu varhaiskasvatussuunnitelmaan liikaa. Kasvatuskeskusteluja pidetään tarpeen vaatiessa useamman kerran vuodessa, etenkin jos lapsella on haasteita kehityksessä. Kasvatuskeskustelut ovat usein vapaamuotoisempia kuin vasu-keskustelut, niissä ei esimerkiksi tarvitse kirjata niin tarkasti keskustelua ylös kuin vasu-keskusteluissa.

#### **4.4.4 Lapsen erityisen tuen tarpeeseen vastaaminen**

Erityisen tuen tarpeeseen vastaaminen, sekin on vähän semmonen että et tarkottaako siinä oikeen erityis-erityistä vai tavallaan yksilöllisen tarpeen. Et jos aatellaan että se on todella haastava lapsi, jolla on ihan kuntoutussuunnitelma, varmaan siinä tulee tää henkilökunnan

riittämättömyys. Et tietäs, että on enempi mahdollisuuksia tai sanotaan että ois itellä enemmän annettavaa jos siihen ois aikaa. Mutta sitte pitää olla itelleen armollinen, että oikeesti näillä resursseilla ja tällä työntekijämäärällä ei pysty aivan mahdottomiin suorituksiin.

Useimmilla erityisen tuen tarpeessa olevilla lapsilla on puheen ongelmia, tunne-elämän häiriöitä, kehitysviivästyksiä tai kroonisia sairauksia. Osalla lapsista on lääkärinlausunto ja kuntoutussuunnitelma, osalla taas ei. Tuen tarpeessa olevat lapset tarvitsevat varhaiskasvattajilta erityistä huomiota oppimisessa ja kehittämisessä. Vastaan tulevat kuitenkin usein resurssit: aikaa, henkilöstöä tai oikeanlaista välineistöä ei välttämättä ole. (Alho-Kivi 2004, 223-224.) Puhuttaessa erityistä tukea tarvitsevista lapsista nousi haastatteluissa esille henkilökunnan kokemus riittämättömyydestä. Tilanne, jossa työntekijä kokisi, että hänellä olisi enemmän annettavaa lapselle, mutta resurssit kuten aika, tilat, materiaalit ja henkilöstö, eivät antaisi mahdollisuutta antaa lapselle enempää, on työntekijän mielestä piinaava. Tässä on oltava armollinen itselleen ja hyväksyttävä, ettei näillä resursseilla tai työntekijämäärällä voi joustaa mahdottomiin suorituksiin.

Työntekijät kokivat, että yksikössä on paljon ammattitaitoa vastaanottaa ja vastata lapsen erityisen tuen tarpeeseen. Neljä työntekijää on työskennellyt aikaisemmin urallaan erityisen tuen tarpeessa olevien lasten kanssa, joten ammattitaitoa löytyy paljon. Jos vanhemmilla on erityisiä toiveita tai huolen aiheita, ne otetaan huomioon, tai jos lapsella sanotaan olevan jotain erityistä, on työntekijöillä ihan eri tavalla "tuntosarvet" pystyssä. Erään työntekijän mielestä kaikki lasten erityistarpeet tulee olla työntekijän tiedossa, aivan pienetkin osa-alueet, jotta ne voidaan huomioida päivän kuluksessa. Yksi haastateltava mietti, tarkoitetaanko lapsen erityisen tuen tarpeella yksilöllistä tarvetta vai erityisyyttä. Onko lapsi erityisen haastava vai onko hänellä kuntoutussuunnitelma. Toisaalta jokainen lapsi on omallaan tavallaan erityinen ja rakas omalle vanhemmalleen, oli hän muiden lasten kaltainen tai ei.

#### **4.4.5 Yksikön toiminnan suunnittelu ja arviointi**

Hoito-, kasvatus- ja opetussuunnitelmat tukevat varhaiskasvatuksen arkea ja lasten kasvua ja kehitystä. Lisäksi voidaan tehdä vuosi-, kausi, tai teemasuunnitel-

mia. Perheiden ottaminen osaksi suunnittelua tekee toiminnasta lapsilähtöisempää. Näin saadaan sekä henkilöstön asiantuntemus että vanhempien yksilökohtainen asiantuntemus näkymään suunnittelussa, joka luonnollisesti monipuolistaa toimintaa ottaen lapset yksilöinä paremmin huomioon. Suunnittelussa korostuu henkilöstön taito tukea lapsen yksilöllistä kasvua, kehitystä ja oppimista ryhmässä. Jatkuva ja systemaattinen arviointi on tärkeä osa toimivaa varhaiskasvatusta. Arvioinnissa pysähdytään pohtimaan ovatko asetetut tavoitteet toteutuneet, millaista kehitystä ja muutosta on tapahtunut, ja miten tästä edetään. Ilman arviointia kehitystä ja laatua on vaikea arvioida. (Hujala ym. 2007, 63-72.)

Suunnittelun ja arvioinnin merkitystä varhaiskasvatuksessa ei voi kylliksi korostaa. Toiminnan suunnittelu on paljon muutakin kuin tuokioiden suunnittelua. Suunnittelun voidaan sanoa olevan melkein kuin henkinen kehikko, jonka avulla voidaan ennakoida ja ohjata toimintaa tavoitteiden mukaisiksi. Suunnittelussa voidaan asettaa tavoitteita, joita lopuksi arvioidaan. (Karila 2001, 274-275.) Koska Vaahteramäen päiväkotia on uusi yksikkö, muutaman työntekijän mielestä yksikön toiminnan suunnittelu ja arviointi ontuvat. Työntekijät painottivat, että jatkuva arviointi on erittäin tärkeää ja että arvioinnille ja purkamiselle olisi annettava kunnolla aikaa työaikana. Myös toimintasuunnitelma puuttui. Päiväkodin toimintaa suunniteltaessa vanhempien toiveet pyritään ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon. Vanhemmilta voi esimerkiksi kysyä suoraan, mitä he päiväkotiiin haluaisivat.

Eräs työntekijä sanoi arvioinnin olevan todella tärkeää. Hänen mielestään on turha tehdä suunnitelmia ja projekteja, jos niitä ei arvioida. Hän kuitenkin uskoi, että jokainen työntekijä tekee oman työnsä itsearviointia. Omassa pienemmässä ryhmässä arviointia on helpompi toteuttaa kuin yhdessä isossa lapsiryhmässä. Kyseinen työntekijä muun muassa dokumentoi oman lapsiryhmänsä arkea sekä pitää kirjaa etenkin erityistä tukea tarvitsevien lasten kohdalla siitä, mitä on tehty ja missä tällä hetkellä kehityksessä mennään. Sen avulla on helppo katsoa, mitä on esimerkiksi vuoden aikana tapahtunut.

Työntekijöistä tuntui, että kun työskennellään pienryhmissä, keskustelu muiden työntekijöiden kanssa on tärkeää ja sille olisi enemmän tarvetta. Päivän aikana keskitytään omaan ryhmään, eikä aikuisten kanssa ole tarkoituskaan puhua ja

”juoruta”, vaan se aika, jolloin arviointia ja muuta keskustelua tehdään, pitäisi löytyä muualta. Työntekijöistä tuntui, että aika pitäisi järjestää palaverin merkeissä tiettyinä päivinä. Keskusteltaisiin miten on toimittu, onko kaikki toiminut hyvin ja jatketaanko samalla tavalla sekä annettaisiin palautetta ja keskusteltaisiin mielen päällä olevista asioista. Nyt yksikössä on tällainen palaveri keskimäärin kerran kuussa, mutta tarvetta sille olisi tiheämmin.

Työntekijöistä tuntui, että olisi iso tarve säännöllisesti arvioida toimintaa. He tunnistavat arvioinnin tärkeyden osana toiminnan sujuvuutta ja kehittämistä. Yksi työntekijöistä ehdotti tehtävän päiväkodille omaa arviointikriteeristöä, mikä helpotaisi kasvatuskumppanuuden arvioimista, esimerkiksi työntekijän ja vanhemman suhteen kautta. Kasvatuskumppanuutta ei voi kehittää eteenpäin ilman kunnollista arviointia. Yhden työntekijän mielestä arviointia on tapahtunut koko syksyn ajan. Hänestä tuntui, että arviointia olisi jopa ollut liikaa ja välillä voitaisiin keskittyä pelkästään toimintaan, saada työrauha.

Vaahteramäen päiväkodin oma varhaiskasvatussuunnitelma on vielä työn alla. Kaikkien haastateltujen mielestä yksikön vasu pitää päivittää. Yksi työntekijä antaisi yksikölle miinusta tästä kohdasta. Työntekijöiden mielestä olisi hyvä käydä läpi toimintasuunnitelmaa ja yksikön vasun tavoitteiden toteutumista, jotta nähdään, ovatko kaikki keskustellut asiat toteutuneet. Valtakunnallinen vasu Ylivieskan kaupungin sekä Kallion suunnitteilla olevan vasun kanssa vaikuttavat toimintaan ja antavat pohjaa yksikön vasulle. Työntekijöiden mielestä yksikön omaa vasua ei olisi vielä voinut tehdä, koska toiminta ja työntekijät olivat muutosvaiheessa ja vanhempien mielipiteitä halutaan kuulla lisää. Yksikön toimintatapojen halutaan selkiytyvän, ja Ylivieskan ja Kallion vasusta halutaan ottaa asioita mukaan ja soveltaa niitä yksikön omaan, mennä hieman pintaa syvemmälle. Vaahteramäessä tavoitteena oli, että kesän aikana 2010 yksikön vasu saataisiin valmiiksi.

#### **4.4.6 Vanhempien keskinäinen yhteistyö**

Vanhempien keskinäinen yhteistyö on yksikössä suunnitteilla, ja siihen aiotaan panostaa enemmän. Vaahteramäessä vanhempien keskinäistä yhteistyötä pyri-

tään tukemaan olemalla avoimia ja kannustavia. Lasten nimet on esillä ja vanhemmat näkevät toisiaan lasten tuonti- ja hakutilanteissa. Esimerkiksi lasten riitatilanteissa tehdään perheiden kanssa yhteistyötä, etteivät lapset jää tilanteen kanssa yksin ja vanhemmat näkevät laajemman kokonaiskuvan tilanteesta ja siitä kenen kanssa on riitaa, ja sitä selvitellään yhdessä.

Haastatteluja tehtäessä Vaahteramäellä oli suunnitteilla muodostaa samanikäisten lasten vanhemmista ryhmiä, jotka kokoontuisivat päiväkodilla työntekijöiden avustuksella ja ryhmien päästessä tutuiksi ne siirtyisivät vastaamaan ryhmien kokoon-tumisesta itse. Näin muodostettaisiin vertaisryhmiä. Ryhmissä keskusteltaisiin ryhmäläisiä mietityttävistä asioista, kuten lapsista. Yhdellä ryhmällä oli ollut jo ko-koon-tumisia, siellä oli itketty ja naurettu, jaettu yhteisiä kokemuksia, iloja ja ongel-mia. Yksi seuraamassa ollut työntekijä kertoi, että hän oli katsellut, kuinka ryhmän vanhemmat olivat alkaneet pohtimaan ja antamaan toisilleen neuvoja, tunnelma oli ollut avoin ja innostunut. Hänestä tuntui, että neuvot olivat ”kolahtaneet” paljon paremmin toisen vanhemman suusta kuultuna kuin esimerkiksi työntekijän suusta. Ryhmä sai itse arvioida ja päättää, miten luotettava ryhmä on, ja mitä kaikkea omasta lapsesta ja omasta elämäntilanteesta uskaltaa muille puhua. Paikalla ollut työntekijä painotti omaa vaitiolovelvollisuuttaan jättäen näin vastuun ryhmän avoi-muudesta ja luottamuksellisuudesta ryhmän jäsenille. Muiden ryhmien vanhem-mille ehdotus ryhmistä oli saanut positiivisen vastaanoton ja kiinnostusta oli ollut.

#### **4.4.7 Aito osallisuus**

Vaahteramäen päiväkodissa pyritään, että vanhemmilla olisi aito osallisuus päivä-kodin toiminnassa ja kasvatuskumppanuudessa. Esimerkiksi eräässä vanhem-painillassa vanhemmat miettivät yhdessä ja antoivat suunnan päiväkodin arvoille. Työntekijät huomasivat, että arvoissa heillä oli eri näkökulmaa kuin vanhemmilla. Vanhemmat painottivat turvallisuuden ensimmäiseksi ja työntekijöille se oli niin itsestäänselvyys, ettei se noussut kärkipäähän. Vastaavasti yksilöllisyys nousi mo-lemmilla parhaille sijoille. Yksi työntekijä muistaa itse äitinä ajatelleensa, ettei ha-lua vaikuttaa paljon toiminnan sisältöön, vaan luottaa kasvatuksen ammattilaisiin. Hän halusi vaikuttaa kertomalla omasta lapsestaan, hänen persoonastaan, mistä

hän erityisesti pitää ja mitkä ovat hänelle hankalia asioita, joita voisi kehittää. Työntekijät voivat vaikuttaa vanhempien aitoon osallisuuteen ottamalla vanhempien mielipiteet aidosti huomioon sekä sen, mitä hän kertoo omasta lapsestaan. Työntekijät kaipaavat vanhempien mielipiteitä, ja voitaisiin hakea ja kehittää reittejä, miten niitä saataisiin.

Päiväkodilla järjestetyissä vanhempainilloissa osanotto on ollut runsas, mikä kertoo, että vanhemmilla on ollut mielenkiintoa lastensa asioihin. Työntekijöiden mielestä myös markkinoinnilla on merkitystä, siksi he panostavatkin siihen, että he markkinoivat vanhempainiltoja innostuneina ja pyrkivät innostamaan omalla asenteellaan vanhempia. Markkinoitaessa kerrotaan positiivisia asioita, haetaan reittejä ja mahdollisuuksia saada esimerkiksi lapsenvahti vanhempainillan ajaksi. Vanhempainilloissa on myös ollut esillä valokuvia päiväkodin toiminnasta. Näin vanhemmat näkivät oman lapsensa arjen touhuissa mukana ja pääsivät askeleen lähemmäs lapsensa päiväkotiarkea.

Vanhempainilloissa on pohdittu päiväkodin arvoja ja kirjattu ylös vanhempien toiveita. Työntekijät kokivat, että nykypäivän vanhemmat ovat hyvin tietoisia kasvatasioista ja haluavat olla osallisina päiväkodin arjessa. Päivittäisten kohtaamisten merkitystä korostettiin, sillä informaation on tärkeä kulkea kumpaankin suuntaan. Työntekijöiden on hyvä tietää lasten ja kodin arjesta ja vanhemmille on tärkeää välittää tietoa päiväkodissa tapahtuneista asioista päivittäin. Hyvin pienetkin lapset saattavat olla pitkän päivän päiväkodissa ja siinä ajassa ehtii tapahtua paljon oppimista ja kehitystä, joista vanhempien on hyvä kuulla. Vuorovaikutuksessa vanhempien kanssa on tärkeää olla avoin, ja niin positiiviset kuin negatiivisetkin asiat täytyy pystyä kertomaan.

Vanhempia aidosti kuulemalla työntekijät saavat tärkeitä ideoita päiväkodin arkeen ja lasten oma ääni pääsee paremmin kuuluville. Yksi haastateltava kertoi, että asia, joka on hänen pitkän työuransa aikana kehittynyt, on että nykypäivänä vanhempia pidetään oman lapsensa parhaana asiantuntijana, ei enää varhaiskasvatushenkilöstöä. Nykyään asiat tehdään yhdessä ja samaan suuntaan. Toiset vanhemmat ovat kiinnostuneempia päiväkodin toiminnasta kuin toiset. Niille, jotka eivät ole kiinnostuneita, yritetään kertoa päiväkodin toiminnasta, jotta he oppisivat



näkemään, miten arvokasta työtä Vaahteramäellä tehdään. Kun asiasta puhutaan vanhempien kanssa, pikku hiljaa asenteet alkavat muuttua.

Aitoon osallisuuteen liittyy myös, että päiväkodin ovet ovat aina aukioloaikaan vanhemmillekin auki. Vanhemmille tarjotaan mahdollisuutta tulla ilman ennakkoilmoittautumista, silloin kun heille itselleen sopii, katsomaan päiväkodin arkea ja tutustumaan toimintaan. Siinä näkee aidosti lapsen päivän. Tämä tarkoittaa myös, että päiväkodissa tehtävän työn tulisi olla päivänvalon kestävä, ettei sitä tarvitse vanhempien tai muidenkaan katseilta piilotella. Tämä edellyttää työntekijöiltä korkeaa ammattietiikkaa. Eräässä ryhmässä muutama vanhempi on käynyt toimintaa katsomassa. Samalla työntekijät voivat omalla toiminnallaan mallintaa vanhemmalle, miten ongelmatilanteissa voi toimia, etenkin jos kyseessä on vanhempi, joka tarvitsee apua ja tukea tämänkaltaisissa haasteissa. Se voi myös muuttaa vanhemman mielikuvia omasta lapsestaan.

Erään työntekijän mukaan vanhempien osallistumista päiväkodin toimintaan on myös tarvittavan materiaalin hankkiminen. Jotkin vanhemmat esimerkiksi tuovat työpaikoiltaan vanhaa tulostuspaperia piirustuspaperiksi, mainoksia askarteluun ja niin edelleen. He osallistuvat varhaiskasvatusyksikön toimintaan sillä, heille sopivalla, tavalla. Yksi haastateltavistamme totesi, ettei osaa vastata aitoon osallisuuteen liittyvään kohtaan, sillä hänen mielestään se on asia, jota tulisi kysyä vanhemmilta. Vain näin he voivat saada aidon vastauksen aitoon osallisuuteen liittyen. Työntekijä arvioi vanhempien osallisuutta kuitenkin eri mittareilla kuin vanhemmat, jotka tässä seikassa ovat pääosassa.

#### **4.4.8 Lapsen suotuista kasvu**

Musta ois tärkeää, että me voitaisiin suoda sille lapselle suotuista kasvu. Et sillä ois hyvä ja turvallinen, välittävä ja rakastava ja sitte toisaalta sopivasti niitä haasteita, toivois ettei tarvis paljon sanoa sitä ei sanaa.

Kasvatuskumppanuuden polun pää, asia johon onnistunut kasvatuskumppanuus tähtää, on lapsen suotuista kasvu. Erään työntekijän sanoin: ”lapsen suotuista kasvu on todella tärkeää, että voitaisiin antaa lapselle turvallinen, välittävä ja rakasta-

va ympäristö, jossa olisi toisaalta sopivasti niitä haasteitakin”. Eräs työntekijöistä mainitsi, että kiintymyssuhde ja turvallisuus ovat kaiken lähtökohta – myös lapsen suotuisan kasvun. Hänen mukaansa kiireettömyys ja kasvurauhan antaminen johtavat lapsen suotuisaan kasvuun. Kyseinen työntekijä peilaa lapsen kasvua siihen, minkälaisia tarpeita he tarvitsevat tulevaisuudessa, miltä heitä ja heidän lapsuuttaan pitää suojata ja niin edelleen. Lapsen suotuisaan kasvuun vaikuttaa myös varhaiskasvattajien kasvatustietoisuus sekä turvallisuus.

Yksi työntekijä totesi, että vanhemmalla on suurin vastuu lapsestaan, sillä päiväkodissa lapsi on ”vain” hoidossa. Hän koki, että joidenkin vanhempien kohdalla heitä täytyy herätellä vanhemmuuteen ja vastuunottoon, varsinkin nykypäivänä, eikä se ole helppo tehtävä työntekijälle. Jotkut vanhemmat saattavat uskoa, että lapsi hoidetaan ja kasvatetaan hoitopaikalla, mikä kertoo, että päiväkodin työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen on vahva uskomus. Työntekijät korostivat, että vanhempi on lapsensa paras asiantuntija ja siksi on tärkeää ottaa vanhempien toiveet ja mielipiteet aidosti huomioon. Eräs työntekijä korosti myös, että kunhan asiat eivät mene lastensuojelun puolelle, niin vanhemmilla on oikeus valita oma kasvatustapansa.

#### **4.4.9 Työntekijän vastuu ja velvollisuus**

Kyllä meillä työntekijöillä on hirveen iso vastuu ja velvollisuus tästä kumppanuudesta, et miten me markkinoijaan ja miten tärkeeksi me ite koetaan tää työ ja kuinka tärkeenä me pietään sitä lasta ja sen mielipitteitä ja muuta. Et kyllähän se sitte heijastuu sinne kotia.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että työntekijällä on iso ja merkittävä vastuu sekä velvollisuus kasvatuskumppanuudesta ja sen toimivuudesta. Työntekijällä on myös aiheessa aloitteentekijän rooli. Sillä, miten työntekijät markkinoivat kasvatuskumppanuutta, miten tärkeäksi he itse kokevat työnsä ja kumppanuuden sekä kuinka tärkeinä työntekijät pitävät lasta ja vanhempien mielipitteitä, on valtavasti merkitystä. Työntekijän oma asenne heijastuu työhön ja vanhemmille, siksi työntekijät painottavatkin, että ”ollakseen hyvä tässä työssä sitä on tehtävä sydämellään”. Jois-

sakin tilanteissa on kuitenkin hyvä luovuttaa ja antaa aikaa. Hyvä ja toimiva kasvatuskumppanuus edistää lapsen etua.

Työntekijät samaistuivat kaikki otsikon lauseeseen ja totesivat, että jokainen perhe otetaan yksilönä vastaan. Kukaan lapsi ei ole samanlainen, eikä kukaan vanhempi ole samanlainen. Jokaisen kanssa lähdetään rakentamaan kumppanuussuhdetta, joka kehittyy persoonien mukaan eri tavalla. Saman perheen vanhempiinkin saattaa olla täysin erilainen suhde. Lisäksi työntekijästäkin riippuu, miten hän panostaa kumppanuussuhteeseen eri vanhempien kanssa ja kuinka hyvin henkilökemiat kohtaavat. Periaatteena on, että jokaisen vanhemman kanssa pyritään saamaan kasvatuskumppanuussuhde rehelliseksi ja avoimeksi.

#### **4.4.10 Huolen puheeksi otto**

Ihan oikeesti jos meillä on joku huoli siitä lapsesta niin yritetään saaja se suhe sellaseksi, että pystytään aijosti ja rehellisesti mennä siihen puhumaan.

Meillä on semmonen arvomaailma yleensäkki, että se huoli, jos meillä on jotaki huoltaki, niin se otetaan ajoissa puheeksi. Että sen takia se on helpompaakin kun on niitä päivittäisiä kanssakäymisiä, kerrotaan niitä hyviä juttuja ja sitte jos jotaki on sattunu. Et se ei silleen tuu yllätyksenä, et vanhempi on varmaan (varmasti) saanu kuulla niinkä päivittäin niitä hyviä ja ehkä semmosia haasteellisia tilanteita ja sitte jos on oikeesti tullu semmonen huoli, niin sitte se on otettu kerta kaikkiaan se puheeksi ja on puhuttu.

Huolen puheeksi ottaminen tarkoittaa sitä, kun työntekijällä on noussut huoli lapsesta tai perheestä, hän ottaa asian puheeksi vanhemman kanssa. Asioista puhuminen heti ja suoraan tuo luottamusta, vaikka asian esille tuominen tuntuisikin vaikealta. Jo se, että asioista pääsee puhumaan voi auttaa perhettä muodostamaan käsityksen tilanteesta ja harkitsemaan tarvittaessa tukitoimia. Perheen kanssa voidaan neuvotella esimerkiksi verkostotyön mahdollisuuksista. On hyvä tuoda esille perheen voimavarat ja asennoitua itse työntekijänä positiivisesti. (Järvinen ym. 2009, 121-122.)

Jos varhaiskasvattaja on epävarma huolestaan, voidaan seuraavia kysymyksiä käyttää apuna: Mistä olet huolissasi lapsen tilanteessa? Mitä tapahtuu jos et puutu tilanteeseen? Kuinka huolissasi olet? Näihin kysymyksiin vastaamalla huolen voi konkretisoida ja olla varmempi huolen puheeksi ottamisesta vanhempien kanssa. Ennakoi mitä tulee tapahtumaan: miten vanhemmat reagoivat? Valmistaudu esimerkiksi miettimällä lapsen ja perheen voimavaroja. Ota huoli puheeksi sopivalla hetkellä, kuuntele tarkasti, kiinnitä huomiosi ja ole joustava. Mikä tärkeintä, muista että olet pyytämässä apua pienentääksesi huoltasi. Lapsen tilanteen paranemisen kannalta tärkeää on, että dialogit vanhempien kanssa jatkuvat. (Eriksson & Arnkil 2009, 12-18.)

Kysyimme työntekijöiltä puuttuuko heidän mielestään jotain kasvatuskumppanuuden polusta ja he nostivat esille huolen puheeksi oton. Se voisi heidän mielestään olla osana päivittäistä kohtaamista tai omana kohtanaan. Päiväkodissa suhde vanhempiin pyritään saamaan sellaiseksi, että myös vaikeista asioista ja ongelmista pystytään puhumaan puolin ja toisin. Esimerkiksi jos työntekijälle nousee huoli lapsesta, hän pystyy keskustelemaan siitä vanhempien kanssa heti ja kiertelemättä. Päivittäiset kohtaamiset ja sitä kautta muodostuva avoin suhde tekevät työntekijöille helpommaksi huolen puheeksi ottamisen. Kun työntekijät kertovat positiivisia ja negatiivisia asioita lapsen päivästä, ei vanhemmille tule työntekijän ilmaisema huoli yleensä yllätyksenä.

Työntekijät olivat myös sitä mieltä, että vanhemmat ovat hyvin tietoisia lapsen kasvatusta ja kehitysasioista nykypäivänä, ja harvoin tulee tilanteita vastaan, joissa vanhemmalle tulisi työntekijän huoli lapsesta täysin yllätyksenä. Vanhemmilla on luottamus työntekijöiden ammatilliseen pätevyyteen ja siihen, että vanhemman ja lapsen asiat otetaan ammatillisesti eikä henkilökohtaisesti vastaan. Jos esimerkiksi jotain negatiivista tulee ilmi, ei työntekijä kohdistakaan reaktiotaan perheeseen tai lapseen. Päiväkodissa ja kasvatuskumppanuudessa avoimuutta pidettiin tärkeänä periaatteena.

Jos työntekijöillä on herännyt huoli jostain asiasta, lapsen vanhemmilta on pystyttävä suoraan kysymään voidaanko olla johonkin tiettyyn tahoon yhteydessä, soittaa jonnekin tai pyytää apua. Yleensä vanhemmat ovat olleet suostuvaisia yhteis-

työhön ja antaneet luvan. Jos huoli lapsen kehityksestä kasvaa, voidaan vanhempien luvalla ottaa yhteyttä esimerkiksi erityislastentarhanopettajaan. Jos työntekijöillä herää huolta lapsesta, hänen kanssaan tehdään enemmän työtä, ”pidetään korvat ja silmät auki” tarvitseeko huolelle tehdä jotain, vai meneekö se ”omalla painollaan”, esimerkiksi jos kyse on lapsen kielellisen kehityksen viivästyemisestä. Puhuttaessa haastatteluissa huolesta, työntekijät puhuivat kahdesta eri aiheesta: lapsen kehitykseen tai muuhun sellaiseen liittyvästä huolesta ja perhetyöstä puhuttaessa perheeseen tai lapseen liittyvästä masennuksen, väkivallan tai muun sellaisen huolesta.

#### **4.5 Yhteenvetoa kasvatuskumppanuuden polusta**

Täähän on just sitä mitä se on, tämän mukaan me yritetään täällä tehdä ja toimia.

Työntekijät olivat sitä mieltä, että suurelta osin kasvatuskumppanuus ja kasvatuskumppanuuden polun eri osa-alueet toteutuvat heidän yksikössään todella hyvin. Joitain kohtia myönnettiin olevan vielä työn alla paljolti sen vuoksi, että yksikkö on uusi ja hakee vielä yhteisiä työ- ja toimintamuotojaan. Esimerkiksi vanhempien keskinäinen yhteistyö ja yksikön oma vasu koettiin kehittämisen arvoisiksi asioiksi. Mikään kohta kasvatuskumppanuuden polusta ei jää täysin toteutumatta Vaahteramäen päiväkodissa, josta voimmekin päätellä, että toiminta on monipuolista ja hyvin suunniteltua.

Työntekijät ovat selvästi ammattilaisia, rakastavat työtään ja lapsia, sekä arvostavat omaa osaamistaan ja työtään lasten parissa. Oli hienoa huomata, kuinka ammattitilaisuus näkyi haastatteluissa. Kasvatuskumppanuus yhdistää lapsen kaksi maailmaa, kodin ja päivähoidon. Niiden ei tarvitse olla erillisiä, vaan niissä olevat aikuiset vetävät yhtä köyttä tarjotakseen lapselle mahdollisimman hyvät kasvuolosuhteet. Lapsi on kokonaisvaltainen yksilö, johon vaikuttavat kodissa ja hoidossa tapahtuvat asiat. Kasvatuskumppanuus työntekijän sanoin:

Puhalletaan yhteen hiileen kasvatusasioissa ja kuunnellaan niitä vanhempia oikeasti.

## 4.6 Ryhmäkeskustelu

Ryhmäkeskustelusta emme saaneet niin paljon uutta informaatiota, kuin odotimme. Keskustelu oli kuitenkin työntekijöille tärkeä ja se auttoi heitä yhdessä puhumaan yhteisistä toimintatavoista. Ryhmäkeskustelun myötä saimme tukea muutamainkin jo tärkeiksi nousseisiin teemoihin. Samat teemat korostuivat sekä ryhmäkeskustelussa että yksilöhaastatteluissa.

### 4.6.1 Kasvatuskumppanuuteen panostaminen Vaahteramäellä

Työntekijät kokivat, että tärkeä osa kasvatuskumppanuutta ovat kotikäynnit esimerkiksi aloitus- tai vasu-keskustelun muodossa. Kotikäynnin kautta aukeaa paljon tietoa lapsesta havainnoin kautta. Samalla työntekijä tutustuu lapseen paremmin. Ennen kotikäyntiä työntekijällä pitää olla luotuna hyvä suhde perheeseen. Kotikäyntien lisäksi tärkeässä ja merkityksessä asemassa on päivittäiset kohtaamiset vanhempien kanssa, joihin kaikki työntekijät Vaahteramäellä panostavat. Työntekijät nostivat esille myös perheen ensitutustumisen päiväkotiin. He kertoivat, että kun lapset ja vanhemmat ovat tutustumassa päiväkotiin ensimmäistä kertaa, heidät otetaan vastaan iloisella mielellä ja hymyillen.

Työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että on ymmärrettävä tilanteet, joissa on annettava aikaa työntekijän ja vanhemman kohtaamiselle. Tämä viittaa jo aiemmin mainitsemaamme sopimukseen, jossa toiset työntekijät katsovat keskustelemaan menneen työntekijän lapsia keskustelutarpeen ajan. Kasvatuskumppanuuteen panostetaan myös aidosti välittämällä lapsista. Kaikki työntekijät sanoivat olevansa empaattisia ja välittävänsä lapsista. He kokivat vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön todella tärkeäksi. Koko työtiimi oli yksimielinen siitä, että varhaiskasvatustyötä voi oppia työtovereilta, mutta vanhempien kanssa tehtävää työtä voi oppia vain kokeilemalla, ei kirjoista lukemalla. Heidän mukaansa käytännön työ on kasvatuskumppanuudessa paras opettaja.

#### 4.6.2 Vaahteramäellä tehtävä varhaiskasvatustyö

Tärkeintä on, että tätä työtä tekee sydämellään, näkee sydämellään, sydämellä näkee kauas.

Työntekijät ajattelivat, että syy päiväkodin kasvatuskäytäntöjen ihailuun ja työn arvostamiseen on pitkälti yhden työntekijän runsaan erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa tehdyn työn ansiota. He myös epäilivät, että vanhemmat ovat mainostaneet onnistuneesta työstä toisille vanhemmille. Muut työntekijät kiittelivät suuresti lähiesimiestään, yhtä päiväkodin työntekijöistä, sillä hän on asettanut päiväkodin toiminnalle heidän mukaansa hyvät raamit. Esimiehen työllä on suuri merkitys. Päiväkodin arvot sekä työyhteisön tuki omalta osaltaan vaikuttavat päiväkodin toimivuuteen, mikä puolestaan antaa yksiköstä hyvän kuvan ulospäin.

Suurimmat kehittämisalueet päiväkodissa kasvatuskumppanuuden saralla olivat työntekijöiden mielestä vasu-keskusteluihin sekä vanhempainryhmien liittyvät seikat. Vasu-keskusteluista työntekijöiden tulee usein puhuttua vain äideille, eikä muisteta ottaa isää huomioon. Jatkossa tulisi muistaa kysyä asiasta: ”milloin te tuutte keskusteluun?” ja olettaa, että myös isä osallistuu. Näin voidaan vähitellen muuttaa käytäntöä uuteen suuntaan. Kasvatuskumppanuutta voisi kehittää myös vanhempainryhmien kautta. Ryhmästä nousee esille paljon uusia ideoita, joita voisi lähteä toteuttamaan. Itse vanhempainryhmää voisi myös kehittää parempaan ja monipuolisempaan suuntaan.

Tutkimustulostemme loppuun olemme luoneet yhteenvedon tutkimustuloksistamme, Vaahteramäen päiväkodin kasvatuskumppanuus pähkinänkuoressa. Teimme tuloksista selkeän mallin, jonka mukaisesti kasvatuskumppanuus on Vaahteramäen varhaiskasvatyüksikössä kehittynyt myönteisesti.

## Vaahteramäen päiväkodin kasvatuskumppanuus pähkinänkuoressa

### Lapsen aloitus päivähoitossa

- ensimmäinen yhteydenotto → työntekijän positiivisuus, vastaanotto avosylin
- aloituskeskustelu (kotona), ensitietolomakkeen täyttö
- tutustumiskäynnit: vanhemmat ja lapsi tai pelkästään vanhemmat
- pehmeä lasku: aikaa hoitossa pidennetään pikkuhiljaa
- omahoitajan valinta
- rauhoitetaan tutustuminen, varataan kunnolla aikaa, keitetään kahvit
- avainsana on kiireettömyys
- keskustelu, vanhempien kysymyksiin vastaaminen, odotuksien ja toiveiden vastaanotto
- suhteen heti avoimeksi tekeminen, rehellisyys → kerrotaan päiväkodin toimintatavat

### Päivittäiset kohtaamiset

- omahoitaja kohtaa vanhemmat aina kun mahdollista (vrt. työajat)
- vanhemmat opetellaan etunimeltä → yksilöllinen tutustuminen
- pienryhmärakenne → vanhemmat tutummaksi kuin isossa ryhmässä
- etukäteen mietitään jokaisen lapsen päivästä jotain sanottavaa vanhemmalle
- tieto lapsesta ja hänen päivästänsä kulkee työntekijöiden välillä vuoron vaihdoissa
- annetaan mahdollisuus hakea lapsi leikin parista → ei haeta lasta valmiiksi → lapsen päiväkotiarkea tutuksi vanhemmille
- toiminta läpinäkyvää: vanhemmat voisivat olla läsnä päiväkodin jokaisessa tilanteessa → työntekijöiden korkea ammattietiikka

### Päiväkodin toimintaan kuuluu läheisesti...

- kasvatuskeskustelut säännöllisesti ja tarpeen mukaan
- lapsen vasu → ajan tasalla aina, päivitys, tehdään ja käydään läpi vanhempien kanssa. Vasu ei ole itsetarkoitus vaan apuväline!
- erityisen tuen tarpeeseen vastaaminen: työntekijöiden ammattitaito ja resurssit, perheen toiveet huomioon
- yksikön toiminnan suunnittelu ja arviointi: jatkuvaa, tietyin väliajoin arvioidaan ja asetetaan tavoitteita, työntekijöiden itsearviointi ja reflektointi
- palaverit, työkaverin palaute
- yksikön oman vasun vaikutus toimintaan
- yhteiset arvot, samansuuntaiset työtavat
- huolen puheeksi otto työmuotona

### Vanhempien keskinäinen yhteistyö ja aito osallisuus päiväkodin toiminnassa

- lasten nimet esillä → lapset ja perheet tutuiksi toisilleen
- perheiden yhteistyö esim. lasten riitatilanteissa järjestetään
- samanikäisten vanhempien vertaisryhmät → kokemusten jakaminen, vertaistuki
- vanhemmat osallistuvat päiväkodin päätöksiin
- vanhempien mielipiteet ja ideat huomioon
- päiväkodin ovet aina auki vanhemmille, saa myös soittaa

### Lapsen suotuisa kasvu

- päiväkodin kaikki toiminta tähtää lapsen suotuisaan kasvuun
- kiintymyssuhde ja turvallisuus lähtökohtana
- kasvatuskumppanuus kannattelee lasta → panostaminen ja henkilökunnan vastuu
- henkilökunnan vahva osaaminen ja kasvatustietoisuus
- vanhempien ensisijainen kasvatusvastuu ja -oikeus



## 5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada selville millaista kasvatuskumppanuus on siihen erityisesti panostavassa varhaiskasvatusyksikössä. Saimme työelämäkumppaniksi ylivieskalaisen Vaahteramäen päiväkodin, joka oli tunnettu hyvästä maineestaan kasvatuskumppanuuteen panostavana yksikkönä. Tutkimuksemme aineiston saimme haastatteleamalla kaikkia Vaahteramäen päiväkodin työntekijöitä yksilöhaastatteluiden ja ryhmäkeskustelun avulla. Tutkimuksemme tueksi havainnoimme päiväkodin toimintaa erityisesti kasvatuskumppanuuden osalta yhden päivän ajan. Kytkimme haastatteluista saadun materiaalin kasvatuskumppanuutta käsittelevään teoriaan.

Tärkeänä osana tutkimuksemme luotettavuuden kannalta pidämme sitä, että haastattelimme kaikkia Vaahteramäen työntekijöitä. Näin mahdollistimme jokaisen työntekijän omien mielipiteiden esiin tuomisen, joista esiinnousseita teemoja käsitelimme yhteisesti ryhmäkeskustelussa. Yllättävää haastatteluissa oli, kuinka samansuuntaisia ajatukset työntekijöillä kasvatuskumppanuudesta olivat. Kasvatuskumppanuutta oli selvästi pohdittu ja käyty läpi yhdessä, eikä kenellekään haastatteluista ollut epäselvää, mitä kasvatuskumppanuus on, tai miten sitä juuri heidän yksikössään toteutetaan. Kaikki työntekijät painottivat kumppanuussuhteen tärkeyttä lapsen kannalta.

Saimme tutkimusongelmiimme runsaasti ja monipuolisesti vastauksia, ongelmana oli lähinnä hyvän materiaalin paljous. Työntekijät antoivat kasvatuskumppanuudelle monia merkityksiä. Työntekijöiden mielestä kasvatuskumppanuutta on aina tehty, siitä on vain tullut nykyään tietoisempaa. Kasvatuskumppanuus on yhdessä tekemistä, lapsen parhaaksi toimimista, vanhemmuuden tukemista ja kumppanina toimimista. Kaikki työntekijät kokivat, että vanhempien kanssa tehdään paljon yhteistyötä ja se on sujunut hyvin, ja kasvatuskumppanuus koettiin hyvin tärkeäksi toimintamuodoksi. Vanhempien mielipiteillä on aidosti merkitystä ja heidän osallisuuttaan halutaan korostaa.

Kasvatuskumppanuus lähtee Vaahteramäen päiväkodissa liikkeelle lapsen hoidon aloituksen alkumetreillä ja se on yksi osa-alue, johon toiminnassa erityisesti panostetaan. Ensikohtaamisesta tehdään tärkeää. Vanhempien ja lapsen kohtaamiseen varataan kunnolla aikaa ja kuunnellaan perhettä. Perheelle pystytään tarjoamaan pehmeän laskun mahdollisuutta ja omahoitajaa. Ensimmäiseksi tutustumiskerraksi ehdotetaan leppoisaa kotikäyntiä, jolloin perhe voi rauhassa tutustua hoitajaan ja hoitaja lapseen. Kotikäynti tehdään joka perheelle, mutta perheen toiveiden mukaan, eikä kenenkään kotiin mennä jos perhe niin haluaa. Työntekijät kertoivat, että suurimman osan kotona käydään ja kotikäynnit ovat niin työntekijöiden kuin perheidenkin palautteen mukaan olleet hyviä ja kasvatuskumppanuutta tukevia.

Kasvatuskumppanuutta kannattelevia työkäytäntöjä Vaahteramäessä ovat myös pienryhmät, vanhempainillat, kasvatustalut, lapsen varhaiskasvatussuunnitelma ja huolen puheeksi otto. Jokapäiväisen kohtaamisen merkitystä korostivat kaikki työntekijät. Pidettiin tärkeänä, että vanhempia tullaan vastaan esimerkiksi lapsen haku- ja tuontitilanteissa. Päivittäisillä kohtaamisilla rakennetaan suhdetta vanhempiin. Jokapäiväisessä toiminnassa kasvatuskumppanuuteen panostettiin muun muassa siten, että jokaisen lapsen päivästä mietittiin etukäteen jotain sanottava vanhemmalle.

Jokainen työntekijä koki, että yksikössä tehdään myös perhetyötä. Perhetyöksi he kuvasivat kaikkea työtä, jota perheiden kanssa tehdään, joidenkin kanssa lähemmin kuin toisten. Perhetyö miellettiin kuitenkin enemmän tehtäväksi sellaisten perheiden kanssa, joilla oli jotain ongelmia. Pieni lapsi on kokonaisvaltainen yksilö ja jos kotona on sattunut tai meneillään jotain erikoista, se heijastuu myös päiväkodin arkeen. Kasvatuskumppanuussuhteen myötä syntyneet läheiset suhteet antoivat vanhemmille tunteen siitä, että työntekijöille oli helppo tulla juttelemaan. Niin kasvatuskumppanuudessa kuin perhetyössä työntekijät kertoivat asiantuntijuuden rakentuvan kokemuksesta. Koulutuksessa saadaan teoretieto eli pohja, mutta työkokemuksen myötä syntyy aito osaaminen. Kasvatuskumppanuutta ei voi opetella muuten kuin tekemällä sitä, tutustumalla perheisiin ja luomalla suhteita heihin.

Vanhempien osallisuutta Vaahteramäen päiväkodin toimintaan yritetään todella lisätä. Vanhemmille ehdotetaan toimintaan mukaan tulemistä. Oman lapsen päiväkotipäivää saa tulla seuraamaan vaikka vapaapäivänä. Vanhempien mielipiteet otetaan aidosti huomioon ja kaikki kysytään vanhemmilta. Päiväkodin arvoihin kysyttiin mielipiteet vanhempainillassa ja he vaikuttivat niihin. Lasten varhaiskasvatussuunnitelma tehdään yhdessä vanhempien kanssa. Päiväkodilla olevan ”avoimien ovien” periaatteen mukaan vanhemmat ovat tervetulleita päiväkodin arkeen milloin vain. Kun vanhemmasta tuntuu, että nyt olisi tarvetta jutella, istutaan alas ja keitetään kahvit.

Haastatteluja tehdessämme emme voineet kuin ihaila työntekijöiden ammattitaitoa ja sitä, kuinka hyvin he osasivat haastatteluissa reflektoida toteuttamaansa kasvatuskumppanuutta. Tätä opinnäytetyötä varten läpikäymässämme kasvatuskumppanuuden teoriamateriaalissa huomasimme, että yhtymäkohtia haastatteluissa esiin nousseisiin asioihin oli todella paljon. Teoriamateriaali vahvisti sen, mitä työntekijät haastatteluissa meille olivat jo kertoneet. Työntekijöiden pitkä kokemus varhaiskasvatuksen alalta näkyi selvästi haastatteluissa vahvana ammattiosaamisena. Lisäksi iloiset, avoimet ja reippaat työntekijät persoonina ovat varmasti Vaahteramäen päiväkodin suuri voimavara.

Opinnäytetyöstämme jatkotutkimuksia ajatellen, ehdottaisimme kasvatuskumppanuuden kartoittamista monesta eri yksiköstä. Esimerkiksi kasvatuskumppanuus työntekijöiden näkökulmasta koko Kallion alueelle olisi laaja, mutta mielenkiintoinen projekti. Kasvatuskumppanuutta on tutkittu paljon asiakkaan näkökulmasta, mutta aina vanhempien, joten lapsen näkökulman selvittäminen olisi myös mielenkiintoinen lähtökohta jatkotutkimukselle.

Opinnäytetyön tekemisen prosessi oli pitkä taival. Aloitusseminaarista laskien on kulunut vuosi siitä, kun aloitimme. Työntekijöiden haastattelut olivat ehdottomasti koko opinnäytetyöprosessin antoisimmat hetket, sillä heiltä saimme ensiarvoisen hyvää materiaalia opinnäytetyöhömmme. Haastattelujen litterointi oli ajallisesti kaikkein pisin ja puuduttavin osio, emmekä olisi koskaan uskoneet kuinka hidasta sanantarkka litterointi on! Kun haastattelut oli saatu paperille, varsinainen kirjoitus- ja

analyysiprosessi eteni nopeasti, eikä alkuun päästyään olisi malttanut lopettaa ja tekstiä syntyi kuin lentämällä.

Omaa ammatillista osaamistamme opinnäytetyön tekeminen on syventänyt valtavasti ja auttanut sisäistämään kasvatuskumppanuuden syvempää olemusta sekä konkretisoimaan sitä, mitä kasvatuskumppanuus käytännön arjessa on. Tulevina varhaiskasvatuksen ammattilaisina osaamme arvostaa ja panostaa yhteistyöhön vanhempien kanssa, ja ymmärrämme, että toimivalla kasvatuskumppanuudella edistämme lapsen etua merkittävästi. Olemme juuri valmistumassa olevia sosionomeja ja kumpaakin meitä kiinnostaa varhaiskasvatuksen ala, ja toivomme pian pääsevämme toteuttamaan kasvatuskumppanuutta käytännössä lapsiperheiden kanssa. Opinnäytetyön tekeminen kasvatuskumppanuudesta syvensi osaamistamme teoretisessä, mutta myös siten, että nyt meillä on työkaluja käytännössä työelämään sovellettaviksi. Voimme esimerkiksi viedä tekemäämme Vaahteramäen päiväkodin kasvatuskumppanuus pähkinänkuoressa -mallia työelämään.

Kasvatuskumppanuus kuuluu sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneille lähes automaattisena työvälineenä varhaiskasvatuksen alalla. Meillä on tutkintomme myötä ymmärrys erilaisia ihmisiä ja erilaisia elämäntilanteita kohtaan. Monipuolisen koulutuksemme ansiosta osaamme suhtautua kaikenlaisiin ihmisiin. Pyrimme myös pedagogisen tajuamme ansiosta suhtautumaan tilanteisiin myös asiakkaan näkökulmasta, mikä on äärimmäisen tärkeä taito inhimillistä työtä tehtäessä. Nämä sosionomi (AMK):n ominaisuudet ovat myös loistava pohja kasvatuskumppanuutta toteutettaessa. Tutkimuksemme myötä olemme entistä paremmin oivaltaneet sen, että kasvatuskumppanuus on mahdollinen ja toimiva työmuoto myös, tai juuri meidän, ammattikunnallemme.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut vaativa ja palkitseva prosessi. Kasvatuskumppanuutta olemme pohtineet kumpikin itsenäisesti ja saaneet toisiltamme korvaamatonta tukea työn loppuun saattamiseen. Osaltaan haastetta opinnäytetyöhömme toi toisen meistä muuttaminen toiselle paikkakunnalle, niinpä jatkoimme opinnäytetyön tekemistä sähköisten medioiden avulla. Se ei tuottanut meille isompia ongelmia ja olimme yhteyksissä opinnäytetyömme tiimoilta hyvin tiiviisti. Toinen mainitsemisen arvoinen haaste oli opinnäytetyömme ohjaajan vaihtuminen. En-

simmäinen ohjaajamme, Kirsi Herranen-Somero, jäi vuorotteluvapaalle, minkä takia saimme uudeksi ohjaajaksemme Eeva Valliuksen. Jouduimme perehdyttämään uuden ohjaajamme tutkimuksemme saloihin, mikä hieman hidasti tahtiamme. Mielestämme saimme kuitenkin aikaan hienon työn ja olemme ylpeitä saavutuksestamme!

Iso kiitos ja kumarrus Vaahteramäen päiväkodin työntekijöille, ilman teitä tämä opinnäytetyö olisi jäänyt syntymättä!

## LÄHTEET

- Aittamäki, A. & Valli, M. 2008. Päivähoidon perhetyön toimintamallia etsimässä. Diakonia ammattikorkeakoulu, Porin yksikkö, sosiaalian opinnäytetyö. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://kirjastot.diak.fi/files/diak\\_lib/Pori2008/4c5115\\_Pori\\_Aittamki\\_08.pdf](http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Pori2008/4c5115_Pori_Aittamki_08.pdf) Luettu: 22.9.2009 ja 17.10.2010.
- Alasuutari, M. 2003. Kuka lasta kasvattaa? Vanhemmuuden ja yhteiskunnallisen kasvatuksen suhde vanhempien puheessa. Tampere: Tammer-Paino.
- Alasuutari, M. 2006. Kulttuuriset kehykset kasvatusvuorovaikutuksessa. Teoksessa K. Karila & M. Alasuutari & M. Hännikäinen & A.R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 70-90.
- Alho-Kivi, H. 2004. Perhepäivähoidon mahdollisuudet erityiskasvatuksessa. Teoksessa Keskinen, S. & Virjonen H. (toim.) Vanhemmuuden ja lapsen kasvun tukeminen päivähoitossa. Tampere: Tammer-Paino Oy, 223-231.
- Bruce, T. 1997. Early childhood education. Second edition. London.
- Eriksson, E. & Arnkil, T. E. 2009. Taking up one's worries – A handbook on early dialogues. Jyväskylä: Gummerus printing.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 24-42.
- Hakalahti, J. & Piippo, P. 2007. "Mennään rinta rinnan ja yhdessä." Kasvatuskumppanuus vanhempien kokemana Simonpuiston päiväkodissa. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu, Ylivieskan yksikkö, sosiaalian opinnäytetyö. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.cou.fi/opinnaytetyot/julkaistut/hakalahtipiippo.pdf> Luettu: 16.6.2010.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2008. Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa Toom, A. & Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Gummeruksen kirjapaino Oy, 59-78.
- Herranen-Somero, K. 2009. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Luentomuistiinpanot. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Ylivieskan yksikkö.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 1996. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huisko, M-L. 2006. Päivähoidon perhetyön kehittäminen Kuokkalan alueella. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, sosiaalian ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Www-dokumentti. Saatavissa:

<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/17879/TMP.objres.472.pdf?sequence=2> Luettu: 16.6.2010.

Hujala, E. & Puroila, A-M, & Parrila, S & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Hyvinkää: Edufin.

Järvinen, J. & Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Helsinki: Kirjapaja.

Kalliala, M. 2008. Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Helsinki: Yliopistopaino.

Karila, K. 2001. Moniammatillisuus ja päiväkotitoiminnan suunnittelun perusteita. Teoksessa Pienet päivähoitossa – Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: WSOY, 271-287.

Karila, K. 2006. Kasvatuskumppanuus vuorovaikutussuhteena. Teoksessa K. Karila & M. Alasuutari & M. Hännikäinen & A.R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 91-108.

Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2008. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta – Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Stakes oppaita 63. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kiesiläinen, L. Vuorovaikutus ammattina. Teoksessa A. Helenius & K. Karila & H. Munter & P. Mäntynen & H. Siren-Tiusanen. Pienet päivähoitossa – Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: WSOY, 254-268.

Koivula, M. 2004. Vanhempien kokemuksia perhetyöstä päiväkodissa. Teoksessa Keskinen, S. & Virjonen H. (toim.) Vanhemmuuden ja lapsen kasvun tukeminen päivähoitossa. Tampere: Tammer-Paino Oy, 73-102.

Koivunen, P. 2009. Hyvä päivähoito – Työkaluja sujuvaan arkeen. Juva: PS-kustannus.

Korhonen M. 2006. Sukupolven merkitys vuorovaikutussuhteissa. Teoksessa K. Karila & M. Alasuutari & M. Hännikäinen & A.R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 51-69.

Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36

Munter, H. 2001. Lapsi aloittaa päivähoiton. Teoksessa A. Helenius & K. Karila & H. Munter & P. Mäntynen & H. Siren-Tiusanen. Pienet päivähoitossa – Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: WSOY, 35-58.

Nummenmaa, A.R. 2006. Kasvattajien yhteisö ja kasvatuskulttuuri. Teoksessa K. Karila & M. Alasuutari & M. Hännikäinen & A.R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 19-33.

Puroila, A-M. & Karila, K. 2001. Bronfenbrennerin ekologinen teoria. Teoksessa K. Karila & J. Kinos & J. Virtanen (toim.) Varhaiskasvatuksen teoriasuuntauksia. Juva: PS-Kustannus, 204-225.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:9. Valtioneuvoston periaatepäätös - Varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Helsinki: Edita Prima Oy.

Stakes oppaita 56, 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vilkkä, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ylivieskan varhaiskasvatussuunnitelma 2006-. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.kalliopp.fi/alltypes.asp?d\\_type=5&menu\\_id=12999](http://www.kalliopp.fi/alltypes.asp?d_type=5&menu_id=12999) . Luettu: 6.5.2010.



## Kasvatuskumppanuuden polku

1. Ensimmäinen yhteydenotto
2. Aloituskeskustelu ja tutustumiskäynti
3. Lapsen vastaanotto ja tutustumisvaihe – pehmeä lasku, oma hoitaja
4. Päivittäiset kohtaamiset
5. Kasvatuskeskustelut
6. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma eli VASU
7. Lapsen erityisen tuen tarpeeseen vastaaminen
8. Yksikön toiminnan suunnittelu ja arviointi
9. Vanhempien keskinäinen yhteistyö
10. Aito osallisuus
11. Lapsen suotuisa kasvu

☞ *Vanhemman ensisijainen kasvatust vastuu ja -oikeus*

☞ *Työntekijän vastuu ja velvollisuus*

☞ *Jokainen kumppanuussuhde on yksilöllinen*



Yksilöhaastattelun avointen kysymysten teemat:

1. *Taustatiedot*  
nimi, ammatti, kuinka kauan työskennellyt alalla, kuinka kauan toiminut Vaahteramäellä, millä ammattinimikkeellä toimii
2. *Työmenetelmät Vaahteramäellä*  
millaisia työmenetelmiä täällä käytätte, mitkä ovat työyhteisön / Vaahteramäen voimavarat?
3. *Kasvatuskumppanuus*  
miten toteutuu, miten toteutetaan, miten itse henkilökohtaisesti toteutat, miten yhteistyö vanhempien kanssa toimii?
4. *Kasvatuskumppanuuden polku*  
mitä polusta tulee mieleen, miten toteutuu, mitä polulta puuttuu, mikä Vaahteramäellä toteutuu erityisen hyvin?
5. *Perhetyö*  
miten Vaahteramäellä toteutetaan perhetyötä, millaista se käytännön tasolla on?

Viranhaltija:  
Hyvinvointipalvelujohtaja

Päivämäärä                      Pykälä  
19.01.2010                        3

Asia:	Tutkimusluvan myöntäminen Heli Saarelalle ja Taru Eskoselle	
Perustelut:	Keskipohjanmaan ammattikorkeakoulun Sosiaalian koulutusohjelmassa opiskelevat Heli Saarela ja Taru Eskonen anovat tutkimuslupaa opinnäytetyötä varten. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Ylivieskassa Vaahteramäen päiväkodin kasvatuskumppanuuskäytänteet ja toimintamenetelmät. Tutkimusmenetelmänä on havainnointi päiväkodissa ja työntekijöiden yksilö- ja ryhmähaastattelut. Varhaiskasvatuspalveluiden palvelujohtaja puoltaa tutkimusluvan myöntämistä	
Päätös:	Myönnetään Saarelalle ja Eskoselle tutkimuslupa opinnäytetyötä varten ajalle syksy 2009 - 10/2010.	
Allekirjoitus:	Hyvinvointipalvelujohtaja  Jarmo Kivimäki	
Pöytäkirjan nähtävänäpito	Tämä päätös on yleisesti nähtävänä päätöksentekijän virkahuoneessa päätöspäivän jälkeisenä <b>tiistaina klo 9-12.</b>	
Oikaisuvaatimus	Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa tai kunnan jäsen.	
Oikaisuvaatimusviranomainen	Viranomaisen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, osoite ja postiosoiti  Yhtymähallitus Vierimaantie 5 84100 YLIVIESKA	
Oikaisuvaatimusaika, sisältö ja toimittaminen	Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisenestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteineen ja se on tekijän allekirjoitettava. Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.	
Tiedoksianto	Kenelle:  <input type="checkbox"/> Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan <input checked="" type="checkbox"/> Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä  <input type="checkbox"/> Muulla tavoin	Pvm: 19.1.2010  <input type="checkbox"/> Luovutettu:  ..... Vastaanottajan allekirjoitus
Täytäntöönpanoa varten tiedoksi	Pvm: 19.1.2010 Nimi:	Sähköpostiosoite: