

Juuso Hannula

WELCOME TO THE ENGLISH KINDERGARTEN!

Perehdyttämiskansio Englanninkieliselle
päiväkodille

Opinnäytetyö

Sosionomi

2017



Ammattikorkeakoulu

Tekijä Juuso Hannula	Tutkinto Sosionomi (AMK)	Aika Toukokuu 2017
Opinnäytetyön nimi Welcome to the English Kindergarten! Perehdyttämiskansio Englanninkieliselle päiväkodille		44 sivua 6 liitesivua
Toimeksiantaja Kotkan Suomi-Amerikka yhdistys ry / Kotkan englanninkielinen päiväkot		
Ohjaaja Miia Heikkinen		
Tiivistelmä <p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli laatia perehdyttämiskansio Englanninkieliselle päiväkodille. Perehdyttämiskansion tarkoituksena on helpottaa uusien työntekijöiden työsuhteen alkamista sekä päiväkodin toimintaperiaatteiden ja tapojen oppimista. Samalla kansio toimii muistin tukena päiväkodissa jo työskenteleville henkilöille. Perehdyttämiskansiosta haluttiin informatiivinen ja selkeä kokonaisuus, joka laadittaisiin sekä suomeksi että englanniksi. Perehdyttämiskansio on toteutettu tiiviissä yhteistyössä päiväkodin henkilökunnan kanssa. Opinnäytetyö muodostuu kahdesta osasta; teoriaosasta sekä perehdyttämiskansiosta.</p> <p>Perehdyttämällä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä perehdytetään ja ohjataan uusiin työtehtäviinsä ja tutustutetaan uuteen työympäristöönsä. Perehdytyksen aikana uusi työntekijä oppii työpaikan tavoitteet ja toimintaperiaatteet sekä tutustuu uusiin työtovereihin ja esimiehiin. Perehdyttämisen tavoitteena on saada henkilö tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi uutta työyhteisöä, joka on päässyt työssään alkuun ja kykenee selviämään siitä itsenäisesti.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään perehdyttämisen eri osa-alueita, kuten sen tavoitteita, vaiheita, rooleja, suunnittelua, lainsäädäntöä, arviointia, seuranta, kehittämistä sekä maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämistä suomalaisen työyhteisöön. Lisäksi siinä käsitellään varhaiskasvatuksen tavoitteita, lapsen kielen kehitystä, kielikylpyä sekä monikulttuurisuutta varhaiskasvatuksessa.</p> <p>Perehdyttämiskansion lisäksi toiminnallinen opinnäytetyö sisältää prosessikuvauksen, jossa käsitellään opinnäytetyön aiheen ideointia, suunnittelua, tiedonkeruuta, yhteistyötä, valmistumista sekä arviointia. Raporttiosuudessa kuvataan myös toiminnallisen opinnäytetyön pääpiirteitä sekä Englanninkielisen päiväkodin toimintaperiaatteita.</p>		
Asiasanat perehdyttäminen, varhaiskasvatus, kielikylpy		

Author	Degree	Time
Juuso Hannula	Bachelor of Social Services	May 2017
Thesis Title		
Welcome to the English Kindergarten! Induction File for the English Kindergarten		44 pages 6 pages of appendices
Commissioned by		
Kotka Finnish-American Society / The English Kindergarten of Kotka		
Supervisor		
Miia Heikkinen		
Abstract		
<p>The objective of this practical thesis was to create an induction file for the English Kindergarten. The aim of the induction is to ease the beginning of the new employees in their employment and to teach the principles and practices of the kindergarten. At the same, time the induction file works as a manual for other staff in the kindergarten. The aim was to make the induction file an informative and clear entity and it was made in Finnish and in English. The induction file was created in deep collaboration with the staff of the kindergarten. The thesis consists of two parts; the theoretical part and the induction file.</p> <p>Induction means all the measures which are used to help the new employees to orientate, to guide them in their new assignments, and to familiarize them with their new working environment. During the induction a new employee learns the aims and the policies of the new workplace and gets to know his new colleagues and supervisors. The aim of the induction is to make a new employee to feel an important member of the work community; one who has got a good start and is able to work independently.</p> <p>The theoretical framework of the thesis considers different fields of induction, for example, the aims, phases, roles, planning and legislation, evaluation, monitoring, development, as well as facilitation of an immigrant employee to integrate in the Finnish work community. It also considers the aims of the early-childhood education, development of the child's language, language immersion, and the multicultural early-childhood education.</p> <p>The practical thesis includes the induction file and the process description which considers ideation of the topic of the thesis, planning, data collecting, collaboration, finishing, and evaluation. The report also describes the outlines of the practical part and the main principles of the English Kindergarten.</p>		
Keywords		
introduction, early-childhood education, language immersion		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TAVOITTEET JA TARKOITUS	6
3	PEREHDYTTÄMISEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	7
3.1	Tavoitteet ja hyödyt.....	8
3.2	Perehdyttämisen roolit	10
3.3	Suunnittelu ja lainsäädäntö.....	12
3.4	Vaiheet	14
3.5	Arviointi, seuranta ja kehittäminen	16
3.6	Maahanmuuttajan perehdyttäminen	19
4	VARHAISKASVATUS JA PÄIVÄHOITO.....	21
4.1	Varhaiskasvatuksen tavoitteet	22
4.2	Lapsen kielen kehitys	24
4.3	Kielikyky ja vieraskielinen varhaiskasvatus.....	28
4.4	Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa.....	31
4.5	Kotkan englanninkielinen päiväkoti.....	33
5	OPINNÄYTETYÖN PROSESSI.....	34
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	35
5.2	Ideointi ja suunnittelu	36
5.3	Yhteistyö ja tiedonkeruu	37
5.4	Valmis kansio ja palaute	38
6	POHDINTA JA ARVIOINTI	40
	LÄHTEET.....	43

LIITTEET

Liite 1. Perehdyttämiskansion kansilehti ja sisällysluettelo

Liite 2. Esimerkkisivu perehdyttämiskansiosta (arvot)

Liite 3. Esimerkkisivu perehdyttämiskansiosta (harjoittelijalle)

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tarkoituksena oli laatia perehdyttämiskansio osittaisen kielikylvyn menetelmällä toimivalle Englanninkieliselle päiväkodille. Perehdytyskansio on tarkoitettu tukemaan päiväkodin uusien työntekijöiden työaloitusta ja edistämään annetun perehdytyksen laatua. Samalla perehdytyskansio toimii hyvänä muistin tukena jo päiväkodissa työskenteleville henkilöille. Perehdytyskansio toteutettiin tiiviissä yhteistyössä päiväkodin henkilökunnan kanssa, ja koko päiväkodin henkilökunta oli alusta asti mukana osallistumassa kansion suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin. Perehdytyskansio laadittiin sekä kirjallisena että sähköisenä versiona, sekä suomeksi että englanniksi.

Idea opinnäytetyön aiheesta tuli Englanninkielisen päiväkodin johtajalta, jonka mukaan päiväkodilla oli ollut jo pidempään suuri tarve laadukkaalle ja selkeälle perehdytyskansiolle, jota olisi helppo ajan kuluessa päivittää muiden esimiestöiden ja opetuksen ohessa. Englanninkielinen päiväkotini oli minulle jo entuudestaan tuttu työpaikka, ja minulle oli myös henkilökohtaisesti tärkeää, että opinnäytetyöni on aidosti hyödyllinen myös tilaajalle. Opinnäytetyö sijoittuu sosionomin työkentällä varhaiskasvatuksen alueelle, sillä suoritan opinnoissani myös lastentarhanopettajan pätevyuden.

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia toimia, joiden avulla uusi työntekijä perehdytetään ja ohjataan uusiin työtehtäviinsä ja tutustutetaan uuteen työympäristöönsä. Perehdytyksen aikana uusi työntekijä oppii työpaikan tavoitteet ja toimintaperiaatteet sekä tutustuu uusiin työtovereihin ja esimiehiin. Englanninkielisen päiväkodin monikulttuurisen ja kansainvälisen taustan huomioiden halusin perehtyä myös maahanmuuttajataustaisen henkilön perehdyttämiseen suomalaiseen työyhteisöön.

Toiminnallinen opinnäytetyöni on kaksiosainen; se sisältää tuotoksen, eli perehdytyskansion sekä raportin. Raportissa perehdytään perehdyttämisen teoreettiseen viitekehykseen, varhaiskasvatukseen, lapsen kielen kehitykseen, kielikylvypyyntiin sekä opinnäytetyön prosessin etenemiseen askel askeleelta. Raportti ja perehdytyskansio eroavat kieliänsä vahvasti toisistaan; raportti si-

sältää teoriaa, prosessikuvauksen sekä itsereflektoinnin, mutta perehdytyskansio on tarkoitettu toimivan työvälineenä Englanninkielisen päiväkodin henkilökunnalle.

2 TAVOITTEET JA TARKOITUS

Opinnäytetyöni toiminnallisen osan tavoitteena oli laatia perehdytyskansio Englanninkieliselle päiväkodille, josta olisi oikeasti hyötyä pääasiassa uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Samalla perehdyttämiskansio toimii hyvänä työvälineenä sekä muistin tukena jo pidempään päiväkodissa työskenteleville henkilöille. Käytännön työssä tärkein tavoitteeni oli huomioida ja hyödyntää jokaisen päiväkodin työntekijän omat toiveet sekä annetut palautteet perehdytyskansion sisällöstä. Kansion rakentamisen lähtökohdaksi oli tiivis yhteistyö sekä opinnäytetyön tilaajan että koko päiväkodin henkilökunnan kanssa.

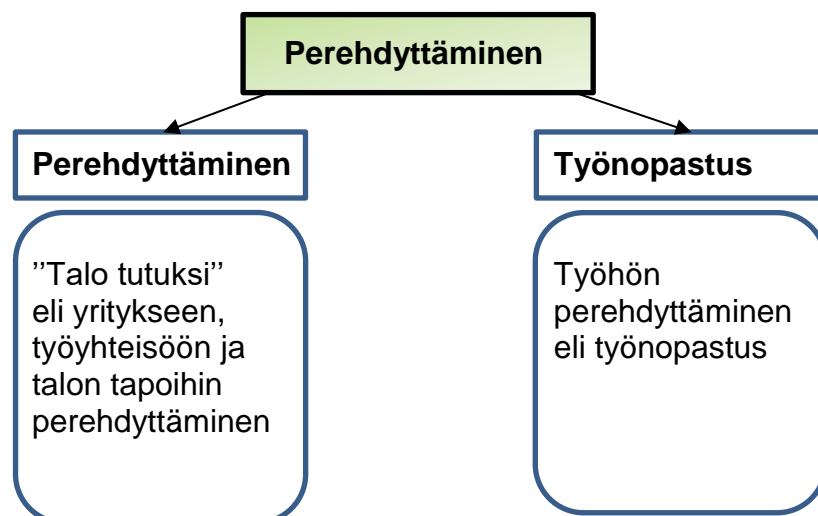
Perehdytyskansio oli tarkoitettu saamaan riittävän kattava ja monipuolinen tietopaketti, joka kuitenkin olisi samalla tiivis ja selkeä kokonaisuus, josta haluttu tieto olisi helposti löydettävissä. Perehdytyskansio haluttiin myös saada helposti päivitettäväksi, jotta se pysyisi jatkossa paremmin ajan tasalla, ja siitä olisi myös paljon hyötyä tulevaisuudessa niin uusille kuin vanhoillekin työntekijöille. Mahdollisimman vaivaton päivittäminen mahdollistaa kansion tiheimmän päivitysvälin, joka päiväkodin henkilökunnan on mahdollista toteuttaa muiden työtehtävien ohella. Perehdytyskansio laadittiin sekä suomeksi että englanniksi, sillä päiväkodilla työskentelee englantia äidinkielenään puhuvan lastentarhanopettajan lisäksi jatkuvasti opiskelijoita, harjoittelijoita sekä vapaaehtoistyöntekijöitä, jotka ovat saapuneet Suomeen eri puolilta maailmaa.

Opinnäytetyöni teoreettisen osan tavoitteena oli tutustua laajasti ja monipuolisesti perehdyttämisestä olemassa olevaan kirjallisuuteen sekä selvittää hyvän ja perusteellisen perehdyttämisen merkitystä yrityksissä ja organisaatioissa yleensä. Koska opinnäytetyöni sijoittuu varhaiskasvatuksen työkentälle, halusin tuoda teoriaosuudessa myös vahvasti esille varhaiskasvatuksen tavoitteita, lapsen kielen kehitystä, kaksikielisyyttä sekä kielikylpymenetelmää, joka on Englanninkielisen päiväkodin päätoimintaperiaate. Henkilökohtainen tavoitteeni kirjoitusvaiheessa oli käyttää tarpeeksi tuoreita ja laadukkaita lähteitä

mahdollisimman monipuolisesti. Pyrin myös kuvaamaan opinnäytetyöni prosessin edistymistä mahdollisimman realistisesti sekä yksityiskohtaisesti aikataulullisesti edeten.

3 PEREHDYTTÄMISEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Perehdyttäminen tarkoittaa työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa, alkuohjausta ja kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, sen tavat, ihmiset sekä työnsä ja siihen liittyvät odotukset (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 4). Perehdyttämisen voidaan määritellä tarkoittavan kaikkea työssä aloittamisen ja itsenäisen työskentelyn välissä olevaa opetusta (Stakes 1992, 8). Perehdyttäminen ja työhönopastus lisäävät henkilöstön osaamista, parantavat laatua, tukevat työssä jaksamista ja vähentävät työtapaturmia ja poissaoloja. Prosessi on jatkuva, jota voidaan kehittää henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 4.) Yhä useammin perehdyttäminen nähdään kuitenkin terminä, joka kattaa myös työnopastamisen, kuten kuva 1 osoittaa. Työhönopastus tarkoittaa järjestelmällistä toimintaa, jossa tavoitteena on työtehtävien omaksuminen, hallinta sekä itsenäinen työskentely (Kupias & Peltola 2009, 18 – 19.) Työnopastus sisältää kaikki ne asiat, jotka liittyvät työn tekemiseen. Näitä ovat työkokonaisuus sekä se, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa tai osaamista työ edellyttää (Anias, Koskenvesa & Mäkeläinen 2014, 33).



Kuva 1. Perehdyttämisen ja työnopastuksen ero (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 10)

Perehdyttämisen ja työhönopastuksen piiriin kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät, mukaan lukien esimiehet sekä vuokratyöntekijät riippumatta työpaikan koosta tai toimialasta. Jokainen työntekijä tulee perehdyttää työpaikkakohtaisiin asioihin, vaikka he olisivat suorittaneet työturvallisuuskortin tai vastaavan todistuksen. Työpaikalla työskentelevät ulkomaalaiset työntekijät tulee perehdyttää suomalaiseseen työyhteisöön kuuluviksi ja laadukas perehdytys on valmisteltava myös vieraskielisille työntekijöille. Ulkomaankomennukselle lähtevät työntekijät ovat oikeutettuja saamaan perehdytystä liittyen kohdemaan kulttuuriin, lainsäädäntöön, verotukseen, asumiseen, liikkumiseen, työolosuhteisiin ja työterveyshuoltoon. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 4).

Perehdyttäminen ei aina liity pelkästään vain työsuhteen alkuvaiheeseen, vaan sitä voidaan käyttää myös silloin, kun vanhaa työntekijää perehdytetään uusiin työtehtäviin. Perehdyttämisestä voidaan puhua myös silloin, kun työtehtävät muuttuvat joko osin tai kokonaan työympäristön pysyessä samana. Perehdyttämiselle voidaan nähdä tarvetta toisinaan myös perhevapaan, pidemmän sairasloman tai muun pidemmän poissaolon jälkeen tutustu työstä. (Kupias & Peltola 2009, 18.) Perehdyttäminen on työhön opastuksen ohella tärkeä osa henkilöstön jatkuvaa kehittämistä, jonka voi nähdä myös investointina. Perehdytys ja työnopastus helpottavat ja nopeuttavat työtä, lisäävät osaamista, tukevat työssä jaksamista sekä vähentävät työtapaturmia ja poissaoloja. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 5.)

3.1 Tavoitteet ja hyödyt

Perehdyttämisen tavoitteena on saada ihminen tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi uutta työyhteisöä, pääsemään työssään alkuun ja kykenemään selviämään siitä itsenäisesti (Kupias & Peltola 2009, 18, 46). Työntekijälle halutaan luoda mahdollisimman todenmukainen ja myönteinen kuva hänen uudesta työstään, koko yrityksestä sekä sen henkilöstöstä, jotka ovat nyt tulokkaan uusia kollegoja. Perehdyttäminen sitouttaa ja auttaa työntekijää asennoitumaan myönteisesti uutta työyhteisöä ja itse työtä kohtaan. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 5.) Tavoitteena on luoda luotettavat ja välittömät suhteet esimiehiin, alaisiin sekä muihin työtovereihin, sopeuttaa työntekijä yrityksessä vallitseviin normeihin ja tapoihin sekä tutustuttaa hänet erilaisiin työsuhdetta määritteleviin sopimuksiin ja määräyksiin. Hyvä työhön perehdyttäminen on aina eduksi

sekä perehdytettävälle että koko työyhteisölle. Perehdyttämisen avulla selkiytetään työrooleja ja tavoitteita sekä parannetaan työyhteisön keskinäistä yhteistyötä ja edistetään oppimista. Työntekijä pyritään myös tutustuttamaan erilaisiin yhtiön tarjoamiin kehitysmahdollisuuksiin, henkilöstöpalveluihin sekä muihin etuihin. (Stakes 1992, 8 – 9.)

Perehdyttämisen tarkoitus on nopeuttaa uuden työn aloittamista ja työn oppimista. Tavoitteena on myös valmentaa työntekijä mahdollisimman tehokkaasti työhön, lisätä kykyä toimia uusissa ja odottamattomissa tilanteissa sekä vähentää tietämättömyydestä ja taitamattomuudesta mahdollisesti johtuvia tapaturmia. Perehdyttäminen lisää työturvallisuutta ja työviihtyvyyttä sekä vähentää virheitä, epävarmuutta, pelkoa ja jännitystä, kun työntekijä oppii tunnistamaan työhönsä ja sen ympäristöön liittyviä riskejä ja osaa toimia oikein niiden vähentämiseksi ja poistamiseksi. Samalla tehtyjen virheiden ja niiden korjaamiseen tarvittava aika vähenevät. Perehdyttämisen on myös havaittu vaikuttavan työntekijän mielialaan, motivaatioon ja jaksamiseen myönteisesti. Hyvä työmotivaatio ja positiivinen työilmapiiri puolestaan vaikuttavat suoraan työpoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden vähenemiseen. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 5.)

Käytännössä perehdyttämisen tavoitteet määräytyvät työyhteisön organisaation tarpeista (Stakes 1992, 10). Hyvä perehdyttäminen pitää sisällään sekä erilaiset käytännön toimet, jotka helpottavat työn aloittamista, että uuden työntekijän osaamisen kehittämisen ja varsinaisen opastuksen työtehtävään, työympäristöön ja koko työorganisaatioon. Hyvä perehdytys huomioi tulokkaan osaamisen ja pyrkii hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon jo itse perehdyttämisprosessin aikana. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Perehdyttämisellä on suuret kansantaloudelliset hyödyt; laadukkaalla perehdyttämisellä voidaan luoda edellytykset sille, että työntekijä pysyy kunnossa, on tyytyväinen, sairastaa vähemmän sekä pitää huolta työn tuottavuudesta (Kupias & Peltola 2009, 20). Hyvä työhön perehdyttäminen on yksi psyykkisen työsuojelun ja työntekijän henkisen jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaamisen keino (Stakes 1992, 9).

Mahdolliset muutokset yrityksen toiminnassa voivat vaikuttaa työtehtäviin ja toimintatapoihin. Tällöin ihminen joutuu sopeutumaan uuteen tilanteeseen.

Myös positiiviset muutokset voivat aiheuttaa henkistä kuormittumista. Uudessa tilanteessa tai uusiin työtehtäviin siirtyessään myös pidempään työssä olleet työntekijät tarvitsevat opetusta ja tukea. Perehdyttäminen ja opastus ovat tärkeä osa henkilöstön kehittämistä, samalla ne helpottavat ja jouduttavat työtä. Ne ovat osa jatkuvaa prosessia, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdyttämisessä on organisaation kannalta loppupeleissä kyse kannattavuudesta ja strategian toteuttamisesta. Sen vuoksi perehdyttämiseen kannattaa panostaa alusta asti, jotta uuteen työntekijään investointi maksaisi itsensä nopeammin takaisin. (Kjelin & Kuusisto 2003.)

3.2 Perehdyttämisen roolit

Perehdyttämisessä päähenkilönä toimii aina perehdytettävä itse. Uuden työsuhteen, koeajan ja perehdytyksen alkaessa olosuhteet pyritään järjestämään siten, että työntekijän työtaidot tulevat oikeasti koetelluiksi. Opastukselle varataan riittävästi aikaa, jotta työssä onnistuminen on oikeasti mahdollista. Joissain tilanteissa työntekijän odotetaan onnistuvan niin sanotussa valmiissa työssä mahdollisimman nopeasti, toisissa tilanteissa työntekijän odotetaan kehittävän uutta työtään koko ajan. Yhä useammin uuden työntekijän halutaan osallistuvan myös perehdytysohjelmien laatimiseen ja kehittämiseen, sen sijasta, että hän olisi pelkkä työn kohde. (Kupias & Peltola 2009, 46 – 47.)

Perehdyttämisen kannalta merkittävässä roolissa ovat myös työpaikan esimies tai vaihtoehtoisesti työpaikalla erikseen tehtävään nimitetty perehdyttäjä. Parhaimmillaan esimies luo perehdyttämisen aikana hyvän suhteen uuteen alaiseensa ja onnistuu järjestämään työtehtävänsä niin, ettei uusi tulokas jää heitteille. Joissain tapauksissa esimies delegoi lähes koko vastuun perehdyttämisestä perehdyttäjälle erikseen. (Kupias & Peltola 2009, 47.) Tämä vaihtoehto on erityisen hyvä varsinkin kiireisille esimiehille, joiden on priorisoitava, suunniteltava, tavattava asiakkaita ja edustettava yritystä monin eri tavoin. Aikaa perehdyttämiselle, tai ylipäätään koko esimiestyölle, jää usein valitettavan vähän. (Kupias & Peltola 2009, 53.) Käytännössä vastuu perehdytyksen suunnittelusta, toteutuksesta ja valvonnasta säilyy kuitenkin aina esimiehellä (Anias, Koskenvesa & Mäkeläinen 2014). Käytännössä yhä useammin koko työyhteisö, ja jopa asiakkaat, osallistuvat perehdyttämisen toteutukseen ja sen

jatkuvaan kehittämiseen. Perehdyttämisen lisäksi työyhteisöllä on tärkeä rooli työhönopastuksessa ja työtovereihin tutustumisessa. (Kupias & Peltola 2009, 47.) Lisäksi perehdyttämiseen tuovat oman osuutensa asiantuntemuksesta käytettävissä oleva työsuojelu- ja työterveyshenkilöstö (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 4).

Perehdyttäjän tehtävä on auttaa uutta työntekijää onnistumaan uudessa työssä ja pääsemään siinä hyvin alkuun (Kupias & Peltola 2009, 141). Perehdytettävä saattaa alkuvaiheessa tarvita paljon tietoa, tukea, neuvoja sekä ohjeita (Kupias & Peltola 2009, 139). Perehdyttäminen tähtää siihen, että uudesta työntekijästä tulee itsenäinen tekijä omassa työssään, eli hän toimii työyhteisössään täysivaltaisena jäsenenä ja näyttäytyy organisaatiossa eri tavoilla. Hyvän perehdyttäjän tehtävänä on perehdytysjakson aikana tehdä itsensä tarpeettomaksi, jotta tämä olisi mahdollista, perehdyttäjältä tulee löytyä sekä ymmärrystä oppimisesta että omien ohjaustaitojensa ja ohjaamiseen liittyvien työvälineiden kehittämisestä. Vastuun perehdyttämisestä siirtyessä vähitellen uudelle työntekijälle itselleen, perehdyttäjän tulee tiedostaa roolinsa muuttuminen ja hänen on annettava tulokkaalle tilaa itseohjautuvuuteen. (Kupias & Peltola 2009, 139.) Perehdyttäjältä edellytetään hyvän ammattitaidon lisäksi motivaatiota sekä myönteistä asennetta perehdyttämistä, sekä uusia työntekijöitä kohtaan. Hyvät opettamis- ja yhteistyötaidot ovat myös tärkeitä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.)

Perehdyttämistyössään perehdyttäjä on palvelutehtävässään ja parhaimmillaan osaa käyttää asemaansa ja ohjaustyyliään säätelämällä auttaa uuden työntekijän pääsemään kohti määrättyjä tavoitteita. Toisinaan tehtävä edellyttää suoraa ohjeita, mutta joskus on hyödyksi myös tasavertainen keskustelu sekä ymmärtäväinen kuuntelu. Prosessin aikana suorat ohjeet ja vinkit ovat avainasemassa ja auttavat tulokkaan monen ongelman läpi. Perehdyttäjä ei kuitenkaan ole pelkkä konsultti, joka on paikalla ratkaisemassa kaikki tulokkaan ongelmat. Perehdyttäjän on tuettava ja ohjattava tulokasta ratkaisemaan itse omat ongelmansa auttaen ja ohjaten tulokasta esimerkiksi ohjaavilla kysymyksillä. Kyselemällä, kuuntelemalla ja antamalla tulokkaan itse keksiä ratkaisua ongelmaansa on usein paras tapa perehdyttää ja mahdollistaa oppiminen. Hyvältä perehdyttäjältä edellytetäänkin ohjaamisen tueksi monenlaisia tapoja ohjata. (Kupias & Peltola 2009, 141 – 142.)

3.3 Suunnittelu ja lainsäädäntö

Jotta perehdyttäminen voidaan suunnitella hyvin, organisaation täytyy miettiä tarkkaan omat kehittymisen tavoitteet. Tarkoituksenmukaisessa suunnittelussa on huomioitu tavoiteltava toimintakonsepti, nykytilanne sekä käytettävissä olevat resurssit ja aika. Perehdyttämisen suunnittelussa voidaan erottaa toisistaan perehdyttämisen systemaattinen ja yksilöllinen suunnittelu. Systemaattisessa suunnittelussa perehdyttämistä suunnittelee koko organisaatio tai työyksikkö ja käyttöön laaditaan erilaisia perehdyttämissuunnitelmia sekä materiaalia perehdyttämisen tueksi. Perehdyttämistä varten laadittuja suunnitelmia tulee kuitenkin myös yksilöllistä jossain määrin, sillä uudet työntekijät poikkeavat aina toisistaan osaamiseltaan ja taustoiltaan, jolloin heidän yksilöllinen taustansa tulee huomioida, jotta heidät voidaan perehdyttää hyvin ja tuloksekkaasti. (Kupias & Peltola 2009, 87 – 88.)

Perehdyttämistä suunniteltaessa työpaikalla on hyvä ratkaista tietyt kysymykset; millaisia ovat parhaat mahdolliset toimenpiteet ja tuki, joilla uuden tai uutta työtä omaksuvan henkilön työympäristöä ja työtä kehitetään, milloin perehdyttäminen on riittävää, ja milloin se on suoritettu loppuun (Kupias & Peltola 2009, 86). Keskeistä on myös suunnitella tarkkaan työpaikalla perehdytykselle asetettuja tavoitteita, keskeisintä sisältöä sekä jaksottamista (Anias, Koskenvesa & Mäkeläinen 2014, 34). Hyvin suunniteltuun perehdyttämiseen kuuluu myös varasuunnitelma sen varalta, että perehdytyksestä vastaava henkilö, kuten esimies, ei olekaan paikalla kuten oli sovittu. Toisinaan perehdyttäminen saatetaan joutua tekemään myös huomattavasti vähemmässä ajassa, kuin oli alun perin suunniteltu, mikä voi johtua esimerkiksi äkillisestä henkilöstöväajeesta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7.)

Perehdytyksen ja opetuksen tueksi laadittu kirjallinen suunnitelma helpottaa seuraamaan opastuksen etenemistä. Lisäksi hyvä suunnitelma säästää aikaa ja toimii muistin tukena. Suunnitelmaan tulee sisältyä perehdytyksen seuranta ja arviointi, joilla varmistetaan haluttuihin tavoitteisiin pääseminen. Esimies säilyttää kaikki laaditut dokumentit, jotka allekirjoitetaan perehdytyksen päätteeksi. Opastajan on hyvä laatia myös oma suunnitelma työnopastuksen käytännön toteuttamisesta yleisen perehdyttämissuunnitelman lisäksi. Tässä

suunnitelmassa opastaja selventää itselleen ketä, miksi ja miten hän perehdyttää ja opastaa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 6.)

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 14. §:n mukaan *työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:*

- 1) *työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;*
- 2) *työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;*
- 3) *työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta;*
ja
- 4) *työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.*

Vuokratyövoimaa, eli toisen työnantajan palveluksessa olevaa työvoimaa käytettäessä työpaikan esimiehen, eli työn vastaanottajan *on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.* Lisäksi työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan *työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista.*

Työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaan *työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä.* Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työuralaan etenemiseksi. Uusissa työsuhteissa työsopimukseen kirjataan koeaika,

joka on tarkoitettu työntekijän, että työnantajan soveltuvuuden arviointiin. Koeaikana työnantaja seuraa työntekijän osaamista ja kehittymistä, joita tulee verrata suhteessa annetun perehdytyksen riittävyteen. (Kupias & Peltola 2009, 21 – 22.)

Muita lakeja, joissa perehdyttämisestä säädetään, ovat muun muassa laki nuorista työntekijöistä, valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta. Edellä mainitut lait velvoittavat työnantajan opastamaan ja ohjeistamaan työntekijöitään riittävästi työpaikan työolosuhteisiin ja turvallisuuteen. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 13).

3.4 Vaiheet

Useimmat yritykset antavat ennakkotietoa itsestään ja tulevasta työstä jo hakuilmoituksessa rekrytoidessaan uutta työntekijää. Hakijalle on myös syytä välittää oleellista tietoa työstä, organisaatiosta ja sen tavoitteista jo työhaastatteluvaiheessa, joka parhaimmillaan tilanteena kartoittaa molemmien puoleisia odotuksia. (Stakes 1992, 12.) Jotta valittu uusi työntekijä saisi selkeän kuvan tulevasta työstään, siihen liittyvistä odotuksista, työyhteisöstä ja organisaatiosta jo ennen työsuhteen alkua, hänelle voidaan toimittaa perehdyttämisen ennakkomateriaalia sekä hänen kanssaan voidaan olla yhteyksissä puhelimitse tai sähköpostilla. Perehdyttäminen on syytä valmistella huolella. Tulokkaan työpiste on syytä olla valmisteltu etukäteen ja työyhteisöä informoitu uuden työntekijän saapumisesta, jotta hän voi tuntea itsensä tervetulleeksi uuteen työhönsä. (Kupias & Peltola 2009, 173.) Perehdyttämismateriaalista, kuten perehdytyskansiosta tai turvallisuusoppaasta, on perehdyttämisessä paljon hyötyä, sillä ensimmäisenä työpäivänään uusi tulokas joutuu omaksumaan paljon uutta tietoa kerralla. Olemassa olevan materiaalin avulla uusi työntekijä voi tutustua etukäteen ja kerrata työhön liittyviä asioita itsenäisesti omalla ajallaan. Perehdyttämismateriaalin valmistelu on usein aikaa vievää työtä, sillä materiaalin valmistelun lisäksi sitä tulee ylläpitää ja päivittää säännöllisesti, jotta siinä olevat tiedot pitävät varmasti paikkansa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7.)

Uuden työntekijän saapuessa töihin ensimmäisenä päivänään, hänet ottaa vastaan esimies tai perehdyttämisestä vastaava henkilö. Vastaanottamisesta pyritään tekemään rauhallinen ja ystävällinen, jos mahdollista, koko päivä voi alkaa kiireettömästi tutustumalla kahvikupin äärellä. Seuraavaksi tulokkaalle tulee järjestää asiaankuuluvat työvälineet, kuten avaimet, luvat ja muut sellaiset, sekä hänelle tulee esitellä uudet työtilat, oma työpiste sekä lähimmät työtoverit. (Kupias & Peltola 2009, 174.) Perehdyttäjän tulee selvittää uudelle työntekijälle perehdyttämishjelma sen pääpiirteissään joko ensimmäisen päivän alussa tai jo etukäteen. Liian suuren tietomäärän antamista on syytä välttää heti alkuunsa, jotta uusi työntekijä kykenee sisäistämään ensin kaikkein olennaisimmat asiat ja pääsee työssään alkuun. Uutta työntekijää ei tule myöskään jättää heti yksin. Hyvä ensimmäisen päivän tavoite on oppia kulkemaan työtiloissa, löytämään olennaisimmat asiat, sekä saada yleiskuva työtehtävistä ja ihmisistä. Tulokas voi kulkea perehdyttäjän tai työparin mukana, seurana hänen työskentelyään, keskustella, kysellä ja kuunnella. Ammattitaitoisemmalle uudelle työntekijälle riittää tieto siitä, mistä tietoa on tarvittaessa saatavilla nopeasti ja ketkä ovat hänen lähimmät työtoverit. Tällaiselle tulokkaalle suunnatussa perehdyttämishjelmassa on hyvä olla tieto muun muassa yhdyshenkilöistä, tärkeistä puhelinnumeroista, ensiapuohjeista sekä mahdollisten työssä esiintyvien riskien ehkäisystä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10.)

Ensimmäisen viikon aikana uusi työntekijä alkaa jo pääsemään kiinni uuteen työhönsä. Hän on saanut kokonaiskuvan uudesta työstään, työyhteisöstään ja organisaatiosta. Hän tietää myös, mihin kaikkeen hänen on perehdyttävä, jotta voi selvitä työstään itsenäisesti ja mistä lisätietoa on saatavilla tarvittaessa. Tähän kaikkeen vaikuttaa luonnollisesti tulokkaan aiempi työkokemus sekä osaaminen, jonka perusteella perehdytysuunnitelmaa voidaan muokata tarvittaessa. Ensimmäisen viikon loppupuolella voidaan järjestää ensimmäinen palautekeskustelu. (Kupias & Peltola 2009, 174 – 175.)

Ensimmäisen kuukauden aikana työntekijä on päässyt jo käsiksi niin sanottuun ”tuottavaan työhön” ja hän on sisäistänyt työyksikkönsä toimintakulttuurin. Perehdyttämistä on syytä jatkaa suunnitelman mukaan, mutta vastuu perehdyttämisestä siirtyy vähitellen tulokkaalle itselleen. Perehdyttäjän kanssa on syytä järjestää palautekeskustelu, jossa voidaan arvioida sekä perehty-

mistä että perehdyttämistä. Koeajan päätyttyä noin ensimmäisten neljän kuukauden aikana voidaan olettaa työntekijän selviävän työtehtävistään täysin itsenäisesti ja hankkivan työstään lisätietoa itsenäisesti. Työntekijä on otettu täysin vastaan työyhteisössä, ja hän tuntee kuuluvansa osaksi työyhteisöä ja organisaatiota. Tässä vaiheessa pidetään usein esimiehen kanssa koeaika-keskustelu, jossa arvioidaan perehdyttämistä, sen onnistumista ja jatkotarvetta molemminpuolisesti. (Kupias & Peltola 2009, 175.)

Työsuhteen päättyessä aikanaan työntekijä luovuttaa ensimmäisenä päivänään saamansa omassa käytössään olleet työvälineet. Ihannetilanteessa lähtevä työntekijä myös perehdyttää oman seuraajansa, jossa hän voi tuoda esille omaa yrityksessä kertynyttä osaamistaan sekä julkista ja hiljaista tietoa. Lähtevälle työntekijälle jää työsuhteen päättymisestä hyvä maku ja tunne, että hänen mielipiteitään on kuunneltu ja niillä on merkitystä. (Kupias & Peltola 2009, 176.)

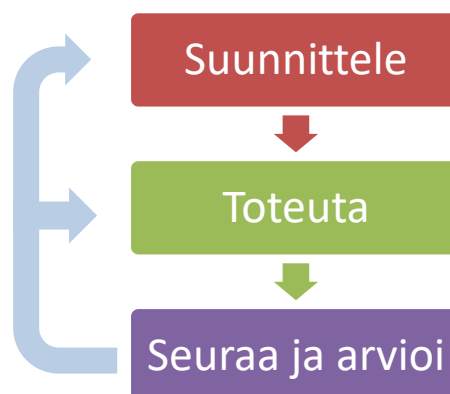
3.5 Arviointi, seuranta ja kehittäminen

Perehdyttämisen ja opastuksen tuloksia tulee seurata ja arvioida, sekä perehdytettyjen mielipiteet ja kokemukset kannattaa kuunnella ja huomioida perehdytyksen kehittämisessä (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 12). Vaikka asia on opetettu, sitä ei silti aina ole opittu. Seurannan avulla varmistetaan perehdyttämisen onnistuminen ja oppiminen. Saavutettiinkö tavoitteet, miten suunnitelma onnistui, mikä sujui hyvin, missä on puutteita tai korjattavaa, mitä voitaisiin tehdä toisin? (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.) Työn edetessä jatkuva seuranta ja päivittäinen rakentavan palautteen antaminen ohjaavat oppimista. Perehdyttäminen katsotaan onnistuneeksi, kun työntekijä on omaksunut opittavan asian ja tuntee asioiden välisiä yhteyksiä, kykenee soveltamaan oppimaasta tietoa käytännössä ja muuttuvissa tilanteissa, on oppinut työhönsä liittyvät yleisperiaatteet sekä osaa ottaa asioista selvää itsenäisesti. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 6.)

Seuranta ja arviointi

Tarkistus- ja muistilistat toimivat perehdytyksen seurannan ja arvioinnin apuna kysymysten ja keskusteluiden ohella. Tarkistuslista voi olla lyhytaikaisen työsuhteen perehdyttämistä varten lyhyt muistilista, johon esimies, perehdytyksen vastuuhenkilö tai perehdytettävä itse merkitsee suoritusmerkinnän, kun määrätty asia on käsitelty. Perehdyttäminen katsotaan suoritetuksi vasta, kun kaikki asiat on opetettu ja oppiminen on yhdessä tarkistettu. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.)

Parhaimmillaan perehdyttäminen on vuorovaikutuksellista oppimista, keskustelemista, kyselemistä ja kannustamista. Kuva 2 esittelee perehdytysprosessin kulun sen suunnittelusta arviointiin ja tarvittaessa uudelleen suunnitteluun. Työskentelyn ohessa käydyissä keskusteluissa perehdyttäjä ja perehdytettävä voivat antaa ja saada palautetta puolin ja toisin. Lyhytkin etukäteen valmisteltu keskustelu riittää täydentämään työnohessa käytäviä keskusteluja ja opettaa samalla toisten toiminnan arviointia. Keskusteluissa voidaan käyttää apuna perehdytyksen tarkistuslistaa tai etukäteen mietittyjä kysymyksiä ja kommentteja. Keskustelussa on tarkoituksena yhdessä pohtia, miten perehdyttäminen on perehdytettävän mielestä toteutunut, mitä asioita hän on erityisen hyvin oppinut, missä asioissa hänen tarvitsee vielä kehittyä mitä hän toivoo perehdyttämiseltä ja miten tästä jatketaan eteenpäin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.)



Kuva 2. Jatkuva kehittäminen (Kangas & Hämäläinen 2007, 17)

Konkreettisen työn osaamisen lisäksi perehdyttämisen- ja opastusvastuussa olevat työntekijät tarvitsevat koulutusta ja valmennusta tehtävänsä arvioidakseen opetuksen tarvetta ja analysoidakseen työtä. Seurantahaastattelu esimiehen kanssa sovitaan ja järjestetään sopivan ajan kuluttua. Tarvittaessa uudelle työntekijälle annetaan lisäopastusta ja järjestetään uusi seuranta-haastattelu. Perehdyttämissuunnitelma allekirjoitetaan opastuksen jälkeen ja arkistoidaan asianmukaisesti. Kehitysideat kirjataan toimintamalleihin ja suunnitelmiin. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 6.)

Tavallisin syy perehdyttämisen laiminlyönnille, heikolle toteutukselle tai sen tekemättä jättämiselle on kiire. Usein oman työn arki sitoo tekijänsä omiin työvelvollisuuksiinsa niin lujasti, ettei aikaa toisen työntekijän perehdyttämiselle löydy. Kiireiset ajanjaksot toimivat monesti loistavan tilaisuuden oppia, mutta ovat samalla ajanjaksoja, jolloin perehdyttämiseen ei ole mahdollisuutta panostaa niin hyvin, kuin olisi tarpeen. Jotta huonoja perehdytysajankohtia voidaan välttää, tulisi työsuhteen alkamisajankohta suunnitella tarkoin, huomioiden myös perehdyttämisen näkökulma. (Kjelin & Kuusisto 2003, 241 – 242.)

Kehittäminen

Sijaisten, lomittajien, vuokratyövoiman ja ulkoisten palveluntoimittajien käyttö lisääntyy jatkuvasti työpaikoilla, ja siksi perehdyttämisjärjestelmää tulee ylläpitää jatkuvasti. Erilaisten muutosten määrä ja nopeus aiheuttavat jatkuvasti uusia vaatimuksia työpaikkojen perehdyttämisen- ja opastusjärjestelmille. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 12.) Perehdyttämisen kehittäminen edellyttää tietämystä tämänhetkisestä tilanteesta, toisin sanoen perusteellinen lähtötilanteen kartoittaminen on olennaista kehittämisessä. Kehittämisohjelmaan selvitetään tavoitteet, toimenpiteet, vastuuhenkilöt sekä aikataulut. Perehdyttämistä kehitettäessä on syytä kiinnittää huomiota myös seurantaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 25.)

Lähtötilannetta kartoitettaessa selvitetään, mitkä asiat ovat kunnossa ja mitkä eivät, jotta saadaan tietää tärkeimmät kehittämisen kohteet. Arvioinnin voi tehdä haastattelemalla tai keskustelemalla työpaikalla pienryhmissä. Arviointia tehdessä on syytä huomioida mahdollisimman monen eri tahon mielipiteet ja

näkemykset; esimiehen, perehdyttäjän ja opastettavan mielipiteet perehdytyksen laadusta poikkeavat usein toisistaan. Jokaisen perehdytykseen osallistuneen henkilön mielipide on tavallaan yhtä oikea, mutta samalla aina subjektiivinen näkemys. Perehdyttämisen tavoitteilla tarkoitetaan tavoiteltua tasoa, jolla perehdyttämisen tulisi työpaikalla olla. Lähtötilanteen arvioinnin jälkeen määritellään perehdyttämisen eri osa-alueiden tavoitteet: riittääkö ”melko hyvä” vai halutaanko pyrkiä ”erinomaiseen”? Ennen tavoitteiden lukkoon lyömistä on syytä kuulla koko työyhteisön mielipide ja perustelut: mitä asioita työyhteisö haluaa korostaa korkeammalle kuin toisia? (Kangas & Hämäläinen 2007, 25.)

Kehittämissuunnitelmaa laadittaessa määritellään yleensä ohjelman laatimisesta ja toteutuksesta vastaavat henkilöt. Tilanteesta on tärkeää pysyä ajan tasalla ja asioiden etenemistä ja toteutumista on seurattava jatkuvasti. Kun kehittämissuunnitelma on saatettu päätökseen, arvioidaan ohjelman toteutuminen sekä tavoitteiden saavuttaminen: missä osioissa kehittämissuunnitelma onnistui, missä epäonnistui, mistä syistä ja mitä ensi kerralla olisi syytä tehdä toisin? (Kangas & Hämäläinen 2007, 25 – 26.)

3.6 Maahanmuuttajan perehdyttäminen

Suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden väliset yhteistyövaikeudet työpaikoilla johtuvat yleensä kommunikaatio-ongelmista ja kulttuurieroista. Ulkomaalaisten työntekijöiden erilaiset toimintatavat sekä tietämättömyys suomalaisesta työkulttuurista aiheuttavat usein ärtymystä ja väärinkäsityksiä ulkomaalaisten ja suomalaisten työntekijöiden välille. Ulkomaalaisen työntekijän integroitumisprosessi on kaksipuolinen projekti, jossa myös suomalaisella työntekijällä on aktiivinen roolinsa. Ulkomaalaiset työntekijät joutuvat näkemään vaivaa oppiakseen kielen, kulttuurin ja uuden työyhteisön. (Saari 2010, 79.) Maahanmuuttajataustaisen, toisesta kulttuurista saapuvan uuden työntekijän työssä aloittamista voidaan tukea järjestämällä hänelle laadukasta perehdytystä, sekä antamalla säännöllisesti palautetta ja olemalla hänen kanssaan vuorovaikutuksessa (Yli-Kaitala ym. 2013, 25). Laadukas perehdyttäminen ja työn sisältöä koskeva ohjaus lisäävät organisaation yhteenkuuluvuutta sekä työtyytyväisyyttä (Yli-Kaitala ym. 2013, 27).

Hyvä perehdyttäminen tulee aina suunnitella ja toteuttaa tilanteen, tarpeen ja perehdytettävän mukaan. Kulttuurieroista sekä vahvan yhteisen kielen puuttumisesta johtuen perehdyttämiseen kannattaa erityisesti muistaa käyttää riittävästi aikaa, sekä varmistaa viestin ymmärretyksi tuleminen käyttäen apuna esimerkiksi videoita tai piirroksia, jotka kuvaavat työtehtäviä käytännössä. Kuvalliset ohjeet ovat suositeltavia esimerkiksi silloin, jos työtehtävät vaativat koneiden tai kemikaalien käsittelyä. Perehdyttäjän tulee myös viedä oma suullinen ja kirjallinen viestintä työntekijän kielitaidon tasolle. Ymmärtäminen voidaan varmistaa esimerkkitalanteilla, joihin uudelta työntekijältä pyydetään ratkaisua. Perehdytysmateriaalista on hyvä olla työpaikalla selkokielineen kooste kaikkein keskeisimmistä asioista. Erityisesti työturvallisuuteen liittyvien seikkojen ymmärtäminen on hyvin tärkeää. Perehdyttäjän voi olla myös syytä harkita perehdytysmateriaalin sekä työturvallisuusohjeiden kääntämistä työntekijän omalle äidinkielelle tai englanniksi. (Yli-Kaitala ym. 2013, 26.)

Kenen tahansa henkilön ammatillinen identiteetti kyseenalaistuu, kun henkilö vaihtaa työpaikkaa, puhumattakaan silloin, kun vaihdetaan työskentelymaata. Huolellinen perehdyttäminen on tärkeää kaikille uusille työntekijöille, mutta erityisen merkittävää se on henkilölle, jonka kieli sekä kulttuuri eroavat eroavalle työntekijälle. Maahanmuuttaja joutuu sopeutumaan ja soveltamaan osaamistaan uuteen ympäristöön ja ehkä jopa täysin uuteen työtehtävään. Jos muuttaja on ollut työtön, ennen työhön palkkaamista, osaamisen tunne on saattanut heikentyä. Onnistuneella perehdyttämisellä osaamisen tunnetta voidaan vahvistaa ja sopeuttaa muuttaja suomalaiseen työelämään. (Yli-Kaitala ym. 2013, 27 – 28.)

Muualta tulleelle työntekijälle suomalaiseen työelämään liittyvät oikeudet, vastuut ja velvollisuudet voivat olla täysin vieraita, joiden selvittämisestä perehdyttäminen on syytä aloittaa. Suomalaisessa työelämässä työntekijältä odotetaan täsmällisyyttä, aikataulujen noudattamista sekä luotettavuutta. (Yli-Kaitala ym. 2013, 32 – 33.) Suomalaisessa työyhteisössä arvostetaan myös suuresti omaaloitteisuutta, mikä voi joissain kulttuureissa olla hyvinkin kielteinen asia. Työntekijä voi olla tottunut odottamaan esimiehen määräystä tai lupaa suorittaa tietty tehtävä. (Halme & Vataja 2001, 109.) Myös matala hierarkia suhteessa esimieheen voi tulla monelle maahanmuuttajalle yllätyksenä. Samalla samassa asemassa oleva työntekijä voi pyytää toista suorittamaan joitakin

tehtäviä. Yrityksen yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt on myös syytä käydä läpi. Uusia toimintatapoja muualta tulleelle työntekijälle voivat olla myös loma-järjestelmät, sairauspoissaolot, lääkärintodistuksen hankkiminen tai menettely lapsen sairastuessa. (Yli-Kaitala ym. 2013, 32 – 33.)

Perehdytyksellä on merkittävä rooli ristiriitojen ennaltaehkäisyssä, ja siksi päiväkodin johtajan velvollisuus on perehdyttää maahanmuuttajataustainen työntekijä suomalaiseen työkuulttuuriin ja työlainsäädäntöön. Olennaisia asioita ovat muun muassa tasa-arvo, aikataulujen noudattaminen sekä uskontoon liittyvät asiat, kuten uskonnolliset vapaapäivät ja rukoileminen. Rukoushetket voidaan sijoittaa päivittäisille tauoille ja niitä varten voidaan järjestää erityinen tila. Uskonnollisia vapaapäiviä varten voidaan yhdessä pyrkiä antamaan mahdollisuus lomaan tai virkavapaaseen. Pienten lasten ryhmässä lasten syöttäminen on osa työntekijän toimenkuvaa, eikä työntekijä voi kieltäytyä esimerkiksi syöttämästä lapselle sianlihaa. (Halme & Vataja 2011, 109.)

4 VARHAISKASVATUS JA PÄIVÄHOITO

Varhaiskasvatus on alle kouluikäisiin lapsiin suuntautunut ikäkausipedagogiikka, joka voi tarkoittaa kolmea asiaa: alle kouluikäisten lasten kasvatusta tutkivaa tieteenalaa, oppilaitoksissa opiskeltavaa tieteenalaa sekä pienten lasten kasvatusta käytännössä (Hellström 2010, 256). Tämä opinnäytetyö käsittelee varhaiskasvatusta yhteiskunnallisena palveluna, jolla on monia tehtäviä, kuten suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, oppimista ja hyvinvointia yhteistyössä lapsen huoltajien kanssa (Opetushallitus 2016, 14). Varhaiskasvatus kasvatuksellista vuorovaikutusta, joka muodostuu hoidon, kasvatuksen sekä opetuksen yhteisestä kokonaisuudesta, jossa painotetaan erityisesti pedagogiikkaa. Varhaiskasvatuksessa keskeisessä asemassa on lapsen omaehtoinen leikki. Varhaiskasvatus edistää lapsen fyysistä, sosiaalista ja tunne-elämän kehitystä sekä tukee lapsen esteettistä, älyllistä ja uskonnollista kasvatusta kunnioittaen lapsen vanhempien vakaumusta. (Kotkan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2008.) Palveluna varhaiskasvatus edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot vahvistavat lasten osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Lisäksi

varhaiskasvatus antaa lasten huoltajille tukea kasvatustyössä sekä mahdollistaa heidän osallistumisensa työhön tai opiskeluun. (Opetushallitus 2016, 14.)

Varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena, esimerkiksi leikki- tai päiväkerhotoimintana. Varhaiskasvatusta järjestävän tahon oppimisympäristön on oltava kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen, turvallinen sekä lapsen iän ja kehityksen huomioon otettava. Jokaisen lapsen vanhemmat tai huoltajat saavat itse päättää lapsensa osallistumisesta varhaiskasvatukseen. Jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on kuitenkin oikeus saada varhaiskasvatusta. Koulun aloitusta edeltävä esiopetus luokitellaan toiminnallisesti varhaiskasvatukseksi. Jokainen lapsi on velvollinen osallistumaan esiopetukseen 1.8.2015 alkaen. (Opetushallitus 2016, 16.)

4.1 Varhaiskasvatuksen tavoitteet

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää ja kehittää lapsen koko persoonaa, tasapainoista kasvua, kehitystä sekä oppimista. Varhaiskasvatuksessa kasvattajan tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa monipuolista toimintaa, sekä rakentaa ympäristö, jossa näkyvät lapsille ominaisimmat tavat toimia, kuten leikkiminen, liikkuminen, tutkiminen sekä sisällöllinen suuntautuminen. (Hellström 2010, 257.)

Varhaiskasvatuslain (8.5.2015/580) mukaan *varhaiskasvatuksen tavoitteena on:*

- 1) edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia;*
- 2) tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista;*
- 3) toteuttaa lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset;*
- 4) varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö;*

- 5) *turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä;*
- 6) *antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa;*
- 7) *tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä;*
- 8) *kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen;*
- 9) *varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin;*
- 10) *toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä.*

Varhaiskasvatuksen perustana on lapsen perusturvallisuuden luominen ja ylläpitäminen aikuisen turvallisen vuorovaikutuksen kautta. Leikki on lapselle luontaisin tapa olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa, ja leikissä aikuisellakin voi olla monta roolia: aikuinen voi toimia leikissä käynnistäjänä, ylläpitäjänä ja rikastuttajana sekä havainnoijana. Varhaiskasvatusta toteutetaan yhteistyössä koulujen, neuvolan, seurakunnan sekä muiden moniammatillisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Lasten vanhemmilla tai huoltajilla on merkittävä rooli varhaiskasvatuksen suunnittelussa. Asiantuntijoiden välinen yhteistyö luo parhaat valmiudet vanhempien sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön väliselle kasvatuskumppanuudelle. Vanhemmat ovat oman lapsensa parhaat asiantuntijat, ja he tuovat yhteistyöhön kodin ja oman lapsensa yksilöllisen näkökulman. Yhteistyö vanhempien kanssa näkyy muun muassa vanhempainiltoina, hoito- ja kasvatussuunnitelmakeskusteluina sekä päivittäisenä tiedonvaihtona lapsen tuonti- ja hakutilanteissa. (Kotkan kaupunki.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaidolla on merkittävä rooli korkealatuisten varhaiskasvatuksen tuottamisessa. Varhaiskasvatuksen pedagogiikalla ja ammattitaitoisella osaamisella halutaan turvata lasten luontaisen toiminnan tapoja, kuten leikin, tutkimisen, taiteellisen toiminnan ja liikkumisen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Avain kaikkeen on hyvä vuorovaikutus ja läheisyys lapsen kanssa, jossa varhaiskasvattajan on tavoitettava lapsen kokemus, kyttävä samaistumaan siihen ja sitouduttava toimimaan lapsen aloitteen mukaisesti. (Kotkan kaupunki.)

Uudet Opetushallituksen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet velvoittavat varhaiskasvatuksen järjestäjän huomioimaan myös työsuojeluun ja turvallisuuden liittyvät säännökset, jotka pitävät sisällään muun muassa perehdyttämisen ja työhön opastuksen. Turvallisuuden edistämisen tulee olla suunnitelmallista ja säännöllisesti arvioitua. (Opetushallitus 2016, 16.) Työyhteisön toimintakulttuuria, sen muuntautumista, arvioimista ja kehittämistä korostetaan myös uusissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. Johtajan tehtävä on edistää toimivaa ja osallistavaa työkuulttuuria sekä ammatillista ajattelua. Johtaja voi rohkaista työyhteisöä kehittämään yhteistä toimintakulttuuria muun muassa perehdyttämisen avulla. Perehdyttäminen tutustuttaa työyhteisön uudet jäsenet vanhoille työntekijöille, sekä esittelee päiväkodin yhteiset tavoitteet sekä yhteisen arvoperustan uusille työntekijöille, ja näin tukee koko työyhteisön toimintakulttuurin toimivuutta. (Opetushallitus 2016, 28.)

4.2 Lapsen kielen kehitys

Kielen kehittyminen on lapsen aivotoiminnan kehityksen sekä lapsen ja ympäristön tiiviin vuorovaikutuksen yhteistulos. Lapsi rakentaa itse oman käsityksensä kielestä ja ympäröivästä maailmasta. Lapsi havainnoi ympäristönsä puhetilanteita innokkaasti ja tuottaa puhetta havaintojensa pohjalta. Varhainen kielen kehitys on liitoksissa lapsen tunteisiin. Lapsen pyrkimystä havainnoida ympäristöä ja kuvata sitä kielellisesti tukevat mm. halu olla yhteydessä toisiin ihmisiin sekä jakaa heidän asioita heidän kanssaan. Kielitaidolla on lapselle erityinen merkitys monesta syystä. Kielen avulla lapsi tutustuu ympäristöönsä, jäsentää omia havaintojaan ja oppii uusia asioita. Puhe on lapselle sosiaalisen vuorovaikutuksen, ajatusten sekä tunteiden viestintäväline, jota hän käyttää

myös toiminnan suunnitteluun sekä ongelmien ratkaisemiseen. (Lyytinen 2003, 48.)

Monipuolista ja lapsen ikäkaudelle tyypillistä leikkiä pidetään usein merkinä lapsen terveestä psyykkisestä kehityksestä. Kuva 3 osoittaa kuinka lapsen leikillä, liikunnalla, taiteellisella ilmaisulla ja tutkimisella on vaikutusta lapsen kielen ja vuorovaikutuksen kehitykseen. Leikissä lapsi oppii olemaan sekä kielellisessä että toiminnallisessa vuorovaikutuksessa toisten leikkijöiden kanssa. Leikin edellytys on, että lapsi havaitsee ja ymmärtää, mitä muut tekevät ja kokevat. Toiminnassaan lapsi tarvitsee kieltä, joka kehittyy leikkimisen, liikkumisen, tutkimisen sekä taiteellisen kokemisen ja ilmaisemisen avulla. Kasvaessaan lapsi liittyy leikkiessään kielen toimintaan, jolloin kokemusten merkitys lisääntyy kielen oppimisessa. Kielen avulla lapsi muotoilee leikin tarkoitusta, kuvailee sen etenemistä ja säätelee suhteitaan leikkitovereihin. Kielen hallinnan valmiudet toimivat myös perustana oppimisvalmiuksille. Lapsi oppii vähitellen luokittelemaan asioita käsitteiden kautta ja ymmärtämään niiden välisiä suhteita. Lapsi oppii myös kysymään, vastaamaan ja kuuntelemaan. (Välimäki 2011, 17; Kuva 3.)



Kuva 3. Kieli ja vuorovaikutus yhdistävät lapselle ominaiset tavat toimia (Välimäki 2011, 17)

Kieli on olennainen väline lapsen oman minuuden, eli yksilöllisyyden ilmaisemisessa. Kieli on yhteydessä lapseen koko kehityksen ajan, ja se lisää ajattelun nopeutta ja laajuutta. Kieli on tärkeä myös lapsen oppimisen kannalta, sillä kaikki tieto hankitaan ja talletetaan muistiin kielen välityksellä. Lapsen kielen

kehitys on jatkuvaa ja se on samalla yhteydessä puheen kehitykseen (kuva 4). Lapsen kielenkäyttö on ajattelua, tunteiden ilmaisua, sosiaalista vuorovaikutusta sekä toiminnan ilmaisemista. (Nurmilaakso 2011, 31.) Kieltä opetellessaan lapsi havainnoi ympäristönsä puhetilanteita ja tuottaa niiden pohjalta valikoiden puhetta. Kielen omaksumisessa lapsi oppii kielen äänteet, sanaston sekä säännöt, joiden mukaan sanat taivutetaan ja yhdistetään lauseiksi. (Lyytinen 2003, 48.) Aluksi lapset eivät pohdi sanoja, niiden muotoja tai äännerakenteita, mutta vähitellen he kykenevät irtautumaan sanojen merkityksistä ja kiinnittävät huomiota enemmän kieleen itseensä (Nurmilaakso 2011, 32).

Lapsen kielen kehityksen keskeisiä saavutuksia eri ikävaiheissa	
7 – 9 kk	Jokeltelee monipuolisesti
10 – 15 kk	Osaa käyttää eleitä ilmaisun tukena
1,5 v	Yhteensä n. 10 – 30 sanaa. <ul style="list-style-type: none"> - Ymmärtää enemmän sanoja, kuin pystyy tuottamaan - Noudattaa lyhyitä ohjeita ja kehotuksia - Symbolisia leikkitoimintoja
2 v	Yli 250 sanaa. <ul style="list-style-type: none"> - Osaa käyttää sanayhdistelmiä, joissa sanat taipuvat - Ilmaisut n. 5 – 6 morfeemin pituisia
2,5 v	Oppii n. 10 uutta sanaa päivässä <ul style="list-style-type: none"> - Määrällisesti eniten substantiiveja ja verbejä - Yhä enemmän adjektiiveja, pronomineja ja partikkeleita <p>Puheessa eri taivutusmuotoja, kuten</p> <ul style="list-style-type: none"> - preesens ja imperfekti - monikko ja genetiivi - partitiivi sekä sisä- ja ulkopaikallissijat <p>Omatekoisia taivutuksia ja muotoja</p>
3 v	Puhe lähes kokonaan ymmärrettävää <ul style="list-style-type: none"> - Käyttää apuverbejä, eri aikamuotoja sekä taivuttaa verbejä eri persoonamuodoissa - Käsky-, kielto- ja kysymyslauseita - Esineen paikan sijainnin ilmaisu - Adjektiivien vertailuasteet <p>Kielellinen tietoisuus alkaa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sana- ja loruleikit
4 – 5 v	Osaa sanojen taivuttamisen ja lauseiden muodostamisen perussäännöt <ul style="list-style-type: none"> - ajan ilmaisu - paikan ja sijainnin kuvailu - esineiden tarkastelu (koko, väri, muoto, määrä) - tarinankerrontataidot
6 v	Osaa n. 14 000 sanaa. <ul style="list-style-type: none"> - Tiedostaa sanojen muodostuvan eri äänneistä - Havaitsee äänne-eroja - Osaa yhdistää, poistaa, lisätä ja laskea äänneitä <p>Vuorovaikutuksen perustaidot</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keskittyy kuuntelemaan - Kyselee kuulemastaan - Vastaa kysymyksiin, puhuu vuorotellen - Toimii annettujen ohjeiden mukaisesti

Kuva 4. Lapsen kielen kehitys eri ikävaiheissa (Lyytinen 2003, 60)

Kaksikielisyys

Varhaiskasvatuksessa kielikasvatuksen tavoitteena on saavuttaa toiminnallinen, eli funktionaalinen kaksikielisyys. Toiminnallisessa kaksikielisyudessa lapsi kykenee puhumaan, ymmärtämään ja ajattelemaan aktiivisesti molemmilla kielillä ja vaihtamaan kieltä automaattisesti, vaikka kielten välillä olisikin tasoeroja. Tavoitteena on pitää lapsen oma äidinkieli sekä toinen kieli vahvasti rinnakkain, jossa toinen kieli opitaan äidin kielen rinnalle, ei syrjäyttämään sitä. (Halme 2011, 92.) Lapsi kykenee omaksumaan useampia kieliä samanaikaisesti jo varhaisvaiheista lähtien. Vanhemmat tutkimukset väittivät aluksi, että kaksikielisydestä seuraisi haittoja lapsen kielellisen, älyllisen ja kognitiivisen kehityksen alueille. Myöhemmin on havaittu kaksikielisten lasten jopa selviävän paremmin sekä kielellisistä että ei-kielellisistä tehtävistä kuin heidän ikätoverinsa. (Halme & Vataja 2011, 13.)

Samanaikaisessa kielenoppimisessa lapsi kykenee oppimaan kaksi kieltä ympäristöstään ennen kolmea ikävuotta, ja saavuttaa luonnollisen kaksikielisyyden huomaamattaan. Vaikka lapsi oppisi kielet samassa ympäristössä, kielet rakentuvat erillisiksi järjestelmiksi rinnakkain. Näin käy, jos lapsen vanhemmat puhuvat molemmat lapselle omaa äidinkieltään. Suotuisten tunnesuhteiden ansiosta lapsi oppii erottamaan kielet ja vaihtamaan kieltä vanhemman mukaan. Alkuvaiheessa lapsi saattaa sekoittaa kielet keskenään, mutta se on tyypillistä pienelle lapselle. Sekoittuminen voi johtua esimerkiksi siitä, että lapsi ei tunne sanaa toisella kielellä tai tilanne on koettu vain toisella kielellä. Kielen kehitys kehittyy kaksikielisellä lapsella yksikielisten tapaan, mutta vauhti kielten välillä voi vaihdella. (Halme & Vataja 2011, 14.)

Peräkkäisessä kielenoppimisessa lapsi oppii yhden kielen kotonaan ja toisen esimerkiksi päiväkodissa. Tällaisessa oppimisessa kriittinen vaihe on 1 – 2 vuoden iässä, jolloin kieliympäristön vaihtuminen voi olla haitta, sillä lapsi on vasta harjoittelemassa kielen käyttötarkoitusta. Vaikeudet voidaan välttää puhumalla lapselle molempia kieliä mahdollisimman tasapuolisesti oikeissa ympäristöissä. Noin neljän vuoden iässä lapsi oppii ensimmäisen kielensä äänne- ja lauserakenteet, minkä jälkeen uuteen kieliympäristöön siirtyminen on helpompaa. Vaarana on, että lapsi unohtaa oman äidinkieltänsä nopeam-

min kuin omaksuu uuden kielen, tällöin uusi kieli pyrkii korvaamaan lapsen äidinkielen. Lapsi on yhtä aikaa otollisessa iässä oppimaan uuden kielen ja samaan aikaan riski-iässä kadottamaan ensimmäisen kielensä. Lapsi kykenee omaksumaan ympäristöstään eri kieliä, mikäli koko lapsen lähiyhteisö sitoutuu siihen. (Halme & Vataja 2011, 14 – 15.)

Ensimmäistä kieltä oppiessaan lapsen ympäristö ja vanhemmat rohkaisevat häntä kommunikointiin. Lapsen kieltä yritetään ymmärtää, eikä virheisiin kiinnitetä huomiota. Toista kieltä opettelevat lapset eivät usein kohtaa samanlaista rohkaisua, heitä ei palkita kielen puhumisesta ja väärinkäsityksiä tapahtuu. Aikuinen kiinnittää usein huomiota lapsen virheisiin ja pyrkii korjaamaan niitä pyytämällä lasta sanomaan lauseen uudelleen. Aikuisen tulee toistaa oikea kielellinen muoto omassa puheessaan, ilman huomion kiinnittymistä lapsen virheeseen. (Halme & Vataja 2011, 21.)

4.3 Kielikylpy ja vieraskielinen varhaiskasvatus

Suomessa kielikylpyä toteutetaan kanadalaisen mallin mukaan, joka saapui Suomeen 1970-luvun lopulla. Vaasan yliopiston Christer ja Ulla Laurén tutustuivat ohjelmaan Kanadassa ja aloitteen menetelmän aloittamisesta Vaasassa teki joukko poliittisesti aktiivisia naisia. Tämän jälkeen kielikylpymenetelmä on levinnyt muualle Suomeen yleensä aktiivisten vanhempien aloitteesta. Vuonna 2009 Suomessa oli päiväkodeissa yhteensä 958 kielikylpylasta, peruskoulussa vuosiluokilla 1 – 6 yhteensä 2184 kielikylpyoppilasta ja vuosiluokilla 7 – 9 yhteensä 838 kielikylpyoppilasta. Myönteisistä tutkimustuloksista huolimatta kielikylpymenetelmällä toimivien päiväkotien ja koulujen määrä on varsin vähäinen. Monilla paikkakunnilla kielikylpyryhmiin on kuitenkin enemmän hakijoita, kuin paikkoja on tarjolla. (Vaasan yliopisto 2015a.)

Kielikylpy on opetusohjelma, joka on suunnattu lapsille, jotka puhuvat äidinkielenään enemmistökieltä, ja joilla ei muuten ole yhteyttä kielikylpykieleen. Menetelmä perustuu olettamukseen, jossa toisen kielen omaksuminen on tehokkaampaa tarkoituksenmukaisessa kommunikaatiotilanteessa. Kielikylvyssä opetusta annetaan suurimmaksi osaksi kielikylpykielellä, eikä oppilaiden äidinkiellellä. Kielikylpymenetelmän tavoitteena on, että oppilaat saavuttavat toiminnalliset taidot sekä kirjallisessa että puhutussa kielikylpykielessä samalla, kun

heidän äidinkiелensä kehittyä. (Vaasan yliopisto 2015b.) Lapset aloittavat kielikylvyssä yleensä 3 – 6 vuoden iässä, ja se voi jatkua peruskoulussa 9. vuosikurssin loppuun asti.

Oppilaita kannustetaan käyttämään kielikylpykieltä alusta alkaen ja heidän odotetaan käyttävän kielikylpykieltä kommunikoidessaan opettajin ja muiden oppilaiden kanssa. Opettajat, jotka opettavat kielikylpykieltä oppilaiden kanssa käyttävät heidän kanssaan vain kielikylpykieltä, sillä on tärkeää, että oppilaat kuulevat ja käyttävät kieltä eri tarkoituksissa ja tilanteissa. Opettaja on myös oppilaille tärkeä kielimalli. Opetuksessa, jossa opetusta annetaan oppilaiden äidinkielellä, tarvitaan avuksi toinen opettaja, sillä kielikylpyopettaja opettaa vain kielikylpykieltä. (Vaasan yliopisto 2015b.)

Kielikylpy menetelmänä

Kielikylpypäiväkodissa lasten kanssa kommunikoidessa on tärkeää luoda lapsiin katsekontakti, jotta he ymmärtävät, että aikuinen haluaa sanoa jotakin juuri heille heidän uudella kylpykielellään. Vanhempien kanssa keskusteltaessa voidaan käyttää omaa äidinkieltä, mutta luodaan silti katsekontakti. Samalla lapset huomaavat, että päiväkodin opettaja osaa puhua ja ymmärtää myös suomea, tämä luo lapsille turvallisuuden tunnetta. Katsekontakti sekä fyysinen kontakti ovat tärkeitä asioita lapsille. Kielikylvyn alussa lapset käyttävät luonnollisesti enemmän omaa äidinkieltään puhuessaan opettajan tai toistensa kanssa, mutta ajan myötä he oppivat käyttämään enemmän kielikylpykieltään arjen kommunikoinnissa. Lapset oppivat rutiinit ja muut kielikylvyssä tehtävät asiat käytännön kokemusten kautta ja käyttäen kieltä välineenä. (Laurén 1991, 36 – 37.)

Päivittäisissä toiminnoissa tehtävät asiat on tärkeää havainnollistaa käytännössä kielikylpykieltä käytettäessä, jotta lapset voivat ymmärtää mitä opettaja tarkoittaa. Päivittäin toistuvissa rutiineissa, esimerkiksi ruokailussa, lapsille kerrotaan ja havainnollistetaan käytettävien esineiden nimet kielikylpykielellä, esimerkiksi pöytä, tuoli, lautanen. Lapset toistavat kerrotut sanat perässä ja oppivat yhdistämään ne oikeaan tilanteeseen. Esimerkiksi siivouksen merkitys on havainnollistettava lapsille käytännössä. Lasten kanssa keskustellaan,

miksi omat jäljet tulee siivota, tämän jälkeen lapset muistavat, mitä on tehtävä, kun aikuinen sanoo ”clean up”. (Laurén 1991, 36 – 37.)

Saduilla on suuri ja tärkeä merkitys lasten kielen kehityksessä päiväkotiaikana. Saduissa esiintyy lapsille tuttuja tilanteita, joita lapset ovat itse kokeneet, uusia ja tuntemattomia tilanteita, kuten jännitystä, iloa ja surua, jotka tuovat kieleen uusia vivahteita. Kielikylpyryhmissä satujen ymmärtämisen kyky kehittyy merkittävästi. Alussa käytetään paljon kuvakirjoja, joista kerrotaan, mitä kuvissa tapahtuu ja lapset toistavat käytettyjä sanoja. Kuvakirjoista siirrytään lapsille tuttuihin satuihin, joita heille on luettu heidän äidinkielellään. Kerromukset luetaan omin sanoin, niitä ei lueta suoraan kirjasta, sillä lapset eivät välttämättä ymmärrä kaikkea. Usein lapset haluavat myös kommentoida ja keskustella sadun sisällöstä. Myöhemmässä vaiheessa satuja voidaan jo lukea suoraan kirjasta kielikylpykieltä käyttäen, kun lapset ovat oppineet suurimman osan päiväkodissa käytetystä kielestä. (Laurén 1991, 37 – 38.)

Kielikylpypäiväkotien vuosisuunnitelma koostuu usein erilaisista teemoista, joita voivat olla esimerkiksi vuoden ajat tai muiden maiden kulttuurit. Lasten kanssa teemaa läpikäytessä on tärkeää kasata mahdollisimman paljon konkreettista materiaalia, kuten satuja, lauluja ja leikkejä, jotta teema olisi mielenkiintoinen ja helposti ymmärrettävä. Materiaalina voidaan käyttää erilaisia tietokirjoja, kuvia, videoita tai esineitä. Lapset saavat myös kertoa omia ajatuksia ja kokemuksia teemaan liittyen. Konkreettisten tilanteiden kautta lapset oppivat paljon uusia sanoja. (Laurén 1991, 38 – 39.)

Kielikylvyssä uusien laulujen ja lorujen opettelu voidaan helpottaa käyttämällä tekstejä havainnollistavia kuvia. Laulujen opettelu uudella kielellä aloitetaan satujen tapaan tutuista lauluista, jotka ovat jo ennestään tuttuja lapsille. Laulun teksti luetaan ääneen ja lapset toistavat sen perässä. Lapsille selitetään mistä laulu kertoo ja sen sisällöstä keskustellaan yhdessä niin, että lapset kertovat opettajalle sen, minkä ovat itse ymmärtäneet. Tarvittaessa opettaja selventää epäselviä asioita. Lopulta laulu lauletaan läpi yhdessä niin, että lapset joko kuuntelevat tai laulavat mukana. Usein lapset haluavat osallistua laulamiseen, vaikka eivät vielä osaisikaan tekstiä kunnolla. Hyödyllisiä ovat

myös monet laululeikit, joissa laulun sisältö käy ilmi niitä leikittäessä, sekä lorut, joissa lapset voivat leikitellä sanoilla ja rytmeillä, sekä samalla oppia uusia sanoja. (Laurén 1991, 40 – 41.)

Kielikylpyryhmissä toiminta on samanlaista kuin muissakin päiväkotiryhmissä, mutta kielikylvyssä on lisäksi kyse uuden kielen oppimisesta ja omaksumisesta. Tämä edellyttää sitä, että kaikki toiminta ryhmässä tehdään konkreettisemmin ja aluksi hieman hitaammin ja selkeämmin. Usein samat asiat joudutaan selittämään lapsille useaan kertaan. Lapsilta toiminta vaatii hyvää keskittymiskykyä, jotta he kykenevät ymmärtämään kaiken. Opettajien tehtävänä on löytää keinoja ja tukea heitä keskittymisessä. (Laurén 1991, 42.)

4.4 Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa

Perustuslain mukaan jokaisella lapsella on oikeus omaan kulttuuriin, äidinkielen ja uskontoon, sekä kasvaa sekä omaan kulttuuripiiriin että suomalaiseen yhteiskuntaan. Laki lapsen päivähoidosta edellyttää päivähoitoa tukemaan kotia lapsen kasvatuksessa, samoin kielellisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien oman kulttuurin tuntemusta on tuettava. Varhaiskasvatuspalveluiden tulee vastata maahanmuuttajaperheiden tarpeita, siinä missä muidenkin perheiden tarpeita, kasvatuskumppanuuden avulla sekä yhteistyöllä kieli- ja kulttuuriryhmien kanssa. (Halme & Vataja 2011, 9.) Lasten oikeudet ja sukupuolten välinen tasa-arvo ovat samat riippumatta asuinpaikasta, sosiaalisesta ja kulttuurisesta taustasta tai etnisestä alkuperästä (Halme & Vataja 2011, 10). Jokainen lapsi tulee huomioida tasa-arvoisesti ja kunnioittavasti, ja on varhaiskasvattajan tehtävä huomioida, että lapsi otetaan ryhmään tasavertaisena jäsenenä (Halme & Vataja 2011, 12).

Maahanmuuttajataustaisen lapsen osallistuminen varhaiskasvatukseen on tärkeää, sillä se auttaa lasta oppimaan suomen kielen luonnollisessa ympäristössä toisten lasten ja kasvattajien kanssa. Varhaiskasvatuksessa lapsi saa ohjausta suomen kielen oppimiseen unohtamatta lapsen omaa äidinkieltään, jonka käyttämiseen lasta on rohkaistava. (Halme & Vataja 2011, 10.) Vastuu lapsen äidinkielen tukemisessa säilyy aina lapsen vanhemmilla. Jotta lapsi ei täysin unohda omaa äidinkieltään, tulee lapsen vanhempien ja päivähoidon

henkilökunnan tehtävä yhteistyötä; varhaiskasvattaja voi ohjata lapsen vanhempia käyttämään omaa äidinkieltään kotona ja kertomaan sen merkityksestä. Päivähoidossa kasvattajan tulee osoittaa kiinnostusta lapsen omaa äidinkieltä kohtaan. Päiväkodissa voidaan esimerkiksi yhdessä opetella erilaisia kohteliaisuuksia ja tervehdyksiä eri kielillä. Pitkän tauon jälkeen poissa päivähoidosta kasvattaja voi ajatella, että lapsen suomen kielen osaaminen on heikentynyt. Tämä on kuitenkin turhaa, sillä samalla lapsen oman äidinkieli on vahvistunut ja suomen kieli palaa takaisin mieleen nopeasti. (Halme & Vataja 2011, 15.)

Varhaiskasvattajalta työskentely maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa edellyttää hyvää kulttuurista ymmärrystä, jotta vanhempien kasvatustavoitteita voidaan tukea tasavertaisesti ja vastavuoroisesti (Halme & Vataja 2011, 10). Kasvatuskumppanuuden kannalta on olennaista tasavertainen vuorovaikutus, jossa yhdistyvät vanhempien ja henkilökunnan tietämys ja asiantuntemus. Lapsen on saatava päiväkodissa tuntee, että hänen omaa kulttuuriin ja kieltään arvostetaan, samoin kuin häntä itseään. Näin vältetään lasta joutumasta kahden eri kulttuurin ristivetoon. Vanhempien ja päiväkodin yhdessä sovitut periaatteet varmistavat lapsen kulttuuri-identiteetin tasapainoisuuden. Kahteen kulttuuriin kasvamista edesauttaa lapsen vanhempien myönteinen suhtautuminen omaan kulttuuriinsa, sen siirtäminen lapselle sekä lapsen salliminen sopeutua uuteen kulttuuriin. (Halme & Vataja 2011, 11.)

Monikulttuurisuuskasvatus ei vastoin yleisiä ennakkoluuloja ole suunnattu vain etnisille vähemmistöille, vaan kaikille lapsille. Varhaiskasvattajalla voi olla käsitys, että lapset eivät tietoisia eri roduista esimerkiksi havaitun ihonvärin perusteella. Erot eivät kuitenkaan aiheuta ongelmia, vaan suhtautuminen niihin. Lapsilla tulee olla mahdollisuus kysyä ja ihmetellä lapsiryhmän monimuotoisuutta yhdessä kasvattajan kanssa. (Halme & Vataja 2011, 44.) Päiväkodin suomalaisille lapsille voidaan lukea satuja ja tarinoita toisista maista ja kulttuureista ja päiväkodilla voidaan yhdessä viettää eri kulttuurin juhlia heille perinteisin menoin (Halme & Vataja 2011, 47). Monikulttuurinen ympäristö opettaa antamaan tilaa erilaisuudelle. Lapset oppivat pienestä pitäen erilaisuuteen ja siihen, että on olemassa erinäköisiä ja -värisiä ihmisiä, jotka puhuvat eri kieltä tai uskovat eri asioihin. Päiväkodin työntekijöiltä monikulttuurinen lapsiryhmä

vaatii tietynlaista mielen notkeutta. On osattava kunnioittaa toisenlaisista lähtökohdista ajattelevien ihmisten mielipiteitä ja kyseenalaistettava omia toimintatapoja. (Seeling 2016.)

Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ja harjoittelijoita työskentelee nykyään kaikilla työpaikoilla, niin myös varhaiskasvatuksessa. Tämä tuo haasteita työntekijöiden kohtaamiseen, perehdyttämiseen sekä vaatii kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen valmiuksia. Uuden työntekijän tuloon onkin syytä valmistautua hyvin. Uuteen kieleen ja työkulttuuriin oppiminen ja sopeutuminen ovat huomattavasti helpompaa käytännön kokemuksen kautta. Monikulttuurisuus ja monikielisyys tuovat lisäarvoa päiväkodin työyhteisöön, jossa erilaisuutta on turha kieltää. Jokaisella tiimin jäsenellä on erilaisia taitoja ja vahvuuksia. Yhdistämällä nämä vahvuudet ja taidot koko tiimin osaaminen moninkertaistuu. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän tuoma potentiaali tulee osata hyödyntää oikein, sillä monella on taustalla pitkä työkokemus. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän kielellistä ja kulttuurillista osaamista voidaan hyödyntää lapsen kielen, identiteetin ja kulttuurin tukemisessa sekä kasvatuskumppanuudessa perheen kanssa. (Halme & Vataja 2011, 107 – 108.)

4.5 Kotkan englanninkielinen päiväkot

Kotkan englanninkielinen päiväkot on Kotkan Suomi-Amerikka yhdistyksen ylläpitämä kielikylpypäiväkot, joka on perustettu 1975. Kotkan Suomi-Amerikka yhdistys on voittoa tavoittelematon sekä poliittisesti sitoutumaton ystävyysjärjestö. Englanninkielinen päiväkot tarjoaa päivähoitoa 2 – 7-vuotiaille lapsille kahdella eri hoito-ohjelmalla: aamupäivähoito ja kokopäivähoito. Päiväkodissa on yhteensä 42 päivähoitopaikkaa ja lapset on jaettu neljään eri ryhmään; alle 3-vuotiaisiin (Toddlers), 3 – 4-vuotiaisiin (Juniors), 4 – 5-vuotiaisiin (Seniors) ja esikoululaisiin (Preschoolers). Päiväkodissa on sekä suomalaisia että ulkomaalaistaustaisia lapsia. Päiväkodin henkilökuntaan kuuluu johtaja/esikouluopettaja, lastentarhanopettaja, lastenhoitaja, keittiöemäntä sekä yksi englantia äidinkielenään puhuva lastentarhanopettaja. Lisäksi päiväkodilla työskentelee jatkuvasti sekä suomalaisia että ulkomaalaisia opiskelijoita, harjoittelijoita ja vapaaehtoistyöntekijöitä. (Wainio 2016.)

Englanninkielisen päiväkodin toimintaperiaatteena on varhaiskasvatus ja osittainen englanninkielinen kielikylpy. Päiväkodin tavoitteena on ohjata lapsia normaalin varhaiskasvatustyön lisäksi kansainvälisyyteen ja englanninkielen omaksumiseen alle kouluikäisinä. Opetuksessa lapsille annetaan valmiuksia puhua englantia normaaleissa arkipäivän tilanteissa, lisäksi lapset omaksuvat muuta kielellistä aineistoa kuten lauluja, loruja ja fraaseja. Käytetyn englannin osuus lisääntyy lasten iän myötä. Englannin kieltä sovelletaan myös teema-aiheisiin, jotka vaihtuvat noin kuukausittain. Päiväkodissa oppiminen tapahtuu leikin kautta, jolloin kielen osaaminen etenee asteittain kielen ymmärtämisestä sen aktiiviseen käyttöön. (Wainio 2016.)

5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

Toiminnallisen opinnäytetyöni prosessi lähti liikkeelle halusta aloittaa opinnäytetyön valmisteleminen hyvissä ajoin, jo toisen vuoden opintojen aikana, sekä halusta olla hyödyksi Englanninkieliselle päiväkodille. Prosessina perehdyttämiskansion toteuttaminen oli minulle mielekäs, mutta samalla paljon aikaa vievä työ. Kokonaisuutena opinnäytetyön prosessi – sen aiheen varmistamisesta aina esitarkastukseen ja arviointiin asti – kesti koko vuoden 2016 ja päättyi keväällä 2017. Koko opinnäytetyöprosessi jakautuu ajallisesti kolmeen lähes yhtä suureen osaan: noin kolmannes on käytetty opinnäytetyön ja tuotoksen suunnitteluun, toinen kolmannes teoreettiseen viitekehukseen, raportointiin sekä seminaareihin ja kolmas kolmannes perehdyttämiskansion toteuttamiseen, muokkaamiseen ja viimeistelyyn.

Opinnäytetyön prosessi pitää sisällään kymmeniä luettuja kirjoja ja artikkeleita, useita palavereja ja sähköpostiviestejä päiväkodin kanssa. Prosessin aikana tunneskaala on vaihdellut kiireen ja paniikin sekaisista tunteista tuntien kirjoitusurakoihin, kun kirjoitus on lähtenyt luistamaan. Olen pitänyt opinnäytetyön prosessin alusta asti opinnäytetyöpäiväkirjaa, joka on ollut suuri apu siinä vaiheessa, kun olen muistellut aivan prosessin alkuvaiheita ja kirjoittanut niistä raporttiini. Päiväkirja pitää sisällään eri tunnelmia ja vaiheita, joita kaikkia olisi mahdotonta enää muistaa ulkoa.

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle, joka tavoittelee käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä ammatillisessa kentässä. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla ohje, ohjeistus tai opastus, joka on suunnattu ammatilliseen käytäntöön, kuten perehdytyskansio, ympäristöohjelma, turvallisuusohjeistus tai jonkin tapahtuman, kuten näyttelyn, järjestäminen. Toteutustapoja voivat olla kirja, kansio, cd-levy, portfolio, internetsivut tai tapahtuma. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9.) Toiminnallisena opinnäytetyötä toteutettu tuote ei yksin riitä opinnäytetyöksi. Ammattikorkeakouluopinnoissa olennaista on, että opiskelija osoittaa kykenevänsä yhdistämään ammatillisen tietonsa ammatilliseen käytäntöön, pohtimaan alan teoriaa sekä kehittämään alansa ammattikulttuuria käsitteiden sekä käytännön ratkaisuiden avulla. Erityisen tärkeää toiminnallisissa opinnäytetyöissä on, että niissä yhdistyvät käytännön toteutus sekä sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Vilkka & Airaksinen 2003, 42.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena on aina jokin konkreettinen tuote, ja siksi raportoinnissa on käytettävä tuotoksen saavuttamiseksi käytettyjä keinoja (Vilkka & Airaksinen 2003, 51). Toiminnallisen opinnäytetyön raportista tulee selvittää mitä, miten ja miksi tuote tai toiminta on tehty, millainen prosessi työ on ollut sekä millaisiin johtopäätöksiin on päädytty. Raportista tulee ilmetä myös miten kirjoittaja itse arvioi omaa prosessia, tuotosta sekä oppimista. Raportin perusteella lukijan tulee voida päätellä miten tekijä on onnistunut opinnäytetyössään. (Vilkka & Airaksinen 2003, 65.) Olennaista toiminnallisissa opinnäytetyöissä on raportin ja tuotoksen muodostama kokonaisuus ja osien yhteensovitus. Molempien osuuksien laatiminen vaatii huomiota, eikä kumpaakaan tule laiminlyödä. (Vilkka & Airaksinen 2003, 83.)

Opinnäytetyöraportti on rakenteeltaan kuin kertomus, jonka juoni etenee sen mukaan, millainen prosessi on ollut. Raportista selviää, miten opinnäytetyön aihe on löytenyt, mitkä ovat tekemisen kohteet, ratkotut kysymykset, keinot vastausten löytämiseen sekä erilaiset ratkaisut ja valinnat, joihin on päädytty työn edetessä. (Vilkka & Airaksinen 2003, 82.) Opinnäytetyön raportti perustuu toiminnallisesta tuotoksesta ja sen valmistumisesta, jotka perustuvat prosessin aikana tehtyihin muistiinpanoihin. Opinnäytetyöprosessin laajuuden

sekä pitkäkestoisuuden vuoksi, loppuvaiheen muistamisen helpottamiseksi on hyvä pitää opinnäytetyöpäiväkirjaa, joko sanallisessa tai kuvallisessa muodossa. Päiväkirjaa tulee pitää aina aiheen valitsemisesta lähtien. Päiväkirjan tulisi pitää sisällään pohdintaa, ideointia, kirjallisuutta, artikkeleita ja lehtileikkeitä. Materiaalin kerääminen helpottaa samalla työn teoreettisen viitekehyyksen valmistelua. (Vilkka & Airaksinen 2003, 19 – 20.)

5.2 Ideointi ja suunnittelu

Idea opinnäytetyöhöni syntyi loppuvuodesta 2015. Halusin opinnäytetyöni liittyvän varhaiskasvatuksen alueelle, sillä se on sosionomin työkentällä yksi minua eniten kiinnostavista osa-alueista. Lisäksi suoritan opinnoissani lastentarhanopettajan pätevyuden. Minulle tärkeää opinnäytetyöni kannalta oli myös se, että siitä on lähtökohtaisesti myös hyötyä tilaajalle ja, että työni tuloksia tullessaan aktiivisesti hyödyntämään päiväkodin toiminnassa työn valmistuttua. Olen työskennellyt Englanninkielisessä päiväkodissa aikaisemmin ja siksi päiväkotituntui itselleni luontevalta taholta toteuttaa opinnäytetyö. Otin yhteyttä päiväkodin johtajaan ja ensimmäisenä esille nousi päiväkodin tarve kunnolliselle, ajanmukaiselle ja selkeälle perehdyttämiskansiolle. Päiväkodin aikaisemman perehdytysmateriaalin laatiminen ja ylläpito oli tähän asti ollut päiväkodin johtajan vastuulla, eikä sen ylläpidolle muiden työtehtävien ohessa ole ollut riittävästi aikaa. Johtajan toiveena olikin jo pidempään ollut laadukkaampi perehdyttämiskansio, jota voitaisiin hyödyntää sekä uusien työntekijöiden aloittaessa työsuhteensa että uusien harjoittelijoiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden aloittaessa oman työjaksonsa.

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi todenteolla maaliskuussa 2016, kun tapasimme ensimmäisen kerran päiväkodin johtajan kanssa perehdytyskansion suunnittelun tiimoilta ja keräsimme yhdessä kasaan tärkeimpiä aihealueita ja otsikoita, joita perehdytyskansion tulisi pitää sisällään. Johtajan lisäksi haastattelin myös saman päivän aikana suullisesti muita päiväkodin työntekijöitä siitä, mitä he pitivät tärkeimpinä asioina päiväkodin toimintatavoissa ja käytännöissä, jotka päiväkodin uuden työntekijän olisi tärkeintä sisäistää heti työn alussa. Haastattelin myös päiväkodilla toimivia harjoittelijoita tiedustelemalla, mitä asioita he itse toivoisivat laadukkaalta perehdyttämiseltä ja perehdyttämiskansion sisällöltä. Ensisijaisesti uuden perehdytyskansion haluttiin olevan

monipuolinen ja selkeä; etsittyjen asioiden tulisi olla tarpeen mukaan helposti ja nopeasti löydettävissä. Teksti ei myöskään saisi olla hankalasti luettavia pitkiä kappaleita, vaan olisi lyhyesti ja ytimekkäästi esitetty, esimerkiksi ranskalaisilla viivoilla ja korostuksilla. Kansio laadittaisiin sekä suomeksi että englanniksi. Lisäksi kansio toimitetaan päiväkodille paperiversion lisäksi sähköisenä Word-tiedostona, jotta sen päivittäminen ja muokkaaminen olisi jatkossa vähemmän aikaa ja vaivaa vievä toimenpide päiväkodin henkilökunnalle.

Opinnäytetyöni suunnitelmaseminaariin osallistuin 26.4.2016, jossa esittelin opinnäytetyöni ohjaajalle alustavan suunnitelmani siitä, miten opinnäytetyöni lähtisi virallisesti alkuun, mitä se tulee pitämään sisällään ja miten lopulta tulen saavuttamaan valmiin työn ja sen tavoitteet. Esityksessä kävimme samalla läpi alustavaa ideointia ja keskustelua opinnäytetyön teoriaosan sisällöstä ja otsikoinnista. Suunnitelmaseminaarissa allekirjoitimme myös sopimukset opinnäytetyöstä ohjaajan ja tilaajan kanssa. Toukokuussa 24.5.2016 anoin tilaajatahoiltani – Englanninkielistä päiväkotia ylläpitävältä yhdistykseltä – tutkimuslupaa suorittaa tiedonkeruuta seuraavan kesän ja syksyn aikana perehdytyskansion materiaalin keräämistä varten. Sain tutkimuslupahakemukselleni myönteisen päätöksen 2.6.2016, jonka jälkeen tiedonkeruu saattoi alkaa. Perehdytyskansiota varten suoritettava tiedonkeruu tapahtuu kesän ja syksyn 2016 aikana.

5.3 Yhteistyö ja tiedonkeruu

Yhteistyö Englanninkielisen päiväkodin kanssa sujui hyvin ja mutkattomasti läpi koko prosessin. Koko päiväkodin henkilökunta oli alusta asti kiinnostunut ja motivoitunut osallistumaan perehdyttämiskansion suunnitteluun, kertomaan ajatuksiaan kansion sisällöstä ja antamaan palautetta koevedoksista. Yhteistyön sujumista ja aineiston keruuta helpotti se, että päiväkodin toimintatavat ja henkilökunta oli minulle entuudestaan tuttuja. Kykenin myös itse tiedostamaan päiväkodin suuren tarpeen laadukkaampaa perehdytyskansiota kohtaan, sillä olin itse tullut perehdytetyksi vanhan kansion mukaisesti.

Materiaalia perehdytyskansiota varten pyrin keräämään monipuolisesti eri lähteistä käyttäen apuna aiheesta kirjoitettua kirjallisuutta. Aiemman työhistoriani ansiosta päiväkodin toimintatavat ja käytännöt olivat minulle jo entuudestaan

tuttuja, joten suuri osa perehdytyskansio materiaaleista oli helposti tuotettavissa. Osa perehdytyskansion sisällöstä löytyi kirjallisuudesta ja erilaisista internetlähteistä, jotka ovat suurin piirtein jokaisessa päiväkodissa samat. Pienen osan vanhan perehdytyskansion materiaalia pystyi myös jalostamaan uusiokäyttöön uutta kansiota varten, kuten myös muita päiväkodin esitteitä ja ohjeistuksia. Lisäksi haastattelin syksyn 2016 aikana suullisesti useaa päiväkodin työntekijää ja keräsin heidän mielipiteitään tulevan perehdytyskansion sisällöstä entistä tarkemmin, jotta kansioista saataisiin mahdollisimman paljon juuri sen päiväkodin ja työntekijöiden näköinen.

Pidimme päiväkodin johtajan kanssa neljä palaveria opinnäytetyön tiimoilta, joista yksi oli ensimmäinen suunnitelmapalaveri maaliskuussa 2016. Toisessa ja kolmannessa palaverissa, 21.8.16 ja 10.9.2016, esittelin johtajalle molemmilla kerroilla siihen mennessä kerättyä materiaalia ja kansion koevedosta. Kävimme yhdessä läpi keräämääni materiaalia ja päätimme yhdessä seuraavaa kertaa varten tehtävistä lisäyksistä ja korjauksista. Kolmannessa palaverissa luovutin johtajalle kansion valmiin suomenkielisen version, joka olisi siitä hetkestä edespäin valmis otettavaksi suoraan käyttöön. Perehdytyskansion ulkoasua havainnollistaa liite 1. Päiväkodin englantia äidinkielenään puhuva englanninopettaja kävisi vielä englanninkielisen version läpi, jotta sen kielioppi ja asiayhteydet saataisiin hiottua loppuun asti. Lopuksi kävin syyskuussa läpi englanninopettajan ehdottamat korjaukset ja luovutin päiväkodin johtajalle myös englanninkielisen version, joka olisi nyt myös valmis käyttöön otettavaksi. Kansion valmistumista seurasi palautteen kerääminen päiväkodin työntekijöiltä.

5.4 Valmis kansio ja palaute

Valmis kansio luovutettiin tilaajalle ja päiväkodille sekä kirjallisena kansiona että sähköisenä tiedostona 27.9.2016. Kansio on laadittu sekä suomeksi että englanniksi. Kansion sähköinen versio mahdollistaa sen helpon päivittämisen myöhemmin, kun aihetta ilmenee. Kansio pitää sisällään lyhyet kuvaukset päiväkodista yleensä, sen henkilökunnasta, työtehtävistä, toiminnasta, käytännöistä, arvoista ja päivärytmistä. Kokonaisvaltaisemmin kansiossa perehdytään päiväkodin toimintatapoihin, tavoitteisiin ja menetelmiin. Ensimmäistä

kertaa päiväkodissa työskenteleville kansiossa on myös hyödyllistä tietoa vaitiolovelvollisuudesta, leikin merkityksestä päiväkodin kasvatustyössä, kasvatuskumppanuudesta sekä kielikylvystä vähemmän tunnettuna menetelmänä kielten oppimisessa. Työntekijän muistilista toimii hyödyllisenä apuvälineenä niin uusille kuin vanhoillekin työntekijöille, ja erityistilanteet ja poikkeustilanteet sisältävät tietoa tilanteista, jotka voivat tulla ensimmäistä kertaa vastaan kenelle tahansa päiväkodissa työskentelevälle henkilölle. Lisäksi perehdytyskansio sisältää liitteinä päiväkodin kaikkein keskeisimmät lomakkeet, kuten tuntikortin, lomahakemuksen sekä vaitiolovelvollisuussopimuksen. Sisällysluettelo löytyy kokonaisuudessaan liitteestä 2. Vain lyhyen aikaa kestäviä harjoittelusuhteita varten kansion ohelle laadittiin lyhyt kaksisivuinen ohjeistus, joka löytyy liitteestä 3, toimimaan pikaperehdytysoppaana.

Palautetta valmiista perehdytyskansioista keräsin aikavälillä 3.10. –

16.12.2016, jolloin suoritin samaan aikaan päiväkodilla pedagogista harjoitteluani. Palautteen antamiseen osallistui kuusi päiväkodilla kasvatustyötä tekevää palkattua työntekijää sekä kahdeksan päiväkodilla samaan aikaan työskentelevää harjoittelijaa. Kaikista palautteen antajista yksi kasvattaja ja kaksi harjoittelijaa tutustuivat perehdyttämiskansion englanninkieliseen versioon. Vaikka kansion englanninkielisen version materiaali onkin sisällöltään identtinen suomenkielisen version kanssa, pidin englanninkielisessä versiossa tärkeänä ominaisuutena sen helppolukuisuutta ja ymmärrettävyyttä. Palautteen kerääminen tapahtui samaan aikaan työn ohessa, paikan päällä avoimesti haastattelemalla ja kyselemällä. Tarvittaessa johdattelin haastattelua eteenpäin erilaisilla avoimilla kysymyksillä, kuten ”Millaista tietoa itse koit tarvitsevasi eniten aloittaessasi työt päiväkodissa ensimmäistä kertaa?” ja ”Mitä asioita pidät itse tärkeimpinä päiväkodin toiminnassa ja työtavoissa?”. Päiväkodin henkilökunnan palautteen lisäksi tarkistuskäynnin tehnyt työsuojelutarkastaja saapui tarkistuskäynnille ja edellytti perehdytyskansioon liitettäväksi ajan tasalla olevan työsuojelun toimintaohjelman. Sisällöltään ja otsikoiltaan uusi perehdytyskansio täyttää työsuojelulain mukaiset periaatteet.

Tilaajan palaute valmiista perehdyttämiskansioista oli pääasiassa positiivista. Palaute ei poikennut lainkaan suomenkielisen ja englanninkielisen version välillä. Kansiota kuvailtiin informatiiviseksi, kattavaksi, selkeäksi, siistiksi, loogisesti eteneväksi, toimivaksi sekä ajan tasalla olevaksi. Muutama päiväkodin

työntekijä toivoi heidän mielestään kaikkein tärkeimpiä asioita – kuten työvuoroja ja turvallisuutta – tuotavan enemmän esille, esimerkiksi lihavoimalla tekstiä. Lisäksi yksi työntekijä toivoi kansion painottuvan enemmän työturvallisuuden liittyviin seikkoihin sekä viittauksia päiväkodin turvallisuussuunnitelmaan. Kuten olin alusta asti toivonut, perehdyttämiskansiosta henkilökunnalta saamani palaute oli ammatillista ja objektiivista, huolimatta aiemmasta työhistoriastani päiväkodissa. Palautetta perehdytyskansiosta sain sekä päiväkodissa jo työskenteleviltä lastentarhanopettajilta ja lastenhoitajilta, mutta myös muutamalta juuri työjaksonsa aloittaneelta työkokeilijalta ja opiskelijalta. Lisäksi päiväkodilla aloitti juuri samoihin aikoihin työsuhteensa uusi opettaja, jolta sain kerättyä kokonaisvaltaisempaa ja aidompaa palautetta, sillä hän ei osallistunut perehdytyskansion sisällön suunnitteluun, eikä lähtökohtaisesti ollut vielä tutustunut kaikkiin päiväkodin toimintatapoihin.

6 POHDINTA JA ARVIOINTI

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, joka koostuu raportista ja perehdyttämiskansiosta, joka on opinnäytetyöni tuotos. Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia perehdyttämiskansio tukemaan Englanninkielisen päiväkodin uusien työntekijöiden työaloitusta ja edistämään heille annetun perehdytyksen laatua. Samalla perehdytyskansion haluttiin toimivan hyvänä muistina tukena jo päiväkodissa työskenteleville henkilöille. Päiväkodilla oli jo pidempään ollut tarve laadukkaalle perehdyttämiskansiolle, joten opinnäytetyöni aihe on työelämälähtöinen. Päiväkodeissa perehdytetään yleensä työn ohessa, ja siksi on tärkeää, että päiväkodilla on käytettävissä laadukasta ajan tasalla olevaa materiaalia, josta työntekijä voi tarvittaessa selvittää työn kannalta olennaisia asioita.

Alusta asti oli selvää, että Englanninkielisellä päiväkodilla on tarkoituksena hyödyntää opinnäytetyöni tuotosta työssään, ja se olikin yksi suurimmista kimmokkeista hoitaa työ kunnialla loppuun saakka, varsinkin niinä hetkinä, kun oma motivaatio työtä kohtaan oli hukassa. Henkilökunta osallistui perehdyttämiskansion suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin motivoituneesti ja mielellään. Tiivis yhteistyö päiväkodin henkilökunnan kanssa oli mielestäni olennaisin asia koko perehdytyskansion laatimisen aikana, sillä kansio laadittiin helpottamaan päiväkodin sekä tulevia että nykyisiä työntekijöitä, ja hyvin pitkälti

heidän omien toiveiden, kokemusten ja odotusten pohjalta. Prosessin aikana yhteistyö päiväkodin kanssa oli yhtäjaksoista ja sujuvaa, ja uskon sen olleen tärkein edellytys sille, että sekä minä että päiväkodin henkilökunta olemme kaikki erittäin tyytyväisiä saatuun lopputulokseen.

Opinnäytetyön ajankäytössä on syytä huomioida, että koko prosessi toteutui kokonaan toisen ja kolmannen vuoden opintojeni ohessa, joihin sisältyi opintojaksojen lisäksi myös työharjoittelujakso. Ajankäytöllisesti opinnäytetyö on ollut suurempi prosessi kuin olin alkujaan kuvitellut. Erityisesti toiminnallisen tuotoksen suunnittelu ja kasaaminen vei kaikkiaan paljon enemmän aikaa kuin osasin odottaa. Tiedonkeruu ja tiedon kasaaminen tuotosta varten eivät kuitenkaan työmäärällisesti tuntuneet missään vaiheessa liian raskailta.

Työni teoreettisessa viitekehyksessä pyrin hyödyntämään mahdollisimman tuoreita ja luotettavia lähteitä, missä mielestäni onnistuinkin melko hyvin. Lähdeluettelo pitää sisällään kirjallisuutta, artikkeleja, haastatteluja sekä lakipykälä. Sain myös hyödyntää työssäni vasta valmistuneita Varhaiskasvatuksen perusteita, jotka opetushallitus on laatinut vuoden 2016 lopulla otettavaksi käyttöön elokuussa 2017. Valitettavasti kielikylvystä ei Suomessa löydy tutkimusaineistoa, kuin Vaasan yliopistosta, jossa aihetta olivat tutkineet Christer ja Ulla Laurén, jotka ovat tuoneet kielikylvymallin Suomeen Kanadasta 1970-luvulla. Omasta mielestäni olennaista oli myös kuvata teoriaosuudessa lapsen kielen kehitystä ja kaksikielisyyttä, jotka ovat kielikylvyn ja päiväkodin toiminnan kannalta olennaisimpia asioita lapsen kasvussa ja kehityksessä. Monikulttuurisuus puolestaan näkyy nykypäivänä lähes jokaisessa päiväkodissa enemmän tai vähemmän. Kielikylpy toimintaperiaatteena osaltaan houkuttelee päiväkodille entistä enemmän ulkomaalaistaustaisia perheitä ja lapsia.

Kuten Kupias ja Peltola (2009) kertovat, esimiehellä on tärkeä rooli ja päävastuu perehdyttämisessä, mutta monissa tapauksissa käytännön perehdyttäjäksi nimetään erillinen henkilö. Näin on myös päiväkodeissa. Uusi työntekijä saa varmasti esimieheltä paljon tietoa päiväkodin toiminnasta ja arvoista jo rekrytointivaiheessa ja viimeistään haastatteluvaiheessa keskustelun yhteydessä. Kuitenkin varhaiskasvatusympäristössä mielestäni toimii paremmin malli, jossa uuden työntekijän perehdyttäminen ”ulkoistetaan” uuden työntekijän työparille, joka on työn alkamisvaiheessa tulokkaan lähin työtoveri, läsnä lähes

koko ajan, joka päivä ja tuntee päiväkodin toimintatavat sekä varsinkin lapsiryhmän todella hyvin. Näin läheisessä työsuhteessa perehdytyksen tavoitteena korostuu erityisesti lähimpiin työtovereihin ja työpisteeseen tutustuminen. Tällaisessa mallissa perehtyminen tapahtuu ikään kuin huomaamatta päiväkodin ja lapsiryhmän arjen toiminnassa ja työparin kanssa keskustellessa käyttäen apuna perehdyttämisen tueksi laadittuja materiaaleja kuten perehdytyskansiota. Samalla minimoidaan ylimääräisten resurssien ja ajan käyttö. Myöhemmin perehdyttämistä voidaan arvioida yhteisissä keskusteluissa tulokkaan, työparin ja esimiehen välillä. Haasteena tämän tyyppisessä perehdyttämisessä on usein liian vähäinen tietämys ja ymmärrys perehdyttämisen merkityksestä prosessina, jossa on syytä huomioida laadukas suunnittelu, toteutus, arviointi sekä kehittäminen. Tässä kohtaa korostuu esimiehen vastuu työturvallisuudesta, -hyvinvoinnista ja perehdyttämisestä.

Raportissani pyrin kuvaamaan opinnäytetyön prosessin etenemistä mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti sen etenemisjärjestyksessä. Prosessin edetessä pidin opinnäytetyöpäiväkirjaa, johon pyrin kirjaamaan muistiin kaikki ideat, pohdinnat, vaihtoehdot, ratkaisut ja käänteet, jotta kykenisin muistamaan mahdollisimman tarkasti kaikki prosessin vaiheet ja päivämäärät vielä raportin kirjoitusvaiheessa.

Vaikka laaditun perehdytyskansion yhtenä toteutuneena tavoitteena olikin kansion helppo ja vaivaton päivittäminen jatkossa, voisi perehdyttämiskansiota jatkossa kehittää ja hioa entistäkin yksityiskohtaisemmaksi ja enemmän eri statuksilla päiväkodissa toimivia henkilöitä paremmin palvelevaksi. Perehdyttämisen kannalta olennaisimmat asiat ja itsestäänselvyydet työpaikkojen toiminnassa ja tavoissa vaihtelevat paljon sen mukaan, onko kyseessä suomalainen koulutettu lastentarhanopettaja vai ulkomailta saapuva nuori vapaaehtoistyöläinen täysin uudenaikaisessa työkuulttuurissa. Näin prosessin loppupuolella ajattelen, että tietoisku suomalaisesta työkuulttuurista ja arvostetuista toimintatavoista olisi todella merkittävä lisäys perehdytyskansion materiaaliin ja tärkeä osa Englanninkielisen päiväkodin perehdyttämistyötä. Jatkossa Englanninkielisen päiväkodin perehdytystyötä voisi kehittää eteenpäin laatimalla käyttöön myös esimerkiksi perehdyttämisen tarkastus- tai muistilistoja heidän perehdyttämisensä suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin tueksi.

LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Pehdyttäminen ja työnopastus – ennakkoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Anias, P., Koskenvesa, A. & Mäkeläinen, J. 2014. Esimiehen työsuojeluopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Halme, K. & Vataja, A. 2011. Monikulttuurinen varhaiskasvatus ja esiopetus. Helsinki: Tammi.

Halme, K. 2011. Maahanmuuttajataustaisten lasten kielikasvatus varhaiskasvatuksesta esiopetukseen. Teoksessa Nurmilaakso, M., Välimäki, M.-L. (toim.) Lapsi ja kieli – lapsen kielellinen kehitys varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 86 – 101.

Hellström, M. 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Pehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kjelin, E. & Kuusisto, P.-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.

Kotkan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. 2008. Kotkan kaupunki. Saatavissa: http://www.kotka.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/18908_Varhaiskasvatussuunnitelma_Kotka.pdf [viitattu: 20.3.2017].

Kotkan kaupunki. Turvallinen ja kehittävä kasvuympäristö. Esite. Saatavissa: http://www.kotka.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/22157_JS_SUOMI_esite2014.pdf [viitattu: 15.2.2017].

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Pehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Laurén, C. 1991. Kielikylpymenetelmä: Kielen käyttö mielekkääksi. Vaasan yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu 1/1991.

Lyytinen, P. 2003. Kielen kehityksen varhaisvaiheet. Teoksessa Siiskonen, T., Aro, T., Ahonen, T. & Ketonen, R. (toim.) Joko se puhuu? Kielenkehityksen vaikeudet varhaislapsuudessa. Jyväskylä: PS-kustannus, 48 – 68.

Nurmilaakso, M. 2011. Pienen lapsen kielellinen tietoisuus osana kielen kehitystä. Teoksessa: Nurmilaakso, M., Välimäki, M.-L. (toim.) Lapsi ja kieli – lapsen kielellinen kehitys varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 31 – 41.

Opetushallitus. 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Helsinki: Opetushallitus.

Saari, N. 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa: työnantajan perehdytysopas. Helsinki: Kauppakamari.

Stakes. 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö – Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia.

Seeling, M. 2016. Monikulttuurinen päiväkotityöpaikkana. *Telma-lehti*. Saatavissa: <http://telma-lehti.fi/monikulttuurinen-paivakoti-tyopaikkana/> [viitattu: 20.1.2017].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vaasan yliopisto. 2015a. Kielikylpy Suomessa. Päivitetty: 30.4.2015. Saatavissa: http://www.uva.fi/fi/sites/immersion/about_immersion/finland/ [viitattu: 17.10.2016].

Vaasan yliopisto. 2015b. Lyhyesti kielikylvystä. Päivitetty: 30.4.2015. Saatavissa: http://www.uva.fi/fi/sites/immersion/about_immersion/ [viitattu: 18.1.2017].

Varhaiskasvatustalaki 8.5.2015/580.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Välimäki, A-L. 2011. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003/2005. Teoksessa: Nurmilaakso, M., Välimäki, M-L. (toim.) Lapsi ja kieli – lapsen kielellinen kehitys varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 13 – 21.

Wainio, M. 2016. Päiväkodin johtaja. Haastattelu 16.12.2016. Kotka: Englanninkielinen päiväkotiyhteisö.

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka – opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Englanninkielinen päiväkoti

██████████

██████████

Tel. ██████████

██████████

PEREHDYTTÄMISKANSIO

Induction file



THE
ENGLISH
KINDERGARTEN

SISÄLLYS

ENGLANNINKIELINEN PÄIVÄKOTI	3
HENKILÖKUNTA	4
LAPSIRYHMÄT	5
PÄIVÄRYTMI.....	8
ENGLANNINKIELISEN PÄIVÄKODIN ARVOT	9
TOIMINTA	10
Tavoitteet	11
Menetelmät	11
Vanhempien rooli	11
VAITIOLOVELVOLLISUUS	12
LEIKIN MERKITYS.....	13
KIELIKYLPY.....	14
TYÖNTEKIJÄN MUISTILISTA	15
Työajat.....	15
Muistettavat tehtävät.....	15
Puhelimet.....	16
Lomat	16
Ruokailu	16
TEHTÄVÄNKUVAUKSET	17
Lastentarhanopettaja	17
Lastenhoitaja	18
Esiopettaja	18
Englanninopettaja	19
UUSI LAPSI.....	20
PERUSHOITO JA KÄYTÄNNÖT	21
Lapsen saapuminen.....	21
Hygienia	21

Ruokailut.....	22
Lepohetki	22
Ulkoilut.....	23
Pihäsäännöt.....	23
Retket.....	24
Sisäsäännöt.....	24
Kun lapsi haetaan.....	25
ERITYISTILANTEET / POIKKEUSTILANTEET	28
Jos lasta ei haeta.....	28
Lapsen katoaminen päiväkodista	28
Lääkehoito	28
HARJOITTELIJALLE	27
POISSAOLOT	28
LIITTEET	
1. Tuntikortti	
2. Vaitiovelvollisuus	
3. Lomahakemus	
4. Quidelines for students	

ENGLANNINKIELISEN PÄIVÄKODIN ARVOT

LAPSEN KASVU JA KEHITYS

1. LAPSI ON AINUTLAATUINEN YKSIÖ

- vahva itsetunto ja positiivinen minäkuva
- itsenäisyys ja omatoimisuus
- oman paikan löytäminen ryhmässä
- turvallisuus

2. TOISTEN IHMISTEN JA YMPÄRISTÖN KUNNIOITTAMINEN

- sosiaaliset taidot / tunneäly
- yhteistyökyky
- kilpailuhengen karsiminen
- luonnosta ja ympäristöstä huolehtiminen

3. TAPAKASVATUS

- tervehdykset ja kiittäminen
- kohtelias ja kaunis puhe
- hyvät pöytätavat

4. ENGLANNIN KIELI JA KULTTUURI

- tutustuminen englannin kieleen ja englanninkieliseen kulttuuriin
- kansainvälisyys
- erilaisuuden hyväksyminen

PERHE

1. KASVATUSKUMPPANUUS JA LAPSEN KASVUN TUKEMINEN

- perheiden tarpeiden kohtaaminen
- yhteistyö perheen kanssa kasvatuksessa

2. TURVALLINEN ARKI

- avoin, lämmin ja ystävällinen ilmapiiri
- päiväkotia on turvallinen paikka, jonne on mukava tulla

3. HENKILÖKUNNAN HYVÄ AMMATTITAITO

- lapsilla osaavat ja pätevät opettajat
- kaikilla työntekijöillä yhteiset tavoitteet
- avoin yhteydenpito perheiden kanssa

Kotkan englanninkielinen päiväkoti

██████████

██████████

Puh: ██████████

██████████



OHJEITA HARJOITTELIJOILLE JA VAPAAEHTOISILLE

Tervetuloa Kotkan englanninkieliseen päiväkotiin! Olemme iloisia, että olet päättänyt viettää aikaa päiväkotimme lasten kanssa. Me tarjoamme sinulle nämä ohjeet, jotta viettämästäsi ajasta meidän kanssamme tulee onnistunut molemmin puolin.

Päiväkodissä on 1 – 7 vuotiaita lapsia, jotka ovat kiinnostuneita oppimaan englannin kieltä. Päiväkoti tarjoaa puolipäivähoitoa (8:30 – 12:30) ja kokopäivähoitoa (7:00 – 17:00). Lapset on jaettu neljään ryhmään iän perusteella; alle 3-vuotiaat (Toddlers), 3 – 4 vuotiaat (Juniors), 4 – 5 vuotiaat (Seniors) ja 6-vuotiaat (Preschoolers/Esikoulu). Esiopetusryhmä on osa kansallista koulujärjestelmää ja esiopetusaika on 8:30 – 12:30. Esiopettajana toimii suomalainen lastentarhanopettaja, ja esikouluopetus on englannin kielellä lukuun ottamatta suomen kielen opetusta.

Päiväkodillä työskentelee 7 palkattua henkilöä; johtaja/esikouluopettaja, englantia äidinkielenään puhuva opettaja, kaksi lastentarhanopettajaa, kaksi lastenhoitajaa sekä keittiön emäntä. Lisäksi seurassamme toimii myös muita harjoittelijoita, opiskelijoita ja vapaaehtoistyöntekijöitä.

Yleisiä ohjeita

- o Puhu englantia mahdollisimman paljon sekä lasten että henkilökunnan kanssa! Tämä on mainio tilaisuus harjoittaa omaa englannin kielen taitoa ja lapset hyötyvät kuullessaan sinunkin puhuvan englantia!
- o Osallistu päiväkodin toimintaan ja leiki lasten kanssa! Opettele lapset nimeltä ja ole kiinnostunut heistä ja siitä, mitä he tekevät!

- o **Puhellimen käyttö päiväkotipäivän aikana ei ole sallittua** (puhelinta voi vapaasti käyttää tauon aikana). Muistathan laittaa puhelimesi äänettömälle päiväkotipäivän ajaksi. Häätötilanteissa kysythän opettajalta luvan puhelun soittamiseen.
- o On sinun vastuullasi hankkia päiväkotiin erilliset sisäjalkineet, kuten sisäkengät tai tossut. Jos sinulla on hattu tai huppu, ethän pidä sitä päässäsi sisätiloissa.
- o Päiväkoti on **savuton alue**. Jos tupakoit, tee se oman taukosi aikana poissa päiväkodin alueelta. Jos olet alle 18-vuotias, edellytämme vanhemmiltasi kirjallista lupaa tupakoinnillesi työaikana.
- o Me ilmoitamme sinulle, jos sinun täytyy maksaa lounaastasi tai ottaa omat eväät. Vapaaehtoistyöntekijöille ja TET-opiskelijoille päiväkodin lounas on maksuton.
- o Me arvostamme siistiä ja asiallista olemusta päiväkodin lasten kanssa työskenneltäessä.
- o Kohteliasuus ja ystävällisyys ovat ominaisuuksia, joita korostamme toimissamme roolimalleina lapsille.
- o **Mikä tärkeintä, käytä maalajärjettä.** Selvitä, mitä täytyy tehdä ja tee se! Jos opettaja vaikuttaa kiireiseltä, kysy mitä voit tehdä! Otathan rohkeasti kontaktia lapsiryhmän lapsiin ja menet mukaan heidän leikkeihin ja peleihin.

Tule mukaan!

- o Jos istumme piirissä leikkimässä, tule ja liity mukaan!
- o Jos me laulamme, laula mukana! (Opi kyllä sanat!)
- o Jos lapset valmistautuvat lähtemään ulos, auta heitä vaikeissa asioissa, kuten vetoketjuissa, punttien laitossa, käsineissä yms.
- o Jos me siivoamme, auta meitä!
- o Jos sinulla on joitain erityistaitoja tai vahvuuksia, jaa ne meidän kanssamme (lauluja, askarteluita tai muita ideoita). Käytämme mielellämme osaamistasi hyödyksi päiväkodin toiminnassa!

Luottamuksellisuus on erityisen tärkeää päiväkodin lapsille ja perheille! asiat, joita kuulet päiväkodissa, jäävät päiväkotiin!