

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Anni Nokso-Koivisto
Elina Reentie

LÄMPIMÄN VUOROVAIKUTUKSEN KEINAIN KOHTI HAASTAVIA
KASVATUSTILANTEITA

Opinnäytetyö
Syyskuu 2017



OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2017
Sosiaalialan koulutusohjelma
Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
013 260 600

Tekijät
Anni Nokso-Koivisto, Elina Reentie

Nimeke
Lämpimän vuorovaikutuksen keinoin kohti haastavia kasvatustilanteita

Toimeksiantaja
Kontiolahden Kunta

Tiivistelmä

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä toimeksiantajapäiväkodin henkilöstön tietämystä vuorovaikutuksen merkityksestä haastavissa kasvatustilanteissa. Opinnäytetyössä keskityttiin erityisesti kasvattajan lämpimään vuorovaikutustyyliin. Opinnäytetyön tavoitteena oli mahdollistaa toimeksiantajapäiväkodin henkilöstön tiedon ja kokemusten jakaminen työyhteisössä haastavista tilanteista. Jakaminen mahdollistettiin järjestämällä toimeksiantajapäiväkodissa kaksi toiminnallista iltaa, joissa teemasta keskusteltiin. Henkilökunta myös työsti päiväkodille yhteistä toimintakulttuuria vahvistamaan lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulun.

Opinnäytetyön tulosten perusteella haastavat kasvatustilanteet kuormittavat varhaiskasvattajia heidän työssään. Kasvattajat kaipasivat lisää koulutusta aiheesta, ja uusia keinoja kohdata niitä. Henkilökunta kaipasi myös mahdollisuutta jakaa kokemuksiaan ja hyviä käytäntöjä. Kasvattajien työ päiväkodissa on tiimityötä, ja yhteiset toimintatavat edesauttavat haastavien kasvatustilanteiden kohtaamista. Tulosten perusteella arjen kiire ja resurssipuola heikentävät kasvattajien työssäjaksamista ja vaikuttavat lapsen kohtaamiseen haitallisesti.

Opinnäytetyön tulosten perusteella laadittiin tuotoksena toiminnalliset kortit. Korttien teemat ovat vuorovaikutus, päiväkodin pedagoginen toiminta ja lapsen sosio-emotionaalinen tukeminen. Korttien avulla henkilökunta voi jatkossa reflektoida toimintaansa ja keskustella näistä teemoista.

Kieli

suomi

Sivuja 58

Asiasanat

varhaiskasvatus, haastavat kasvatustilanteet, sosio-emotionaalinen kehitys, vuorovaikutus



THESIS
September 2017
Degree Programme in Social Services
Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
FINLAND
+358 13 260 600

Authors

Anni Nokso-Koivisto, Elina Reentie

Title

Warm Interaction as a Way to Resolve Challenging Educational Situations

Commissioned by

Municipality of Kontiolahti

Abstract

The purpose of this practice-based thesis was to expand day care workers' knowledge of the meaning of warm interaction in challenging educational situations in a kindergarten in the Municipality of Kontiolahti. The aim of this thesis was to enable day care workers to share experiences and practices of challenging educational situations in the kindergarten. Sharing was made possible in two practice-based evenings where challenging educational situations were discussed. "The House Rules of Warm Interaction" were also drawn up in the latter evening to reinforce the common cultural approach.

The results of this thesis show that challenging educational situations burden day care workers. They need further education and new ways to handle these situations. Day care workers also need possibilities to share experiences and good practices within the work community. Work at kindergarten is mostly teamwork, and common ways of working help when facing challenging educational situations. Based on the findings, haste and lack of resources had a negative influence on both well-being at work and adult-child interaction.

As a product of this thesis functional cards were made. The cards were separated in three themes: interaction, pedagogical activities in day care and socio-emotional support of a child. In the future, these cards can be used as a means of reflection and discussion.

Language

Finnish

Pages 58

Keywords

early childhood education, challenging educational situations, socio-emotional development, interaction

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Lapsen sosio-emotionaalinen kehitys ja sen tukeminen varhaiskasvatuksessa	7
2.1	Varhaiskasvatus	7
2.2	Sosio-emotionaalinen kehitys ja sen haasteet varhaislapsuudessa	9
2.3	Haastavan lapsen tukeminen varhaiskasvatuksessa	12
2.4	Vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa	16
2.5	Aihepiirin aikaisemmat opinnäytetyöt	20
3	Opinnäytetyön lähtökohdat	22
3.1	Opinnäytetyön tausta	22
3.2	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	22
3.3	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	23
4	Opinnäytetyön toiminnallinen toteutus	28
4.1	Lähtötilanne	28
4.2	Learning café -ilta	29
4.3	Toiminnallinen kehittämisilta	30
4.4	Prosessin päätös	36
5	Tulokset ja tuotokset	37
5.1	Learning café -illan tulokset	37
5.1.1	Haastavat kasvatustilanteet toimeksiantajapäiväkodissa	37
5.1.2	Haastavien tilanteiden hallintakeinot toimeksiantajapäiväkodissa	38
5.1.3	Henkilöstön tarpeet haastavissa kasvatustilanteissa	40
5.1.4	Case-esimerkki haastavasta tilanteesta päiväkodissa	40
5.2	Toiminnallisen illan tulokset	42
5.2.1	Ryhmäkeskustelun tulokset	42
5.2.2	Toiminnallisen illan palaute	44
5.3	Opinnäytetyön tuotoksena laaditut toiminnalliset kortit	45
5.4	Johtopäätökset	47
6	Pohdinta	48
6.1	Opinnäytetyön tulosten tarkastelu teoreettisessa viitekehyksessä	48
6.2	Toteutuksen ja menetelmien tarkastelu	50
6.3	Kehittämistoiminnan tarkastelu	51
6.4	Eettiset kysymykset	53
6.5	Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi	55
6.6	Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu	56
	LÄHTEET	57

1 Johdanto

*Mitä ajattelet ja sanot minusta
sitä luulet minusta
sinä olet sellainen minulle
miten minut näet.
Usko kuitenkin
että
mitä teet minulle
miten kuuntelet minua
Sellainen minusta tulee.*

(Palsio 1994)

Tämä opinnäytetyö on ollut matka kasvattajan ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen varhaiskasvatuksessa. Mikko Palsion (1994) ajatus kiteyttää lämpimästi ajatuksen, joka meille on opinnäytetyöprosessimme aikana herännyt. Varhaiskasvatuksella ja kasvattajien tavalla kohdata lapsi on suuri merkitys lapsen elämässä. Tutkimuksilla voidaan todentaa, että se tapa, jolla lapsi nähdään ja kohdataan, ja ne teot, joita kasvattaja lapsen hyväksi tekee, vaikuttavat hänen kasvuunsa ja kehitykseensä, koko lapsen minäkuvaan. Erityisesti tämä korostuu haastavasti käyttäytyvien lasten kanssa, jotka usein saavat osakseen runsaasti negatiivista huomiota. Tutkimus ja käytäntö ovat osoittaneet, että näitä haastavasti käyttäytyviä lapsia on varhaiskasvatuksessa yhä enemmän. Ahosen (2015) mukaan varhaiskasvattajat kokevat sosio-emotionaalista tukea tarvitsevat lapset työssään kaikkein haastavimpina. Lasten käyttäytymistä on pyritty muuttamaan esimerkiksi opettamalla lapsille sosio-emotionaalisia taitoja, kuten itsesäätelyä ja tunteiden tunnistamista. Vähemmän huomiota tutkimuksessa ja käytännössä on kiinnitetty varhaiskasvattajan omaan toimintaan arjessa suhteessa haastavien tilanteiden syntyymiseen ja etenemiseen. (Ahonen 2015, 71.)

Haastavat kasvatustilanteet ovat arkipäivää varhaiskasvatuksessa, ja niiden ehkäisyyn ja ratkaisemiseen ammattikasvattajilla on monia eri keinoja. Tässä opinnäytetyössä haluttiin keskittyä erityisesti kasvattajien vuorovaikutukseen näissä tilanteissa. Vuorovaikutuksella on merkitystä, todistaa KT Liisa Ahonen (2017) uudessa kirjassaan *”Haastavat kasvatustilanteet. Lämpimän vuorovaikutuksen*

käsikirja”. Varhaiskasvattajan vuorovaikutustyyli on keskeisessä roolissa päiväkodin haastavissa tilanteissa. Vuorovaikutustaitoja kehittämällä kasvattajan pedagoginen toiminta muuttuu laadukkaammaksi ja suhde lapsiin paranee entisestään. Vuorovaikutuksen äärelle pysähtyminen on ratkaisevan merkityksellistä. Vuorovaikutuksen tarkastelu omana ilmiönään auttaa oivaltamaan, miten pienillä nyanssieroilla on suuri vaikutus kokonaisuuteen. Arjen vuorovaikutustilanteissa aikuisten kanssa lapset oppivat parhaiten tunteiden tunnistamista ja itsesäätelyä. Lapsen emotionaalisen hyvinvoinnin ja itsetunnon kehittymisen kannalta kasvattajan lämmin vuorovaikutustyyli on keskeinen. (Ahonen 2017, 60.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli mahdollistaa toimeksiantajapäiväkodin henkilöstön tiedon ja kokemusten jakaminen työyhteisössä haastavista kasvatustilanteista. Tiedon ja kokemusten jakaminen mahdollistui kahdessa toiminnallisessa illassa, jotka järjestettiin toimeksiantajapäiväkodissa. Siinä missä ensimmäisessä toiminnallisessa illassa keskityttiin keinojen ja kokemusten jakamiseen, jälkimmäisen toiminnallisen illan painopiste oli nimenomaan aikuisen ja lapsen välisessä vuorovaikutuksessa. Lisäksi tämän opinnäytetyön tuotoksena valmistui kortteja, joiden avulla haastavien kasvatustilanteiden teemaa voidaan jatkaa ja syventää esimerkiksi henkilöstöpalaverissa. Opinnäytetyö on toiminnallinen ja rakentunut vuoropuhelussa päiväkodin henkilöstön kanssa. Opinnäytetyön kehittämistoimintaa yhdessä toimeksiantajapäiväkodin kanssa johdatti Ahosen (2015) tutkimus ja uusi käytännönläheinen teoriatieto, kasvattajien toiveet ja tarpeet, ja meidän opinnäytetyön tekijöiden oma sisäinen palo ja usko tärkeään aiheeseen.

2 Lapsen sosio-emotionaalinen kehitys ja sen tukeminen varhaiskasvatuksessa

2.1 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen ensisijaisena tavoitteena on edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Lapsi nähdään kokonaisvaltaisena olentona, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Varhaiskasvatus muodostuu kokonaisuudesta, jossa taito, kasvatus ja opetus yhdistyvät. Lapselle luontaisia tapoja toimia ovat leikkiminen, tutkiminen sekä taiteellinen kokeminen ja ilmaiseminen. Kasvattajan tehtävä on antaa aikaa tutkimiselle, ja olla aidosti läsnä lapsen toiminnassa. Varhaiskasvatuksessa lähtökohtana on lapsi ja lapsuus. Lapsuutta ei välineellistetä, ja nähdä väliaikaisena vaiheena, vaan se on arvokas itsessään. (Jantunen 2011, 133–139.)

Uusi varhaiskasvatuslaki astui voimaan elokuussa 2015. Varhaiskasvatuslakia sovelletaan kunnan, kuntayhtymän sekä muun palvelujen tuottajan järjestämään varhaiskasvatukseen, jota annetaan päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena. Uudistetun lain mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia, tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista. (Varhaiskasvatuslaki 2015.)

Varhaiskasvatuslaki velvoittaa varhaiskasvatuksen toimijoita toteuttamaan lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistamaan myönteiset oppimiskokemukset. Lain tarkoituksena on varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö, turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä, ja antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen. (Varhaiskasvatuslaki 2015.)

Varhaiskasvatustalaki pyrkii edistämään sukupuolten tasa-arvoa sekä antamaan valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yhteistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. Uuden varhaiskasvatustalain mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on lain mukaan myös kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestäväan toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen. Laki varmistaa lapsen mahdollisuuden osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. (Varhaiskasvatustalaki 2015.)

Opetushallitus laatii ja päättää varhaiskasvatustalakiin perustuen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joiden tarkoituksena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa. Kunta, kuntayhtymä ja muu palvelujen tuottaja laativat valtakunnallisten varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman. Suunnitelma voidaan laatia palveluntuottaja-, yksikkö-, ryhmä- tai toimintamuotokohtaisesti ja niissä otetaan huomioon pedagogiset painotukset ja muut varhaiskasvatuksen järjestämisen kannalta merkitykselliset valtakunnallisia varhaiskasvatuksen perusteita täydentävät seikat. Paikallisessa suunnitelmassa on otettava huomioon yhteistyö varhaiskasvatuksen, opetuksen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon välillä, sekä luotava tarvittavat yhteistyörakenteet. (Varhaiskasvatustalaki 2015.) Päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamiseksi (Opetushallitus 2016b).

Uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on julkaistu syksyllä 2016. Nämä perusteet on laadittu perustuen oppimiskäsitykseen, jonka mukaan lapset kasvavat, kehittyvät sekä oppivat vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja lähiympäristön kanssa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet painottaa lasten sensitiivistä kohtaamista ja oikeutta saada myönteisiä kokemuksia kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta. Myönteisellä ja kannustavalla vuorovaikutuksella tuetaan lapsen oman identiteetin ja itsetunnon kehitystä. Varhaiskasvatuksen tulee myös tarjota

lapsille mahdollisuuksia kehittää tunnetaitojaan ja auttaa lapsia tunteiden ilmaisussa ja itsesäätelyssä. Lasten tunnetaidot vahvistuvat, kun heidän kanssaan opetellaan havaitsemaan, tiedostamaan ja nimeämään tunteita. (Opetushallitus 2016a, 12–17, 30.)

2.2 Sosio-emotionaalinen kehitys ja sen haasteet varhaislapsuudessa

Lapsen kehityksen osa-alueina emotionaalinen ja sosiaalinen ovat hyvin kiinteässä yhteydessä toisiinsa (Pihlaja 2004, 216). Emotionaalinen kompetenssi on perusedellytys vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidoille. Näin ollen se liittyy keskeisesti sosiaaliseen kompetenssiin ja luo myös sille pohjaa. Näiden kompetenssien läheisyyttä kuvaa myös se, että usein puhutaan sosio-emotionaalisesta kompetenssista. (Laine 2005, 64.) Sosio-emotionaalinen kompetenssi tarkoittaa kykyä luoda ja ylläpitää positiivisia sosiaalisia ja emotionaalisia vuorovaikutussuhteita omia ja tilannekohtaisia resursseja hyödyntäen. Se on tärkeä taito hyväksytyksi tulemisen ja sosiaalisen osallisuuden kokemiselle ja sen muodostuminen on keskeinen lapsuuden, nuoruuden ja yli koko elämänkaaren ulottuva kehitystehtävä. (Kuorelahti, Lappalainen & Viitala 2015, 284.)

Sosio-emotionaalinen kompetenssi on yläkäsite, johon kuuluvat itsesäätely- ja tunnetaidot (kuten omien ja toisten tunteiden tunnistaminen ja ymmärtäminen, tunteiden säätely sekä hallinta) sekä sosiokognitiiviset taidot (kuten havaintojen oikea tulkinta sekä tavoitteiden, toimintavaihtoehtojen ja seurausten arviointi). Käytännölliset sosiaaliset taidot (kuten kommunikointi, kuunteleminen, reagointi, aloitteellisuus, jakaminen, auttaminen ja assertiivisuus eli jäämäkkyys) ratkaisevat pitkälle sosiaalisen toiminnan onnistuneisuuden. Sosio-emotionaalisen kompetenssin juuret ovat varhaisissa hoitaja-lapsi -suhteissa, joissa lapsi saa kokemuksia vastavuoroisuudesta sekä huolenpidosta, tai sen puutteesta. (Kuorelahti, Lappalainen & Viitala 2015, 284.)

Varhaisvuosina lapsen emootioiden kokeminen ja niiden ilmaiseminen kehittyvät valtavasti. Kaksivuotiaalla lapsella on jo useimmat perusemootioista. Kun lapsi pystyy puhumaan, hän voi myös nimetä tunteita, reagoida niihin ja keskustella

niistä muiden kanssa. Vähitellen lapsi ei enää ainoastaan koe emootioita ja ilmaise niitä, vaan myös ajattelee niitä. Jo kolmevuotiaasta alkaen lapsi pystyy tulkitsemaan muiden ihmisten sisäisiä tiloja ja kykenee ymmärtämään yhä paremmin muiden tunteiden syitä ja ennakoimaan niiden seurauksia. Keskeistä sekä omien että muiden emootioiden ymmärtämisen oppimisessa on tunteista puhuminen lapsen kanssa. (Laine 2005, 67.)

Merkittävänä sosio-emotionaalisenä taitona pidetään itsesäätelytaitoa. Itsesäätelytaidoilla tarkoitetaan lapsen kykyä säädellä omia tunteitaan ja niiden pohjalta kumpuavaa käyttäytymistään. Ilman kykyä säädellä omia tunteitaan ja kykyä hyväksyä omia tunnekokemuksiaan lapsi ei voi olla rakentavalla tavalla osana sosiaalista kanssakäymistä. Itsesäätelytaitojen kehittyessä lapselle aukenee mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa myös silloin, kun hän kokee voimakkaita tunnekokemuksia. Itsesäätelytaitoihin kuuluu näin ollen myös kyky ymmärtää, millainen käyttäytyminen on soveliaista ja tarkoituksenmukaista kussakin tilanteessa. Itsesäätelytaitojen kautta mahdollistuvat monet arkiset asiat kuten kyky keskittyä ja suoriutua annetuista tehtävistä, kyky ratkaista ongelmia ja kyky keskustella tunteista ja niiden yhteydestä omaan käyttäytymiseen. Kyky tunnistaa omia tunteitaan on ratkaisevan tärkeää suhteessa sosiaalisiin suhteisiin. (Ahonen 2015, 32–33.) Tutkimusten mukaan lapsen itsesäätelytaitojen kehittymiseen vaikuttavat ainakin lapsen neurologisen hermoston kypsyys, lapsen temperamentti ja kehitystaso, vanhempien kasvatus ja ympäristön tuki sekä päiväkodin ja koulun emotionaalinen kasvatus. (Laine 2005, 68.)

Lapsen sosiaalinen kompetenssi laajenee kolmen ja kuuden ikävuoden välillä. Kielitaito mahdollistaa uudenlaisen sosiaalisen kanssakäymisen. Ryhmässä lapsi kokee yhteenkuuluvuutta ja ymmärtää sosiaalisten suhteiden pysyvyyttä. Vähitellen lapsi oppii arvioimaan oman käyttäytymisensä seuraamuksia esimerkiksi leikkitilanteissa. Esikouluikä lähestyessään lapsi pystyy vastavuoroiseen kanssakäymiseen, kuten ottamaan huomioon toisten ehdotuksia ja mielipiteitä ja vastaamaan niihin, muuttamaan käyttäytymistään pyydetyllä tavalla, jakamaan tavaroita toisten kanssa sekä odottamaan vuoroaan. Lasten yhteiset leikit tarjoavat mahdollisuuden näiden asioiden harjoitteluun. Myös vanhemmilla ja perheen

vuorovaikutusmalleilla on keskeinen merkitys sosiaalisten taitojen omaksumisessa. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2014, 61–63.)

Sosio-emotionaalinen kehittyminen on hyvin yksilöllistä. Useimmilla lapsilla kehittyminen tapahtuu tasapainoisesti, mutta toisilla lapsilla tähän kehitykseen sisältyy enemmän haasteita. Kehitykseen vaikuttaa suuresti paitsi lapsen synnynnäiset piirteet, kuten esimerkiksi temperamenttityyppi, myös lasta ympäröivä fyysinen ja sosiaalinen todellisuus. On hyvin hankalaa arvioida, milloin kyse on pulmista sosio-emotionaalisisessa kehityksessä ja milloin kyseessä on normaali kehitys. Sosio-emotionaalisia vaikeuksia arvellaan olevan noin 10–15 prosentilla lapsista ikäluokkaa kohden. (Ahonen 2015, 35.)

Sosio-emotionaaliset vaikeudet näkyvät sosiaalisessa toiminnassa ja vuorovaikutuksessa sekä lapsen tunne-elämän ilmaisussa. Lapsissa vaikeudet voivat ilmetä monin eri tavoin: arkuutena, ujoutena ja vetäytymisenä, tai sitten hillittömyytenä, häiritsevyytenä ja hyökkäävyytenä. Lapsi voi olla ylivilkas ja keskittymiskyvytön. Nykyisin kiinnitetään yhä enemmän huomiota myös lasten depression ja pelkoihin. Ongelmat sosio-emotionaalisisessa kehityksessä voivat näkyä lapsen vaikeudessa leikkiä, solmia kontakteja ja tulla toimeen ikäistensä kanssa. Lapselle ei ehkä ole muodostunut kykyä havaita tunteita, eikä hän pysty näkemään asioita muiden näkökulmasta. Lapsi saattaa vaikuttaa tunteettomalta tai omien tunteiden kontrollointi voi olla vaikeaa. (Pihlaja 2004, 220.)

Itsesäätelyn vaikeus saattaa näkyä monin tavoin, kuten impulsiivisena toimintana tai sääntöjen ja ohjeiden noudattamisen vaikeutena. Lapsen vaikeudet säädellä tunteitaan ja toimintaansa johtavat ristiriitoihin muiden lasten ja aikuisten kanssa ja vaikeuttavat sosiaalisia suhteita. Lapsi, joka suuttuu helposti, ei kuuntele eikä huomioi toisia tai toimii leikeissä ajattelemattomasti tai impulsiivisesti, jää helposti yhteisten leikkien ulkopuolelle. Tämä vähentää edelleen mahdollisuuksia itsesäätelyn ja sosiaalisten taitojen oppimiseen. Jos lapsi ei pysty säätämään toimintaansa sääntöjen ja annettujen ohjeiden perusteella, hän voi vaikuttaa rajoja uhmavalta ja saattaa herättää myös aikuisessa turhautumisen ja keinottomuuden tunteita. Tämä puolestaan voi johtaa kielteiseen vuorovaikutuskehään. Tällöin

vuorovaikutus lapsen kanssa sisältää tavallista enemmän kielteisiä tunneilmaisuja ja ei-sensitiivistä ohjaamista, sekä tavallista vähemmän huomion antamista myönteiselle käyttäytymiselle. (Pihlaja 2004, 248.)

2.3 Haastavan lapsen tukeminen varhaiskasvatuksessa

Lapsen totutusta normista poikkeavaa käyttäytymistä pidetään yhtenä suurimpana yksittäisenä tekijänä kasvattajien työssä uupumiseen (Ahonen 2015, 36). Väestöliiton (2013) teettämässä kartoituksessa ammattikasvattajien kielletyistä tunteista esille nousi sosio-emotionaalista tukea tarvitsevien lasten käyttäytymisen kuormittavuus. Kyselyyn osallistuneista 222 ammattikasvattajasta, joista suurin osa oli varhaiskasvattajia, jopa 49 % piti työssä kokemiensa vaikeiden tunteiden taustalla lasta tai lapsia. (Rotkirch 2013, 14.) Hankalana käyttäytymisenä pidettiin aggressiivisuutta, uhmakkuutta, välinpitämättömyyttä, huomionhakuisuutta, kovaäänisyyttä, voimakkaita tunteen purkauksia ja vetäytyvyyttä (Cacciatore, Riihonen & Tuukkanen 2013, 24–36). Väestöliiton tutkimuksessa vaikeita tunteita päiväkodin henkilöstössä saivat aikaan myös resurssipula, yhteydenpito vanhempiin, työpaikan ilmapiiri sekä oman elämäntilanteen ongelmallisuus (Rotkirch 2013, 16–17).

Varhaiskasvattajien uskomukset ja näkemykset sosio-emotionaalista tukea kaipaavista lapsista värittävät heidän lapsista tekemiään tulkintoja. Kasvattajat esimerkiksi arvioivat lasten, joiden kanssa heillä oli lämpimät välit, akateemisia taitoja paremmiksi kuin niiden lasten, joiden kanssa heillä ei ollut niin lämmintä suhdetta. Kasvattajat raportoivat konflikteista ylivilkkaiden ja sosiaalisesti estyneiden lasten kanssa usein, mutta eivät raportoi kaikista konflikteistaan muiden lasten kanssa. Kasvattajien uskomukset vaikuttavat myös siihen, miten läheiseksi suhde lapsen kanssa muodostuu. Läheisyyden kokemukseen kasvattajien puolelta vaikuttaa suuresti se, uskovatko he lapsen kykenevän vaikuttamaan itse sosiaalisiin taitoihinsa vai ei. Jos kasvattajat kokevat, ettei lapsi voi taitoihinsa juuri itse vaikuttaa, negatiivinen vaikutus kasvattajan ja lapsen väliseen suhteeseen on vähäisempi. Jos taas kasvattaja arvioi, että lapsi kykenee itse vaikuttamaan

omiin sosiaalisiin taitoihinsa, on negatiivinen vaikutus suhteeseen merkittävästi suurempi. (Ahonen 2015, 58.)

Ahonen (2017) määrittelee haastavaksi kasvatustilanteeksi tilanteen, jossa lapsella esiintyy voimakasta sosio-emotionaalisen tuen tarvetta. Tuen tarvetta lapsi ilmaisee käyttäytymällä levottomasti, aggressiivisesti, uhmakkaasti, vetäytyvästi tai olemalla voimakkaan tunteenpurkauksen vallassa. (Ahonen 2017, 71.) Ahonen on väitöskirjassaan "Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa" tarkastellut varhaiskasvattajien toimintaa sosio-emotionaalisesti vaativien lasten kasvatustilanteissa. Hänen tutkimuksensa osoitti, että varhaiskasvattajat yllättyivät usein omien tunteidensa voimakkuudesta haastavissa tilanteissa. Haastavissa tilanteissa pyrittiin toimimaan lasta kunnioittavasti ja hyvin, mutta välillä tämä oli vaikeaa, koska tilanteet tulivat eteen niin nopeasti ja ennalta arvaamatta. Haastavat tilanteet aiheuttivat neuvottomuuden tunteita ja moni koki tarvitsevansa lisää tukea työhönsä. (Ahonen 2015, 178.)

Varhaiskasvattajien työssään kokema kiire näyttäytyi myös Ahosen väitöstutkimuksessa monella tapaa. Kiireisessä arjessa haastavan kasvatustilanteen äärelle pysähtyminen reaaliajassa on hyvin vaikeaa. Tilanteet tulevat vastaan hyvin nopeasti ja saattavat vaatia aikuiselta nopeaa reagoitua. Erityisen hankalina koetaan tilanteet, joissa hetkellisesti vastakkain asettuvat yksittäisen lapsen ja koko ryhmän etu. Tällöin esimerkiksi väkivaltaisesti käyttäytyneen lapsen ja hänen käyttäytymistään säikähtäneiden muiden lasten tukeminen yhtä aikaa on vaikeaa. Tutkimuksessa ilmeni, että varhaiskasvattajat pitävät haasteellisten tilanteiden reflektointia yksin ja erityisesti yhdessä toisten kanssa arvokkaana. Oman toiminnan arvioiminen ei aina ole helppoa, etenkin voimakkaasti kuormittavien tilanteiden jälkeen. Haastavan kasvatustilanteen äärelle palaaminen jälkikäteen oli kuitenkin tärkeää sekä itsenäisesti että yhdessä työtiimin kanssa. Tällöin oman toiminnan tarkastelu onnistuu aivan eri tavalla kuin intensiivisen tilanteen aikana. Reflektoidulla tilannetta sen voi pyrkiä purkamaan pala palalta. (Ahonen 2015, 208, 253.)

Sosio-emotionaalisissa ongelmassa on aina mukana se yhteisö, jossa lapsi elää (Pihlaja 2004, 226). Varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat avainasemassa tukemaan lasten sosio-emotionaalista kasvua ja kehitystä päiväkodissa. Heillä on paljon tietoa, jonka avulla voidaan kehittää sosio-emotionaalisia taitoja sekä vähentää ja ehkäistä haastavia kasvatustilanteita. (Ahonen 2015, 35.) Yksi Liisa Ahosen (2015) väitöskirjan keskeisistä tutkimustuloksista oli se, että lapsen haastava käytös päiväkodissa ei johdu yksinomaan lapsen sosio-emotionaalisen kehityksen haasteista ja taustoista, vaan päiväkodin rutiininomainen toimintakulttuuri ruokkii haastavia tilanteita entisestään. (Ahonen 2015, 183.) Hänen tutkimuksessaan suurin osa haastavista tilanteista syntyi päiväkodin ohjatuissa tuokioissa, joissa oli läsnä enemmän kuin 10 lasta. Siirtymätilanteet olivat tutkimuksessa toinen haastavia tilanteita aiheuttava tekijä. Ahosen mukaan varhaiskasvattajien on hyvä välillä pysähtyä miettimään niitä hetkiä päiväkodin arjessa, jolloin haastavia tilanteita syntyy. (Ahonen 2015, 186.)

Ahonen (2015, 188) on tutkinut etenkin pienryhmätoiminnan, positiivisen palautteen ja ennakkoinnin merkitystä haastavien tilanteiden synnylle. Pienryhmätoiminnan lisäksi positiivisen palautteen merkitys oli suuri sekä haastavien kasvatustilanteiden välttämiseksi että lapsen sosio-emotionaalisten taitojen kehittymisessä. Positiivisen palautteen ja lapsen myönteisen käyttäytymisen välillä oli nähtävissä välitön vaste. Positiivisen palautteen antamiseen tulee tietoisesti keskittyä niiden lasten kohdalla, joiden kanssa usein syntyy haastavia kasvatustilanteita. (Ahonen 2015, 189–191.) Myös pedagogisella ennakkoinnilla, päivän ja viikon etukäteissuunnittelulla lasten tarpeiden mukaan, siirtymäleikeillä, istumajärjestystä suunnitteleamalla ja visuaalisilla toimintaa ohjaavilla kuvilla, varhaiskasvattajat pystyvät välttämään haastavia kasvatustilanteita ja auttamaan tuen tarpeessa olevia lapsia (Ahonen 2015, 172). Pihlajan (2004, 227) mukaan sosio-emotionaalista tukea tarvitsevien lasten ympäristön tulisi olla rauhallinen eikä liikaa virittävä. Päivän selkeä rakenne ja toimintojen ennustettavuus luovat tunteen pysyvyydestä. Ympäristöön tulisi luoda myös tiloja rauhaan ja yksinoloon.

Monissa tutkimuksissa on todettu, että yhteen hiileen puhaltavat lapsiryhmän aikuiset ovat edellytys lapsen sosio-emotionaalisten taitojen kehittymiselle. Yhteinen kasvatustyön arvopohja kumpuaa perusteellisista arvokeskusteluista, joissa

jokaisen työntekijän näkökulma on otettu huomioon. Erityisesti sosio-emotionaalista tukea tarvitseville lapsille aikuisten johdonmukaisella toiminnalla haastavissa tilanteissa on ratkaiseva merkitys. (Ahonen 2015, 252.) Liisa Rinkinen-Holkerin (2011, 80) mukaan kasvatustyö on vuorovaikutuksellista toimintaa, joka edellyttää tietoisia valintoja lapsen myönteisen kehityksen suunnassa. Tämän edellytyksenä on yhteinen näkemys kasvatuksen päämääristä. Pihlaja (2004, 227) taas painottaa, että sosio-emotionaalista tukea tarvitsevien lasten kanssa toimittaessa tavoitteita tulee asettaa yhtä lailla aikuisyhteisölle kuin lastenkin kasvulle. Sosio-emotionaalisesti oireileva lapsi osaa löytää aikuisyhteisöstä heikot kohdat, esimerkiksi sen, että joku pitää kiinni säännöistä ja toinen ei. Lapsi testaa toiminnallaan aikuisverkoston lujutta ja turvallisuutta. Aikuisyhteisön on pohdittava yhdessä lasten herättämiä tunteita. On myös mietittävä toiminnan periaatteet, joihin jokainen voi sitoutua. Ongelmat on otettava vastaa haasteina. Yhteisön laadun ja toimivuuden tunnistaa siitä, osaako se ratkaista ristiriidat keskustellen ja keskustelun pohjalta toimien. Jatkuva, säännöllinen työn arviointi yhdessä ryhmän henkilökunnan kesken on kaiken a ja o. (Pihlaja 2004, 227–228.)

Aikuisen rooli on keskeinen lapsen sosio-emotionaalisten taitojen tukemisessa. Aikuinen voi omalla käyttäytymisellään mallintaa lapselle, että kaikenlaiset tunteet ovat hyviä ja sallittuja, joskaan niitä ei saa kohdistaa haitallisesti muihin. Aikuinen on riittävän tasapainoinen kohtaamaan lapsen kovimmatkin tunnepuuskat empatian kautta. Aikuisella on ratkaiseva merkitys, kun lapsia autetaan voimakkaiden emotionaalisten reaktioiden säätelyssä. Aikuisen empaattinen lähestymistapa on suoraan yhteydessä lapsen kykyyn rauhoittua voimakkaiden tunnekuohujen jälkeen. (Ahonen 2017, 35.) Sosio-emotionaalisen kehityksen tueksi lapsi tarvitsee mahdollisuuksia ilmaista erilaisia tunteita, myös negatiivisia, omalla tavallaan. Tavoitteena on, että lapsi löytää nimet omille tunteilleen ja oppii ymmärtämään, mistä mikin tunnepuuska sai alkunsa. Tätä prosessia edistävät sadut, leikit ja keskustelut tunteista lapsen kanssa. Saadessaan tukea omien tunteidensa ymmärtämiseen lapsi alkaa ymmärtää myös muiden ihmisten tunteita ja pystyy osoittamaan empatiaa. (Laine 2005, 70.) Kasvattajan valinnoilla kohdata tai olla kohtaamatta lapsen tunneviestejä onkin kauaskantoinen ja kumulatiivinen suhde lapsen sosio-emotionaaliseen kehitykseen. (Ahonen 2015, 35.) Kannisen ja Sigfridsin (2012, 162) mukaan haastavissa kasvatustilanteissa olennaista on

aikuisen kyky virittäytyä lapsen asemaan niin, ettei aikuinen anna omien tunteiden viedä tilannetta suuntaan, joka ei auta lasta tai opeta uusia toimintamalleja. Aikuisella on aina vaihtoehtoja, mutta lapsella usein ei ole.

Ahosen (2015) väitöstutkimuksessa haastavien kasvatustilanteiden kohdalla tärkein ratkaiseva tekijä on varhaiskasvattajan vuorovaikutustapa. Tilanteissa, joissa varhaiskasvattaja tavoitteli ääneensä ja olemukseensa empatiaa, lapsen voimakaskin tunnereaktio alkoi hiipua. Empatian tavoittelemisen ei kuitenkaan arjessa ole aina helppoa, etenkin jos haastava kasvatustilanne syntyy toistuvasti saman lapsen kanssa. Tällaisissa tilanteissa omien ennakkokäsitysten äärelle pysähtyminen olisi ratkaisevan tärkeää. (Ahonen 2015, 184–185.) Ongelmallisessa tilanteessa merkityksellistä on pysähtyä kuuntelemaan lasta. Tausalta voi löytyä lapsen näkökulmasta varsin erilainen syy käyttäytymiselle, kuin miten aikuinen on tilanteen tulkinut. Tästä syystä on äärimmäisen tärkeää pysähtyä lapsen kokemuksen äärelle ja ottaa tilanne vastaan kunkin osapuolen näkökulmaa kunnioittaen. (Ahonen 2015, 170.) Omien ajatusten ja tunteiden tiedostaminen voi johtaa positiiviseen muutokseen varhaiskasvattajan oman vuorovaikutuksen suhteen. Varhaiskasvattajan sensitiivisyys ja tilannetaju olivat yhteydessä lapsen kokemaan emotionaaliseen hyvinvointiin ja toimintaan sitoutumiseen. (Ahonen 2015, 184–185.)

2.4 Vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa

Sosiaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan ihmisten välistä toimintaa erilaisissa ympäristöissä. Vuorovaikutus on sanallista (puhumista tai esittämistä sosiaalisessa tilanteessa) ja sanatonta viestintää, johon kuuluvat muun muassa eleet ja ilmeet. Sanattomat viestit voivat joskus vaikuttaa enemmän kuin sanat. (Kauppila 2005, 19–20.) Jos sanallinen ja sanaton viesti ovat ristiriidassa, sanatonta viestiä uskotaan (Koivunen 2009, 47). Vuorovaikutustaitoihin kuuluu laaja joukko erilaisia asioita. Ihmiset voivat olla vuorovaikutustaidoiltaan kovin erilaisia. Kauppila (2005, 24) mainitsee sosiaalisen havaitsemisen ja herkkyyden sekä empatiataidon tärkeiksi etenkin koulu- ja hoitotyön vuorovaikutuksessa. Nämä taidot autta-

vat erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa ymmärtämään toista. Kykymme sosiaaliseen havaitsemiseen ja sanattoman viestinnän tulkitsemiseen riippuu sosiaalisesta herkkyydestämme. Ihminen voi kehittää sosiaalista havaitsemisen herkkyyttä harjoittelemalla sitä sosiaalisissa tilanteissa. (Kauppila 2005, 23.)

Lapsen kyky säädellä omia tunteitaan ja toimintaansa kehittyy asteittain toistuvissa vuorovaikutustilanteissa (Koivunen 2009, 50). Lapsen ja varhaiskasvattajan välisellä myönteisellä vuorovaikutuksella uskotaan olevan paljon merkitystä suhteessa lapsen sosio-emotionaaliseen ja akateemiseen kehittymiseen sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Ahonen 2015, 46). Kielen merkitys on luonnollisesti vuorovaikutuksessa keskeinen. Puheen avulla aikuinen voi kasvatustilanteessa paitsi kiittää, kannustaa ja rohkaista, myös haavoittaa ja jopa nöyryyttää. (Ahonen 2015, 46–47.) Lapselle puhuttaessa on tärkeä käyttää sanoja, joita hän ymmärtää. Sanoja ei tulisi käyttää liikaa. Puhuessaan lapselle kasvattajan on hyvä mennä lapsen luokse ja puhua hänelle lapsen tasolta. Kasvattaja voi käyttää peesausta, eli samauttamista, jolloin esimerkiksi hiljaa puhuvalle lapselle puhutaan myös hiljaa. Aikuisen äänensävy viestii syvällisemmistä asioista kuin pelkästään mekaanisista puheen tuoton sävyistä. Se paljastaa aikuisen tunteet lasta ja työtä kohtaan. Ärtymys ja väsymys ovat tunteita, jotka äänensävy herkästi tuo esille. Aikuisen on hyvä tiedostaa itsessään tunteet, jotka vaikuttavat suhtautumisessa lapsiin myös äänensävyn kautta. (Koivunen 2009, 48.) Aikuisen ja lapsen kohtaamiseen, ajassa mitattuna joskus hyvinkin lyhyeen hetkeen, saattaa sisältyä paljon lapsen arvon määrittelyä sekä hänen asemansa ja paikkansa määrittelyä (Rinkinen-Holkeri 2011, 88). Käskyttävä tai kieltävä puhetapa on hyvä tunnistaa itsessään (Koivunen 2009, 49). Lasten kanssa toimittaessa olisi erittäin tärkeä miettiä, millä perusteella kieltoja asetetaan ja esitetään. Kasvattajien olisi syytä pohtia, onko kyseessä lapsen etu vai onko taustalla esimerkiksi aikuisen oma mukavuus, viitsimättömyys, joustamattomuus tai kontrollin ja auktoriteetin menettämisen pelko. Omaa asemaa saatetaan pyrkiä vankentamaan lapselle suuntautuvan puheen avulla paitsi suhteessa häneen myös suhteessa toiseen aikuiseen. Kiellolla on luonnollisesti oltava aina perustelunsa. (Rinkinen-Holkeri 2011, 88.)

Lapsen tapa olla vuorovaikutuksessa poikkeaa perustavalla tavalla aikuisen tavasta. Aikuinen tukeutuu tyypillisesti voimakkaasti verbaaliseen viestintään; lapsen vuorovaikutus on kokonaisvaltaisempaa. Lapsen vuorovaikutuksessa vuorottelevat hänen ei-verbaaliset toimintonsa puheen kanssa. Tästä syystä lapsi ei välttämättä reagoi aikuisen edellyttämällä tavalla kielellisiin kehotuksiin. Erilainen vuorovaikutuksen tapa saattaa johtaa virheelliseen tulkintaan siitä, että lapsi on tahallaan noudattamatta ohjeita. Vuorovaikutustilanteen jakaminen lapsen kanssa edellyttääkin aikuiselta aitoa läsnäoloa ja tilanteen äärelle pysähtymistä. Kun aikuinen osoittaa olevansa vastaanottavainen ja kuuntelevainen lapsen viesteille, vuorovaikutus voi toteutua laadukkaasti erilaisista kokemusmaailmoista ja kommunikaatiotavoista huolimatta. (Ahonen 2015, 48.)

Kasvattajan ja lapsen välistä vuorovaikutusta esiintyy useammalla tasolla. Vuorovaikutuksen muotoja voivat olla ryhmätilanteet tai kahdenkeskiset hetket lapsen kanssa. Kaikki muodot ovat merkityksellisiä lapsen kehitykselle. Työskentely ryhmässä opettaa lapselle sosiaalisia taitoja ja sitä, miten työskennellään yhtä aikaa useamman yksilön kanssa. Kasvattajan tuki on merkityksellistä silloinkin, kun lapsi luo vuorovaikutussuhdetta vertaisryhmän jäseniin pienryhmässä. (Ahonen 2015, 49.) Ahosen (2017, 60) mukaan runsaasti sosio-emotionaalista tukea tarvitsevilla lapsilla vuorovaikutuksen laadun merkitys korostuu entisestään. Tällaiset lapset ovat erityisen herkkiä kasvattajien viesteille.

Laadukkaan vuorovaikutuksen tulisi olla jokaisen lapsen oikeus varhaiskasvatuksessa. Petteri Mikkola ja Kirsi Nevalainen (2011) haastavat varhaiskasvattajat ottamaan toiminnan suunnittelun rinnalle enemmän vuorovaikutuksen suunnittelua. Ohjattujen toimintatuokioiden sijaan tärkeänä tulisi pitää vuorovaikutuksen laatua ja lapsen kohtaamista päiväkotipäivän aikana. Päiväkotipäivän aikana lapsella pitäisi olla mahdollisuus päästä aikuisen kanssa vuorovaikutukseen aina, kun siihen on tarvetta. Kasvattajan ammatillisuuteen tulisi sisällyttää myös kyky kohdata toisia ihmisiä, luottaa intuition, tunnistaa tunteitaan ja olla läsnä kaikissa arjen hetkissä. (Mikkola & Nevalainen 2011, 22–23.)

Ahosen (2015) väitöstudkimuksessa korostui viisi erilaista vuorovaikutustapaa, joita esiintyi haastavissa kasvatustilanteissa. Vuorovaikutuksen tavat määrittivät

suhteessa varhaiskasvattajan sitoutumiseen vuorovaikutukseen kasvatustilanteen aikana. *Lämmi*n vuorovaikutus piti sisällään varhaiskasvattajan syvää sitoutumista ja *etäinen* puolestaan sitoutumattomuutta. *Ristiriitaisen, teknisen ja välttelevän* vuorovaikutustavan luonteeseen puolestaan kuului vaihteleva vuorovaikutukseen sitoutuminen. (Ahonen 2015, 104.) Vuorovaikutustavat esiintyvät tilannekohtaisesti, eli tietty toimintatapa ei ollut ominainen yksittäiselle kasvattajalle vuorovaikutustilanteesta toiseen. Ahosen tutkimus osoitti, että haastavan kasvatustilanteen etenemiseen ja kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa keskittymällä vuorovaikutuksen laatuun. Lämpimän vuorovaikutuksen keinoin haastavien tilanteiden kesto lyheni merkittävästi. (Ahonen 2017, 76–77.)

Lämpimälle vuorovaikutustavalle on tyypillistä syvä sitoutuminen vuorovaikutukseen lapsen tai lapsiryhmän kanssa. Haastavassakin tilanteessa varhaiskasvattaja pysähtyy lapsen kokemuksen äärelle, kuuntelee lasta arvostavasti ja pyrkii tavoittamaan lapsen kokemuksen ja tulkinnan tilanteesta. Lämpimässä vuorovaikutuksessa empatia on keskeistä. Varhaiskasvattaja ymmärtää, ettei lapsi käytädy vaikeassakaan tilanteessa tahallaan hankalasti. Tästä syystä voimakkaisiin tunteisiin vastataan ensisijaisesti lämpimän empaattisesti, ei rankaisemalla tai omaa valta-asemaa korostamalla. Varhaiskasvattaja myös pyrkii tunnistamaan lapsen tarpeita mahdollisimman hyvin. Hän turvaa lapselle tilaa olla oma itsensä ja hyväksytty sellaisena kuin hän on. (Ahonen 2017, 78.) Lämpimän vuorovaikutussuhteen kautta lapsi voi tuntea itsensä arvokkaaksi, ja se myös kannustaa lasta toimimaan odotusten mukaisesti. Lapsi haluaa totella aikuista, joka on hänelle tärkeä ja jonka kanssa on mukava olla. Pohja myönteiselle vuorovaikutukselle luodaan luonnollisissa tilanteissa, jotka ovat mieleisiä niin lapselle kuin aikuisellekin. (Eklund & Heinonen 2011, 222–223.)

Lapsi tarvitsee aikuisen aikaa juuri silloin, kun hänellä on huolia tai turvallisuuden ja tuen tarvetta. Lapsi tarvitsee kokemuksen siitä, että aikuinen todella välittää. Ulkoisesti suoritettu muodollinen vuorovaikutus ei suo lapselle tätä viestiä. Kun aikuinen yrittää itseensä kohdistuvien vaatimusten ristitulella väistellä, kiirehtiä tai oikaista, lapsi saa viestin, että hän ei ole tärkeä tai aikuinen ei osaa, uskalla tai tahdo tukea häntä. Tällainen viesti tulee, vaikka aikuinen sisimmässään halu-

aisi lapselle hyvää ja vaikka hän mielestään yrittää parhaansa vaikeassa tilanteessa. Vuorovaikutus lapsen kanssa on aikuiselle vakavasti otettava haaste, joka vaatii sitoutumista. (Mattila 2013, 128–129.) Mikäli tietyinlaiset lapset tuntuvat kasvattajasta erityisen vaikeilta, voi vuorovaikutuksen ongelmia työstää suhteessa omaan elämään. Kasvattaja voi pysähtyä miettimään, miksi näin on. Ketä oman elämänhistorian ihmistä tämä lapsi muistuttaa? Tai onko hän jonkun itselle tärkeän ihmisen vastakohta? Kukaan kasvattaja ei voi toimia irtonaisena omista tunteistaan ja kokemuksistaan vaan jokainen tuo vuorovaikutukseen toisen kanssa koko aiemman elämäntarinansa ja näistä muodostuneen minuutensa. (Riihonen 2013, 46.)

2.5 Aihepiirin aikaisemmat opinnäytetyöt

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin lähtötilanteen kartoituksesta, eli tutkittiin, mitä muita opinnäytetöitä aiheesta oli tehty. Haastavia kasvatustilanteita ei opinnäytetöissä ollut juurikaan käsitelty ainakaan sosio-emotionaalisen tuen näkökulmasta. Joitakin opinnäytetöitä löydettiin liittyen lapsen sosio-emotionaalisen kehityksen tukemiseen, sekä lapsen ja kasvattajan väliseen vuorovaikutukseen.

Hattukankaan (2014) opinnäytetyössä ”Lämmin vuorovaikutus päivähoitotyön perustana” tarkastellaan seinäjokelaisen päiväkodin 4–6-vuotiaiden lasten mielipiteitä päiväkodissa viihtymiseen, päiväkodin tunneilmapiiriin sekä lapsilähtöisyyteen. Tutkimuksen tavoitteena oli nostaa lasten ääni kuuluviin. Tutkimusaineisto oli kerätty haastatteluja ja luovia menetelmiä käyttäen. Tutkimustulokset osoittavat, että kasvattajalla on suuri vastuu lapsen onnistuneen päiväkotipäivän luomisessa. Positiivisen sanallisen viestinnän lisäksi lapset kokivat kosketuksen, kuten halaamisen ja sylissä pitämisen asiana, joka toi heille hyvän mielen päivän aikana. Hetkittäisestä kiireestä huolimatta lapset kokivat, että kasvattajat kuuntelevat heitä ja heidän mielipiteitään. (Hattukangas 2014.)

Leppäsen ja Malmin (2013) opinnäytetyössä ”Lapsen ja aikuisen välinen vuorovaikutus päiväkodissa” oli tarkoituksena selvittää päiväkotien kasvattajien näke-

myksiä lapsen ja kasvattajan välisestä vuorovaikutuksesta päiväkodissa. Tutkimuksen aineistona toimivat 10 seinäjokelaisen varhaiskasvattajan haastattelut. Haastatteluissa kysyttiin, miten kasvattajat näkevät lapsen ja kasvattajan välisen vuorovaikutuksen ja sen merkityksen lapsen kannalta, sekä miten kasvattajat kokevat voivansa luoda hyvän vuorovaikutussuhteen lapseen. Lisäksi selvitettiin, millaisen yhteyden kasvattajat näkevät olevan vuorovaikutuksella ja lapsen turvallisuuden tunteella. Haastatteluiden perusteella lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus oli hyvin tärkeä tekijä päiväkodin arjessa. Vuorovaikutus nähtiin merkityksellisenä muun muassa lapsen itsetunnon, oppimisen ja kehityksen tukemisen kannalta. Myös lapsen päiväkodissa viihtymisen ja hyvinvoinnin kannalta vuorovaikutuksella oli suuri merkitys. Kasvattajat näkivät selvän yhteyden vuorovaikutuksen ja lapsen turvallisuuden tunteen välillä. (Leppänen & Malmi 2013.)

Kallion (2017) opinnäytetyössä ”Lapsen sosio-emotionaalisen kehityksen tukeminen varhaiskasvatuksessa” keskiössä oli sosiaalisten ja tunnetaitojen kehityksen tukeminen varhaiskasvatuksessa työntekijöiden näkökulmasta. Kallion (2017) tarkoituksena oli selvittää sosio-emotionaalisten vaikeuksien vaikutus päiväkodin arjessa työntekijöiden kokemana. Tavoitteena oli myös kartoittaa henkilökunnan toimintamalleja heidän kohdatessaan sosio-emotionaalista tukea tarvitsevia lapsia. Lisäksi selvitettiin, minkälaisesta lisäkoulutuksesta tai muusta erityisvarhaiskasvatuksen laatua parantavasta tekijästä työntekijät hyötyisivät. Aineiston keruu tehtiin yhden päiväkodin henkilöstölle kyselylomakkeella. Kyselyn tulokset osoittivat sosio-emotionaalisen tuentarpeen lisääntyneen. Kasvattajat kuitenkin kokivat pystyvänsä omalla toiminnallaan vaikuttamaan lasten käyttäytymiseen päiväkodissa. Lisäkoulutuksen tarve nousi esiin tässäkin opinnäytetyössä. (Kallio 2017.)

3 Opinnäytetyön lähtökohdat

3.1 Opinnäytetyön tausta

Tutkimus ja käytäntö ovat osoittaneet, että haastavat kasvatustilanteet kuormittavat varhaiskasvattajia yhä enemmän arjen työssä. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimineessa päiväkodissa henkilökunta koki, että heillä on tarve saada lisää tietoa ja keinoja haastaviin kasvatustilanteisiin. Päiväkodin henkilöstöllä oli myös tarve saada jakaa ja keskustella haastavista tilanteista työyhteisössä ja tiimeittäin. Yhteisen toimintalinjan ja arvopohjan löytymistä toivottiin. Opinnäytetyöstä toivottiin nimenomaan toiminnallista työtä, josta olisi hyötyä lasten parissa työskenteleville. Opinnäytetyön toivottiin tuovan uutta tietoa ja näkökulmaa päiväkodin päivittäiseen työhön ja haastaviin tilanteisiin. Opinnäytetyön aihe tuntui sopivan haastavalta, mutta myös tärkeältä ja mielenkiintoiselta. Hyvin tehdystä työstä uskottiin olevan apua myös omissa tulevissa työtehtävissä.

3.2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli mahdollistaa toimeksiantajapäiväkodin henkilöstön tiedon ja kokemusten jakaminen haastavista kasvatustilanteista työyhteisössä. Tavoitteeseen päästiin järjestämällä Learning café -ilta ja toiminnallinen ilta päiväkodin henkilöstölle. Molemmissa tilaisuuksissa käsiteltiin haastavia kasvatustilanteita sekä tiimeittäin että yhteisesti. Kehittämistoiminnan keskiössä oli varhaiskasvattajan ja lapsen välinen vuorovaikutus, joka on merkittävä keino haastavien kasvatustilanteiden ennalta ehkäisyssä ja ratkaisemisessa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä henkilöstön tietämystä vuorovaikutuksen merkityksestä varsinkin haastavissa kasvatustilanteissa.

Talon yhteistä toimintalinjaa ja arvopohjaa havainnollistamaan henkilöstö kokosi päiväkodin yhteisen lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulun toisessa toiminnallisessa illassa. Koska toiminnallisesta illasta nousi toive keskustelun, jakami-

sen ja reflektoinnin jatkamisesta, opinnäytetyön tuotoksena laadittiin myös aiheen käsittelyä tukevat kortit henkilökunnan käyttöön. Kortteja voi käyttää keskustelun ja reflektoinnin tukena ja avajana haastavista tilanteista puhuttaessa esimerkiksi henkilöstöpalavereissa.

3.3 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja toteutuksen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. Käytännön toteutus voi olla esimerkiksi opas, ohje, ohjelma, tapahtuma tai portfolio. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Tässä opinnäytetyössä käytännön toteutuksena toimivat kaksi päiväkodin henkilöstölle järjestettyä toiminnallista iltaa, sekä kortit, joita toimeksiantajapäiväkodissa voidaan käyttää keskustelun ja reflektoinnin välineenä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä voidaan käyttää laadullisia tutkimusmenetelmiä selvityksen toteuttamisessa. (Vilka ym. 2003, 63.) Tässä opinnäytetyössä tiedonkeruun menetelmänä on käytetty Learning café -menetelmää sekä ryhmäkeskustelua.

Vilkan ym. (2003, 57–58) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä ei ole aina tarpeen analysoida kerättyä aineistoa yhtä tarkasti ja järjestelmällisesti kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Tutkimuksellisin menetelmin hankittua tietoa analysoidaan tiedon käyttötarkoituksen mukaan (Vilka 2003, 61). Yhtä lailla tässä opinnäytetyössä kerättyä aineistoa käytettiin soveltuvin osin. Learning café -illasta kerätty aineisto toimi suunnittelun pohjana ja suunnan näyttäjänä toiminnalliselle illalle. Toiminnallisesta illasta kerätty aineisto ohjasi korttien sisällön suunnittelua. Salosen (2013, 5) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä toiminnan kehittäminen tapahtuu aina eri toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa toiminnan ohella. Tässä opinnäytetyössä vuoropuhelu päiväkodin johtajan ja henkilöstön kanssa on ollut merkityksellistä. Toiminnalliset illat ja henkilöstön niissä nostamat teemat ovat antaneet suuntaa kehittämistyölle.

Kehittämistoiminnassa pyritään tiedontuotantoon ja kehittämisprosessin aikana tuotettu tieto on luonteeltaan käytännöllistä. Toiminnan aikana tuotetun tiedon

tehtävä on tukea kehittämistä. Kehittämistoiminnassa tiedon tuotannon tavoitteena on myös lisätä kehittämistoiminnassa mukana olevan yhteisön oppimista, ja edesauttaa reflektiivistä työtapaa. (Toikko & Rantanen 2009, 113–114.) Tässä opinnäytetyössä työyhteisön sisäisellä ja jokaisen kasvattajan henkilökohtaisella reflektiolla oli keskeinen merkitys. Omaan vuorovaikutustapaan ja tapaan toimia tilanteissa lasten kanssa pääsee käsiksi vain omaa toimintaa syvällisesti pohtimalla ja sen tiedostamalla. Tutkimus- ja kehittämistoiminta tapahtuu joko määriteltynä ajanjaksona, projektina tai pitkäaikaisena osana perustyötä. Keskeistä on, että sillä pyritään selvittämään tai ratkaisemaan ongelmia tai rakentamaan uusia toimintamalleja, tuotteita tai ratkaisuja. (Heikkilä ym. 2008, 25–26.) Tässä opinnäytetyössä tiimeittäin ja koko työyhteisössä käydyn keskustelun tuotteena syntyi koko talon yhteinen lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulu, joka havainnollistaa henkilöstön yhteistä arvopohjaa ja toimintalinjaa lasten kanssa tehtävässä työssä.

Kehittämistoiminnan tavoitteena ei ole vain käytännön kysymysten ja ongelmien ratkaisu, vaan niiden kuvaaminen ja välittäminen laajempaan keskusteluun. Kehittäjä ei ole vain ulkopuolisen asiantuntijan roolissa, vaan pyrkii aitoon dialogiin käytännön toimijoiden kanssa. (Toikko & Rantanen 2009, 22.) Tämä käsitys ohjasi myös tämän opinnäytetyön tekemistä. Kehittämistoimintaa pyrittiin tekemään yhdessä ammattikasvattajien kanssa toimeksiantajan kehittymistarpeita kuunnellen. Lähtökohtaisesti kehittämistoiminnassa on oltava avoin ja kriittinen kaikille tutkimuksen aikana nousseille asioille.

Opinnäytetyön tiedontuotannon menetelmänä toimi Learning café -menetelmä, jonka avulla selvitettiin varhaiskasvattajien toimintaa päiväkodin haastavissa tilanteissa. Learning café on työskentelymenetelmä, jonka avulla isompi verkosto, tässä tapauksessa päiväkodin henkilöstö, saadaan toimimaan ja kehittämään uutta pienempiä ryhmiä aktivoimalla. Learning café -menetelmä tukee muun muassa hiljaisempien osallistujien osallistumista, ratkaisujen löytymistä hankaliin kysymyksiin sekä yhteisen ymmärryksen syntymistä. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 68.) Learning café oli henkilöstölle mahdollisuus jakaa heillä jo olevaa tietoa ja osaamista toisilleen, mutta opinnäytetyössä myös tutkimuksen tiedon

hankinnan keino. Henkilöstön keinot haastavissa tilanteissa toimimiseen tulivat näkyväksi Learning café -menetelmän avulla. Tässä opinnäytetyössä Learning cafésta saatu tieto vei kehittämistoimintaa eteenpäin, työyhteisön tarpeita vastaavasti, ja laittoi henkilökunnan refleктоimaan omaa, ja työtiimin toimintaa haastavissa kasvatustilanteissa. Tiedon hankinnan lisäksi, Learning café toimii myös tutkimuksemme osallistavana menetelmänä. Toikon ja Rantasen (2009, 89–90) mukaan tänä päivänä kaikessa kehittämistoiminnassa korostetaan osallisuuden merkitystä. Osallistaminen voidaan nähdä mahdollisuuksien tarjoamisena, jossa ulkopuolisen aloitteesta huolimatta toiminnan oletetaan etenevän osallistujien omilla ehdoilla, heidän itsensä asettamaan suuntaan.

Toisessa toiminnallisessa illassa tiedonkeruumenetelmänä toimi ryhmäkeskustelu. Ryhmäkeskustelulla viitataan järjestettyyn keskustelutilaisuuteen, johon on kutsuttu joukko vapaaehtoisia ihmisiä keskustelemaan tietyistä aiheista fokusoidusti mutta vapaaehtoisesti. Keskustelua virittää ja ohjaa ryhmänvetäjä. Usein esitetty luonnehdinta ja tavoite ryhmäkeskustelulle on, että se muistuttaa tavallista vilkasta arkipäivän keskustelua. Ryhmäkeskustelun etuina voidaan pitää sen ruohonjuuritasoista lähtökohtaa: se antaa äänen ryhmälle ihmisiä, ja näin se antaa mahdollisuuden ymmärtää tätä ryhmää sen omista lähtökohdista käsin. Ryhmäkeskusteluissa on myös paljon luovaa potentiaalia: oikein rakennettuna ryhmätilanne ruokkii uusia luovia ideoita. (Valtonen 2011, 88–99.)

Ryhmäkeskustelu on kokonaisuutena hyvin monimuotoinen ja monitasoinen sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa erilaiset valtasuhteet, jännitteet, tunteet, kulttuuriset konventiot ja ryhmän luovuus ovat väistämättä läsnä. Ryhmäkeskustelu liittyy tiiviisti siihen kulttuuriseen kontekstiin, jossa se pidetään: se ehdollistaa sitä, kuka käsillä olevasta aiheesta voi puhua, ja mitä ja miten hän voi puhua. Ryhmän vuorovaikutuksen kannalta ryhmän homogeenisyyttä – tietynlaista samanlaisuutta – pidetään yleensä tärkeänä. Jonkinlainen samanlaisuus luo pohjaa vuorovaikutukselle. Kun osallistajat on saatu kokoon, keskustelu voi alkaa. Ryhmän vetäjän pääasiallinen tehtävä on virittää otollinen ilmapiiri, ohjata keskustelua tavoitteiden mukaisesti ja ennen muita rohkaista ja kannustaa osallistujia keskustelemaan keskenään aiheesta. Ryhmänvetäjä tuo alussa esiin keskustelun

tavoitteen, säännöt ja tavat. Tämän jälkeen alkaa varsinainen sisällöllisen teeman käsittely, jonka suhteen johtajuus siirtyy osallistujille. Vetäjä ei siis itse aktiivisesti osallistu substanssiaiheesta käytävään keskusteluun, vaan keskusteluvastuu siirtyy ja myös valta siirretään tietoisesti osallistujien hartioille. Kysymykset (mitä, miten, kertokaa...) ovat vetäjän pääasiallisin puheentuottamiskeino mutta puhetta voidaan tuottaa myös erilaisin tekniikoin. Näistä yksi on eläytymismenetelmä, jossa osallistujille kerrotaan jokin kehystarina ja pyydetään heitä eläytymään siihen mukaan. Ryhmäkeskustelun lopuksi ryhmänvetäjän rooli taas korostuu: hän osoittaa ryhmäkeskustelun lähestyvän loppuaan. Yleensä hyvä käytäntö on vetää yhteen keskustelun sisältöä, jolloin osallistujilla on mahdollisuus vielä korjata tai täydentää sanomaansa. (Valtonen 2011, 88–93.)

Keskustelun jälkeen on hyvä tehdä muistio ensihavainnoista. Siihen voi kirjoittaa päällimmäisiä ajatuksia, mielikuvia, tunnelmia ja tapahtumia ryhmästä, jotka eivät nauhoituksessa tule näkyväksi. Käytännössä ryhmäkeskustelut aina nauhoitetaan. Litteroinnin tarkkuus riippuu aineiston analyysimetodista. Ryhmäkeskusteluaineiston analyysiin voi käyttää monia laadullisia analyysimetoodeja: keskusteluanalyysia, diskurssianalyysia, metafora-analyysia, narratiivista analyysia, tai teema-analyysia. Ryhmän vuorovaikutukseen pureutuva tutkimus voi toki myös keskittyä keskustelun sisältöön. Analyysiprosessi aloitetaan tutustumalla aineistoon käymällä sitä läpi useita kertoja, tekemällä muistiinpanoja ja suhteuttamalla aineistoa aiempaan kirjallisuuteen nähden. Tämän prosessin kautta alkaa vähitellen syntyä ymmärrys siitä, mistä aineistossa on kyse, mitä siinä on kiinnostavaa. (Valtonen 2011, 93–96.) Tässä opinnäytetyössä kerättyä aineistoa on analysoitu teorialähtöisesti: millaisia teoreettisessa viitekehyksessä esiintyneitä teemoja aineistosta nousee. Teemoittelussa aineistoa voidaan pilkkoa tai ryhmitellä erilaisten aihepiirien mukaan. Teemoittelun avulla pystytään kuvaamaan tietyn teeman esiintymistä aineistossa. Teemoja eli keskeisiä aiheita muodostetaan useimmiten aineistolähtöisesti etsimällä sitä yhdistäviä (tai erottavia) seikkoja, mutta myös teorialähtöisesti, jonkin tietyn viitekehysten tai teorian mukaan. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 91–94.)

Koko opinnäytetyöprosessin ajan pidettiin reflektiopäiväkirjaa, johon kirjattiin muun muassa lukupiireistä ja toimeksiantajan kanssa käytyistä keskusteluista

syntyneet ajatukset pääpiirteittäin. Reflektiopäiväkirjaan kerättiin myös ideoita toiminnallisissa illoissa toteutettaviin harjoituksiin ja otteita iltojen teoreettiseen sisältöön. Reflektiopäiväkirjasta on myös nähtävissä kirjoittajien prosessin aikana tapahtunut aatteellinen ja ammatillinen kasvu. Opinnäytetyön raportin kirjoittamista ajatellen reflektiopäiväkirja oli oleellisen tärkeä koko pitkän prosessin ja sen käännteiden hahmottamisessa.

4 Opinnäytetyön toiminnallinen toteutus

4.1 Lähtötilanne

Opinnäytetyö tehtiin varhaiskasvatukseen ja toimeksiantaja oli eräs kontiolahtelainen päiväkotiki. Toimeksiantajan kanssa järjestettiin suunnittelupalaveri päiväkodissa liittyen opinnäytetyömme aiheen rajaukseen ja henkilökunnan toivomusten kuulemiseen keväällä 2016. Palaveri oli osa päiväkodin talonpalaveria ja kestoaltaan noin 20 minuuttia. Ennen suunnittelupalaveria toimeksiantaja oli valinnut tarjoamistamme opinnäytetyön aiheista tunnekasvatuksen. Yhteisestä keskustelusta kävi ilmi, että haastavat tunteet ja tilanteet lasten kanssa olivat lisääntyneet. Lapsilla oli itsesäätelyn vaikeuksia ja turhautuminen, pettymys, ikävä sekä viha olivat niitä tunteita, joihin henkilöstö törmää työssään. Päiväkodin henkilöstö toivoi opasta tai muuta materiaalia, jonka avulla lapsia voisi auttaa haastavissa tilanteissa päiväkodin arjessa. Myös jonkinlaista materiaalipankkia emotionaalisten ja sosiaalisten taitojen käsittelyyn toivottiin. Materiaalin toivottiin olevan nimelomaan arkiseen käyttöön sopivaa. Suunnittelupalaverin pohjalta näytti aluksi siis siltä, että opinnäytetyössä keskityttäisiin lapsille suunnattuun tunne- ja kaveritaitomateriaaliin.

Palaverin pohjalta prosessi jatkui jo olemassa olevaan materiaaliin perehtymisellä sekä teorian ja opinnäytetöiden lukemisella. Selvisi, että aiheesta oli tehty lukuisia opinnäytteitä ja valmista materiaalia toimintatuokioillekin oli paljon. Mietittiin, miten aihepiiriin saataisiin jotain uutta näkökulmaa. Pohdittiin myös, olisiko henkilökunnalla aikaa perehtyä tehtyyn materiaaliin, kun aikaa ei ollut tähänkään mennessä ollut valmiiden tunnekasvatusmateriaalien käyttöönottoon. Etenkin Liisa Ahosen (2015) väitöskirjan lukeminen oli käännteentekevä. Ahonen (2015) painotti väitöksessään varhaiskasvattajan vuorovaikutustapaa ja toimintaa haastavissa kasvatustilanteissa. Useat tutkimukset (esim. Ahonen 2015, Salmivalli 2005) myös osoittivat, että sosio-emotionaalisia taitoja opitaan parhaiten juuri arjen tilanteissa, ei niinkään erillisillä tuokioilla. Näissä arjen tilanteissa kasvattajan vuorovaikutus ja toiminta lapsen kanssa on kaiken keskiössä. Toimeksiantajan

edustajan kanssa keskusteltiin suunnanmuutoksesta ja se hyväksyttiin. Opinnäytetyönä ryhdyttiin työstämään toiminnallista iltaa nimenomaan päiväkodin henkilöstölle oman vuorovaikutuksen ja toiminnan reflektointiin.

Toimeksiantajan edustajan kanssa pohdittiin, että olisi järkevää vahvistaa henkilökunnan olemassa olevaa tietotaitoa ja kehittää siten heidän ammattitaitoaan haastavissa kasvatustilanteissa toimimisessa. Olemassa olevan tietotaidon jakamisen ajateltiin onnistuvan koko työyhteisön yhteisen Learning café -illan avulla.

4.2 Learning café -ilta

Learning café -illan tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia keinoja toimeksiantajana toimineen päiväkodin henkilöstö käytti haastavissa kasvatustilanteissa ja millaisia keinoja he tarvitsivat lisää lapsen sosio-emotionaaliseen tarpeeseen vastaamiseen. Learning café -tilaisuuden tavoite oli tarjota henkilöstölle mahdollisuus jakaa heillä jo olevaa tietoa ja osaamista toisilleen ja tuoda näkyväksi varhaiskasvattajien keinoja haastavissa tilanteissa toimimisessa. Tälle todettiin olevan tarvetta.

Learning café -iltaa varten henkilökuntaa pyydettiin sähköpostitse lähettämään todellisia tilanteita päiväkodin arjesta. Henkilökunnalle annettiin ohjeistus, jossa heitä pyydettiin tiimeittäin kuvailemaan haastavia tilanteita, joissa esiintyy lapsen haastava tunne. Ohjeistuksena oli, että henkilökunta kuvaisi tilanteen mahdollisimman tarkasti. Tilanteista toivottiin kuvaus lapsen tunteesta ja toiminnasta sekä tilanteesta, jossa tunne oli esiintynyt. Henkilökuntaa pyydettiin myös kertomaan, kuinka aikuinen toimi tilanteessa ja mihin ratkaisuun päädyttiin. Saimme sähköpostitse kolme todellista casea päiväkodin arjesta.

Ennen Learning café -iltaa pohdittiin illan merkitystä opinnäytetyölle. Illalta odotettiin paljon ja sen toivottiin herättävän keskustelua. Uskottiin, että illan aikana syntyneen keskustelun perusteella opinnäytetyön suunta ja kehittämisen tarve selviää. Tilaisuutta suunniteltaessa pidettiin koko ajan mielessä se, mitä sen ai-

kana haluttiin saada selville. Tilaisuuden kulku ja aikataulutukset suunniteltiin huolellisesti, sillä henkilökunnan rajallinen työaika oli tiedossa ennakkoon ja tämä tuli huomioida suunnittelussa.

Learning café -tilaisuus sovittiin järjestettäväksi tammikuun lopulla ja ajankohdaksi valikoitui arki-ilta työpäivän päätteeksi. Tilaisuus järjestettiin toimeksiantajan tiloissa. Tilaisuuden kulku suunniteltiin siten, että ensin pidettiin yhteinen alustus, jossa henkilökunnalle kerrottiin illan tarkoitus ja rakenne sekä keskusteltavat teemat. Kerroimme alustuksen aikana myös Learning cafésta menetelmänä, ja osoittautui, että suurimmalle osalle henkilökunnasta tämä menetelmä oli vieras. Alustukseen oli varattu aikaa 15 minuuttia ja sen aikana henkilökunnalle tarjottiin myös kahvit. Tämän jälkeen henkilökunta jakaantui osastoittain neljään pöytäryhmään, jotka valitsivat itselleen puheenjohtajat. Ohjeena oli, että puheenjohtaja jää paikalleen pöytään muun ryhmän vaihtaessa paikkaa. Kussakin pöytäryhmässä keskusteltaisiin eri teemasta, jotka oli ennalta annettu. Keskusteluaikaa kuhunkin pöytäryhmään annettiin 15 minuuttia. Jokaisen ryhmän kierrettyä kaikki pisteet, henkilökunta ohjattiin taas yhteen loppukeskustelua varten. Loppukeskusteluun oli varattu aikaa 30 minuuttia ja se nauhoitettiin.

Suuri osa henkilökunnasta tuli tilaisuuteen suoraan työpäivän jälkeen, Henkilökuntaa oli paikalla 18 päiväkodin johtaja mukaan lukien, eli melkein koko henkilöstö oli edustettuna. Pientä väsymystä oli havaittavissa pitkän työpäivän ollessa jo takana. Tunnelma tilaisuudessa oli kuitenkin myönteinen ja henkilökunta osoitti kiinnostusta aihetta kohtaan. Puheenjohtajan valinta sujui jokaisessa ryhmässä ongelmitta ja keskustelu pääsi pian ryhmiin jakaantumisen jälkeen hyvään vauhtiin. Opinnäytetyön tekijöiden rooli illan aikana oli kiertää kuuntelemassa keskustelua jokaisessa ryhmässä ja ohjaamassa keskustelua tarvittaessa. Myös aikataulussa pysyminen oli opinnäytetyön tekijöiden vastuulla.

4.3 Toiminnallinen kehittämisilta

Learning café -illan jälkeen toimeksiantajalta nousi toive toiminnallisesta tavasta jatkaa kehittämistoimintaa henkilökunnan kanssa. Learning café -illasta saatujen tulosten perusteella, henkilökunnalta nousseiden toiveiden ja johtajan kanssa

käytyjen keskustelujen jälkeen, päädyttiin järjestämään toiminnallinen ilta touku-kuussa. Illan suunnittelu perustui Learning café -illasta saatuun tietoon henkilös-tön lisäkoulutuksen ja tilanteiden jakamisen tarpeesta. Learning café -illan tavoin toiminnallisen illan tavoitteena oli mahdollistaa haastavista kasvatustilanteista keskusteleminen ja kokemusten jakaminen.

Aiheena haastavat kasvatustilanteet oli laaja ja tarkoituksenmukaista oli keskittyä huolella johonkin tiettyyn osa-alueeseen. Toiminnallisen illan teemaksi päätettiin nostaa ”Lämpimän vuorovaikutuksen keinoin kohti haastavia kasvatustilanteita”. Toiminnallisen illan suunnittelun pohjana päätettiin pitää Ahosen (2015) väitös-kirjaa ja uutta teosta ”*Haastavat kasvatustilanteet. Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja*” (2017). Ahosen teos sisälsi uutta tutkittua tietoa varhaiskasvattajan vuo-rovaikutuksesta haastavissa kasvatustilanteissa sekä paljon vinkkejä päiväkodin arkeen ja pedagogiseen toimintaan. Keskeinen teema teoksessa on varhaiskas-vattajan lämmin vuorovaikutustapa. Juuri tähän haluttiin toiminnallisessa illassa keskittyä.

Toiminnallisen illan ajankohta ja kesto selvisivät huhtikuussa 2017. Toiminnalli-nen ilta järjestettäisiin toimeksiantajan tiloissa 22.5.2017. Toiminnallisen illan jär-jestämiseen saatiin aikaa 2 tuntia. Toimeksiantajan tarjoamat resurssit ja kehittä-mistyöhön käytettävä aika asettivat haasteen työn tekemiselle. Ihannetilanteena pidettiin kokonaisen koulutus- tai kehittämispäivän järjestämistä, mutta tämän jär-jestämiseen toimeksiantajalla ei ollut resursseja. Todettiin, että työn valmistumi-nen ajallaan on tärkeä arvo tekijöille, eikä prosessin pitkittyminen palvele toimek-siantajan tarpeita. Päätettiin, että vahvistetaan kehittämistyön toiminnallista osuutta myös konkreettisella tuotoksella. Tuotos olisi työväline, jonka avulla toi-meksiantajapäiväkodin henkilökunta voisi jatkaa omaa kehittymisprosessiaan tu-levaisuudessa, ja joka tukisi vuorovaikutusta ja aloitettua kehittämistoimintaa työ-yhteisössä. Tuotoksen muodoksi valittiin kortit, jotka voisivat toimia työyhteisön palaverieissa keskustelun avaajina ja reflektoinnin tukena. Tuotoksen idea esitel-tiin päiväkodin johtajalle ja hyväksyttiin.

Toiminnallisen kehittämisillan sisällön suunnittelu alkoi ajankohdan ja keston varmistumisen jälkeen. Ajateltiin, että ilta voi olla teorian ja toiminnallisten harjoitusten vuoropuhelua yhdistettynä yhteiseen reflektointiin. Toimeksiantajapäiväkodin johtaja oli juuri ollut Ahosen koulutuksessa, jossa aiheena oli esimiehen tuki haastavissa kasvatustilanteissa. Johtajan kokemus koulutuksesta tuki suunnittelemaamme toiminnallista iltaa ja vahvisti sen sisällön olevan tähän tarkoitukseen sopivan. Toimeksiantajapäiväkodin johtajan katsoi, että he hyötyvät yhteisen toimintakulttuurin ja -tapojen luomisesta haastavissa tilanteissa ja lapsen kohtaamisessa. Hän koki, että on hyödyllistä yhdessä keskustella ja sopia, kuinka haastavissa kasvatustilanteissa toimitaan. Toiminnallisen illan tavoitteeksi asetettiin toimeksiantajapäiväkodin lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulun kokoaminen. Huoneentaulun runkona toimivat Ahosen (2017, 94) laatimat, väitöstutkimukseen perustuvat lämpimän vuorovaikutuksen periaatteet. Päiväkodin johtajan kanssa käyty keskustelu ennen toiminnallista iltaa vahvisti tunnetta siitä, että aihe todella on ajankohtainen ja toimeksiantajapäiväkodin henkilöstölle merkityksellinen ja tärkeä.

Toiminnalliseen iltaan saapui johtajan lisäksi 15 päiväkodin työntekijää. Iltaa varten laadittu Powerpoint-esitys toimi illan alustuksena. Esityksessä palautettiin lyhyesti mieleen tammikuisen Learning café -illan tulokset, ja muistuteltiin mieleen, mitä henkilökunta silloin oli kaivannut opinnäytetyöltämme. Todettiin, että meneillään oleva toiminnallinen ilta vastaa henkilökunnalta itseltään nousseisiin tarpeisiin. Henkilökunta oli toivonut aikaa ja mahdollisuutta jakaa kokemuksiaan haastavista kasvatustilanteista. Henkilökunta oli tällöin toivonut myös uutta tietoa ja keinoja haastaviin kasvatustilanteisiin, ja yhteisistä toimintatavoista sopimista kaivattiin myös. Powerpoint-esityksessä esiteltiin lyhyesti Ahosen (2017) uusi teos. Esityksessä kerrottiin lyhyesti Ahosen (2015) väitöskirjan tuloksia vuorovaikutuksen merkityksestä haastavissa kasvatustilanteissa ja lapsen sosio-emotionaalisisessa tukemisessa. Esitys oli yhdistelmä teoriaa ja Ahosen kirjasta lainattuja konkreettisia esimerkkejä, ja se toimi pohjana illan keskustelulle ja toiminnalle.

Alustuksen välitehtävänä henkilökunta ohjeistettiin tekemään mielikuvaharjoitusta. Heitä pyydettiin hiljentymään hetkeksi, ja palauttamaan mieleen yksi kas-

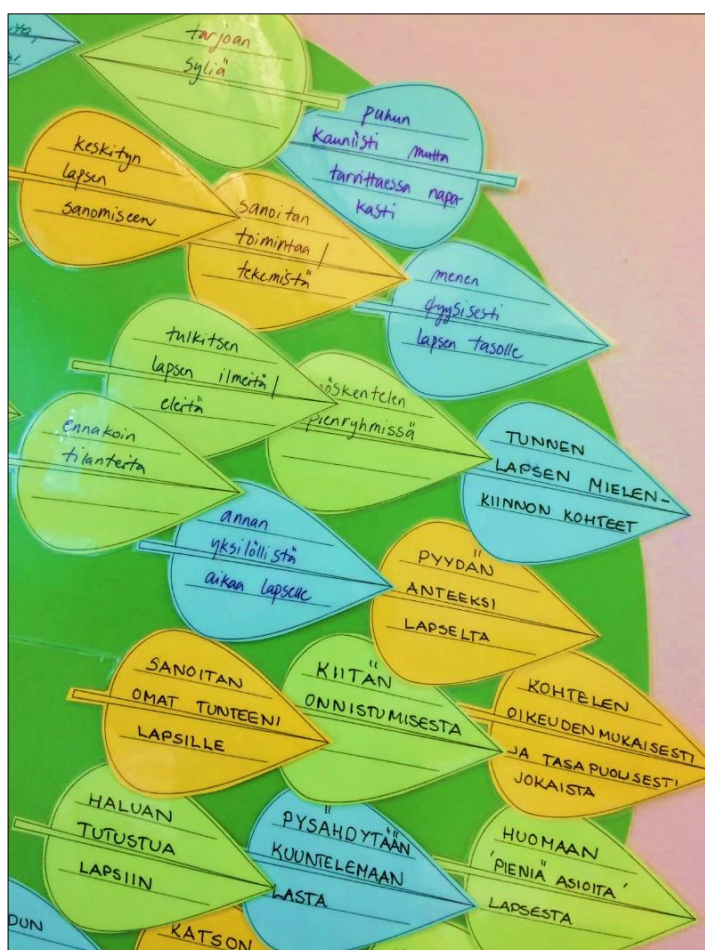
vatustilanne, joka oli ollut luonteeltaan lämmin. Harjoituksessa pyydettiin miettimään tilanteen tunneilmapiiriä, ja sitä, kuinka se on vaikuttanut lapseen ja kasvattajaan itseensä. Ohjeistus oli myös pohtia syitä, miksi tilanne oli luonteeltaan lämmin, ja miten kasvattajan toiminta on vaikuttanut myönteisen tilanteen syntymiseen. Harjoituksen jälkeen henkilökunnalle annettiin mahdollisuus jakaa tilanne muille.



Kuva 1. Lämmin vuorovaikutustapa Ahosen (2017, 94) mukaan.

Alustuksessa henkilökunnalle esiteltiin Ahosen lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulu (kuva 1). Tämä oli henkilökunnalle tuttu jo ennestään, sillä se löytyy päiväkodissa monen ryhmän, ja yhteisen kahvihuoneen seinältä. Huoneentaulu käytiin vielä yhteisesti läpi, sillä ei tiedetty, kuinka paljon henkilökunta oli aiemmin aiheesta keskustellut. Vertailupohjaksi henkilökunnalle esiteltiin myös Ahosen

(2015) väitöstutkimuksessaan havaitsivat muut vuorovaikutustyyliä pääpiirteittäin. Tämän jälkeen henkilökunta jaettiin sattumanvaraisesti kolmeen ryhmään, jossa he työstivät päiväkodin oman lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulun. Työskentelyrauhan takaamiseksi jokaiselle ryhmälle osoitettiin oma tila. Ryhmille annettiin ohje miettiä, kuinka lämpimän vuorovaikutuksen ajatuksia toteutetaan tässä nimellisessä päiväkodissa. Henkilökuntaa pyydettiin kirjaamaan konkreettisia asioita, toimintaohjeita ja keinoja lämpimän vuorovaikutuksen toteuttamiseksi. Kasvattajia pyydettiin pohtimaan erityisesti haastavia tilanteita, ja toimintaohjeet pyydettiin kirjoittamaan puhtaaksi minä-muodossa. Henkilökunnalle oli tulostettu ja laminoitu valmiiksi lehtiä, joihin ohjeet kirjoitettaisiin. Päiväkodin kahvihuoneeseen laadittiin puu, johon lehdet yhdessä asetettaisiin. Tämän puun tarkoituksena olisi toimia ”Päiväkodin lämpimän vuorovaikutuksen huoneentauluna” (kuva 2).



Kuva 2. Yksityiskohta toimeksiantajapäiväkodin Lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulusta.

Aikaa ryhmille huoneentaulun toiminta-ajatusten työstämiseen oli varattu alun perin 20 minuuttia. Tämä osoittautui liian lyhyeksi ajaksi, joten aikaa jatkettiin. Itse emme osallistuneet työstämiseen, sillä halusimme, ettei omat ajatuksemme ja käsityksemme aiheesta ohjaa henkilökunnan työskentelyä. Henkilökunta osallistui toiminnalliseen iltaan työpäivänsä jälkeen, kevään lämpimimpänä ja aurinkoisimpana iltana. Tästä huolimatta ilmapiiri illan aikana oli rento, myönteinen ja lämmin, ja kasvattajat paneutuivat aiheeseen ja keskustelu ryhmissä pääsi nopeasti käyntiin. Lopulta aikaa keskusteluun kului noin puoli tuntia, jonka jälkeen päiväkodin lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulu työstettiin yhdessä. Henkilökunta kokoontui takaisin kahvihuoneeseen, jossa ryhmä kerrallaan kävi asettamassa työstämänsä lehdet puuhun kertoen samalla ajatuksistaan. Jokaiselta ryhmältä kysyttiin, mikä teema heitä oli erityisesti pohdittanut ja mitkä asiat olivat herättäneet keskustelua. Työstämisen aikana yhdessä käyty noin puolituntinen ryhmäkeskustelu nauhoitettiin. Päiväkodin johtaja ei osallistunut keskusteluun, vaan kuunteli sitä muun työnsä ohella viereisessä toimistossa. Hän koki, ettei halunnut ohjata henkilökunnan työskentelyä.

Huoneentaulun kokoamisen jälkeen henkilökunnalle annettiin tehtävä reflektoida omaa toimintaa. Itsereflektion ohjeena oli pohtia omia vahvuuksia lämpimässä vuorovaikutuksessa. Kasvattajia pyydettiin myös miettimään omia kehittymisen kohteitaan ja kirjaamaan ylös, mitkä asiat kasvattajassa itsessään ja työssä vaikeuttavat lämpimän vuorovaikutuksen toteuttamista. Itsereflektioon pyydettiin myös kirjaamaan se, miten kasvattaja voi varmistaa olevansa turvallinen aikuinen myös niille lapsille, jotka kuormittavat eniten. Koko illan aikana korostettiin sitä, että meidän opinnäytetyön tekijöinä ei ole tarkoitus arvioida kenenkään työ- tai vuorovaikutustapaa, vaan ohjata henkilökuntaa lempeään kriittiseen oman vuorovaikutuksen ja työn arviointiin. Itsereflektiota ei kerätty pois, vaan se jäi henkilökunnalle itselleen.

Illan päätteeksi keräsimme henkilökunnalta palautetta. Palautteessa kysyttiin, mikä kasvattajien mielestä illassa oli kaikkein tärkeintä, ja mikä aiheessa jäi mietittävään. Palautteet toimivat meille kehittämistoiminnan aineistona ja tärkeänä informaationa siitä, miten henkilökunta oli illan teeman ja työskentelyn kokenut. Palautteen jälkeen ilta päätettiin rentoon ja mukavaan myönteisen palautteen

loistava tähti- harjoitukseen. Henkilökunnalle jaettiin selkään kiinnitettäväksi paperit, joissa oli tähtikuvio. Ohjeena oli kirjata tähden sakaroihin myönteisiä asioita työkaverista, ja hänen vahvuuksiaan vuorovaikutuksessa ja lasten kanssa työskentelyssä. Tämä harjoitus oli illalle mukava ja rento lopetus, ja henkilökunnasta oli aistittavissa myönteinen tekemisen ilo, kun he antoivat ja saivat positiivista palautetta toiminnastaan ja vuorovaikutustaidoistaan.

4.4 Prosessin päätös

Toiminnallisen illan jälkeen keskityttiin opinnäytetyön tuotoksena laadittaviin kortteihin. Korttien sisältöön vaikuttivat työmme teoreettinen tieto, etenkin Ahosen (2015; 2017) kirjallisuus sekä toiminnallisissa illoissa henkilöstön keskusteluissa nousseet teemat. Kortteja laadittaessa mietittiin niiden käytettävyyttä ja ajateltiin niiden sopivan nimenomaan tiimityöskentelyyn. Kortit teemoiteltiin ja niihin kirjattiin keskustelua ohjaavia kysymyksiä ja tehtäviä. Valmiit kortit tulostettiin ja lamiinoitiin. Toiminnalliset kortit toimitettiin toimeksiantajalle 8.6.2017. Toimeksiantaja ohjeistettiin myös korttien käyttöön.

Korttien luovutuksen yhteydessä toimeksiantajapäiväkodin johtajan kanssa keskusteltiin kehittämistoiminnasta ja kuultiin toimeksiantajan näkemys opinnäytetyön merkityksestä henkilökunnalle. Päiväkodin johtaja katsoi, että tämä prosessi tuli heille juuri oikeaan aikaan. Toimintakauden aikana henkilökunta on työstänyt uutta varhaiskasvatussuunnitelmaa ja miettinyt työhön liittyviä arvoja ja sisältöjä. Tämän opinnäytetyön prosessiin osallistuminen mahdollisti henkilökunnalle yhden osa-alueen, vuorovaikutuksen, viemisen syvemmälle ja konkreettisemmalle tasolle. Toimeksiantaja katsoi, että työstä oli ollut heille paljon hyötyä, ja hän odotti, että uuden toimintakauden alkaessa työtä voitaisiin jatkaa. Päiväkodin johtaja oli sitä mieltä, että korttien avulla he pääsisivät työstämään juuri sitä olennaisinta osa-aluetta varhaiskasvatustyössä, lapsen kohtaamista. Korteista odotetaan olevan apua myös työyhteisön yhteisen toimintakulttuurin luomiseen.

5 Tulokset ja tuotokset

5.1 Learning café -illan tulokset

Tässä kappaleessa esitellään toimeksiantajapäiväkodissa 25.1.2017 järjestetyn Learning café -illan tuloksia. Learning café -illan tulokset esitetään tässä Learning café -illan pöytäjärjestyksessä.

5.1.1 Haastavat kasvatustilanteet toimeksiantajapäiväkodissa

Ensimmäisessä Learning café -pöydässä teemana olivat lapsen haastavat tunteet ja haastavat kasvatustilanteet. Henkilökuntaa pyydettiin keskustelemaan siitä, mitä haastavia tunteita he kohtaavat päiväkodin arjessa, mitkä lapsen haastavat tunteet koetaan vaikeiksi, ja missä tilanteissa näitä tunteita esiintyy. Keskustelussa henkilökunta kertoi kohtaavansa päivän aikana lapsen vihan, aggressiivisuuden ja pelon tunteita. Myös lapsen välinpitämättömyys, pettymys, ahdistuneisuus, kateus, surullisuus ja turhautuneisuus esiintyivät keskustelussa. Erillisen listan henkilökunta kirjasi havainnoistaan, jotka kokevat lapsen haastavana käyttäytymisenä tai muuna toimintana, mutta jota he eivät osanneet määritellä tunteeksi. Näitä olivat lapsen kyvyttömyys ilmaista tunteita, tunnekylmyys, toisten laiminlyönti, myötätunnottomuus ja lapsen levottomuus sekä riehakkuus. Keskustelun aikana kävi ilmi, että lähes kaikki tiimit olivat kohdanneet näitä samoja tunteita. Tässä ryhmässä koettiin vaikeaksi erottaa haastava tunne haastavasta tilanteesta. ”Haastava tunne” oli usealle kasvattajalle vaikea käsite. Tämän vuoksi päätettiin käyttää kehittämistoiminnan edetessä käsitettä haastava kasvatustilanne. Pohdintaa aiheutti myös se, että eri työntekijät kokevat eri tunteet ja tilanteet haastaviksi.

Aikuiset kokivat vaikeana kohdata lapsen välinpitämättömyyttä, ja sitä kuvailtiin keskustelussa siten, että siitä on vaikea saada otetta. Lapsen ahdistuneisuus, ja oikean väylän löytäminen sen tunnistamiseksi ja auttamiseksi, oli myös henkilökunnan mielestä erityisen haastavaa. Lapsen huonon pettymyksensietokyvyn

katsottiin sotkevan senhetkistä tilannetta päiväkodin arjessa, ja saavan koko ryhmän herkästi sekaisin. Henkilökunta koki myös aggressiivisuuden harmittavan, kun ryhmässä on paljon lapsia, ja tällainen käyttäytyminen tuntuu väärältä muiden lasten puolesta. Henkilökunta kertoi aggressiivisuuden aiheuttavan riittämättömyden ja voimattomuuden tunteita. *"Aggressiivisuudesta oli paljon erilaisia ajatuksia. Se oma riittämättömyys siinä, kun ei pysty sitä lasta auttamaan, ja niitä muita lapsia kohtaan... Että miten on sille yhdelle lapselle antanu sitä aikaa ja sitten ne muut lapset jää vaille..."* -kuvasi eräs kasvattaja kokemusta lapsen aggressiivisuuden kohtaamisesta.

Riittämättömyyden tunne, lasten erilaisten ja vaihtuvien tunnetilojen kohtaaminen puhutti kasvattajia. Henkilökunta koki haastavana tilanteen, jossa joutuu siirtymään tunnetilasta toiseen saman päivän aikana. *"Päivään mahtuu isossa porukassa monta tunnetta. Joskus tuntuu itestä, kun meet siitä lapsen aggressiivisesta tunteesta ja sitten tuleekin vastaan seuraavaksi se iloinen lapsi, ja siihen pitäisi vastata. Sitä jää pohtimaan, että kykeneekö antamaan niille kaikille ja pysyykö vastaamaan jokaisen tarpeisiin? Siinä varmaan tulee se riittämättömyyden tunne."*

Haastavia tilanteita esiintyy erityisen paljon henkilökunnan mukaan siirtymä- ja odottelutilanteissa, päivälepoahtokellä ja leikissä niin ulkona kuin sisällä. *"Sehän onkin sillä tavalla hauska juttu, että taitaa olla tilanne kuin tilanne, kun niitä esiintyy."* -totesi eräs kasvattaja kootessaan pöydissä käytyä keskustelua. Myös tuokioilla esiintyy haastavia tilanteita ja henkilökunta kirjasi niitä kohdattavan myös tulo- ja hakutilanteissa sekä pukemis- ja riisumistilanteissa.

5.1.2 Haastavien tilanteiden hallintakeinot toimeksiantajapäiväkodissa

Toisessa pöydässä henkilökunta pohti keinoja, joita he tällä hetkellä käyttävät kohdatessaan haastavia tilanteita. Tässä ryhmässä keskustelu oli vilkasta ja käytössä olevia keinoja löytyi paljon. Kasvattajan omalla toiminnalla katsottiin olevan haastavissa tilanteissa suuri merkitys. Tärkeimpänä keinona kasvattajat pitivät lapsen sylissä pitämistä ja turvan antamista lapselle. *"Lähetään siitä, että sylittely*

on tärkeitä." -eräs kasvattajista totesi. Aikuisen pysyminen rauhallisena tilanteissa oli kasvattajien mielestä tärkeää, ja he katsoivat, että aikuisen tulee kyetä hillitsemään omat tunteensa. Niin omien kuin lapsen tunteiden sanoittaminen lapselle oli myös käytetty keino haastavissa tilanteissa. Kasvattajat katsoivat, että aikuisen tulee toimia lapselle mallina tilanteissa. Lapsen tunteminen ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen helpottivat kasvattajien mukaan haastavien tilanteiden ennakointia, ja luottamuksellisen suhteen luominen lapseen koettiin myös tärkeänä. *"Yksilöllisyys. Eli joku keino toimii jollakin lapsella, ja toisella se ei toimi alkuunkaan. Se lapsen tunteminen on tärkeitä."* -kiteytti yksi kasvattaja ryhmässä käytyä keskustelua. Kasvattajat olivat sitä mieltä, että haastava tilanne tulee osata pysäyttää, ja ottaa aikalisä tilanteessa. Henkilökunta piti myös huumoria yhtenä keinona selvitä haastavista tilanteista. Myös positiivinen palaute, hyvän huomioiminen lapsessa, kannustus ja hyvän ilmapiirin luominen koko ryhmään tulivat keskusteluissa esiin.

Pöytäryhmissä käydyn keskustelun perusteella päiväkodin pedagogisen toiminnan avulla voidaan ehkäistä haastavien kasvatustilanteiden syntymistä. Kasvattajat kokivat, että henkilöstön riittävä määrä on tärkeää. Henkilökunta piti myös päivästruktuuria, rutiineja ja pienryhmätoimintaa haastavia tilanteita ehkäisevinä keinoina. Kasvatuskumppanuutta vanhempien kanssa, vanhempien tukemista ja vastuuttamista, ja tiedon vaihtamista lapsen asioista pidettiin myös tärkeinä asioina.

Henkilökunnalla on myös käytössään konkreettisia välineitä haastavien tilanteiden ehkäisyyn ja selvittämiseen. Henkilökunta mainitsi keskustelussaan näistä tunnekortit, -kirjat ja -tarinat. Lapsille käytetään painopeittoa ja istuintyynyä keino haastavissa tilanteissa. Laulut, lorut ja liikunta mainittiin myös konkreettisine keinoina päästä yli haastavasta tilanteesta. Sääntöjen katsottiin olevan myös yksi keino hallita haastavia tilanteita.

5.1.3 Henkilöstön tarpeet haastavissa kasvatustilanteissa

Kolmannessa pöydässä henkilökuntaa pyydettiin keskustelemaan siitä, millaisia tarpeita heillä on tulevaisuudessa. Henkilökuntaa pyydettiin kirjaamaan ylös, millaista lisätukea tai -koulutusta he tarvitsisivat jatkossa lapsen haastavien tilanteiden kohtaamisessa. Heitä pyydettiin myös keskustelemaan siitä, millainen lisäkoulutus tai -materiaali heitä hyödyttäisi, ja millaiseen tarpeeseen se vastaisi. Tällä kysymyksellä haluttiin saada selville, kuinka tämä opinnäytetyö jatkuu, ja millainen tuotos opinnäytetyöstä olisi tarpeen tehdä. Keskustelussa nousi tärkeimmiksi pointeiksi lisäkoulutus, ja tätä antamaan toivottiin ulkopuolista kouluttajaa.

Henkilökunta kaipasi vertaistukea, ja mahdollisuutta saada jakaa haastavien tilanteiden kohtaamisesta syntyvää kuormitusta yhdessä työkavereiden kanssa. Toinen selkeä esiin noussut tarve oli materiaali- tai tietopaketti, johon toivottiin koottavan uusinta tietoa muun muassa eri menetelmistä, materiaaleista, arjen apuvälineistä ja kirjallisuudesta. Keskustelussa esiintyi tarve saada päiväkodille lisäresursseja, koulutettua henkilökuntaa ja avustajia. Myös sijaisjärjestelyihin toivottiin muutosta. Henkilökunta toivoi myös erityslastentarhanopettajilta lisää tukea työhönsä. Myös talon yhteinen toimintamalli tuli keskustelussa esille, ja sitä toivottiin. Henkilökunnan jaksamiseen ja työhyvinvointiin toivottiin myös panostettavan enemmän.

5.1.4 Case-esimerkki haastavasta tilanteesta päiväkodissa

Neljännän ja viimeisen pöydän teema oli henkilökunnan itsensä todellisesta arjesta kuvaama tilanne, jossa esikouluikäinen poika kokee voimakkaita pettymyksen tunteita. Henkilökuntaa ohjeistettiin lukemaan case läpi, ja pohtimaan yhdessä tilannetta sekä lapsen että aikuisen näkökulmasta. Lapsen näkökulmasta tavoitteena oli pyrkiä keskustelemaan siitä, mitä lapsi tuntee tilanteessa, mitä aikuinen arvioi lapsen tarvitsevan tilanteessa, ja mikä lasta auttaisi. Yksi pohdittava seikka oli myös, mitä lapsen käytöksen taustalla voisi olla. Tilanteen aiheuttamia

tuntemuksia aikuisessa pyydettiin miettimään myös. Henkilökuntaa pyydettiin kirjaamaan keinoja, joita käyttäisivät tilanteessa, ja millaista heidän vuorovaikutuksensa suhteessa lapseen on.

"Eskari-ikäinen poika on ainoana lapsena tottunut kotona saamaan tahtonsa aina läpi ja ristiriitatilanteet hoidetaan äidin kanssa neuvottelemalla ja lapsen tahtoa kuunnellen. Eskarissa lapsella on myös ajatus, että hän voi päättää, valita ja neuvotella jokaisesta asiasta ja, että hän voi tehdä asiat aina niin kuin haluaa. Lapsi haluaa esimerkiksi kuunnella kotoa tuomaansa musiikkia juuri sinä päivänä ja sillä hetkellä, kun hän on levyn eskariin (omalla luvallaan) tuonut, eskaritunti alkaa tai päättyy hänen mielestään väärään aikaan, vaikka tuntien ajat ovat joka päivä samat ja menevät kellon mukaan. Lapsi joutuu odottamaan, että aikuinen korjaa hänen rikki menneen naamarin vasta päivälevon jälkeen, eikä juuri sillä hetkellä, kun lapsi sen huomaa koska on aika käydä levolle. Lapsi purkaa pettymyksen tunteen juoksemalla, huutamalla, pyörimällä pitkin lattiaa ja kiipeilemällä huonekalujen päällä. Aikuisen kanssa keskusteluun ja rauhoittumiseen saattaa mennä puolesta tunnista tuntiinkin. Rauhoittumisen jälkeen keskustelu sujuu ja pettymyksen syy löytyy, kun aikuinen osaa sitä oikein kysyä. Lapsi ei itse oma-aloitteisesti osaa sanoa harmituksensa syytä, mutta kysyttäessä tunnistaa sen kyllä."

Henkilökunta oli sitä mieltä, että lapsi on turhautunut, pettynyt, hämillään ja ärsyyntynyt. Lapsen arveltiin olevan sitä mieltä, että hän saa päättää asioistaan, ja ärsyyntyvän, kun näin ei ollutkaan. Henkilökunta pohti lapsen kokevan olonsa turvattomaksi ja kaipaavan rajoja. Keskusteluissa mietittiin lapsen auttamista tunnekorteilla ja tunteiden sanoittamisella. Myös lapsen huomioiminen ja tilanteiden ennakointi katsottiin olevan hyviä keinoja auttaa lasta. Henkilökunta pohti lapsen temperamentin vaikuttavan tilanteeseen, ja todennäköisesti lapsi saa kotona käyttää valtaa. Kasvattajien ja kodin välinen yhteistyö katsottiin tällaisessa tilanteessa tärkeäksi, ja kodin ulkopuolinen apu nähtiin myös hyödylliseksi.

Aikuisen tuntemuksia tällaisessa tilanteessa kuvattiin turhautumisena, säälinä ja suruna ja ärtyneisyytenä. Tilanteen kuvattiin aiheuttavan riittämättömyyden tunnetta ja huonoa omaatuntoa. Joku kuvasi vastaavan tilanteen saavan jopa "hällä

väliä"- tunteen itsessä aikaiseksi. Henkilökunta kuvasi käyttävänsä apukeinona katsekontaktia ja ystävällistä jutustelua. Tämänkaltaisessa tilanteessa katsottiin tärkeäksi, että säännöt käydään läpi, toimitaan johdonmukaisesti ja otetaan ryhmän kaikki lapset mukaan keskusteluun. Kiinnostus lasta kohtaan, ja rauhallinen, mutta jämäkkä toiminta koettiin myös toimiviksi keinoiksi.

5.2 Toiminnallisen illan tulokset

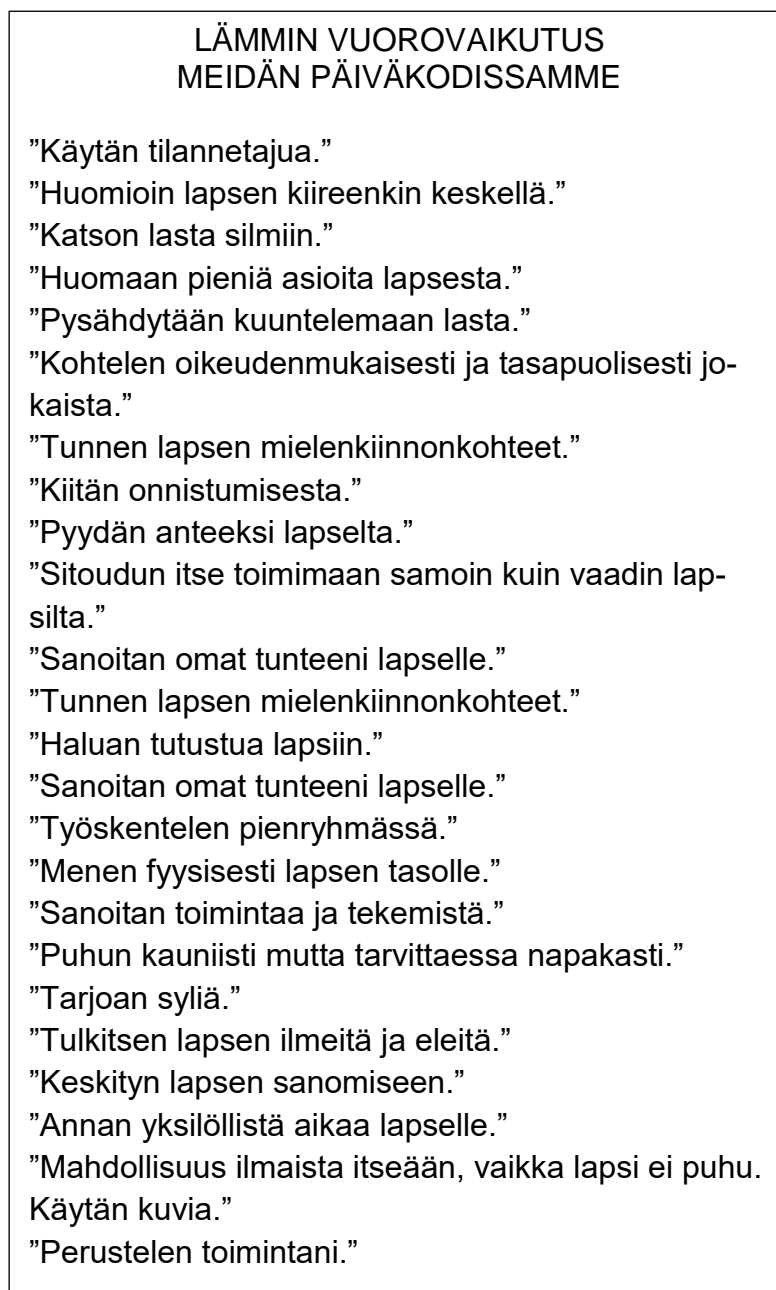
Tässä kappaleessa esitellään toimeksiantajapäiväkodissa 22.5.2017 järjestetyn toiminnallisen illan tuloksia. Toiminnallisen illan tuloksissa tarkastellaan ensin Lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulun ja siihen liittyvän ryhmäkeskustelun tuloksia, ja sen jälkeen osallistujilta kerättyä palautetta.

5.2.1 Ryhmäkeskustelun tulokset

Toiminnallisen kehittämisillan aikana koottiin ryhmäkeskustelun pohjalta toimeksiantajapäiväkodin lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulu. Lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulu (kuvio 1) koottiin päiväkodin kahvihuoneen seinälle puun muotoon. Työskentelyn aikana henkilökunta totesi silmiin katsomisen olevan kunnioittavan kohtaamisen perusta, mitä odotetaan lapseltakin. Henkilökunta puhui aktiivisesta kuuntelusta, ja piti tärkeänä sitä, että aikuinen todella kuuntelee, kun lapsi kertoo jotain hänelle tärkeää asiaa. Ruokarauha mainittiin esimerkkinä tilanteesta, jossa aikuisen tulee sitoutua toimimaan samoin, kun odottaa lapselta. Kasvattajat pohtivat sitä, kuinka usein lapsia tulee hyssyteltyä ruokailutilanteissa, kun samalla aikuiset itse puhuvat.

Samoja tapoja ja vaatimuksia painotettiin keskustelussa sekä lapsilta, että aikuisilta. Kasvattajat olivat sitä mieltä, että myös aikuisen on hyvä näyttää ja sanoittaa lapsille omia tunteitaan. Tämä on hyvä tehdä ammatillisesti, mutta kasvattajat kokivat, että lapsella on myös oikeus tietää, miltä aikuisesta tuntuu. Läsnäolo ja herkkyyden huomaaminen puhuttivat henkilökuntaa vuorovaikutusta mietittä-

essä. Lapsen tutustumista pidettiin tärkeänä asiana, ja henkilökunta totesi keskustelussaan, että lasta ei voi tuntea, jos ei todella halua tutustua lapseen. Henkilökunta totesi myös, että kun lapsen tuntee, niin haastavia tilanteita ja niiden syntymistä voi paremmin ennakoida. Pienryhmätyöskentely katsottiin mahdollisuutena tutustua lapseen syvemmin.



Kuvio 1. Lämmin vuorovaikutustapa toimeksiantajapäiväkodissa.

Illan aikana henkilökunta keskusteli myös hiljaisten ja herkkien lasten huomioimisesta. Kasvattajat ovat huolissaan siitä, kuinka monesti kovaäänisimmät lapset

saavat enemmän huomiota, ja hiljaisemmat jäävät sivuun. Tärkeänä pidettiin sitä, että aikuinen sanoittaa tunteita lapselle. Pienemmän lapsen kanssa tunteenpurkausta on helpompi sietää, ottaa lapsi syliin, ja tarjota lohtua. Henkilökunta keskusteli myös siitä, onko pienemmille lapsille tunteenpurkauksia helpompi sallia kuin isommille. Kasvattajat olivat sitä mieltä, että isomman lapsen kohdalla lapsen koko voi hämätä, jos sosio-emotionaaliset taidot eivät ole vielä kehittyneet, vaikka lapsi fyysisesti näyttää jo isolta.

Huoneentaulua työstäessään henkilökunta keskusteli siitä, kuinka puheen määrällä haastavissa tilanteissa on suuri merkitys. Annetaanko lapselle tilanteessa nuhdesaarna, vai ohjataanko lasta lyhyesti ja napakasti? Oman toiminnan arviointi puhutti henkilökuntaa paljon. Kasvattajat kommentoivat keskustelun aikana, kuinka joutuvat jatkuvasti tutkiskelemaan itseään ja arvojaan. ”*Olenko minä aina tällainen, ja mistä ne tunteet tulevat?*” -totesi eräs kasvattaja. Yksi työntekijä oli käynyt Ahosen koulutuksen samasta teemasta hiljattain. Hän koki, että vaikka asiat eivät ole uusia, ne ovat aina tärkeitä, ja niitä pitää työstää koko ajan. Illan aikana puhuttiin paljon kiireestä. Kasvattajat pitivät tärkeänä tunnistaa, että oman kiireen keskellä lapsi on tärkeämpi kuin oma kiire, ja oma tekeminen pitäisi kyetä keskeyttämään lapsen tarpeen vuoksi. Keskustelussa todettiin myös, että ei riitä, että kerran yhdessä asia käydään läpi, vaan haastaviin kasvatustilanteisiin ja vuorovaikutukseen niissä pitää palata, ja käydä teemaa pienemmissä paloissa uudestaan ja uudestaan läpi.

5.2.2 Toiminnallisen illan palaute

Toiminnallisen illan päätteeksi henkilökunnalta kerättiin palautetta kirjallisesti. Palautteesta kävi ilmi, että ajatusten jakaminen toiminnallisen illan aikana koettiin hyvin tärkeäksi ja aikaa olisi toivottu enemmän. Ilta herätti myös ajatuksen siitä, kuinka lapsen näkeminen kaiken kiireen keskellä on tärkeintä työssä. Henkilökunta myös kaipasi edelleen lisää koulutusta haastavien lasten kohtaamisesta työssä. Monessa palautteessa pohdittiin, kuinka toiminnallinen ilta sai miettimään omaa toimintaa, ja miten sitä voisi kehittää paremmaksi. ”*(Tärkeää oli) pysähtyä miettimään omaa toimintaa lasten kanssa ja miten voin sitä kehittää ja muuttaa*

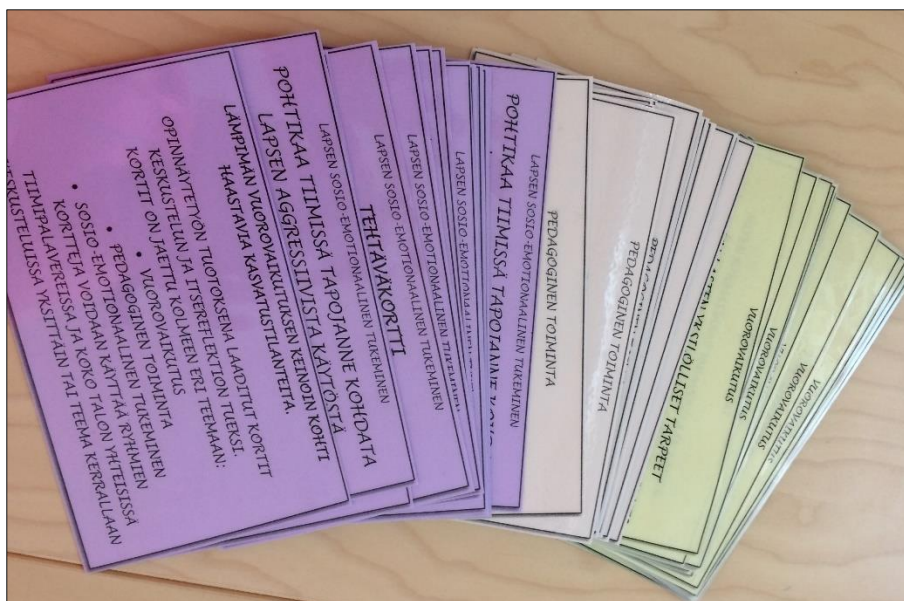
paremmaksi.” -kirjoitettiin eräässä palautteessa. Illan katsottiin herättäneen ajatuksia omasta suhtautumisesta työhön, ja vuorovaikutuksen toteuttamisesta. *”Tunnistin itselle ominaisia piirteitä ja joita voin työstää lisää ja paremmaksi kehittyä!”* -kommentoi eräs vastaajista. Eräs osallistuja pohti palautteessaan sitä, onko hän riittävä aikuinen lapselle.

Henkilökunta mietti kiireen vaikutusta, ja sitä, kuinka kiireen keskellä pystyisi olemaan aidosti läsnä lapselle, ja elää hetkessä. Yksi kasvattaja pohti palautteessaan kiireen ja vaatimusten vaikutusta siihen, säilyykö ammatillisuus tässä paineessa. *”Kiireen vaikutus. Kun siitä saisi ajatukset pois ja pystyisin aina aidosti olemaan hetkessä ja tilanteessa läsnä.”* -pohti eräs henkilökunnasta. Palautteesta kävi ilmi myös kasvattajien kokemus siitä, kuinka haastavat kasvatustilanteet vaikuttavat omaan työhyvinvointiin. Henkilökunta pohti palautteessaan myös, mistä aikaa ja resursseja kohtaamiselle löytyy, ja kuinka hyvät ajatukset saadaan näkymään käytännössä. Esimiehen puuttuminen ryhmätyöskentelystä ja huoneentaulun kokoamishetkestä mietitytti erästä kasvattajaa, ja hän mietti päiväkodin johtajan sitoutumista työskentelyyn. Eräs kasvattaja mietti palautteessaan sitä, mistä löytyy voimavaroja toimia haastavan lapsen kanssa empaattisesti. Monessa palautteessa tuotiin esiin yhteisten ajatusten jakamisen tärkeyttä. *”(Tämä oli) ajankohtainen asia, joka koskettaa meidän taloa laajalti ja vaikuttaa myös työntekijöiden hyvinvointiin. Ehkä tästä saataisiin yhteen hiileen puhaltamisen meininkiä.”* -kirjoitti eräs vastaajista.

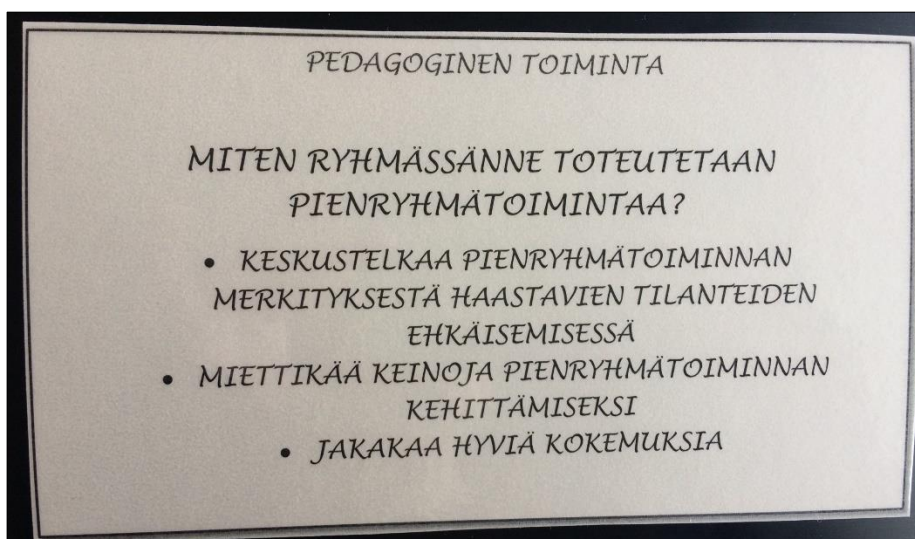
5.3 Opinnäytetyön tuotoksena laaditut toiminnalliset kortit

Opinnäytetyön tulosten perusteella toimeksiantajapäiväkodille laadittiin tuotoksena toiminnalliset kortit (kuva 3), jotka tulostettiin ja laminoitiin. Korttien on tarkoitus toimia jatkossa henkilökunnalle keskustelun ja kasvattajan toiminnan reflektoinnin apuna esimerkiksi tiimipalavereissa. Korttien sisältö on laadittu ja teemoitettu Ahosen (2015) väitöstutkimuksen ja uuden teoksen pohjalta. Korttien teemat ovat näin ollen vuorovaikutus, päiväkodin pedagoginen toiminta sekä lapsen sosio-emotionaalinen tukeminen (kuva 4). Lähdekirjallisuuden lisäksi korttien

sisältöön vaikutti myös opinnäytetyön kehittämistoiminta toimeksiantajapäiväkodin henkilökunnan kanssa. Toukokuun toiminnallisen illan jälkeen kortteja muokattiin päiväkodin henkilökunnalta keskusteluissa nousseiden teemojen mukaan. Kortteihin lisättiin pohdintakysymyksiä muun muassa työssä koetun kiireen ja oman vuorovaikutuksen reflektointiin. Keskustelua ohjaavien kysymysten lisäksi korteissa on myös konkreettisia tehtäviä ja ohjeita teemoihin liittyen. Kortteja laadittiin yhteensä 50 kappaletta.



Kuva 3. Tuotoksena laaditut toiminnalliset kortit.



Kuva 4. Esimerkkikortti pedagogisen toiminnan reflektointiin ryhmässä.

5.4 Johtopäätökset

Learning café -illan tuloksista, toiminnallisen illan aikana käydystä keskustelusta ja henkilökunnalta saamastamme palautteesta voidaan päätellä, että haastavat kasvatustilanteet ovat päiväkodissa arkipäivää, ja kuormittavat kasvattajia. Henkilökunnalla on jo olemassa runsaasti keinoja haastavien tilanteiden kohtaamiseen, mutta uusia keinoja, tietoa ja koulutusta kaivataan lisää. Kasvattajan oman toiminnan vaikutus haastaviin tilanteisiin on näkökulma, jonka merkitystä henkilökunta on saanut pohtia tämän opinnäytetyön prosessin aikana. Itsereflektio on opinnäytetyön tulosten perusteella tarpeellista.

Kehittämistoimintamme tuloksena voidaan todeta, että toimeksiantajapäiväkodin henkilökunta kaipaa aikaa ja mahdollisuuksia jakaa kokemuksiaan ja hyviä käytäntöjä haastavista tilanteista. Tulosten perusteella arjen kiire ja resurssipula heikentävät kasvattajien työssäjaksamista, ja vaikuttavat lapsen kohtaamiseen haitallisesti. Tulosten perusteella kasvattajat ovat huolissaan resurssien vaikutuksesta lapsen kanssa työskentelyyn, ja siitä, kuinka aika riittää täyttää työhön liittyviä vaatimuksia. Tulokset tuovat esille myös tarpeen saada enemmän aikaa keskustella haastavista tilanteista ja keinoista kohdata niitä.

Kasvattajien työ päiväkodissa on tiimityötä. Päiväkodin toimintakulttuuri ja yhteiset toimintatavat vaikuttavat omaan työssäjaksamiseen ja lapsen kohtaamiseen haastavissa tilanteissa. Yhteen hiileen puhaltaminen nousi esiin opinnäytetyömmme tuloksissa. Henkilökunta kaipasi tilanteiden ja kokemusten jakamista vähintään oman tiimin kanssa mutta myös koko talon yhteistä keskusteluaikaa. Tulokset tuovat ilmi, että yhteistyö ja ajatusten jakaminen katsotaan työhyvinvointia lisääväksi asiaksi. Kasvattajat totesivat kehittämistoiminnan herättäneen ajatuksia omasta toiminnasta ja vuorovaikutuksesta lasten kanssa. Kehittämistoiminta sai kasvattajat tunnistamaan omia toimintatapojaan, ja niitä asioita, joita omassa toiminnassa voisi kehittää.

6 Pohdinta

6.1 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu teoreettisessa viitekehyksessä

Uusi Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet painottaa lasten sensitiivistä kohtaamista ja oikeutta saada myönteisiä kokemuksia kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta päivähoidossa (Opetushallitus 2016a, 30). Tämä tärkeä lapsen oikeus haastaa varhaiskasvattajat tarkastelemaan sitä tapaa, jolla he kohtaavat lapsia päivittäisessä työssään päiväkodissa. Tapa, jolla aikuinen kohtaa lapsen, muodostaa lapselle kuvaa itsestään ja myös siitä, miten toisia ihmisiä kohdellaan. Erityisen haasteen kasvattajille tuovat sosio-emotionaalista tukea tarvitsevat lapset, joiden tutkimusten (Rotkirch 2013) mukaan on todettu kuormittavan eniten päiväkodin henkilöstöä. Myös tässä opinnäytetyössä lapsen sosio-emotionaalinen tuen tarve näyttäytyi henkilöstöä kuormittavana ja haastavana tekijänä. Vaikka tutkimusten mukaan varhaiskasvattajilla on runsaasti tietoa lasten sosio-emotionaalisesta kehityksestä ja taitojen tukemisesta, tiedon soveltaminen käytäntöön on haastavaa. Varhaiskasvattajat kokevat tarvitsevansa enemmän konkreettista ohjausta ja käytännön vinkkejä työskennellessään sosio-emotionaalista tukea tarvitsevien lasten kanssa. (Ahonen 2017, 22.) Tämä oli havaittavissa myös toimeksiantajapäiväkodissa: Sekä Learning café -ilta että toiminnallinen ilta osoittivat päiväkodin henkilöstöllä olevan käytössä lukuisia keinoja haastavien lasten kanssa toimimiseen mutta henkilöstö kertoi kokevansa keinottomuutta ja olevansa lisäkoulutuksen tarpeessa.

Etenkin Learning café -ilta ja sen yhteydessä tehty käytännön case -työskentely näyttivät toteen, että työskentely haastavan lapsen kanssa nostaa aikuisessa pintaan monenlaisia vaikeita tunteita, kuten surua, sääliä, ärtyneisyyttä ja turhautuneisuutta. Myös Ahosen (2015) ja Väestöliiton (2013) tutkimukset osoittavat voimakkaiden tunteiden usein yllättävän aikuisen haastavissa tilanteissa (Ahonen 2015; Oulasmaa & Riihonen 2013). Vaikka tilanteissa pyritään toimimaan lasta kunnioittavasti ja lämpimästi, se ei ole aina helppoa. Aikuisen rauhallinen, läsnä oleva ja empaattinen olemus on kuitenkin avainasemassa helpottamassa voimakkaan tunnereaktion vallassa olevaa lasta (Ahonen 2015, 184). Sen lisäksi,

että tämän opinnäytetyön myötä haluttiin antaa toimeksiantajapäiväkodin henkilökunnalle mahdollisuus jakaa haastavien kasvatustilanteiden tuomaa kuormitusta työkavereiden kanssa keskustellen, henkilöstölle haluttiin myös tuoda uusia tutkimustietoja vuorovaikutuksen ja aikuisen oman toiminnan merkityksestä haastavassa kasvatustilanteessa. Vaikka ihmiset, myös varhaiskasvattajat, ovat vuorovaikutustaidoiltaan ja sosiaaliselta herkkyydeltään hyvin erilaisia, näitä taitoja voi harjoitella sosiaalisissa tilanteissa (Kauppila 2005, 23). Toiminnallisella illalla haluttiinkin viestittää kasvattajilla, että jokainen voi hyvin pienilläkin teoilla vaikuttaa haastavien tilanteiden määrään ja kestoon. Jokaisella on avaimet muutokseen.

Matka muutokseen käy kuitenkin tiedostamisen kautta. Liisa Ahonen (2015, 184–185) kirjoittaa, että omien ajatusten ja tunteiden tiedostaminen voi johtaa positiiviseen muutokseen varhaiskasvattajan oman vuorovaikutuksen suhteen. Tiedostaminen vaatii tilanteiden reflektointia ja haasteellisten tilanteiden tarkkaa jälkipuintia sekä avointa ja luottamuksellista keskustelua työyhteisössä. Pihlajan (2004, 227–228) mukaan koko aikuisyhteisön on tärkeä miettiä yhdessä haastavien lasten herättämiä tuntemuksia. Lasten kohtaamisessa on myös mietittävä ne periaatteet, joihin jokainen voi sitoutua. Ahosen mukaan yhteinen arvopohja, toimintalinja ja aikuisten johdonmukainen toiminta ovat edellytys sosio-emotionaalisten taitojen kehittymiselle (Ahonen 2015, 252). Myös toimeksiantajapäiväkodissa oli selkeä tarve haastavien tilanteiden jakamiselle, ja yhteisen toimintalinjan työstämiselle. Tämä työ aloitettiin päiväkodissa opinnäytetyön kehittämistoiminnan myötä ja työskentelyn uskotaan jatkuvan tämän jälkeenkin. Sellaista kiinnostusta ja sitoutumista asiaan kentällä oli havaittavissa. Toisessa toiminnallisessa illassa työstetty päiväkodin lämpimän vuorovaikutuksen puu konkretisoi sitä yhteistä arvomaailmaa ja toimintaa, mitä henkilöstö toteuttaa juuri tällä hetkellä. Moni iltaan osallistuja sanoi, että oli mielenkiintoista ja arvokasta kuulla, mitä muut ajattelevat. Työntekijät pohtivat, että olisi erityisen arvokasta päästä pohtimaan yhteistä toimintalinjaa myös tiimeissä. Tiimi on nimenomaan se yksikkö, joissa lapset kohdataan päivittäin. Yhteisen toimintalinjan löytäminen vapauttaisi energiaa ja selkiyttäisi työnjakoa ja toimintaa haastavissa tilanteissa. Toiminnallinen ilta oli palautteiden mukaan herättänyt monia myös miettimään omaa toimintaa haastavissa tilanteissa ja ylipäättään lasta kohdatessa.

Yksi sekä aineistosta että kirjallisuudesta voimakkaasti noussut teema oli varhaiskasvattajien työssään kokema kiire. Ahosen (2015) tutkimuksessa kasvattajat kokivat kiireisessä arjessa haastavan kasvatustilanteen äärelle pysähtymisen hyvin vaikeaksi. Opinnäytetyön toiminnallisessa illassa kasvattajat kertoivat kiireen heikentävän läsnä oloa ja lapsen näkemistä. Opinnäytetyöprosessin edessä mietityttämään jäi usein nimenomaan kiire. Olisi tärkeää pohtia, mistä kiire ja Learning café -illassakin usein mainittu riittämättömyyden tunne päiväkodissa syntyvät. Olisi tärkeä arvioida ja keskustella, kuormittavatko kasvavat lapsiryhmät, uusi varhaiskasvatussuunnitelma ja sen asettamat vaateet kasvattajia vai onko kiire vain tekosyy, siinä missä oma persoonallisuuskin, jonka taakse voi piiloutua aidolta ja lämpimältä vuorovaikutukselta. Oli syy mikä hyvänsä, kiireen syytä omassa työssä olisi hyvä pohtia.

Mattila (2013, 129) kirjoittaa, että vuorovaikutus lapsen kanssa on aikuiselle vakavasti otettava haaste, joka vaatii sitoutumista. Ahosen (2015, 46) mukaan lapsen ja varhaiskasvattajan välisellä myönteisellä vuorovaikutuksella on merkitystä suhteessa lapsen sosio-emotionaaliseen ja akateemiseen kehittymiseen sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Oman työ- ja vuorovaikutustavan tiedostaminen, saati muuttaminen ei ole helppoa. Aidossa, lämpimässä vuorovaikutustavassa piilee kuitenkin avain oman työn kuormituksen purkamiseen, työn ilon ja mielekkyyden lisäämiseen, oman ja työyhteisön hyvinvoinnin kasvuun ja tärkeimpänä kaikesta lasten hyvinvointiin.

6.2 Toteutuksen ja menetelmien tarkastelu

Kehittämistoiminnan menetelmävalintoja arvioitaessa voidaan opinnäytetyön valmistuessa todeta, että menetelminä Learning café ja ryhmäkeskustelu olivat kehittämistoimintaan sopivat. Learning café -menetelmän avulla osallistettiin henkilökuntaa, ja menetelmä mahdollisti kehittämistoiminnan etenemistä vuoropuhelussa toimeksiantajan kanssa. Ryhmäkeskustelu-menetelmän käyttö mahdollisti henkilökunnalle keskustelun ja kokemusten jakamisen pienryhmissä. Kehittämistoiminnan aikana oli havaittavissa, että koko henkilökunnan ollessa paikalla tietyt

ihmiset ovat äänessä, ja johdattavat keskustelua, mutta osa vaikenä. Ryhmäkeskustelu mahdollisti omien mielipiteiden ja ajatusten esille tuomisen myös henkilökunnan hiljaisimmille jäsenille.

Tämän opinnäytetyön kehittämistoimintaa kriittisesti tarkasteltaessa voidaan pohtia, oliko aineiston määrä riittävä. Pohdimme sitä, olisiko henkilökunnalle pitänyt laatia prosessin aikana kysely, jossa olisimme tarkemmin selvittäneet heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan haastavien kasvatustilanteiden kohtaamisesta. Kyselyn tulokset olisivat voineet antaa meille tärkeää tietoa kehittämistoiminnan eteenpäin viemiseen. Toiminnallisen illan aikana henkilökunnan laatimat itse-reflektiot olivat toki tärkeää tietoa kasvattajille itselleen, mutta jos ne olisi kerätty, olisi saatu lisää tärkeää informaatiota kehittämistoimintaan ja tuotoksen suunnitteluun. Kehittämistoimintaan käytetty aika oli rajallinen toimeksiantajan tarjoamien resurssien vuoksi ja tämä vaikutti osaltaan kehittämistoiminnan aineiston määrään. Henkilökunta itse koki, että aikaa keskustelulle oli liian vähän, ja tämä ajatus heräsi myös meille opinnäytetyön tekijöinä.

6.3 Kehittämistoiminnan tarkastelu

Kehittämistoiminta on ennen kaikkea sosiaalinen prosessi, joka edellyttää ihmisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Osallistuminen perustuu dialogiin, jonka avulla eri osapuolet voivat avoimesti tarkastella kehittämistoiminnan perusteita, toimintatapoja ja tavoitteita. (Toikko & Rantanen 2009, 89.) Tässä opinnäytetyössä haasteena oli kehittämistoiminnan tahtotilan ylläpitäminen pitkän prosessin ajan. Kun opinnäytetyötä tehtiin yhtäaikaaisesti monen muun opiskeluun liittyvän työn ohella, jäi aika kehittämistyöhön paneutumiseen siihen vaadittavalla intensiteetillä liian vähäiseksi. Todettava on, että yhteistyö ja vuorovaikutus toimeksiantajan kanssa jäi monessa vaiheessa prosessin aikana liian vähäiseksi. Kehittämistyö eteni kuitenkin omalla painollaan ja tärkeä viesti toimeksiantajan taholta oli se, että henkilöstö piti aihetta tärkeänä, ja halua kehittää omaa työtä heiltä löytyi. Henkilökohtainen kiinnostus aiheeseen ja oma tahtotila tehdä asiat hyvin, johti kuitenkin työtä eteenpäin vaikeuksista huolimatta.

Prosessin aikana iloitsimme siitä, että tiesimme puhuvamme tärkeästä ja ajankohtaisesta aiheesta. Aiheen rajaaminen riittävän tarkasti laajasta kokonaisuudesta oli vaikeaa ja jouduimme kohtaamaan ajan riittämättömyyden haasteen suhteessa siihen, mitä kaikkea olisimme halunneet toimeksiantajan kanssa kehittää. Punainen lanka kuitenkin löytyi ja säilyi lopulta prosessin edetessä loppua kohti, ja tiesimme olevamme oikealla tiellä. Oma innostuneisuus aiheeseen näkyi toteutuksessa, ja saimme toimeksiantajalta palautetta tästä. Päiväkodin johtajan mukaan opinnäytetyön teema ja siitä nouseva keskustelu olivat tärkeä alku työyhteisön kehittämisen matkalla. Kehittymisellä johtaja viittasi avoimeen keskusteluun ja vuorovaikutukseen työyhteisössä sekä kokemusten jakamiseen muun muassa juuri henkilöstöä kuormittavista kasvatustilanteista. Henkilökunnan kirjoittamista palautteista huokui se, että vaikka lähtökohtaisesti työemme aihe on kasvatustyön perusasiaa, lapsen kohtaamista, se on myös kuitenkin juuri se asia, mihin juuri täytyy palata aina vain uudestaan, ja kriittisesti arvioida, toteuttaako itse työssään sille määriteltyjä arvoja.

Kehittämistoimintaa arvioidessa tässä opinnäytetyössä voidaan todeta, että asioita olisi voitu tehdä myös paremmin. Toimeksiantajapäiväkodin johtaja toimi meille yhteyshenkilönä ja hänen kanssaan käydyt keskustelut veivät työtä eteenpäin. Itse välillä mietimme sitä, pääsimmekö tarpeeksi lähelle henkilökuntaa ja kuulimmeko riittävästi heidän kokemuksiaan prosessin aikana. Resurssipula ja kehittämistoimintaan käytettävissä oleva aika toki rajasi tätä yhteydenpitoa omalta osaltaan, mutta ajoittain mietimme, olisimmeko voineet tehdä jotain enemmän. Tyytyväisiä olemme siitä, että kehittämistoimintamme sai henkilökunnan selkeästi pohtimaan omaa ja työyhteisön toimintaa, ja siitä, kuinka motivoituneita henkilökunta työhön oli.

Toiminnallisesta illasta saatiin paljon kiitosta henkilökunnalta. Palautteen mukaan illassa palattiin tärkeiden perusasioiden äärelle ja henkilökunta piti illan herättämiä ajatuksia tärkeinä. *”Hyvä ja ajattelemisen aihetta antava ilta!”* -kiitteli yksi vastaajista. Illan toteutuksesta palautteessa kirjoitettiin mm. seuraavanlaisesti: *”Kiitos tästä illasta! Monesti tällaiset on jotenki kuormittava, mutta veditte aivan huipesti. ”Taitava alustus teiltä.” ja ”Tosi hyvin vedetty ilta.”* Illan aikana henkilökun-

nasta oli aistittavissa heidän sitoutuneisuutensa ja myönteinen suhtautuminen aiheeseen. Henkilökunta otti meidät taas lämpimästi vastaan, ja selvästi arvostivat työpanostamme. Oma tunteemme illasta oli onnistumisen ilo. Tunsimme puhuvamme tärkeästä asiasta, ja vahva perehtymisemme teemaan näyttäytyi itsevarmana esiintymisenä ja aiheen tuntemuksena. Tiesimme tehneemme tämän päiväkodin kasvattajien kanssa merkityksellistä työtä. Käsittelemämme aihe oli myös ajankohtainen. Toimeksiantajapäiväkodin henkilökunta työsti tämän opinnäytetyön kehittämistoiminnan kanssa yhtäaikaisesti uutta varhaiskasvatussuunnitelmaa, jossa myös käsitellään lapsen kohtaamista ja vuorovaikutusta. Tämän kehittämistoiminnan osuminen samaan aikaan palvelee myös vasu-työtä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli mahdollistaa toimeksiantajapäiväkodin henkilöstön tiedon ja kokemusten jakaminen haastavista kasvatustilanteista työyhteisössä. Tavoitteeseen päästiin järjestämällä henkilökunnalle kaksi toiminnallista iltaa. Näin ollen opinnäytetyön valmistuessa voidaan todeta, että tavoite toteutui. Toiminnallisille illoille annetut tavoitteet toteutuivat myös. Learning café -ilta antoi tärkeää informaatiota henkilökunnan kokemuksista haastavissa kasvatustilanteissa, ja illasta saatu tieto vei kehittämistoimintaa eteenpäin. Touko-kuussa järjestetyn illan tavoitteena oli laatia lämpimän vuorovaikutuksen huoneentaulu, ja tämä toteutui suunnitellusti.

6.4 Eettiset kysymykset

Tätä opinnäytetyötä tehdessä päästiin lähelle sosiaalialan ammattieettisiä kysymyksiä. Ammattikasvattajat kohtaavat työssään erilaisia lapsia, vanhempia ja työyhteisön jäseniä. Lastentarhanopettajien eettisten ohjeiden mukaan hyvä ammattietiikka on kasvattajan työssä voimavara, joka ohjaa vuorovaikutussuhteita ja suhdetta omaan työhön. Työssään kasvattaja joutuu pohtimaan omaa toimintaansa kriittisesti, ja arvioimaan oman toiminnan motiiveja ja päämääriä. Kasvattajan työtä ohjaavat aina arvot, jotka tulisi osata tehdä työyhteisössä näkyviksi. Eettisiin kysymyksiin kuuluu myös, että kasvattaja pitää jokaista lasta arvok-

kaana, ja että jokaista lasta kohdellaan kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti. Ammatikasvattajan työssä keskeistä on oma persoona, jonka hyvinvoinnista kasvattaja itse on lopulta vastuussa. (Lastentarhanopettajaliitto 2005, 3–6.)

Kasvatustyö aiheuttaa myös kielteisiä tunteita. Väestöliiton teettämässä tutkimuksessa vuonna 2012 todettiin, että aihe on vähän tutkittu, ja hiukan kielletty puheenaihe. Vastaajat ovat olleet helpottuneita, kun ovat saaneet puhua ääneen työn aiheuttamista kielteisistä tuntemuksista. Tulosten perusteella suuri enemmistö on kokenut, että haastavat tunteet ovat jossain määrin ongelma työssä. Tulosten perusteella haastavat tunteet johtuivat lapsesta/lapsista, resurssipuolasta, työpaikan ilmapiiristä, yhteistyöstä vanhempien kanssa ja omasta elämäntilanteesta. Kun eri syiden vaikutukset otetaan huomioon rinnakkain, yleisin selittäjä haastavien tunteiden kokemiseen työssä on työpaikan ilmapiiri. (Cacciatore ym. 2013, 21–39.) Kielteisten tunteiden tunnustaminen ja hyväksyminen ovat osa kasvatustyötä, ja näiden tunteiden tulkinta haastaa kasvattajan ammattieettisesti. Tämän opinnäytetyön aikana esille noussut yksi keskeinen kysymys oli, kuinka kasvattaja voi luoda hyvän ja lämpimän vuorovaikutussuhteen myös niihin lapsiin, jotka aiheuttavat kielteisiä tunteita.

Tässä opinnäytetyössä haastettiin toimeksiantajapäiväkodin ammattikasvattajia refleктоimaan omaa ja oman työyhteisön toimintaa haastavissa kasvatustilanteissa. Tehtävä ei ollut ulkopuolisena helppo. Työtä tehdessä todettiin, että tällaisessa kehittämistoiminnassa liikutaan henkilökohtaisten ja herkkien eettisten kysymysten äärellä. Tiedostettiin, että ei ole oikein meiltä työn tekijöiltä arvioida kasvattajien persoonallista tapaa kohdata lasta haastavassa tilanteessa. Pikemminkin tavoitteena oli, että kehittämisprosessi, jonka opinnäytetyö käynnisti, lisäisi kasvattajien ymmärrystä oman toiminnan ja vuorovaikutuksen reflektoinnin merkityksestä.

Opinnäytetyöprosessi herätti paljon ajatuksia tulevasta työstä varhaiskasvatuksessa. Prosessin aikana refleктоitiin omaa tapaa toimia ja tiedostettiin persoonallisia ominaisuuksia kasvattajina. Työn tekemisen vaiheiden aikana pohdittiin sitä, kuinka oma historia ja elämäkokemus vaikuttavat siihen, kuinka lasten sosioemotionaalisen tuen tarpeeseen vastataan. Opinnäytetyön eri vaiheiden aikana

mietittiin myös, kuinka oma tunnekuorma ja omat tavat ilmaista tunteita vaikuttavat lapseen. Kasvattajan työssä on toki säilytettävä maltti ja ammatillisuus tilanteessa kuin tilanteessa ja pystyttävä toimimaan esimerkkinä lapsille. Mutta koska tärkein työkalu on oma persoona, ei omaa tunne-elämää voi työtä tehdessä täysin sivuuttaa.

Uskomme, että tämän tyyppisen opinnäytetyön tekemisen jälkeen meillä on työkaluja ja ymmärrystä tulevissa työyhteisöissämme kehittää työtä suuntaan, jossa kasvattajat ymmärtävät oman vuorovaikutuksen luovan lapsen kasvulle ja kehitykselle tärkeän, sosiaalisen ja henkisen ympäristön. Työn tekeminen lisäsi ymmärrystä siitä, että työyhteisössä koko tiimin toiminnan arviointi ja kehittäminen vaativat aina luottamuksellisen, kunnioittavan ja avoimen ilmapiirin.

6.5 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Aineistona meillä opinnäytetyöntekijöinä toimivat toiminnallisten iltojen aikana saadut nauhoitteet, palautteet ja konkreettisesta työskentelystä kootut materiaalit. Aineistoa analysoitiin kuuntelemalla nauhoitukset ja kirjaamalla niistä nousseet asiat ylös. Kehittämistoiminta eteni aineistosta saadun informaation, toimeksiantajapäiväkodin johtajan kanssa käytyjen keskustelujen ja lukemamme teorian perusteella eteenpäin. Näin ollen voimme todentaa, että opinnäytetyön tulokset ovat luotettavia. Kehittämistoiminnasta saamamme aineisto peilautuu tutkimustietoon, ja työmme tulokset ovat verrattavissa muihin tutkimuksiin. On kuitenkin muistettava, että tämän opinnäytetyön tulokset ovat vain yhden päiväkodin henkilöstön kokemuksia. Arvo sinänsä on, että tälle toimeksiantajalle tekemämme työ on luotettavaa ja merkityksellistä tietoa heidän työstään ja kokemuksistaan. Aineistoa voidaan pitää kohtuullisen pienenä, joten siitä ei voi tehdä johtopäätöksiä suuremmassa mittakaavassa.

6.6 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu

Itsellemme opinnäytetyön tekijöinä tämä prosessi on ollut ammatillisesti kasvatava. Matka lämpimän vuorovaikutuksen kautta haastaviin tilanteisiin on ollut tunteita herättävä ja saanut pohtimaan omaa toimintaa lasten kanssa. Tutkimuksissa toteennäytetty itsereflektion merkitys haastavien tilanteiden hoitamisesta on saanut tämän työn myötä itselle uuden merkityksen. Olemme peilanneet omaa toimintaa suhteessa opinnäytetyön aikana lukemaamme teoriaan ja tämä on saanut ymmärtämään omaa itseämme paremmin. Myös haastavasti käyttäytyvän lapsen ymmärtäminen on lisääntynyt tämän opinnäytetyön tekemisen aikana. Saimme työn myötä matkaamme mukaan enemmän ymmärrystä lasta kohtaan ja konkreettisia keinoja lapsen sosio-emotionaaliseen tukemiseen varhaiskasvatuksessa. Mielenkiinnolla jäämme odottamaan tulevaa, ja sitä, kuinka tämän tiedon ja kokemuksen jälkeen omaan työhömmme jatkossa suhtautumme. Uskomme, että itsellämme on nyt paljon annettavaa tulevissa työyhteisöissä niin toisille ammatikasvattajille kuin lapsillekin.

Toivomme, että tämä opinnäytetyö on alku toimeksiantajapäiväkodin pidemmälle kehittymisen matkalle. Ajatuksenamme on, että laatimamme kortit mahdollistavat kehittämistyön jatkumisen. Toimeksiantajalta nousi toive saada lisäkoulutusta aiheesta. Kehittämistoimintamme aikana henkilökunnan laatima huoneentaulu on konkreettinen väline henkilökunnalle vuorovaikutuksen toteuttamiseen, ja jatkossa olisi kiinnostavaa selvittää, kuinka sen työstäminen näkyy käytännössä, ja kuinka sen toteutumista voidaan arvioida. Mielenkiintoista olisi saada myös lasten ääni kuuluviin. Jatkokehitysehdotuksena voisi olla lasten kokemusten selvittäminen haastavista tilanteista. Kuinka lapsi itse kokee haastavat tilanteet, mikä niiden syntymiseen vaikuttaa, ja kuinka lapsi kokee tilanteissa aikuisen toiminnan. Olisi myös kiinnostavaa selvittää, mitä lapsi ajattelee lämpimästä vuorovaikutuksesta.

LÄHTEET

- Ahonen, L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden yksikkö. Tampere: Juvenes print.
- Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet. Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Juva: PS-kustannus.
- Cacciatore, R., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Ammatillainen lasten tunteiden tulkkina. Teoksessa: Oulasmaa, M. & Riihonen, R. 2013. Ammatikasvattajan kielletyt tunteet. Vaasa: Väestöliitto, 21–40.
- Eklund, K. & Heinonen, J. 2011. Lapsen itsesäätelyn tukeminen arjessa. Teoksessa Aro, T. & Laakso, M-L. 2011. Taaperosta taitavaksi toimijaksi. Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen. Porvoo: Niilo Mäki instituutti, 216–235.
- Hattukangas, I. 2014. Lämmin vuorovaikutus päivähoitotyön perustana Haastattelututkimus Seinäjokelaisen päiväkodin 4–6-vuotiaille lapsille. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Jantunen, M. 2011. Kaikki alkaa varhaiskasvatuksesta. Teoksessa Jantunen, T. & Ojanen, E. (toim.) Sydämen sivistys. Kasvatuksen ytimissä. Porvoo: Bookwell, 131–139.
- Järvensivu, T., Nykänen, K. & Rajala, R. (2010) Verkostojohtamisen opas. Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. <http://verkostojohtaminen.fi/wp-content/uploads/2011/01/VerkostojohtamisenOpas.pdf>. 14.11.2016.
- Kallio, K. 2017. Lapsen sosioemotionaalisen kehityksen tukeminen varhaiskasvatuksessa. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Kanninen, K. & Sigfrids, A. 2012. Tunne minut! Turva ja tunteet lapsen silmin. Juva: PS-kustannus.
- Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Keuruu: PS-kustannus.
- Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Juva:PS-kustannus.
- Kuorelahti, M., Lappalainen, K. & Viitala R. 2015. Sosioemotionaalinen kompetenssi ja osallisuuden kokemus. Teoksessa Jahnuainen, M. (toim.) 2015. Lasten erityishuolto ja opetus Suomessa. Tallinna: Vastapaino, 277–297.
- Laine, K. 2005. Minä, me ja muut sosiaalisissa verkostoissa. Keuruu: Otava.
- Lastentarhanopettajaliitto. 2005. Lastentarhan opettajan ammattietiikka. Helsinki: Lastentarhanopettajaliitto. <http://docplayer.fi/19534162-Lastentarhanopettajan-ammattietiikka.html>. 2.5.2017.
- Leppänen, M.& Malmi, E. 2013. Lapsen ja aikuisen välinen vuorovaikutus päiväkodissa - kasvattajien näkemyksiä. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Mattila, K-P. 2013. Lapsen vahvistava kohtaaminen. Vantaa: PS-kustannus.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2011. Lapselle hyvä päivä tänään. Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Saarijärvi: Pedatieto.

- Nurmi, J-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2014. Ihmisen psykologinen kehitys. Juva: PS-kustannus.
- Opetushallitus. 2016a. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2016:17. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf. 1.11.2016.
- Opetushallitus. 2016b. Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö. http://oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/lainsaadanto/varhaiskasvatus. 18.11.2016.
- Opetushallitus. 2016c. Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2016:1. 2016. http://www.oph.fi/download/163781_esiopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf. 11.10.2016.
- Oulasmaa, M. & Riihonen, R. 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Vaasa: Väestöliitto.
- Palsio, M. 1994. "Mitä kivaa puuhailisin monivammaisen Mona-Liisan kanssa?" Varhaisvuosien erityiskasvatuksen käsitteitä ja käytäntöjä II. University of Jyväskylä. Department of Special Education. Research Reports 47.
- Pihlaja, P. 2004. Sosiaalis-emotionaaliset vaikeudet lapsuudessa. Teoksessa Pihlaja, P. & Viitala, R. 2004. Erityiskasvatus varhaislapsuudessa. Helsinki: WSOY, 214–240.
- Repo, L. 2015. Pienet lapset ja kiusaamisen ehkäisy. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Riihonen, R. 2013. Ammatillaisen omat tunteet haasteena ja työkaluna. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Vaasa: Väestöliitto, 41–46.
- Rinkinen-Holkeri, L. 2011. Rakennetaan vuorovaikutusta ja vuorovaikutuskumppanuutta. Teoksessa Alila, K. & Parrila, S. (toim.) 2011. Lapsen arki ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa. Tampere: Ediva, 69–91.
- Rotkirch, A. 2013. Vastaajat ja taustat. Teoksessa: M. Oulasmaa ja R. Riihonen (Toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Väestöliitto, 8–18.
- Salmivalli, C. 2005. Kaverien kanssa. Vertaissuhteet ja sosiaalinen kehitys. Keuruu: PS-kustannus.
- Toikko, T. & Rantanen, t. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Tammi.
- Valtonen, A. 2011. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: JTO.
- Varhaiskasvatuslaki 2015. 1§ (8.5.2015/580). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>. 10.10.2016.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.