

”Kohti elävää myötätuntokulttuuria”: Päiväkotien myötätuntokäytännöt liikkeessä*

Anna Pauliina Rainio^a, Emma Kurenlahti^b, Linda Nurhonen^b, Annukka Pursi^b, Jaakko Hilppö^b & Lasse Lipponen^b

^a Helsingin yliopisto, vastaava kirjoittaja, s-posti: anna.rainio@helsinki.fi

^b Helsingin yliopisto

TIIVISTELMÄ: Myötätuntoinen toimintakulttuuri on tutkimusten mukaan tärkeä osa toimivaa organisaatiota. Kasvatuksen kentällä ei kuitenkaan ole juurikaan mallinnettu sitä, miten myötätuntoiset kasvatusyhteisöt rakentuvat ja kehittävät kulttuuriaan. Tässä artikkelissa esittelemme osana Opetushallituksen rahoittamaa hanketta ”Empatian ja myötätunnon laajenevat kehät varhaiskasvatuksessa” (2019–2020) kehittämämme pedagogisen mallin. ”Kohti elävää myötätuntokulttuuria” -mallin avulla päiväkotiyhteisöjä voidaan tukea oman myötätuntokulttuurinsa tiedostamisessa, tunnistamisessa ja kehittämisessä ja sitä kautta elävän myötätuntokulttuurin saavuttamisessa. Myötätuntokulttuurilla tarkoitamme yhteisön vakiintuneita ja toistuvia tapoja huomata jäsentensä mielipaha ja kärsimys ja myötäelää näissä tilanteissa. Tavoitteemme on, että pedagogisen mallin avulla päiväkodit voivat arvioida ja kehittää itse omaa myötätuntokulttuuriaan. Tähän pohjautuen kuvaamme artikkelissa mallin syntyprosessia ja ideaa, sekä hankkeessamme esiinnousseita mahdollisia kehittämiskohteita varhaiskasvatukseen liittyen. Artikkelimme tuottaa lisää ymmärrystä päiväkotien toimintakulttuurien piirteistä ja käytännöistä, jotka vahvistavat empatiaa ja myötätuntoa varhaiskasvatusyhteisöissä.

Asiasanat: Varhaiskasvatus, myötätunto, myötätuntokulttuuri, pedagoginen malli

ABSTRACT: Research shows that practices that support compassion are an important part of a well-functioning organization. However, we have only little knowledge on how educational communities such as daycare centers build and develop their compassionate cultures. By compassionate cultures we mean the established and sustained ways of a community to notice the resentment and suffering of its members and support members in such situations. In this article, we examine the communal nature of compassion

and its role in ECEC. Our article is based on the project “Expanding circles of empathy and compassion in early childhood education” funded by the National Board of Education in Finland. We present and analytically discuss a pedagogical model that was developed in the project to support educational communities in reflecting and developing their cultures of compassion through in-service training.

Keywords: *Early childhood education, compassion, compassionate cultures, in-service training*

*** Tämä artikkeli kuuluu JECER-lehden vertaisarvioimattomiin kirjoituksiin.**

Johdanto

Viimeisten vuosien aikana puhe myötätunnosta on läpäissyt julkisen keskustelun. Elämme ehkä sellaisten globaalien haasteiden tiedostamisen aikaa, jossa ihmisen kyky myötätuntoon tuntuu välttämättömältä näiden haasteiden ratkaisemissa. Myös OECD:n Global competency for an inclusive world –raportissa (2016), hoiva, empatia ja myötätunto mainitaan keskeisiksi globaaleiksi taidoiksi tulevaisuuden yhteiskunnissa. Tätä myötätunnon merkityksellisyyttä havainnollistaa myös sen rooli osana hyvinvoivaa ja toimintakykyistä yhteisöä. Yhteisöt ja organisaatiot, joilla on vakiintuneita käytäntöjä huomata ja kohdata ihmisten mielipaha ja kärsimys ovat tuottavampia ja ihmiset myös voivat niissä keskimääräistä paremmin (Lilius, Worline, Dutton, Kanov, & Maitlis, 2011). Kasvatuksen kentällä ei kuitenkaan ole juurikaan mallinnettu sitä, miten myötätuntoiset yhteisöt rakentuvat ja kehittävät kulttuuriaan.

Tässä artikkelissa tarkastelemme millä tavoin päiväkotiyhteisöjä voidaan tukea oman myötätuntoon liittyvän kulttuurinsa (myötätuntokulttuuri) tiedostamisessa, tunnistamisessa ja kehittämässä. Artikkelimme pohjautuu Opetushallituksen rahoittamaan (2019–2020) hankkeeseen Empatian ja myötätunnon laajenevat kehät varhaiskasvatuksessa. Hankkeemme tavoitteena oli ensin tuottaa ymmärrystä päiväkodin toimintakulttuurien piirteistä ja käytännöistä, jotka vahvistavat empatiaa ja myötätuntoa varhaiskasvatusyhteisöissä ja tältä pohjalta luoda pedagoginen malli, jonka avulla päiväkodit voivat itse arvioida ja kehittää omaa toimintakulttuuriaan.

Pedagogisen mallin avulla koulutimme päiväkotiyksiköitä havainnoimaan oman työyhteisönsä myötätuntokäytäntöjä. Tavoitteena oli tunnistaa mitä hyviä käytäntöjä yhteisössä jo oli ja miten niitä voisi vahvistaa, sekä myös tarkastella milloin ja missä tilanteissa myötätuntoa on vaikeampi osoittaa ja mitkä kohdat vaativat yhteistä työskentelyä toimivan myötätuntokulttuurin synnyttämiseksi.

Koska pidimme lähtökohtana sitä, että päiväkodeissa on jo olemassa hyviä käytäntöjä myötätuntoon ja empatiaan liittyen, etsimme nämä päiväkodit mukaan hankkeeseen kutsumenettelyllä. Teimme kymmenessä kutsumenettelyllä valitussa päiväkodissa taustatyötä haastatteleamalla henkilökuntaa, sekä havainnoimalla päiväkotien erilaisia toimintamalleja ja käytänteitä. Näiden havaintojen ja haastattelujen jälkeen valitsimme kymmenestä päiväkodista vielä neljä päiväkotia, joissa teimme kussakin viikon mittaisen intensiivisen havainnointijakson.

Kuvaamme ja havainnollistamme tässä artikkelissa ”kohti elävää myötätuntokulttuuria” -mallin avulla myötätuntokulttuureihin liittyviä toimintatapoja ja käytäntöjä ja siten myös liikettä ja mahdollisuutta kohti myötätuntokulttuurien tietoista muuttamista ja kehittämistä. Pedagoginen mallimme pohjautuu:

- 1) päiväkodeissa tehtyihin empiirisiin havaintoihin ja haastatteluihin,
- 2) empatiaa ja myötätuntoa käsittelevään tutkimusperustaiseen kirjallisuuteen (ks. luku Myötätunnon rakentuminen varhaiskasvatuksessa, myös esim. Lipponen, 2017; Kurenlahti, 2019; Nurhonen, 2017),
- 3) kasvatusinstituutioiden vuorovaikutusta tarkastelemaan tutkimukseen (esim. Paananen & Rainio, 2019; Rainio & Mälkki, 2020), sekä
- 4) pedagogisen mallin pilotoinnissa syntyneisiin kokemuksiin ja kehitysehdotuksiin (Ennen mallin varsinaista käyttöönottoa pilotoimme mallin yhdessä hankkeessa mukana olleessa päiväkodissa, jonka jälkeen otimme sen käyttöön päiväkotiyhteisöille suunnattuihin koulutuksiin).

Seuraavaksi tarkastelemme myötätunnon käsitettä ja ilmenemistä erityisesti varhaiskasvatuksen toimintakentässä. Tämän jälkeen esittelemme pedagogisen mallimme ja sen taustalla olevan ajatuksen elävästä, satunnaisesta ja lamaantuneesta myötätuntokulttuurista sekä myötätunnon laajenevista kehistä. Lopuksi nostamme esiin kiinnostavimpia huomioitamme koulutuksista, joissa mallia sovellettiin.

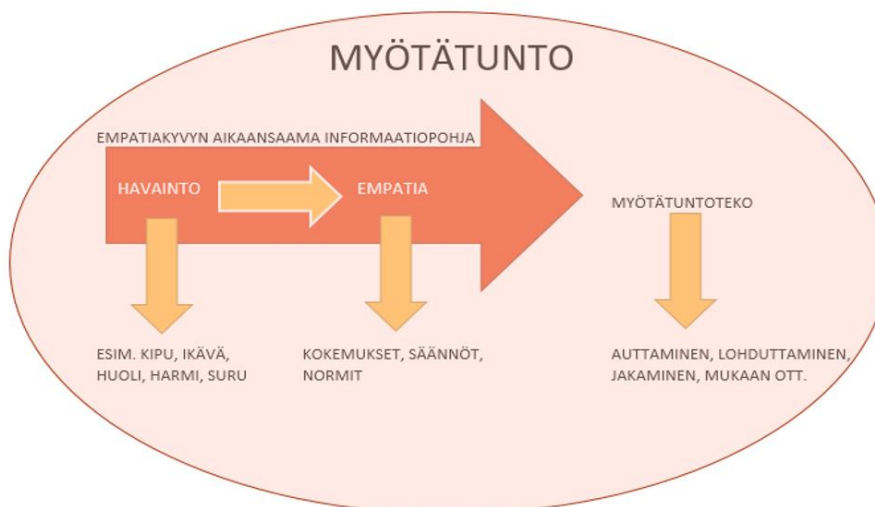
Myötätunnon rakentuminen varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (VASU) (Opetushallitus, 2018) on velvoittava asiakirja, joka ohjaa varhaiskasvatuksen toimintaa ja joka perustuu varhaiskasvatukseenlakiin (540/2015). Yllättävää kyllä, sanaa myötätunto ei esiinny asiakirjassa lainkaan. Myötätunnon merkitys ilmenee kuitenkin VASU:ssa välillisesti, puhuttaessa esimerkiksi ihmiseksi kasvamisen arvopohjasta: pyrkimyksestä totuuteen, hyvyyteen ja kauneuteen

sekä oikeudenmukaisuuteen ja rauhaan. Lisäksi VASU:ssa korostetaan sivistystä, mikä ilmenee tavassa suhtautua itseen, muihin ihmisiin, ympäristöön ja tietoon sekä tavassa ja tahdossa toimia oikein (Opetushallitus, 2018). Lasten kanssa harjoitellaan asettumista toisen asemaan, asioiden tarkastelemista eri näkökulmista sekä ristiriitatilanteiden ratkaisemista rakentavasti. Tämä vahvistaa lasten sosiaalisia taitoja ja on myös empatiaa ja myötätuntoa kehittävää toimintaa. Varhaiskasvatuksessa kiusaamista, rasismia tai väkivaltaa ei hyväksytä missään muodossa, eikä keneltäkään. Kaikilla näillä toimintaa ohjaavilla ja velvoittavilla periaatteilla määritetään sitä tapaa, jolla toisia tulee kohdata varhaiskasvatuksessa. Paikallisten päätösten ja neuvottelujen varaan kuitenkin jää, miten myötätuntoa ja empatiaa osoitetaan ja vastaanotetaan arjen kohtaamisissa.

Myötätunto on käsitteenä moninainen ja sitä voidaan tarkastella tieteellisessä tutkimuksessa useasta eri näkökulmasta. Filosofi Martha Nussbaumin (2014) mukaan myötätunto on tärkeä osa toimivaa demokraattista yhteisöä, jossa ihmiset pitävät huolta toisistaan, suojelevat toisiaan ja edistävät oikeudenmukaisuutta. Myötätuntoa on viime vuosina käsitelty muun muassa työelämän (Frost, 1999), organisaatioiden (Kanov ym., 2004), hoitotieteen (Fotaki, 2015), myötätunnon opettamisen (Jazaieri ym., 2013; Weng, 2013) ja onnellisuuden (Pessi, 2014) näkökulmasta. Varhaiskasvatuksessa myötätuntoa on tähän mennessä tutkittu lähinnä tekoina, taitoina ja yksilön ominaisuuksina, jolloin toimintakulttuureiden ja -käytänteiden merkitys on jäänyt vähemmälle huomiolle.

Myötätunnolla tarkoitetaan yleensä toisen ihmisen kärsimyksen tai mielipahan huomaamista ja empatian kokemista, joka voi johtaa tekoihin kärsimyksen lievittämiseksi. Kanov ym. (2004) ovat eritelleet myötätunnon heräämiseen liittyvät kolme vaihetta, jotka esittelemme yksinkertaistetusti kuviossa 1.



Kuvio 1 Myötätunnon kolmivaiheinen prosessi (Nurhonen, 2017, mukailen Kanov ym. 2004)

Ensimmäinen vaihe pohjautuu toisen ihmisen kärsimyksen tai mielipahan havaitsemiselle. Kärsimys viittaa laajaan kirjoon epämiellyttäviä subjektiivisia kokemuksia. Tällaisia kokemuksia voivat olla esimerkiksi fyysinen ja emotionaalinen kipu, ikävä, huoli, harmi tai suru. Nämä kokemukset voivat näyttäytyä ulospäin hyvinkin "lievinä", vaikka ne yksilölle itselleen tuntuivatkin voimakkaina. Lapset eivät myöskään osaa sanoittaa tai ilmaista tunteuksiaan kovin yksiselitteisesti. Päiväkotiympäristössä tarvitaan välillä hyvinkin tarkkaa ja sensitiivistä havainnointia toisen henkilön kokemuksista. Myötätunnon rakentumisen toisessa vaiheessa henkilölle herää halu auttaa toista ja hän pystyy eläytymään toisen henkilön tunteisiin, eli kokee empatiaa kärsijää kohtaan. Empatian heräämiseen vaikuttavat mm. omat vastaavat kokemukset tai erilaiset jaetut säännöt ja normit. Näitä myötätunnon heräämisen kahta ensimmäistä vaihetta kutsutaan empatiakyvyn aikaansaamaksi informaatiopohjaksi. Informaatiopohja mahdollistaa toiminnan käynnistymisen, joka on prosessin viimeinen eli kolmas vaihe. Kolmannessa vaiheessa empatian tunne johtaa tekoihin, joita voidaan kutsua myötätuntoteoiksi. Myötätuntotekojen tarkoituksena on lievittää toisen surua, kärsimystä tai esimerkiksi mielipahaa. Myötätuntotekoja ovat esimerkiksi mukaan ottaminen, lohduttaminen, jakaminen, suojeleminen tai auttaminen. Myötätuntoteot voivat ilmetä päiväkodissa monella eri tasolla. Esimerkiksi auttaminen voi olla sitä, että aikuinen auttaa lasta. Aikuinen voi myös yhdessä lapsen/lasten kanssa auttaa jotakuta apua tarvitsevaa. Auttaminen voi tapahtua myös vain lasten välillä, tai olla aikuisten välistä auttamista.

Myötätuntoteko päiväkodissa voi olla joskus hyvinkin vaivaton ja pieni teko, esimerkiksi hymy tai kosketus oikealla hetkellä, tai sitten yksilöltä hieman suurempaa ponnistelua vaativa teko, kuten pysähtyminen toisen luokse kesken kiireen, oman toiminnan keskeyttäminen ja suunnan muuttaminen toisen auttamiseksi. Psykologiset tutkimukset ovat osoittaneet, että myötätuntoa on helpompi tunkea itselle läheisiä ihmisiä kohtaan ja vastaavasti vaikeampi niitä kohtaan, joihin ihminen ei koe yhteenkuuluvuuden tunnetta, tai jotka ovat kaukana omien konkreettisten tekojen ulottumattomissa (Goetz, Keltner, & Simon-Thomas, 2010).

Meidän huomiomme päiväkodeissa tekemästämme etnografisesta kenttätutuksesta on, että myötätuntoteko pitää usein aktiivisesti valita, eikä tämä valinta läheskään aina ole yksilön oma valinta. Päiväkodin arjessa toimintaa ohjaavat muun muassa lapsiryhmien koon, melutason tai aikuisen ja lapsen suhdeluvun pitäminen kohtuullisena sekä tietyn, toistuvan päivärytmin ylläpitäminen. Tällaisessa tilanteessa myötätuntoteko (lapsen tai aikuisen taholta) on usein poikkeama aikuisen ohjaamaan tilanteeseen tai käsikirjoitukseen (esim. päiväpiiri). Myötätuntoa vaativa tilanne voi syntyä siis usein yllättävässä ja ennakoimattomassa tilanteessa ja vaatii välitöntä reaktiota. Tällöin se myös tuntuu edellyttävän uskallusta luopua etukäteen suunnitellusta, joka voi tarkoittaa

riskiä tilanteen hallinnan, tai ainakin hallinnan tunteen menettämisestä (ks. Rainio & Mälkki, 2020).

Peterson (2017) on todennut, että siitä huolimatta, että myötätuntoa todennäköisesti aina esiintyy kasvatusinstituutioissa jossain määrin ja joissakin muodoissa, niissä kiinnitetään harvoin huomiota myötätuntoa tukeviin ja estäviin sosiaalisiin käytäntöihin ja toimintatapoihin (ks. myös Rajala, Kontiola, Hilppö, & Lipponen, 2019). Tällöin tietyt, yhteisössä ehkä vakiintuneemmat myötätunnon osoittamisen tavat, kuten aikuisen lohduttaminen, jos lapsi satuttaa itsensä, toteutuvat todennäköisesti suhteellisen helposti ja vaivattomasti. Sen sijaan varsinkin aikuisen vahvasti ohjaama pedagoginen toiminta, vaikuttaa olevan päiväkodissa epätyypillisempi myötätuntoteon toteutumistilanne (Nurhonen, 2017). Hayn ja Cookin (2007) mukaan aikuiset eivät myöskään usein anna säännellyssä sosiaalisessa tilanteessa aikaa ja tilaa lasten myötätunnon osoituksille.

Olemme myös huomanneet, että ainakin päiväkodin arkisessa tilanteessa myötätunto usein (vaikkakaan ei aina) vaatii yksilöltä kognitiivista ponnistelua, esimerkiksi äkillisen siirtymän laajemmasta fokuksesta (kokonaisen lapsiryhmän koordinointi) kohti yksityiskohtaista (kuten lapsen mielipahaa heijastava ilme tai kipu jalassa), joka voi tuntua epämiellyttävältä. Jotta empatian lisäksi myös myötätuntoteko on tällaisessa tilanteessa mahdollinen, se edellyttää yksilöltä tietoista tai tiedostamattomalla tasolla tapahtuvaa, joskus pikaistakin, reflektiota: punnitsemista, suhtautumista, ja empatian herättämisen myötätunnon arvottamista siinä tilanteessa ykköseksi (tästä valinnan prosessista kasvattajan ammattitaidon ytimessä, ks. tarkemmin Rainio & Mälkki, 2020).

Koska myötätunnon osoittaminen ei ole itsestään selvää, vaan joskus yksilölle monella tapaa vaativaa, on oleellista kysyä: mikä tekee myötätunnon syttymisestä ei-kuormittavaa, kevyempää, mahdollisempaa? Juuri tämän takia yhteisöjen myötätuntoa välittävät ja mahdollistavat tekijät, kuten rakenteet ja toistuvat käytännöt ovat keskeisiä. Tarvitaan tekijöitä, jotka auttavat yksilöä nousemaan tilanteen tuottamien, tai omien yksilöllisten rajoitteiden yli. Voidaan puhua myötätuntokulttuureista:

Myötätuntokulttuurilla viittaamme päiväkotiyhteisön yhteisölliseen kykyyn osoittaa myötätuntoa. Tällöin tarkoitetaan yhteisön ja sen jäsenten – niin lasten kuin aikuistenkin – kykyä toistuvasti ja luotettavasti huomata mielipaha, kokea huolta toisesta ja toimia mielipahan lievittämiseksi (ks. myös Lilius ym. 2011). Sosiokulttuurisen viitekehyksen mukaan yhteisön myötätuntokyvyn perustana ovat toistuvat käytännöt, säännöt, normit, työnjako ja rutiinit, jotka joko tukevat tai estävät mielipahaa lievittäviä tekoja. (Rajala ym., 2019, s. 317)

Lisäämme yllä olevaan myötätuntokulttuurien määritelmään myös yhteisöllisen kyvyn myötäelämiseen: kykyyn kohdata toinen iloineen ja suruineen ja myötäelää toisten

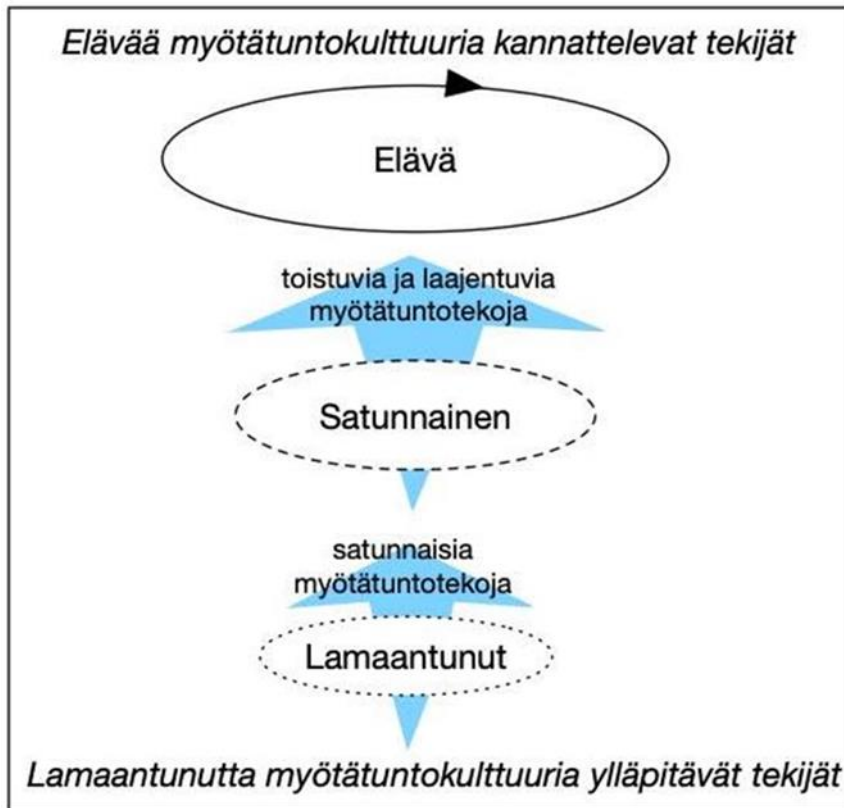
kanssa eri tilanteissa (vrt. myötäinnon käsite, Pessi, Seppänen, Grönlund, Paakkanen, & Spännäri, 2017).

Näistä toistuvista tavoista vastata toisen tilanteeseen, rakentuvat myös yhteisön myötätuntoon liittyvät käytännöt, joiden tulkitsemme edustavan vakiintuneita toimintatapoja toimijoiden keskuudessa. Näihin käytäntöihin ja myötätuntokulttuuriin vaikuttavia sosiokulttuurisia tekijöitä ovat esimerkiksi yhteisön ja laajemman yhteiskunnallisen kontekstin määrittämät arvot, moraalikäsitteet (Nussbaum, 2014), valtasuhteet sekä yhteiskunnalliset rakenteet, jotka ohjaavat esimerkiksi sitä, kuka, miten ja missä määrin voi ilmaista myötätuntoa eri tilanteissa (Georges, 2013), tai miten myötätunto ja sen osoittaminen arvotetaan muiden päiväkotien kohdistuvien toiveiden ja tavoitteiden joukossa. Monet neutraaleilta tuntuvat päiväkoteihin tuodut toimintakäytännöt (kuten esimerkiksi laatuvaatimukset tai tulosmittarit), saattavat voimakkaastikin vaikuttaa siihen, millaisia arkisia valintoja työntekijöiden on mahdollista päiväkodin arjessa tehdä (Paananen, 2017; Paananen & Rainio, 2019). Kaikista näistä tekijöistä yhdessä rakentuu tiettyjä paikallisia kulttuurisia käytänteitä, jotka ohjaavat myös myötätunnon ilmaisemisen mahdollisuuksia.

Myötätuntokulttuurien kehittämisen pedagoginen malli

Kuinka päiväkotiyhteisö voi itse kehittää yhteisöllistä kykyään myötätuntoon? Yhdessä kentällä tekemiemme havaintojen, myötätuntoon liittyvän kirjallisuuden (ks. luku Myötätunnon rakentuminen varhaiskasvatuksessa, myös Lipponen, 2017; Kurenlahti, 2019; Nurhonen, 2017) sekä kasvatustutkimusten vuorovaikutusta tarkastelevan aikaisemman tutkimuksemme (Paananen & Rainio, 2019; Rainio & Mälkki, 2020) pohjalta rakensimme koulutuksiamme varten ”Kohti elävää myötätuntokulttuuria” -pedagogisen mallin (kuvio 2). Malli on tarkoitettu koulutuskäyttöön ja sen avulla voidaan jäsentää ja reflektoida yksittäisen yhteisön myötätuntoa ylläpitäviä tai tuottavia (tai myötätuntoa estäviä) käytäntöjä ja yhteisön sen hetkisen myötätuntokulttuurin piirteitä. Lisäksi malli tukee yhteisöä kehittämään omaa myötätuntokulttuuriaan elävään, tiedostettuun, tuettuun ja laajenevaan suuntaan. Esittelemme seuraavaksi mallin ja sen jälkeen kuvaamme, miten käytimme sitä koulutuksissamme ja millaisia huomioita koulutuspäiväkotien työntekijät tekivät mallin avulla myötätuntokulttuureistaan.

Kohti elävää myötätuntokulttuuria -pedagoginen malli



Kuvio 2 Kohti elävää myötätuntokulttuuria -pedagoginen malli

Elävä, satunnainen ja lamaantunut myötätuntokulttuuri

Mallissa eritellään kolme erilaista myötätuntokulttuuria: elävä, satunnainen ja lamaantunut. Elävää myötätuntokulttuuria luonnehtivat sellaiset myötätuntoon liittyvät käytännöt ja tekijät, jotka lisäävät yhteisön ja sen jäsenten hyvinvointia ja toimintakykyä. Elävän myötätuntokulttuurin kuvauksen vastakohtaa mallissa on lamaantuneen myötätuntokulttuurin käsite. Lamaantuneessa myötätuntokulttuurissa yhteisön ja yksilöiden hyvinvointi on vaakalaudalla ja toimintakyky on laskenut huomattavasti. Myötätuntoa tukevia tai mahdollistavia käytäntöjä ei ole tai ne ovat hyvin sattumanvaraisia. Myötätuntoiset teot eivät tällöin välttämättä edistä yhteisön kukoistusta, vaan saattavat ruokkia entisestään toiminnan lamaantumista jaetun toivon perspektiivin katoamisen välityksellä. Jos yhteisö on lamaantunut, eivät satunnaisetkaan myötätuntoteot enää kannattele yhteisön hyvinvointia.

Tyypillisempää kuitenkin on, että jos yhteisön hyvinvointiin tai esimerkiksi keskinäisen vuorovaikuttamisen tai välittämisen tapoihin ei ole kiinnitetty yhteisössä erityisempää

huomiota (kuten usein ei ole, ks. Peterson, 2017), leimaa yhteisön myötätuntokulttuuria satunnaisuus. Satunnaisessa myötätuntokulttuurissa hyvinvointia ja toimintakykyä tukevat, myötätuntoon liittyvät käytännöt ja tekijät, ovat vielä vakiintumattomassa tilassa. Tällöin yhteisön tavat ilmaista myötätuntoa eivät ole tuettuja vakiintuneilla toiminnan rakenteilla. Toisinaan, tietynlaisissa tilanteissa, myötätunto syttyy ja pääsee laajenemaankin, toisinaan tai toisen tyyppisissä tilanteissa taas ei. Nämä satunnaisuudet on kuitenkin mahdollista tiedostaa ja tarkastella niitä kehittävällä työotteella, jolloin niiden on mahdollista jalostua käytännöiksi, toistuviksi ja laajeneviksi teoiksi.

Elävässä myötätuntokulttuurissa myötätunnon rajat ja niiden muodostamat kehät ovat tiedostettuja ja niitä reflektoidaan kriittisesti, jotta myötätuntoa ohjaava huolenpidon piiri voi laajeta käsittämään kaikki yhteisön jäsenet ja myös muut ihmiset, sekä muun luonnon ja eliöt (vrt. Kurenlahti, 2019). Lamaantuneessa myötätuntokulttuurissa myötätunto jää puolestaan usein vain läheisten ihmisten keskinäiseksi toiminnaksi ja yhteisöä kuormittavan tilanteen seurauksena toimintakyky ja hyvinvointi vähenevät.

Liike kohti elävää myötätuntokulttuuria

Malli kuvaa liikettä kohti elävää myötätuntokulttuuria (ks. kuvio 2). Mallissa ylhäällä ovat yhteisössä tunnistetut myötätuntoa mahdollistavat (kannattelevat) tekijät ja vastaavasti alhaalla myötätuntoa estävät tekijät. Yhteisöllä voidaan tässä yhteydessä tarkoittaa monenkokoista ja monenlaista, pysyvämpää kokoonpanoa isomman organisaation sisällä, esimerkiksi koko päiväkotia aikuisineen, lapsineen ja sidosryhmineen tai esimerkiksi yksittäistä päiväkotiryhmää päiväkotiyksikössä tai yhtä työntekijätiimiä. Yhteisö voi myös olla liikkeessä, monessa mallin kohdassa samanaikaisesti.

Mallissa ylöspäin osoittavat nuolet kuvaavat liikettä kohti elävää myötätuntokulttuuria edellisessä luvussa kuvattujen myötätuntotekojen ja niihin liittyvien vuorovaikutustilanteiden avulla, organisaation eri tasoilla (esim. lapsiryhmässä aikuisen ja lapsen välillä, lasten kesken, tai vaikkapa tiimissä kahden aikuisen välillä ja hallinnon tasolla päiväkodin johtajan ja tämän esimiehen välillä). Näissä vuorovaikutustilanteissa myötätunto joko syttyy tai sammuu, kantaa tai katkeaa. Parhaimmillaan nämä teot voivat johtaa satunnaisista myötätunnon hetkistä elävään myötätuntokulttuuriin, pahimmillaan lamaannuttaa yhteisöä toistuessaan ja muuttuessaan, esimerkiksi välinpitämättömyyttä ruokkivaksi rutiiniksi. Tällaisissa tilanteissa yhteisö, kuten päiväkotitoiminta, tarvitsee usein apua liikkuakseen kohti elävää myötätuntokulttuuria.

Tiivistetysti, mallissamme kuvataan kaksi tapaa liikkua kohti elävää myötätuntokulttuuria. Ensimmäinen niistä liittyy vuorovaikutustilanteisiin, joissa syttyy mahdollisuus myötätuntoteolle, joka sitten joko kantaa tai katkeaa. Olemme huomanneet,

että tällaisten vuorovaikutustilanteiden on tietoisesti tuettuina mahdollista laajeta ja muuttua toistuviksi käytänteiksi. Näitä myötätunnon laajenevia kehiä käsittelemme seuraavassa luvussa tarkemmin. Toiseksi voimme vaikuttaa niihin laajempiin tekijöihin, jotka kannattelevat myötätuntoista toimintaa. Tällaiset tekijät voivat olla päiväkodin omia paikallisia käytäntöjä, mutta usein myös laajempia rakenteellisia, kulttuurisia ja yhteiskunnallisia tekijöitä. Esimerkiksi johtamisen tavat voivat olla yksi tällainen tekijä. Mallin avulla näitä tekijöitä voidaan tiedostaa ja toisaalta myös luoda tietoisesti yhdessä. Luotaessa tietoisesti yhteisön omaa myötätuntokulttuuria, yhteisö tunnistaa ja nimeää itse tekijöitä, jotka heidän mielestään sekä kannattelevat että toisaalta lamaannuttavat myötätuntokulttuuria. Seuraavaksi havainnollistamme synteettisen aineistoesimerkin avulla tarkemmin elävää myötätuntokulttuuria ja sitä ylläpitäviä tekijöitä. Tämän jälkeen annamme puolestaan kolme empiiristä esimerkkiä yksittäisistä ja toistuvista myötätuntotoeista vuorovaikutustilanteissa, jotka rakentavat elävää myötätuntokulttuuria.

Elävän myötätuntokulttuurin ulottuvuudet

Päiväkoti yhteisön elävää myötätuntokulttuuria kannattelevat tekijät

Seuraava aineistoesimerkki on eri tapausten pohjalta luotu synteettinen kuvaus niistä piirteistä ja tekijöistä, jotka havainnoimissamme päiväkodeissa edustivat niin sanottua elävää myötätuntokulttuuria. Tässä kuvauksessa olemme huomioineet aineistonkeruun eettiset periaatteet, kuten anonymiteetin suojaamisen, mutta samalla pyrkineet kuvaamaan mallia mahdollisimman konkreettisesti.

Päiväkoti Kaarnalaiva

Päiväkodin johtajalla oli aktiivinen ja merkittävä rooli päiväkodin toimintakulttuurin kannattelemisessa. Työyhteisössä elinvoimaista myötätuntokulttuuria tukeva johtaja vaikutti työhönsä sitoutuneelta ja pedagogista johtajuutta painottavalta. Johtaja tuns kaikki päiväkodin lapset ja aikuiset, sillä hän oli lähes päivittäin läsnä ja kävi lapsiryhmissä kyselemässä kuulumisia ryhmän lapsilta ja aikuisilta. Lisäksi johtaja kävi havainnoimassa tiimejä syys- ja kevätkaudella, sekä keskusteli havainnoinnin jälkeen kyseisen tiimin kanssa, kehittäen heidän kanssaan toimintaa eteenpäin.

Elinvoimaista toimintakulttuuria kannattelevan johtajan toimintaa leimasi työntekijöihin, huoltajiin ja lapsiin suuntautuva myötätunto ja kohtaamisen periaate päivittäisenä käytäntönä. Tämä käytäntö vaikutti laajenevan myös muualle työyhteisöön ja lasten keskuuteen, edistäen yhteisön toimintakykyä ja hyvinvointia arkisen vuorovaikutuksen tasolla. Työntekijät vaikuttivat sitoutuneilta työhönsä ja vaihtuvuutta oli vähän (vrt. Frost ym., 2000; Lilius, 2008; Lilius ym., 2011; Cole-King & Gilbert, 2011).

Työnkuvat ja odotukset omasta työstä olivat kaikille työntekijöille selvät ja kaikkia ammattiryhmiä arvostettiin ja pidettiin tärkeinä toimivan kokonaisuuden saavuttamiseksi. Tätä edesauttoi johtajan kanssa käydyt keskustelut työnkuvasta, sekä tiimissä tehdyt tiimisopimukset. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus, 2018) oli jalkautettu erilaisten koulutusten ja tehtävien avulla hyvin käytäntöön ja kaikilla oli selkeä käsitys siitä, mitkä ovat ne yhteiset arvot ja tavat toimia, joita halutaan erityisesti vaalia. Jokaiselle toimintakaudelle johtaja valitsi työntekijöiden kanssa yhdessä tietyt toiminnalliset ja arvoihin liittyvät tavoitteet, joita edistettäisiin koulutuksilla. Päiväkodin palaverikäytänteet oli hyvin suunniteltu ja talonpalavereissa annettiin aikaa työntekijöiden kuulemiselle, sekä säännöllistä kiitosta työntekijöille hyvin tehdystä työstä.

Tiimeillä oli yhteisesti mietityt arvot, jotka oli tehty näkyviksi myös vanhemmille, muun muassa laittamalla ne eteisen seinälle kaikille nähtäväksi. Tiimeissä sovittu työnjako ja arvot näkyivät havainnointimme perusteella myös selvästi tiimin ja koko ryhmän toiminnassa. Kiireettömyys ja toisten kohtaaminen olivat koko henkilöstölle kantavia arvoja ja myös johtaja toimi näiden arvojen mukaisesti koko päiväkodin tasolla. Kuormittavissa tilanteissa tiimin jäsenet tukivat ja auttoivat toisiaan jaksamaan ja säilyttämään sensitiivisen työotteen. Nämä havaintomme mukailevat myös aikaisempia myötätuntotutkimuksia, joissa yhteisistä sosiaalisista asioista sopiminen ja kuormittavissa hetkissä toisten auttaminen, on nähty keskeisinä myötätuntoa tukevinä tekijöinä (esim. Lilius, 2008).

Tiimit toimivat hyvin yhdessä ja niissä käytettiin myös paljon huumoria. Havainnointiviikkomme aikana huomasimme, että hassutteluun ja huumoriin otettiin toistuvasti myös lapset mukaan. Lisäksi tiimit tunsivat toinen toisensa ja erilaisia ”työryhmiä” oli muodostettu yli tiimirajojen. Esimerkiksi työhyvinvointia tukevat perjantaikahvilat suunniteltiin aina etukäteen sovitussa pienryhmissä, jotka muodostuivat eri tiimien jäsenistä.

Työyhteisön hyvinvointia tuettiin monin eri tavoin, kuten järjestämällä syntymäpäiviä ja muita muistamisia silloin, kun aihetta juhlaan oli. Lisäksi henkilökunta oli jaettu pareiksi, jotka suunnittelevat vuorollaan joka kuun viimeiselle perjantaille jotain kivaa ja virkistävää tekemistä henkilökunnalle (työaikana tapahtuvaa). Havaintomme juhlien ja yhteisen huumorin merkityksestä yhteisön elinvoimaisuudelle, ovat linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa, jossa näitä tekijöitä pidettiin keskeisinä myötätuntoon liittyvinä käytäntöinä (Lilius 2008; Lilius ym., 2011).

Päiväkodissa järjestettiin usein yhteistä toimintaa myös lapsille ja lapsen huoltajille, tai muulle lapselle tärkeälle henkilölle. Toimintaa ei koettu raskaaksi, sillä se oli hyvin ennakoitua ja suunniteltua. Tämä auttoi vanhempia verkostoitumaan keskenään ja luomaan työntekijöiden/johtajan ja huoltajien välille yhteyden.

Päiväkodissa oli selkeät, ääneen sanoitetut säännöt, joihin ilmeisesti myös lapset olivat päässeet vaikuttamaan. Toimintaa leimasi hyvin strukturoitu päivärytmi. Tästä seurasi se, että lapset tiesivät mitä milloinkin tapahtuu, ja mihin milloinkin mennään tai ollaan menossa. Havainnointimme perusteella vaikutti siltä, että lapset harvoin jäivät ihmettelemään mitä tehdä seuraavaksi, kaaosta pääsi syntymään aika harvoin

ja lapsilla oli selvästi turvallinen olo. Jaettu ja sisäistetty päivärytmi jätti aikuiselle enemmän aikaa lasten kanssa olemiseen ja lasten havainnointiin, sen sijaan, että aika olisi mennyt kieltojen antamiseen ja kaaoksen hallintaan. Rutiineista ja rytmistä pystyttiin joustamaan tarvittaessa. Tämä on myötätunnon kannalta oleellista, kuten seuraavan luvun esimerkissä havainnollistetaan (ks. esimerkki 1 alla).

Myötätunnon laajenevat kehät

Millaisia sitten voisivat olla teot, jotka auttavat päiväkotiyhteisöä kohti elävää myötätuntokulttuuria? Nussbaumin (2014) mukaan huolenpidon piirin rajat määräytyvät sen mukaan, kuka koetaan tärkeänä ja myötätunnon arvoisena toimijana missäkin tilanteessa. Täten myötätunto on Nussbaumin mukaan sidoksissa yhteisön ja yksilöiden arvoihin. Nussbaumin mukaan huolenpidon piirin tulisi ulottua mahdollisimman laajalle, oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi. Huolenpidon piirin laajenemista varhaiskasvatusyhteisössä kuvaamme pedagogisessa mallissamme myötätunnon laajenevien kehien käsitteellä. Varhaiskasvatuksen henkilökunnan näkökulmasta on oleellista tunnistaa erilaisia myötätunnon kehiä omassa työyhteisössä (esim. myötätunto aikuisten ja lasten välisissä, lasten keskinäisissä, vanhempien ja lasten välisissä, ihmisten ja ei-inhimillisen luonnon välisissä suhteissa) ja arvioida, millaiset kehät jo toteutuvat hyvin, millaiset kehät vaativat laajentamista ja millaisia kehiä ei vielä juurikaan ole.

Kuvaamme seuraavaksi kolmen empiirisen esimerkin avulla myötätunnon laajenevia kehiä. Ensimmäisessä esimerkissä myötätunto laajenee aikuisen ja lapsen välisestä tilanteesta lapsiryhmän ja aikuisen yhteiseksi myötätuntoteoksi. Toisessa esimerkissä kehien laajeneminen tapahtuu ihmisten välisestä myötätunnosta myös kohti luontoa ja muuta elollista. Kolmannessa esimerkissä myötätunnon laajeneva kehä rakentuu suhteessa osallistumisen rooleihin ja työnjakoon.

Ensimmäisessä esimerkissä (ks. kuvio 3) ryhmän aikuinen on kuuden lapsen kanssa pitämässä päiväpiiriä. Piirin aikana ryhmän toinen aikuinen valmistelee lounasta toisessa huoneessa ja tarkoituksena on, että piiri kestää siihen saakka, kunnes lounasta valmisteleva aikuinen tulee ilmoittamaan, että ruoka on katettu ja lapset voivat tulla syömään. Päiväpiirin aikana aikuinen huomaa yhden lapsen ilmeistä, että hänellä ei ole kaikki hyvin. Aikuinen keskeyttää meneillään olevan "arvuuttelu-leikin" ja kysyy lapselta, onko jokin huonosti. Lapsi kertoo, että hänen jalkaansa sattuu. Aikuinen keskeyttää piirin, ottaa lapsen syliinsä istumaan ja silittelee lapsen kipeää jalkaa. Muut lapset alkavat kysellä mikä jalassa oikein on. Osa lapsista pohtii syitä jalan kipeydelle ja miten kipua voisi helpottaa. Tässä kohtaa lounasta valmistellut aikuinen tulee ilmoittamaan, että ruoka on katettu ja lapset voivat tulla syömään. Lasten kanssa piirillä ollut aikuinen kiittää

tiedosta, mutta jatkaa meneillään olevaa lohdutustilannetta. Yksi piirillä olevista lapista nousee omalta paikaltaan ja siirtyy aikuisen sylissä istuvan lapsen luo ja alkaa myös silittää kipeää jalkaa. Vähitellen kaikki päiväpiiriin osallistuneet lapset ovat kerääntyneet lohduttamaan lasta, jonka jalka on kipeä. Lapset lohduttavat joko silittämällä jalkaa tai keksimällä keinoja, joiden avulla jalkaan ei enää ehkä sattuisi. Pikkuhiljaa jalka tuntuu paremmalta ja sekä lohdutetulla että lohduttajilla näyttää olevan hyvä mieli. Lopuksi vielä yksi lapsista auttaa sukan laittamisessa takaisin lohdutetun lapsen jalkaan.



Kuvio 3 Myötätunnon laajeneva kehä

Yllä kuvattu tilanne avaa hyvin päiväkodissa tapahtuvaa myötätuntoisen toiminnan arvottamista. Esimerkissä työntekijä arvotti lohduttamisen ensisijaiseksi toiminnaksi ja se, että lounaalta oltiin vähän myöhässä tai että arvuutteluleikki jäi kesken, ei häirinyt ryhmän toimintaa. Myötätunnon kehä on laajentunut aikuisen ja lapsen välisestä koko lapsiryhmän yhteiseksi. Myötätunnon osoittamiseen liittyvää normistoa, arvopohjaa ja työnjakoa tarkastelemalla, saamme tietoa siitä, kuka yhteisössä voi ilmaista myötätuntoa, kehen myötätunto kohdistuu, ja kuka voi vastaanottaa myötätuntoa. Nämä tekijät määrittävät varhaiskasvatusyhteisön ”huolenpidon piiriä” ja myös myötätuntoisen toiminnan rajoja (vrt. Georges, 2013; Nussbaum, 2014).

Toisessa esimerkissä (kuvio 4) kuvaamme myötätunnon kehien laajenemista ihmisten välisestä myös eläinten tai muun elollisen suuntaan. Esimerkissä 3–4-vuotiaat lapset ovat löytäneet päiväkodin pihasta leppäkertun ja ottaneet sen mukaan leikkeihinsä. He ovat tehneet sille leikkipaikan isoon pihalta löytyneeseen vatiin. Lapset ovat laittaneet vadin pohjalle hiekkalaatikosta hiekkaa ja hiekan päälle itse leppäkertun. Lapsilla on käsissään pienet muovilapit, joilla he tekevät hiekkään erilaisia kulkureittejä leppäkertulle kuljettavaksi. Leikin lomassa yksi lapsista tiputtaa vahingossa leppäkertun päälle hiekkaa ja yrittäessään poistaa hiekan leppäkertun päältä, hän osuu siihen lapiolla niin että

leppäkerttu kuolee. Kun aikuinen kysyy lapsilta mitä on tapahtunut, kertovat he aluksi, että leppäkerttu vain nukkuu. Aikuinen huomaa kuitenkin leppäkertun olevan eloton ja kertoo lapsille tekemänsä havainnon. Lapset hyväksyvät asian ja vaikuttavat surullisilta leppäkertun kuoleman johdosta. Heidän tarkoituksenaan oli rakentaa leppäkertulle viihtyisä leikkipaikka, eikä tappaakaan sitä. Aikuinen kuitenkin ehdottaa, että ehkä he voisivat haudata leppäkertun johonkin sopivaan paikkaan ja kunnioittaa näin leppäkertun elämää. Lasten mielestä idea on hyvä ja yhdessä he kaivavat leppäkertulle hiekkaan haudan. Mukaan tulee myös muita lapsia, jotka ovat kiinnostuneita tapahtuneesta ja leppäkertun hautaamisesta.



Kuvio 4 Lapset hautaamassa kuollutta leppäkerttua

Kolmas esimerkkinä on keskustelukatkelma järjestämistämme päiväkotikoulutuksista keväältä 2020. Esimerkissä myötätunnon laajeneva kehä rakentuu suhteessa osallistumisen rooleihin ja työnjakoon. Koulutustilaisuudessa [18.12.2019] esittelimme autenttisia vuorovaikutustilanteita, joissa alle 3-vuotiaita lapsia ohjataan auttamaan ja lohduttamaan toinen toisiaan. Esimerkkien yhteydessä haastoimme osallistujia pohtimaan: “Näemmekö alle 3-vuotiaat lapset auttajina, lohduttajina ja huolenpitäjinä

arjessa?” Koulutuksen lopuksi varhaiskasvatusyhteisön henkilökunta pohti koulutuksen antia, esimerkkejä ja esittämiämme reflektioivia kysymyksiä seuraavasti:

Päiväkodin johtaja: *Tuliko jotain uutta [koulutuksesta]?*

Osallistuja 1: *Uutta tuli se, että ymmärrys siitä, kun te aloititte sillä, että lapsetkin voi ottaa mukaan siihen myötätuntoon ja empatian tilanteeseen.*

Osallistuja 2: *Joo varsinkin noiden pienten kohdalla erityisesti.*

Osallistuja 1: *Nii*

Osallistuja 2: *Sitä on todella ajateltu jotenki niin, että no että en mä nyt viitti sitte vaivata tota lasta, et se saa mennä touhuihinsa, että senhän on ohittanut sen hetken, että tää oli semmonen uus ajatus. Vaikka sitä tekeekin ni sitä ei oikein tiedosta. Nyt sen niinku tiedostaa.*

Esimerkki osoittaa, kuinka tietoisuus myötätuntoa koskevista osallistumisen rooleista ja työnjaosta, voi ohjata toimintaa kohti myötätunnon laajenevia kehiä ja elävää myötätuntokulttuuria. Varhaiskasvatusyhteisö oivaltaa, että myös yhteisön nuorimmat lapset voidaan kutsua myötätuntokulttuurin aktiivisiksi jäseniksi, eikä heitä tarvitse nähdä vain passiivisina myötätunnon ja huolenpidon vastaanottajina.

Johtopäätökset

Saamamme palautteen perusteella Kohti elävää myötätuntokulttuuria -mallimme osoittautui koulutuskäytössä toimivaksi ja päiväkotiyhteisöt kokivat saaneensa sen avulla hyvän alun oman toimintansa kehittämiseksi kohti elävää myötätuntokulttuuria. Varhaiskasvatus on viime vuosina ollut suurien haasteiden edessä ja muutospaineiden alaisena. Nämä haasteet nousivat toistuvasti esiin myös päiväkotikoulutuksissamme. Nostamme seuraavaksi esiin joitakin hankkeessa keskeiseksi nousseita varhaiskasvatuksen kehittämiskohteita.

Kaikkein keskeisimmäksi elävää myötätuntokulttuuria kannattelevaksi tekijäksi havaintojemme pohjalta nousee päiväkotien johtamistapa: arjessa mukana oleva, työntekijät ja lapset tunteva päiväkodin johtaja, jolla on riittävästi mahdollisuutta paikalliseen, omaan työyksikköön liittyvään päätöksentekoon ja konkreettiseen tukeen. Juuri tässä rakenteellisessa tekijässä on kuitenkin tapahtunut suuria muutoksia 2000-luvulta lähtien. Päiväkodeissa on enenevässä määrin käytössä ns. ”hajautettu organisaatiomalli”, jonka seurauksena päiväkodinjohtajat ovat saaneet johdettavakseen laajoja varhaiskasvatusyksiköitä, jotka voivat sisältää monta eri päiväkoti- tai

perhepäivähoitoyksikköä (Halttunen, 2009; Soukainen, 2015). Johtaminen on siirtynyt tällöin väistämättä etäämmälle päiväkotien arjesta ja myös johtajan työnkuva on muuttunut hallinnollisemmaksi. Monissa paikoissa tämä haaste on tiedostettu ja siihen on kehitetty paikallisia ratkaisuja (esimerkiksi Helsingissä on kehitetty varajohtajan roolia ja yhteisjohtajuutta). Kiinnostavaa oli, että havainnoimiemme päiväkotien johtamistavoissa oli melko paljon eroja. Elävän myötätuntokulttuurin päiväkodeissa johtajan oli mahdollista olla läsnä päiväkodin arjessa, huolimatta muuttuneesta työnkuvasta. Myötätuntoisen toimintakulttuurin ja johtamistavan välinen suhde vaatisikin tarkempaa ja perusteellisempaa tutkimusta.

Toinen tärkeä myötätuntoa kannatteleva tekijä, jonka hankkeessamme tunnistimme, liittyy työnkuviin ja työnjakoon. Päiväkotikaarnalaiva -tiivistyksessämme työntekijöillä oli selkeät työnkuvat, keskinäinen ääneen sanoitettu työnjako ja kaikkien ammattiryhmien kokema arvostuksen tunne. Tämä vaikuttaisi olevan elävän myötätuntokulttuurin edellytys. Myös tämä asia on aivan lähiaikoina ollut myllerryksessä uuden varhaiskasvatuslain (540/2018) myötä. Työnkuviin on tullut muutoksia ja monessa paikassa ratkaisuja näihin vielä haetaan. Laki esimerkiksi määrää varhaiskasvatuksen opettajat vastuuseen lasten varhaiskasvatussuunnitelmien kirjaamisesta, kun ennen näitä saattoivat kirjata myös varhaiskasvatuksen lastenhoitajat. Tulevaisuudessa myös henkilöstörakenne muuttuu niin, että vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Tämä sinänsä tarpeellinen uudistus tarkoittaa myötätuntoisen toimintakulttuurin näkökulmasta sitä, että näiden eri ammattiryhmien työnkuvaan ja työn arvostukseen tulisi kiinnittää huomattavasti enemmän huomiota varhaiskasvatuksessa.

Kolmas näkökulma, jonka nostamme esiin, on lasten rooli myötätuntokulttuurien jäsenenä ja tuottajina. Koulutuksimme osallistuneiden päiväkotien työntekijät nostivat toistuvasti esiin, että lasten mukaan ottaminen myötätuntotilanteisiin oli heidän päiväkodissaan korkeintaan satunnaista, joskus hyvinkin harvinaista. Näin oli myös lasten välisen myötätunnon ilmaisemisen osalta. Nämä ilmiöt siis tunnistettiin arjessa, mutta ne olivat hyvin satunnaisia. Osallistujat kokivat, että tyypillisesti aikuinen kokee tehtäväkseen hoitaa esim. lohduttamisen ja auttamisen ja jättää lapset näistä tilanteista ulkopuolelle. He tunnistivat hyvin myös tilanteita, joissa eivät ehkä ole huomanneet tukea lasten välisiä auttamistilanteita, vaan ovat pikemminkin kokeneet ne häiriöiksi toiminnalle. Satunnaisesti koettiin myös positiivisen palautteen antaminen lapselle spontaanista myötätuntoteosta. Tähän osallistujien mukaan vaikutti osaltaan se, että aina tilannetta ei ole tulkittu tai nähty myötätuntoteon näkökulmasta, vaan esim. viivyttävänä

toimintana siirtymätilanteessa. Havainto on tuttu myös aiemmista myötätuntoa tarkastelleista tutkimuksista (Lipponen, 2017; Rajala ym., 2019). Tähän liittyen on kiinnostavaa, että uudessa velvoittavassa varhaiskasvatussuunnitelmassa (Opetushallitus, 2018) lapsi määritellään aikuisen auttamisen kohteeksi, mutta lapsen toimimisesta itse auttajan roolissa ei ole mainintoja. Varhaiskasvatussuunnitelmassa korostetaan vahvasti lapsen aktiivista roolia toimijana ja lasten välisiä vuorovaikutussuhteita, mutta kuvausta esim. lapsesta toisen lohduttajana ei löydy. Eriikäisten lasten yhteistoiminnasta ei myöskään löydy mainintaa, kuten ei myöskään isompien tai taitavampien lasten mahdollisuudesta toimia pienempien auttajina. Tähän ilmiöön on mahdollista jatkossa kiinnittää suurempi huomio varhaiskasvatuksen perus- ja täydennyskoulutuksessa.

Koulutuksissa havaitsimme myös sen, että osallistujien tunnistamat, myötätuntoa kannattelevat tekijät ja myötätuntoteot liittyivät melkeinpä poikkeuksetta päiväkodin yhteisöön perinteisesti liitettyihin toimijoihin, kuten huoltajiin, lapsiin ja toisiin työntekijöihin. Päiväkotiyhteisön ulkopuolella sijaitsevat toiset ja ei-inhimillinen elämä, eräs myötätuntokulttuurin tärkeä ulottuvuus (ks. esim. Värri, 2018), eivät nousseet keskeiseksi kehittämiskohteeksi koulutuksissa, vaikka se kulkikin niissä teemana mukana. Myötätunto liittyy vahvasti myös globaaliin ihmistoiminnan kestävyteen ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen. Tämän ulottuvuuden puuttuminen osallistujien esiintuomista, myötätuntoa kannattelevista tekijöistä onkin huomionarvoinen seikka, joka tulee huomioida vielä vahvemmin tulevissa päiväkotiyhteisöjä koskevissa myötätuntotutkimuksissa ja -koulutuksissa.

Yllä käsittelemämme näkökulmat myötätunnon kehittämiseen liittyvät kaikki tekijöihin, joihin päiväkotiyhteisöt itse voivat vaikuttaa vain rajallisesti ja joihin tarvitaan yhteiskunnallista, poliittista tukea ja päätöksentekoa sekä päiväkotien toimintaa helpottavien rakenteiden ja toimintatapojen luomista. Olemme tässä artikkelissa tarkastelleet myötätuntoa ja myötätuntoisia toimintakulttuureja liikkeen ja muutoksen näkökulmasta. Hankkeemme johtopäätöksenä toteamme, että myötätunnon tarkastelussa kolmenlaisen liikkeen tunnistaminen ja tavoittelu on tärkeää: (1) liike yksilön teoista kohti yhteisöjen tarkastelua (myötätuntoa tarkastellaan yksilön näkökulmaa laajemmin tunnistaen ja kehittäen tuettuja ja rakenteellisesti ylläpidettyjä organisaatiokäytänteitä ja kulttuureja), (2) liike satunnaisuudesta tuettuun ja tiedostettuun myötätuntokulttuuriin (vaalitaan liikettä satunnaisuudesta kohti tiedostettuja ja eläviä, liikkeessä olevia myötätuntokulttuureja), sekä 3) liike läheisestä ja tutusta kohti itselle vieraampaa (tunnistetaan tarve lähestyä myötätuntoa laajenevin kehin, lähelle ja tuttuun sijoittuvasta myötätunnosta kohti abstraktimpaa tai

kaukaisempaa, sekä ihmistenvälisestä myötätunnosta kohti ei-inhimillistä elollista). Esittelemämme pedagogisen mallin tarkoitus on auttaa yhteisöjä tämän liikkeen tunnistamisessa ja tästä liikkeestä syntyvän muutoksen ylläpitämisessä, sekä sen kriittisessä, rakentavassa tarkastelussa.

Kiitokset

Haluamme kiittää Opetushallitusta hankkeemme rahoittamisesta sekä kaikkia hankkeessa mukana olleita varhaiskasvatuksen toimijoita, päiväkoteja, päiväkotien työntekijöitä ja lapsia.

Lähteet

- Cole-King, A., & Gilbert, P. (2011). Compassionate care: The theory and the reality. *Journal of holistic healthcare, 8*(3), 29–37.
- Fotaki, M. (2015). Why and how is compassion necessary to provide good quality healthcare? *International Journal of Health Policy Management 2015, 4*, 199–201.
- Frost, P. (1999). Why compassion counts! *Journal of Management Inquiry, 8*(2), 127–133.
- Georges, J. M. (2013). An emancipatory theory of compassion for nursing. *Advances in Nursing Science, 36*(1), 2–9.
- Goetz, L., Keltner, D., & Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: An evolutionary analysis and empirical review. *Psychological Bulletin, 36*, 351–374.
- Halttunen, L. (2009). Päivähoitotyö ja johtajuus hajautetussa organisaatiossa. Jyväskylä studies in education, psychology and social research, 375.
- Hay, D., & Cook, K. (2007). The transformation of prosocial behavior from infancy to childhood. In C. A. Brownell & C. B. Kopp (Eds.), *Socioemotional development in the toddler years: Transitions and transformations* (pp. 100–131). New York, London: The Guilford Press.
- Jazaieri, H., Jinpa, G., McKonigal, K., Rosenberg, E., Finkelstein, J., Simon-Thomas, E., Cullen, M., Doty, J., Gross, J., & Goldin P. (2013). Enhancing compassion: A randomized controlled trial of a compassion cultivation training program. *Journal of Happiness Studies, 14*(4), 1113–1126.
- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost P. J., & Lilius, J. M. (2004). Compassion in organizational life. *American Behavioral Scientist, 47*(6), 808–827.
- Rainio, Kurenlahti, Nurhonen, Pursi, Hilppö, & Lipponen. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti* — *JECER* 9(2) 2020, 329–348. <http://jecer.org/fi>

- Kurenlahti, E. (2019). *"Ei me saada tappaa mitään!"*: Emansipatorinen myötätunto ja moraalien transformaatio luontokouluretkellä. Pro-gradu tutkielma. Helsingin yliopisto.
- Lilius, J. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 193–218.
- Lilius J., Worline, M., Dutton, J., Kanov, J., & Maitlis, S. (2011). Understanding compassion capability. *Human Relations*, 64(7), 873–899.
- Lipponen, L. (2017). Constituting Cultures of Compassion in Early Childhood Educational Settings. In S. Garvis (Ed.), *Nordic Children and Families* (pp. 39–50). London: Routledge.
- Nurhonen, L. (2017). *Kertomuksia 3–5-vuotiaiden myötätuntotoeista*. Pro-gradu tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Nussbaum, M. C. (2014). Compassion and terror. Teoksessa M. Ure & M. Frost (toim.), *The Politics of Compassion* (s. 89–207). New York: Routledge.
- OECD. (2016). Global competency for an inclusive world. Saatavilla <https://www.oecd.org/education/Global-competency-for-an-inclusive-world.pdf>
- Opetushallitus. (2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Määräykset ja ohjeet: 3a. Helsinki: Opetushallitus. Saatavilla https://www.oph.fi/download/195244_Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet19.12.2018.pdf
- Paananen, M. (2017). *Imaginariness of early childhood education: Societal roles of early childhood education in a transnational era of accountability*. Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteellisiä tutkimuksia, 3.
- Paananen, M., & Rainio, A. P. (2019). Micro-policies of adult-child joint play in the context of the Finnish ECEC system. In S. Alcock & N. Stobbs (Eds.), *Rethinking Play as Pedagogy. Thinking about Pedagogy in Early Education Series, Vol 4* (pp. 189–204). London: Routledge.
- Pessi, A. (2014). Myötätunto onnen lähteenä. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (s. 179–199). Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Pessi, A. B., Seppänen, A., Grönlund, H., Paakkanen, M., & Spännäri, J. (2017). Myötätunto: Iloon ja innostukseen vastaaminen. Teoksessa A. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima* (s. 56–76). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Peterson, A. (2017). *Compassion and education: Cultivating compassionate children, schools and communities*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Rainio, Kurenlahti, Nurhonen, Pursi, Hilppö, & Lipponen. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti* — *JECER* 9(2) 2020, 329–348. <http://jecer.org/fi>

- Rainio A., & Mälkki, K. (2020). *Transforming the student, transforming the teacher - A relational analysis into student engagement in a foster care youth theater project*. Käsikirjoitus arvioitavana.
- Rajala, A., Kontiola, H., Hilppö, J., & Lipponen, L. (2019). Lohdutustilanteet ja myötätuntokulttuuri alle kolmivuotiaiden päiväkotiryhmässä. *Kasvatus*, 50(4), 314–326.
- Soukainen, U. (2015). *Johtajan jäljillä. Johtaminen varhaiskasvatuksen hajautetuissa organisaatioissa laadun ja pedagogisen tuen näkökulmasta*. Turku: Painosalama Oy.
- Varhaiskasvatuslaki (540/2018). Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Värri, V.-M. (2018). *Kasvatus ekokriisin aikakaudella*. Tampere: Vastapaino.
- Weng, H. (2013). Compassion training alters altruism and neural responses to suffering. *Psychological Science*, 24(7), 1171–1180.