

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Terveysten edistämisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Laura Lapakko:

LAPPEENRANNAN KAUPUNGIN PÄIVÄKOTIEN VARHAISKASVATUSPALVELUN LAATU JA SEN KEHITTÄMINEN KASVATUS- JA OPETUSHENKILÖKUNNAN NÄKÖKULMASTA

Opinnäytetyö 2009

TIIVISTELMÄ

Laura Lapakko

Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuspalvelun laatu ja sen kehittäminen kasvatus- ja opetushenkilökunnan näkökulmasta, 56 sivua, 5 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysala, Terveyden edistämisen koulutusohjelma

Ohjaajat: yliopettaja Tuija Nummela ja koulutuspäällikkö Eeva Harjulehto sekä työelämäohjaajana KM, päiväkodin johtaja Tiia Isopahkala.

Tämän opinnäytteen aiheena on Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksen laatu ja sen kehittäminen kasvatus- ja opetushenkilökunnan näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena. Tutkimusaineisto kerättiin lomakkeella, jonka kaikki kysymykset olivat avoimia. Saatujen vastausten analysointi ja tulkinta toteutettiin sisällönanalyysinä.

Syksyllä 2008 mukaan yhteistyöhön saatiin viisi päiväkotia, jotka silloisen jaon mukaan edustivat kaikkia Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen palvelualueita. Tutkimusta ei ulotettu entisen Joutsenon kaupungin alueelle. Kyselyn vastausaikana oli helmikuu 2009, jonka loppuun mennessä vastauksia saapui yhteensä 20 kaikista yhteistyöpäiväkodeista.

Varhaiskasvatuksen laatua käsittelevien kysymysten vastauksissa painottuivat lapsiin sekä vanhempiin ja perheeseen liittyvät tekijät. Laadukas varhaiskasvatus nähtiin lapsilähtöisenä, suunniteltuna ja jatkuvasti kehittyvänä toimintana, jota toteutettiin hyvässä yhteistyössä vanhempien kanssa. Laadun kehittämisen keinoja ja kehittämistarvetta käsittelevissä vastauksissa painopiste oli toimintaprosessiin liittyvissä tekijöissä. Varhaiskasvatus nähtiin osana kasvatus- ja opetustoimea, joten erityisesti esiopetuksen ja perusopetuksen nivelvaiheen yhteistyö oli aiempaa luontevampaa.

Tehty laatutyö näkyi varhaiskasvatuksen käytännöissä, vaikkakin uusimpien toimintamallien ja -menetelmien juurruttamista olisi jatkettava. Varhaiskasvatus- ja vuosisuunnitelmat olivat alkaneet vakiintua työvälineiksi, joita käytettiin tietoisesti toiminnan kehittämiseen. Niiden katsottiin selkeyttäneen toimintaa yksikötasolla lisäten toiminnan suunnitelmallisuutta ja säännöllistä arviointia. Samalla koettiin tärkeäksi, että toiminnan vakiinnuttamiselle ja arvioinnille olisi varattava aikaa ennen seuraavia suuria uudistuksia.

Jatkotutkimusaiheeksi nousi Lappeenrannan ja Joutsenon yhdistymisen vaikutukset varhaiskasvatuksen laatuun. Henkilökunnan työssä jaksamista, työkykyä tukevaa toimintaa sekä työajankäyttöä ja sen jakaantumista voitaisiin kartoittaa. Lisäksi neuvolakeskushankkeen vaikutuksia varhaiskasvatukseen olisi hyvä tutkia.

Asiasanat: opetushenkilökunta, lapset, vanhemmat, perheet, varhaiskasvatus, laatutyö, laadunhallinta.

ABSTRACT

Laura Lapakko

The Quality and Improvement of Early Childhood Education in the Town of Lappeenranta from the Point of View of Education and Teaching Professionals, 56 pages, 5 appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Master's Degree Programme in Health Promotion

Thesis Advisors: Principal Lecturer Tuija Nummela and Programme Director Eeva Harjulehto, Daycare Administrator Tiia Isopahkala

The subject of this study was the quality and improvement of early childhood education in the town of Lappeenranta from the point of view of education and teaching professionals. This was a qualitative study. The material was collected using open questionnaires. The answers were analysed and interpreted using content analysis.

From autumn 2008, five day nurseries collaborated with the study representing each of the early childhood education service areas in Lappeenranta at the time. This did not include the area of Joutseno. In February 2009, a total of 20 questionnaires were returned from the collaborating day nurseries.

The answers to the questions concerning the quality of early childhood education stressed the factors connected to children, parents and families. A good quality early childhood education was seen to be child centred, planned and continuously developing. This should be carried out in partnership with parents. In the answers relating to quality development and the need for further progress in this area, the emphasis was on factors relating to action processes. Early childhood education was seen as a part of the education and teaching process. This suggests that the interface from early childhood education to school is now easier than before.

An increase in quality was seen in practices used in early childhood education but it is important that new models and practices continue to be explored. Early childhood education plans and yearly plans seem to be used as tools to develop educational activity. These were seen to clarify the practice at an individual level by increasing planning and regular assessment. It was also stressed that prior to any further large scale innovations, more time was needed for establishment and valuation of current activities.

As the towns of Lappeenranta and Joutseno have now merged, further studies are needed to determine the impact on the quality of early childhood education in the area. It would be advantageous to consider the wellbeing of the staff, the staff support available and the usage and allocation of the work time available. The impact of the child health centre project on early childhood education should also be studied further.

Keywords: teaching professionals, children, parents, families, early childhood education, work quality, quality control

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 VARHAISKASVATUS JA LAATU – LAADUNHALLINTA VARHAISKASVATUKSESSA	7
2.1 Varhaiskasvatuksen ja päivähoidon määrittelyä.....	8
2.2 Laatu, laadunhallinta ja -arviointi varhaiskasvatuksessa.....	10
2.3 Laatu, laadunhallinta ja -arviointi varhaiskasvatuksessa Lappeenrannassa.....	13
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	17
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	17
4.1 Tutkimustyyppi ja –asetelma.....	18
4.2 Tutkimusryhmä/tutkittavat.....	19
4.3 Aineiston keruu.....	20
4.4 Aineiston analysointi.....	23
4.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset näkökohdat.....	24
5 TULOKSET	27
5.1 Kasvatus- ja opetushenkilökunnan näkemys laadusta Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksessa.....	28
5.2 Laadun kehittämisen keinoja.....	32
5.3 Laadun kehittämistarve nyt ja tulevaisuudessa.....	41
6 POHDINTA	46
6.1 Johtopäätökset ja suositukset.....	46
6.2 Opinnäyteprosessia koskeva arviointi.....	50
6.3 Jatkotutkimusaiheet.....	53
LÄHTEET	55

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Avoimet kysymykset

Liite 3 Kategoriat tutkimuskysymykseen 1

Liite 4 Kategoriat tutkimuskysymykseen 2

Liite 5 Kategoriat tutkimuskysymykseen 3

1 JOHDANTO

Laatuun ja sen hallintaan sisältyvät kehittäminen ja arviointi. Ne liittyvät kaikkiin ammattialoihin ja ovat jatkuvasti ajankohtaisia. Kasvatus, kuten myös varhaiskasvatus, on sidoksissa kulttuuriin ja yhteiskuntaan. Niiden jatkuvan muutoksen tulee vaikuttaa omalta osaltaan toiminnan toteutuksen jatkuvaan arviointiin, tavoitteiden asettamiseen ja toteuttamiseen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8.) Kehittämisen tulisi olla jatkuvaa (Portell & Malin 2007, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8). Yleiset raamit laadulle on linjattu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa, jotka on tarkistettu vuonna 2005.

Valtioneuvoston periaatepäätöksessä varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista (2002) todetaan, että myös varhaiskasvatuksen laadun arviointimenetelmiä tulee kehittää. Käytännössä laadun arviointia ja kehittämistä on toteutettu painottamalla lähinnä hallinnon ja talouden edustajien näkemyksiä laadukkaasta päivähoidosta. Sen sijaan itse kasvatusprosessin eli varhaiskasvatuksen systemaattinen arviointi on ollut vähäistä ja sitä on toteutettu ilman tietoista arviointiperustaa. (Hujala, Parrila, Lindberg, Nivala, Tauriainen & Vartiainen 1999, 1.)

Laatuun ja sen hallintaan vaikuttaa ympäristö, jossa toiminta tapahtuu. Varhaiskasvatuksen työkenttä on ollut ja on edelleenkin jatkuvassa muutoksessa. Vuonna 2005 Lappeenrannassa tapahtui hallinnollinen muutos. Luotiin uusi toimiala, kasvatus- ja opetustoimi, jonka osa varhaiskasvatus on. Samoihin aikoihin julkaistiin myös suositusluonteiset käytännön työtä raamittavat Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005) ja otettiin käyttöön varhaiskasvatussuunnitelmat. Uutta tietoa muutosten vaikutuksista tarvitaan tulevien päätösten ja suunnitelmien pohjaksi erityisesti, koska Lappeenrannassa päivähoitopaikkojen kysyntä ylittää tarjonnan. Lisähaasteita aiheuttaa myös meneillään oleva palvelurakennemuutos.

Varhaiskasvatuksessa laatu jakautuu luontevasti kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat lasten kokema laatu, vanhempien kokema laatu sekä kasvatus- ja

opetushenkilökunnan kokema laatu. Jokaisella taholla on oma näkemyksensä siitä, mitkä asiat ovat keskeisiä varhaiskasvatuksen laadussa (Portell & Malin 2007, 12). Tässä työssä tarkastelun lähtökohdaksi valikoitui kasvatus- ja opetushenkilökunnan näkökulma. Yhteistyökumppaniksi sain Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen, jonka laatutyössä opinnäytettä voidaan hyödyntää.

Varhaiskasvatuksessa vanhempien välisestä suhteesta puhutaan lapsen ”kotina” eli hyvinvoinnin lähteenä. Saman ajatusmallin mukaisesti lapsen hyvinvointi päivähoitossa lähtee päivähoitopaikan ihmisistä ja heidän sekä vanhempien välisistä suhteista.

Tässä opinnäytteessä käsitellään laatua ja sen hallintaa sekä niihin liittyviä kehittämiskohteita Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksessa. Lappeenrannassa ei ole tehty tutkimusta aiemmin aiheesta näillä rajauksilla. Tässä työssä näkökulmaksi on rajattu kasvatus- ja opetushenkilökunnan näkemysten mukainen laatu. Se on haluttu nostaa esille, koska juuri kasvatus- ja opetushenkilökunta eli lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat ovat ne ammattilaiset, jotka käytännön työssä vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun työstämällä, tuottamalla ja kehittämällä sitä eteenpäin.

Lappeenrannan varhaiskasvatuksesta ja sen laadusta on tehty aiempaa tutkimusta erityisesti 2000-luvun alkupuolella laatuprojektiin liittyen. Tutkimukset ovat perustuneet lähinnä lasten ja vanhempien mielipiteiden kartoitukseen (Lappeenrannan kaupunki 2001; 2003; 2005; 2006). Valtakunnallisestikin työntekijöiden mielipiteitä tuottamansa varhaiskasvatuspalvelun laadusta on selvitetty varsin vähän. Tutkittua tietoa laadusta sekä sen hallinnasta ja kehittämisestä on saatavilla. Kaikki eri alojen laatuun liittyvä tutkimus ei kuitenkaan suoraan ole sovellettavissa varhaiskasvatukseen.

Oman kiinnostuksen kautta opinnäytteen tavoitteena henkilökohtaisesti on edistää omaa ammatillista kehittymistäni selkeyttäen ja laajentaen näkemystäni laadusta ja sen hallinnasta sekä laajemmin teoriapohjan valossa että paikallisesti Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksessa. Näin

pystyn jatkossa työssäni huomioimaan ja yhdistämään saumattomammaksi ja joustavammaksi kokonaisuudeksi lainsäädännön, työnantajan, työyhteisön kuin lasten ja vanhempienkin puolelta tulevat vaateet käytännön työlle ja sen laadulle.

2 VARHAISKASVATUS JA LAATU – LAADUNHALLINTA VARHAISKASVATUKSESSA

Macdonaldin ja Buntonin (1992, 16) mukaan terveyden edistämisen tutkimusta ei pidetä itsenäisenä tieteenalana, vaan se on saanut aineksia monilta tieteenaloilta: kansanterveystieteestä, epidemiologiasta, sosiologiasta, sosiaalipsykologiasta, hoitotieteestä, kasvatustieteestä, taloustieteestä, viestinnästä ja filosofiasta (Perttilä 1999). Tämän opinnäytteen aihe on osaltaan esimerkkinä tästä monialaisuudesta terveyden edistämisen tutkimuksessa, koska se painottuu varhaiskasvatuksen laatuun.

Laatu on terveyttä edistävä tekijä riippumatta tarkastelun näkökulmasta. Laatu-käsitteen kautta opinnäyte linkittyy henkilökunnan, lasten ja laajemmin asiakasperheiden kuin myös muiden yhteistyötahojen terveyden edistämiseen. Päivähoitotoiminta ja sen sisältämä varhaiskasvatus on jo sinälläänkin nähtävissä terveyttä edistävänä toimintana. Tässä työssä painotetaan varhaiskasvatustoiminnan terveyden edistämistä kasvatus- ja opetushenkilökunnan esille nostamien asioiden pohjalta.

Varhaiskasvatuksen käytännön työtä ajateltaessa opinnäytteen aihe sisältöineen selkiytyy ja konkretisoituu. Sillä on myös vahva ideologinen pohja, koska kasvatuksen perinteinen tehtävähän on ollut pyrkiä kehittämään aiempaa parempaa maailmaa ja yhteiskuntaa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8). Tämä luo taustaa myös tälle opinnäytteelle.

Lapsen kasvuympäristöistä tärkein on oma perhe, johon hänellä on syvimmat, pysyvimmät ja jatkuvimmat siteet. Vähitellen välittömät vuorovaikutussuhteet laajenevat perheen ulkopuolelle. Perinteisesti lapsen välitön kasvuympäristö on

ollut keskeisin tarkastelun kohde kasvatuksessa. Silloinkin huomio on suuntautunut aikuisesta lapseen päin, ja erityisesti on keskitytty siihen, miten ja millä toimenpiteillä on voitu parhaiten vaikuttaa lapsen suotuisaan kasvuun ja kehitykseen. (Hujala ym. 1999 13.)

Moderni lapsitutkimus on kääntänyt tarkastelun kuitenkin lapsesta aikuiseen päin suuntautuvaksi. Varhaiskasvatus, joka lähtee lapsesta ja hänen toimintaympäristöstään, tarkastelee lasta oman elämänsä rakentajana, oppijana ja toimijana sekä sitä kuinka aikuiset reagoivat lapseen. Hujala ym. (1999, 13) jatkaa, että moderni varhaiskasvatuksen pedagogiikka on kiinnostunut siitä, missä määrin aikuisten toiminta on lasten toimintojen kannalta mielekästä, tarkoituksenmukaista ja kehityksellisesti sopivaa (Bredekamp & Rosegrant 1992; Smith 1996).

2.1 Varhaiskasvatuksen ja päivähoidon määrittelyä

Hujala ym. (1999, 5) määrittelevät, että varhaiskasvatuksella tarkoitetaan julkista palvelua. Tämä rajaus jättää kotikasvatuksen sen ulkopuolelle. Varhaiskasvatus ei korvaa kotikasvatusta eikä kotikasvatus varhaiskasvatusta. Niiden keskinäinen vertaaminen tai arvottaminen ei myöskään ole tarkoituksenmukaista, vaan subjektiivisen päivähoito-oikeuden myötä on lähdettävä siitä, että lapsella on oikeus sekä hyvään ja turvalliseen kotikasvatukseen että varhaiskasvatukseen (Suhonen 2007). Varhaiskasvatuksen perustana ovat arvot, kokemus ja monitieteellinen tieto lapsuuden erityisluonteesta, lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta sekä ehdoista järjestää kasvatustoimintaa (Hujala ym. 1999, 7).

Hujalan ym. (1999, 6) mukaan keskeisin varhaiskasvatusta toteuttava taho on lasten päivähoito, jonka määrittely perustuu lasten päivähoitolaista annettuun lakiin (Päivähoitolaki 1973/36). Kyseisen lain mukaan lasten päivähoitolla tarkoitetaan lapsen hoidon järjestämistä päiväkotihoidona, perhepäivähoitona, leikkitoimintana tai muuna päivähoitotoimintana, kuten seurakunnan kerhotoimintana.

Päivähoidolla voidaan nähdä olevan useita erilaisia, toisistaan poikkeavia tehtäviä. Lapselle päivähoito tarjoaa varhaiskasvatusta ja esiopetusta sekä mahdollisuuden toimia vertaisryhmässä. Päivähoito myös mahdollistaa vanhempien työssäkäynnin ja opiskelun tarjotessaan lapselle hoitopaikan. Yhdessä muiden sosiaalipalvelujen kanssa päivähoito tukee lapsiperheitä esimerkiksi kasvatustehtävässä neuvojen ja ohjeiden avulla. Päivähoito myös tasoittaa maksupolitiikallaan tulonjakoa. Lisäksi päivähoidolla on ehkäisevä lastensuojelutehtävä, ja se toimii lastensuojelupalveluna tai osana lastensuojelutyötä. (Hujala ym. 1999, 6-7.)

Suomalaisessa päivähoitomallissa varhaiskasvatus koostuu lapsen hoidollisista, kasvatuksellisista ja esiopetuksellisista tarpeista, jotka yhdistyvät vanhempien tarpeeseen saada lapselleen hoitopaikka. Päivähoito on toimintaa, johon lapsi osallistuu kokonaisvaltaisesti ja näin varhaiskasvatus voidaan nähdä prosessina, jossa hoiva ja kasvu sekä oppimisen tukeminen sulautuvat toisiinsa. (Hujala ym. 1999, 6, 26.) Hoidon, kasvatuksen ja opetuksen välistä rajaa on vaikea vetää, sillä toiminnassa kaikki nämä osa-alueet voivat olla läsnä samaan aikaan (Koivunen 2009, 12).

Esiopetus on varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa eli lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tietoista ja tavoitteellista tukemista, joka on kokonaisvaltaista, päivähoidon arjessa tapahtuvaa toimintaa. Esiopetuksen perustana ovat pedagogisesti tietoiset ja tavoitteelliset toimintalinjaukset. Käytännön työssä pedagogiikka perustuu kasvatustyössä sovittuihin arvoihin, kasvatuskäsitykseen ja oppimiskäsitykseen. Esiopetusta toteuttaa pedagogin lisäksi varhaiskasvatuksen tiimi, johon kuuluu myös muuta päivähoiton hoito- ja kasvatushenkilökuntaa. Esiopetuksen menetelmissä korostuvat lasten yhteistoiminnallisuus, leikki oppimisen välineenä ja aikuisen rooli lasten oppimisen tukijana. (Hujala ym. 1999, 7.)

Jatkossa tässä opinnäytteessä varhaiskasvatuksesta puhuttaessa tarkoitetaan päiväkodissa tehtävää varhaiskasvatusta ja puhuttaessa päivähoitosta

tarkoitetaan tuotettavaa päivähoitopalvelua, joka sisältää myös varhaiskasvatuksen.

2.2 Laatu, laadunhallinta ja -arviointi varhaiskasvatuksessa

Valtioneuvoston periaatepäätöksessä varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002) todetaan, että varhaiskasvatuksen laadun arviointimenetelmiä tulee kehittää. Laadun kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa keskeisiä elementtejä ovat asiakaslähtöisyys, henkilöstön osaaminen ja hyvin toimiva työyhteisö sekä johdon sitoutuminen (Portell & Malin 2007).

Hujalan ym. (1999, 1) mukaan varhaiskasvatussektorilla laatutyön ja siihen liittyvän arvioinnin keskeisimpänä tavoitteena on varhaiskasvatustoiminnan kehittäminen ja laadukkaan toiminnan ylläpitäminen eli laadunhallinta. He näkevät arviointitiedon olevan perustaa kaikelle kehittämistyölle. Sen avulla löydetään toiminnasta niin heikot kuin vahvatkin puolet sekä kannustetaan yksilöitä ja yhteisöä entistä parempiin suorituksiin kehittämistä kaipaavilla alueilla.

Laadunhallinta ja -arviointi vaativat näkemystä siitä, millaista on hyvä varhaiskasvatus. On oltava keinoja erottaa hyvä laatu huonosta, jotta voidaan puhua laadunhallinnasta, arvioinnista tai yleensä laadusta. (Hujala ym. 1999, 1.) Laatu on arvosidonnaista eli sitä, mitä pidetään tärkeänä (Lappeenrannan kaupunki 2001). Tämän vuoksi laatu muuttuu ja sen tuleekin muuttua yhteiskunnan ja kulttuurin mukana.

Päivähoitoa ja esiopetusta koskevat lait ja asetukset määrittävät varhaiskasvatuksen ja siihen liittyvän esiopetuksen toteuttamista (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8). Kansalliset kehykset varhaiskasvatuksen toiminnan laadulle on luotu uudelleen Varhaiskasvatuksen valtakunnallisissa linjauksissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002) sekä vuoden 2005 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tarkoituksena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista

toteuttamista koko maassa, ohjata sen sisällöllistä kehittämistä ja luoda osaltaan edellytyksiä varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi yhdenmukaistamalla toiminnan järjestämisen perusteita eri puolilla maata (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 7).

Päivähoidossa laatu koostuu monista eri tekijöistä, jotka kaikki vaikuttavat yhdessä tai erikseen lapsen hoitopäivän rakentumiseen (Kettunen 2005). Varhaiskasvatuksen laatuun päivähoitossa vaikuttaa perheiltä saatu tuki ja tietämys (Hujala ym. 1999, 14). Lapsen kasvuympäristöjen välisen vuorovaikutuksen toimivuus on laadun kulmakivenä sekä perheen että päivähoiton kasvatuksessa. Lapsen laadukkaan kasvun ja kehityksen mahdollisuuksiin vaikuttaa se, missä määrin lapsen kasvatuksesta huolehtivat aikuiset kokevat sen yhteisenä hankkeena. (Hujala ym. 1999, 14-15 & Lappeenrannan kaupunki 2003.)

Suomalaisen päivähoiton yhtenä keskeisenä laadunhallinnan ongelmana on ollut selkeän arviointiperustan puuttuminen. Valtakunnalliset päivähoiton kasvatustavoitteet ovat jo ennen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteitakin antaneet suuntaviivat siitä, millaista päivähoiton ja varhaiskasvatuksen tulee olla ja mihin sillä pyritään. Käytännössä laadun arviointia ja kehittämistyötä on toteutettu painottuen hallinnon ja talouden edustajien näkemyksiin laadukkaasta päivähoitosta. Tämän johdosta laadun arviointi on ollut selkeästi määrällistä. Arviointi on koostunut esimerkiksi käyttö- ja täyttöprosenttien tarkkailusta, hoitopäivän hinnasta jne. Sen sijaan itse kasvatusprosessin systemaattinen arviointi on ollut vähäistä ja sitä on toteutettu ilman tietoista arviointiperustaa. (Hujala ym. 1999, 1.)

Alila (2003, 16, 20) toteaa Portellin ja Malinin (2007) mukaan, että säännöllistä laadunvalvontaa tehdään vain alle puolessa kunnista. Kuntien kesken on olemassa suuria eroja päivähoiton laadunarvioinnissa ja pääsääntöisesti suuret kunnat ovat monipuolisessa laadunarviointityössä pieniä kuntia pidemmällä (Lappeenrannan kaupunki 2003). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005) todetaan kuitenkin, että varhaiskasvatussuunnitelma on koko maassa

nostanut varhaiskasvatuksen sisällön ja laadun uudenlaiseen ja innostavaan keskusteluun, jonka keskeisenä tavoitteena on lapsen hyvinvointi.

Laatuvaatimusten perusteet löytyvät varhaiskasvatusta ohjaavista laeista ja asetuksista, joten jokainen kunta ja päivähoitoyksikkö on velvollinen huolehtimaan siitä, että kaikki lainsäädäntöön pohjautuvat laatuvaatimukset toteutuvat. Päivähoitoyksiköllä tarkoitetaan esimerkiksi yhtä päiväkotia. (Hujala ym. 1999, 3, 9.) Laatuvaatimukset ovat perusedellytyksiä toiminnalle ja ne konkretisoidaan laatukriteereiksi, joiden avulla toimintaa voidaan arvioida (Lappeenrannan kaupunki 2001).

”Varhaiskasvatuksen laadun kehittämisessä ja arvioinnissa arvostetaan erityisesti lasten ja vanhempien antamaa palautetta. Henkilöstön tietämystä laatuajattelusta ja arvioinnista lisätään koulutuksen avulla”, todetaan Valtioneuvoston periaatepäätöksessä varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2002). Edellä mainitut lauseet luovat mielikuvan henkilökunnasta, joka robottimaisesti voidaan ohjelmoida uudelleen aina tarpeen vaatiessa. Tämä ei ole ainoa, yksinomainen lähestymistapa aiheeseen.

Koivusen (2009, 17) mukaan oman perustehtävän hahmottaminen on edellytys kasvattajan työn onnistumiseksi. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että kaikissa päivähoitoyksiköissä arvioidaan, selkiytetään sekä rajataan omaa perustehtävää ja sen toteutumista säännöllisin väliajoin. Huomionarvoista on myös se, että laadunhallinta- ja arviointityöhön motivoitumista ja sitoutumista helpottaa, kun laatukriteerien rakentamiseen voivat osallistua juuri ne henkilöt, joita arviointi koskettaa (Hujala ym. 1999, 3).

Koen itse samoin kuin Hujala ym. (1999, 57), joiden mukaan laadunhallinta on osa jokapäiväistä työtä. Siihen liittyvät niin varhaiskasvatuksen perusteiden pohdinta, arviointi kuin kehittäminenkin. Luonnollisesti ympäröivät resurssit vaikuttavat mahdollisuuksiin, mutta itse koen, että laatu ja sen tuottaminen nousevat pohjimmiltaan työntekijän sisältä.

Henkilökunnan subjektiivinen näkemys varhaiskasvatuksen laadusta siihen liittyvine seikkoineen vaikuttaa kuitenkin usein unohdetulta. Tietoa ei kerätä työntekijöiltä, vaikka nimenomaan he käytännössä tuottavat, toteuttavat sekä arvioivat ja kehittävät laatua työssään päivittäin. Tällöin paljon kehittämistyössä arvokasta tietoa laadusta jää hyödyntämättä. Tarvitaan luonnollisesti myös lisäkoulutusta. On kuitenkin selvää, että ulkoapäin tuleva arviointi ei yksistään riitä, vaikka se onkin tarpeellista kokonaisuuden hahmottamiseksi.

Laadun kokonaiskuvan hahmottamisen kannalta on muistettava, että työntekijöiden mielipiteet ja näkemykset eivät muodosta kokonaiskuvaa laadusta. Niiden kautta saadaan laatuun yksi näkökulma. Yhtä tärkeitä ovat myös vanhempien ja lapsen näkemykset asiasta. Yhdistämällä nämä kolme näkökantaa ollaan lähimpänä laadun kokonaisuutta.

2.3 Laatu, laadunhallinta ja -arviointi varhaiskasvatuksessa Lappeenrannassa

Alueellisesti Lappeenranta on hyvä tutkimuskohde varhaiskasvatuksen laadulle, koska varhaiskasvatuksen laatutyötä on tehty jo useita vuosia. Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen laatutyön taustalta löytyy erityinen laatuprojekti, Laadunarviointi päivähoidossa, jonka toteuttamisesta vastasi Oulun yliopisto yhdessä 22 kokeilukunnan kanssa. Laatuprojektiin Lappeenrannan kaupunki osallistui vuosina 1997–2000. (Lappeenrannan kaupunki 2001.)

Lappeenrannassa päivähoidon varhaiskasvatuksen laadun mittaus perustuu alkuaan Oulun yliopistossa työstettyyn Eeva Hujala-Huttusen päivähoidon laadunarviointimalliin (Hujala ym. 1999). Sille pohjalle on rakennettu koko Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen laatutyö, ja tästä johtuen sitä on pidetty tärkeimpänä teoriatiedon lähteenä myös tässä työssä. Mallissa päivähoidon laatu määritellään päivähoidon omista sisällöllisistä lähtökohdista (Lappeenrannan kaupunki 2001).

Hujalan ym. (1999, 79) laatimassa laadunarviointimallissa kasvatustilanteen nähdään varhaiskasvatuksen laadun ytimenä. Tässä mallissa päivähoidon

laatua tarkastellaan seuraavien neljän laatutekijän kautta: laadun puitetekijät, laatuun välillisesti vaikuttavat tekijät, laadun prosessitekijät sekä vaikuttavuus. Haluttaessa laatua voidaan tarkastella jokaisen tekijän osalta erikseen, mutta yhdessä ne muodostavat kokonaisuuden, jonka kautta arviointia voidaan tehdä kokonaisvaltaisesti. Lappeenrannassa näitä asioita on selvitetty useammallakin laatukyselyllä, jotka on suunnattu lapsille, vanhemmille tai henkilökunnalle.

Laadun puitetekijöitä ovat esimerkiksi lapsiryhmän koostumus, ihmissuhteiden pysyvyys ja fyysinen ympäristö (Hujala ym. 1999, 80; Lappeenrannan kaupunki 2001; Lappeenrannan kaupunki 2003). Vuoden 2003 laatukyselyssä väittämistä kolme käsitteli puitetekijöitä. Tuloksista on luettavissa, että vanhemmat pitivät sisä- ja ulkotiloja turvallisempina kuin henkilökunta. Kuitenkin vanhempien ja henkilökunnan kommentteissa oli vaadittu selkeää muutosta pihojen kunnossapitoon, tilojen korjauksiin ja monissa vastauksissa oli toivottu suurempia ja viihtyisämpiä tiloja. (Lappeenrannan kaupunki 2003.)

Päivähoidon laatuun välillisesti vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa yhteistyö henkilökunnan ja vanhempien välillä ja henkilökunnan ammattitaito (Hujala ym. 1999, 80; Lappeenrannan kaupunki 2001; Lappeenrannan kaupunki 2003). Vuoden 2003 laatukyselyssä väittämistä neljä käsitteli välillisesti laatua ohjaavia tekijöitä ja tulosten mukaan 75 % vanhemmista ja 64 % henkilökunnasta oli niiden kanssa täysin samaa tai samaa mieltä (Lappeenrannan kaupunki 2003).

Sisältöpäin päivähoidon laatuun vaikuttavat puolestaan prosessi- ja vaikuttavuustekijät. Niihin kuuluvat esimerkiksi perushoito, lapsilähtöinen toiminta, toiminnan suunnittelu ja arviointi yhteistyössä vanhempien, lasten ja henkilökunnan kanssa. Vaikuttavuutta puolestaan ovat lapsen myönteiset kokemukset, kasvu, kehitys sekä oppiminen. (Hujala ym. 1999, 80; Lappeenrannan kaupunki 2001; Lappeenrannan kaupunki 2003.) Erityisesti prosessi- ja vaikuttavuustekijöihin liittyvät asiat tuottavat onnistuessaan lapselle perustaitoja. Ne lataavat lapsen ”tunneakkuja”, vahvistavat myönteistä minäkuvaa, opettavat pitkäjänteiseen toimintaan, muovaavat työtapoja ja työskentelytottumuksia koko elämää varten sekä antavat kouluvalmiuksia jne. (Lappeenrannan kaupunki 2003.)

Vuoden 2003 laatukyselyssä prosessitekijäksi oli laskettu myös aikuisen ja lapsen vuorovaikutus ja vaikuttavuustekijäksi vanhempien tyytyväisyys. Näitä tekijöitä kartoitettiin 19 kysymyksellä, joista kaksi käsitteli lapsen henkilökohtaista opetussuunnitelmaa ja kahdeksan aikuisen ja lapsen välistä vuorovaikutusta ja seitsemän lapsen toimintaa päiväkodissa. Kaksi kysymyksistä kuvasi lapsen viihtyvyyttä. Tulosten mukaan vanhemmista 79 % ja henkilökunnasta 85 % oli täysin samaa tai samaa mieltä näistä asioista. (Lappeenrannan kaupunki 2003.)

Tutkittaessa tehtyjä laatukyselyitä tarkemmin sieltä nousee esille myös erilaisia yksittäisiä laadusta kertovia asioita. Vuoden 2001 laatukyselyn väittämistä yksi oli ”Aikuiset osoittavat kunnioitusta muita aikuisia ja lapsia kohtaan”. 87 % kyselylomakkeen tähän kohtaan vastanneista oli ollut sitä mieltä, että väittämä toteutuu. Vanhempien vastauksista nousi myös esille, että jokainen aikuinen, niin vanhempi kuin työntekijäkin, on joskus väsynyt. Silloin ei ihan aina mieti, mitä sanoo ääneen. Työntekijöiden virkistys oli nostettu esille myös vuoden 2002 laatukyselyssä (Lappeenrannan kaupunki 2003).

Vuoden 2001 laatukyselyn vastauksista esille nousi henkilökunnan jaksamisen arvostaminen, josta huolehtimista myös toivottiin. Myös vanhemmat näkivät laatutyön tärkeänä edellyttäen, ettei se ole pois varsinaisesta hoitotyöajasta. Useammastakin kohdasta esille nousi henkilökunnan määrän vähäisyys, joka osaltaan vaikuttaa merkittävästi myös työssä jaksamiseen. Vanhemmat olivat kokeneet tämän heikentävän mahdollisuuksia toteuttaa pienryhmätoimintaa tai olevan esteenä lapsen ja hänen tarpeidensa yksilölliselle huomioimiselle. Tämä näkyi mm. sylissä pitämisen määrässä, riittävässä pihavalvonnassa, lapsen ajatusten kuuntelussa sekä lapsen vastaanottamisessa aamuisin. Usein samoissa yhteyksissä oli mainittu myös suuret ryhmäkoot. Yhteenvedossa todettiin, että laatua saa pysyvällä ja riittävällä henkilökunnan määrällä. (Lappeenrannan kaupunki 2001.)

Vanhempien vastauksista esille noussut työssä jaksamiseen liittyvä yksittäinen, mutta merkittävä asia oli muun muassa sijaispula, joka koettiin jatkuvana

ongelmana. Sijaisten riittämätön määrä aiheutti henkilökunnalle tyäjoustoja, mikä näkyi kiireenä arjessa. Vastausten mukaan myöskään sairaslomalaisille ei ollut saanut ottaa sijaista. Lisäksi oli otettu esille sijaisten koulutustaso. (Lappeenrannan kaupunki 2001.)

Vuonna 2003 laatukyselyyn oli mahdollisuus osallistua sekä päiväkotien henkilökunnalla että perhepäivähoitajilla lasten vanhempien lisäksi. Myös tämän kyselyn vastauksissa suurimpana huolenaiheena sekä lasten vanhemmilla että päivähoidon henkilökunnalla oli sijaisten vaihtuvuus tai puute. Vanhempien vastauksista esille oli noussut myös huoli henkilökunnan vaihtuvuudesta ja riittämättömyydestä. Kyselyn mukaan vanhempien mielestä eri päiväkodeilla on laatueroja. Henkilökunnan kehittämistoiveet liittyivät lähinnä resursseihin (ryhmäkoko, sijaistarve, tilojen toimivuus, määrärahojen riittävyys) ja kommentteista nousi esille, että riittävät resurssit ovat edellytys hyvälle laadulle. (Lappeenrannan kaupunki 2003.)

Vuoden 2003 laatukyselyssä oli toivottu lisäkouluttautumismahdollisuuksia henkilökunnalle. Henkilökunnan vastauksista vain muutamassa kommentissa sivuttiin koulutusta. (Lappeenranta 2003.) Vanhempien vastauksissa aktiivisen kouluttautumisen tukeminen oli otettu esille jo vuoden 2001 laatukyselyssä. Silloin oli myös todettu, ettei kouluttautumisesta johtuvan poissaolon tulisi näkyä koko ryhmän työskentelyssä. Henkilökuntaa oli kuitenkin pidetty ajan tasalla olevana sekä työhönsä motivoituneena, mikä todettiin heijastuvan hoitopaikan ilmapiiriin. Vuoden 2001 laatukyselyssä vanhemmat olivat toivoneet myös henkilöstön palkkauksen ajantasaistamista (Lappeenrannan kaupunki 2001.) Lisäksi vuonna 2003 esille oli nostettu tarve työnohjaukseen (Lappeenrannan kaupunki 2003).

Vuoden 2003 laatukyselyssä vastaaja sai antaa yleisarvosanan Lappeenrannan päivähoidon laadusta asteikolla yhdestä viiteen, jossa yksi edusti heikkoa laatua ja viisi erinomaista laatua. Yleisarvosanaksi tähän kohtaan tuli hyvä, neljä. Tätä mieltä vanhemmista oli 57 % (47 %) ja henkilöstöstä 47 % (68 %). Suluissa olevat luvut ovat vuoden 2002 laatukyselyn tuloksista. Erinomaisen, viiden

kohdalla vastaavat vanhempien luvut olivat 27 % (46 %) ja henkilökunnan luvut 1 % (21 %). (Lappeenrannan kaupunki 2003.)

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämä opinnäyte käsittelee varhaiskasvatuksen laatua Lappeenrannan kaupungin päiväkodeissa kasvatus- ja opetushenkilökunnan eli lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien näkökulmasta.

Kokonaisuus eli miten kasvatus- ja opetushenkilökunta kokee varhaiskasvatuksen laatutyön ja sen kehittämisen jokapäiväisessä työskentelyssä, rakentuu seuraavista kysymyksistä:

1. Mitä on laatu Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksessa kasvatus- ja opetushenkilökunnan mielestä?
2. Miten laatua on kehitetty henkilökohtaisesti tai työyksiköissä?
3. Mitkä ovat ne laatuun liittyvät asiat, joiden tulisi tällä hetkellä olla kehittämisen painopistealueina?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tässä opinnäytetyössä on piirteitä tapaustutkimuksesta. Se sijoittuu selkeästi ennalta valitun tietyn kaupungin tiettyyn toimintaan sen tietyissä yksiköissä. Aiheessa on aineksia sekä laadulliseen sekä määrälliseen tutkimukseen. Laadullinen lähestymistapa on kuitenkin antoisin tutkittavan aiheen sisällön ja tutkimuskysymysten kannalta.

Tapaustutkimus (case study) voidaan määritellä empiiriseksi tutkimukseksi (Metsämuuronen 2006, 210). Tapaustutkimuksella etsitään vastauksia kysymyksiin kuinka ja miksi (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 160). Tapaustutkimuksen etuna on myös se, ettei sen käyttö rajoita menetelmävalintoja. Käytössä ovat yhtä hyvin niin kvantitatiiviset kuin kvalitatiivisetkin menetelmät. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 159.)

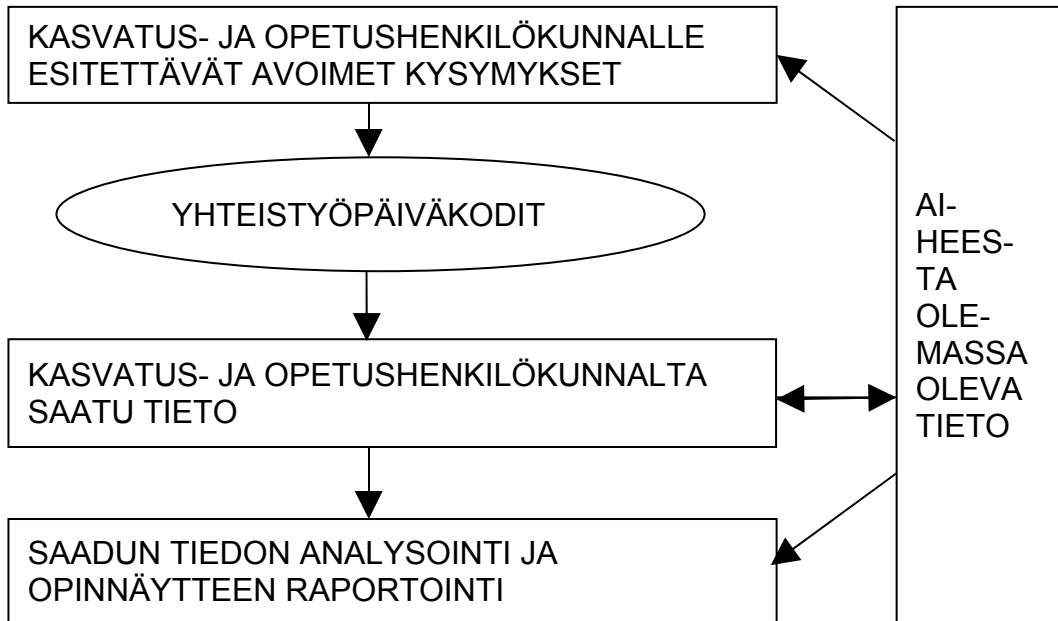
4.1 Tutkimustyyppi ja –asetelma

Tapaustutkimuksesta ei ole yksiselitteistä määritelmää, koska sitä voidaan tehdä monella tavalla ja se on siten käsitteenä monisyinen. Olennaista on, että käsiteltävä aineisto muodostaa kokonaisuuden eli tapauksen. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 159.) Määrittelyn kannalta ongelmallista on, että tapaus voi olla lähes mikä tahansa (Metsämuuronen 2006, 210).

Tapaustutkimus ei ole menetelmä, vaan lähestymistapa, joka on monipuolinen ja joustava. Se tavoittelee syvällisempää (Metsämuuronen 2006, 211), kokonaisempaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 168). Tapaustutkimukseen voidaan yhdistää myös osallistuvaa havainnointia tai etnografiaa. Parhaimmillaan tapaustutkimuksessa teoria ja toiminta ovat uutta luovassa vuoropuhelussa keskenään. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 159, 168.)

Tapaustutkimuksen vahvuus on sen kokonaisvaltaisuus (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 160), jota tässä työssä tosin rajataan käyttämällä tarkastelussa vain henkilökunnan näkökulmaa. Kokonaisvaltaisuus voidaan nähdä myös haasteena, koska tapaustutkimuksessa ja sen raportoinnissa on saatava näkyviin tutkimusprosessi. Näin myös raportin lukija saa selville, miten tutkimuksen johtopäätöksiin on päädytty. Samalla hän voi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 160.)

Kuvio 1 ilmaisee opinnäyteprosessin kulun ja siihen liittyvän tutkimuksen tutkimusasetelman.



Kuvio 1. Tutkimusasetelma

Kuviosta 1 on nähtävissä, että opinnäyte perustuu kasvatus- ja opetushenkilökunnalle esitettyihin avoimiin kysymyksiin, jotka on laadittu aiheesta jo olemassa olevan tiedon perusteella. Yhteistyöpäiväkotien lastentarhanopettajilta ja lastenhoitajilta kerätty tieto on analysoitu peilaten sitä olemassa olevaan tietoon. Prosessi on koottu ja kokonaisuutena raportoitu tässä opinnäytteessä.

4.2 Tutkimusryhmä/tutkittavat

Tutkimukseen osallistuvia yhteistyöpäiväkoteja oli viisi: Kartano, Mäntylä, Parkkarila, Peltola sekä Skinnarila. Pyrkimyksenä oli saada mukaan yhteistyöpäiväkoti jokaiselta viideltä päivähoitoalueelta tutkimusluvan hakuajankohdan aluejaon mukaisesti. Kaupunki oli jaettu seuraaviin palvelualueisiin: Armila, Kesämäki, Kimpinen, Lauritsala ja Sammonlahti. Tavoite saavutettiin ja näin saatiin tutkimukseen edustus koko senhetkisen Lappeenrannan kaupungin maantieteelliseltä alueelta.

Päiväkotien osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista ja valikointia tapahtui sen pohjalta. Yhteistyöpäiväkotien valikointia pyrittiin ohjaamaan maantieteellisen sijainnin lisäksi siten, että mukaan tulisi erikokoisia päiväkoteja ja niissä olisi tarjolla sekä tavallista että laajennettua päivähoitopalvelua.

Kyselylomakeet suunnattiin yhteistyöpäiväkotien kasvatus- ja opetushenkilökuntaan kuuluville lastentarhanopettajille ja lastenhoitajille, jotka olivat aloittaneet työnsä Lappeenrannan kaupungin palveluksessa vuonna 2006 tai sitä aiemmin. Näin saatiin rajattua osallistujat siten, etteivät avoimet kysymykset koskeneet päiväkotien muuta henkilökuntaa tai lyhytaikaisimpia sijaisia. Tämän rajausehdon vuoksi tarkkaa potentiaalisten vastaajien määrää ei voi kertoa.

Tutkimus rajattiin Lappeenrannan maantieteellistä aluetta ja henkilökuntaa koskeväksi vuoden 2008 loppuun asti vallinneen tilanteen mukaisesti. Lappeenrannan yhdistyminen Joutsenon kanssa vuoden 2009 alusta lähtien olisi mahdollistanut tutkimuksen laajentamisen. Joutsenon varhaiskasvatus on kuitenkin poikennut Lappeenrannan käytännöistä ja tehty laatutyö on ollut erilaista, jolloin saatu tieto ei olisi ollut keskenään täysin vertailukelpoista.

4.3 Aineiston keruu

Aineistonkeruun välineeksi valittiin lomake, jossa tietoa kerättiin avoimin kysymyksin. Niitä laadittaessa kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, ettei kysymyksiä tulisi liikaa, jolloin vastaamiseen kuluva aika venyisi liian pitkäksi. Tämä heikentäisi tutkimusaineiston luotettavuutta ja vähentäisi vastausten määrää. Kysymyksiä laadittaessa pyrittiin myös selkeyteen ja loogisuuteen.

Avointen kysymysten käytöllä tiedonkeruuvälineenä oli tarkoitus edesauttaa vastaajien omien käsitysten ja näkemysten esiin nousemista. Avoimiin kysymyksiin vastaamalla vastaajilla oli mahdollisuus antaa tietoa heille ominaisin sanoin ja tulkinnoin.

Lomakkeen avoimet kysymykset pohjautuvat tutkimuskysymyksiin ja jakautuivat tutkimuskysymyksittäin seuraavanlaisesti:

1. Mitä on laatu Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksessa kasvatus- ja opetushenkilökunnan mielestä?

- Mitä laatu on vastaajien toiminnassa varhaiskasvatuksen ammattilaisena (kysymys 1)?
- Mitkä tekijät vaikuttavat Lappeenrannan kunnallisen päivähoiton varhaiskasvatuksen laatuun eniten (kysymys 2)?
- Mikä edesauttaa oman työn laatua (kysymys 3)?
- Mikä estää oman työn laatua (kysymys 4)?

2. Miten laatua on kehitetty henkilökohtaisesti tai työyksiköissä?

- Mitkä asiat 2000-luvun laatuprojektista ovat nousseet vastaajien työhön (kysymys 5)?
- Millä muulla tavoin oman työn laatua on kehitetty (kysymys 6)?
- Miten laatua on pyritty tuottamaan ja kehittämään 2000-luvulla vastaajien tämänhetkisessä ja aiemmissa päiväkodeissa (kysymys 7)?
- Miten hallintouudistus, jossa varhaiskasvatus sijoitettiin kasvatus- ja opetustoimeen, on vaikuttanut työhön (kysymys 8)?
- Miten varhaiskasvatussuunnitelmien käyttöönotto on vaikuttanut työhön (kysymys 9)?
- Miten varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelman käyttöönotto on vaikuttanut työhön (kysymys 10)?

3. Mitkä ovat ne laatuun liittyvät asiat, joiden tulisi tällä hetkellä olla kehittämisen painopistealueina?

- Miten laatua voitaisiin kehittää (kysymys 11)?
- Miten laadunhallintaa voitaisiin kehittää (kysymys 12)?
- Miten laadunarviointia voitaisiin kehittää (kysymys 13)?
- Kuka on vastuussa laatutyön kehittämisestä (kysymys 14)?
- Kuka on vastuussa työn laadun kehittämisestä (kysymys 15)?

Vastaajia ei eroteltu eikä karsittu työsuhteen pysyvyyden perusteella, vaan avoimiin kysymyksiin pystyivät vastaamaan sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät. Henkilökunnan rajaus lastenhoitajiin ja lastentarhanopettajiin oli selkeä linjaus. Se piti sisällään kasvatus- ja opetushenkilökunnan, jota oli kaikissa päivähoitoyksiköissä ja jokaisessa ryhmässä.

Lomakkeen valinta aineistonkeruun menetelmäksi helpotti merkittävästi tutkimuksen toteuttamista käytännössä. Osaltaan se mahdollisti laajemman vastaajajoukon ja yhtä useampien yhteistyöpäiväkotien osallistumisen tähän tutkimukseen verrattuna esimerkiksi yksilö- tai ryhmähaastattelujen käyttöön tiedonkeruun menetelmänä. Tutkimuksen aiheen kokonaiskuvan hahmottamisen kannalta tämä oli hyödyllistä.

Tarvittavat tiedot, saatekirje ja avoimet kysymykset (Liitteet 1 ja 2) lähetettiin yhteistyöpäiväkoteihin sähköpostitse. Lisäksi paperikopioita saatekirjeestä sekä avoimista kysymyksistä palautuskuorineen toimitettiin päiväkoteihin tammikuussa 2009. Lomakkeita ja palautuskuoria varattiin vähintään yksikön kasvatus- ja opetushenkilökunnan määrä yksikköä kohti. Aineiston keruussa hyödynnettiin myös mahdollisuutta käyttää sähköpostia.

Päiväkotien ryhmätoiminnan kannalta vastausaika, helmikuu, oli aikataulullisesti otollista aikaa tutkimukseen osallistumiseen. Ryhmät olivat jo kunnolla toiminnassa ja uudet lapset olivat ehtineet tottua päiväkotitoimintaan. Henkilökunnallakin oli rauhallisempi vaihe, koska keskustelut vanhempien kanssa oli jo pidetty, eivätkä kevätkiireet olleet vielä ehtineet alkaa. Karsintaa tapahtui kuitenkin väistämättä muista syistä johtuen. Meneillään oli talvilomakausi, jonka lisäksi talven infektioiden liittyvät sairauslomat tiukensivat tutkimusajanjaksona työtahtia. Näiden tekijöiden vaikutus pyrittiin minimoimaan antamalla vastaamista varten pitkä, kuukauden vastausaika. Tämä toimikin hyvin ja vastauksia saapui tasaisesti koko vastausaikana olleen helmikuun 2009 ajan. Yhtään vastausta ei tullut enää palautusajan jälkeen.

Määräaikaan eli 28.2.2009 mennessä vastauksia avoimiin kysymyksiin saapui 20. Rajausehdot täyttäviä mahdollisia vastaajia oli arviolta noin 40 eli

vastausprosentti oli noin 50 %, jopa enemmänkin. Saatekirjeessä ilmoitettuun sähköpostiosoitteeseen tuli kaksi vastausta ja loput kahdeksantoista tulivat Lappeenrannan kaupungin sisäisen postin välityksellä suljetuissa kirjekuorissa.

Vastauksia avoimiin kysymyksiin tuli kaikista yhteistyöpäiväkodeista, vaikkakin ne jakaantuivat hieman epätasaisesti päiväkotien välillä. Sekä Parkkarilan että Skinnarilan päiväkodeista saapui kaksi vastausta. Peltolan päiväkodista saapui neljä vastausta. Mäntylän päiväkodista vastauksia tuli viisi ja Kartanon päiväkodista seitsemän.

Avoimiin kysymyksiin vastanneista henkilöistä lastenhoitajina toimi yhdeksän ja lastentarhanopettajina yksitoista. Vastauksia ei eritelty ammattikuntaakohtaisesti vastaajien anonymiteetin varmistamiseksi. Erittely on tarpeetonta myös sen vuoksi, että työ tehdään moniammatillisina tiiminä, tiiviisti yhteistyössä.

4.4 Aineiston analysointi

Perusanalyysimenetelmänä tässä työssä käytettiin sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 91) mukaan sitä voidaan pitää yksittäisenä metodina mutta myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin.

Tutkimuksen pohjana olevaan vastausaineistoon tutustuminen aloitettiin keräämisen jälkeen keväällä 2009. Varsinainen aineiston analysointi käynnistettiin kesällä 2009, ja siinä keskityttiin avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten sisällönanalyysiin. Lähestymistapa oli aineistolähtöinen.

Tuomen ja Sarajärven (2009, 112) mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä, jotta saadaan vastaus tutkimustehtävään. Prosessina sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa liikkeelle lähdetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä.

Lomakkeen avulla kerätty tutkimusaineisto käsiteltiin kysymyksittäin kyselylomakkeen järjestyksen mukaan. Aineistosta nostettiin esille yksittäisiä ilmauksia, jotka pelkistettiin. Tämän jälkeen saadut ilmaukset ryhmiteltiin nimettyihin kategorioihin. Tämän jälkeen tyypitelty ja ryhmitelty aineisto jaettiin ala- ja yläkategorioihin ja käsiteltiin tutkimuskysymyksittäin kokonaiskuvan hahmottamiseksi.

Vallin (2001, 102) mukaan aineiston analysoinnissa on myös huomioitava, ettei voi olla täysin varma, että kyselyyn vastaa juuri kohderyhmään kuuluva henkilökunnan jäsen. Tämä huomioitiin analysoinnissa. Kohderyhmään kuulumattomat vastaajat olivat varsin pieni riski, koska harva ihminen haluaa ottaa tehtäväkseen muiden töitä. Lisäksi lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien voidaan katsoa tiedostavan hyvin ammatillisen ja eettisen toiminnan ja niiden periaatteet.

4.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset näkökohdat

Opinnäytettä varten haettiin ja saatiin tutkimuslupa Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuspäällikkö Päivi Virkin sijaisena toimineelta Helena Vihavaiselta. Sen lisäksi opinnäytettä varten tehtiin yhteistyösopimus.

Koko opinnäytteen tekoprosessin ajan huomioitiin eettisyys kaikessa työskentelyssä. Erityisen tärkeää oli varmistaa kyselyyn vastaavan kasvatus- ja opetushenkilökunnan anonymiteetti. Myös saatekirjeessä painotettiin, ettei ketään vastaajista voida lopullisesta työstä tunnistaa.

Opinnäytetyöraportissa yksittäisten asiakkaiden ja asiakasperheiden anonymiteetti säilyivät. Myös kyselyvastauksien käsittelyssä huolehdittiin tietosuojan säilymisestä. Erityisesti huomioitiin, että vastausmateriaali siirrytään raportoinnin jälkeen Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen laatutyön eli laatuvasaavan käyttöön. Tästä kyselyyn vastaajille kerrottiin kyselylomakkeen mukana olleessa saatekirjeessä.

Aineisto kerättiin yhteistyöpäiväkodeista lomakkeilla, joihin vastaaminen oli mahdollista joko sähköpostin tai kaupungin sisäisen postin välityksellä. Vallin (2001,101) mukaan nämä menetelmät antavat tiedonantajille väljyyttä vastata heille sopivimpana ajankohtana ja näin he pystyvät rauhassa pohtimaan vastauksia ja tarkistamaan niitä. Tarkoitukseni oli varmistaa vastaajille vaihtoehtojen lisäksi myös tasa-arvoisempi keskinäinen asema. Näin keneltäkään ei vaadittu erityisiä atk-taitoja eivätkä vastaajat olleet sidoksissa mahdollisuuden käyttää tietokonetta.

Hyvänä puolena avointen kysymysten käytössä oli se, ettei tutkijan persoona päässyt vaikuttamaan olemuksellaan eikä läsnäolollaan vastauksiin, toisin kuin esimerkiksi haastattelussa. Luotettavuutta lisäävä tekijä oli myös se, että kaikki vastaajat saivat kysymyksen täysin samassa muodossa eivätkä edes äänenpainot tai tauot sanojen välillä päässeet vaikuttamaan siihen. Matkustaminen tutkimuskohteen luo jäi yhteen kertaan, jolloin paperikopiot vietiin päiväkodille. Tämä vähensi aineiston keruusta aiheutuvia kustannuksia ja näin osaltaan mahdollisti tutkimusalueen laajentamisen laajemmalle maantieteelliselle alueelle. Tämä nopeutti ja yksinkertaisti myös aikataulullisesti tutkimuksen tekemistä.

Haittapuolena avointen kysymysten käytössä oli se, ettei kysymyksiin välttämättä vastattu halutussa kysymysjärjestyksessä ja tiedonantaja saattoi myös tutustua ennakolta myöhempiin kysymyksiin. Väärinymmärtämisen mahdollisuus oli oma ongelmansa, koska vastaaja ei voinut välttämättä välittömästi saada tarkentavaa informaatiota itselleen epäselvien kysymysten yhteydessä. Saatekirjeessä ohjattiin ottamaan yhteyttä tarvittaessa tutkimuksen tekijään joko puhelimitse tai sähköpostitse, mutta ainuttakaan tällaista yhteydenottoa ei tullut.

Väärinymmärtämisen riskiä voitiin pienentää myös huolellisilla vastausohjeilla ja selkeillä, esitestatuilla kysymyksillä. Avoimien kysymysten esitestaus suoritettiin Kanavansuun päiväkodissa syksyllä 2008. Saadun palautteen ja vastausten perusteella kysymyksiä tarkennettiin ja muotoiltiin uudelleen.

Avoimia kysymyksiä käytettäessä olisi mahdollista, että tiedonantaja vastaisi kysymyksiin epätarkasti tai jopa virheellisesti. Saadut vastaukset olivat kuitenkin asiasisällöiltään loogisia ja ymmärrettäviä. Vastaukset oli mietitty huolellisesti ja kirjoitettu selkeästi.

Lomakkeen avulla kerättävän aineiston yhteyteen ei ole mahdollista liittää vastaamistilanteesta kertovaa, täydentävää havainnointia, kuten esimerkiksi haastattelun yhteydessä voidaan tehdä. (Valli 2001, 102.) Vastaukset oli kuitenkin kirjoitettu sujuvasti ja tärkeimmät asiat nousevat niistä selkeästi esille.

Tämän tutkimuksen toteuttamisessa luotettavuuden kannalta riskinä oli vähäinen vastaajien määrä. Mahdollisten uusintakysymysten tekeminen olisi lisännyt vastausaikaa sekä työtä ja kustannuksia, kuten Vallikin (2001, 102) varoittaa. Tässä tutkimuksessa vastausaktiivisuuteen oli mahdollista vaikuttaa päiväkotien sisäisissä palaverissa, työpaikkakokouksissa asiasta tiedottamalla. Niissä palaverin vetäjä, tavallisesti päiväkodin johtaja, pystyi halutessaan nostamaan esille tutkimuksen ja siihen liittyvien avointen kysymysten ja niihin vastaamisen tärkeyden. Tiedottamisen onnistumisesta yksiköittäin ei juuri kantautunut tietoja, mutta ainakin yhdessä yhteistyöpäiväkodeista avoimia kysymyksiä käytiin läpi yhteisesti ja tiimeittäin osana talon omaa laatutyötä.

Tutkimusaineiston täydentäminen osallistuvalla havainnoinnilla luotettavuuden lisäämiseksi olisi ollut mahdollista, mikäli vastauksia avoimiin kysymyksiin olisi tullut vain muutamia tai vastaukset olisivat olleet suurelta osin epätarkkoja tai muuten epäluotettavia. Havainnointia ei kuitenkaan ollut tarpeellista tehdä, koska saadut vastaukset olivat riittävät.

Immosen (2001, 109) mukaan lukijan voi olla vaikea luottaa ja tyytyä siihen, että tutkimusprosessin aikana tutkija pystyy kriittisesti pohtimaan suhdettaan omaan työympäristöönsä ja tutkimuskohteeseensa. Tutkimusilmioistä olisi saatava mahdollisimman argumentoitu ja avoimesti kontrolloitava kuva. Luotettavuuden lisäämiseksi tutkimusaikanani työpaikkanani ollutta Kanavansuun päiväkotia ei edes ajateltu yhteistyöpäiväkodiksi. Tässä työssä erityistä huomiota onkin kiinnitetty siihen, että analysointi ja johtopäätökset pohjaavat avoimiin

kysymyksiin saatuihin vastauksiin, vaikka niitä on peilattu oman ammatillisen toiminnan kautta saatuun tietoon.

5 TULOKSET

Tässä luvussa vastataan tutkimusasetelman kolmeen tutkimuskysymykseen. Tulosten luettavuuden ja selkeyden lisäämiseksi jokaisesta tutkimuskysymyksestä on kirjoitettu oma, erillinen alalukunsa.

Saadusta tutkimusaineistosta nousivat esiin samat yläkategoriat kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen eli työntekijään, lapseen, vanhempiin ja perheeseen, työyhteisöön, toimintaprosessiin sekä resursseihin liittyvät tekijät. Muodostuneet yläkategoriat painottuivat kuitenkin eri tavoin tutkimuskysymyksittäin. Yläkategoriat ja niihin liittyvät pelkistetyt ilmaukset oheistettiin tutkimuskysymyksittäin liitteiksi kolme, neljä ja viisi (Liitteet 3-5).

Alakategorioiden määrä ja sisältö vaihtelevat tutkimuskysymyksittäin taulukoiden 1, 2 ja 3 mukaisesti. Kaikki taulukot on oheistettu niitä koskevien lukujen 5.1, 5.1 ja 5.3 alkuihin. Sekä ylä- että alakategorioissa huomionarvoista on se, etteivät kategorioiden väliset rajat ole tarkkoja, sillä laadulle on luonteenomaista kokonaisvaltaisuus.

Kokonaisuudessaan tarkastelun alla ollutta puhtaaksikirjoitettua tutkimusaineistoa oli noin kymmenen arkkia. Kaiken kaikkiaan niistä koostettuja luokiteltuja pelkistettyjä ilmauksia oli yli kymmenen sivua.

Työntekijöiden oman äänen ja mielipiteen korostamiseksi suorat lainaukset vastausaineistosta on kursivoitu ja eriytetty muusta tutkimustuloksia käsittelevästä tekstistä. Tällä pyrittiin elävöittämään tekstiä sekä havainnollistamaan tutkimustuloksia.

5.1 Kasvatus- ja opetushenkilökunnan näkemys laadusta Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksessa

Tässä alaluvussa vastataan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Mitä on laatu Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksessa kasvatus- ja opetushenkilökunnan mielestä?

Taulukko 1 Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyvät ylä- ja alakategoriat

Mitä on laatu Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksessa kasvatus- ja opetushenkilökunnan mielestä?	
Yläkategoriat	Alakategoriat
Työntekijään liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none">• Itsensä kehittäminen• Itsestä huolehtiminen
Lapseen liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none">• Toiminta• Vuorovaikutus• Turvallisuus
Vanhempiin ja perheeseen liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none">• Vuorovaikutus• Ilmapiiri
Työyhteisöön liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none">• Perusasiat• Toiminta• Ilmapiiri
Toimintaprosesseihin liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none">• Suunnittelu• Toiminta• Kehittäminen
Resurssitekijät	<ul style="list-style-type: none">• Ympäristötekijät• Päivähoitoyksikkö• Henkilökunta

Taulukosta 1 ovat nähtävissä varhaiskasvatuksen laatua kartoittaviin kysymyksiin liittyvät ylä- ja alakategoriat. Niitä käsittelevässä vastausaineistossa painottuivat erityisesti lapsiin sekä vanhempiin ja perheisiin luokitellut tekijät.

Laatua päiväkotien varhaiskasvatuksessa kuvattiin vastauksissa lähinnä lapsen sekä vanhempiin ja perheisiin luokitelluissa kategorioissa. Vastausten

mukaan laatua olivat lapsilähtöinen, virikkeellinen toiminta, hoito, kasvatusta ja opetus, jossa lapsen tarpeisiin pystytään vastaamaan. Lapsen perushoidosta huolehdittiin, ja hänet huomioitiin omana yksilönään osana ryhmää. Laadun käsitteeseen oli ikään kuin sisäänrakennettu ajatus siitä, että se on toimintaa lapsen parhaaksi.

Tärkeä osa koettua laatua oli hyväksynnän ja sensitiivisyyden ilmapiiri, johon liittyi vuorovaikutus lasten ja vanhempien kanssa. Toimivassa vuorovaikutuksessa sekä lapsia, vanhempia ja perheitä että heidän tarpeitaan kuunneltiin ja niihin vastattiin, jolloin kasvatuksen tukemisesta ja kasvatuskumppanuudesta tuli luonteva osa varhaiskasvatusta.

Vastausten perusteella laadukas varhaiskasvatusta toi vanhemmille ja lapsille tunteen turvallisuudesta. Sen luomisessa auttoivat pysyvät ja lämpimät ihmissuhteet, joissa sekä lasten että aikuisten ”turhia” vaihdoksia vältettiin tietoisesti. Myös monissa yksiköissä Pienille parasta –projektityöhön liittyen käynnistetty oma aikuinen -järjestelmä lisäsi lasten ja vanhempien turvallisuuden tunnetta. Henkilökunta, lapset ja perheet oppivat aiempaa nopeammin tuntemaan toisensa, jolloin vuorovaikutuksesta muodostui avointa ja luontevaa.

Se, miten ja millä keinoin laatua pyrittiin tuottamaan ja kehittämään edelleen, tuli esille työntekijään, työyhteisöön sekä toimintaprosessiin liittyvissä kategorioissa. Voimakkaimmin laadukkaan varhaiskasvatusta tuottamisen edellytyksenä vastauksissa painotettiin työntekijän oman ammattitaidon ja ammatillisuuden merkitystä. Pystyäkseen säilyttämään olemassa olevan ammattitaidon ja kehittämään sitä edelleen nähtiin, että työntekijän oli oltava kiinnostunut uusista asioista.

Tutkimusaineiston mukaan laadukkaan varhaiskasvatusta yhtenä edellytyksenä voitiin pitää sekä työntekijän tietoisuutta itsestään kasvattajana että tietoisuutta toiminnan tavoitteista yleisesti. Muita esille nousseita toiminnan laatuun vaikuttavia työntekijään liittyviä asioita olivat oman työn arvostaminen sekä motivaatio. Eräs vastaajista korosti, että oman innostuksen ylläpitäminen

oli tai voi olla myös toimintaa ja asennoitumista, johon pyritään tietoisesti. Se oli nähtävissä kiinteänä osana omaa ammatillisuutta.

Oman innostuksen ylläpitäminen.

Työntekijän sitoutuneisuus sekä oman toiminnan reflektointi auttoivat pitämään varhaiskasvatuksen laadukkaana. Tähän liittyviä tekijöitä olivat myös työntekijän kasvu ihmisenä sekä työstä saatu palaute. Yksittäisellä työntekijällä oli oltava riittävästi rohkeutta tarvittavien valintojen tekemiseen.

Yllättävää oli, että itsestä ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen tuli esille vain yhdessä vastauksessa. Ehkä oman hyvinvoinnin huolehtimista pidettiin niin itsestään selvänä, ettei sitä edes kirjoitettu vastauksiin.

Oma hyvinvointi: terve, unta tarpeeksi, henk. tasapaino.

Vastauksista voidaan nähdä, että omassa toiminnassa varhaiskasvatuksen ammattilaisena laatu kytkeytyi myös osaksi laajempaa kokonaisuutta. Laatu omassa toiminnassa oli laadun tuottamista siten kuin se on määritelty valtakunnallisesti ja kunnallisesti.

Laadukas varhaiskasvatus nähtiin suunniteltuna, tavoitteellisena sekä tarkoituksenmukaisena toimintana, jonka luonteeseen kuuluivat kirjaaminen, arviointi, jatkuva kehittäminen ja kehittyminen. Perustyölle haluttiin varata riittävästi aikaa, joten myös priorisointi kuului osaksi työtä. Laadukkaaseen työhön kuului ryhmän hallinta. Ryhmän toimintaa ohjasi sitoutunut työtiimi, jonka keskinäinen yhteistyö perustui keskusteluihin, oli sovittua ja toimivaa. Apuna voitiin käyttää erityistyöntekijöiden kanssa tehtävää yhteistyötä, esimerkiksi varhaiskasvatuksen psykologin konsultaatioita.

Eryteisesti vastauksissa toivottiin, että ryhmän työtiimi pysyisi samana koko toimintakauden. Sen katsottiin helpottavan työskentelyä huomattavasti parantaen tiimien toimivuutta ja selkeyttäen tiimityötä. Kauden alussa sovitut yhteiset pelisäännöt ja toimintamallit helpottivat sekä aikuisten että lasten ryhmässä toimimista.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen tuottamista voivat estää tai edistää henkilökuntaan liittyvien tekijöiden lisäksi muut resurssitekijät, kuten toiminnan fyysinen ympäristö. Laadun tuottamista edistäviksi tekijöiksi mainittiin esimerkiksi kodinomainen iltahoito sekä pienet, hiljaiset päiväkodit. Käytössä olevat tilat voivat vaikuttaa lapsiryhmän pienryhmiin jakamiseen. Laadun tuottamiseen vaikuttavia resurssitekijöitä olivat myös lapsiryhmän koko ja koostumus. Myös ryhmässä olevien lasten suuren vaihtuvuuden kesken toimintakauden katsottiin haittaavan ryhmän toimintaa.

Moninaisimmin laadun tuottamiseen vaikuttivat erilaiset henkilökuntaan ja sen määrään liittyvät tekijät, kuten pysyvyys, yksikön sisällä sijaistaminen sekä sijaisten saaminen, palkkaaminen ja ammattitaito/ammattitaidottomuus. Jo yksistään ihmissuhteiden pysyvyys mainittiin vastauksista kolmessatoista.

Pysyvät ihmissuhteet niin lapsilla kuin aikuisilla – ei aina ”käymistilaa”.

Henkilökunnan riittävä määrä otettiin vastauksissa esille huolta aiheuttavana tekijänä. Kasvatus- ja opetushenkilökunnan määrä on määritelty laissa ja asetuksessa ja sen mukaisesti Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksessa toimitaan. Henkilökunnan riittämättömyys eli vajaalla työntekijämäärällä työskentely ja siitä johtuva kiire oli kuitenkin tärkein esille nousut oman työn laatua estävä tekijä.

Merkittävimpänä puutteena koettiin se, ettei vuosilomien ja lyhytaikaisten sairauslomien ajaksi palkattu sijaisia. Tuolloin vajaalukuinen henkilökunta pyrki hoitamaan lapset työaikajoustoin ja ”sijaistamalla talon sisällä” eli työntekijät sijoitettiin ryhmiin uudelleen tilanteen vaatimalla tavalla. Ajoittaista henkilökunnan vähäisyyttä aiheutti mahdollisesti myös se, ettei sijaisia aina ole ollut tarvittaessa saatavilla huolimatta olemassa olevasta internetmuotoisesta sijaislistasta.

Talvilomat ovat alkamassa, sijaisia ei palkata, tehdään viikkotolkulla töitä vajaalla miehityksellä (jos ei saa varahenkilöä)... tämä ei voi olla vaikuttamatta.

Välillä henkilöstön puute laadun toteutumiselle, lähinnä ”säilytys”.

Henkilökuntaresurssit välillisesti (sair. ja vuosil. ajat) -> kirjalliset työt kasaantuvat. Kiireen tunne.

Varahenkilöjärjestelmää pidettiin hyvänä. Aina varahenkilöä ei kuitenkaan tarvittaessa ollut saatavissa, koska varahenkilöä kaivattaisiin esim. flunssa-aikoina useampiinkin ryhmiin samanaikaisesti. Olisi hyvä, että varahenkilön sairastuessa tälle saataisiin aina sijainen, koska varahenkilön poissaolo vaikuttaa nopeasti koko yksikön toimintaan aiheuttaen jo mainittuja työaikajoustoja ja yksikön sisällä tapahtuvia tilapäisiä uudelleensijoittamisia.

Työaikajoustojen tekeminen ja yksikön sisällä sijaistamiseen liittyvä kesken työpäivän tapahtuva ryhmästä toiseen siirtyminen kertovat osaltaan henkilökunnan motivaatiosta ja hyvästä työmoraalista. Työntekijöillä oli vahva halu saada arki sujumaan, vaikka se vaatisikin ajoittain joustoja.

Vastauksien perusteella myös suuri sijaisten määrä vaikutti Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen laatuun. Kääntäen saman asian voisi esittää siten, että henkilökunnan pysyvyyttä lisäämällä saataisiin parannettua varhaiskasvatuspalvelun laatua. Tähän on pyritty vakinaistamalla 23 lastentarhanopettajaa keväällä 2009.

5.2 Laadun kehittämisen keinoja

Tässä alaluvussa vastataan toiseen tutkimuskysymyksistä. Miten laatua on kehitetty henkilökohtaisesti tai työyksiköissä?

Taulukko 2 Toiseen tutkimuskysymykseen liittyvät ylä- ja alakategoriat

Miten laatua on kehitetty henkilökohtaisesti tai työyksiköissä?	
Yläkategoriat	Alakategoriat
Työntekijään liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Tiedonhankinta • Motivaation kannattelu • Reflektointi • Sisäinen kehitys
Lapseen liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminta • Vuorovaikutus
Vanhempiin ja perheeseen liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminta • Vuorovaikutus
Työyhteisöön liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö • Keskustelut • Toiminta
Toimintaprosesseihin liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Suunnitelmat • Toimintamallit • Käytännön työ • Menetelmät
Resurssitekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Aika • Resurssien olemassaolo • Päivähoitoyksikkö • Henkilökunta

Taulukossa 2 ovat kuvattuina ylä- ja alakategoriat, jotka liittyvät laadun kehittämisen keinoihin. Tuloksissa painottuivat liitteessä 4 toimintaprosesseihin luokitellut asiat.

2000-luvun alussa ollutta laatuprojektia on käsitelty tarkemmin luvussa 2.3. Projektista jokapäiväiseen työhön oli noussut työn prosessointi kokonaisuutena suunnittelusta toiminnan toteuttamiseen sekä arviointi. Laatuprojektista käytännön työhön oli otettu arkipäivän rutiinien tarkastelu lapsen kehityksen, oppimisen ja kasvun tukemisessa. Projektin pohjalta ydintehtävän tärkeys eli perushoitotilanteiden sujumisen merkitys oli korostunut.

Perustehtävän kehittämiseen liittyen lapsen yksilöllinen kehitys ja taidot pyrittiin aineiston mukaan huomioimaan aiempaa paremmin. Laatuprojektista käytännön työhön todettiin siirtyneen myös lapsilähtöisen toiminnan ja lapsen äänen kuulemisen. Koettiin, että ennen laatuprojektia itsearviointia ei juurikaan tehty. Näin varmasti on ollutkin etenkin lasten kohdalla. Nykyään se oli osa toimintaa esimerkiksi esiopetuksessa.

Lapsen omaleimaisuuteen ja yksilöllisyyteen pyrittiin paneutumaan ja sitä varten kehitettyjä työvälineitä (esimerkiksi HOJKS – henkilökohtaisen opetuksen ja kasvatuksen suunnitelma) käytettiin. Kokemuksen karttumisen ja lapsen pidempiaikaisen tuntemisen myötä huomioinnin todettiin helpottuvan. Kasvattajien suhteista lapsiin kehittyi kokemuksen perusteella läheisempiä, ja asiat pyrittiin sopimaan vanhempien kanssa yhdessä. Vuorovaikutus lapsen ja vanhempien kanssa oli noussut kehittämiskohteeksi myös kasvatuskumppanuuden painottamisen vuoksi.

Nimenomaan laatuprojektista koettiin saaneen alkunsa myös leikin tärkeyden painottamisen ja pienryhmätoiminnan kehittämisen. Vastausten mukaan laatuprojektista muistettiin myös laatukseskustelu ja projektiin liittynyt laadun seuraaminen. Laadun seuraamisen välineistä mainittiin lasten kasvun kansiot, vanhempien mielipidekyselyt ja lasten laatukselyt.

Tutkimusaineiston perusteella suunnitelmallisuutta on järjeistetty koko 2000-luvun ajan kautta linjan aina valtakunnan tasolta arjen toiminnan tasolle asti. Valtakunnallisesti on luotu varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä esiopetussuunnitelmat. Niitä kaupunki- ja kuntatasoille jalkautettaessa kirjattiin ylös strategioita ja käynnistettiin kunta- ja kaupunkikohtainen sekä yksikkö- ja lapsikohtainen varhaiskasvatussuunnitelmatyö.

Varhaiskasvatussuunnitelma ja vuosisuunnitelma koettiin vielä melko uusiksi työvälineiksi toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Vastausten perusteella ne sekä esiopetussuunnitelmat olivat jo muodostuneet käytännön työvälineiksi. Pääsääntöisesti erityisesti varhaiskasvatussuunnitelman käyttöönotto ja sen

vaikutukset työhön nähtiin positiivisina, mutta nykymuodossaan ne vasta alkoivat juurtua kentälle.

Tosi hyvä juttu. Melkein Raamatusta seuraava.

Vuosisuunnitelmaan kirjattuja asioita voi tarkastella kesken toimintakauden ja arvioida selkeästi keväällä.

Varhaiskasvatus- ja vuosisuunnitelmien koettiin helpottavan toiminnan suunnittelua ja arviointia erityisesti yksikkötasolla. Se tarjosi väylän yksikön yhteiseen suunnitteluun, jolla voitiin kirkastaa kaikille yhteistä tavoitetta. Erityisesti vastauksissa kiitettiin koko päiväkodin yhteisten tavoitteiden luovan toiminnalle selvän suunnan ja vahvan pohjan.

Varhaiskasvatussuunnitelman katsottiin selkeyttäneen arkea, tarkentaneen sisältöalueita ja tuoneen työskentelyyn jatkumoa. Samalla se mahdollisti toiminnan pitkäjänteisen kehittämisen. Varhaiskasvatussuunnitelma koettiin uutena, aiempaa selkeämpänä muotona sille suunnittelu- ja arviointityöskentelylle, jota on tehty perinteisesti.

Se on todella hyvä pohja tälle työlle. Periaatteessa se on se, mitä on aina tehty.

Ohjaa ja näyttää suuntaa. Antaa pohjaa.

Kehittänyt työtä. Tuonut ”väylän” yhdessä suunnitteluun. Antanut kaikille ”suunnan” mihin pyritään. Jäntevöittänyt koko kentän toimintaa. Luo tasa-arvoa.

Yksikön varhaiskasvatussuunnitelma sisältää periaatteessa kaiken toiminnan suunnittelusta arviointiin ohjeistaen samalla koko toimintavuoden. Toimiakseen todellisena työvälineenä sen olisi ”elettävä arjessa” eikä unohduttava hyllyn pohjalle.

Antanut kaikille ”suunnan” mihin pyritään.

Koko talon tavoitteet luo selkeyttä ja jatkumoa työhön.

Varhaiskasvatussuunnitelmatyön sijoittuminen keskelle varhaiskasvatuksen arkea on aina hieman ongelmallista huolimatta siitä, että se on työväline, jota

käytettäessä perustyö helpottuu. Vastausten mukaan koettiin, että varhaiskasvatussuunnitelmatyöhön tarvittaisiin lisää aikaa, koska sen tekeminen ja vuosittainen päivittäminen on prosessina varsin mittava ja kattava. Se ei synny itsestään perustyön ohessa, vaan vaatii ajallista panostusta ja yhteistyötä koko työyksiköltä.

Nyt asiat kirjataan ylös ja ne toimivat ohjeena. Tavoitteet tarkistetaan ja arvioidaan ovatko toteutuneet. Aikaa tarvittaisiin lisää tähän.

Lisännyt ahdistusta ja huolta, etten kerkiä ja jaksa kaikkea.

Varhaiskasvatussuunnitelman kautta voi löytää myös uusia väyliä tehdä työtään, ja näin se voi tukea myös työssä jaksamista. Sen voi nähdä auttavan työntekijää työssään mahdollistaen erilaiset mielipiteet ja painotukset, kunhan pysytään päiväkodin yhteisessä linjassa.

On tullut lisää motivaatiota omaan työhön.

Aluksi hämmentävästi, nyt pikkuhiljaa selkiintyen, kunhan on rohkeutta valita ja painottaa.

Varhaiskasvatus- ja vuosisuunnitelmien tekemisen katsottiin lisänneen keskustelua ja yhteisistä käytännöistä sopimista päivähoitoyksikön sisällä. Toiminnan laatua on käsitelty yksiköissä ja tiimeissä vasu- ja vusu -työskentelyn yhteydessä avaamalla arvoja sekä pohtimalla ja keskustelemalla laatuun liittyvistä asioista. Samalla työskentelyn nähtiin sitouttaneen toimimaan yhteisten tavoitteiden ja sovittujen käytäntöjen mukaan. Erityisesti päiväkotien sulkemisajan jälkeen pidettävien keskustelutilaisuuksien eli työiltojen olemassaolo keskustelujen mahdollistajana koettiin vastausten perusteella tärkeäksi.

Asioita pitää pohtia ja kehittää ->se on hyvä asia.

Suunnitelmia tehdessä keskustelu hedelmällistä.

Helpottanut työtä seuraamalla yhteisesti sovittuja käytäntöjä.

Yksilökohtaisesti merkittäväksi työn laatua kehittäneeksi tekijäksi koettiin tietoinen sitoutuminen tavoitteelliseen työskentelyyn, jota vasu/vusu -työskentelyn katsottiin helpottaneen. Käytännön tasolle vietynä suunnittelusta oli tullut tavoitteellisempaa ja pitkäjänteisempää ja sitä oli lisätty myös tiimeittäin. Koko tiimin osallisuus ja yhteistyö korostuivat sekä suunnittelussa että toteutuksessa.

Ehkä sitoutumista tavoitteelliseen työhön.

Suunnitelmallisuus lisääntynyt pitkällä tähtäimellä.

Eryteisesti vuosisuunnitelman käyttöönoton koettiin vaikuttaneen arviointiin. Vuosisuunnitelman arviointi velvoitti miettimään, mitkä tekijät suunnitelman onnistumiseen ja toteutumiseen olivat vaikuttaneet. Samalla sen kautta nousivat esille kehitystarpeet.

Pitää asiat tavallaan ajan tasalla. Yhteiset tavoitteet on arvioitava. Mietittävä, mitkä asiat ovat vaikuttaneet toteutumiseen ja mitkä asiat ovat meille tärkeitä ja mitä pitää kehittää.

Muutamissa vastauksissa mainittiin seurannan olevan samankaltaista kuin aiemminkin. Arviointi nähtiin työnä, jota on tehty ”aina” – vain sen muoto ja sanat olivat muuttuneet ajan kuluessa.

Näitä seurataan samalla tapaa kuin aikaisemminkin olleita suunnitelmia.

Periaatteessa puhutaan pitkälti samasta asiasta, mutta käytetään eri sanoja.

Tavallaan aina on tehty vuosisuunnitelmia, toisen näköisiä vaan.

Nykymuotoisten vuosisuunnitelmien koettiin lisänneen palavereita ja niihin osallistumista. Tämä oli tarpeellista, jotta saatiin luotua aika ja tila yhteiselle keskustelulle ja asioista sopimiselle. Ongelmana oli se, ettei samanaikaisesti perustyön määrä ollut vähentynyt, vaan pikemminkin päinvastoin. Perinteisen lapsiin keskittyvän hoito-, kasvat- ja opetustyön lisäksi aiempaa enemmän aikaa kului vanhempien ja perheiden tukemiseen kasvatustyössä, koska tuen tarve oli lisääntynyt.

Lisää miettimistä, palavereja, paperitöitä.

Paljon on tullut taas paperitöitä. Lomakkeiden asiiasältö on perusteiltaan tuttu, mutta termistöjä on muuteltu ja vaihdettu.

Kriittisimmin suhtauduttiin ajankäyttöön. Jo 2000-luvun laatuprojektissa oli nostettu esiin ”vaatimus” käytännön työn kiireettömyydestä. Lasten kokeman varhaiskasvatuksen tulisi olla rauhallinen ja turvallinen kokonaisuus. Nyt on tullut uusia töitä (esimerkiksi vasu/vusu-työskentely), joihin ei kuitenkaan ole saatu lisää työaika. Erilaiset yhteistyömuodot ja -tahot sekä uudet toimintamallit veivät aiempaa enemmän työaika. Tämän johdosta koettiin työtahdin kiristyneen ja kauttaaltaan byrokratian lisääntyneen.

Byrokratia on lisääntynyt, strategioiden tekemistä ja suunnittelua sekä arviointia, johon ei kuitenkaan ole annettu lisää aikaa. Kaikki pitäisi ehtiä tehdä saman työajan puitteissa.

Uusia asioita on tullut aikamoisella vauhdilla lisää – uusien juttujen prosessoinnille on kovin vähän tilaa.

Resurssien puute mainittiin yksittäisenä mainintana 2000-luvun laatuprojektia koskevan kysymyksen yhteydessä. Todennäköisesti kuntien tiukentunut budjettitilanne vaikutti jo tuolloin selkeästi työhön ja sen tekemiseen. Laadun kehitystyö oli mahdollisesti tuonut resurssien puutteen näkyväksi. Vastaaja ei todennäköisesti kuitenkaan tarkoittanut, että resurssien puute olisi 2000-luvun alussa tehdyn laatutyön syytä. Laatuvaastaavan olemassaolo sekä erilaisten laadun kehittämissuunnitelmien työ koettiin tutkimusaineiston pohjalta arvokkaaksi käytännön toiminnan kehittämiseksi.

Varhaiskasvatussuunnittelutyöhön liittyvät yksikkökohtaisten vasujen lisäksi lapsikohtaiset vasut. Käytännön työvälineiden kehittämisen esimerkkeinä vastauksissa mainittiin uudet toimintamallit (esimerkiksi Pienille parasta -projekti) sekä lomakkeiden uusiminen. Lapsikohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyvät lomakkeet uusittiin syksyllä 2008, ja uusimisella pyrittiin aiempaa joustavampaan ja tarkoituksenmukaisempaan

kirjaamiskäytäntöön. Tavoitteena oli saada perheen ja lapsen ääni aiempaa paremmin esille.

Uusi tapa, jossa ei käytetä lomakkeita, vaan kirjataan ylös vanhempien kanssa käytävien keskustelujen ydinasiat tuntui aluksi haastavalta, mutta ei käytännössä kuitenkaan ylivoimaiselta. Lapsen ja perheen yksilöllisyys ja omaleimaisuus korostuu.

Vastauksista kymmenessä varhaiskasvatuksen sijoittamisen hallinnollisesti osaksi kasvatus- ja opetustoimea todettiin vaikuttaneen arjen työskentelyyn varsin vähän tai ei lainkaan. Hallinnollisen muutoksen mainittiin näkyvän eniten esiopetuksen ja perusopetuksen välisessä nivelvaiheessa. Perusopetuksen ja esiopetuksen välinen yhteistyö koettiin aiempaa helpommaksi. Esiopetuksen sijoittamisen fyysisesti koulun yhteydessä ei nähty vaikuttaneen toiminnan sisältöön tai sen laatuun.

Alueellistaminen (koulu + päivähoito) on tuonut uutta näkökulmaa ja jäämäkkyyttä yhteistyöhön.

Teoriassa voi nähdä elinikäisen oppimisen.

Kahdessa vastauksessa todettiin, että hallintouudistuksen jälkeen on ollut koulutuksia, joihin on osallistunut myös koulujen työntekijöitä. Koulutukset olivat luoneet yhteistoimintafoorumia, jossa keskustelu oli luontevaa ja mielipiteiden vaihto antoisaa. Varhaiskasvatuksen toimintakentällä erityisen tärkeää yhteistyö oli esiopetusryhmien työntekijöille. Yhdessä vastauksessa hallintouudistuksen positiiviseksi vaikutukseksi mainittiin sijaisten aiempaa parempi saatavuus.

Sijaisten saanti on kohentunut.

Hyvänä pidettiin myös opiskelijarahojen jäämistä yksiköiden omaan käyttöön. Sen nähtiin motivoivan aiempaa käytäntöä paremmin opiskelijoiden ohjaukseen. Näin myös oppilaitosyhteistyöstä oli muodostunut aiempaa hedelmällisempää.

Positiivinen vaikutus. Opiskelijarahat tulivat työyhteisön käyttöön.

Työn ja toiminnan laadun kehittämisessä merkittäviksi mainittiin työnohjaus ja työmenetelmäohjaus (esim. kasvatuskumppanuuskoulutuksen yhteydessä) sekä varhaiskasvatuksen psykologin konsultaatiot. Lisäksi painotettiin palautteen antamista ja saamista. Toiminnan laatuun oli pyritty vaikuttamaan positiivisesti myös tiedonkulkua parantamalla.

Oman työn laatua kehitettiin vastausten perusteella ensisijaisesti osallistumalla aktiivisesti koulutuksiin. Niistä saatua tietoa pyrittiin hyödyntämään omassa työssä. Näin kertoi tehneensä kuusitoista vastaajaa kahdestakymmenestä. Nimeltä mainittiin muun muassa esi- ja alkuopetuskoulutus, varhaiseen vuorovaikutukseen liittyvä koulutus, maahanmuuttajakoulutus sekä Pedagogiset kahvilat. Pedagogiset kahvilat ovat Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilökunnan sisäisiä koulutus- ja keskustelutilaisuuksia. Lisätietoa haettiin myös ammattikirjallisuudesta ja -artikkeleista.

Henkilökohtaisen toiminnan laadun kehittämiselle merkittäväksi nähtiin oman hyvinvoinnin edistäminen. Motivaatiota kannateltiin tietoisesti etsimällä uusia ideoita ja ylläpitäen innostusta ja kiinnostusta. Tärkeää oli säilyttää rakkaus työtä kohtaan. Vanhenemisen ja sen myötä lisääntyneen hiljaisen tiedon koettiin tutkimusaineiston pohjalta olleen oman työn laatua parantava tekijä. Aineistossa nostettiin esille myös itsearviointi ja tietoisuus oman toiminnan tavoitteista.

Tietoisuus toiminnan tavoitteista on ohjannut selkeämmin työtäni. Arjen eri toiminnoissa ikään kuin näkee tavoitteet.

Vastauksista nousi esille myös priorisointi. On osoittautunut kaikkien kannalta järkeväksi, että on paneuduttu kerrallaan tiettyyn asiaan ja sen kehittämiseen. Seuraavaan vaiheeseen on siirrytty vasta kun tämä osa-alue on ollut tyydyttävästi hallinnassa. Seuraavaan lauseeseen on kiteytetty suuri viisaus, jota on mahdollista soveltaa moneen muuhunkin asiaan kuin nyt käsiteltävään laadun kehittämiseen:

On satsattu yhteen asiaan kerrallaan, ei jakauduttu koko ajan moneen.

Kokonaisuutta on mahdoton saada yhdellä kertaa valmiiksi. Siihen eivät voimavarat riitä, vaan se on paloitteltava käsiteltävän kokoiseksi osasiksi. Kehitystyö on jatkuva prosessi, jota on pidettävä liikkeellä ja vietävä eteenpäin hiljakseen, ajan kanssa – yhtenä mukana kulkevana osana arkityötä.

5.3 Laadun kehittämistarve nyt ja tulevaisuudessa

Tässä alaluvussa vastataan kolmanteen tutkimuskysymykseen. Mitkä ovat ne laatuun liittyvät asiat, joiden tulisi tällä hetkellä olla kehittämisen painopistealueina?

Taulukko 3 Kolmanteen tutkimuskysymykseen liittyvät ylä- ja alakategoriat

Mitkä ovat ne laatuun liittyvät asiat, joiden tulisi tällä hetkellä olla kehittämisen painopistealueina?	
Yläkategoriat	Alakategoriat
Työntekijään liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Tiedonhankinta • Vuorovaikutus
Lapseen liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminta • Mielenpitojen kartoitus
Vanhempiin ja perheeseen liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminta • Mielenpitojen kartoitus
Työyhteisöön liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminta • Vuorovaikutus
Toimintaprosesseihin liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Toimintamallit • Menetelmien kehittäminen • Toimintaresurssit • Toimintailmapiiri
Resurssitekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminnan turvaaminen • Lisäresurssien tarve

Taulukosta 3 selviävät ylä- ja alakategoriat, jotka liittyvät laadun kehittämistarvetta kartoittaneisiin kysymyksiin. Niihin liittyvissä vastauksissa painottuivat selvästi liitteessä 5 toimintaprosesseihin luokitellut tekijät.

Laadun kehittämiseen katsottiin vastausten perusteella voitavan vaikuttaa suunnitelmiin panostamalla ja niitä kehittämällä. Yhdessä vastauksessa esille nostettiin päivähoitolain uudistustarve ja toivottiin siitä saatavan tukea toiminnalle.

Vastauksista nousi voimakkaasti esille se, että vasut ja vusut auttavat selvästi toiminnan kehittämisessä muodostaessaan suunnitelmiin ja suunnitelmallisuuteen selkeää jatkumoa. Myös opetussuunnitelmien kehittämistyön toivottiin jatkuvan. Eräässä vastauksessa toivottiin myös mahdollisuutta painottaa erityisesti yhtä tai kahta kohtaa varhaiskasvatussuunnitelmasta vuosittain.

Arviointi (vuosisuunnitelma – VASU) auttaa kehittämistyössä.

Suunnitelmasta poimittaisiin vuosittain 1-2 kohtaa tarkemman pohdinnan keskipisteeksi ja käytännön toteutukseen.

Aineistossa nostettiin esille tarve seurata laatua pitkäjänteisesti. Laadun seuraamiselle toivottiin selkeitä ja yksinkertaisia mittareita, joissa keskityttäisiin keskeisiin tavoitteisiin. Myös olemassaolevat menetelmät, kuten esikoululaisten, vanhempien ja henkilökunnan laatukselyt, koettiin hyviksi välineiksi laadun seuraamiseen. Niiden sisällössä oli kuitenkin havaittu päivitettävää. Mittareita on tarvetta kehittää ja työstää, muttei aina tarvitse aloittaa kehitystyötä ”tyhjältä pöydältä”. Erityisesti lasten mielipiteiden kuulemiseen kaivattiin parempia välineitä. Erilaiset kartoitukset voisivat painottua myös siihen, missä on onnistuttu.

Varmistetaan lasten ja vanhempien arvioinneilla heidän mielipiteensä päivähoidon laadusta. Ollaan herkinä korvina päivittäin lapsille ja vanhemmille.

Laadun kehittämistyössä erilaiset työryhmät koettiin hyviksi, koska ne mahdollistavat asioista keskustelua. Myös varhaiskasvatuksen laatuvaastavan työn koettiin auttavan toiminnan laadun kehittämisessä.

On hyvä, että meillä on päivähoidolla oma laatuvaastava koordinoimassa laatusuunnitelmia ja työryhmä suunnittelemassa ja valmistelutyössä.

Laatutyön kehittämisestä vastaa mielestäni varhaiskasvatuksen johto ja ko. työryhmään valitut henkilöt, jotka tuovat tietoa kentälle.

Yksilö-, yksikkö- ja tiimitasoilla tärkeimmäksi yksittäiseksi kehittämisen välineeksi mainittiin juuri keskustelu. Vastauksissa puhuttiin pedagogisista keskusteluista, laatukeskusteluista, työkäytännekeskusteluista, keskinäisestä kannustuksesta ja palautteesta sekä jatkuvasta arvokeskustelusta. Kuinka saadaan aikaa yhteiselle pohtimiselle ilman, että perustyö kärsii siitä? Kannustavan ilmapiirin merkitystä ei myöskään voi aliarvioida. Silloin palautteen antaminen ja vastaanottaminen nähtiin luonnollisena osana arjen laadunhallintaa.

Keskustellen, mitä se on todella käytännössä työyhteisöissä.

Enemmän keskustelua työyhteisössä arjen hyvästä käytännöstä.

Vastauksissa toivottiin henkilökunnan hyvinvoinnista huolehtimista sekä lisäkoulutusmahdollisuuksia. Erityisesti haluttiin päästä kasvatuskumppanuuskoulutukseen. Vastauksissa mainittiin myös henkilökuntaresurssien turvaaminen siten, että koulutukseen osallistuminen mahdollistuisi nykyistä paremmin.

Vastauksissa erityisen tärkeänä koko varhaiskasvatustoiminnalle pidettiin nykyisten resurssien turvaamista. Tarvetta todettiin olevan myös erilaisille lisäresursseille, jotta tehdyt ja tehtävät suunnitelmat ja strategiat eivät jäisi ainoastaan paperille vaan siirtyisivät käytännön työhön. Vaihtoehtona sille on toiminnan sopeuttaminen annettuihin resursseihin. Kuitenkin erityisesti suunnittelu-aikaa toivottiin lisää. Varhaiskasvatukseen haluttaisiin myös olevan kodinomaista. Tällöin lapsi saisi olla lapsi ja hänen kuulemisensa ja tarpeidensa yksilöllinen huomiointi mahdollistuisi.

Antaa resursseja toimia tavoitteiden saavuttamiseksi.

Arkiseen perustyöhön keskittymisen koettiin olevan tärkeä kehittämiskohde. Vastauksissa kaivattiin mahdollisuutta panostaa lasten kanssa tehtävään

perustyöhön, ettei se kärsisi liiasta kehittämistyön aiheuttamasta käymistilasta. Eräessä vastauksessa toivottiin myös työajan kartoittamista, jossa selvitetäisiin, miten työajan käyttö painottui. Kartoituksessa selvitetäisiin, kuinka paljon aikaa työntekijä käyttää varsinaiseen työhön ryhmässä ja kuinka paljon aikaa tarvitaan ryhmän ulkopuoliseen palaveri-, suunnittelu- ja toimistotyöhön. Tämä auttaisi toiminnan priorisoinnissa.

Olisi hyvä tutkia, mihin kasvatushenkilöstön työaika kuluu ja sitten miettiä, mikä on oleellisinta ja karsia pois sitä, mihin aika ei riitä.

Vastauksissa yksittäisistä työmalleista työn laatua parantavana pidettiin pienryhmätoimintaa ja sen kehittämistä. Pienryhmätoiminnan mahdollistivat riittävät fyysiset tilat ja etenkin niiden käytön suunnittelu sekä tarvittava määrä työntekijöitä eli täysilukuinen henkilökunta.

Pienryhmätoiminta on otettava käyttöön useammin – niissä laatu näkyy!

Toisena työn laatua nostavana työskentelytapana mainittiin nimeltä Pienille parasta -projektitoiminta. Sen siirtämistä pysyväksi käytänteeksi toivottiin. Tällöin tulisi huolehtia, että siihen on myös riittävästi resursseja. Esimerkiksi Pienille parasta -työhön liittyvät tutustumis- ja kotikäynnit vievät aiempia käytänteitä enemmän aikaa työntekijöiltä. Tämän vuoksi on tärkeää turvata riittävä ryhmässä olevan henkilökunnan määrä siten, että ryhmässä jo olevilla lapsilla on tutut ja turvalliset työntekijät ympärillään.

Pienille parasta -projektitoiminnan koettiin mahdollistavan aikaisempaa luontevamman yhteistyön lasten vanhempien kanssa. Näin Pienille parasta -toiminta vaikuttaa positiivisesti sekä henkilökunnan että lasten ja vanhempien kokemaan varhaiskasvatuksen laatuun. Vanhempia ja heidän näkemystään tuotettavan palvelun laadun peilinä arvostettiin. Osana laadun kehittämistä oli olennaisesti myös lasten näkemysten kuuntelu.

Vastauksista erittäin voimakkaasti nousi esille, että laatutyön ja työn laadun kehittäminen koettiin kaikkien varhaiskasvatuksessa työskentelevien ihmisten

yhteiseksi asiaksi. Tätä mieltä vastaajista oli neljätoista. Oman toiminnan laadun kehittämiseen oltiin vastausten perusteella selkeästi itse vastuussa.

Henkilökunnan sitoutumista toiminnan laadun kehittämiseen pidettiin tärkeänä ja erityisesti siten, että työntekijät pääsisivät nykyistä aiemmassa vaiheessa mukaan luomaan uudistuksia. Tällä edesautettaisiin henkilökunnan sitoutumista hankkeeseen. Samalla uudistukset hioutuisivat paremmin tiimeihin ja työyksiköihin istuviksi eli suoraan osaksi arkea. Tämä pienentäisi myös kohdattavaa muutosvastarintaa.

...kyllä me kaikki kentän työntekijät olemme omalta osaltamme vastuussa laatutyön kehittämisestä, esim. antamalla palautetta ja kertomalla havaintoja kentän arjesta.

Koko henkilöstö, jos sitä tehdään ainoastaan viraston näkökulmasta käytäntö unohtuu ja suunnitellaan toteuttamiskelvottomia toimintoja.

Eräässä vastauksessa toivottiin lisäksi johtoportaan osallistumista käytännön työhön, jolloin ryhmien arjen resurssit välittyisivät myös ”alhaalta ylöspäin”. Käytännön työssä laadunhallinnan apuna toivottiin kiinteämpää yhteistyötä erityistyöntekijöiden kanssa sekä työnohjauksen saamista tiimille.

Muita lisäresursseja vaativia toiveita olivat lapsiryhmien pienentäminen. Se tuskin tällaisenaan näillä nykyresursseilla ja hoitopaikka- ja hoidontarvitsijamäärillä on mahdollista. Jo se, ettei ryhmiä täytettäisi ”ylipaikoille”, pienentäisi lapsiryhmien kokoa. Huomattavasti nykytilanteeseen vaikuttaisi resurssien laskentatavan muuttaminen siten, että lapset laskettaisiin omina yksilöinä eikä numeraalisesti varattujen hoitopäivämäärien ja ikävuosien mukaan.

Muutamassa vastauksessa todettiin, että mitään uutta on enää hankala keksiä. Yhdessä vastauksessa kiteytettiin laadunarvioinnin olevan onnistunutta jo nykyisellään.

Mielestäni tämä on meillä jo hyvin.

Monissa vastauksissa katsottiin, että meneillään on nykymuotoisen toiminnan vakinaistamisen aika. Katsottiin, että viime vuosina tehty kehitystyö ja sen mukanaan tuomat varhaiskasvatussuunnitelmat ja vuosisuunnitelmat on ensin juurrutettava automaatioasteelle ennen seuraavaa suurempaa kehitysaaltoa. Koettiin, että tarvitaan työrauhaa ja sen kautta aikaa omaksua, pohtia ja arvioida tehtyjä muutoksia.

Välillä pitää kuunnella seurauksia eikä laukata kuin hevonen eteenpäin. Vasta sen jälkeen katsottava kehityskohteet.

Välillä on hyvä olla ankkurissa ja pohtia, arvioida juuri tässä ja nyt olevaa – prosessoida.

Annettaisiin työntekijöille aikaa pureksia ja omaksua asioita. Ettei aina uutta ”laatu” uuden päälle. Ettei juostais joka idean perään.

6 POHDINTA

Tähän pohdintakappaleeseen on koottu tärkeimmät tiedot tästä opinnäytteestä työelämää eli lähinnä Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatusta ajatellen. Ensinnä esiteltä teoriaosion ja nyt saatujen tulosten pohjalta tehdyt johtopäätökset ja niiden pohjalta tehdyt suositukset. Tämän jälkeen on opinnäyteprosessin arviointi. Viimeisimmäksi on sijoitettu opinnäyteprosessin aikana heränneet jatkotutkimusaiheet.

6.1 Johtopäätökset ja suositukset

Tutkimustuloksissa varhaiskasvatuksen laatua käsittelevissä kysymyksissä painottuivat lapsiin sekä vanhempiin ja perheeseen liittyvät tekijät. Laatu tässä yhteydessä nähtiin lapsen parhaaksi tarkoitettuna toimintana, joka on hyvässä yhteistyössä vanhempien kanssa toteutettua, lapsilähtöistä, suunniteltua sekä jatkuvasti kehittyvää. Tämä on yhtenevää aiemman teoriatiedon kanssa, sillä myös Hujala ym. (1999, 14) ovat todenneet, että varhaiskasvatuksen laatuun päivähoitossa vaikuttaa perheiltä saatu tuki ja tietämys. Laadun kulmakivenä

heidän mukaansa on lapsen kasvuympäristöjen välisen vuorovaikutuksen toimivuus.

Lapsen laadukkaan kasvun ja kehityksen mahdollisuuksiin vaikuttaa se, missä määrin lapsen kasvatuksesta huolehtivat aikuiset kokevat sen yhteisenä hankkeena. (Hujala ym. 1999, 14-15 & Lappeenrannan kaupunki 2003.) Tämän vuoksi ilmapiirin ja hyvän kasvatuskumppanuuden luomiseen ja ylläpitämiseen varattu aika on kiinteä osa laadukasta varhaiskasvatusta.

Tiimityöskentelyn hiomiseen, toiminnan suunnitteluun ja arviointiin sekä yhteisten käytänteiden luomiseen on oltava aikaa. Se helpottaa positiivisen ilmapiirin ja yhteishengen luomista sekä keskinäisen yhteistyön onnistumista. Näin voidaan lisätä myös työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Samalla nämä tekijät tukevat työntekijöiden työssä jaksamista.

Ammattitaidon ja tiedon kehittäminen ja päivittäminen tukevat selkeästi toiminnan laadun kehittämistä. Yleensäkin kouluttautuminen tuotiin esille uudistavana, työssä jaksamista tukevana voimana, jolle on selkeä tilaus. Tarve sille oli jatkuvaa ja erityisesti kasvatuskumppanuuskoulutusta toivottiin lisää. Myös lyhyet, kestoltaan yhden tai kahden päivän koulutukset koettiin hyviksi. Niihin oli pitkiä koulutuksia helpompi irrottautua ryhmätoiminnasta, vaikkakaan niihin osallistuminen ei suinkaan ollut itsestäänselvyys. Pedagogiset kahvilat mainittiin hyvin toimivana käytäntönä ja olennaisena osana sekä kouluttautumismahdollisuuksia että laatutyötä.

Monessa yhteydessä esille nostettiin myös Pienille parasta -projektitoiminnan vakinaistaminen ja sen tarvitsemien resurssien turvaaminen. Kotikäynnit ja oma aikuinen -järjestelmä vaativat työntekijältä perinteisiä työmenetelmiä enemmän ryhmän ulkopuolista työaika. Ne on kuitenkin havaittu hyviksi, ryhmän toimintaa palveleviksi malleiksi. Oma aikuinen -järjestelmän ulottaminen myös muihin kuin pienten ryhmiin tukisi sekä työtiimien ja lapsiryhmien toimintaa että kasvatuskumppanuuden rakentamista.

Hyvin merkittävänä varhaiskasvatuksen laadun kannalta nähtiin työtiimin toimivuuden lisäksi sen sitoutuneisuus ja vakaus. Ylimääräisten, ”turhina” koettujen henkilökunnan vaihdosten koettiin heikentävän toiminnan laatua. Kokonaan vaihdoksilta ei joka tapauksessa voida välttyä.

Ihmissuhteiden pysyvyys on merkittävää toiminnan ja sen laadun kannalta myös puhuttaessa lasten siirtymisistä ryhmästä toiseen. Ylimääräiset vaihdokset kesken toimintakauden aiheuttavat ryhmän toimintaan ylimääräistä kuohuntaa. Tämän voi nähdä haitallisena sen vuoksi, että se hidastaa ryhmän toiminnan ja lasten sosiaalisten suhteiden kehittymistä.

Varhaiskasvatuksen laatuun heikentävästi vaikutti myös henkilökunnan riittämättömyys huolimatta siitä, että Lappeenrannan kaupungissa noudatetaan henkilökunta-lapsisuhteesta annettuja sääöksiä. Olemassa olevaa varahenkilöjärjestelmää pidettiin hyvänä. Henkilökunnan riittämättömyys eli vajaalla työntekijämäärällä työskentely ja siitä johtuva kiire oli kuitenkin tärkein esille noussut oman työn laatua estävä tekijä. Tämä kertoo siitä, että varahenkilöjärjestelmässä on vielä kehittämisen/laajentamisen tarvetta. Erityisesti varahenkilön poissaolojen ajaksi olisi aina järjestettävä sijainen, koska varahenkilön puuttuminen heijastuu kertaantuvasti koko työyksikköön.

Laadun kehittämisen keinoja ja kehittämistarvetta käsittelevissä vastauksissa painopiste oli toimintaprosessiin liittyvissä tekijöissä. 2000-luvun laatutyöstä tärkeimmiksi nousivat lasten leikki ja perushoitotilanteiden merkitys lapsen kasvun ja oppimisen tukemisessa. Tähän on luontevaa yhdistää yhteinen kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa.

Varhaiskasvatuksesta katsottiin tulleen luonnollinen osa kasvatus- ja opetustoimea. Erityisesti esiopetuksen ja perusopetuksen nivelvaiheen yhteistyöstä oli muodostunut aiempaa luontevampaa.

Uusimpien toimintamallien ja -menetelmien juurruttamista työhön on edelleen jatkettava. Vasujen ja vusujen tekemiseen tarvittava aika on huomioitava koko yksikön toimintaa suunniteltaessa. Kaikkien työntekijöiden olisi hyvä olla

mukana työstämässä niitä, sillä muuten voi olla, että sitoutumista suunnitelmien mukaiseen toimimiseen ei tapahdu. Silloin on vaarana, että suunnitelmat jäävät sanahelinäksi eivätkä toimi todellisina toiminnan kehittämisen välineinä. Yksiköiden omaleimaisuutta ja toimintaa voitaisiin kehittää nostamalla vuosittain kehittämisen painopisteeseen yhdestä kahteen asiaa. Tällä tavalla priorisoimalla niihin osa-alueisiin voitaisiin kiinnittää muita enemmän huomiota.

Tutkimusaineistosta oli havaittavissa tarve arvioida ja seurata laatua eri näkökulmista selkein, yksinkertaisin mittarein säännöllisesti ja pitkäjänteisesti. Selkeä linja kehitystyössä vakauttaa toimintaa, jolloin sen arvioiminen on helpompaa ja luotettavampaa. Myös toiminnan ja sen kehittämisen arvostus nousee, kun työntekijöille, lapsille ja vanhemmille välittyy kuva johdonmukaisesta kehitystoiminnasta, jossa toiminta- ja arviointilinjoja ei muuteta jatkuvasti.

Varhaiskasvatus- ja vuosisuunnitelmien lisäksi myös henkilökunnan sekä lasten ja vanhempien laatukselyt nähtiin hyviksi keinoiksi seurata palvelun laatua. Nämä mittarit olisi kuitenkin syytä ajanmukaistaa. Myös niiden rakennetta voisi olla hyvä yksinkertaistaa siten, että mittareissa selvitetäisiin laatua vain tärkeimpien tavoitteiden ja kriteerien mukaisesti. Lasten ja vanhempien mielipiteet nähtiin arvokkaana vertailupohjana omalle työlle ja sen laadulle.

Suositukset:

- Tiimityöskentelyn hiomiseen, toiminnan suunnitteluun ja arviointiin sekä yhteisten käytänteiden sopimiseen olisi oltava aikaa.
- Edelliseen liittyen ”turhat” ihmisvaihdokset olisi minimoitava (sekä lapset että työntekijät) ja pyrittävä sitouttamaan työntekijöitä.
- Jatkuvalla kouluttautumisella on suuri merkitys työn laadulle sekä työssä jaksamiselle, joten kouluttautuminen ja sen mahdollistaminen ei mene hukkaan.
- Varhaiskasvatus- ja vuosisuunnitelmien juurruttamista työvälineiksi on hyvä jatkaa ja samalla kehitettävä niitä edelleen.

- Vasu- ja vusu-työskentelyyn on saatava mukaan mahdollisimman kattavasti koko henkilökunta, jotta ne toimivat todellisina työvälineinä.
- Laadun seuraamisen välineitä on hyvä kehittää ja ajanmukaistaa.
- On tärkeää turvata riittävät resurssit, mutta myös toisaalta sopeuttaa toiminta annettuihin resursseihin.
- Henkilökunnan riittävydestä myös vuosiloma- ja sairausloma-aikoina on huolehdittava.
- Varahenkilöjärjestelmän laajentamista ja/tai kehittämistä on hyvä selvittää ja jatkaa.
- Varahenkilölle on hyvä saada aina sijainen hänen ollessaan poissa, sillä hänen poissaolonsa vaikutukset kertaantuvat koko päivähoitoyksikköön.
- Perustyö ryhmässä on otettava kehitettäväksi painopistealueeksi.
- Toiminnan suunnitteluun ja arviointiin tarvittavan ajan lisääntyminen on huomioitava nykyistä paremmin työaikasuunnittelussa.
- Pienryhmätoiminnan kehittämistä on jatkettava, koska sen koetaan lisäävän toiminnan laatua.
- Pienille parasta –toiminta vakinaistettava ja sitä on laajennettava mahdollisimman moniin yksiköihin ja ryhmiin, sillä sen avulla voidaan vaikuttaa koettuun varhaiskasvatuksen laatuun.

6.2 Opinnäyteprosessia koskeva arviointi

Opinnäytteen aiheen valinta ei tuottanut ongelmia. Lappeenrannassa tehty laatutyö on ollut pitkäjänteinen ja mittava kokonaisuus, jonka vaikutus on selvästi nähtävissä koko palvelukokonaisuudessa. Lähes opintojen alusta lähtien juuri laatutyön kautta koulutuksen sisältö oli selkeimmin sulautettavissa osaksi omaa työelämääni. Aiheen rajaus tarkentui työntekijöiden näkökulmaa koskevaksi opinnäyteprosessin etenemisen myötä.

Laatutyön kautta voidaan vaikuttaa laadukkaamman toiminnan kehittämisen lisäksi moniin terveyttä edistäviin tekijöihin. Henkilökunnan näkökulmasta asiaa tarkasteltuna esimerkkinä tästä mainittakoon muun muassa työpaikan ilmapiiri,

vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja sen toteuttamiseen, työviihtyvyys sekä työkyky. Valitettavasti tässä työssä niihin ei pystytty pureutumaan syvemmin, mutta ne on mainittu jatkotutkimusaiheita koskevassa luvussa 6.3.

Kokonaisuutena prosessissa haasteellisinta oli saada mukaan työelämäohjaaja Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksesta. Sellaiseksi kuitenkin lupautui KM Tiia Isopahkala Peltolan päiväkodista. Vaikeus työelämäohjaajan saamiseen kertonee kiireisestä työtahdista varhaiskasvatuksen sektorilla.

Tutkimusprosessin aikatauluttaminen onnistui melko hyvin. Tutkimusluvan hakeminen vei koko siihen varatun ajan. Aikataulu suunniteltiin joustavaksi jo työn suunnitteluvaiheessa. Ajankäyttöä mietittäessä pyrittiin huomioimaan, että opintojen ja opinnäytteen lisäksi aikaa vaatii myös työelämä. Lisäksi oli varattava aikaa myös sairastumisten ja muiden äkillisten aikaa vievien tapahtumien varalle, joita ei voi ennalta aavistaa.

Kiireen tunne itselleni tuli lähinnä opinnäyteprosessin loppupuolella. Koulun puolelta opinnäytteenohjausta ei ollut saatavissa kesällä 2009. Silloin kuitenkin itselläni olisi ollut opinnäytteen tekoon enemmän aikaa, jota näin ollen en saanut hyödynnettyä tarkasti. Syksyn 2009 kiirettä lisäsi työpaikkani vaihtuminen. Aikaa ja energiaa vei työmatkan pitenemisen lisäksi toimintaympäristön ja -kulttuurin muuttumiseen sopeutuminen. Tätä taustaa vasten olen erittäin tyytyväinen opinnäyteprosessin onnistumiseen kokonaisuutena.

Tiedonkeruun ajoitus ja aikataulu tapahtuivat suunnitellusti. Vastausprosenttia ei tarkkaan voida arvioida, mutta se on noin 50 %. Tämä on varsin riittävä, koska aineistossa alkoivat kertaantua ja sen kautta korostua tärkeimmät tekijät. Aineisto siis saavutti kylläntymispisteen tällä vastaajien määrällä ja vastausprosentilla. On kuitenkin mahdollista, että poikkeavia mielipiteitä jäi saamatta. Vastausaikana kuukautta voi kuitenkin pitää riittävän pitkänä huolimatta siitä, että tiedonkeruu sijoittui vuosilomakaudelle.

Lomakkeen kysymykset antoivat tietoa laadusta Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksessa varsin kattavasti koko 2000-luvun ajalta. Kysymyksissä ja vastauksissa näkyivät myös painotukset 2000-luvun laatuprojektiin ja tapahtuneeseen hallinnolliseen muutokseen. Lomakkeen avulla saatiin tietoa viimeisimmäksi tapahtuneesta suuresta muutoksesta – varhaiskasvatus- ja vuosisuunnitelmien käyttöönotosta ja sen vaikutuksista.

Vastaukset oli kirjoitettu huolellisesti ja napakasti. Niistä sai vaikutelman, että asioita kysymysten ja vastausten taustalla oli mietitty. Osoittautui toimivaksi, että vastaajat rajattiin ennen vuotta 2006 aloittaneisiin lastenhoitajiin ja lastentarhanopettajiin. Lastenhoitajia ja lastentarhanopettajia työskenteli kaikissa yhteistyöpäiväkodeissa. Pääsääntöisesti vastaajat pystyivät myös kertomaan laadun kehittämisestä kyselyn mukaisesti 2000-luvun alusta alkaen.

Tutkimusaineiston analysointi aloitettiin keväällä 2009, mutta tarkemmin siihen paneuduttiin vasta kesällä 2009. Tällöin ei kuitenkaan ollut mahdollista saada opettajien ohjausta. Tämä olisi ollut erittäin hyvä, koska silloin opinnäytetyöhön olisi ollut käytettävissä talvikausia enemmän aikaa. Tämä aiheutti kiireen tunnetta syksyn 2009 työskentelyyn. Tulosten prosessointiin ja pohdintaan olisi ollut hyvä olla enemmän aikaa syksyllä 2009, mutta tällä kertaa se ei ollut mahdollista.

Tutkimusaihe säilytti mielenkiintonsa koko prosessin ajan. Henkilökohtaisesti sain sen kautta uutta syvyyttä Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen laatutyön ymmärtämiseen ja hahmottamiseen. Saamani tietämyksen kautta pystyn näkemään oman kasvatus- ja opetustyöni osana laajempaa kokonaisuutta. Myös laatuasioita tarkastelen aiempaa enemmän ja tarkemmin. Ilahduttavaa on myös se, että selkeästi tämän opinnäyteprosessin kautta saamani tietämyksen käyttö ei ole työpaikka- ja paikkakuntasidonnaista. Sen olen voinut ilokseni huomata siirryttyäni Ruokolahden kunnan palvelukseen elokuussa 2009.

6.3 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheena ehdotan Lappeenrannan ja Joutsenon yhdistymisen aiheuttaman kuntajaon muuttumisen vaikutusten tutkimista päivähoitopalveluun ja varhaiskasvatuksen laatuun. Näitä asioita olisi hyvä tutkia niin työntekijöiden kuin lasten ja asiakasperheidenkin näkökulmista.

Suomessa väestö ikääntyy ja varhaiskasvatustyö on psyykkisesti kuormittavaa ja erityisesti pienten lasten ryhmissä myös fyysisesti raskasta. Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksessa ikääntyminen ei vielä ole kovinkaan selvästi nähtävissä. Vakituisiin toimiin on saatu palkata työntekijöitä ja näin henkilökuntarakenne on nuortunut. Kuitenkin myös nuorten työntekijöiden hyvinvoinnista on pidettävä huolta. Omia voimavaroja ei välttämättä ole opittu tunnistamaan, jonka vuoksi väsymistä ja uupumista tapahtuu helpommin kuin kokeneilla työntekijöillä. Näiden tekijöiden johdosta työn kuormittavuutta olisi hyvä kartoittaa.

Lapset ja asiakasperheet tarvitsevat aiempaa enemmän tukea esimerkiksi lapsen eri kehitysvaiheisiin ja rajojen asettamiseen liittyvissä asioissa. Lasten ja perheiden pahoinvointi näkyy varhaiskasvatuksessa ja tämä on huomioitava myös määriteltäessä toimintaresursseja. Osaksi resurssisuunnittelua kuuluu myös henkilökunnan työhyvinvoinnista huolehtiminen. Henkilökunnan työssä jaksamista ja työkykyä edistäviä toimenpiteitä olisi hyvä selvittää. Onko työssä jaksamisen edistämiseksi tehty ja tehtävä työ tehokasta ja kohdentuuko se oikein?

Varhaiskasvatustyö on kokonaisuutena muuttunut haastavammaksi tämän tutkimuksen aineiston perusteella. Myös varhaiskasvatustyö on muuttunut ja muuttumassa edelleen yhä verkostomaisemmaksi ja monimuotoisemmaksi. Haasteena arjessa tuntuu olevan kiireen tunne ja työajan käytön priorisointi. Olisi hyvä tehdä selvitys henkilökunnan työajan käytöstä ja sen jakaantumisesta. Minkä verran aikaa perustyöltä vaatii esimerkiksi ryhmän ulkopuolinen yhteistyö ja suunnittelutyö?

Mielenkiintoinen aiheeseen liittyvä erillinen alueensa on neuvolakeskustyön näkyminen Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksessa. Kokevatko asiakasperheet sen parantuneena palvelun laatuna? Kuinka neuvolakeskuksen mukaantulo on vaikuttanut varhaiskasvatuksen ja neuvolatyön yhteistyöhön?

LÄHTEET

Bredekamp, S & Rosegrant, T. 1992. (toim.) Reaching potentials: Appropriate curriculum and assessment for young children. vol.1. Washington, DC:NAEYC.

Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopisto. Varhaiskasvatuskeskus.

Immonen, K. 2001. Eräs tie diskurssianalyysiin. Esimerkkinä Chydenius-instituutin vaikuttavuustutkimus. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 100-115.

Kettunen, S. 2005. Päiväkotien ja perhepäivähoidon laatutyöryhmän muistio 1.2.2005.

Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Laki lasten päivähoidosta. 19.1.1973/36.

Luettavissa www-muodossa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036> (Luettu 1.10.2009)

Lappeenrannan kaupunki. 2001. Laatukysely päiväkotilasten vanhemmille. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Lasten päivähoito. Laatuprojekti.

Lappeenrannan kaupunki. 2003. Laatukysely 3. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Lasten päivähoito. Päiväkodit. Perhepäivähoito.

Lappeenrannan kaupunki. 2005. "Saatko leikkiä tarpeeksi?" Laatukysely lapsille päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Kasvatus- ja opetustoimi. Varhaiskasvatus.

Lappeenrannan kaupunki 2006. "Koko ajan haluaisin leikkiä". 5-6 -vuotiaiden lasten mielipiteitä varhaiskasvatuksesta. Kysely II. Kasvatus- ja opetustoimi. Varhaiskasvatus.

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. laitos. 3. uudistettu painos. Vaajakoski: Gummerus Oy.

Perttilä, K. 1999. Terveystieteiden edistäminen kunnan tehtävänä. Tutkimuksia 103. Helsinki: Stakes.

Portell, T. & Malin, M. 2007. Taustaa varhaiskasvatuksen laatukatsaukselle. Työpapereita 9/2007. Helsinki: Stakes.

Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2001. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I.

Metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 158-169.

Smith, A. B. 1996. Early childhood educare: quality programmes which care and educare. Teoksessa Hujala, E. 1996. (toim.) Childhood education. International perspectives. University of Oulu. FACEI.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 9. Helsinki.

Suhonen, E. 2007. Mikä on laatua varhaiskasvatuksessa? TERVE-SOS -koulutustapahtuman luentolyhennelmät. Työpapereita 12. Helsinki: Stakes, 20-21.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 100-112.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. 2. tarkistettu painos. Oppaita 56. Helsinki: Stakes



Kevät 2009

Sosiaali- ja terveysala

SAATE

Hei lastentarhanopettaja/lastenhoitaja!

Tämä saatekirje liittyy Etelä-Karjalan Ammattikorkeakoulussa teon alla olevaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytteeseen. Opinnäytteen aiheena on ”Laatu varhaiskasvatuksessa”. Tarkoituksena on selvittää yhteistyöpäiväkodeissa kasvatus- ja opetushenkilökunnan eli lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien näkemyksiä Lappeenrannan kunnallisen päivähoiton varhaiskasvatuksen laadusta, laatuun liittyvistä tekijöistä ja laadun kehittamisestä. Raportti opinnäytteestä valmistuu syksyllä 2009.

On tärkeää, että tieto saadaan kerättyä juuri lastentarhanopettajilta ja lastenhoitajilta. Te olette ne asiantuntijat, jotka tuotatte arjen työssänne laatua ja kehittäte sitä eteenpäin. Näin Teillä on paras näkemys siitä, mitä varhaiskasvatuksen laatu tällä hetkellä on ja miten sitä voidaan kehittää edelleen.

Opinnäyte toteutetaan yhteistyössä viiden Lappeenrannan kunnallisen päiväkodin kanssa ja Sinun päiväkotisi on yksi näistä yhteistyötahoista. Tutkimuslupa on anottu varhaiskasvatuspäällikön viransijaiselta Helena Vihavaiselta. Mikäli olet aloittanut lastentarhanopettajana tai lastenhoitajana Lappeenrannan kaupungin palveluksessa vuonna 2006 tai sitä aiemmin vastaathan ohessa oleviin avoimiin kysymyksiin. Vastaaminen on luonnollisesti vapaaehtoista ja siihen menee noin puoli tuntia aikaa.

Kaikki vastaukset analysoidaan luottamuksellisesti eikä lopullisesta raportista henkilöllisyyttäsi voida tunnistaa. Opinnäytteen raportoinnin jälkeen nyt kerättävä tutkimusaineisto siirtyy Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen laatutyön käyttöön.

Kysymyksiin voit vastata sähköpostitse osoitteeseen laura.lapakko@lappeenranta.fi tai printtaa kysymykset paperille ja palauta vastauksesi sisäisen postin välityksellä osoitteella: Laura Lapakko Kanavansuun päiväkotii, Telakanmäenkatu 2, 53300 Lappeenranta.

Palauta vastauksesi 28.02.2009 mennessä.

Kiitokset vastauksestasi!

Laura Lapakko
Kanavansuun päiväkotii, Telakanmäenkatu 2, 53300 LAPPEENRANTA
puh. 050-325 6120
email: laura.lapakko@lappeenranta.fi

LAATUUN, SEN HALLINTAAN JA KEHITTÄMISEEN LIITTYVÄT AVOIMET KYSYMYKSET

Lue ensin kaikki kysymykset huolellisesti lävitse ja kirjoita sen jälkeen vastauksesi niille varatuille viivoille. Mikäli tila ei riitä, voit tietokonetta käyttäessäsi lisätä rivejä ja paperiversiota käyttäessäsi kirjoittaa myös paperin kääntöpuolelle tai erilliselle paperille.

Päiväkoti, jossa työskentelet tällä hetkellä: _____

Ammattinimikkeesi: _____

1. Mitä on laatu toiminnassasi varhaiskasvatuksen ammattilaisena?

2. Mitkä tekijät Sinun mielestäsi vaikuttavat Lappeenrannan kunnallisen päivähoidon varhaiskasvatuksen laatuun eniten?

(Erilaisia tekijöitä ovat esimerkiksi ihmissuhteiden pysyvyys, fyysinen ympäristö, oma ammattitaito, henkilökunnan ja vanhempien välinen yhteistyö, perushoito, lapsilähtöinen toiminta ja sen suunnittelu ja arviointi, lapsen myönteiset kokemukset, kasvu, kehitys ja oppiminen.)

3. Mikä edesauttaa oman työsi laatua?

4. Mikä estää oman työsi laatua?

5. Mitkä asiat ovat nousseet työhösi 2000-luvun alkupuolen laatuprojektista?

6. Millä muulla tavoin olet kehittänyt työsi laatua?

7. Miten laatua on pyritty tuottamaan ja kehittämään 2000-luvulla tämän hetkisessä ja aiemmissa päiväkodeissa, joissa olet työskennellyt?

8. Miten hallintouudistus, jossa varhaiskasvatus sijoitettiin kasvatus- ja opetustoimeen, on vaikuttanut työhösi?

9. Miten varhaiskasvatussuunnitelmien käyttöönotto on vaikuttanut työhösi?

10. Miten varhaiskasvatuksen vuosisuunnitelmien käyttöönotto on vaikuttanut työhösi?

11. Miten laatua voitaisiin kehittää edelleen?

12. Miten laadunhallintaa voitaisiin kehittää edelleen?

13. Miten laadunarviointia voitaisiin kehittää edelleen?

14. Kuka on vastuussa laatutyön kehittämisestä?

15. Kuka on vastuussa työn laadun kehittämisestä?

Suuret kiitokset vaivannäöstäsi! ☺

Palautathan vastauksesi 28.02.2009 mennessä joko sähköpostilla osoitteeseen laura.lapakko@lappeenranta.fi tai sisäisellä postilla osoitteeseen: Laura Lapakko, Kanavansuun päiväkotii, Telakanmäenkatu 2, 53300 LAPPEENRANTA.

1. Mitä on laatu Lappeenrannan kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksessa kasvatus- ja opetushenkilökunnan mielestä?

Työntekijään liittyvät tekijät

Itsensä kehittäminen

- ammattitaito
- ammattitaidon kehittäminen
- itsensä kouluttaminen
- tiedonhankinta
- ammattitaidon ylläpito
- kiinnostus uusia asioita kohtaan
- uusien asioiden ”opiskelu”
- tietoisuus toiminnan tavoitteista

Itsestä huolehtiminen

- oma hyvinvointi
- tietoisuus itsestään kasvattajana
- reflektointi
- palaute
- oman työn arvostus
- rohkeus tehdä valintoja
- sitoutuneisuus
- oma motivaatio
- ihmisenä kasvaminen

Lapseen liittyvät tekijät

Toiminta

- lapsilähtöinen toiminta
- virikkeellinen hoito
- toiminta lapsen parhaaksi
- lapsen tarpeisiin vastaaminen
- lapsen huomiointi (yksilöinä ryhmässä)
- perushoito
- pedagogiset keskustelut

Vuorovaikutus

- lapsen kohtaaminen yksilöllisesti yksilönä
- lapsen kuunteleminen
- vuorovaikutus lapsen kanssa
- hyväksyntä
- sensitiivisyys
- yhdessä olo aikuisen kanssa
- yhdessä olo toisten lasten kanssa

Turvallisuus

- pysyvät ihmissuhteet
- oma aikuinen-järjestelmä
- huoli lapsista
- psyykkinen turvallisuus
- fyysinen turvallisuus
- turvallinen hoito
- aito välittäminen
- aito läsnäolo
- myönteiset kokemukset

Vanhempiin ja perheeseen liittyvät tekijätVuorovaikutus

- pysyvät ihmissuhteet
- avoimet suhteet
- yhteistyö vanhempien kanssa
- toimiva vuorovaikutus vanhempien kanssa
- vanhempien kuuntelu
- vanhempien tarpeiden huomaaminen
- perheen tarpeisiin vastaaminen
- perheen kuuntelu
- kasvatuksen tukeminen

Ilmapiiri

- hyväksyntä
- sensitiivisyys
- huoli perheistä
- turvallisuuden tunne vanhemmille

Työyhteisöön liittyvät tekijät

Perusasiat

- riittävä henkilökunta
- henkilökunnan ammattitaito
- ryhmän toiminta
- ryhmän hallinta

Toiminta

- yhdessä tekeminen
- yhteistyö erityistyöntekijöiden kanssa
- työyhteisön kesken sovittu yhteistyö
- työtiimin toimivuus
- halu tehdä työtä lapsi- ja perhekeskeisesti
- pohdinta pedagogisista kasvatuseriaatteista
- keskustelu
- varhaiskasvatuksen psykologin konsultaatiot
- sitoutuminen yhteisiin sääntöihin
- toimiva tiimityöskentely

Ilmapiiri

- yhteisesti sovitut ja määritellyt arvot
- lämpimät ihmissuhteet
- turvalliset ihmissuhteet
- hyvä ilmapiiri
- kohtaaminen
- vuorovaikutus
- yhteiset tavoitteet
- hyvät työtoverit
- ”me”-henki
- huumori
- pysyvät ihmissuhteet

Toimintaprosesseihin liittyvät tekijät

Suunnittelu

- toiminnan suunnittelu
- toiminnan tarkoituksenmukaisuus
- aikaa perustyölle

Toiminta

- valtakunnallisten ja kunnallisten varh. kasv. suunn./esiopetussuunn. mukainen toiminta.
- tavoitteellinen kasvat-, opetus- ja hoitotyö
- keskittyminen
- priorisointi

Kehittäminen

- toiminnan kehittäminen
- jatkuva kehittyminen
- toiminnan arviointi
- onnistumisen tunne
- kirjaaminen
- laadun kehittäminen
- laadun kehittämisen markkinointi

Resurssitekijät

Ympäristötekijät

- fyysinen ympäristö
- hiljaiset, pienet päiväkodit
- kodinomainen iltahoito

Päivähoitoyksikkö

- lapsiryhmän koko
- lapsiryhmän koostumus
- ryhmän jakaminen
- lapsiryhmän ulkopuolinen toimisto- ja paperityö
- riittävä aika

Henkilökunta

- henkilökunnan riittävyys
- henkilökunnan pysyvyys
- sijaistaminen talon sisällä
- kouluttamattomat sijaiset

2. Miten laatua on kehitetty henkilökohtaisesti tai työyksiköissä?

Työntekijään liittyvät tekijät

Tiedon hankinta

- kouluttautuminen
- ammattikirjallisuus/artikkelit
- uuden oppiminen
- itsensä kehittäminen
- lisätiedon hankkiminen

Motivaation kannattelu

- uusien ideoiden etsiminen
- koulutuksista saadun tiedon hyödyntäminen
- innostuksen ja kiinnostuksen ylläpito

Reflektointi

- itsearviointi
- oman työn tarkempi miettiminen
- tietoisuus toiminnan tavoitteista
- sitoutuminen tavoitteelliseen työhön

Sisäinen kehitys

- vanheneminen
- hiljainen tieto
- rakkaus
- henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistäminen

Lapseen liittyvät tekijät

Toiminta

- lapsilähtöinen toiminta
- lapsiryhmää palveleva toiminta
- leikin tärkeys
- lapsen kehityksen ja taitojen huomiointi
- pienryhmätoiminta
- teoriassa voi nähdä elinikäisen oppimisen
- sisältöalueiden tarkentuminen
- kasvun kansio
- itsearviointi

Vuorovaikutus

- vuorovaikutus lapsen kanssa
- lapsen äänen kuuleminen
- vaatimukset/toiveet
- lapsen huomiointi yksilönä
- läheiset suhteet lapsiin
- oma aikuinen-järjestelmä
- yksilöllisyys
- omaleimaisuus

Vanhempiin ja perheeseen liittyvät tekijätToiminta

- vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö
- kasvatuskumppanuus

Vuorovaikutus

- keskustelut vanhempien kanssa
- vaatimukset/toiveet
- sopiminen

Työyhteisöön liittyvät tekijätYhteistyö

- alueellistamisen vaikutukset
- kasvatusyhteisön yhteistyö
- lapsilähtöinen yhteistyö

Keskustelut

- tiimin omat palaverit
- työllat
- tiedonkulku
- palaute
- sopiminen
- keskustelu tiimin kesken
- keskustelu työyksikön sisällä

Toiminta

- alueellistamisen vaikutukset
- uudet toimintatavat
- toimintamallit

Toimintaprosesseihin liittyvät tekijät

Suunnitelmat

- lasten omat vasut
- HOJKS
- vasut ja vusut ja niiden arviointi
- esiops ja sen arviointi
- strategioiden tekeminen
- vasu/vusun kautta selkeyttä ja jatkumoa työhön
- vasu/vusun kautta arviointi pakolliseksi
- vasu/vusu työvälineenä

Toimintamallit

- työn prosessointi – suunnittelu, toteutus, arviointi
- esiopetuksen yhtenäistäminen
- priorisointi
- uudet toimintamallit
- suunnitelmallisuus
- suunniteltu laatu
- nivelvaihe – eskareiden ja koulun välinen yhteistyö
- asioiden kehittäminen
- suunnittelun järjeistäminen
- yksikön yhteinen suunnittelu – yhteinen tavoite

Käytännön työ

- arkipäivän rutiinien tarkastelu lapsen kehityksen, oppimisen ja kasvun tukemisessa
- perushoitotilanteiden tärkeys
- perustehtävän, ydintehtävän tärkeys
- suunnittelu oman ryhmän kesken
- erilaisten opetusmenetelmien kehittäminen

Menetelmät

- työnohjaus
- varhaiskasvatuksen psykologin konsultaatiot
- laatu keskustelu
- laadun seuranta
- vanhempien mielipidekyselyt
- lasten laatu kyselyt
- uudet lomakkeet
- käsitteiden avaus
- arvojen avaus
- asioiden pohtiminen

ResurssitekijätAika

- kiireettömyyden ”vaatimus”
- aikaa perustyölle
- byrokratian lisääntyminen
- lisääntyneet työt, joihin ei ole saatu lisääaikaa
- aikaa uusien asioiden prosessoinnille

Resurssien olemassaolo

- resurssien puute
- laatuvaastavan olemassa olo
- erilaiset laadun kehittämissryhmät

3. Mitkä ovat ne laatuun liittyvät asiat, joiden tulisi tällä hetkellä olla kehittämisen painopistealueina

Työntekijään liittyvät tekijät

Tiedonhankinta

- koulutus

Vuorovaikutus

- palaute

Lapseen liittyvät tekijät

Toiminta

- lapsi saa olla lapsi
- tarpeiden/toiveiden kuuleminen/huomioiminen

Mielipiteiden kartoitus

- lasten laatukyselyt
- lasten mielipiteiden kuulemiseen parempia keinoja
- eskareiden laatukyselyt

Vanhempiin ja perheeseen liittyvät tekijät

Toiminta

- luottamuksellinen suhde vanhempien kanssa
- tarpeiden/toiveiden kuuleminen/huomioiminen
- vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö

Mielipiteiden kartoitus

- vanhempien laatukyselyt
- vanhempien kuuntelu

Työyhteisöön liittyvät tekijät

Toiminta

- sitoutuminen
- mahdollisimman pysyvät ihmissuhteet
- henkilöstön pysyvyys

Vuorovaikutus

- pedagogiset keskustelut
- laatuks keskustelut
- keskustelut työkäytännöistä
- keskinäinen kannustus
- keskinäinen palautteen antaminen
- palautteensietokyvyn parantaminen
- jatkuva arvokeskustelu
- avoin keskustelu

Toimintaprosesseihin liittyvät tekijät

Toimintamallit

- päivähoitolain uudistaminen
- hyödynnetään kehitettyjä menetelmiä kuten laatukselyt
- vasu/vusu
- kartoitukset siitä, missä on onnistuttu

Menetelmien kehittäminen

- laatukselyiden kehittäminen (lapset, vanhemmat, henkilökunta)
- pitkäjänteisesti käytettävät laadunarviointimenetelmät
- OPS:n kehittäminen edelleen
- vasusta 1-2 kohtaa vuosittain tarkempaan pohdintaan ja toteutukseen
- yksinkertaiset ja selkeät ”mittarit” keskeisimmistä tavoitteista

Toimintaresurssit

- enemmän suunnittelu-aikaa
- ajankäytön tutkiminen
- kentän väki aiemmin mukaan uudistuksiin
- erilaiset työryhmät

Toimintailmapiiri

- arvioinnin aika
- asioiden pureksimisen ja omaksumisen aika
- prosessoinnin aika
- työrauha
- arviointi auttaa kehittämistyössä

Resurssitekijät

Toiminnan turvaaminen

- aikaa perustyölle ryhmässä
- laadunhallinnan panostus
- aikaa
- priorisointi
- kodinomainen hoito
- turvataan resurssit
- johtoportaan osallistuminen

Lisäresurssien tarve

- pienryhmätoiminta
- pienemmät lapsiryhmät
- henkilökunnan koulutuksesta huolehtiminen
- henkilökunnan hyvinvoinnista huolehtiminen
- erityistyöntekijöitä enemmän arkityöhön
- työnohjaus
- Pienille parasta -projekti pysyväksi
- erilaisten lisäresurssien tarve