

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ANNA TERVONEN

**Itsearviointityökalu positiivisen
pedagogiikan käytön tukena
päiväkodissa**

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
YLEMPI AMK
2023

TIIVISTELMÄ

Tervonen, Anna: Itsearviointityökalu positiivisen pedagogiikan käytön tukena päiväkodissa

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Elokuu 2024

Sivumäärä: 60

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli lisätä varhaiskasvatustyöskentelyn henkilöstön positiivisen pedagogiikan käyttöä päiväkodin arjessa positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalun avulla. Tarkoituksena oli kehittää varhaiskasvatustyöskentelyn toimintakulttuuria ja yhtenäistää positiivisen pedagogiikan käyttöä varhaiskasvatustyöskentelystä. Tavoitteena oli kehittää varhaiskasvatustyöskentelyn käyttöön itsearviointityökalu, jolla sen henkilöstö voi pohtia ja seurata positiivisen pedagogiikan käyttöä. Opinnäytetyön kohdeorganisaatiota oli yksi Helsingin kaupungin varhaiskasvatustyöskentely.

Opinnäytetyön kehittämismenetelmänä oli toimintatutkimus. Tutkimus- ja kehittämismenetelminä käytettiin varhaiskasvatustyöskentelyn henkilöstölle tehtyä kyselyä sekä yhden varhaiskasvatustyöskentelyyn kuuluvan päiväkodin henkilöstön kesken tapahtunutta työpajatyöskentelyä. Työpajatyöskentelyssä hyödynnettiin osallistavia menetelmiä.

Kyselystä ja työpajoista saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Aineistosta nousi esiin neljä teemaa: vuorovaikutus, palaute, luonteenvahvuudet ja oppimisympäristö. Nämä teemat toimivat positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalun suuntaviivoina kehittämistyön aikana.

Avainsanat: positiivinen pedagogiikka, varhaiskasvatus, itsearviointi

ABSTRACT

Tervonen, Anna: Self-evaluation to support the use of positive pedagogy in kindergarten

Master's thesis

Master of Social Services

August 2024

Number of pages: 60

The aim of the research-based development was to increase the use of positive pedagogy in the daily life of the staff of the early childhood education and care (ECEC) unit by using a positive pedagogy self-assessment tool. The aim was to develop the working culture of the ECEC unit and to unify the use of positive pedagogy in the ECEC unit. The aim was to develop a self-evaluation tool for use by the ECEC unit, which would enable its staff to reflect on and monitor the use of positive pedagogy. The target organization of the thesis was one ECEC unit in the City of Helsinki.

The development method of the thesis was an action research. The research and development methods used were a questionnaire to the staff of the ECEC unit and workshops among the staff of one of the kindergarten in the ECEC unit. Participatory methods were used in the workshops.

The material from the survey and workshops were analyzed using content analysis. Four themes emerged from the data: interaction, feedback, character strengths and learning environment. These themes served as guidelines for the positive pedagogy self-assessment tool during the development process.

Keywords: positive pedagogy, early childhood education and care, self-assessment

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA	8
2.1 Positiivinen psykologia	8
2.2 PERMA-hyvinvointiteoria	11
3 POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA VARHAISKASVATUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ	13
3.1 Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa	13
3.2 Positiivisen pedagogiikan käytön kehittämisen tarve varhaiskasvatuksessa	15
4 ITSEARVIOINTI VARHAISKASVATUKSEN OMAEHTOISEN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ	17
4.1 Itsearviointi	17
4.1.1 Itsearvioinnin kehittäminen	19
4.2 Itsearviointi varhaiskasvatuksessa	19
5 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA MENETELMÄLLISET RATKAISUT	21
5.1 Kehittämistyön lähtökohdat ja tutkimuskysymykset	21
5.2 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät	23
5.2.1 Tutkimuksellinen kehittäminen	23
5.2.2 Toimintatutkimus	24
5.2.3 Kysely	25
5.2.4 Työpajatyöskentely ja osallistavat menetelmät	25
5.2.5 Aineiston analyysimenetelmät	27
5.3 Eettisyys ja luotettavuus	28
6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	29
6.1 Kehittämistyön eteneminen ja aikataulu	29
6.2 Alkukyselyn toteuttaminen	30
6.3 Alkukyselyn aineiston analyysi	31
6.4 Työpajojen toteuttaminen	33
6.5 Työpajojen aineiston analyysi	37
7 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	39
7.1 Alkukyselyn tulokset	39
7.2 Ensimmäinen työpaja	44
7.3 Toinen työpaja	47
7.4 Kolmas työpaja	49
7.5 Positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalu	51

8 POHDINTA	51
8.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi, eettisyys ja luotettavuus.....	51
8.2 Itsearviointityökalun hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset	53
LÄHTEET	55
LIITE 1. POSITIIVISEN PEDAGOGIIKAN ITSEARVIOINTYÖKALU	58

1 JOHDANTO

Positiivinen pedagogiikka on viime vuosina vahvistunut varhaiskasvatuksessa ja esimerkiksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa nostetaan esille lapsen vahvuuksia ja niiden hyödyntämistä oppimisessa (Opetushallitus, 2022, s. 12). Positiivinen pedagogiikka on ympäri maailmaa levinnyt kasvatussuuntaus ja kiinnostus sitä kohtaan on Suomessa tällä hetkellä suurta. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja varhaiskasvatustaki sisältävät useita positiivisen pedagogiikan teemoja ja ovat siten vauhdittaneet positiivisen työtteen omaksumista. (Leskisenoja, 2019, s. 13, 39.)

Positiivinen pedagogiikka tarkastelee sitä, mikä saa lapset sekä voimaan että oppimaan hyvin. Siinä keskitytään hyödyntämään ja vahvistamaan lapsella olevia voimavaroja ja myönteisiä kokemuksia. Positiivisen pedagogiikan tarkoituksena on etsiä tapoja, menetelmiä ja näkökulmia, joiden avulla lapsi saadaan tuntemaan oppimisen iloa ja onnistumaan oppimisesta. Tarkoituksena on opettaa näkemään ja sanoittamaan enemmän hyvää, vahvuuksia ja onnistumisia kuin heikkouksia, ongelmia ja virheitä. Positiivista pedagogiikkaa soveltavan kasvattajan tulee olla jatkuvasti ja tietoisesti läsnä hyvien asioiden, sanojen ja tekojen huomaamiseksi. (Avola & Pentikäinen, 2019, s. 32.)

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjäytymistä. Valtakunnallisissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määritellään lapsuuden itseisarvoa, jonka mukaan jokainen lapsi on ainutlaatuinen ja arvokas juuri sellaisena kuin hän on. Jokaisella lapsella on oikeus tulla nähdyksi, kuulluksi, huomioon otetuksi ja ymmärretyksi omana itsenään sekä yhteisönsä jäsenenä sekä oikeus kannustavaan palautteeseen. Perusteissa korostetaan myönteisiä tunnekokemuksia ja vuorovaikutussuhteita oppimisen edistäjinä. Varhaiskasvatuksessa jokaisen

lapsen tulee saada onnistumisen kokemuksia. Lasten kanssa iloitaan heidän onnistumistaan ja harjoitellaan kannustamaan toisia. Lapsia kannustetaan sinnikkyyteen ja rohkaistaan olemaan lannistumatta epäonnistumisista. Varhaiskasvatuksessa vahvistetaan myönteistä minäkuvaa ja uskoa omiin kykyihinsä auttamalla lasta tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja havaitsemaan oppimaansa. (Opetushallitus, 2022, s. 16, 22–24, 26–27.)

Kansainvälissä tutkimuksissa on huomattu positiivisen psykologian interventioiden potentiaali lasten subjektiivisen hyvinvoinnin ja myönteisen oppimiskäsityksen lisäämisessä (Shoshani & Slone, 2017, s. 1). Tutkimuksissa on osoitettu myös luontevahvuuksien soveltamisen tukevan ja edistävän lasten hyvinvointia. Luontevahvuuksien soveltaminen varhaiskasvatuksessa tarkoittaa, että jokaisessa lapsessa tunnistetaan ja edistetään kehittyviä luontevahvuuksia. (Lottman ym., 2017, s. 1–2.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on positiivisen pedagogiikan käytön lisääminen varhaiskasvatustyöskentelössä. Ajatuksena on kehittää varhaiskasvatustyöskentelön toimintakulttuuria ja henkilöstön positiivisen pedagogiikan käyttöä systemaattisempaan suuntaan. Tämän opinnäytetyön kautta halutaan tukea varhaiskasvattajia positiivisen pedagogiikan periaatteiden omaksumisessa ja toteuttamisessa.

Leskisenoja (2019, s. 15) esittelee nelitasoisen ohjenuoran positiivisen pedagogiikan omaksumiseen ja toteuttamiseen: opi, elä, opeta ja sulauta. Ensimmäiseksi tutustutaan positiivisen pedagogiikan teoriaan esimerkiksi koulutuksien, kirjallisuuden tai työyhteisön pedagogisten keskusteluiden avulla. Seuraavaksi opittuja asioita, keinoja ja menetelmiä kokeillaan omassa elämässä. Omakohtaisten kokemusten kautta asioita on aidompaa ja uskottavampaa opettaa lapsille. Leskisenojan mukaan positiivista pedagogiikkaa ei voi vain opettaa, vaan sitä pitää myös elää. Sulauttamisvaiheessa positiivinen pedagogiikka kietoutuu osaksi kaikkia kasvatusyhteisön toimintaa. (Leskisenoja, 2019, s. 15.)

Opinnäytetyö on toteutettu toimintatutkimuksena. Opinnäytetyön kohdeorganisaationa on ollut helsinkiläinen varhaiskasvatustyöyksikkö, jossa opinnäytetyöntekijä työskentelee varhaiskasvatuksen opettajana. Tutkimuksen aineisto on kerätty varhaiskasvatustyöyksikön henkilöstön täyttämän alkukyselyn ja työpajatyöskentelyn avulla.

Uskon, että positiivinen pedagogiikka tulee leviämään nykyistä laajemmin ja vahvemmin varhaiskasvatukseen ja koulumaailmaan. Haluan uskoa, että myös työelämässä tullaan hyödyntämään enemmän positiivisen psykologian näkemyksiä. Positiivisen psykologian tavoitteena on lisätä niin yksilöiden kuin yhteisöjen resilienssiä ja hyvinvointia (Baker ym., 2017, s. 4). Leskisenoja (2019, s. 9) toteaa kirjassaan, että yhteen hiileen puhaltava ja hyvinvoiva työyhteisö on työntekijöitään kannatteleva voimavara. Positiivisen pedagogiikan menetelmistä löytyy toimivia hyvinvointityökaluja niin aikuisten kuin lastenkin hyvinvoinnin tukemiseen.

2 POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA

2.1 Positiivinen psykologia

Positiivinen pedagogiikka pohjautuu positiiviseen psykologiaan, joka on vielä aika nuori tieteenhaara. Positiivinen psykologia sai alkunsa Yhdysvalloissa 2000-luvun taitteessa, vaikka sillä on juuria jo antiikin filosofien ja monien uskonnollisten johtajien näkemyksissä. Positiivisen psykologian oppi-isänä pidetään Martin Seligmania, joka haastoi psykologit tutkimaan yksilöiden ja yhteisöjen mahdollisuuksia, voimavaroja ja myönteisiä toimintatapoja. (Avola & Pentikäinen, 2019, s. 24–25; Leskisenoja, 2017, s. 11, 32–33.)

Positiivinen psykologia on kiinnostunut siitä, mikä tekee ihmiselle hyvää. Se pyrkii ymmärtämään niitä tekijöitä ja olosuhteita, jotka saavat ihmiset kukoistamaan yksilöinä ja yhteisöinä sekä vahvistamaan niitä. Kukoistamisella

tarkoitetaan tilaa, jossa ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi on paras mahdollinen. (Avola & Pentikäinen, 2019, s. 26; Leskisenoja, 2017, s. 33) Subjektiiivinen hyvinvointi eli onnellisuus on positiivisen psykologian keskeinen tutkimuskohde (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 19).

Positiivisessa psykologiassa kiinnitetään huomiota siihen, mikä on toimivaa, toivottua ja tavoiteltavaa. Keskittymällä myönteisiin toimintatapoihin, positiivisiin ihmissuhteisiin ja onnistumisen kokemuksiin, saamme niitä lisää. Tarkoituksena ei ole kuitenkaan poistaa vastoinkäymisiä ja negatiivisia kokemuksia, sillä kielteiset tunteet ja kokemukset ja niiden rakentava käsittely ovat olennainen osa hyvinvointia. (Leskisenoja, 2017, s. 33–34.)

Positiivista pedagogiikkaa on tutkittu lähinnä positiivisen psykologian interventioiden avulla. Positiivinen psykologia keskittyy tutkimuksissaan ja interventioidissaan aikuisten hyvinvoinnin ja onnellisuuden tutkimiseen, kun taas positiivinen pedagogiikka keskittyy oppilaiden ja kouluyhteisön hyvinvoinnin, kukoistuksen ja oppimistulosten edistämisen tutkimukseen. (Avola & Pentikäinen, 2019, s. 24–25; Leskisenoja, 2017, s. 11.)

Positiivisen pedagogiikan tavoitteena on edistää ja tukea lasten hyvinvointia, luontevahvuuksia ja oppimista päiväkotien ja koulujen arjessa (Kumpulainen ym., 2015, s. 225; Leskisenoja, 2017, s. 13). Pedagogisen toiminnan keskiöön tuodaan lapsen osallisuus, vahvuudet ja myönteiset tunteet. Kasvatus toiminnan lähtökohtina ovat lasta kannattelevat, oppimisesta mielekästä tekevät ja oppimisen iloa lapselle tuottavat asiat (Kumpulainen ym., 2015, s. 225.)

Positiivinen pedagogiikka pohjautuu ajatukseen lasten oppimisen ja hyvinvoinnin rakentumisesta eri toimintaympäristöissä ja lapsen välisessä vuorovaikutuksessa. Siinä huomio kohdistuu lapselle hyvää oloa tuottaviin asioihin ja sosiaalisesti rakennettuihin merkityksiin. Vastoinkäymisiä ja vaikeuksia positiivinen pedagogiikka lähestyy positiivisesta näkökulmasta, sillä vaikeudet voivat olla kasvattavia ja eheyttäviä. Positiivisen pedagogiikan keskeisimmät periaatteet voidaan tiivistää seuraavasti:

1. Yhteisöllinen, myönteinen toimintakulttuuri vahvistaa sosiaalisia suhteita, oppimista ja hyvinvointia.
2. Kasvatus- ja opetustyön lähtökohta on lapsen toimijuus ja osallisuus kasvuympäristöjen kokonaisuudessa.
3. Myönteiset tunteet ovat oppimisen ja hyvinvoinnin voimavaroja.
4. Jokaisen lapsen vahvuuksien tunnistaminen on oppimisen ja hyvinvoinnin tukemisen edellytys.
5. Kasvatuskumppanuus rakentuu luottamuksellisessa ja arvostavassa vuorovaikutuksessa. (Kumpulainen ym., 2015, s. 228–230.)

Positiivinen psykologia ja pedagogiikka ovat saaneet osakseen kritiikkiä. Positiivista psykologiaa on kritisoitu siitä, ettei se ole mitään uutta. Positiivisuuden määrittelyä pidetään haastavana, sillä positiivisuus on aina subjektiivinen kokemus: se mikä on toiselle positiivista, voi olla toiselle negatiivista. Positiivista psykologiaa on kritisoitu myös liiallisesta tulosten yleistämisestä ja positiivisuuden korostamisesta. (Ojanen, 2015, s. 129.)

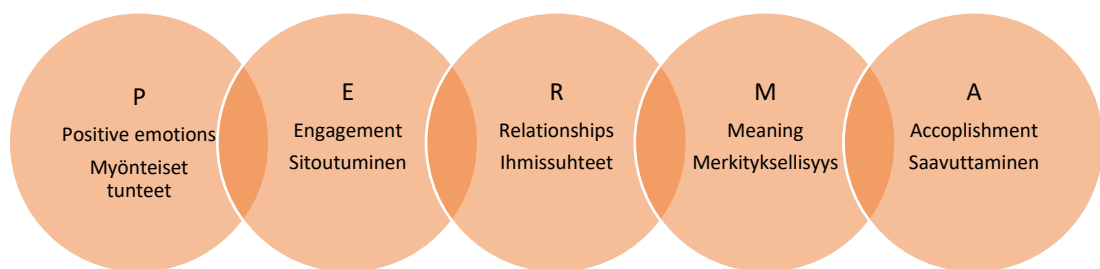
Positiivisen pedagogiikan saatetaan ajatella olevan esimerkiksi negatiivisten tunteiden ja kokemusten kieltämistä, yltiöpositiivista ajattelua tai ansaitsematonta kehumista (Leskisenoja, 2019, s. 43). Positiivisen pedagogiikan tarkoituksena ei ole mitätöidä ongelmia, kehua perusteettomasti tai jatkuvasti, maldattaa tavoitteita tai jättää tuen tarpeet huomiotta. Tarkoituksena on kiinnittää huomio hyviin ja toimiviin asioihin sekä lisätä hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Ongelmakeskeistä puhetta tasapainotetaan vahvuuspuheella. (Vuorinen, 2023, s. 189–190.) Positiivisessa psykologiassa on tilaa sekä myönteisille että negatiivisille tunteille ja negatiivisten tunteiden merkityksellisyys tunnustetaan (Leskisenoja, 2019, s. 22).

Ojanen (2023, s. 19) esittää kritiikkiä siitä, että positiivisen psykologian voidaan nähdä välittävän kuvaa, jonka mukaan onnelliset ja positiiviset opiskelijat saavat parhaita tuloksia. Hän tuo esille tutkimuksia, joiden mukaan onnelliset opiskelijat eivät saaneet parhaita tuloksia, sillä heillä oli oppimisen haasteita. Negatiiviset tunteet lisäsivät opiskelijoiden motivaatiota ja kognitiivisten kykyjen käyttöä. Vuorinen (2023, s. 192) tuo kuitenkin esille luontevahvuuksien

yhteyden positiivisiin oppimistuloksiin. Oppimistulosten kannalta tärkeitä vahvuuksia ja taitoja ovat muun muassa sinnikkyys, uteliaisuus, itsesäätely sekä innostus oppimista kohtaan.

2.2 PERMA-hyvinvointiteoria

Martin Seligman on kehittänyt hyvinvointiteorian onnellisuuden laaduista ja syntymekanismeista. PERMA-lyhenne muodostuu teorian elementtien englanninkielisten sanojen alkukirjaimista: positive emotions, engagement, relationships, meaning, accomplishment (kuvio 1). PERMA-teorian elementeistä kaikki saavat aikaan onnellisuutta ja hyvinvointia. PERMA-teorian mukaan hyvinvointimme vahvistuu sen viiden elementin vahvistuessa ja jo yhdenkin elementin vahvistuminen lisää hyvinvointia. (Avola & Pentikäinen, 2019, s. 96; Leskisenoja, 2019, s. 63–64.)



Kuvio 1. PERMA-hyvinvointiteoria. (Mukaillen Avola & Pentikäinen, 2019, s. 96–97; Leskisenoja, 2019, s. 64.)

Positive emotions eli myönteisillä tunteilla tarkoitetaan muun muassa iloa, onnellisuutta, tyytyväisyyttä, mielihyvää, kiitollisuutta ja turvallisuuden tunnetta. Myönteiset tunteet ovat hyvinvointimme kulmakivi ja niillä on positiivinen vaikutus toimintakykyymme ja elämäämme. Myönteisillä tunteilla on suotuisia vaikutuksia lasten käyttäytymiseen, toimintaan sitoutumiseen, ihmissuhteisiin ja terveyteen. (Leskisenoja, 2017, s. 50, 2019, s. 65.)

Engagement eli sitoutuminen ilmenee syvänä kiinnostuksena tai uppoutumisenä toimintaan. Lapsen keskittyminen, hänen toimintaa kohtaan tuntemansa mielenkiinto ja siitä saatava nautinto ovat vahvimmillaan sitoutumisen hetkellä. Sitoutuminen näkyy lapsissa tarkkaavaisuutena, omistautuneisuutena ja sinnikkytenä. Toimintaan sitoutuminen johtaa oppimiseen, tavoitteiden saavuttamiseen ja hyvinvointiin. (Leskisenoja, 2017, s. 51, 2019, s. 65.)

Relationships eli välittävät ihmissuhteet ovat positiivisen psykologian ydintä. Olennaisimmista hyvinvoinnin edellytyksistä on pidetty sosiaalista tukea: huolehditukseksi, arvostetuksi ja rakastetuksi tulemista. Myönteiset ihmissuhteet ovat ratkaisevia lapsen kasvun ja kehityksen kannalta. Lapsen ja aikuisen välinen suhde ei voi kukoistaa ilman lämpöä ja rakkautta, eivätkä mahdollisuudet lapsen hyvinvointiin ja oppimiseen saa antoisaa kasvualustaa. (Leskisenoja, 2019, s. 65.)

Meaning eli merkityksellisyys on yksilön näkemystä oman elämänsä ja toimintansa arvokkuudesta. Merkityksellisyyden kokemukset ovat yhteydessä käsitteisiin omasta identiteetistämme ja tulevaisuuden arvosta. Merkityksellisyys on subjektiivinen ja henkilökohtainen asia, ja eri ihmiset saavat merkityksellisyyden kokemuksia eri asioista. Merkityksellisyyttä edistää kokemus omasta osallisuudesta sekä omien luontevahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen. (Leskisenoja, 2017, s. 54–55, 2019, s. 66.)

Accomplishment eli saavuttaminen menestymiseen ja hyviin suorituksiin niiden itsensä takia. Sitoutuminen on optimistisen suhtautumistavan kehittymistä, joka synnyttää sinnikkyyttä eteen tulevien vastoinkäymisien voittamiseksi ja toiveikkuutta tavoitteiden saavuttamiseksi. Saavuttaminen kiinnittää huomion lapsen oppimiseen ja onnistumisen hetkiin. Saavuttamista tukevat kannustaminen, sisäisen motivaation herättäminen sekä sinnikkyuden ja toiveikkuuden vahvistaminen. Myönteisellä palautteella ja onnistumisten sanoittamisella on valtava merkitys lapsen ilon ja hyvinvoinnin lisääjänä. (Leskisenoja, 2017, s. 56, 2019, s. 66.)

PERMA-teoriasta on muokattu paremmin lapsille ja nuorille sopivampi EPOCH-teoria. Teoria sisältää samat sisällöt kuin PERMA-teoria, mutta se koostuu sanoista

Engagement – keskittyminen, läsnäolo ja syventyminen

Perseverance – päämäärien sinnikäs tavoittelemine haasteista huolimatta

Optimism – luottamus ja usko tulevaisuuteen

Connection to others – lämpimät ihmissuhteet ja rakkautta

Happiness – onnellisuus ja myönteiset tunteet

EPOCH-teoriassa Meaning (merkityksellisyys) on korvattu optimistisuudella ja Accomplishment (saavuttaminen) sisukkuudella ja sinnikkyydellä. Optimistiset lapset saavuttavat elämässään enemmän heille merkityksellisiä asioita ja sisukkuudella on isompi merkitys esimerkiksi akateemisessa pärjäämisessä kuin älykkyydosamäärällä. (Avola & Pentikäinen, 2019, s. 97–98.)

3 POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA VARHAISKASVATUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ

3.1 Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa

Positiivinen pedagogiikka on kokonaisvaltainen suhtautumistapa, joka tulee ilmi toiminnassamme, puheissamme ja vuorovaikutuksessamme toisten ihmisten kanssa (Leskisenoja, 2019, s. 9). Kumpulainen ym. (2015, s. 231–232) kiteyttävät positiivisen pedagogiikan toteuttamisen arjen kasvatus- ja opetustyössä seuraavasti:

1. Lasta kannustetaan omien elämäkokemusten havainnointiin sekä tunteiden ja vahvuuksien tunnistamiseen.
2. Lapsi asetetaan aktiivisen toimijan asemaan tarjoamalla hänelle tilaisuutta kokemusten ja tunnetilojen dokumentointiin.
3. Lapselle luodaan mahdollisuuksia omien elämäkokemusten jakamiseen ja yhteiseen merkityksenantoon.

Ensimmäisen periaatteen mukaan lapselle tulisi antaa mahdollisuus havainnoida omaa elämäänsä. Positiivisessa pedagogiikassa korostetaan lapsen

subjektiivisiä hyvinvointikokemuksia sekä kykyä tunnistaa itselle myönteisiä tunteita ja kokemuksia tuottavia asioita. Oman elämän ja siihen liittyvien myönteisten tunteiden kokemusten tunnistaminen ja merkityksenanto voivat saada aikaan myönteisten tunteiden kierteen, joka edistää lapsen henkilökohtaista kasvua ja hyvinvointia. Toisen periaatteen tavoitteena on ymmärtää lasta ja hänen elämäänsä lapsen omista näkökulmista. On tärkeää mahdollistaa lapselle elämänsä näkyväksi tekeminen esimerkiksi kuvien ja piirustuksien kautta. Kolmannen periaatteen mukaan lapselle tulisi mahdollistaa tilaisuuksia jakaa ja käsitellä tunteitaan ja kokemuksiaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Kasvattajan on tärkeä tunnistaa lapselle tärkeitä ja hyvää oloa tuottavia asioita. Positiivisessa pedagogiikassa huomio kiinnitetään erityisesti niihin merkityksiin, joita rakennetaan käsittelemällä yhdessä valokuvia tai muita visuaalisia tuotoksia, sekä siihen, kuinka nämä merkitykset tukevat lasten oppimista ja hyvinvointia. (Kumpulainen ym., 2015, s. 232–233.)

Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa on lapsen hyvinvoinnin edistämistä, lapsen arvostamista ja hyväksymistä, hyvän huomaamista ja hyvään keskittymistä, myönteistä asennetta, lapsen mahdollisuuksiin uskomista, vahvan luonteen rakentamista, lapsen välittävää kohtaamista ja pedagogista rakautta sekä korkealaatuista pedagogista toimintaa (Leskisenoja, 2019, s. 9, 43). Erityisesti lapsilähtöiset toimintatavat ja osallisuuden tukeminen kytkeytyvät positiiviseen pedagogiikkaan. Oppimisympäristöä rakennetaan lapsen aktiivista osallistumista ja oman kehitystason mukaista kehittymistä mahdollistaviksi. Kasvattaja auttaa lasta tunnistamaan omia tunteitaan ja vahvuuksiaan. Tarjotaan lapselle myös tilaisuuksia jakaa omia kokemuksiaan muiden lasten kanssa. (Ranta, 2021, s. 20.)

Vaikka päiväkotien toimintaa ohjaavat asiakirjat eivät pohjautu positiiviseen pedagogiikkaan, ohjausasiakirjoista nousee esille kolme teemaa, joiden avulla on mahdollista hahmottaa positiivista pedagogiikkaa ilmentäviä sisältöjä. Teemat ovat lapsen myönteinen oppimismotivaatio, oppijan myönteinen minäkäsitys sekä myönteinen oppimisilmapiiri ja sosiaalinen ympäristö. Myönteinen oppimismotivaatio on yhteydessä lapsen hyvinvoinnin ja osallisuuden tukemiseen. Oppimismotivaatio on kyky keskittää oma toiminta ja huomio

toimintaympäristössä annettuihin tehtäviin sekä muihin lapsiin ja aikuisiin. Siihen vaikuttavat lapsen suhde muihin lapsiin, tunteet, käsitys itsestä oppijana sekä suhde aikuisiin ja ympäristöön. (Ranta, 2021, s. 20–21.)

Oppijan myönteiseen minäkäsitykseen kytkeytyy positiivisen pedagogiikan periaatteista myönteiset tunteet ja vahvuudet. Lapsen myönteistä oppijakuvaa tukee epäonnistumisia salliva oppimisympäristö sekä rohkaiseva, kannustava ja oikeudenmukainen vuorovaikutus. Lapsen myönteinen oppijaminäkäsitys rakentuu ympäristön vuorovaikutuksesta. Opettajan ja lapsen välinen suhde sekä opettajan tapa olla vuorovaikutuksessa lapsen kanssa vaikuttavat lapsen oppijakuvan rakentumiseen. (Ranta, 2021, s. 21–22.)

Myönteisen oppimisilmapiiriin ja sosiaaliseen ympäristöön kytkeytyvät positiivisen pedagogiikan taustaoletuksista myönteinen toimintakulttuuri, yhteisöllisyys ja kasvatuskumppanuus. Opettaja ja henkilöstö toimivat mallina lapsille ja edistävät positiivista oppimisilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä. Myönteinen oppimisympäristö huomioi lapsen tarpeet. Hyvässä oppimisympäristössä lapsi kohdataan sensitiivisesti, häntä arvostetaan ja hän kokee paljon myönteisiä tunteita. Ohjausasiakirjoissa korostetaan yhteisöllisyyden edistämistä ja lasten ystävyyssuhteiden tukemista. Huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tarkoitus on yhteinen sitoutuminen lapsen kasvun, hyvinvoinnin ja oppimisen edistämiseksi. (Ranta, 2021, s. 22.)

3.2 Positiivisen pedagogiikan käytön kehittämisen tarve varhaiskasvatuksessa

Kasvatuksen tavoitteet ovat muuttuneet yhteiskunnan muuttumisen myötä. Kasvatuksessa tulee ottaa huomioon muuttuneen yhteiskunnan mukanaan tuomat mahdollisuudet ja haasteet. Kasvattajien tulee huomioida ihmissuhteissa tärkeät vuorovaikutus- ja tunnetaidot, ajattelu- ja aivotaidot sekä muuttuneen työelämän vaatimukset. Tarvitsemme hyvinvointiamme, kehon sekä mielen, tukevia taitoja ja itsesäätelykykyä. (Trogen, 2020, s. 13.) Kasvatusperinteitä tulee suodattaa alan tuoreen tutkimustiedon ja laajentuneen

ymmärryksen kautta, jotta pedagoginen toiminta edistää parhaalla tavalla lasten hyvinvointia ja oppimista (Leskisenoja, 2019, s. 14).

Kun lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa laaditaan, on tärkeä tuntea hänen vahvuudet, kiinnostuksen kohteet, osaaminen ja yksilölliset tarpeet. Valtakunnallisissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määritellään lapsuuden itseisarvo, jonka mukaan jokainen lapsi on arvokas ja ainutlaatuinen juuri sellaisena kuin hän on. Perusteissa todetaan myönteisten vuorovaikutussuhteiden ja tunnekokemusten edistävän lapsen oppimista. Oppimisessa huomioidaan lasten vahvuudet. Lasten kanssa iloitaan onnistumisista ja heitä kannustetaan sinnikkyyteen. Toiminnan pedagoginen dokumentointi ja yhteinen pohdinta auttavat lapsia oppimisen havaitsemisessa ja omien vahvuuksien tunnistamisessa. Tämä taas lisää lapsen uskoa omiin kykyihinsä. (Opetushallitus, 2022, s. 12, 22, 24–27.)

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittäminen nousee esille sekä valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa että Helsingin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmassa. Varhaiskasvatusyksikön toimintakulttuuria tulee arvioida ja kehittää niin, että se tukee varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteutumista. Henkilöstön ymmärrys oman toiminnan taustalla vaikuttavien arvojen, tietojen ja uskomusten merkityksestä ja niiden arvioinnista ovat jatkuvan kehittämisen perusedellytyksiä. Toisia arvostava, koko työyhteisöä osallistava ja luottamusta rakentava dialogi on tärkeää toiminnan kehittämisessä. Kehittämisessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä kannustetaan tiedon ja osaamisen jakamiseen, itsearviointiin ja samalla ammatilliseen kehittymiseen. Työyhteisön oppimista edistävät yhdessä sovittujen tavoitteiden ja tehtävien pohdinta, oman työn säännöllinen arviointi sekä esimerkiksi huoltajilta saatu palaute. Kehittämistyöstä, arvioinneista ja tutkimuksesta saadun tiedon hyödyntäminen edistävät oppimista. (Opetushallitus, 2022, s. 32–33.)

Positiivinen pedagogiikka, jossa jokaisen lapsen omat vahvuudet tunnustetaan sekä otetaan huomioon pedagogista toimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa, tukee Helsingissä inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteutumista ja

kehittämistä. Lämmin vuorovaikutus, vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen sekä henkilöstön ymmärrys myönteisten tunteiden tukevasta vaikutuksesta oppimiseen ovat positiivisen pedagogiikan keskiössä. Lapsia tuetaan omien vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden löytämisessä sekä tunnistamisessa. On tärkeää, että jokainen lapsi saa päivittäin onnistumisen kokemuksia, positiivista palautetta ja kannustusta sekä sinnikkästä yrittämisestä että onnistumisista (Helsingin kaupunki, 2024, s. 28)

Samuli Ranta tutki väitöskirjassaan positiivisen pedagogiikan sisältöjen toteuttamista suomalaisissa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Tutkimuksen tulosten mukaan positiivisen pedagogiikan sisältöjä toteutetaan päiväkodeissa vaihtelevasti. Positiivisen pedagogiikan toteuttamiseen vaikuttivat eniten työntekijän ikä, työkokemus, ryhmärakenne ja koulutus. Positiivisen pedagogiikan toteutuminen oli heikompaa alle kolmevuotiaiden ryhmissä kuin seka- tai yli kolmevuotiaiden ryhmissä. (Ranta, 2020, s. 158.)

4 ITSEARVIOINTI VARHAISKASVATUKSEN OMAEHTOISEN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ

4.1 Itsearviointi

Arviointi on oppimisen ja kehittämisen perusta. Sen kautta saadaan selville oman toiminnan vahvuuksia ja kehittämisen kohteita. (Parrila & Fonsén, 2016, s. 91.) Kehittävän arvioinnin on tarkoitus tukea kehitystä ja muutosta, ja se paljastaa, mitä on muuttunut ja miten. Kehittävä arviointi soveltuu hyvin toiminnan muutosten arviointiin ja sen tehtävänä on muun muassa tukea työympäristön ja oman osaamisen kehittämisessä. (Räisänen, 2005, s. 110–111.) Itsearviointi on yksi kehittävän arvioinnin menetelmistä ja sen tehtävä on kehittää toimintaa arvioinnissa esiinnoitettujen vahvuuksien ja kehittämistarpeiden kautta (Huusko, 2008, s. 136).

Itsearviointia tehdään oman toiminnan kehittämiseksi. Itsearviointi mielletään yksilön tai organisaation oman toiminnan arvioinniksi. Arvioinnissa on tärkeä pohtia, mikä on itseä. Itsearviointin kautta yksilö tai yhteisö voi tulla tietoisemmaksi omasta toiminnastaan ja toimintansa muutoksista. Tämä vaatii kriittistä reflektointia eli oman toiminnan kriittistä arviointia. Reflektiivinen itsearviointi vaatii yksilöltä rohkeutta tarkastella oman toiminnan arvoja, lähtökohtia, edellytyksiä ja muuntautumiskykyä. Toiminnan jatkuvaa kehittymistä ei voi tapahtua ilman reflektointia. (Huusko, 2008, s. 129, 133.)

Rehelistä itsearviointia vaikeuttaa halu miellyttää muita sekä itsetunto. Haluamme näyttää hyvältä sekä muiden että omissa silmissä, eikä epäonnistumisen tunnustaminen oikein kuulu tähän. Ihmismieli pyrkii myös suojaamaan itseään epämiellyttävyyksiltä, jolloin totuudenmukainen itsearviointi voi olla haastavaa. (Kuitunen & Sutinen, 2018, s. 52–53.)

Itsearviointia tehtäessä tulee pohtia mitä arvioidaan. Itsearviointin taustalla tulisi olla tavoitteita, joita pyritään saavuttamaan. Tavoitteen saavuttamista mitataan usein onnistumisen kautta ja onnistuminen tekee usein näkyväksi oppiamme. Onnistumisten arvioiminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa esimerkiksi ihmisten erilaiset odotukset. Itsearviointin on tärkeää arvioida omia sisäisiä onnistumismittareita ulkopuolisten mittareiden sijaan. Tarkoituksena on peilata omaa onnistumista tavoitteisiin nähden sekä omaa kehittymistä. (Carlsson & Forssell, 2017, s. 162–163.) Itsearviointia tehdään itseä varten ja jos itsearviointin ajatellaan olevan ulkopuolisia varten, saatetaan esimerkiksi vaieta epäkohdista (Atjonen, 2021, s. 63).

Oman osaamisen jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen kuuluvat työelämässä menestymiseen. Nopeasti muuttuvassa työelämässä osaaminen voi vanhentua jo muutamassa vuodessa ilman aktiivista päivittämisestä. Kykyä jatkuvasti kehittää omaa ammattitaitoaan pidetään yhtenä tärkeimmistä työelämätaidoista. Itsearviointitaito on osa ammatillista kehittymistä. Itsearviointin on tärkeää tunnistaa omien kehittämiskohteiden lisäksi myös omat vahvuudet, joita voi hyödyntää oman osaamisen kehittämisessä. (Salminen, 2015, s. 191, 198.)

4.1.1 Itsearviointin kehittäminen

Parrilan ja Fonsénin (2016, s. 92–93) mukaan arvioinnin suunnittelussa on tärkeää pohtia seuraavia kysymyksiä:

- mikä on arvioinnin tarkoitus eli miksi arvioidaan?
- mitä tai ketä arvioidaan?
- kuka tai ketkä arvioivat?
- millaisia arviointimenetelmiä käytetään?
- milloin arviointi toteutetaan?
- miten arviointi tuloksineen dokumentoidaan?
- miten arvioinnista saatua tietoa hyödynnetään?

Arviointia ei tulisi tehdä vain arvioinnin vuoksi. Arvioinnin tarkoituksen tulee olla selkeä kaikille siihen osallistujille. Arvioinnin selkeä tarkoitus parantaa arviointiin sitoutumista. Arvioinnin suunnittelussa on tärkeää pohtia arvioinnin ajallista ulottavuutta: toteutetaanko arviointi ennakoarviointina, toiminnan aikana tapahtuvana arviointina vai jälkiarviointina. Arvioinnin ajallisella ulottuvuudella on suuri merkitys arvioinnin tulosten hyödyntämisessä. (Parrila & Fonsén, 2016, s. 93–94.)

4.2 Itsearviointi varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen toiminnan arvioinnin tarkoituksena on tukea varhaiskasvatustalain ja eri tason varhaiskasvatussuunnitelmien toteuttamista sekä varhaiskasvatuksen kehittämistä (Opetushallitus, 2022, s. 72). Varhaiskasvatuslaki velvoittaa varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan arvioimaan antamaansa varhaiskasvatusta sekä osallistumaan ulkopuoliseen toimintansa arviointiin (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, luku 5 24 §). Valtakunnallisissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa todetaan, että varhaiskasvatuksen toiminnan arvioinnin tulee olla systemaattista. Arvioinnin avulla edistetään varhaiskasvatuksen laatua, tunnistetaan toiminnan vahvuuksia sekä kehittämistarpeita ja kehitetään toimintaa. (Opetushallitus, 2022, s. 72.) Itsearviointin tavoitteena on syventää varhaiskasvatuksen järjestäjien ymmärrystä

varhaiskasvatuksen tavoitteista ja tuottaa tietoa toiminnan kehittämisen keskeisistä tekijöistä (Mikkola ym., 2017, s. 3).

Varhaiskasvatuksessa arviointia tehdään kansallisella tasolla, paikallisella tasolla ja pedagogisen toiminnan tasolla. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) vastaa kansallisista arvioinneista ja arvioinnin kehittämisestä. Lisäksi Karvin tehtävänä on tukea varhaiskasvatuksen järjestäjien itsearviointia. Paikallisella tasolla sekä pedagogisen toiminnan tasolla arviointia toteutetaan pääasiallisesti itsearviointina. Varhaiskasvatuksessa arviointi kohdistuu varhaiskasvatushenkilöstön toimintaan ja se korostaa reflektiivistä työtettä ja oman toiminnan kriittistä tarkastelua. (Vlasov ym., 2018, s. 20–22, 24, 27.)

Karvi määrittelee kehittävän arvioinnin varhaiskasvatuksen arviointia ohjauksiksi periaatteeksi niin kansallisella, paikallisella kuin pedagogisen toiminnan tasolla. Arviointia tehdään oman toiminnan kehittämistä varten, ei ulkopuolista tahoa varten. Kehittävän arvioinnin tehtävänä on tukea varhaiskasvatuksen henkilöstön sitoutumista ja motivoitumista työhönsä sekä auttaa heitä työkäytäntöjensä kehittämisessä. Kehittävän arvioinnin lähtökohtana on arvioinnin pitäminen osana varhaiskasvatuksen päivittäistä toimintaa. Arviointiprosessia ja siitä seuraavaa toiminnan kehittämistä pidetään arvioinnin lopputuloksia tärkeämpinä. (Vlasov ym., 2018, s. 12, 34.)

Itsearviointi on Karvin määritelmän mukaan yksi arvioinnin muoto, jonka kautta tuotetaan tietoa toiminnasta, toimintakulttuurista ja vallitsevista arvoista ensisijaisesti varhaiskasvatusorganisaation sisäiseen käyttöön. Itsearviointi auttaa varhaiskasvatuksen järjestäjiä tunnistamaan sekä kehittämiskohteita että vahvuuksia, joita voidaan edelleen hyödyntää systemaattisen kehittämisen tukena. Itsearviointista kerättyä tietoa käsitellään, siitä tehdään johtopäätöksiä ja lopulta toimintaa kehitetään ja muutetaan. (Vlasov ym., 2018, s. 12, 22.)

Parrila ja Fonsén (2016, s. 111) toteavat arvioinnin ja siihen pohjautuvan kehittämisen olevan varhaiskasvatuksen laadun kehittymisen edellytys. Kehittyäkseen varhaiskasvatus tarvitsee ulkopuolelta annettujen ohjeiden ja määräysten lisäksi myös kehittämisen työvälineitä ja rakenteita sekä

kehittämisosaaamista. Arvioinnin tulee johtaa toiminnan kehittämiseen. Varhaiskasvatuksen opettajilla tulee olla kykyä tunnistaa ja tarttua oman tiimin työskentelystä nouseviin oppimisen paikkoihin sekä toteuttaa ja ylläpitää suunnitelmista kehittämistoimintaa yhdessä muun kasvatushenkilöstön ja esihenkilön kanssa.

Varhaiskasvatuksen laadun ylläpitämisessä ja kehittämisessä henkilöstön tavoitteellisella ja suunnitelmallisella itsearvioinnilla on keskeinen asema. Arvioinnin kohteena voi olla esimerkiksi pedagogiset työtavat tai henkilöstön vuorovaikutus lasten kanssa. (Opetushallitus, 2022, s. 73.) Oman toiminnan tietoiseen reflektointiin panostaminen edistää varhaiskasvattajien tavoitetta tehdä työnsä hyvin ja olla hyviä varhaiskasvattajia. Ammatillisen kasvun edellytyksenä on oman toiminnan tavoitteellinen ja säännöllinen arviointi. (Ahonen & Roos, 2019, s. 94.)

Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan arviointi ja kehittäminen on monitahoinen prosessi. Arvioinnin ja kehittämisen kohteena ovat lapsiryhmässä toteutettava pedagoginen toiminta, varhaiskasvattajien ammatillisen kasvun reflektointi ja tiimityöskentely. Ahonen ja Roos toteavat, että arvioinnissa ja kehittämisessä tulee keskittyä aiempaa enemmän pedagogisen toiminnan ohella varhaiskasvattajien ammatilliseen kasvuun, sillä pedagoginen toiminta määrittyy voimakkaasti yksittäisen varhaiskasvattajan kuin tiimin kasvatuservojen ja kasvatuservojen varaan. (Ahonen & Roos, 2019, s. 69.)

5 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA MENETELMÄLLISET RATKAISUT

5.1 Kehittämistyön lähtökohdat ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön aiheen valinta tehtiin syksyllä 2023. Siihen vaikutti opinnäytetyöntekijän halu lisätä positiivisen pedagogiikan käyttöä varhaiskasvatustyksikössään, kehittää yksikön toimintakulttuuria sekä saada kokemusta

kehittämistyöstä. Kohdeorganisaatioksi valikoitui yksi Helsingin kaupungin varhaiskasvatusyksikkö, jossa opinnäytetyöntekijä työskentelee tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajana. Varhaiskasvatusyksikön henkilöstö ja johtaja ottivat opinnäytetyön aiheen positiivisesti vastaan ja olivat innokkaita osallistumaan kehittämishankkeeseen.

Kohdeorganisaationa toimineeseen varhaiskasvatusyksikköön kuuluu kolme päiväkotia. Kehittämishankkeeseen osallistui alussa henkilöstöä jokaisesta varhaiskasvatusyksikön päiväkodista. Kehittämishankkeen aikana pidettyihin työpajoihin osallistui henkilöstöä vain yhdestä varhaiskasvatusyksikön päiväkodista.

Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä varhaiskasvatusyksikön henkilöstön positiivisen pedagogiikan käyttöä päiväkodin arjessa. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää varhaiskasvatusyksikön käyttöön itsearviointityökalu, jolla sen henkilöstö voi pohtia ja seurata positiivisen pedagogiikan käyttöä. Itsearviointityökalun käytöllä tavoitellaan positiivisen pedagogiikan käytön lisäämistä, tämä on havainnollistettu kuviossa 2. Itsearviointityökaluun on otettu mukaan konkreettisia, arjessa helposti toteutettavia ideoita ja keinoja positiivisen pedagogiikan käyttöön, jolloin varhaiskasvatuksen henkilöstö saa tietoa ja tukea positiivisen pedagogiikan omaksumiseen. Itsearviointityökalun avulla voidaan yhteinäistää positiivisen pedagogiikan käyttöä ja valjastaa se työotteeksi varhaiskasvatusyksikköön.



Kuvio 2. Positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalun tavoite.

Opinnäytetyön tutkimus- ja kehittämiskysymyksinä ovat:

1. Kuinka varhaiskasvatusyksikön henkilöstö määrittelee positiivisen pedagogiikan ja millaisia kokemuksia heillä on sen soveltamisesta päiväkodin arjessa?
2. Kuinka mitataan ja arvioidaan positiivisen pedagogiikan käyttöä päiväkodissa?
3. Edistääkö itsearviointityökalu henkilöstön positiivisen pedagogiikan sisäistämistä ja käyttöä?

5.2 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät

5.2.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tieteellinen tutkimus voidaan jakaa perustutkimukseen ja soveltavaan tutkimukseen. Perustutkimuksen tavoitteena on etsiä ja tuottaa uutta tietoa. Tutkimuksella haetaan vastauksia mitä- ja miksi-kysymyksiin. Soveltava tutkimus pyrkii käytännöllisten ongelmien ratkaisemiseen hyödyntämällä perustutkimuksen tuottamaa teoreettista tietoa. Siinä tietoa etsitään käytännöllisiä tavoitteita varten. Soveltava tutkimus vastaa mitä- ja miksi-kysymyksien lisäksi kuinka-kysymykseen. Perustutkimuksen ja soveltavan tutkimuksen ohella korostetaan myös kehittämistyön merkitystä. Kehittämistyön tarkoituksena on saada aikaan parannuksia nykyisissä toimintarakenteissa tai -tavoissa. (Ojasalo ym., 2015, s. 19; Toikko & Rantanen, 2009, s. 19–20.)

Tutkimuksellinen kehittäminen saa alkunsa esimerkiksi muutoksen halusta. Kehittämistyöhön kuuluu ongelmien ratkaisuja, uusien ideoiden tai esimerkiksi käytäntöjen tuottamista ja toteuttamista. Siinä luonnostellaan, kehitellään ja otetaan käyttöön uusia ratkaisuja. Kehittämistyössä asioita ei tyydytä kuvailemaan tai selittämään vaan niille etsitään parempia vaihtoehtoja ja asioita vietään käytännössä eteenpäin. Vaikka tutkimuksellisen kehittämisen tavoitteena on saavuttaa käytännön kehittämistehtävä, on sen tavoitteena myös tuottaa uutta tietoa. (Ojasalo ym., 2015, s. 19.)

5.2.2 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen ideana on saada aikaan muutoksia sosiaalisessa todellisuudessa samalla tutkien näitä muutoksia. Toimintaa siis kehitetään ja samanaikaisesti seurataan systemaattisesti. Toimintatutkimuksessa yhdistyvät teoria ja käytäntö. Toimintatutkimus edellyttää monia kokeilevia vaiheita, joissa sekä toiminta ja reflektio että suunnittelu ja toteutus vuorottelevat. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 29–30.) Toimintatutkimuksessa tutkitaan ihmisen toimintaa ja tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi. Toimintatutkimus on tutkimus- ja kehittämisprojekti, jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. Pienimuotoisimmillaan toimintatutkimus voi olla oman työn kehittämistä. Työtehtävät usein edellyttävät muiden kanssa tehtävää yhteistyötä, joten myös työn kehittäminen vaatii ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan edistämistä. Toimintatutkimuksessa tutkija on aktiivinen osallistuja, joka käynnistää muutoksen, aktivoi, voimaannuttaa ja rohkaisee ihmisiä toiminnan kehittämiseen. (Heikkinen, 2010, s. 16–17, 19–20.)

Toimintatutkimuksessa pyritään saamaan aikaan muutosta ratkaisemalla yhdessä käytännön ongelmia. Tämä tekee toimintatutkimuksesta osallistavaa tutkimusta. Toimintatutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka asioiden pitäisi olla ja sillä tavoitellaan tämänhetkisen todellisuuden muuttamista. Työyhteisön toimintatavat ovat tutkimuksen ja kehittämisen kohteina. Toimintatutkimuksessa on tärkeää osallistaa aktiivisesti työyhteisön jäseniä tutkimukseen ja kehittämiseen. Toimintatutkimus soveltuu muun muassa työmenetelmien ja -käytänteiden kehittämiseen, koska sen avulla tavoitellaan uudenlaisen toiminnan ymmärtämistä ja kehittämistä. (Ojasalo ym., 2015, s. 59.) Toimintatutkimuksessa pyritään antamaan toiminnalle uutta suuntaa vaikuttamalla jokapäiväisiin rutiineihin. Käytäntöjä pyritään muuttamaan väliintulolla eli interventiolla. Muutosta tehdään ja toteutetaan yhdessä kaikkien työyhteisön toimintaan osallistuvien kanssa. (Heikkinen ym., 2023, s. 17–18.)

Toimintatutkimuksessa usein sovelletaan sekä laadullisia että määrällisiä tiedonhankintamuotoja. Toimintatutkimuksessa aineistoa voidaan tuottaa ja kerätä muun muassa kirjaamalla havaintoja, tekemällä kyselyjä tai haastatteluja,

ryhmäkeskusteluilla ja aivoriihityöskentelyllä. Tutkimusaineistoa tuotetaan yhdessä tutkittavan työyhteisön kanssa. (Heikkinen ym., 2023, s. 35, 125–126; Ojasalo ym., 2015, s. 61.) Koska toimintatutkimus on osallistava tutkimus, myös siinä käytettävien menetelmien tulee olla osallistavia (Ojasalo ym., 2015, s. 61).

5.2.3 Kysely

Kysely on yksi käytetyimmistä tiedonkeruun menetelmistä. Kyselyn avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto suurelta määrältä ihmisiä. Kyselyjä voidaan tehdä täyttämällä kyselylomake itse tai haastattelun tapaan, jossa haastatteli kirjaa lomakkeeseen vastaajan vastaukset. (Ojasalo ym., 2015, s. 121.)

Sähköiset kyselyt ovat yleistyneet viime aikoina. Erilaisilla sovelluksilla, esimerkiksi Webropolilla ja Google Formsilla, voidaan laatia kyselylomake, kerätä vastaukset ja raportoida tulokset. Sähköisten kyselyiden etuna ovat nopeus, vaivattomuus ja edullisuus. Haasteena on vastaajien saavutettavuus, sillä useasti kyselyt jäävät vastaajien roskapostisuodattimiin. Sähköisen kyselyn onnistumisen kannalta on tärkeää, että kyselyyn vastaajien valinta perustuu otantaan. (Ojasalo ym., 2015, s. 128–129.)

5.2.4 Työpajatyöskentely ja osallistavat menetelmät

Työpajatyöskentelyssä ryhmä ihmisiä kokoontuu yhteen työskentelemään ennalta määritellyn aiheen pariin. Työpajoissa voidaan jakaa tietoa, ratkoa ongelmia tai luoda jotakin uutta. Työpajatyöskentelyä voidaan käyttää esimerkiksi kehittämishankkeissa. (Sufi ym., 2018.) Työskentelyllä tulee olla selkeä tarkoitus ja sitä ohjaa fasilitaattori eli työskentelyn vetäjä. Fasilitaattorin tehtävänä on suunnitella ryhmätyöprosessi, aikatauluttaa se ja valita työskentelyyn sopivat menetelmät. (Kantojärvi, 2012, s. 11, 43.)

Työpajan runkoon sisältyy viisi vaihetta: aloittaminen, selkeyttäminen, ratkaisujen suunnittelu, toiminnan valmistelu ja lopetus. Aloitusvaiheessa

virittäydytään luovaan ajatteluun. Osallistujille selvennetään työpajan tarkoitus ja tavoitteet sekä heidän roolinsa. Selkeyttämävaiheessa käydään läpi lähtötilanne ja kartoitetaan jo olemassa oleva tieto aiheesta tai aiemmat ratkaisuyritykset. Tässä vaiheessa myös valitaan ydinkysymys, johon uusia ideoita tarvitaan. Ratkaisujen suunnitteluvaiheessa tuotetaan uusia ideoita, valitaan niistä parhaat jatkotyöskentelyyn. Tulleita ideoita ja ratkaisuja peilataan alkuperäiseen ydinkysymykseen. Toiminnan valmistelussa suunnitellaan, kuinka ideat ja ratkaisut otetaan käyttöön ja varaudutaan mahdolliseen muutosvastaisuuteen. Lopetusvaiheessa tehdään arviointia työpajan tavoitteiden saavuttamisesta sekä sovitaan jatkotyöskentelystä. (Kantojärvi, 2012, s. 29–30.)

Uuden kehittämiseen liittyvät vahvasti luovuus ja innovointi. Erilaisten luovuutta vaativien menetelmien ja työkalujen avulla voidaan tuottaa uusia ideoita, näkökulmia ja ratkaisuja kehittämishankkeisiin. Luova ongelmanratkaisu edellyttää positiivista ja avointa ilmapiiriä. Uusien ideoiden tuottamisessa ryhmätyöskentelyllä on tärkeä merkitys. Ryhmän vetäjältä täytyy löytyä taitoja ja erilaisten luovien ongelmanratkaisumenetelmien hallintaa. Ryhmän jäsenillä tulee olla ryhmässä toimimisen taitoja sekä luovan toiminnan edellyttämiä asenteita ja ajattelutapoja. (Ojasalo ym., 2015, s. 158–159.)

Aivoriihi (engl. brainstorming) on yksi luovan ongelmanratkaisun menetelmistä, jonka avulla tuotetaan ryhmässä uusia ideoita tai ratkaisuja tiettyyn aiheeseen. Ideointityöskentelyn tavoitteena on löytää parhaat ideat toteutettavaksi. Työskentely alkaa esivaiheella, jossa rajataan ja asetetaan työskentelyn tavoitteet. Lämmittelyvaiheessa ryhmäläiset pyrkivät vapautumaan mieltä rajoittavista tekijöistä ja mahdollisista ennakkoluuloista. Ideointivaiheessa pyritään tuottamaan mahdollisimman paljon ideoita, jotka kirjataan ylös. Kaikkien nähtäville kirjaaminen voi auttaa ideoiden yhdistämisessä ja kehittämisessä. Tässä vaiheessa ideoita ei tarvitse perustella, niitä ei arvioida tai karsita pois. Valintavaiheessa ideoita tarkastellaan kriittisesti ja niistä valikoidaan ne, jotka ovat mielekkäimmät jatkotyöskentelyyn. (Ojasalo ym., 2015, s. 160–161.)

5.2.5 Aineiston analyysimenetelmät

Dokumenttianalyysissä pyritään tekemään päätelmiä kirjalliseen muotoon saatetusta aineistoista. Aineisto voi olla eri muodoissa, esimerkiksi valokuvia, päiväkirjoina tai keskusteluina. Tavoitteena on analysoida dokumentteja järjestelmällisesti ja saada aikaan selkeä kuvaus kehitettävästä tai tutkittavasti asiasta. Sisällönanalyysillä pyritään tiivistämään ja selkeyttämään aineisto, jotta siitä voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Aineisto voi koostua hyvin erilaisista dokumenteista, esimerkiksi valokuvista, päiväkirjoista, kirjoista tai keskusteluista. (Ojasalo ym., 2015, s. 136.)

Sisällönanalyysiä voidaan tehdä kolmella eri tavalla: aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistoista pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Koska analyysi on aineistolähtöistä, aiemmilla teorioilla tai tiedoilla ei pitäisi olla analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa mitään tekemistä. Teoriaohjaavassa analyysissä teoria ja aiempi tieto voivat auttaa analyysia. Vaikka aiempi tieto vaikuttaa analyysiin, se ei kuitenkaan pohjaudu suoraan teoriaan. Teorialähtöisessä analyysissä teoria selvästi ohjaa aineiston analyysia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 80–82.) Tässä opinnäytetyössä aineiston sisällönanalyysi voidaan luokitella teoriaohjaavaksi sisällönanalyysiksi.

Dokumenttianalyysin vaiheita ovat aineiston kerääminen ja valmistelu, aineiston pelkistäminen sekä aineistossa toistuvien rakenteiden tunnistaminen ja tulkinta. Analyysin tekemiseen liittyy myös kriittinen tarkastelu, jonka tavoitteena on tunnistaa ja korjata analyysin vaiheissa tapahtuvia virheitä. Analyysin alussa aineisto valmistellaan eli se muokataan digitaalseksi, esimerkiksi piirustukset valokuvataan ja haastattelu litteroidaan. Seuraavaksi analyysin aineisto pelkistetään eli siitä kerätään oleelliset havainnot, jotka esitetään tiivistettynä. Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmitellään, jossa samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään, yhdistetään alaluokiksi ja nimetään. Tämän jälkeen aineisto abstrahoidaan, käsitteellistetään, jossa tutkimuksen kannalta oleellinen tieto erotetaan ja sen perusteella muodostetaan teoreettinen

käsitteistö. Abstrahointia jatketaan luokittelemalla aineisto niin kauan kuin se on sisällöllisesti mahdollista. (Ojasalo ym., 2015, s. 138–140.)

5.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksellisen kehittämisen kriittisiä eettisiä lähtökohtia ovat tutkimus- ja kehittämiskohteen aiheen valinnan eettisyys, kehittämistehtävät, tietolähteiden valinta, kehittämismenetelmien valinta, aineistonkeruun toteutus, kehittämisestä saatavan tiedon analysointi, luotettavuuden arviointi ja raportointi. Kehittämiskohdetta valitessa tulee tarkastella, mitä asioita ja päämääriä halutaan edistää. Kehittäminen ja siihen liittyvä tutkimus ei saa loukata tai väheksyä eri ihmisiä tai ihmisryhmiä. (Heikkilä ym., 2008, s. 44).

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta nojautuu aiempaan tutkimustietoon, asiasta saatuun käytännön kokemukseen sekä ammattilaisten hiljaiseen ja kokemustietoon. Tietolähteitä valitessa tulee pohtia, mihin kysymyksiin halutaan vastauksia. Tietolähteiden valinta voi ohjata tai myös vinouttaa kehittämistä. Kehittämistoiminnassa on otettava huomioon lähdekritiikki, jossa arvioidaan lähteiden luotettavuutta ja eettisyyttä. (Heikkilä ym., 2008, s. 44.)

Kehittämistoiminnassa on tärkeää huolehtia kehittämiseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa kunnioittavasta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta. Kehittämiseen osallistuville tulee antaa monipuolista ja totuudenmukaista tietoa heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan sekä hyvät perustelut tutkimuksella ja kehittämiselle. Ihmisillä tulee olla oikeus kieltäytyä osallistumasta kehittämiseen tai vetäytyä siitä kesken pois. Tutkimuksellisessa kehittämisessä aineiston keräämisessä on kiinnitettävä huomiota ihmisten oikeuksiin ja asialliseen, rehelliseen, inhimilliseen ja kunnioittavaan kohteluun. (Heikkilä ym., 2008, s. 44–45.)

Kehittämisen osallistuvien ihmisten on oltava tietoisia, mikä kehittämisessä tehdään, mikä sen tavoitteena on sekä oma roolinsa kehittämisessä. Kehittämiseen osallistuvia ei yksilöidä ja heidän anonymiteettinsä taataan.

Työyhteisöissä tapahtuvassa kehittämisessä joudutaan pohtimaan vapaaehtoisuutta, sillä usein oletetaan henkilöstön osallistuvan organisaationsa toiminnan kehittämiseen. (Ojasalo ym., 2015, s. 48–49.)

Opinnäytetyötä varten hain tutkimusluvan Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta. Tein aineistohallintasuunnitelman koskien opinnäytetyön aikana kerättävää aineistoa. Opinnäytetyön aikana en kerännyt henkilötietoja. Tutkimukselliseen kehittämiseen osallistuneet ja opinnäytetyön kohdeorganisaatio on anonymisoitu.

Eettisyyden toteutumisessa keskeistä on tutkimusta ja kehittämistä koskevan aineiston analyysi sekä sen luottavuuden arviointi. Aineiston analyysi on tehtävä huolellisesti käymällä läpi kaikki sen osat. Kehittämistoiminnassa tulee myös tarkastella ja arvioida koko prosessia. Prosessista tehtävien johtopäätösten tulee olla luotettavia ja rehellisiä. Eettisesti kestävä tutkimuksellinen kehittämistoiminnan oleellinen seikka on rehellisesti, asianmukaisesti, perustellusti ja huolellisesti tiedotetut tulokset sekä asianmukainen raportointi. (Heikkilä ym., 2008, s. 45–46.)

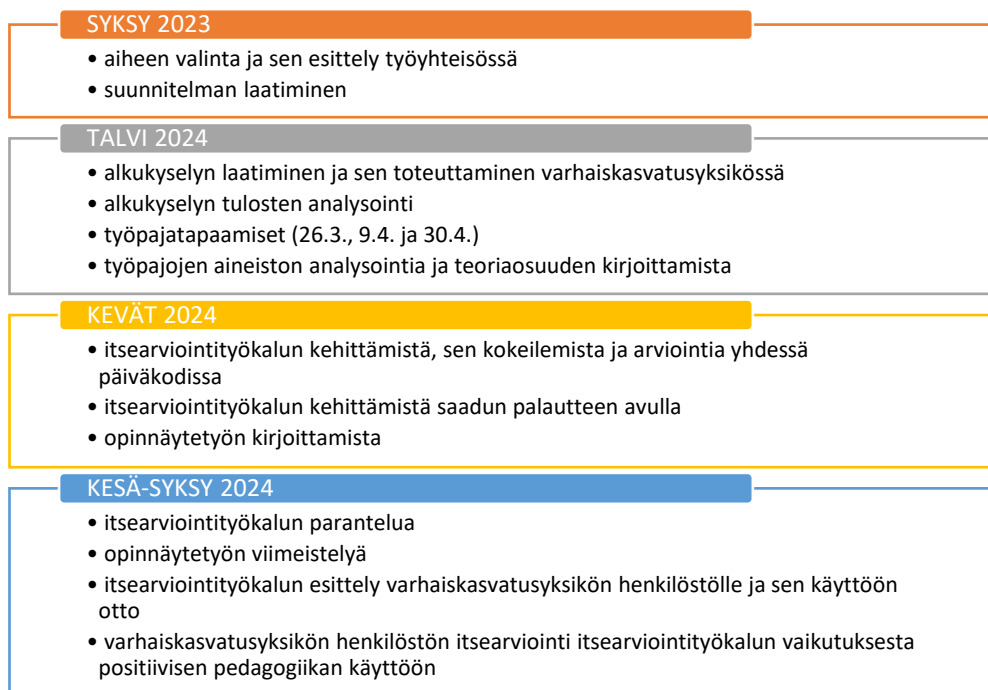
6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

6.1 Kehittämistyön eteneminen ja aikataulu

Opinnäytetyön kehittämismenetelmänä oli toimintatutkimus, jossa hyödynnettiin osallistavia menetelmiä. Toimintatutkimus valikoitui opinnäytetyön kehittämismenetelmäksi sillä perusteella, että tarkoituksena oli yhdessä varhaiskasvatussyksikön henkilöstön kesken tutkia positiivisen pedagogiikan käytön nykytilaa ja pohtia toimintakulttuurin kehittämistä sekä luoda itsearviointityökalun positiivisen pedagogiikan käyttämisen tueksi. Opinnäytetyössä käytettiin apuna osallistavia menetelmiä, jotka ovat ominaisia toimintatutkimukselle.

Tutkijan ja kehittäjän roolissa toimiva opinnäytetyöntekijä oli osa varhaiskasvatusyksikön henkilöstöä ja aktiivisesti mukana kehittämistyössä.

Opinnäytetyön kehittämistyö tapahtui yhden varhaiskasvatusyksikköön kuuluvan päiväkodin henkilöstön kesken tapahtuneen työtapatyöskentelyn ja alkukyselystä saadun tiedon ja kokemuksen pohjalta. Työpajoja toteutettiin yhteensä kolme kertaa. Kaksi työpajaa toteutettiin toiminnallisina työpajoina, joissa hyödynnettiin osallistavia menetelmiä ideoiden tuottamiseksi ja itsearviointityökalun pohjan luomiseksi. Yhdessä työpajassa keskityttiin enemmän ryhmäkeskusteluun. Opinnäytetyön etenemistä on kuvattu kuviossa 3.



Kuvio 3. Opinnäytetyön aikataulu.

6.2 Alkukyselyn toteuttaminen

Kehittämistyön alussa tein varhaiskasvatusyksikön henkilöstölle alkukyselyn, jonka tavoitteena oli kerätä tietoa ja kartoittaa positiivisen pedagogiikan käytön nykytilaa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa jo käytössä olevista positiivisen pedagogiikan keinoista, joita pystyin hyödyntämään itsearviointityökalun

kehittämisessä. Kyselyllä haettiin vastauksia yhteen opinnäytetyön tutkimus- ja kehittämiskysymyksistä, joka oli:

1. Kuinka varhaiskasvatusyksikön henkilöstö määrittelee positiivisen pedagogiikan ja millaisia kokemuksia heillä on sen soveltamisesta päiväkodin arjessa?

Kyselyn tarkoituksen oli kerätä varhaiskasvatusyksikön henkilöstöltä tietoa siitä, kuinka he määrittelevät positiivisen pedagogiikan ja kuinka he sitä ryhmässään soveltavat. Kyselyssä kartoitin henkilöstön ajatuksia positiivisen pedagogiikan käyttöä edistävästä ja estävästä tekijöistä. Lisäksi pyysin heiltä arvioin siitä, kuinka usein he ajattelivat käyttävänsä positiivista pedagogiikkaa ja millainen tarve positiivisen pedagogiikan käytön lisäämisellä lapsiryhmissä oli.

Kysely toteutettiin sähköisesti Google Forms -kyselylomakkeella. Kysely lähetettiin varhaiskasvatusyksikön päiväkotien ja johtajan sähköposteihin 1.3.2024. Kyselyyn pystyi vastaamaan kahden ja puolen viikon ajan. Kyselystä lähetettiin muutama muistutus sähköpostitse ja sekä opinnäytetyöntekijä että varhaiskasvatusyksikön johtaja muistuttivat aktiivisesti henkilöstöä kyselyyn vastaamisesta. Kyselyyn vastasi 19 henkilöä (n=19). Kyselyssä oli neljä suljettua ja viisi avointa kysymystä. Kyselyn tulokset kuvataan luvussa 8.1.

6.3 Alkukyselyn aineiston analyysi

Kyselyn avoimien kysymysten vastaukset analysointiin sisällönanalyysillä. Analysointia varten vastaukset kirjattiin ylös Excel-taulukkoon alkuperäisessä muodossaan. Tämä jälkeen aineisto pelkistettiin. Pelkistämistä tehtiin lukemalla aineistoa useamman kerran läpi ja poistamalla siitä epäolennaisuuksia. Pelkistämisessä käytettiin apuna eri värikoodausta, jossa eri väreillä merkittiin eri teemoja. Pelkistämisen jälkeen aineistoa alettiin ryhmittelemään, jossa samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmiteltiin eri luokiksi. Näin muodostuneet alaluokat nimettiin luokan sisältöä kuvaavalla sanalla. Taulukossa 1 on kuvattu esimerkki kyselyn aineiston pelkistämisestä ja ryhmittelystä.

Taulukko 1. Esimerkki alkukyselyn aineiston pelkistämisestä ja ryhmittelystä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Annetaan kehuja onnistumisista, huomioidaan hyvä	Kehutaan onnistumisista ja huomioidaan hyvä	Onnistumisen huomaaminen
Lapsen vahvuuksien huomioimista	Huomioidaan lapsen vahvuuksia	Vahvuuksien huomioiminen
Lapsen kohtaaminen hyvässä vuorovaikutuksessa.	Kohdataan lapsi hyvässä vuorovaikutuksessa	Hyvä vuorovaikutus lapsen kanssa

Alkukyselyn aineistosta esiinnousseet alaluokat olivat:

- myönteinen ilmapiiri
- kannustaminen
- arvostaminen
- hyvän huomaaminen
- vahvuuksien huomioiminen
- vahvuuksien tunnistaminen
- vahvuuksien näkyväksi tekeminen
- hyvä vuorovaikutus lapsen kanssa
- sensitiivisyys
- myönteinen asenne
- positiivinen oppimisympäristö
- kehuminen
- onnistumisen huomaaminen
- oman työskentelyn vaikutus
- onnistumisista iloitseminen
- arvostava vuorovaikutus lapsen kanssa
- toiminnan suunnittelu
- läheisyys
- myönteinen ja positiivinen palaute
- positiivinen ohjauspuhe
- lapsen kohtaaminen
- pienryhmätoiminta
- myönteisten toimintatapojen vahvistaminen
- yritysten sanoittaminen.

Sisällönanalyysin seuraavassa vaiheessa aineisto käsitteellistetään eli alaluokat ryhmitellään edelleen yläluokiksi. Yläluokkia muodostui neljä: palaute, vuorovaikutus, oppimisympäristö ja luontevahvuudet. Taulukossa 2 on esimerkki aineiston käsitteellistämisestä.

Taulukko 2. Esimerkki alkukyselyn aineiston käsitteellistämisestä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Jokainen lapsi huomioidaan päivittäin ja annetaan myönteistä palautetta heille	Jokainen lapsi huomioidaan päivittäin ja heille annetaan myönteistä palautetta	Myönteinen palaute	Palaute
Kehun lapsia aina, kun he onnistuvat. Sekä yksilöinä, että koko ryhmänä. Uuden opettelussa pidän myönteistä asennetta yllä.	Kehutaan onnistumisista yksilöitä ja koko ryhmää. Opetellaan uutta myönteisellä asenteella.	Onnistumisista kehuminen	
Kehumalla lapsia, tuomalla esiin heidän hyviä puolia ja vahvuuksia. Kannustamalla	Kehutaan lapsia. Tuodaan esille vahvuuksia ja hyviä puolia. Kannustetaan.	Kehuminen	

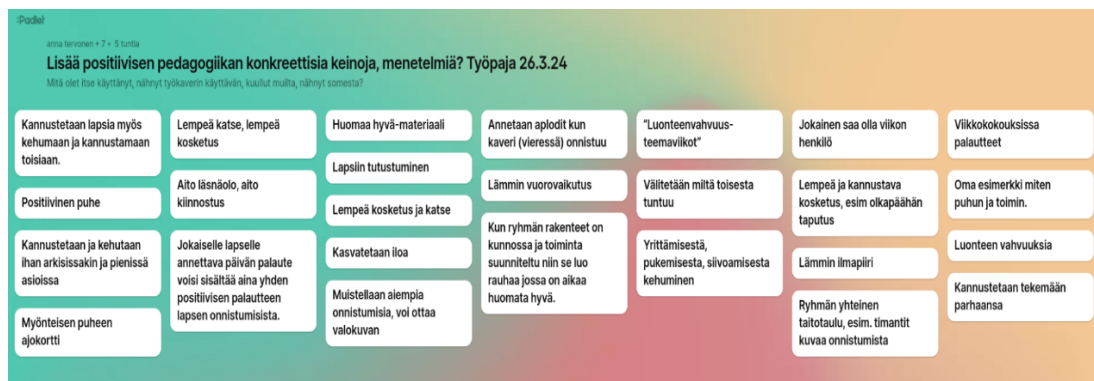
6.4 Työpajojen toteuttaminen

Ensimmäinen työpaja: positiivinen pedagogiikka ja alkukyselyn tulokset

Ensimmäisen työpajan pidin maaliskuussa 2024 ja siihen osallistui lisäksi yhteensä kolme varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, kolme varhaiskasvatuksen opettajaa, varhaiskasvatuksen erityisopettaja sekä varhaiskasvatusyksikön varajohtaja ja johtaja. Olimme etukäteen suunnitelleet johtajan kanssa, että työpajoille sopivin aika mahdollistuu päiväkodin kokoukselle varattuna aikana. Jotta sain mahdollistettua jokaisen päiväkodin henkilöstöön kuuluvan osallistumisen työpajaan, pidin aina kaksi samansisältöistä työpajaa saman päivän aikana. Olin esitellyt henkilöstölle lyhyesti opinnäytetyöni aiheen, tarkoituksen ja tavoitteen aiemmin. Ennen ensimmäistä työpajaa olin jakanut osallistujille tiedotteet opinnäytetyöstä ja suostumuslomakkeet opinnäytetyöhön osallistumisesta.

Ensimmäistä työpajaa varten oli varattu aikaa 2 x 45 minuuttia. Työpajan tavoitteena oli lisätä henkilöstön tietoa positiivisesta pedagogiikasta ja pohtia, miten sitä voi soveltaa omassa lapsiryhmässä. Työpajan aikana kävimme yhdessä läpi positiivisen pedagogiikan teoriaa ja periaatteita valmistelemäni Canva-esityksen pohjalta. Esittelin työpajassa myös alkukyselyn tulokset positiivisen pedagogiikan määritelmästä ja sen soveltamisesta varhaiskasvatusyksikössämme.

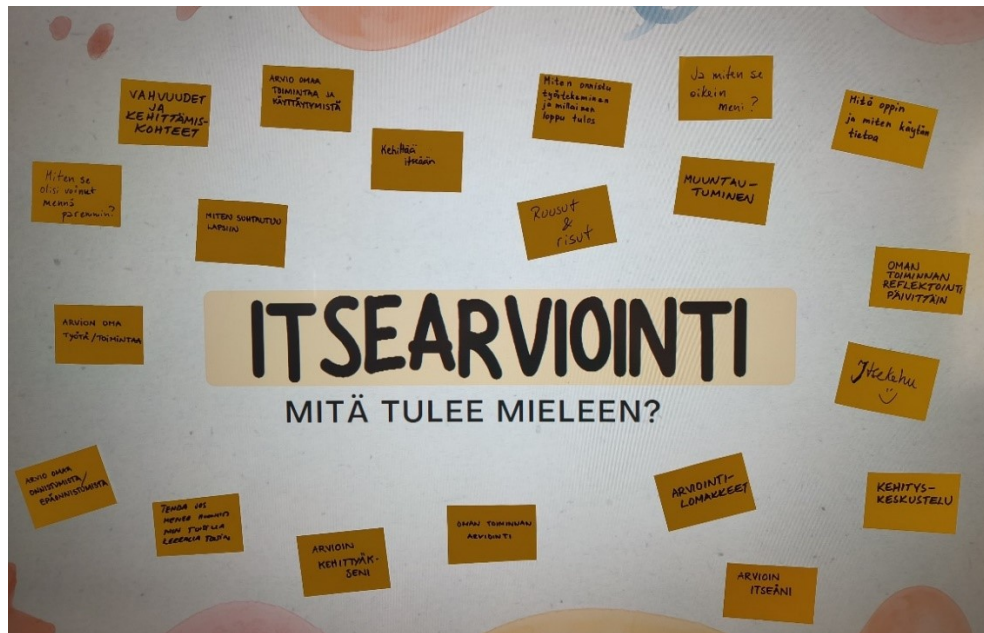
Sovelsin työpajassa aivoriihityöskentelyä, jossa jokainen osallistuja sai kirjata Padlet-alustalle yksittäisiä sanoja tai lauseita siitä, miten positiivista pedagogiikkaa voisi käyttää tai soveltaa päiväkodin arjessa. Padlet-alustalle sai kirjata myös esimerkiksi käytössä olevia materiaaleja. Lopuksi kävimme yhteisen keskustelun Padlet-alustalle kirjatusta ajatuksista. Nauhoitin nämä loppukeskustelut, jotta pystyin keskittymään keskusteluun muistiinpanojen tekemisen sijaan ja analysoimaan keskustelun sisällön myöhemmin. Kuvassa 1 on kuvattu aivoriihityöskentelyn tuotoksia.



Kuva 1. Ensimmäisen työpajan aivoriihityöskentelyä.

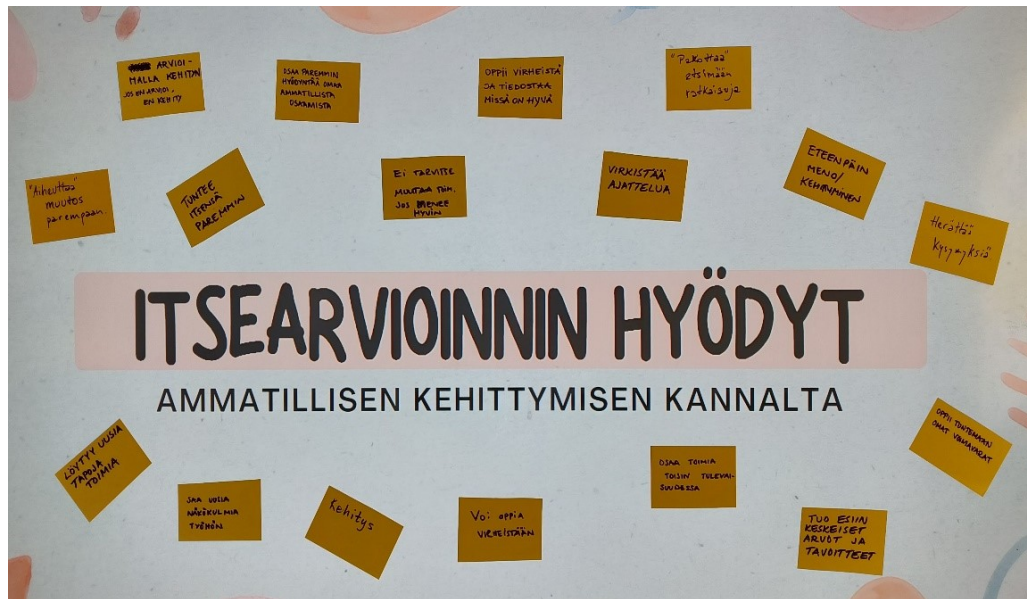
Toinen työpaja: Itsearviointi ammatillisen kehittymisen tukena

Toisen työpajan pidin huhtikuussa 2024, kaksi viikkoa ensimmäisen työpajan jälkeen. Työpajaan osallistui lisäksi neljä varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, kolme varhaiskasvatuksen opettajaa, varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja varhaiskasvatusyksikön varajohtaja. Toista työpajaa varten oli varattu aikaa 2 x 30 minuuttia. Työpajan tavoitteena oli pohtia itsearviointia ja sen hyötyjä ammatillisen kehittymisen kannalta. Työpajassa sovelsin aivoriihityöskentelyä. Ensimmäisessä osiossa jokainen sai kirjoittaa post-it-lapuille asioita, joista tuli itsearvioinnista mieleen. Tämän jälkeen kävimme yhdessä keskustellen läpi kirjatut ajatukset (kuva 2).



Kuva 2. Toisen työpajan ensimmäisen aivoriihen tuotoksia.

Jatkoimme työskentelyä toisella aivoriihellä, jossa pohdittiin itsearviointin hyötyä ammatillisen kehittymisen kannalta. Myös nämä toisen osion aikana kirjatut ajatukset käytiin läpi yhdessä pohtien ja keskustellen (kuva 3). Keskustelimme yhdessä itsensä arvioimista, onko se helppoa vai vaikeaa ja kenelle itsearviointia tehdään. Nauhoitin työpajan yhteiset keskustelut sisällön myöhempää analysoimista varten. Aivoriihien jälkeen esittelin henkilöstölle Rannan (2020, s. 159) tutkimuksensa pohjalta luoman varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen positiivisen pedagogiikan (VEPP) jatkuvan kehittämisen kehän, jota aion hyödyntää itsearviointityökalun kehittämisessä opinnäytetyöprosessin aikana. Toisen työpajan lopuksi annoin osallistujille kotitehtäväksi tutustua Rannan VEPP-arviointityökaluun ja valita sieltä viisi omasta mielestä tärkeintä arviointikriteeriä. Pyysin osallistujia myös pohtimaan, millainen itsearviointityökalu tukisi heitä omassa ammatillisessa kehittämisessä ja kirjaamaan ylös toiveita kehitettävää itsearviointityökalua varten.



Kuva 3. Toisen työpajan toisen aivoriihen tuotoksia.

Kolmas työpaja: Ajatukset ja toiveet itsearviointityökalusta

Kolmannen työpajan pidin huhtikuun 2024 lopussa, kolme viikkoa toisen työpajan jälkeen. Työpajaan osallistui lisäksi neljä varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, kolme varhaiskasvatuksen opettajaa, varhaiskasvatuksen erityisopettaja sekä varhaiskasvatusyksikön varajohtaja ja johtaja. Viimeiseen työpajaan oli varattu aikaa 2 x 45 minuuttia. Tässä työpajassa en soveltanut osallistavia menetelmiä vaan kävimme yhteistä keskustelua ja pohdintaa. Nauhoitin myös tämän työpajan, jotta henkilöstön ajatuksiin ja toiveisiin itsearviointityökalua kohtaan olisi helpompi palata myöhemmin.

Aloitimme työpajan purkamalla kotitehtävät. Jokainen osallistuja sai kertoa pohdintojaan itsearvioinnista ja VEPP-arviointityökalusta valitsemansa arviointikriteerit. Kirjasin itselleni ylös osallistujien valitsemat arviointikriteerit. Tämän jälkeen pyysin osallistujia jakamaan ajatuksiaan itsearviointityökalusta. Kävimme keskustelua siitä, millainen itsearviointityökalu olisi fyysisesti, kuinka usein sitä täytettäisiin ja millainen sen arviointiasteikko olisi. Lisäksi osallistujat saivat kertoa toiveita itsearviointityökaluun tulevista arviointikriteereistä. Työpajan lopuksi kerroin osallistujille, että seuraavaksi he pääsevät kokeilemaan itsearviointityökalua ja kerään tästä kokeilusta palautetta.

6.5 Työpajojen aineiston analyysi

Tässä opinnäytetyössä kirjallista aineistoa syntyi työpajatyöskentelystä esimerkiksi Padlet-alustan ja post it -lappujen muodossa. Ensimmäisen työpajan sisältö ja työskentely pohjautui osittain alkukyselyn aineistoon, joten lähtökohta aineiston analysointiin oli hieman erilainen. Työpajassa jatkotyöstettiin alkukyselyssä nousseita teemoja, joten tämä vaikutti myös analyysin tulokseen.

Ensimmäisen työpajan osallistavana menetelmänä käytettiin aivoriihityöskentelyä ja sen tuotoksena syntyi henkilöstön kirjaamia ajatuksia neljästä eri yläluokasta, jotka olivat muodostuneet alkukyselyn pohjalta. Yläluokkien palaute, vuorovaikutus, oppimisympäristö ja luontevahvuudet ympärille kootut henkilöstön Padlet-alustalle tuottamat ajatukset kirjattiin Excel-taulukkoon alkupe-
räisessä muodossaan. Työpajassa nauhoitettu keskustelu kuunneltiin ja muutettiin analysoitavaan muotoon litteroimalla. Aineisto litteroitiin vain ydinsisällöltään, sillä nauhoitus korvasi muistiinpanojen tekemisen työpajan aikana, joten ydinsisällön kirjaamisen katsottiin toimivan muistiinpanoina. Osa aineistosta litteroitiin sanatarkasti, jotta sitä pystyttiin käyttämään opinnäytetyössä myöhemmin lainauksina. Litteroinnin jälkeen täydennettiin Excel-taulukkoon kirjattuja ajatuksia sanatarkasti litteroiduilla lainauksilla. Tämän jälkeen analysointia jatkettiin pelkistämällä ja ryhmittelemällä aineistoa. Ryhmittelyssä käytettiin apuna värikoodausta.

Ryhmittelyn jälkeen aineistosta nousi esille uusia alaluokkia, jotka olivat:

- erilaiset menetelmät
- aito läsnäolo
- yhdessä kannustaminen ja iloitseminen
- lapsiin tutustuminen
- positiivinen puhe
- hyvän muistelu
- dokumentointi
- aikuinen esimerkkinä
- struktuuri
- lämmin ilmapiiri
- luontevahvuuksien käyttäminen.

Uusien alaluokkien löytymisen jälkeen analysointia jatkettiin käsitteellistämiseen. Abstrahoinnin myötä ei muodostunut uusia yläluokkia. Taulukossa 3 on kuvattu esimerkki ensimmäisen työpajan aineiston pelkistämisestä, ryhmittelystä ja käsitteellistämisestä.

Taulukko 3. Esimerkki ensimmäisen työpajan aineiston analysoinnista.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Positiivinen puhe. Jos puhuu positiivisesti niin se tarttuu kuitenkin, sitten lapset rupeaa käyttämään samoja asioita	Positiivisen puheen esimerkkinä toimiminen	Positiivinen puhe	Vuorovaikeutus
Kannustetaan lapsia myös kehuamaan ja kannustamaan toisiaan	Harjoitellaan lasten kanssa toisten kannustamista	Kannustaminen	Palaute
Kun ryhmän rakenteet on kunnossa ja toiminta suunniteltu niin se luo rauhaa jossa on aikaa huomata hyvä	Ryhmän struktuuriin panostaminen	Struktuuri	Oppimisympäristö

Toisen työpajan aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Analysointia varten työpajoissa tuotetut post it -lappujen sisällöt kirjattiin ylös Excel-tilukkuun alkuperäisessä muodossa. Työpajassa nauhoitettu keskustelu kuunneltiin ja muutettiin analysoitavaan muotoon litteroimalla nauhoitus ydinsisällöltään. Osa aineistosta litteroitiin kuitenkin sanatarkasti, jotta sitä pystyttiin hyödyntämään myöhemmin lainauksina opinnäytetyössä. Litteroidulla aineistolla täydennettiin Excel-tilukkuun kirjattuja henkilöstön ajatuksia. Kun toisen työpajan aineisto oli saatu käsiteltävään muotoon, aineisto pelkistettiin. Pelkistämistä tehtiin lukemalla aineistoa useamman kerran läpi ja poistamalla siitä epäolennaisuuksia. Tämän jälkeen analysointia jatkettiin ryhmittelemällä ja käsitteellistämällä aineistoa. Työpajan ensimmäisen osion yläluokiksi muodostuivat itsensä arvioiminen, kehittyminen, arviointikeino ja kehittäminen. Työpajan toisen osion yläluokiksi muodostuivat ammatillisen kehittymisen tuki, toiminnan kehittäminen, itsetuntemus ja ajattelutavan muutos. Taulukossa 4 on esimerkki työpajan toisen osion aineiston pelkistämisestä, ryhmittelystä ja käsitteellistämisestä.

Taulukko 4. Esimerkki toisen työpajan toisen osion aineiston analysoinnista.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Oppii virheistä ja tiedostaa missä on hyvä	Virheistä oppiminen. Auttaa tunnistamaan omat vahvuudet	Vahvuuksien tunnistaminen	Itsetuntemus
Itsearviointi on itselle arviointia. Ja mun mielestä siitä ei ole mitään hyötyä, jos arvioit toiselle itseäsi. Jos haluaa kehittyä, niin silloin sitä täytyy niinku itse, mutta sitä ei välttämättä nää niitä huonoja puoliensa.	Arviointia tehdään itsensä kehittämiseksi	Arviointi oman kehittymisen tukena	Ammatillisen kehittymisen tuki
Ei tarvitse muuttaa toimintaa, jos menee hyvin. Aina ei tarvitse huomata huonoja asioita, voi huomata sen mikä menee hyvin	Auttaa hyvien toimintatapojen huomaamisessa	Hyvien toimintatapojen tunnistaminen	Toiminnan kehittäminen

Kolmannen työpajan aineiston käsittely aloitettiin litteroimalla ryhmäkeskustelu ydinsisällöltään. Nauhoitettu keskustelu korvasi muistiinpanojen tekemisen työpajatyöskentelyn aikana, joten vain ydinsisällön kirjaamisen katsottiin riittävän. Litteroidut ajatukset ja toiveet itsearviointityökalun suhteen kirjattiin ylös Excel-taulukkoon. Työpajasta ei jäänyt analysoitavaa aineistoa, sillä ylös kirjatut ajatukset ja toiveet toimivat vain muistiinpanoina itsearviointityökalun kehittämisvaihetta varten.

7 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

7.1 Alkukyselyn tulokset

Positiivisen pedagogiikan määrittelyä ja sen soveltaminen lapsiryhmissä

Avoimilla kysymyksillä haluttiin saada varhaiskasvatusyksikön henkilöstön määritelmä positiivisesta pedagogiikasta ja kerätä tietoa, kuinka henkilöstö käyttää positiivista pedagogiikkaa lapsiryhmissä. Varhaiskasvatusyksikön henkilöstö määritteli positiivisen pedagogiikan olevan positiivisen palautteen antamista, luontevahvuuksien tunnistamista ja huomioimista toiminnassa sekä hyvän huomaamista. Positiivinen pedagogiikka miellettiin hyväksi

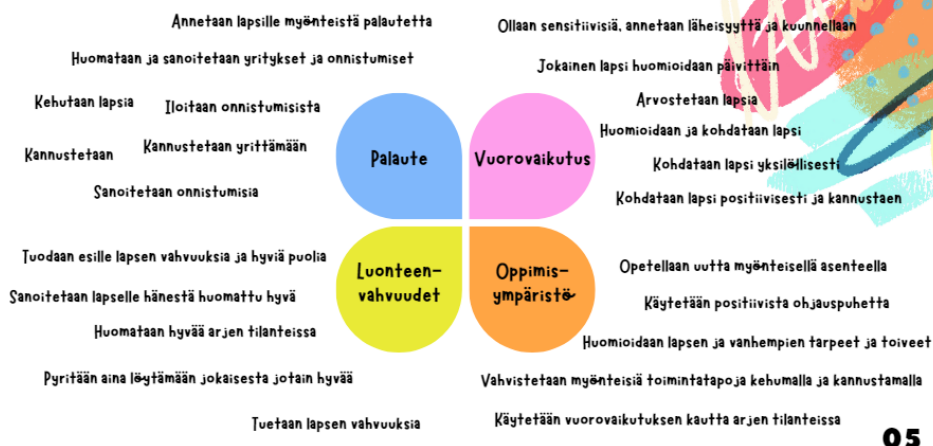
vuorovaikutussuhteeksi lapsen kanssa, johon kuului sensitiivisyys, läheisyys ja lapsen arvostaminen. Vastauksissa tuli ilmi myönteisen asenteen ja ilmapiirin vaikutus myönteisen oppimisympäristön rakentumisessa. Kuvassa 4 on kuvattu sisällönanalyysin tuloksena nousseet neljä yläluokkaa ja muutamia suoria lainauksia kyselyn vastauksista. Yläluokkien syntyminen on avattu tarkemmin luvussa 6.3.



Kuva 4. Alkukyselystä nousseet yläluokat.

Vastausten mukaan varhaiskasvatusyksikön henkilöstö käyttää positiivista pedagogiikkaa kehumalla lapsia yrittämisestä ja onnistumisista. Lapsia kannustetaan ja heille annetaan myönteistä palautetta niin yksilöllisesti kuin koko lapsiryhmälle yhteisesti. Myönteisiä toimintatapoja pyritään vahvistamaan kehumisen ja kannustamisen kautta. Kaksi vastaajaa toi esille positiivisen ohjauspuheen käytön, jolloin lapsia ohjataan toimimaan oikein kieltojen sijaan. Lapsesta pyritään aina huomaamaan hyvää ja tuomaan se hänelle ilmi. Lapsen vahvuuksia tunnustetaan, huomioidaan ja sanoitetaan. Varhaiskasvattajat huomioivat jokaisen lapsen päivittäin, kohtaavat hänet arvostavasti ja sensitiivisesti. Positiivista pedagogiikkaa toteutetaan oman myönteisen asenteen kautta ja sen keinoja käytetään niin arjen tilanteissa kuin opetuksellisissa hetkissä. Vastauksista tuli ilmi kuvien käytön hyödyntäminen positiivisen pedagogiikan käyttämisessä. Kuvassa 5 on kuvattu alkukyselyn vastauksia positiivisen pedagogiikan soveltamisesta.

Positiivisen pedagogiikan soveltaminen



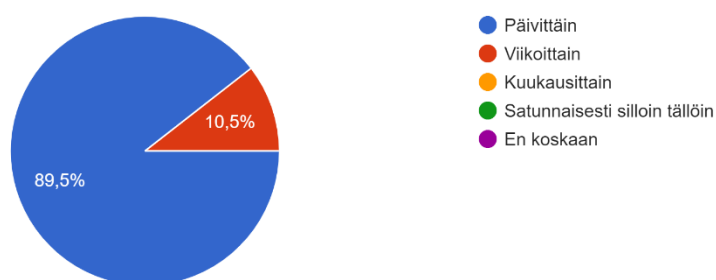
Kuva 5. Alkukyselyn tuloksia positiivisen pedagogiikan soveltamisesta.

Positiivisen pedagogiikan käyttäminen

Kyselyssä kerättiin varhaiskasvatusyksikön henkilöstöltä arvio siitä, kuinka usein he käyttävät positiivista pedagogiikkaa. Suurin osa vastaajista (89,5%, n=17) arvioi käyttävänsä positiivista pedagogiikkaa päivittäin ja 10,5% (n=2) arvioi käyttävänsä positiivista pedagogiikkaa viikoittain. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuvassa 6.

Kuinka usein käytät positiivista pedagogiikkaa?

19 vastausta



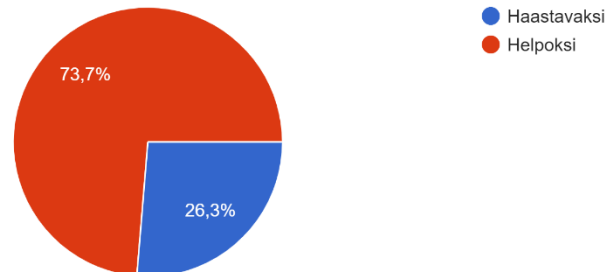
Kuva 6. Arvio positiivisen pedagogiikan käyttämisestä.

Kokemus positiivisen pedagogiikan käytöstä

Kyselyssä selvitettiin, kokeeko varhaiskasvatusyksikön henkilöstö positiivisen pedagogiikan käytön enemmän helpoksi vai haastavaksi. Vastaajista 73,7%

(n=14) koki positiivisen pedagogiikan käytön helpoksi ja 26,3% (n=5) haastavaksi. Kysymyksen vastaukset on havainnollistettu kuvassa 7.

Millaiseksi koet positiivisen pedagogiikan käytön?
19 vastausta



Kuva 7. Kokemus positiivisen pedagogiikan käytöstä.

Avoimella kysymyksellä haluttiin selvittää, miksi positiivisen pedagogiikan käyttö koettiin helpoksi tai haastavaksi. Vastauksissa todettiin, että kiire ja erilaiset päivät tekevät positiivisen pedagogiikan käytöstä haastavaa. Osa koki positiivisen palautteen antamisen haasteelliseksi päivän aikana tapahtuvissa haastavissa tilanteissa. Positiivisen pedagogiikan käyttöä hankaloittivat myös työkavereiden eriävät näkemykset positiivisesta kasvatuksesta ja tiedon puute.

Positiivisen pedagogiikan käyttö koettiin helpoksi oman myönteisen asenteen ja positiivisen suhtautumisen myötä. Moni vastaajista totesi hyvän huomaamisen olevan itselle luontainen tapa toimia. Positiiviseen pedagogiikkaan perehtyminen ja sen keinojen toimivuuden omakohtainen kokemus lisäsivät kokemusta pedagogian käytön helppoudesta. Myös lasten ja heidän tarpeidensa tunteminen teki positiivisen pedagogiikan käytöstä helppoa. Yksi vastaajista totesi, että omista voimavaroista huolehtiminen sekä töissä että vapaa-ajalle helpotti positiivisen pedagogiikan toteuttamista.

Positiivisen pedagogiikan käyttöä edistäviä ja hankaloittavia tekijöitä

Avoimilla kysymyksillä haluttiin kartoittaa varhaiskasvatusyksikön henkilöstön näkemyksiä positiivisen pedagogiikan käyttöä edistävästä ja estävästä tekijöistä. Henkilöstö toi esille yhteisen näkemyksen tärkeyden positiivisen

pedagogiikan käyttämisen edistävänä tekijänä. Yhteisten toimintatapojen so-
piminen ja niistä kiinnipitäminen, yhteinen keskustelu aiheesta sekä omien ha-
vaintojen ja kokemusten jakaminen nousivat vastauksissa esille. Henkilöstö
korosti myös hyvää työilmapiiriä ja toimivaa tiimiä edistävänä tekijänä. Positiiv-
isen pedagogiikan käyttöä edisti kiireettömyys, lapsen myönteinen kohtaami-
nen ja sensitiivisyys. Henkilöstö ilmaisi myös oman asenteen ja hyvinvoinnin
sekä omien vahvuuksien tunnistamisen vaikuttavan myönteisesti positiivisen
pedagogiikan käyttöön.

Positiivisen pedagogiikan käyttöä hankaloittaviksi tekijöiksi varhaiskasvatuk-
sen henkilöstö totesivat kiireen ja henkilöstön puuttumisen. Oman jaksamisen
ja vireystilan vaihtelut koettiin vaikuttavan positiivisen pedagogiikan käyttöön.
Yhteisen näkemyksen puute ja erilaiset toimintatavat sekä koulutuksen puute
koettiin positiivisen pedagogiikan käyttöä hankaloittaviksi tekijöiksi. Myös huo-
non työilmapiirin ja negatiivisen ajattelun koettiin haastavan positiivisen peda-
gogiikan käyttöä.

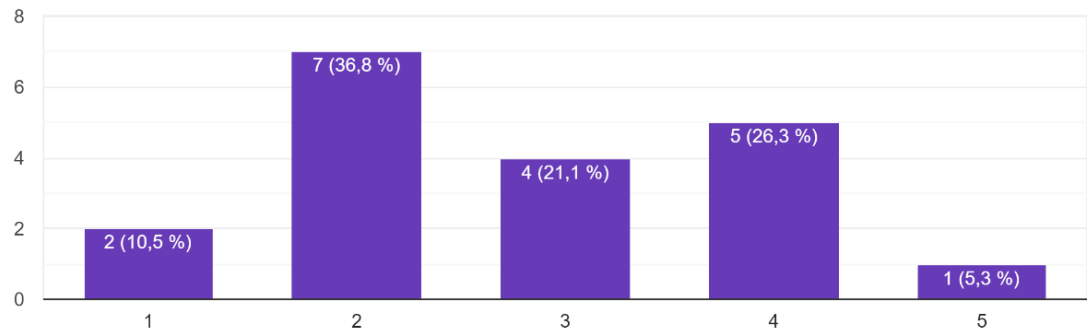
Tarve positiivisen pedagogiikan käytön lisäämiselle

Kyselyssä kartoitettiin, millainen tarve varhaiskasvatusyksikön lapsiryhmissä
on lisätä positiivisen pedagogiikan käyttöä. Kysymyksessä hyödynnettiin Li-
kert-asteikkoa. Vastaajia pyydettiin vastaamaan kysymykseen asteikolla 1-5
seuraavasti: 1 = ei tarvetta 2 = pieni tarve, 3 = kohtalainen tarve, 4 = iso tarve,
5 = todella iso tarve.

Vastanneista 10,5% (n=2) koki, ettei omassa lapsiryhmässä ole tarvetta lisätä
positiivisen pedagogiikan käyttöä, sillä se oli jo aktiivisesti käytössä. Vastaa-
jista 36,8% (n=7) koki tarpeen pieneksi ja 21,1% (n=4) kohtalaiseksi. Vastaa-
jista 26,3% (n=5) koki tarpeen positiivisen pedagogiikan käytön lisäämiselle
isoksi ja 5,3% (n=1) todella isoksi, sillä haluaisi käyttää positiivista pedagogiik-
kaa enemmän. Vastaukset on havainnollistettu kuvassa 8.

Millainen tarve ryhmässäsi olisi positiivisen pedagogiikan käytön lisäämiselle?

19 vastausta



Kuva 8. Tarve positiivisen pedagogiikan käytön lisäämiselle.

7.2 Ensimmäinen työpaja

Ensimmäisen työpajan aineisto täydensi alkukyselystä esiinnousseita teemoja ja tuloksia, jotka on avattu luvussa 7.1. Nämä yläluokat eli teemat toimivat positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalun suuntaviivoina. Kuviossa 4 on esitetty teemat ja niihin kuuluvat alaluokat.

VUOROVAIKUTUS	PALAUTE	LUONTEENVAHVUUDET	OPPIMISYMPÄRISTÖ
<ul style="list-style-type: none"> • arvostaminen • hyvä vuorovaikutus lapsen kanssa • sensitiivisyys • myönteinen vuorovaikutus • läheisyys • lapsen huomioiminen • positiivinen vuorovaikutus • myönteinen asenne • lapsen kohtaaminen • aito läsnäolo • lapsiin tutustuminen • positiivinen puhe 	<ul style="list-style-type: none"> • kannustaminen • kehuminen • onnistumisen huomaaminen • onnistumisista iloitseminen • myönteinen ja positiivinen palaute • yritysten sanoittaminen • myönteisten toimintatapojen vahvistaminen • yhdessä kannustaminen • palautteen antaminen ja saaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • hyvän huomaaminen • vahvuuksien tunnistaminen • vahvuuksien huomioiminen • vahvuuksien näkyväksi tekeminen • vahvuuksien tukeminen • luonteenvahvuuksien käyttäminen • hyvän muistelu • dokumentointi • erilaiset menetelmät 	<ul style="list-style-type: none"> • myönteinen ilmapiiri • myönteinen asenne • positiivinen oppimisympäristö • oman työskentelyn vaikutus • toiminnan suunnittelu • myönteinen käyttäytyminen • positiivinen ohjauspuhe • aikuinen esimerkkinä • struktuuri • lämmin ilmapiiri

Kuvio 4. Alkukyselyn ja ensimmäisen työpajan aineistosta esiinnousseet teemat.

Vuorovaikutus

Ensimmäisessä työpajassa keskusteltiin, kuinka tärkeää on olla lasten kanssa aidosti läsnä. Osallistujat kokivat tärkeäksi sensitiivisyyden ja lapsiin tutustumisen. Työpajan aikana tuotiin useaan kertaan esille lempeän katseen ja lempeän kosketuksen olevan osa sensitiivisyyttä ja lämmintä vuorovaikutusta. Osallistujat korostivat positiivisen puheen esimerkkinä toimimisen tärkeyttä, sillä kasvattajan positiivinen puhe tarttuu lapsiin.

”Minusta tosi tärkeää olla hoksottimet koko ajan päällä ja sensitiivisyysnappula on koko ajan painettuna.”

”Mulla jäi mieleen siitä, olisiko se ollut just siinä koulutuksessa, että ei riitä että on paikalla että pitää olla läsnä.”

”Jos puhuu positiivisesti niin se tarttuu kuitenkin, sitten lapset rupeaa käyttämään samoja asioita.”

Palaute

Ensimmäisessä työpajassa todettiin, että lapsia voi kannustaa ja kehua ihan arkisista ja pienistä asioista. Osallistujat totesivat, että kasvattaja voi kehua monesta eri asiasta, kuten esimerkiksi luontevahvuuksien käyttämisestä, pukemisesta ja siivoamisesta. Lasten itseluottamusta vahvistettiin kannustamalla tekemään parhaansa ja kehumalla jo yrittämisestään. Osallistujat pitivät tärkeänä muiden kannustamisen ja kehumisen harjoittelua lasten kanssa. He halusivat ottaa lapset mukaan muiden kannustamiseen ja onnistumisista iloitsemiseen.

”Noista erilaisista asioista voi niinku kehua ja sitten luontevahvuuksista. Kaikesta erilaisista, mitkä on niinku semmosia että oi osaitpa hienosti toimia.”

”Kannustaa tekemään parhaansa niinku sillä tavalla, että kun se vahvistaa sitten sitä itseluottamusta, että kun hän huomaa että mä osasinkin tän.”

”Ei sun tarvitse niinku yksin iloita vaan voit ottaa mukaan koko ryhmän ja kaikki ollaan iloisia.”

Työpajassa jaettiin palautteeseen liittyvä vinkki muille. Lasten kanssa pidettävissä viikkokokouksissa sekä lapsilla että kasvattajilla oli mahdollisuus

antaa sanallisesti että elein palautetta viikon toiminnasta. Työpajassa tuotiin ilmi ajatus yhden positiivisen palautteen kirjaamisesta päivittäisiin lapsilistoihin. Kirjaamisen avulla lapselle ja hänen huoltajilleen voitaisiin hakutilanteessa kertoa positiivinen asia lapsen päivästä.

”Pystyisikö siihen meidän jotenkin lapsilistaan laittamaan? Just se on yksi pieni joku juttu, että missä juuri sinulla lapsesi on ehkä onnistunut tänään tai mikä luontevahvuus on näyttäytynyt.”

Luontevahvuudet

Ensimmäisessä työpajassa nostettiin esille Huomaa hyvä -materiaali ja kerrottiin, kuinka sitä oli lapsiryhmässä käytetty. Ryhmässä oli pidetty luontevahvuus-teemaviikkoja, joissa oli käsitelty etukäteen valittuja luontevahvuuksia. Lasten kanssa oli pohdittu mitä kyseinen luontevahvuus tarkoitti ja pohdittu, miten se voi näkyä muille. Kasvattajat olivat tietoisesti ottaneet kyseisen vahvuuden mukaan puheeseensa ja lapset haastettiin huomaamaan kyseistä vahvuutta toisissaan. Toisen positiivisen pedagogiikan menetelmänä esiteltiin Viikon henkilö -vuorot. Jokainen lapsi sai omalla vuorollaan olla Viikon henkilö, jolloin hänen kuvansa oli esillä ryhmän seinällä ja sen ympärille oli kirjattu hänen vahvuuksiaan ja taitojaan. Kolmantena menetelmänä nostettiin esille Hyvän muistelu, jossa lasten kanssa muisteltiin aikaisempia onnistumisia ja jalostettiin niitä voimavaroiksi nykyhetkeen. Osallistujat toivat ilmi myös dokumentoinnin, jolloin otettiin valokuva tilanteesta tai asiasta, jossa näkyi jokin vahvuus tai hyvä teko. Neljäntenä positiivisen pedagogiikan menetelmänä osallistujat mainitsivat ryhmän yhteisen onnistumistaitotaulun. Ryhmän lapset saavat tauluun esimerkiksi timantteja niistä hetkistä, kun he olivat käyttäneet jotakin vahvuutta, yrittäneet sinnikkäästi tai onnistuneet jossakin asiassa.

Oppimisympäristö

Ensimmäisessä työpajassa nostettiin esille ilon vaikutus lämpimän ja myönteisen ilmapiirin luomiseksi oppimisympäristöön. Osallistujat pitivät tärkeänä toisten tunteiden huomioimista ja tunnetaitojen harjoittelua. Työpajassa korostettiin kasvattajan toimimista esimerkkinä ja keskusteltiin, kuinka paljon lapset tarkkailevat kasvattajia ja ottavat heidän toiminnastaan

mallia. Osallistujat pitivät tärkeänä ryhmän rakenteisiin ja struktuurin panostamista myönteisen oppimisympäristön rakentumiseksi.

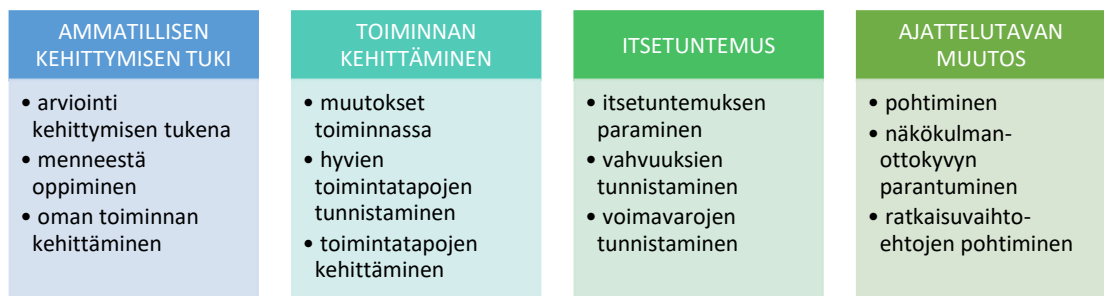
”Kun ryhmän rakenteet on kunnossa ja toiminta suunniteltu niin se luo rauhaa, jossa on aikaa huomata hyvä.”

7.3 Toinen työpaja

Toisessa työpajassa oli kaksi osiota, itsearviointiosio ja itsearvioinnin hyödyt - osio. Ensimmäisen osion aineistosta nousi esille neljä teemaa, niin myös toisen osion aineistosta. Kuviossa 5 on esitelty ensimmäisen osion teemat ja niiden alaluokat, kuviossa 6 toisen osion teemat ja niihin liittyvät alaluokat.



Kuvio 5. Toisen työpajan ensimmäisen osion aineistosta esiinnousseet teemat.



Kuvio 6. Toisen työpajan toisen osion aineistosta esiinnousseet teemat.

Itsearviointi

Toiseen työpajaan osallistajat määrittivät itsearviointiin olevan oman työn arviointia. Itsearviointi miellettiin itsensä arvioimiseksi ja sen kautta pystyi arvioimaan omia onnistumisia ja epäonnistumisia sekä omaa käyttäytymistä ja asennetta. Keskustelussa itsearviointiin tavoitteeksi määriteltiin ammatillinen kehittyminen ja arviointia tehtiin juuri kehittymisen vuoksi. Tavoitteeksi miellettiin myös oman osaamisen, vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen.

”No mä ajattelen ainakin, että arvioin omaa työtä, että mikä mennyt hyvin ja mitkä mitä pitää kehittää ja mitä voisi tehdä paremmin.”

Osallistajat määrittivät itsearviointiin olevan myös oman sekä lapsiryhmälle suunnitellun pedagogisen toiminnan arviointia. Itsearviointi laittoi pohtimaan ja arvioimaan, millaista toiminta oli ja miten sitä voisi kehittää. Itsearviointia tehtiin itsenäisesti refleктоimalla, esihenkilön kanssa kehityskeskusteluissa ja erilaisen arviointilomakkeiden avulla. Osallistajat toivat ilmi myös muilta saatujen palautteiden käyttämisen itsearviointiin tukena.

”Ehkä tuossa itsearvioinnissakin, voihan siinä käyttää toisiakin apuna, että kysyy niinku toisilta palautetta.”

Itsearviointiin hyödyt

Toisen työpajan osallistajat kokivat itsearviointiin toimivan ammatillisen kehittymisen tukena. Itsearviointiin koettiin edistävän omaa ammatillista kehittymistä ja jotta kehittymistä tapahtuisi, tuli arvioida itseään. Osallistajat kokivat itsearviointiin auttavan oman toiminnan kehittämässä ja sen avulla oli mahdollista oppia myös aiemmista virheistään.

”Arvioimalla kehityn. Jos en arvioi, en kehity. Jos mä vaan tuun töihin ja teen sen työpäivää ollenkaan miettimättä, että miten työt on mennyt sinä päivänä tai pidemmälläkin aikavälillä, jos ei ollenkaan arvioi niin koko ajan sitten vaan niinku junnaa niin sanotusti paikallaan.”

Osallistajat korostivat itsearviointiin edistävän muutoksia toiminnassa. Itsearviointiin kautta toimintaa oli mahdollista peilata omaa toimintaa aiempaan ja muuttaa sitä, jotta toiminta sujuisi tulevaisuudessa paremmin. Osallistajat

toivat esille sen, että itsearviointin kautta voi tunnistaa hyviä ja toimivia toimintatapoja sekä mahdollisesti löytää kokonaan uusia tapoja toimia.

”Aina ei tarvitse huomata huonoja asioita, voi huomata sen mikä menee hyvin.”

Itsearviointin koettiin parantavan työntekijän itsetuntemusta. Itsearviointi auttoi tunnistamaan omat vahvuudet ja voimavarat sekä tiedostamaan missä on hyvä. Itsearviointin kautta työntekijä koki tunteen siitä, että hän tuntee itsensä paremmin. Osallistujat kokivat itsearviointin myös tuovan esiin työntekijän keskeiset arvot ja tavoitteet. Työpajassa tuotiin esille se, kuinka tärkeää on sanoittaa ääneen positiivisia asioita työkavereissaan.

”Mun mielestä se on tärkeätä, että koko ajan muistaa kertoa muille niistä heidän hyvistä puolistaan. Koska se hyvä sitten kasvattaa sitä hyvää.”

Työpajaan osallistujat kokivat itsearviointin mahdollistavan muutoksen omassa ajattelutavassa. Itsearviointin koettiin herättävän kysymyksiä ja saavan työntekijän oikeasti pohtimaan omaa toimintaansa. Osallistujien mukaan itsearviointi virkisti ajattelua ja se antoi uusia näkökulmia työhön.

7.4 Kolmas työpaja

Kolmannessa työpajassa käytiin keskustellen läpi osallistujien ajatuksia ja toiveita kehitettävää positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalua varten. Osallistujat toivoivat itsearviointityökalun olevan paperinen ja tulostettavissa oleva. Työpajassa esitettiin myös ajatus siitä, voisiko itsearviointityökalu olla tsekkauksilistamainen ja mahdollisesti ryhmässä esillä sellaisessa paikassa, jossa kasvattajat kiinnittäisivät siihen usein huomiota.

”Ja se on kyllä hyvä pointti, että jos se on semmoinen että sä arvioisit vaikka viikottain, että se olisi usein käytössä, niin sittenhän se olisi hyvä että se olisi näkösellä. Sä todella sitten käytät sitä.”

Työpajassa keskusteltiin, kuinka usein positiivisen pedagogiikan itsearviointia täytettäisiin. Toiveiksi esitettiin viikoittaista ja kuukausittaista käyttöä.

Keskustelussa esitettiin myös ajatus siitä, että toimintakauden alussa itsearviointia tehtäisiin tiiviimmin, esimerkiksi viikoittain. Tämä edistäisi positiivisen pedagogiikan sulautumista osaksi tiimin toimintakulttuuria. Loppusyksystä arviointiväliä pidennettäisiin niin, että sitä tehtäisiin parin kuukauden välein. Tämä ajatus sai muilta osallistujilta kannatusta.

”Että esimerkiksi toimintakauden alussa, kun rakennetaan sitä yhteistointakulttuuria tiimissä, niin sen käyttö voisi olla viikottaista ja se voisi olla niinku tiiviimpää. Mutta sitten kun se toimintakulttuuri on lähtenyt rakentuu elo syys lokakuu ehkä puoleenvälin ja sitten sen jälkeen se voisi olla harvemmin.”

Työpajan osallistajat esittivät toiveita itsearviointityökalun arviointiasteikosta. Tästä osallistujilla oli eri näkemyksiä ja toiveita tuli kolmi-viisiportaisen asteikon välillä. Osallistajat toivoivat arviointia tehtävän mieluummin toteutumisen kuin ajallisuuden suhteen.

”Parempi toi huonosti-erittäin hyvin kuin en koskaan-päivittäin.”

Työpajassa käytiin keskustelua, tehdäänkö positiivisen pedagogiikan itsearviointi yksin vai tiimin kanssa yhdessä. Keskustelun lopputuloksena todettiin, että itsearviointia tehdään vain itselle, mutta itsearviointityökalun väittämiä voi olla hyvä pohtia yhdessä tiimin kesken. Osallistajat kokivat tämän ajatuksen hyväksi, sillä yhteinen keskustelu tiimissä edistää tiimin yhteistä näkemystä positiivisesta pedagogiikasta. Osallistajat totesivat yhteisen keskustelun mahdollistavan myös positiivisen palautteen antamisen tiimikavereille.

”Sitten kun siitä samalla juttelisi sen tiimin kanssa, niin silloin sais niiltä tiimikavereilta sitä positiivista palautetta.”

Työpajan lopuksi osallistujilla oli mahdollisuus esittää erityistoiveita kehitettävään positiivisen pedagogiikan itsearviointityökaluun. Osallistajat toivoivat arviointikriteerejä, jotka liittyisivät tiimikavereille annettavaan positiiviseen palautteeseen ja lapsista huomatuun hyvään kirjaamiseen. Työpajassa esitettiin myös toive vapaakentästä, johon voisi kirjata muistiin oman onnistumisen tai työkaverilta saamansa palautteen.

7.5 Positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalu

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää varhaiskasvatusyksikön käyttöön itsearviointityökalu, jolla sen henkilöstö voi pohtia ja seurata positiivisen pedagogiikan käyttöä. Itsearviointityökalun tavoitteena oli myös tukea henkilöstöä positiivisen pedagogiikan omaksumisessa työotteeksi ja lisätä positiivisen pedagogiikan käyttöä.

Itsearviointityökalu rakentui opinnäytetyön aikana alkukyselystä ja työpajoista kerätyn aineiston analysoinnin sekä Samuli Rannan (2021, s. 191–196) kehittämän VEPP-arviointityökalun pohjalta. Itsearviointityökalu esitellään liitteessä 1. Itsearviointityökaluun pyrittiin sisällyttämään hyvin konkreettisia, päiväkodin arjessa helposti toteuttavia ideoita ja keinoja positiivisen pedagogiikan käyttöön.

8 POHDINTA

8.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi, eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä varhaiskasvatusyksikön henkilöstön positiivisen pedagogiikan käyttöä päiväkodin arjessa. Opinnäytetyöprosessin tarkoituksena oli kehittää varhaiskasvatusyksikön toimintakulttuuria tukemalla henkilöstöä positiivisen pedagogiikan periaatteiden omaksumisessa ja toteuttamisessa. Tarkoituksena oli myös yhtenäistää positiivisen pedagogiikan käyttöä varhaiskasvatusyksikössä. Opinnäytetyön konkreettisena tavoitteena oli kehittää varhaiskasvatusyksikön käyttöön itsearviointityökalu, jolla sen henkilöstö voi pohtia ja seurata positiivisen pedagogiikan käyttöä.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, jossa kehittämismenetelmäksi valittiin yhden varhaiskasvatusyksikköön kuuluvan päiväkodin henkilöstön kesken tapahtuva työpajatyöskentely. Positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalun kehittämisessä hyödynnettiin lisäksi koko varhaiskasvatusyksikön

henkilöstölle tehdyn alkukyselyn tuloksia. Alkukyselyllä ja työpajatyöskentelyllä saatiin toteutettua toimintatutkimukselle ominainen osallistava ote.

Sain mahdollistettua jokaisen päiväkodin henkilöstöön kuuluvan osallistumisen työpajatyöskentelyyn pitämällä aina kaksi samansisältöistä työpajaa saman päivän aikana. Tästä johtuen työpajoihin osallistui kerrallaan neljästä viiteen työntekijää ja jokaisen tasavertainen osallistuminen oli mahdollista. Työpajoihin valitun aivoriihityöskentelyn kautta jokaisen työntekijän oli helppo osallistua. Myös yhteiset keskustelut työpajojen aikana toivat esille työntekijöiden kokemuksia ja ammattitaitoa. Työpajoihin osallistujat päätettiin rajata vain yhteen päiväkotiin ajankäytännöllisistä syistä. Työpajojen tulokset olisivat voineet olla erilaiset, jos mukana olisi ollut varhaiskasvatushenkilöstöä myös varhaiskasvatusyksikön kahdesta muusta päiväkodista.

Opinnäytetyön aikana saatiin kehitettyä tavoitteena ollut positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalu. Itsearviointityökalua ollaan parhaillaan ottamassa käyttöön koko varhaiskasvatusyksikön tasolla, joten vielä on aikaista sanoa, lisäkö itsearviointityökalun käyttö positiivisen pedagogiikan käyttöä päiväkotien arjessa. Varhaiskasvatusyksikön johto on innokkaasti tuomassa positiivista pedagogiikkaa osaksi yksikön toimintakulttuuria. Työpajoihin osallistuneen päiväkodin henkilöstön kiinnostus ja innostus positiivista pedagogiikkaa kohtaan on kasvanut ja toivottavasti tämä innostus laajenee kaikkiin työntekijöihin.

Opinnäytetyöprosessi toteutui toimintatutkimukselle ominaiset useat kokeilevat vaiheet, jossa vuorottelivat suunnittelu, toteutus ja reflektointi. Työpajoihin osallistujien kanssa käytiin läpi positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalun ensimmäistä versiota ja itsearviointityökalua kehitettiin yhdessä. Kehitetty itsearviointityökalu jää varhaiskasvatusyksikölle, joka mahdollistaa sen jatkokehittämisen myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön aihe nousi omasta kiinnostuksestani positiivista pedagogiikkaa kohtaan ja halustani kehittää varhaiskasvatusta. Aiheesta keskusteltiin ensin varhaiskasvatusyksikön johtajan kanssa ja sen jälkeen aihe esiteltiin yksikön

henkilöstölle. Henkilöstö lähti mielellään mukaan kehittämistyöhön. Opinnäytetyötä varten hain tutkimusluvan Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta. Pyysin kehittämistyöhön mukaan koko varhaiskasvatussyksikön henkilöstön ja he saivat halutessaan kieltäytyä osallistumisesta. Työpa-joihin osallistujilta pyysin kirjallisen suostumuksen kehittämistyöhön osallistu-miseen. Opinnäytetyön raportissa kohdeorganisaatio ja henkilöstö esiintyvät anonyymeina.

Olen pyrkinyt käyttämään opinnäytetyössäni alle kymmenen vuotta vanhaa lähdemateriaalia. Itsearviointia sekä tutkimus- ja kehittämismenetelmiä ava-tessani olen käyttänyt lisäksi vanhempaa lähdemateriaalia. Raportissa olen hyödyntänyt myös kansainvälistä kirjallisuutta. Opinnäytetyön raportissa olen pyrkinyt kuvaamaan tarkasti kehittämistyön eri vaiheet ja tekemäni ratkaisut, jotta prosessin etenemisen seuraaminen olisi lukijalle helppoa. Raporttiin on liitetty kuvioita, taulukoita ja kuvia havainnollistamaan kehittämistyön eri vai-heita.

8.2 Itsearviointityökalun hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä opinnäytetyössä kehitetty positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalu on hyödynnettävissä myös muissa varhaiskasvatussyksiköissä sekä varhais-kasvatuksen palveluissa. Soveltamalla itsearviointityökalua voitaisiin hyödyntää esimerkiksi alkuopetuksessa. Lapsien ja perheiden kanssa työskentelevät voi-sivat itsearviointityökalua soveltamalla lisätä positiivisen pedagogiikan periaat-teita omaan työhönsä.

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin positiivisen pedagogiikan it-searviointityökalun toimivuutta: onko se lisännyt positiivisen pedagogiikan käyttöä päiväkodissa ja jos kyllä, kuinka? Itsearviointityökaluun otettiin mu-kaan konkreettisia, arjessa helposti toteuttavia ideoita ja keinoja positiivisen pedagogiikan käyttöön. Olisikin kiinnostavaa selvittää, onko positiivinen peda-gogiikka enemmän päiväkodin arjen toimintamalli kuin yksittäisten tuokioiden

aihe. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, onko positiivisen pedagogiikan käytöllä ollut myönteisiä vaikutuksia varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointiin.

LÄHTEET

Ahonen, L. & Roos, P. (2019). Iloa ja oivalluksia! Pedagogiikan arviointi ja kehittäminen varhaiskasvatuksessa (1. painos). Kasvusto.

Atjonen, P. (2021). Kehittävä arviointi kasvatusalalla (2. painos). Kirjokansi.

Avola, P. & Pentikäinen, V. (2019). Kukoistava kasvatus: positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. BEEhappy Publishing.

Baker, L., Green, S. & Falecki, D. (2017). Positive early childhood education: Expanding the reach of positive psychology into early childhood. *European Journal of Applied Positive Psychology*, 1. Haettu 4.8.2024 osoitteesta <https://www.nationalwellbeing.org/volumes/volume-1-2017/volume-1-article-8/>

Carlsson, M. & Forssell, C. (2017). Esimies ja coaching: oivaltava coaching johtamisen työkaluna. Tietosanoma.

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. (2008). Tutkiva kehittäminen: avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. WSOY Oppimateriaalit.

Heikkinen, H. L. T. (2010). Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.), *Toiminnasta tietoon: toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat* (3. korj. painos). Kansanvalistus-seura.

Heikkinen, H. L. T., Kaukko, M. & Salo, P. (2023). Mitä toimintatutkimus on ja miten sitä tehdään. Teoksessa H. L. T. Heikkinen & M. Kaukko (toim.), *Toimintatutkimus: käytännön opas*. Vastapaino.

Helsingin kaupunki. (2024). Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma 2024. Haettu 3.8.2024 osoitteesta https://www.hel.fi/static/liitteet-2019/KasKo/vare/Helsinki_Vasu_FI.pdf

Huusko, M. (2008). Itsearviointi kehittävän arvioinnin menetelmänä. Teoksessa E. Korkeakoski & H. Silvennoinen (toim.), *Avaimia koulutuksen arvioinnin kehittämiseen* (s. 127–138). Koulutuksen arviointineuvosto.

Kantojärvi, P. (2012). Fasilitointi luo uutta: menesty ryhmän vetäjänä. Talentum.

Kuitunen, M. & Sutinen, M. (2018). Mahtava moka: uskalla, opi ja menesty. Alma Talent.

Kumpulainen, K., Mikkola, A., Rajala, A., Hilppö, J. & Lipponen, L. (2015). Positiivisen pedagogiikan jäljillä. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (s. 224–242). PS-Kustannus.

Leskisenoja, E. (2017). Positiivisen pedagogiikan työkalupakki. PS-kustannus.

Leskisenoja, E. (2019). Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa: to-teuta käytännössä. PS-kustannus.

Lottman, T. J., Zawaly, S. & Niemiec, R. (2017). Well-being and well-doing: Bringing mindfulness and character strengths to the early childhood class-room and home. Teoksessa C. Proctor (toim.), Positive Psychology Interventions in Practice (s. 83–105). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-51787-2_6

Mikkola, A., Repo, L., Vlasov, J., Paananen, M. & Mattila, V. (2017). Varhaiskasvatuksen arvioinnin nykytila. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Haettu 3.8.2024 osoitteesta https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_2217.pdf

Ojanen, M. (2015). Positiivisen psykologian kritiikki. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), Positiivisen psykologian voima (2.painos, s. 113–134). PS-kustannus.

Ojanen, M. (2023). Positiivisen psykologian kritiikki. Teoksessa L. Uusitalo (toim.), Positiivisen psykologian voima (3. uudistettu painos, s. 17–28). Santalahti-kustannus. <https://www.ellibslibrary.com>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2015). Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan (3.-4. painos). Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Haettu 27.3.2024 osoitteesta https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf

Parrila, S. & Fonsén, E. (2016). Arviointimenetelmien kehittäminen ja käyttöönotto. Teoksessa S. Parrila & E. Fonsén (toim.), Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: käsikirja käytännön työhön (s. 91–114). PS-kustannus.

Ranta, S. (2020). Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Lapin yliopisto. Haettu 27.3.2024 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202109064790>

Ranta, S. (2021). Kasvun juuret: miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia? PS-kustannus.

Räisänen, A. (2005). Kehittävään arviointiin. Teoksessa H. K. Lyytinen & A. Räisänen (toim.), Kehittämissuuntaa arvioinnista (s. 109–127). Koulutuksen arviointineuvosto.

Salminen, J. (2015). Työntekijän vastuu ja työelämätaidot (10. painos). J-Im-pact.

Shoshani, A. & Slone, M. (2017). Positive Education for Young Children: Effects of a Positive Psychology Intervention for Preschool Children on

Subjective Well Being and Learning Behaviors. *Frontiers in psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01866>

Sufi, S., Nenadic, A., Silva, R., Duckles, B., Simera, I., de Beyer, J. A., Struthers, C., Nurmikko-Fuller, T., Bellis, L., Miah, W., Wilde, A., Emsley, I., Philippe, O., Balzano, M., Coelho, S., Ford, H., Jones, C. & Higgins, V. (2018). Ten simple rules for measuring the impact of workshops. *PLOS Computational Biology*, 14(8). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PCBI.1006191>

Toikko, Timo. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere University Press.

Trogen, T. (2020). *Positiivinen kasvatus*. PS-kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos)*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uusitalo-Malmivaara, L. (2015). *Positiivinen psykologia - mitä se on?* Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (2. painos, s. 18–27). PS-kustannus.

Varhaiskasvatustilaki 540/2018. Haettu 27.7.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, H. (2018). *Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Haettu 3.8.2024 osoitteesta https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_Perusteet-ja-suositukset_web.pdf

Vuorinen, K. (2023). *Positiivinen kasvatus ja luontevahvuuksien opettaminen*. Teoksessa L. Uusitalo (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (3.uud.painos, s. 184–208). Santalahti-kustannus. <https://www.elibslibrary.com>

LIITE 1. POSITIIVISEN PEDAGOGIIKAN ITSEARVIOINTYÖKALU

Positiivisen pedagogiikan itsearviointityökalu

Tämän itsearviointityökalun avulla voit pohtia ja seurata omaa positiivisen pedagogiikan käyttöäsi. Itsearviointityökalu toimii tukena positiivisen pedagogiikan omaksumisessa ja sen tavoitteena on lisätä positiivisen pedagogiikan käyttöä varhaiskasvatusyksikössämme.

Itsearviointityökalusta on eniten hyötyä silloin, kun se on säännöllisesti käytössä ja arvioit omaa toimintaasi kysymysten pohjalta. Toimintakauden alussa itsearviointia tehdään tiiviimmin, 1–2 viikon välein. Tämä edistää positiivisen pedagogiikan sulautumista osaksi tiimin toimintakulttuuria. Lokakuusta eteenpäin arviointiväliä voi pidentää niin, että teet sitä 1–2 kuukauden välein. Tallenna itsearviointiasi esimerkiksi tietokoneelle tai paperiset kansioon. Näin voit palata edellisen itsearvioinnin tuloksiin ja nähdä kehitysaskeleitasi.

Itsearviointia täyttäessäsi pysähdy pohtimaan, mitä väittämä tarkoittaa ja mitä se vaatii toteutuakseen. Pohdi ja reflektoi omaa vastaustasi peilaten ajanjaksoon nykyhetken ja edellisen itsearvioinnin välillä. Jos jokin väittämä toteutuu arviosi mukaan huonosti tai kohtalaisesti, kirjaa itsellesi muistiin toimenpide, joka edistäisi väittämän toteutumista toiminnassasi. Itsearviointityökalu on vain sinun omaa ammatillista kehittymistäsi varten.

Vaikka teetkin itsearviointia vain itseäsi varten, voi olla hyvä pohtia väittämiä myös yhdessä tiimin kesken. Tiimissä keskustellen voit saada positiivista palautetta tiimikavereiltasi ja löytää itsestäsi uusia vahvuuksia.

Arvioi, miten seuraavat väittämät toteutuvat toiminnassasi

	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
Vuorovaikutus kasvattajan ja lapsen välillä				
Huomioin ja kohtaan jokaisen lapsen päivittäin				
Välitän lapselle tunteen, että hän on pidetty ja toivottu osa koko päiväkotia				
Otan huomioon lapsen tarpeet				
Kohtaan lapsen positiivisesti ja kannustaen				
En ole vain paikalla vaan aidosti läsnä lapsille				
Panostan aamuisin jokaisen lapsen vastaanottamiseen – esimerkiksi <i>”Hyvää huomenta (lapsen nimi)!”</i> tai <i>”Kiva että tulit (lapsen nimi)!”</i>				
Lasten kanssa toimiessani menen fyysisesti lasten tasolle				
Keskustellessani lasten kanssa pysähdyn keskustelun äärelle ja lopetan muun toiminnan				
Kuuntelen lasta aidosti ja annan lapsen puhua loppuun asti				
Toimin positiivisen puheen esimerkkinä				
	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
Myönteisen oppimisympäristön rakentaminen				
Huolehdin, että kaikki voivat osallistua toimintaan				
En tee lapsen puolesta asioita, joita hän osaa jo itse tehdä vaan kannustan omatoimisuuteen				
Mahdollistan lapselle paljon aikaa harjoitella omatoimisuustaitoja				
Ohjaan lasta toimimaan oikein toimimalla itse esimerkkinä				
Käytän viereen kehumista – annan positiivista palautetta toivotulla tavalla käyttäytyvälle lapselle samalla jättäen toisen lapsen ei-toivotun käyttäytymisen huomiotta				
Huolehdin, että ryhmän rakenteet ovat kunnossa ja kaikki ovat tietoisia niistä				
Käytän positiivista ohjauspuhetta – esimerkiksi ohjeistan <i>”Kävele!”</i> ohjeen <i>”Älä juokse!”</i> sijaan				
Ylläpidän myönteistä asennetta uuden harjoittelussa				
Luon positiivista ilmapiiriä lapsiryhmään myönteisellä asenteella				
Kiinnitän huomiota tiimin hyvinvointiin ja keskustelen tiimiläisten kanssa tiimin hyvinvoinnin vaikutuksesta lapsiin				
Pidän huolta, että tiimin toiminta on johdonmukaista				
Puhun vanhemmille heidän lapsestaan positiiviseen sävyyn				
Tiimikokouksen alussa annan positiivista palautetta tiimikavereille				

Arvioi, miten seuraavat väittämät toteutuvat toiminnassasi

	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
Positiivisen palautteen merkitys				
Annan jokaiselle lapselle positiivista palautetta päivittäin				
Huomaan ja sanoitan lapsen yritykset ja pienetkin onnistumiset – yrittäminen on onnistumista tärkeämpää				
Iloitsen lasten kanssa heidän onnistumisistaan				
Vahvistan myönteisiä toimintatapoja kehumalla ja kannustamalla				
Harjoittelen lasten kanssa muiden kehumista ja kannustamista				
Kirjaan päivittäin lapsilistaan yhden hyvän asian lapsen päivästä ja kerron sen myös huoltajille hakutilanteessa				
Hyödynnän eleitä ja ilmeitä lasten toiminnasta annettavassa palautteessa				
Sanoitan lapsen onnistumisia muiden lasten ja aikuisten kuullen				
Järjestän lapsille mahdollisuuden antaa palautetta toiminnasta				
Annan lapselle palautetta aina, kun hän käyttäytyy hyvin muita kohtaan				
	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
Luontevahvuudet osaksi päiväkodin arkea				
Huomaan jokaisesta lapsesta jotakin hyvää				
Sanoitan lapselle hänessä huomattun hyvän				
Pyrin huomaamaan hyvää kaikissa arjen tilanteissa				
Tunnistan lapsen vahvuuksia ja sanoitan niitä hänelle				
Keskustelen lasten kanssa siitä, että jokaisella on omat harjoiteltavat taitonsa				
Tutustun lasten kanssa erilaisiin vahvuuksiin				
Dokumentoin lasten vahvuuksia esim. valokuvaamalla				
Käytän vahvuuspuhetta – esimerkiksi <i>”Olitpa rohkea, kun maistoit uutta ruokaa!”</i> tai <i>”Huomasitko kuinka sinnikäs olit, jaksotit yrittää, vaikka ei heti onnistunut!”</i>				
Muistelen lasten kanssa hyviä hetkiä				
Hyödynnän lapsen vahvuuksia uuden taidon harjoittelemisessa				
Havainnoin ja kirjaan ylös lasten taitoja				

Kirjaa tähän ainakin yksi positiivinen huomio omasta toiminnastasi, esimerkiksi onnistuminen tai työkaverilta saatu kehu!	
---	--