

VENNINEN TUULIKKI (2005).

### **Kollegiaalinen palaute tukee ammatillista kasvua**

Artikkeli kuvaa päiväkodissa toteutettua toimintatutkimusta, jossa koko työyhteisön kesken pyrittiin kehittämään arjessa toimivaa kollegoiden keskinäistä palautteen jakamista. Hyödynsin tilannejohtamismallia sekä toimintatutkimuksen toteuttamisessa että ammatilliseen kehittymiseen ja palautteen antamiseen liittyvien asioiden tarkastelemisessa. Vaikka tilannejohtamismallia ei ole alun perin kehitetty kuvaamaan kasvatusyhteisöjen johtamista, katson sen tutkimukseni tulosten perusteella antavan mahdollisuuksia kollegiaalisemman johtamisen kehittämiseen. Silloin jokainen työntekijä katsoo asiakseen arvioida niin omaa kuin muidenkin osaamista ja kantaa näin kokonaisvastuuta työyhteisönsä kehittymisestä kohti yhdessä asetettua visiota. Mallin tarjoaman praktisen näkökulman avulla työskentelyä kyetään tarkastelemaan osa-alueittain. Oleellista on kuitenkin, että malli tarvitsee tuekseen yhteisen tietoisuuden ammatillisista osaamisalueista ja niiden hallintaan liittyvistä taidoista.

Tarkastelimme ammatillista osaamista Karila & Nummenmaan (2001) kuvaamien päiväkotityön keskeisten osaamisalueiden kautta. Itse toimintatutkimus toteutettiin selkeisiin sykleihin rakentuvana prosessina.

Tärkeimpänä aineistonkeruumenetelmänä käytimme kuukausittaisia, yksittäisiä tiimin jäseniä (sekä itseä) koskevia palautteenannon numeraalisia arvioita, jotka sisälsivät arvioinnin kirjalliset perustelut. Arvioinnit pohjautuivat yhdessä muodostettuihin ohjeisiin ja kriteereihin.

Tutkimusaineistoa kerättiin myös alku- ja loppukyselyiden, kirjallisten kuvausten, haastatteluiden ja ohjausryhmän oppimispäiväkirjojen avulla.

### **VENNINEN TUULIKKI (2005). Feedback from colleagues supports professional growth**

The article describes an action research study done at a day-care centre where the objective was to have the whole workplace community cooperate in developing a practical everyday framework for sharing feedback among colleagues. I utilized the situational leadership model both in the implementation of the action research study and for analyzing aspects related to professional development and giving feedback. Although the situational leadership model was not originally developed for describing management in educational communities, based on the results of my study I would suggest that it offers ways of developing a more collegial management style. When this happens, every worker sees it as her or his task to assess both their own skills as well as those of others, and thus to carry overall responsibility for the development of their workplace towards a jointly established vision. The practical perspective offered by the model allows one to look at one work area at a time. However, it is essential to keep in mind that in order for the model to work, there must be a shared awareness of what the professional areas of expertise are and what skills are needed to master them.

We analyzed professional skills by using the

framework of central skills needed in day-care work as described by Karila & Nummenmaa (2001).

The action research itself was carried out as a process constructed upon clearly delineated cycles.

Our principal means of collecting data were monthly numerically scored feedback forms concerning individual team members (as well as oneself), which contained written grounds for the assessment.

The assessments were based on jointly formulated guidelines and criteria. Data was also collected with an initial questionnaire, a final questionnaire, written descriptions, interviews and the learning diaries of the steering group.

Aikuiskasvatus Vol. 25, 4/2005.