



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Maria Laukkonen

LASTENTARHANOPETTAJAN TUN-
NEÄLYTAIDOT OSANA PÄIVÄKODIN
MYÖNTEISTÄ TUNNEILMAPIIRIÄ

Sosiaali- ja terveysala
2017

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Maria Laukkonen
Opinnäytetyön nimi	Lastentarhanopettajan tunneälytaidot osana päiväkodin myönteistä tunneilmapiiriä
Vuosi	2017
Kieli	suomi
Sivumäärä	57 + 1 liitettä
Ohjaaja	Riku Niemistö

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, millaisia käsityksiä lastentarhanopettajilla on varhaiskasvatuskasvatustyössä kohtaamistaan tunteista, tunteiden esiin tuomisesta sekä työssä tarvittavista tunneälytaidoista. Lisäksi pyrittiin selvittämään tunneälytaitojen yhteyttä päiväkotiryhmän myönteiseen tunneilmapiiriin sekä myönteisen tunneilmapiirin vaikutusta.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys nojaa sosiaalisen konstruktionismin näkökulmaan, jossa tunteita tarkastellaan ihmisten toiminnassa, sosiaalisissa suhteissa, puheteoissa ja muussa merkityksellisessä toiminnassa muotoutuvina ilmiöinä. Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet ovat tunteet, tunneälytaidot, vuorovaikutus ja tunneilmapiiri. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena haastattelemalla viittä keskisuuressa pohjalaiskunnassa työskentelevää lastentarhanopettajaa. Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimustulosten perusteella lastentarhanopettajat kokevat työssään paljon erilaisia tunteita ja tunteiden merkitystä pidetään työssä suurena. Tästä huolimatta työssä kokemista tunteista puhutaan päiväkotiyhteisöissä vähän ja puhuminen koetaan hankalaksi. Ammatillisuuteen liitetään ajatus työssä koettujen tunteiden rajoittamisesta ja syrjään siirtämisestä. Tunneälytaitojen kuvaileminen koettiin hankalaksi, mutta tunteiden tunnistaminen itsessä ja muissa, tunteiden nimeäminen ja tunteiden hyödyntäminen vuorovaikutustilanteissa nostettiin esiin. Tunneilmapiirin kuvailu oli helpompaa. Lastentarhanopettajien mukaan tunneilmapiiri on nopeasti aistittavissa oleva ja joka ryhmässä se on aina omanlaisensa. Varhaiskasvattajan tunneälytaidoilla sekä päiväkodin myönteisellä tunneilmapiirillä nähtiin olevan selvä yhteys toisiinsa, mutta yhteyden tarkempi avaaminen oli haastavaa. Olennaisena pidettiin kuitenkin sitä, että kasvattajan tulee tunnistaa omia tunteitaan ja tuoda niitä aidosti esiin. Myönteisellä tunneilmapiirillä koettiin olevan yhteys niin lasten kuin työntekijöidenkin hyvinvointiin.

Avainsanat	päiväkotito, varhaiskasvattaja, tunteet, vuorovaikutus, tunneälytaidot, tunneilmapiiri
------------	--

ABSTRACT

Author	Maria Laukkonen
Title	A Kindergarten Teacher's Emotional Intelligence Competencies as a Part of Positive Emotional Climate in a Day Care Centre
Year	2017
Language	Finnish
Pages	57 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Riku Niemistö

The purpose of this bachelor's thesis was to find out what kind of notions the kindergarten teachers have about the emotions they encounter in early childhood education, about expressing emotions and about the emotional intelligence competencies needed at work. A further aim was to find out what the connection between emotional intelligence competencies and a positive emotional climate in a daycare group is. Also the effect of a positive emotional climate is looked at.

The theoretical framework of the research relies on the viewpoint of social constructivism, in which emotions are viewed as manifesting phenomena in people's activities, social relationships, speech and other meaningful activities. The key concepts of the research are emotions, emotional intelligence competencies, interaction, and emotional climate. The research was carried out as a qualitative study by interviewing five kindergarten teachers working in a medium-sized municipality in Ostrobothnia. The material was analyzed by material-based content analysis.

Based on the results of the research, kindergarten teachers feel a lot of emotions in their work and the significance of emotions is considered to be great at work. Nevertheless, the feelings experienced at work are talked about only a little in daycare organizations and it is felt to be a difficult topic. It is often considered that professionalism is defined as an ability to limit the emotions experienced at work and putting them aside. Describing emotional intelligence competencies was thought to be difficult but describing the emotional climate was easier. Early childhood educator's emotional intelligence competencies, as well as the positive emotional climate of the day care center, were seen to have a clear link with each other, but a more-detailed analysis was challenging. However, it was essential that the educator should recognize his/her own emotions and bring them genuinely out. A positive emotional climate was felt correlate with the wellbeing of both the children and the employees.

Keywords Day care centre, early childhood educator, emotions, interaction, emotional intelligence competencies, emotional climate

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	AIHEESTA AIKAISEMMIN JULKAISTUJA TUTKIMUSTULOKSIA.....	9
3	VARHAISKASVATUS	12
	3.1 Varhaiskasvatusta ohjaava lainsäädäntö	12
	3.2 Varhaiskasvatuksen tavoitteet.....	13
	3.3 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri	13
4	VUOROVAIKUTUS	15
	4.1 Vuorovaikutus lapsen perustarpeena	15
	4.2 Tunteet osana vuorovaikutusta	16
5	TUNTEET	17
	5.1 Tunneäly ja tunneälytaidot.....	18
	5.2 Tunnesäätelytaidot	18
	5.3 Tunneilmapiiri.....	19
6	TUNTEET OSANA IHMISSUHDETYÖTÄ	22
	6.1 Tunteiden säätely ihmissuhdeetyössä	22
	6.2 Teeskennellyt, peitellyt ja tukahdutetut tunteet	23
	6.3 Tunteet ja vaatimus ammatillisuudesta	24
7	TUNTEET VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ	25
	7.1 Varhaiskasvattaja tunteiden säätelyn mallina	25
	7.2 Varhaiskasvattaja myönteisen tunneilmapiirin luojana	26
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	28
	8.1 Tutkimuksen tarkoitus ja esioletus.....	28
	8.2 Aineisto keruu.....	29
	8.3 Aineiston analysointi	30
	8.4 Luotettavuus ja eettisyys.....	31
9	TUTKIMUSTULOKSET	33
	9.1 Tunteet	33

9.1.1	Tunteiden merkitys varhaiskasvatustyössä	33
9.1.2	Varhaiskasvattajan tunteet	34
9.1.3	Tunteista puhuminen työyhteisössä	35
9.1.4	Kielletyt tunteet ja tunteiden rajoittaminen.....	37
9.2	Tunneälytaidot	38
9.2.1	Lastentarhanopettajan käsityksiä tunneälytaidoista	38
9.2.2	Varhaiskasvatustyössä tarvittavat tunneälytaidot	39
9.2.3	Tunneälytaitojen kehittäminen.....	40
9.3	Päiväkodin tunneilmapiiri	41
9.3.1	Vuorovaikutuksen ja kommunikaation merkitys päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin muodostumisessa	42
9.3.2	Muut päiväkodin myönteistä tunneilmapiiriä vahvistavat ja heikentävät tekijät	44
9.3.3	Kasvattajan omien tunneälytaitojen vaikutus päiväkodin myönteiseen tunneilmapiiriin.....	46
9.3.4	Myönteisen tunneilmapiirin merkitys päiväkotiyhteisössä.....	47
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	49
11	POHDINTA.....	53
	LÄHTEET.....	55

LIITTEET

KUVIOLUETTELO**Kuvio 1.** Aineiston teemoittelu

30

LIITELUETTELO**LIITE 1. Teemahaastattelurunko**

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatustyössä koettuja tunteita ja työssä tarvittavien tunneälytaitojen merkitystä on tutkittu melko vähän. Myöskään päiväkodin tunneilmapiiriin liittyviä tutkimuksia ei juurikaan löydy. Aihetta on lähestytty paljonkin muun muassa tunnekasvatuksen, vuorovaikutuksen, lapsen turvallisuuden tunteen ja kasvattajan sensitiivisyyden näkökulmista.

Tämän opinnäytetyön aihe heräsi omista havainnoistani liikkuessani vuosia työväni erityistä tukea tarvitsevien lasten kuntoutusohjaajana eri päiväkodeissa. Omien kokemusteni mukaan jokaisessa päiväkodissa ja päiväkotiryhmässä on aina omanlaisensa, aistittavissa oleva tunneilmapiiri ja sillä on vaikutuksia ryhmän toimintaan. Työssä koettujen tunteiden vaikutus on nähtävillä, mutta niistä puhutaan päiväkotiyhteisöissä vähän. Tehdessäni havaintoja päiväkotiryhmistä, joissa oman kokemukseni mukaan vallitsi myönteinen tunneilmapiiri, niin sanottu 'hyvä henki', huomasin, miten se lähti ryhmän kasvattajien taidoista ja tietynlaisesta avoimuudesta. Näin pääsin tunneäly-käsitteen jäljille.

Tässä opinnäytetyössä pyrin selvittämään, millaisia ajatuksia lastentarhanopettajilla on heidän työssään kokemistaan tunteista, tunteiden esiin tuomisesta sekä työssä tarvittavista tunneälytaidoista. Lisäksi hain vastausta siihen, kokevatko lastentarhanopettajat heidän omilla tunneälytaidoillaan olevan yhteyttä päiväkotiryhmän myönteisen tunneilmapiirin muodostumiseen ja millä tavalla he kokevat myönteisen tunneilmapiirin vaikuttavan lapsiin ja työntekijöihin.

Opinnäytetyön käytännön toteutus tapahtui haastattelemalla viittä, keskisuudessa pohjalaiskunnassa työskentelevää lastentarhanopettajaa.

2 AIHEESTA AIKAISEMMIN JULKAISTUJA TUTKIMUSTULOKSIA

Huolimatta siitä, että varhaiskasvatustyö on tunnepitoista ihmissuhdetyötä, lastentarhaopettajien tunneälytaitoja, päiväkotien tunneilmastoon tai tunneilmapiiriin liittyviä tai varhaiskasvatustyötä tunnetyönä käsitteleviä tutkimuksia löytyy vähän. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että viime vuosina on alettu tunnustaa tunteiden olevan osa työelämää ja tunteiden merkitys osana työhyvinvointia ja työn tulokellisuutta on nostettu esiin varsinkin yritysmaailmassa. Myös varhaiskasvatuksen kentältä löytyy muutamia tuoreita tutkimuksia, jotka nostavat esiin tunteiden merkityksen varhaiskasvatustyössä.

Esimerkiksi Antilan (2015) pro gradu -tutkielma Lastentarhanopettajien käsityksiä emotionaalista työstä varhaiskasvatuksen muuttuvissa ympäristöissä käsittelee lastentarhanopettajien työtä tunnetyön sekä työssä tarvittavien emotionaalisten taitojen näkökulmasta. Tutkimustuloksissa emotionaalinen työ näyttäytyy osana lastentarhanopettajan työtä olemalla osa jokapäiväistä arjen vuorovaikutusta, jossa tunteet ovat vahvasti läsnä. Tunnetyön nähdään kuuluvan lastentarhanopettajien ammatillisuuteen ja ammatti-identiteettiin, sillä työssä tarvitaan omien tunteiden tiedostamista ja itsesäätelystä. Tunnetyöhön kuuluu myös lasten tunnekasvatus sekä lasten vanhempien ja kasvatuskumppanuuden tukeminen lastentarhanopettajien kohdatessa monenlaisia perheitä ja heidän elämäntilanteitaan. Johtopäätöksisään Antila toteaa, miten emotionaalinen työ ja sen edellyttämä osaaminen tulisi huomioida jo lastentarhanopettajien koulutuksessa. Lisäksi työyhteisöissä olisi hyvä reflektoida varhaiskasvattajien tunnetyötä ja pyrkiä kehittämään emotionaalista osaamista ja näin tukea työssä jaksamista ja työhyvinvointia. (Antila 2015, 2.)

Sirviö (2017) on lähestynyt aihetta pro gradu -tutkielmassaan lastentarhanopettajien omien tunteiden säätelyn kautta tarkastelemalla heidän työskentelyssään käyttämiään positiivisia ja negatiivisia säätelykeinoja. Tutkimuksen kohteena oli myös se, millaisia tekijöitä lastentarhanopettajat liittävät tunteiden ilmaisuun.

Tunnekuohun vallassa ilmaistuja tunteita ei pidetty lastentarhanopettajan ammatilliseen käytökseen kuuluvina, vaan säätelyn kohteena. Lastentarhanopettajien keromista tunteiden säätelyn tavoitteista muodostettiin ihanteelliseen tunteiden ilmaisuun liitettyjen tekijöiden kuvaus. Ihanteellisesti tunteitaan ilmaisevaan lastentarhanopettajakuvaan liitettiin tunteiden säätely tietoisesti ja tilanteeseen sopivasti lapselle esimerkkinä toimien. Ihanteeseen liitettiin kulttuurissa vaikuttavat tunnesäännöt, jotka luovat käsityksen siitä, mitä tunteita on sallittu ilmaista ja mitä ei. Tutkimustuloksiin perustuen voidaan sanoa lastentarhanopettajien kohtaavan useita eri tunteiden säätelyä vaativia tilanteita päivän aikana. Näiden tunteita herättävien tilanteiden ennakointi ja tunteita herättävässä tilanteessa ammatillisesti reagoiminen ovat työssäjaksamisen kannalta keskeistä. Työyhteisössä käytävä avoin keskustelu tunteiden ilmaisusta edistää työhyvinvointia, joten tutkimuksen perusteella voidaankin esittää avoimen tunteiden ilmaisuun liittyvän keskustelutarpeen tiedostamista. Tähän pohjautuen voidaan ehdottaa päiväkodinjohtajille tunteiden ilmaisuun liittyvän keskustelun avaamista omissa yksiköissä. (Sirviö 2017, 2.)

Nylund (2015) on tarkastellut pro gradu -tutkielmassaan, miten päiväkodin johtajuus näyttäytyy työyhteisössä ja millaisia vaikutuksia johtajuudella on työyhteisöön, sen toimintaan ja työhyvinvointiin. Hänen mukaansa päiväkodin johtajan toiminta on oleellista työyhteisön hyvinvoinnin, ilmapiirin ja tuloksellisuuden kannalta (Nylund 2015, 3). Tutkimustulokset osoittivat, miten sekä positiivisuudellaan että olemalla osa työyhteisöä johtaja vaikutti myönteisesti työyhteisön ilmapiiriin. Myös olemalla rento ja oma itsensä johtaja näytti esimerkkiä työntekijöilleen, miten heilläkin on vapaus olla ja työskennellä omana itsenään ja tästä seurasi psyykkisesti turvallinen tunneilmasto. (Nylund 2015, 64.)

Pro gradu -tutkielmassa Ammattikasvattajan kielletyt tunteet Oulasmaa & Riikonen (2013) ovat pureutuneet varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksiin työstään ja hakeneet syitä työssä kohdattaviin kielteisiin tunteisiin (Oulasmaa & Riikonen 2013, 6). Tutkimuksen mukaan kasvattajat kokivat ongelmia työolojen järjestämisessä, työssä jaksamisessa, ammattilaisten koulutuksissa sekä yhteistoinnissa perheiden ja lasten kanssa. Kyselyyn osallistuneiden vastauksista nousi laaja joukko erilaisia ikäviä ja negatiivisia tunteita, joita varhaiskasvatustyöhön

liittyy. Syiksi näille tunteille nimettiin muun muassa liian isot lapsiryhmät, suhdelukäytäntöön liittyvät haasteet, aikuisten vähyys ja haastavat lapset. (Oulasmaa & Riikonen 2013, 92–93.)

3 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallista palvelua, jonka tehtävänä on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä lasten huoltajien kanssa. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on myös edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot edesauttavat ja vahvistavat lasten yhteiskunnallista osallisuutta ja aktiivista toimijuutta. Varhaiskasvatus myös tukee huoltajia heidän kasvatustyössään sekä mahdollistaa heidän osallistumisensa työelämään tai opiskeluun. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 14.)

3.1 Varhaiskasvatusta ohjaava lainsäädäntö

Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat velvoitteet perustuvat Suomen perustuslakiin (731/1999), varhaiskasvatuslakiin (731/1999) ja päivähoidosta annettuun asetukseen (239/1973) (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 14). Uuden, 1.8.2015 voimaan astuneen varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen sekä opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (OPH 2017; L 19.1.1973/36).

Kunnilla on velvollisuus järjestää varhaiskasvatusta sen tarpeen vaatimassa laajuudessa ja toimintamuodoissa. Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatus toimintana. Kunnan tulee huolehtia siitä, että varhaiskasvatusta voidaan antaa lapsen äidinkielenä olevalla suomen, ruotsin tai saamen kielellä tai viittomakieltä käyttävälle lapselle viittomakielellä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 14.)

3.2 Varhaiskasvatuksen tavoitteet

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kasvua, terveyttä ja hyvinvointia sekä tukea lapsen oppimisen edellytyksiä. Toiminnassa korostuu leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuva pedagogiikka sekä myönteiset oppimiskokemukset. Varhaiskasvatukseen tulee taata lapselle kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen kasvatusympäristö sekä turvata lasta kunnioittava toimintatapa sekä mahdollisimman pysyvät ihmissuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä. Jokaiselle lapselle tulee taata yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä jokaisen kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. Jokaisen lapsen yksilöllinen tuentarve tulee tunnistaa varhaiskasvatustoiminnassa ja järjestää tarpeen ilmettyä tarkoituksenmukaista tukea monialaisessa yhteistyössä. Tärkeänä tavoitteena on myös kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisen ihmisen kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen. Varhaiskasvatukseen tulee varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja toimia yhdessä lapsen ja hänen huoltajiensa kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea huoltajia heidän kasvatustyössä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 15–16.)

3.3 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri

Toimintakulttuurilla tarkoitetaan historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutunutta tapaa toimia ja se muotoutuu yhteisön vuorovaikutuksessa. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri rakentuu muun muassa arvoista ja periaatteista, työtä ohjaavien normien ja tavoitteiden tulkinnasta, oppimisympäristöistä ja työtavoista, yhteistyöstä sen eri muotoineen, vuorovaikutuksesta ja ilmapiiristä, henkilöstön osaamisesta, ammatillisuudesta ja kehittämisotteesta, johtamisrakenteista ja käytännöistä sekä toiminnan organisoinnista, suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista. Toimintakulttuuria muovaavat niin tiedostetut, tiedostamattomat kuin toisinaan

myös tahattomat tekijät. Jokainen jäsen yhteisössä vaikuttaa toimintakulttuuriin ja toimintakulttuuri yhteisön jäseniin riippumatta siitä, tunnistetaanko sen merkitystä vai ei. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulee tiedostaa, että heidän tapansa toimia ja olla vuorovaikutuksessa välittyy mallina lapsille ja sitä kautta lapset oppivat kasvatusyhteisön arvoja, asenteita ja tapoja. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 28.)

Johtaminen vaikuttaa keskeisesti toimintakulttuuriin. Varhaiskasvatuksessa johtamisen lähtökohtana on jokaisen lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen. Jotta toimintakulttuuria voidaan kehittää varhaiskasvatuksessa, vaaditaan pedagogiikan johtamista, jolla tarkoitetaan varhaiskasvatuksen kokonaisuuden tavoitteellista ja suunnitelmallista johtamista, arviointia ja kehittämistä sisältäen kaikki ne toimenpiteet, joilla taataan edellytykset henkilöstön hyvälle työolosuhteille, ammatillisen osaamisen ja koulutuksen hyödyntämiselle ja kehittämiseksi sekä pedagogiselle toiminnalle. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 28.)

4 VUOROVAIKUTUS

Ihmiset ovat vuorovaikutuksessa ollessaan toistensa seurassa eli he vaikuttavat toistensa toimintaan. Tietoinen viestintä eli kommunikointi on osa vuorovaikutusta mutta itse vuorovaikutus ei aina ole tietoista. (Loukusa, Paavola & Leiwo 2011, 14–15.) Vuorovaikutus on luonteeltaan monikanavaista toimintaa, jossa osallistujat ovat mukana puhetta laajemmin ja hyvin erilaisten keinojen avulla. Puheen lisäksi käytössä ovat katse, ilmeet, kehon liikkeet, eleet ja muu ei-sanallinen toiminta, kuten esimerkiksi käsillä olevat esineet. Erityisesti lapsen vuorovaikutusta tarkasteltaessa ei-sanalliset vuorovaikutusaineokset korostuvat. Ei-sanalliset viestit liitetään myös usein viestijän tunteisiin, asenteisiin ja minäkuvaan. (Tykkyläinen 2011, 115–116.)

4.1 Vuorovaikutus lapsen perustarpeena

Lapsen perustarpeiden tunnistaminen ja kohtaaminen ovat lähtökohtana hyvien hoito- ja kasvatussuunnitelmien laatimisessa (Kanninen & Sigfrids 2012, 20). Kasvatus-, opetus- ja hoito muodostavat varhaiskasvatuksen kokonaisuuden, jossa juuri hoito on fyysistä perustarpeista huolehtimista sekä tunnepohjaista välittämistä. Hoidon tavoitteena on saada lapsi tuntemaan itsensä arvostetuksi ja ymmärretyksi sekä kokemaan olevansa yhteydessä toisiin ihmisiin. Vastavuoroinen ja kunnioittava vuorovaikutussuhde ja myönteinen kosketus ja läheisyys ovat hyvän hoidon ja huolenpidon perusta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 21.)

Kanninen ja Sigfrids esittävät David Rockin (2009) laatiman biologispohjaisen SCARF-mallin, jossa jotkin perustarpeet ovat meille niin tärkeitä, että toimintamme määriytyy suurelta osin sen mukaan, miten miellyttäväksi tai uhkaavaksi koemme eri tilanteet ja ihmiset. Meissä virinneet tunteet saavat meidät joko lähentymään eli hakeutumaan kivan leikin ja kaverien pariin tai vetäytymään ja ottamaan etäisyyttä, jos tilanne tai jokin ihminen herättää pelon, hermostuneisuuden tai epävarmuuden tunteita. Malli jakaa ihmisen sosiaaliset perustarpeet arvostuksen tarpeeseen, turvallisuuden ja ennakoitavuuden tarpeeseen, itsemääräämiskeuden tarpeeseen, yhteenkuuluvuuden eli liittymisen tarpeeseen sekä tarpeeseen

tulla oikeudenmukaisesti kohdelluksi. Jos perustarpeiden toteutuminen on uhattu, lapsissa herää turvattomuutta, pelkoa, kateutta, ulkopuolelle jäämisen tunnetta, kaipuuta, ikävää ja epäreiluuden tunnetta. Kaikki mallissa esitetyt perustarpeet ovat vuorovaikutussuhteessa olemisen elementtejä. Kun mietimme lapsen hyvinvointia päiväkodissa, meidän tulee tarkastella ja ymmärtää lasta hänen eri vuorovaikutussuhteidensa kautta. Jokaisella ihmisellä on tarve siihen, että joku oikeuttaa tunteemme ja tarpeemme juuri sellaisina kuin me ne koimme. Ikävilläkin tunteilla on tärkeä viesti siitä, että jokin ei toimi. Lasta on opetettava iänmukaisella tavalla löytämään rakentavia kanavia tunteidensa ilmaisuun ja tunteitaan hän oppii säätämään aikuisen tunnesäätelyn kautta. (Kanninen & Sigfrids 2012, 20–23).

4.2 Tunteet osana vuorovaikutusta

Lapsi tarvitsee aikuissuhteissaan läsnä olevaa vuorovaikutusta. Hän tulkitsee ennen kaikkea tunneilmapiiriä ja tunneilmaisuja ja senkin jälkeen, kun kieli on jo kehittynyt kommunikaation välineeksi lapsi havainnoi hyvin herkästi aikuisen ilme- ja elekieltä ja perustaa oman luottamuksen ja rauhoittumisen sen varaan. Lapsi hakee vahvistusta omille kokemuksilleen aikuisen reaktioista ja tämän peilauksen kautta kehittää omia tunnesäätelyn taitojaan. Lapsi tarvitsee kokemuksen siitä, että aikuinen ilmaisee hänelle aitoja positiivisia tunteita sekä myös siitä, että aikuinen hallitsee omat tunnereaktionsa. (Salo 2012, 91–93.) Voidessaan hyvin ja kokiessaan olonsa turvalliseksi lapset oppivat parhaiten eli myönteiset tunnekokemukset ja vuorovaikutussuhteet edistävät oppimista (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 20).

5 TUNTEET

Tunne voidaan jäsentää subjektiivisella tasolla henkilökohtaiseksi elämykseksi, joka voi vaihdella mielialasta koko kehon valtaavaan tunteeseen. Tunteet ilmenevät myös sosiaalisena tapahtumana näkyen muille eleinä, ilmeinä, puheena ja sosiaalisena käyttäytymisenä. Tunteet ovat tärkeässä asemassa ihmissuhteiden luomisessa, sillä tunteet tiedottavat tärkeistä sosiaalisista suhteista ja tapahtumista. (Virtanen 2015, 25–26.) Forsberg (2006, 30–31) on lähestynyt tunteita sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta käsin ihmisten toiminnassa, sosiaalisissa suhteissa, puheteoissa ja muussa merkityksellisessä toiminnassa muotoutuvina ilmiöinä. Tällöin tunteet mielletään sosiokulttuurisiksi rakennelmiksi ja samalla on kyse tiettyjen historiallisten ja kulttuuristen kontekstien huomioimisesta mahdollisine tunnenormistoineen. Konstruktionistisen näkemyksen mukaan tunteita muovataan kieltä käyttämällä. Forsberg siteeraa Stearnsia (1995) toteamalla, miten selvää on, että kulttuurit ovat kehittäneet sanoja tunteille, kielet sisältävät tunnesanoja ja että ihmiset puhuvat tunteista. Hän myös jatkaa Bambergia (1999) lainaten, että kielen ja tunteen suhteen ajatellaan olevan välittynyt: kieli ei pelkästään heijasta sisäistä maailmaa, vaan kielen käyttö myös vaikuttaa siihen, miten tunteet jäsentyvät.

Tunteiden yksi tärkeimpiä ja lajikehityksellisesti vanhimpia tehtäviä on laittaa arkiset tekemisemme henkilökohtaisen hyvinvoinnin kannalta tärkeysjärjestykseen. Tällöin tunteet saavat ihmisen hakeutumaan hyvinvointinsa kannalta tärkeiden asioiden ääreen. Toisaalta tunteet myös varjelevat meitä, esimerkkinä biologisesti määrätyn pelko, joka saa ihmisen ottamaan etäisyyttä ja välttelemään hyvinvointiansa vahingoittavia asioita. (Kokkonen 2010, 11.) Rantanen (2013, 28) kuvaakin tunteita neurologisiksi ohjelmiksi, jotka vaativat toimintaa. Aina kun tietty tunne herää, sen tarkoituksena on saada ihminen toimimaan. Tunne muuttaa elimistön energiatasoa ja mielen toimintaa niin, että tunteen vaatima toiminta onnistuisi mahdollisimman hyvin. Toiminnan toteutumisen jälkeen tunne laantuu, häviää ja tekee tilaa taas seuraavalle tunteelle.

5.1 Tunneäly ja tunneälytaidot

Tunneäly on kykyä havaita tunteita sekä itsessä että muissa, motivoitua ja hallita tehokkaasti sekä omia tunnetiloja että ihmissuhteisiin liittyviä tunteita (Coleman 1999, 361). Tutkijat Salovey ja Mayer ovat tiivistäneet aikuiselämän kannalta keskeisimmät tunnetaidot tunneällyn käsitteeksi, joka heidän mukaansa muodostuu neljästä kyvystä. Ensimmäinen on kyky tunnistaa, arvioida ja ilmaista omat tunteensa ja tunnistaa toisten tunteet aidosti ja rehellisesti. Toisena tulee kyky käyttää tunteitaan ajattelun apuna esimerkiksi ongelmanratkaisussa, hahmotettaessa eri näkökulmia tai tehtäessä luovuutta vaativia tehtäviä. Kolmantena on kyky analysoida ja ymmärtää tunnepitoista tietoa sekä tunne-elämän lainalaisuuksia kuten tapahtuman ja sitä seuraavan tunteen välisiä suhteita. Neljäs kyky sisältää taidon säädellä omia ja muiden ihmisten tunteita. Tunteiden säätelyn taito edellyttää kolmen edellisen taidon riittävää hallintaa. (Kokkonen 2010, 38.)

Tunneälytaitoinen ihminen on itsestään tietoinen, luottaa itseensä sekä kykenee ajattelemaan asioita myös muiden ihmisten kannalta. Hän myös havaitsee, miten erilaiset tunteet vaikuttavat omiin ajatuksiin ja tekoihin sekä sen, miten omat tunneilmaisut vaikuttavat muihin. Kun ihminen tunnistaa tunteensa, pystyy hän helpommin hallitsemaan niitä sekä hyödyntämään niitä esimerkiksi työelämässä. Tunneälytaitoinen työntekijä osaa tarkastella minäkäsitystään, tarpeitaan, puolustusmekanismejaan, tapojaan sekä muita ominaisuuksiaan. Hänen kanssaan on helppo olla, sillä hän hyväksyy sekä itsensä että toisen ihmisen keskeneräisyyden ja pystyy näin ollen todelliseen ja aitoon kohtaamiseen vuorovaikutustilanteissa. (Isokorpi 2004, 16–17.)

5.2 Tunnesäätelytaidot

Kun tunteemme viriävät tarkoituksenmukaisesti ja sopivan voimakkaina meneillään olevaan tilanteeseen nähden, on tunne-elämämme tasapainossa. Tasapainoiseen tunne-elämään kuuluu myös myötäelämisen kyky suhteessa muiden tunnekokemuksiin sekä ymmärrys, että omat tunneilmauksemme herättävät väkisinkin vastakaikua ympäristössämme. Liian voimakkaina tai pitkäkestoisina sekä miellyttävät että epämiellyttävät tunteet alkavat kuormittaa ja estävät meitä kokemasta

mielihyvää sekä vaikeuttavat mielemme ja ruumiimme tasapainoa, johon ihmisellä on luontainen tarve ja jota kohta tunteiden säätely pyrkii suuntaamaan tunteemme. Tunteiden säätely tarkoittaa siis kuormittavien tunteiden hillitsemistä. Myös siedettävien tunteiden säätelyä tarvitaan, esimerkiksi silloin, jos tunne on tilanteeseen nähden jollain tapaa epäsopeva. Tällöin tunne ei palvele tarpeitamme eikä auta meitä pääsemään itsellemme tärkeään tavoitteeseen. Tasapainon saavuttaminen ja tärkeisiin päämääriin pääseminen saattavat toisinaan edellyttää vallitsevan tunteen korvaamista jollain hyödyllisemmällä tunteella, mutta toisinaan taas vallitseva tunne voi hyödyttää meitä enemmän, kunhan onnistumme voimistamaan tunnetta entisestään. (Kokkonen 2010, 20–21.)

Tunteiden säätely auttaa säätelemään myös käyttäytymistämme. Tunteissa tapahtuvat muutokset heijastuvat käyttäytymiseemme ja esimerkiksi lapsia ohjatessaan ja kasvattaessaan aikuisen onkin hyvä pitää mielessä, että lapsen oppiessa hillitsemään tunteitaan hänen lähiympäristönsä häiritseväksi mieltämä käyttäytyminen yleensä vähenee. Vastaavasti myönteisten tunteiden vahvistaminen kehumalla ja kiittämällä lisää lapsen myönteisen käyttäytymisen mahdollisuuksia. (Kokkonen 2010, 21–22.)

Opettajan omat tunteiden säätelyn kyvyt helpottavat tunteiden säätelyn ja kaiken muun opettamista lapsille ja tunteiden säätelyn avulla turvalliseksi, avoimeksi ja toisistaan välittäväksi muodostunut ilmapiiri on minkä tahansa oppimisen elinehto (Kokkonen 2010, 107). Turvallisessa ilmapiirissä erilaisten tunteiden näyttäminen on sallittua ja henkilöstö auttaa lapsia tunteiden ilmaisussa ja itsesäätelyssä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 32).

5.3 Tunneilmapiiri

Tunneilmapiiri on käsite, jota käytetään yleisesti käsiteltäessä yhteisöjä ja niissä koettuja tunteita. Kirjallisuudessa tunneilmapiirin rinnalla käytetään myös käsitettä tunneilmasto. Huolimatta käsitteen yleisyydestä sitä avataan lähteissä melko vähän. Puolimatkan (2011, 67) mukaan oikean tunneilmaston perusedellytyksenä on, että kasvattaja tuntee itsensä ja on kosketuksissa omiin tunteisiinsa. Ei ole mahdollista rohkaista lasta tiedostamaan ja kamppailemaan kielteisten tunteiden

kanssa, jos kasvattajana ei ole valmis samaan. Kielteisten tunneilmaisujen sekä väheksynnän ja kovan kurin värittävä tunneilmasto haittaa lapsen tunteiden säätelyn kehittymistä. Lapsen tunteita mitätöivä ilmapiiri ei tarjoa hänelle mahdollisuutta opetella rakentavia ja joustavia tunteiden säätelykeinoja. Näin ollen lapsen on vaikea tunnistaa omia tunteitaan ja lähes mahdotonta ilmaista niitä muille, jolloin tunteiden säätelyn keinoja on pakko etsiä muualta kuin sosiaalisista tukiverkostoista. (Kokkonen 2010, 91.)

Vuorisen (1995, 30–32) mukaan kouluympäristössä opettajan käyttäytymisellä on tunneilmaston luomisessa suuri merkitys. Opettaja yleensä luo ryhmän normit eli käyttäytymissäännöt tai ainakin ohjaa niiden muotoutumista. Jos hän käyttäytymisellään tarjoaa mallia tunteiden ilmaisemisen hyväksyttävyydestä luo hän samalla normin, jossa myös opiskelijoiden tunteiden ilmaisu on sallittavaa ja toivottua. Jos opettaja ei koskaan ilmaise tunteitaan tai puhu omista kokemuksistaan, todennäköisesti myös ryhmä vaikenee tunnetason asioista. Tunneilmaston luomisessa olennaista ei ole niinkään julkilausutut normit, jotka koskevat kellonaikoja, työrauhaa, tuloksia tai työnjakoa, jotka toki lähtökohtaisesti joko helpottavat tai vaikeuttavat työntekoa. Tärkeintä on julkilausumattomat normit, jotka säätelevät ryhmän sisäistä toimintaa. Toimivan vuorovaikutuksen edellytyksenä on turvallisuus, jossa osaamattomuus tai epäonnistuminen eivät tunnu liian pelottavilta kokemuksilta.

Organisaatiossa tunneilmasto syntyy työntekijöiden kokemista tunteista suhteessa työhönsä, kollegoihinsa sekä organisaatioonsa. Kyse ei ole työntekijöiden pitkin päivää kokemista tunteista vaan niistä tunteista, jotka ovat organisaatiolle leimallisia ja tyypillisiä. Näiden tunteiden jäljille päästään miettimällä, mitä tunteita organisaatiossa näytetään usein, mitä taas ei juuri lainkaan, mitkä ovat yleisimpiä ja hyväksytyjä tapoja ilmaista kyseisiä tunteita ja minkälaisia tunteiden ilmauksia ei katsota hyvällä. (Rantanen 2013, 162). Peltonen ja Ruohotie (1992, 37) tuovat esiin, miten esimerkiksi koululuokassa vallitsevan tunneilmapiirin määräävät opettajien ja oppilaiden havainnot organisaatiosta. Hänen mukaansa ilmapiirillä on merkitystä motivaation, tyytyväisyyden ja työn tulosten kannalta, koska se voi esimerkiksi tyydyttää liittymistarpeita. Ilmapiiri voi vaikuttaa myös

siihen, miten palkitsevaksi ihminen kokee työnsä sekä siihen, miten todennäköisenä hän pitää asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Työyhteisöllä on suuri vaikutus siihen, miten työssä viihdytään ja jaksetaan. Myönteisessä ja kannustavassa ilmapiirissä työntekijä voi ottaa esiin vaikeitakin kysymyksiä ilman pelkoa siitä, että tulee torjutuksi tai että tilanne tulehtuu. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79.) Isokorpi (2004, 11) painottaa, miten jokainen on vastuussa työpaikkansa tunneilmastosta. Työpaikan ilmapiiri ja tunneilmasto heijastuvat jokaisen työntekijän mielialaan.

6 TUNTEET OSANA IHMISSUHDETYÖTÄ

Ihmissuhdetyö sisältää paljon vuorovaikutusta ja toisten ihmisten lähellä olemista. Niin henkisessä kuin fyysisessäkin lähellä olemisessa tunteet tiivistyvät ja siirtyvät helposti ihmisestä toiseen. Ihmissuhdetyö edellyttää toisten tunteille ja tarpeille virittäytymistä ja vastaanottavaisuutta yhä uudelleen. Ihmissuhdetyöntekijöillä on merkittävä rooli vuorovaikutustilanteiden turvallisen ja avoimen ilmapiirin luomisessa. Ilmapiiri vaikuttaa suoraan siihen, minkälaisia tunteita vuorovaikutustilanteissa syntyy ja minkälaista osaamista niissä esiintyy. (Isokorpi 2004, 11, 74.)

6.1 Tunteiden säätely ihmissuhdetyössä

Erityisesti palvelualoilla sekä hoito- ja opetustyötä tekevät joutuvat ihmissuhde-töissään säätelemään omia tunteitaan ja niiden ilmaisemista tavallista enemmän. Tunnetyöläisyys kuvaa hyvin näitä ihmissuhdetöitä, joissa omia tunteita ja erityisesti niiden ilmaisemista joudutaan säätelemään. (Kokkonen 2010, 115.) Esimerkiksi opettajan työssä tunteet kuuluvat ammatilliseen osaamiseen vaikuttamalla työtehtävien hoitoon, omaan asemaan ja odotuksiin sekä ovat yhteydessä opettajakollegoihin, esimieheen ja sidosryhmiin, joiden kanssa opettaja on tekemisissä. Suhteessa oppilaisiin opettajilta edellytetään samanaikaisesti ammatillista etäisyyttä ja tunnepitoista välittämistä, mikä tilanteena on paradoksaalinen. Opettajan tulee myös omien tunteiden lisäksi pystyä ohjaamaan oppilaiden tunteita niin, että oppimistilanteet ovat emotionaalisesti ja sosiaalisesti tasapainoisia. (Virtanen 2015, 13.) Opettaja, joka kykenee säätelemään tunteitaan parhaalla mahdollisella tavalla, suoriutuu työstään, koska tunteiden säätelytaito edistää lämpimiä ja välittäviä vuorovaikutussuhteita, auttaa käsittelemään tehokkaasti oppilaiden ongelmia ja luo rentoa ilmapiiriä vahvistamalla positiivisia tunteita ja ennaltaehkäisemällä ristiriitoja ja jännitteitä (Brackett, Palomera, Mojsa-Kaja, Reyes & Salovey 2010, 413).

Työelämässä tunteiden säätely on voimavara ja säätelytaidot ovat välttämättömiä taistelussa työuupumusta vastaan, mutta tunnetyöläisyyteen kuuluva tunteiden rajoittaminen altistaa tekijöitään myös stressaantumiselle, masentuneisuudelle, työuupumukselle ja työtyytymättömyydelle sekä koettelee työidentiteettiä ja itsetun-

toa. Ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa olleessaan tunnettyöläinen joutuu usein piilottamaan todelliset tunteensa ja ilmaisemaan sellaisia tunteita, joita hän ei aidosti koe. (Kokkonen 2010, 115–116.)

6.2 Teeskennellyt, peiteltyt ja tukahdutetut tunteet

Usein tunnettyöläiset joutuvat myös liioittelemaan kokemiensa tunteiden ilmaisemista. Tällöin tunnettyöläinen pyrkii sisäistämättä, tunneilmaisuaan pelkästään teeskentelemällä toteuttamaan oman ammattinsa ja työpaikkakulttuurinsa tunte sääntöjä. Erityisen raskaalta teennäisten myönteisten tunteiden ilmaiseminen tuntuu silloin, kun se vaatii kielteisten tunteiden naamioimista myönteisiksi tunneilmaisuuksi. Tästä saattaa olla haittaa muillekin kuin työntekijälle itselleen. Tunteiden teeskentelystä johtuen työuupumukselle altistuneen työntekijän asiakassuhteet voivat kärsiä, koska uupumus tyypillisesti heijastuu koventuneina asenteina ja esineellistävänä kohteluna asiakkaita kohtaan. Lisäksi tunteiden tukahduttaminen voi olla haitallista myös työyhteisön ilmapiiriin sekä työtehtävien menestyksellisen suorittamisen kannalta. Peiteltyjen ja tukahdutettujen tunteiden myötä tiedon jakaminen vaikeutuu, koska aitojen tunneilmaisujen sisältämä tieto esimerkiksi työtoverin päämääristä tai aikomuksista jää välittymättä. (Kokkonen 2010, 116–119.) Isokorpi (2004, 11) toteaaakin, että ihmissuhdetyöntekijän tulisi ilmaista oikeita tunteita, jotta hän välittäisi tunnevoimaa toiselle ihmiselle.

Martti Lindqvist (1992, 125–128) on käsitellyt auttamistyön ja kielletyn vihan problematiikkaa. Hänen kokemuksensa mukaan työpaikoilla, jossa tehdään ihmissuhdetyötä, on normi, että kaikki vihanilmaisut ovat kiellettyjä. Tämän seurauksena yhteisöön alkaa levitä yleinen pahanoloisuus, joka ei kunnolla ilmaise itseään, mutta kuplii siellä täällä. Lindqvistin kokemuksen mukaan tämä on tavallista naisvaltaisilla työpaikoilla johtuen siitä, että naisten sosiaalisissa rooleissa aggressiivisuus on voimakkaasti torjuttua. Hänen mukaansa on kuitenkin kohtuutonta etsiä syytä ihmissuhdetyöläisten väsymykseen pelkästään vihan problematiikasta, vaikka se onkin totta tunneilmaston realiteettina. Työn luonteella on vähintäänkin yhtä paljon merkitystä - sen henkisessä rasittavuudessa ja tunnetasolla tapahtuvassa kuormittumisessa.

6.3 Tunteet ja vaatimus ammatillisuudesta

Tunteet ovat olleet pitkään suomalaisessa työelämässä tabuja: niistä ei ole totuttu puhumaan eikä niistä ole myöskään helppo puhua (Juuti & Salmi 2014, 24). Amatillisuuteen liitetään usein vaatimus neutraaliudesta, joka tähtää siihen, ettei tunteita tulisi näyttää työssään ja ajatuksena on, että työntekijä pystyy kontrolloimaan toimintaansa järjellä (Virtanen 2015, 21). Tunteista puhutaan lähinnä vain erillisten työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työhyvinvointitutkimusten purun yhteydessä ja tällöinkin tunteista käytetään tieteellistettyjä ilmauksia kuten tyytyväisyys, affekti ja konflikti. Jos joku alkaa puhua työpaikoilla työhön liittyvistä tunteista kuten kateudesta, syyllisyydestä tai häpeästä, sitä pidetään outona. Positiivisista tunteista puhuminen, kuten työilosta, tai rakkaudesta työhön on hieman sallitumpaa kuten myös organisaatioon liittyvästä ylpeydestä. Koska tunteiden ilmaisu ei ole suotavaa, ihmiset saattavat kokea olevansa jollain lailla poikkeavia kohdattaessaan työssään tai työpaikoillaan erilaisia tunteita. Outouden tunnetta lisää se, että tunteet myös vaihtelevat: tulevat ja menevät sekä kietoutuvat usein kummallisesti toisiinsa. (Juuti & Salmi 2014, 24–26.)

7 TUNTEET VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ

Varhaiskasvatustyö on edellä kuvattua ihmissuhdetyötä, jossa tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen edellytyksiä ovat muun muassa vuorovaikutusvastuu, hyvä tahto ja välittäminen, molemminpuolinen kunnioitus, vastuu omista ajatuksista, tunteista ja teoista, oikein kuuleminen ja ymmärtäminen, asiakaslähtöisyys sekä rehellisyys. Vuorovaikutukseen kiinteästi liittyvä tunteiden jakaminen ja osoittaminen ovat tärkeä osa varhaiskasvattajan ammattitaitoa. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa sitä, että varhaiskasvatustyhteisöissä olisi tietoisesti opiskeltava sellaista olemisen taitoa, jossa kuunnellaan kanssaihmisten tunteita ja ajatuksia. Kohtaamisissa tulisi kiinnittää huomio haluun ja kykyyn olla läsnä, kuuntelemiseen, välittämiseen ja vastuuseen sekä haluun ymmärtää ja arvostaa toista. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 159–160). Jotta lapsi oppii käsittelemään tunteita, on kasvattajalla oltava aikaa olla läsnä lapsen arjessa. Lapsi tarvitsee aikuisen antamaa aikaa vuorovaikutukselle, kypsymiselle ja kehittymiselle. Aikuinen on se, joka antaa mallin kanssaihmisten kunnioittamiseen ja yhteisvastuullisuuteen. (Isokorpi 2004, 128.)

7.1 Varhaiskasvattaja tunteiden säätelyn mallina

Käytännön varhaiskasvatustyössä opetuksellisen toiminnan ohella lapsen tunteiden vastaanottaminen on tärkeä elementti (Riihonen 2013, 43). Varhaiskasvattajan tehtävä on säädellä omilla tunteillaan sitä, mitä lapsi tuntee eli toisin sanoen helpottaa lapsen tunnekuormaa. Lasten tunneskaala eri tilanteissa on hyvin moninainen ja jokainen lapsi kokee ja ilmaisee tunteita omalla ainutlaatuisella tavallaan. Tästä syystä myös kasvattajan tunneskaalan tulisi olla mahdollisimman laaja, jotta hän pystyy virittäytymään lapsen tunteelle. Lapsi tarvitsee aikuisen, joka nimeää tunteita sekä reagoi tunteisiin. Avoin tunteiden ilmaiseminen on tunteiden hallintaa, ei tunteiden rajoittamista. Tavoitteena on, että lapsi vähitellen oppii, ettei joka hetki voi näyttää sitä, miltä tuntuu, mutta myös sen, että tunteita ei tarvitse liiallisesti myöskään salata tai torjua. On yhtä tärkeää, että lapsi oppii kokemaan, tunnistamaan ja näyttämään tunteita kuin että hän oppii myös hillitsemään niitä. (Isokorpi 2004, 129–130, 136.)

Jotta lapsi oppii tunnistamaan omat tunteensa, tarvitsee hän läheisen kiintymyssuhteen sellaiseen ihmiseen, joka on kosketuksissa omiin tunteisiinsa. (Puolimatka 2011, 312). Riittävän hyvä keskinäinen suhde kasvattajan ja lapsen välillä antaa lapselle luottamusta ja rohkeutta tuoda esiin kaikenlaisia tunteitaan. Kun lapsi kokee olonsa turvalliseksi, uskaltaa hän ilmaista tunteitaan vapaasti tietäen, että hän on hyväksytty kokonaisuudessaan ja omana itsenään. (Riihonen 2013, 43.)

7.2 Varhaiskasvattaja myönteisen tunneilmapiirin luoja

Lapsen emotionaalinen hyvinvointi kertoo, tunteeko lapsi olonsa päiväkodissa kohtausiksi, voiko hän olla siellä oma itsensä ja vastataanko siellä hänen tunteisiinsa. Emotionaalisesti hyvinvoivan lapsen tunnistaa siitä, miten rentoutunut hän on ja miten hän säteilee elinvoimaa ja sisäistä rauhaa. Lapsi on luottavainen ja läheisessä yhteydessä sisäiseen minäänsä, tarpeisiinsa, toiveisiinsa ja ajatuksiinsa sekä omaa hyvän itsetunnon. Hyvinvoivan lapsen ei tarvitse sysätä sivuun kielteisiä kokemuksiaan, vaan hän voi myöntää ne ja käydä niihin käsiksi. Lapsi nauttii itsestään ja elämästään ja on myös useimmiten valmis osallistumaan päiväkodin toimintaan. Lapsen emotionaalinen hyvinvointi sekä sitoutuneisuus toimintaan riippuvat monin tavoin aikuisen tavasta toimia. (Kalliala 2008, 66–67.)

Varhaiskasvatustyössä koko työyhteisön ilmapiiri heijastuu lapsiin, joita hoidetaan ja joista ollaan vastuussa. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79.) Ryhmässä, jossa vallitsee myönteinen ilmapiiri, kasvattaja on tietoinen jokaisen lapsen tarpeista niin tunteiden kuin oppimisenkin alueilla ja osaa vastata näihin tarpeisiin. Hän jakaa tunnekokemuksia lasten kanssa, tukee ryhmän yhteisöllisyyttä ja edistää myönteisiä vuorovaikutussuhteita. Tällä kaikella on vaikutusta lasten oppimiseen ja tällaisessa ryhmässä esiintyy vähemmän esimerkiksi välinpitämättömyyttä, epäkunnioitusta ja kiusaamista. (Reyes, Brackett, Rivers, White & Salovey 2012, 2.) Kasvattajan omien tunteiden säätelytaitojen avulla turvalliseksi, avoimeksi, ja toisista välittäväksi muodostunut ilmapiiri on minkä tahansa oppimisen elinehto (Kokkonen 2010, 107). Myös Isotalo (2004, 74) toteaa, miten ihmissuhdeyöntekijöillä on tärkeä rooli vuorovaikutuksen ja turvallisen ilmapiirin luomisessa. Hänen

mukaansa ilmapiiri vaikuttaa siihen, minkälaisia tunteita vuorovaikutuksessa esiintyy ja minkälaista osaamista siinä kehittyy.

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia käsityksiä lastentarhanopettajilla on varhaiskasvatuskasvatustyössä kohtaamistaan tunteista, tunteiden esiin tuomisesta ja millaisia tunneälytaitoja he kokevat työssään tarvitsevänsä. Lisäksi selvitettiin, mitä lastentarhanopettajat ajattelevat päiväkotiyhteisön myönteisen tunneilmapiirin muodostumisesta ja kokevatko he omilla tunneälytaidoillaan olevan yhteyttä myönteiseen tunneilmapiiriin.

Tutkimuksen käytännön toteutus tehtiin pohjalaisessa keskisuuressa kunnassa. Tutkimuslupaa haettiin kunnan sivistys- ja varhaiskasvatusjohtajalta tammikuussa 2017 ja lupa myönnettiin 25.1.2017

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, jossa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja johon sisältyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja pyrkimyksenä on ennemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.)

8.1 Tutkimuksen tarkoitus ja esioletus

Jokaiseen tutkimukseen tulisi löytää juoni tai johtoajatus, koska sen mukaan voidaan kiteyttää myös tutkimuksen pääongelma. Pääongelman analysoinnin ja täsmentämisen kautta tutkimukseen saadaan alaongelmat. (Hirsjärvi ym. 2007, 122.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää lastentarhanopettajien käsityksiä varhaiskasvatustyössä tarvittavista tunneälytaidoista ja näiden taitojen merkityksestä päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin muodostumisesta. Pää tutkimusongelmana oli, miten lastentarhanopettajat kokevat omien tunneälytaitojensa vaikuttavan päiväkodin myönteiseen tunneilmapiiriin. Alatutkimusongelmina olivat tunteiden merkitys varhaiskasvatustyössä, tunteista puhuminen päiväkotityöyhteisössä, omien tunneälytaitojen kehittäminen sekä myönteisen tunneilmapiirin vaikutus päiväkotiryhmään ja koko päiväkotityöyhteisöön.

Tutkimuksen esioletuksena oli, että lastentarhanopettajat pitävät tunteiden merkitystä varhaiskasvatustyössä olennaisena ja kokevat heidän omilla tunneälytaidoiltaan olevan merkitystä päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin muodostumisessa. Tutkijan oman kokemuksen perusteella esioletuksena oli kuitenkin, että huolimatta varhaiskasvatustyön tunnepitoisuudesta työn herättämistä tunteista puhutaan vähän, kasvattajan tunneälytaitojen merkitystä ei korosteta riittävästi ja tunteita saatetaan jopa pitää työtä haittaavina, jolloin ne helposti siirretään syrjään.

8.2 Aineisto keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla, joka on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä. Haastateltaviksi valikoitui viisi lastentarhanopettajaa, joiden kanssa haastatteluista sovittiin henkilökohtaisesti ja joista jokainen antoi luvan haastattelun käyttöön tutkimusaineistona. Jokainen haastateltava sai etukäteen tietää, mitä teemoja haastattelussa käsitellään sekä minkä vuoksi ja mihin tarkoitukseen aineisto kerätään. Haastateltavista viimeisenä vuorossa ollut halusi etukäteen tutustua haastattelun teemoihin sekä niihin liittyviin tarkentaviin kysymyksiin. Haastattelut toteutettiin haastateltavien työympäristöissä yksilöhaastatteluina alkuvuodesta 2017 ja kaikki haastattelut nauhoitettiin litterointia varten, jonka jälkeen nauhoitukset hävitettiin.

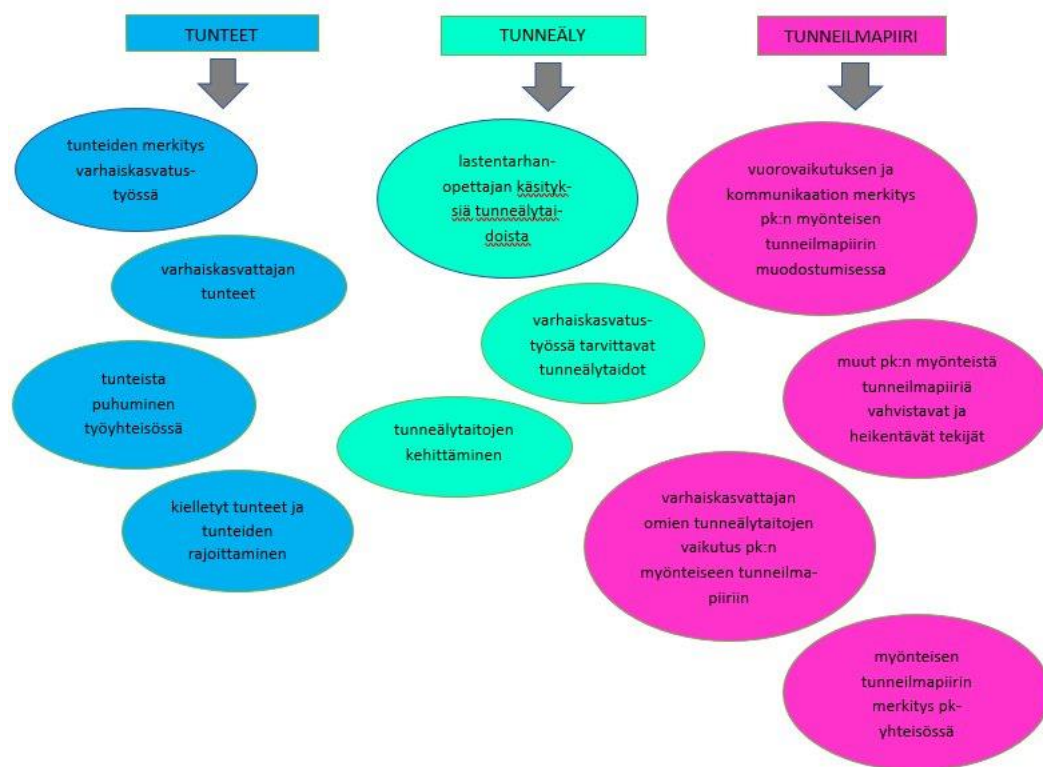
Haastattelu on menetelmänä joustava, jossa haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. Lisäksi haastattelijalla voi esittää kysymykset aiheelliseksi katsomassaan järjestyksessä. Haastattelut etenivät temahaastattelun mukaisesti etukäteen valkoitujen, tutkimuksen viitekehyksen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa, mutta haastateltavasta riippuen eri teemat ja kysymykset painottuivat haastattelun edetessä eri tavoin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73, 75.) Haastattelujen teemat koostuivat lastentarhanopettajan työssään kokemistaan tunteista ja heidän ajatuksistaan varhaiskasvatustyössä tarvittavista tunneälytaidoista sekä päiväkodin myönteisestä tunneilmapiiristä ja se muodostumisesta.

8.3 Aineiston analysointi

Tuomi & ja Sarajärven (2013, 108) mukaan tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin tarkoitus on luoda ilmiöstä sanallinen ja selkeä kuvaus. Tutkimuksen aineisto analysoitiin käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jossa pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa kadottamatta sen sisältämää informaatiota (Tuomi & Sarajärvi 2013, 103, 108).

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi koostuu eri vaiheista. Tutkimuksen aineisto litteroitiin eli aukikirjoitettiin sana sanalta, jonka jälkeen niiden sisältöön perehdyttiin lukemalla. Seuraavaksi aineisto redusointiin eli pelkistettiin karsimalla siitä pois tutkimuksen kannalta epäoleellinen informaatio ja keräämällä merkityksellinen informaatio yhteen ja erilleen muusta aineistosta. Pelkistämistä ohjasivat asetetut tutkimusongelmat, joiden mukaan olennaiset ilmaukset nostettiin esiin alkuperäisestä aineistosta. Tämän jälkeen jäljellä oleva aineisto teemoiteltiin teemahaastattelurunkoa mukaillen kolmeen pääteemaan eli tunteisiin, tunneälyyn sekä tunneilmapiiriin kuvion 1. mukaisesti. Teemoittelussa painottuu, mitä kustakin teemasta on sanottu. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 92–93, 108–109.)

Ensimmäisestä teemasta etsittiin kuvaavia näkemyksiä tunteiden merkityksestä varhaiskasvatustyössä, varhaiskasvattajan työssä kokemista tunteista, tunteista puhumisesta työyhteisössä sekä kielletyistä tunteista ja tunteiden rajoittamisesta. Seuraava teema sisälsi tarkastelua varhaiskasvattajan käsityksistä tunneälytaidoista, varhaiskasvatustyössä tarvittavista tunneälytaidoista sekä tunneälytaitojen kehittämisestä. Kolmannesta teemasta etsittiin kuvaavia näkemyksiä vuorovaikutuksen ja kommunikaation merkityksestä päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin muodostumisessa, muista päiväkodin myönteistä tunneilmapiiriä vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä, varhaiskasvattajan omien tunneälytaitojen vaikutuksesta päiväkodin myönteiseen tunneilmapiiriin sekä myönteisen tunneilmapiirin merkityksestä päiväkotiyhteisössä.



Kuvio 1. Aineiston teemoittelu.

8.4 Luotettavuus ja eettisyys

Jo tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys; valitaanko esimerkiksi aihe, joka on helposti toteutettavissa mutta ei ole merkitykseltään erityisen tärkeä, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan tai miksi tutkimukseen ryhdytään (Hirsjärvi ym. 2007, 24–25). Tämän tutkimuksen aihe valikoitui tutkijaa pitkään mietittyäneiden kysymysten pohjalta ja vaikutti merkitykselliseltä myös sen vuoksi, että aiheesta aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia oli vähän. Aineiston keruu haastattelemalla oli aiheen kannalta relevanttia mutta aineistonkeruumenetelmänä työlästä ja aikaa vievää, joten tutkimuksen helppo toteutus ei myöskään määritellyt aiheen valintaa.

Tutkimuksessa käytetyt menetelmät tulee kuvata ja selittää niin, että lukija voi sitä kautta arvioida menetelmien ja niiden avulla saatujen aineistojen asianmukaisuutta.

ta, edustavuutta ja tulosten luotettavuutta. Tämä koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. (Hirsjärvi ym. 2007, 255, 227.) Edellä kuvattiin, miten tämän tutkimuksen aineisto kerättiin eli mitä menetelmää ja tekniikkaa käytettiin ja mitä erityispiirteitä tai mahdollisia ongelmia haastatteluun liittyi. Haastattelun luotettavuutta aineistonkeruumenetelmänä saattaa heikentää se, että haastattelussa taipumuksena on antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Lisäksi haastateltava voi antaa tietyistä aiheista tietoa, vaikka haastattelija ei kysykään. (Hirsjärvi ym. 2007, 2001.) Tutkimukseen haastatellut lastentarhanopettajat antoivat yllättävän rehellisiä vastauksia liittyen esimerkiksi työssään kokemiinsa kielteisiin tunteisiin, joten aineistoa voidaan tässä suhteessa pitää luotettavana. Osassa haastatteluissa esiin tuli tietoa, jota kysymyksillä ei haettu ja tämä saattaa heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Analyysivaiheessa aineistoa pelkistämällä tutkimuksen kannalta epäolennainen informaatio joka tapauksessa karsittiin pois.

Tutkimuksen lähtökohtana tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Tässä tutkimuksessa jokaisen haastateltavan itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin antamalla heille mahdollisuus päättää, haluavatko he osallistua tutkimukseen. Heidän perehtyneisyys tutkimukseen taattiin kertomalla, mitä, miksi ja millä tavalla tutkitaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 25.) Myös tutkimustietojen on oltava luottamuksellisia eli tutkimuksessa saatuja tietoja ei luovuteta ulkopuolisille eikä tietoja käytetä muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. Lisäksi jokaisen tutkimukseen osallistuvan nimitys taataan. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 131.)

9 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimusaineisto koostui viidestä lastentarhanopettajan haastattelusta, jotka analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineisto jaettiin osiin teemoittamalla se haastattelurungon mukaan kolmeen teemaan eli tunteisiin, tunneälytaitoihin sekä tunneilmapiiriin. Seuraavassa aineisto käydään läpi näihin teemoihin liittyneiden tarkentavien kysymysten avulla saatujen vastausten kautta.

9.1 Tunteet

Teemahaastattelut lähtivät liikkeelle haastateltavien ajatuksista varhaiskasvatustyön tunnepitoisuudesta, tunteiden merkityksestä varhaiskasvatustyössä, varhaiskasvatustyössä koetuista tunteista sekä tunteista puhumisesta päiväkotityöyhteisössä. Tunteiden rajoittaminen ja kielletyt tunteet eivät varsinaisesti sisällyneet kysymysrunkoon, mutta teema nousi selkeästi esille keskusteltaessa työssä koetuista tunteista sekä tunteista puhumisesta työyhteisössä.

9.1.1 Tunteiden merkitys varhaiskasvatustyössä

Yleisesti kaikki haastateltavat kokivat, että tunteilla on suuri merkitys varhaiskasvatustyössä. Yksi haastateltavista toi esiin, miten siitä huolimatta tunteita ei aina tiedostetakaan ja monasti niistä jopa vaietaan. Työ koettiin hyvin sosiaalisena ja tunnepitoisena: kasvattajat itse kokevat tunteita ja lapset kokevat tunteita.

“Kyllä se loppupeleissä aika... tosikin tunnepitoista on, koska siellä on lasten välisiä konflikteja, niitä täytyy rauhoitella, selvitellä. Joskus voi olla aikuistenkin välillä jotain jäätävää ilmapiiriä ja tällästä, että kyllä sillä on tosi suurta merkitystä.”

Toisaalta työ nähtiin myös tasaisena arkisena toimintana, jossa tunnehuiput eivät näyttäydy jatkuvasti.

“No en mä tiedä, ite mä aattelen ettei täs niinku suuria draamoja päivien aikana tuu... semmosta perusmeininkiä, ite koen ettei nyt niin kauhean suuria tunneskaaloja ittellä ainakaan oo, et se on semmosta aika tasasta.”

“Välillä on semmosta ihan tasastaki, että hyvin neutraaliaki, että ei se aina oo semmosta vuoristorataa.”

Lasten tilanteet herättivät haastateltavissa tunteita ja saattoivat jäädä ajatuksiin vielä työpäivä päätyttyäkin esimerkiksi huolena, suruna tai pelkona. Myös yhteistyö vanhempien kanssa koettiin tunteita herättäväksi puolin ja toisin. Erityisesti huolen puheeksi ottaminen vanhempien kanssa herätti tunteita niin kasvattajissa kuin vanhemmissakin.

Haastatteluissa nousi esiin selkeästi varhaiskasvatustyössä koettu vaatimus tunteiden rajoittamisesta. Koettiin tarvetta toimia neutraalisti tai omat työn herättämät tunteet syrjään siirtäen, ammatillisesti.

“... ja tietysti täytyy niiku suhtautua asioihin sillä lailla ammatillisesti, että monta kertaa työntää taka-alalle ne omat tunteet, että yrittää sitten hoitaa sitä työtä sitten ja ei antaa liikaa vaikuttaa sen tunteen.”

“No onhan tässä siinä tietenkin, että pitäis pystyä olla aika netraali, mutta eihän sitä aina pysty sillai.”

9.1.2 Varhaiskasvattajan tunteet

Haastateltavat kertoivat kokevansa työssään tunteita ääripäästä toiseen. He nimesivät sekä positiivisia että negatiivisia tunteita ja yksi vastaajista koki, ettei välttämättä edes osaa nimetä kaikkia työssään kokemia tunteitaan.

“Iloa ja epätoivoa (naurua)!”

“...iloa tuntee monta kertaa, semmosia onnistumisenkin elämyksiä ja sitte tuntee semmosta sympatiaa ja empatiaa ja tuota sitten niitä negatiivisiakin on, että joskus ihan semmosta vihaakin ja semmosta epämukavuutta jollakin lailla.”

“...ei nyt vihan tunteita, mutta kyllä semmosta...”

*“No iloa, ahdistusta... riittämättömyyttä... tyytyväisyyttä kun onnistuu jos-
sain... semmosta leikkimielisyyttä, en tiedä onks se tunne... no pelkoakin
voi olla joissain tilanteissa, joo sellaista.”*

*“No kyllähän se on väsyttävää ja rankkaa sillä lailla ja stressaavaakin se
on... ahdistaa mutta pitäis yrittää löytää enemmän niitä positiivisia...”*

Yksi haastateltavista toi esiin, miten tunteet vaihtelevat työpäivän aikana nopeasti ja uusia tunteita herää jatkuvasti. Usein tunteet vaikuttavat myös samanaikaisesti.

*“No laidasta laitaan tulee tunteita ja aivan koko ajan ja ne vaihtuu hyvin
nopeasti. On ihan suuria vihan tunteita, inhon tunteita, katkeruuden, täm-
möisiä negatiivisia ja sitten on erittäin hyviä tunteita, kaikkia... rakkautta,
empatiaa, toisen ymmärtämistä, hyvin tämmöisiä ihania tunteita ja ne tun-
teet vaihtelee aivan äkillisesti ja tulee aivan aalloittain ja niitä voi olla
useita päällekkäin.”*

Tunteiden koettiin myös vaikuttavan vahvasti lasten ja aikuisten välisessä vuoro-
vaikutuksessa.

*“Että se on niinku ihanaa että sä saat antaa sitä lämpöä ja syliä ja silitte-
lyä, semmosia herkkiä juttuja. Että se on niinki ihanaa kun sä saat antaa
sitä täällä ja pitää niitä hyvänä ja helliä ja kyllä nämä lapsetkin antaa sitä
takaisin.”*

*“Kun me hoidetaan sitä lasta, se lapsi hoitaa myös meitä, että se on sem-
monen interaktiosuhde...”*

9.1.3 Tunteista puhuminen työyhteisössä

Haastatteluissa kävi ilmi, että arjen kasvatustilanteisiin liittyvistä tunteista puhu-
minen lasten kanssa on luontevaa ja helppoa ja se koettiin osaksi kasvatustyötä.
Myös työkavereiden kesken työn herättämistä tunteista puhutaan jonkin verran,
mutta ei yhtä avoimesti ja luontevasti kuin kasvatustilanteissa lasten kanssa. Pu-
huminen omaan tiimin kuuluvan työkaverin kanssa koettiin helpommaksi kuin

toiseen tiimiin kuuluvan. Haastateltavien mukaan tunteista puhutaan lähinnä jonkun luotettavan työkaverin kanssa tai oman tiimin kesken, mutta neljä viidestä vastaajasta oli sitä mieltä, että yleisellä tasolla ei juurikaan tai hyvin vähän.

“...oikeastaan on harvemmin tämmöstä edes tunteista puhumista niinkun, että jolloinkin voi sitten työkaverin kanssa sivuta sitä aihetta...”

“...ei sillä lailla jossain palavereissa ja tämmöstä, mutta tietenkin niinku omassa ryhmässä, mutta ei niinku sitten taas yleisemmin. ja vähän niitä on niitä pedagogisia palavereita toivottukin...”

Kaikki haastateltavat kokivat, että tunteista puhuminen olisi tärkeää työyhteisössä. Koettiin, että jakamalla työn aiheuttamia tunteita oma taakka kevenee, tunne lievenee eivätkä ikävät tunteet patoudu mieleen yhtä vahvasti. Tunteista puhumisen tarpeeseen ja niiden ilmaisuun vaikuttivat myös henkilökohtaiset tarpeet ja ominaisuudet.

“Mä ainakin oon sellainen ite että mun pitää saada puhua niitä asioita ettei ne jää.”

“Ehkä itekki on vähän semmonen ihminen, että elää aika tunteella ja osaa näyttää ne tunteensa niin se varmaan, se on se helpompi ja se varmaan näkyy ulospäinki.”

Puhumattomuutta ei pidetty hyvänä työyhteisön hyvinvoinnin ja toimivuuden kannalta. Yksi haastateltavista kuvaili asiaa näin:

“...se on aika huono homma. Sitten ne kytee ja ne suurentuu ja sitten kun niitä ei sanota ääneen niin niistä mennään puhumaan selän takana, varsinkin tämmöisessä naisyhteisössä. Puhutaan selän takana ja silloin tulee paha jälkeä, kun ne pitäis heti uskaltaa sanoa kasvojen toiselle ja jutella niin kauan kun se asia hiertää.”

9.1.4 Kielletyt tunteet ja tunteiden rajoittaminen

Haastatteluissa ilmeni, miten myönteisistä yön herättämistä tunteista puhumien on on helppoa, kun taas kielteisistä ei. Myönteiset tunteet koetaan hyväksyttäviksi ja niitä on helppo tuoda esiin. Kielteiset tunteet taas koetaan kiellettyinä ja ei-hyväksytyinä ja niitä oli yhden haastateltavan mukaan helpoin läpikäydä huumorin keinoin. Tunteiden rajoittaminen vaikutti haastattelujen perusteella olevan hyvin yleistä negatiivisten tunteiden kohdalla.

“...ehkä se on tää suomalaisuus, ettei niitä tunteita, kauheesti niistä ei puhuta eikä niitä sillee hyväksytä eikä ainakaan niitä negatiivisia tunteita tuoda julki.”

“...meiltä odotetaan, että meidän täytyy suhtautua positiivisesti aina ja kielteiset tunteet puhutaan ihan jonkun hyvän työkaverin kanssa jossakin kaapinperällä, jotta kukaan ei kuule mua (naurua)!”

“...ne on kiellettyjä tunteita taikka niitä ei hyväksytä...”

“...sä oot huono työntekijä, jos sulla on negatiivisia tunteita. Sä oot huonosti koulutettu tai sitten sä oot jotenkin epäsoviva tälle alalle.”

Myös tunteiden teeskentely nousi esiin yhdessä haastattelussa.

“Ei, ei oikein uskalla puhua. Ei tää on vähän sellaista näyttelemistä, kaikki näyttelee fiksumpaa kuin ollaankaan ja se on harmillista, se tavallaan heikentää meitä kun me kuvitellaan toisistamme että tuo on noin hyvä ja mä oon näin huono...”

Samassa haastattelussa esiin nousi ajatus pelosta, joka vaikuttaa negatiivisten tunteiden rajoittamisen ja niistä puhumisen vaikeuden taustalla.

“Niin, se on suurin pelko, että sä oot niin hankala, että sun tilalle voidaan ottaa joku toinen, vaikka periaatteessa meidän työssä näin ei voi tehdä, mutta kuitenkin, pikku hiljaa sä ajaudut semmoiselle niinku huonolle listal-

le... että sä oot aika huono, jos sulla on noin paljon huonoja tunteita ja vielä puhut ne ääneen, mikä sulla on vikana?”

9.2 Tunneälytaidot

Haastattelujen toisena teemana olivat tunneälytaidot. Kysymyksillä kartoitettiin haastateltavien käsityksiä tunneälytaidoista yleisesti sekä erityisesti varhaiskasvatustyössä tarvittavista tunneälytaidoista. Lisäksi pyrittiin saamaan vastauksia siihen, kokevatko haastateltavat omaavansa riittävästi työssään tarvitsemiaan tunneälytaitoja ja miten tunneälytaidoita voitaisiin kehittää päiväkotiyhteisössä.

9.2.1 Lastentarhanopettajan käsityksiä tunneälytaidoista

Haastateltavat kokivat kysymyksen siitä, mitä tunneälytaidoilla tarkoitetaan, selkeästi koko haastattelun vaikeimmaksi.

“No kyllähän siitä puhutaan paljon, mutta onhan se vähän abstrakti sellainen, miten sen nyt sanois...”

“Joo, se tarkoittaa sitä älyä, mitä yleensä miehillä ei ole (naurua)! Elikkä se on vähän kuin viides aisti... kun ihminen otetaan niinku kokonaisvaltaisena pakettina.”

Muutamia yhtäläisiä ajatuksia siitä, mitä tunneälytaidot pitävät sisällään, löytyi kuitenkin.

“Se on jonkunlaista herkkyyttä ehkä, herkkyyttä aistia sitä lasta ja sen tunneilmapiiriä... jonkunlaista tuntosarvet koholla olemista, että tulkitsee ilmeitä, eleitä, toisten sanoja, ehkä jopa sanomatta jättämisiäkin, että joskus se vaikeneminenkin on tietty merkki, silläkin voi viestiä jotakin usein, puhumattomuus...”

“No ehkä ne tunnetaidot vois olla sitä että tunnistaa omia tunteitaan, osaa nimetä, osaa eri tilanteissa ottaa huomioon, se tunneäly, osaa itessään ottaa niitä huomioon. Mutta ehkä se tunneäly olis enempi sitä että osaa myös tulkita muiden tunteita, lasten tunteita ja työkaverien, vähän niin

kuin tuntosarvet pystyssä. Osa sitten käyttää omaa vuorovaikutustaan... niinku suhteuttaa sen toisen tunnetilaan, semmosia.”

9.2.2 Varhaiskasvatustyössä tarvittavat tunneälytaidot

Tunneälytaitojen käsite avautui haastateltaville helpommin, kun heiltä kysyttiin varhaiskasvatustyössä tarvittavista tunneälytaidoista. Herkkyys, taito nähdä ja kuulla toinen ihminen sekä sensitiivinen kasvatusto nousivat esiin lähes jokaisessa viidessä haastattelussa.

“Sellasta kuuntelemista... ja kyllä täytyy olla sitä empatiaakin, tietyllä tavalla rakkauttakin, voisko sanoa, tai sellasta aitoa välittämistä kuitenkin toisesta. Ja sellasta herkkyyttä kuunnella lasta ja työkavereitakin, et meil on mukava tehdä yhdessä töitä kun kaikki voi hyvin.

“...että jos sä oot lapselle tiukka ja ankara niin se lapsi menee yhä enemmän kuoreensa, se lapsi tuntee itsensä yhä huonommaksi ja epäonnistuneemmaksi ja sitä mahdottomammin se käyttäytyy. Vaan kun sä hyväksyt sen lapsen niin se lapsi on paljon helpommin käsiteltävissä ja alkaa kertoa sulle asioita ja purkautua ja luottaa suhun. Et sen takia sellanen kovuus ei saisi näkyä täällä päiväkodissa.”

Haastateltavat toivat esiin erilaisia arjen esimerkkejä, millaisia tunneälytaitoja he kokevat tarvitsevansa ja omaavansa sekä milloin ja miten he näitä taitoja käyttävät. Esiin tuli esimerkiksi kyky nähdä lapsen oireen taakse ja pyrkimys ymmärtää lapsen kokonaistilannetta sekä ikävienkin tunteiden hyväksyminen ja lapsen tunnekuorman vähentäminen omia tunteita säätelemällä.

“Niin ja sitten monella kun on joku paha mieli jostain tai oikein surullinen, niin lapsi sanoo usein että mulla on vatta kipee. Se on tavallaan oire siitä, että sulla ei oon kaikki hyvin.”

“Semmosta herkkyyttä tunnistaa niitä, sitä lapsen, millä fiiliksellä se on lähtenyt tähän päivään ja sitten kokonaisuutta, että mitkä seikat siihen

vaikuttaa, että se voi olla hyvin itkuinen kausi menossa, että mitäs kotona on sattunut. Että pitää nähdä se kokonaisuus.”

“Ja sitte että hyväksytään ne ikävätkin tunteet kun lapsilla tulee niitä harmituksia ja itkua... ja näin että sä yrität lohduttamalla sitä lasta ja vähän tarjota vähän jotakin muuta; ‘mut hei, voisko tän asian tehdä näin’...”

Yksi haastateltava koki, että huolimatta omista kasvatustyössä tarvittavista tunneälytaidoista niiden käyttö arjessa ei aina ole helppoa.

“No kyllähän mä oon aina aatellut itseäni sosiaalisena ja aika silleen et osaan nähdä minkälaisia ne lapset on ja myös ottaa huomioon niitä ujoja ja vähän minkälaisia ne on. Mut sitten taas eri asia riittääkö aika siihen ottaa huomioon niitä tänä päivänä kun lapsiryhmät suurenee koko ajan niin sitten ne vilkkaimmat vie kaiken sen ajan... näitä jotka vaatii sen oman huomion, niin sehän määrä on kasvanut aivan huomattavasti kyllä mun mielestä.”

9.2.3 Tunneälytaitojen kehittäminen

Haastateltavat yhtä lukuun ottamatta kokivat, että he omaavat vähintään kohtuullisesti työssään tarvitsemia tunneälytaitoja. Yksi tunsi selkeästi tarvitsevansa vahvistusta omille taidoilleen. Muutamissa haastatteluissa haastateltava totesi jokaisen varhaiskasvattajan tarpeen tehdä kehittämistyötä omien tunteidensa ja tunnekokemustensa parissa.

“Jokainen siinä varmaan tekee työtä, että kullakin on ne omat lähtökohdansa ja muuta... vaikuttaa sitten kunkin omaan tunnekokemukseen.”

“Että jos sulla on omia traumoja tullu lapsuudessa tai mitä tahansa, niin sun pitäis ensin mennä hoitamaan itses selväksi näistä. Että sä et sitten niinku kovana ihmisenä hoida ketään.”

“...tota onhan se vähän niinku jokasen semmosta henkilökohtaista kasvua ja... semmosta kehitystä ja tavallaan tiedostamista ja opettelemista...”

Suoraan haastateltavat eivät juurikaan tuoneet esiin konkreettisia keinoja siitä, miten työpaikalla varhaiskasvattajien tunneälytaitoja voitaisiin tietoisesti tukea, vahvistaa ja kehittää. Johdattelu työnohjauksellisiin menetelmiin tai koulutuksen mahdollisuuteen sai haastateltavilta kuitenkin myönteisiä kannanottoja. Kahdella haastateltavalla oli kokemusta työnohjauksesta tunneasioiden käsittelyssä:

“Että tavallaan se kokemus työnohjauksesta ei ollu hyvä. Ehkä mä haluaisin et se olis semmonen vähän yleisemmällä tasolla koko talon joku semmonen ilta-aika vaikka tulis joku kouluttaja ja sais ihan niinku tunteista ihan mitä ne on ja mitä sä tunnet näin ja mitä sä voit tehdä ja...”

“Joo koin ja tykkäsin ja kyllä varmasti ois hyödyllistä tällöinen tunnefoorumi... et se ois hyvä et siinä on ulkopuolinen ammattilainen.”

Toisaalta työyhteisön ulkopuolelta tulevaa apua ei jokainen nähnyt myönteisenä tapana kehittää kasvattajien tunneälytaitoja vaan nähtiin myös työyhteisössä itsessään olevia voimavaroja ja mahdollisuuksia.

“... voitais niinku perustaa sellasia tavallaan niinku pieniä ryhmiä, työyhteisön ryhmiä, missä keskustellaan näistä tunteista ja otetaan esille näitä asioita. Että monta kertaa se ulkopuolisen avun tuleminen siihen, niin se ei välttämättä oo hyvä. Semmonen ihminen, joka ei tunne sitä yhteisöä. Että se yhteisö itse itseään auttaisi. Sieltä löytyy sitä apua kunhan vaan ruvetaan juttelemaan.”

9.3 Päiväkodin tunneilmapiiri

Haastattelujen kolmantena teemana oli päiväkodin tunneilmapiiri, jota tarkasteltiin myönteisyyden kautta. Tunneilmapiirin käsite herätti haastateltavissa nopeasti ajatuksia ja esiin nousivat niin lapsiryhmää kuin henkilösuhteitakin kuvaavat teemat. Osassa vastauksista nousi esiin ajatus, että tunneilmapiiri on jotain nopeastikin aistittavissa olevaa.

“Se on sellainen hyvin niinku aistittavissa oleva. Kun sä menet aina eri huoneeseen tai eri työyhteisöön niin sä aistit voimallisesti sen tunneilmapiirin... joka paikassa se on omansa.”

“...siellä monet vanhemmat sanoivat, et kun oven avaa niin täällä on ihan omanlainen ilmapiiri... tulee sellainen lämmin henki ja hyvä semmonen ilmapiiri...”

Yksi haastateltava totesi aistittavissa olevan tunneilmapiirin vaikuttavan sekä fyysiseen että psyykkiseen olotilaan seuraavasti:

“...jos se tunneilmapiiri on huono, niin sä koet sen heti semmoisena epämiellyttävänä olona, se saattaa aiheuttaa sellaista fyysistäkin tuskaa sulle, että sydän alkaa hakata ja tulee hermostuminen ja varmaan verenpaine nousee. Mutta jos on hyvä tunneilmapiiri niin sun on hirveen hyvä olla, sä uskallat olla siellä oma itse ja hengittää rauhassa vapaasti.”

Päiväkodin myönteistä tunneilmapiiriä kuvailtiin lämpimäksi, empaattiseksi, avoimeksi, vapautuneeksi ja positiiviseksi, jossa eletään ilon kautta ja viljellään huumoria. Tärkeänä pidettiin sitä, että jokainen otetaan huomioon omana persoonana, jokaista kunnioitetaan, jokaisella on riittävästi henkistä ja fyysistä tilaa ja jokainen voi vapaasti ilmaista itseään. Yksi haastateltava kuvaili, miten myönteisessä tunneilmapiirissä kasvattajat ovat huolehtivia ja lujia, mutta samalla lempeitä. Myös taito selvittää ristiriitoja nousi esiin tärkeänä tekijänä.

9.3.1 Vuorovaikutuksen ja kommunikaation merkitys päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin muodostumisessa

Vuorovaikutus ja kommunikointi nousivat esiin kaikissa haastatteluissa puhuttaessa päiväkodin tai päiväkotiryhmän myönteisestä tunneilmapiiristä. Koettiin, että ennen kaikkea kasvattajat omalla toiminnallaan luovat vallitsevan tunneilmapiirin.

“...et jostain se tulee ja me se luodaan, me kasvattajat siinä ryhmässä.”

“Että kaikki ne aikuiset ja niitten semmoinen yhteinen, yhteen hiileen puhaltamisen taito vaikuttaa siihen, et minkälaisen ne on sinne muodostaneet.”

Haastateltavat pohtivat kommunikaatiota ja vuorovaikutusta myönteisen tunneilmapiirin edistäjänä sekä kasvattajien keskinäisissä suhteissa, kasvattajien ja lasten välisissä sekä lasten keskinäisissä suhteissa. Tärkeinä asioina pidettiin avoimuutta ja hankalienkin asioiden puheeksi ottamista, uskallusta sanoa ja kysyä. Puhumattomuuden ja selän takana tapahtuvan puhumisen katsottiin heikentävän myönteistä tunneilmapiiriä.

“...miten siellä kommunikoidaan niinku toisille, sekä aikuiset keskenään että aikuiset lapsille ja lapsetkin keskenään. Että sillä tavalla se näkyy se ilmapiiri, et puhutaanko siellä vai eikö siellä puhuta.”

“Keskustellaanko siellä asioista, se paljastaa paljon. Vai vaietaanko ja pystytäänkö puhua jos tulee jotakin mistä on tarpeen sitten puhua ja purkaa, niin pystytäänkö niitä sitten avaamaan niitä asioita, nostamaan se kissa pöydälle ja pystyykö kaikki vapaasti siihen sitten, kärsiikö joku jostakin kenties, että tälläisiä asioita.”

Yksi haastateltavista toi esiin kuitenkin sen, että kaikkia asioita ei ole syytä esiin tuoda työyhteisössä.

“Joo, mut pitää myös muistaa se, että ehkä kaikki kotiasiat ei kuulu sinne työyhteisöön, että pitää kuitenkin semmoinen ammatillisuus työssä...”

Toimiva vuorovaikutus ja asioiden esiin ottaminen nimenomaan keskustelun kautta koettiin erittäin tärkeäksi. Yksi haastateltavista totesi toimivan vuorovaikutuksen vaativan työtä ja aikaa varsinkin uuden ryhmän muodostumisvaiheessa niin kasvattajien, kasvattajien ja lasten kuin lastenkin kesken. Kasvattajan ja lapsen välisissä vuorovaikutussuhteissa tärkeänä tekijänä nousi läsnäolon teema.

“Kyllä aika nopeesti kiinnittää huomiota siihen, että onko se aikuinen oikeesti siinä ryhmässä vai tekeekö se jotakin muuta..., et jos siellä lapset

niinku soosaa keskenänsä ja aikuista ei näy mailla halmeilla niin kyllä se heti herättää sen, että mikähän paikka tää on. Et aikuinen voi olla siinä samas huonees mutta jos se tekee jotain ihan muuta.”

Myös kommunikaation ja vuorovaikutuksen laatuun kiinnitettiin huomiota.

“Ja kuinka kovaa, puhutaanko ääneen vai rauhallisella äänellä, et onko siellä puheessa havaittavissa jotakin tunteita siellä taustalla, että vaikka vihaa tai ärtymystä tai suuttumustakin voi jopa olla, että siitä äänensävyistä voi paljon päätellä ja sitten niistä sanoista tietenkä.”

“No ainakin se henkilöstön välisissä suhteissa miten puhuu toisille, tervehtii ja ottaa vastaan. Millaine vuorovaikutus, onko niinku välttelevä vai onko niinku semmosta huumoria tai jotakin muuta niinku semmosta lämmitä se vuorovaikutus tai onko kovin kiireistä tai sellaista.”

9.3.2 Muut päiväkodin myönteistä tunneilmapiiriä vahvistavat ja heikentävät tekijät

Haastateltavat nostivat esiin myös muita tunneilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä. Työyhteisön tukea ja tunnetta siitä, ettei työkaveria jätetä selviämään yksin haastavissa tilanteissa pidettiin yhtenä tärkeänä tekijänä. Kaksi haastateltavista antoivat esimerkin tilanteesta, jossa toinen kasvattaja voi tulla tukemaan toista ja näin jakaa sen hetkistä työtaakkaa.

“...ja jakaa sitä työtaakkaa sillä lailla just ettei olis kenenkään harteilla liikaa sitten ja jos huomaa kun tässä on se mahollisuus kun toinen väsähtää niin toinen voi tulla peesaamaan, sitten vähän hengähdystaukoa antaa sille toiselle että tilanteesta voidaan jatkaa sillä tavalla vuoronvaihtosysteemillä, jos on vaikka joku rankka tilanne päällä tai näin, on agressiivinen lapsi vaikkapa niin voidaan vaihdella sitä vuoroa siinä.”

Esille nousi myös kasvattajien tarve tuntea toisensa riittävän hyvin, jotta vuorovaikutus olisi toimivaa ja tukea toisille osattaisiin antaa.

“Ja tästähän on ollu vähän puhetta, ettei koko ajan vaihdettais näitä aikuisten paikkoja... joka vuos just sen takia et luotais se, et saatais se hyvä suhde sillä lailla...”

“Kyllä se on jos sulla on hyvä suhde sun työkavereiden kanssa niin sä pysyt niiden kanssa purkamaan sitä...”

Tuen lisäksi kasvattajat kaipasivat kannustusta ja positiivista palautetta. Sitä kaivattiin työkavereilta ja esimiehiltä, mutta myös lasten vanhempien ja kasvattajien kesken positiivisen palautteen saamista pidettiin tärkeänä.

“Jotenkin niinku, siinä mielessä kaikkien työntekijöiden olis tärkeää, hyvin tärkeää tukea ja kehua toinen toistansa, että jokainen tietää olevansa se ihana ainutlaatuinen kukka joka kasvaa. Ja myöskin sitten johtajien pitäisi kehua ja näyttää jotka ovat portaassa täällä johtamassa, heidän pitäisi aika ajoin tulla aina kehuaan sitä ryhmää ja jokaista ryhmää vuorotellen. Mutta jollei sitten johtavassa portaassa oo näitä tai johtajat ei ymmärrä kehua alaisiansa vilpittömästi, niin sitten ei auta mikään muu kuin ne alaiset itse kehuvat toisiansa ja itseänsä ja hoitavat sen kukkapenkkinsä niin, että se kukkii.”

“No kyllä mä ainakin yritän sanoa työkavereille niinku että ‘hei, hienosti on menny’... se luo sellaista onnistumisen iloa ja kyl niinku sit vanhemmatkin sanoo, se varmaan lisää jos vanhemmatkin tois enemmän julki sitä et mitä, useinhan on se et ‘te ette oo nyt laittanu sille välivaatetta tai se on nyt kipeenä’, mut sitte kyllä niitä tulee niitä positiivisiakin asioita niiltä vanhemmilta, et ‘tosi hienosti ootte tehneet’. Sitä toivoisi tietysti enemmänkin et sitäkin sais, et kuitenkin lapset on aika pitkää päivää täällä.”

Yhteisten sääntöjen ja toimintatapojen luominen ja niiden noudattaminen sekä selkeä työnjako koettiin myös myönteistä tunneilmapiiriä edesauttavana tekijänä niin yksittäisessä päiväkotiryhmässä kuin koko päiväkotityöyhteisössäkin. Työntekijöiden välillä vallitsevan epätasa-arvon tai epätietoisuuden työnjaosta nähtiin

vaikeuttavan myönteistä tunneilmapiiriä. Esimiehiltä kaivattiin johdonmukaisuutta ja tukea toimivien toimintamallien luomiseen ja toteuttamiseen.

“...jos meillä on eri tyyli niin sanotusti kasvattaa tai toinen sallii ja toinen kieltää niin sekin tekee vähän sellaista ristiriitaista. Että pitäis olla tietyissä asioissa yhteiset säännöt ja linja. Välillä pitää sitten muistaa näitä sopia.”

“No vähän sellasta jos joku vähän pomottelee, et se että joku vain määrää ja toiset saa alistua. Toisaalta nyt puhutaan meidän lastentarhanopettajien pedagogisesta vastuustakin paljon, et meillä olis se vastuu enemmän tään uuden vasun myötä, tämä toimintamalli vähän niinku muuttuis, et sillä lailla ja mikä olis kaikkien tehtävä niinku sillä lailla. Mutta jos ne ei oo selkeesti siellä aluksi laitettu esimiehiltä alun alkaen niin sehän vähän tekee senkin niinku haasteelliseksi, et muutkaan ei tiedä sitten että multa niinku odotetaan tämä ja tämä, niin sitten toisesta voi tuntua että tämä astuu vähän mun varpaille...”

“No sitten jos ei oo selkeet rajat tai niinkun esimiehellä pitäis tulle selkeä ohjeistus ja myös muuten olla aika selkeet sellaset tietyt asiat... se että se esimies ois aika semmonen johdonmukainen ja kaikkihan aika paljon johtuu siitäkin kuinka se esimies on.”

Haastateltavat toivat esiin myös muita tekijöitä, joiden kokivat heikentävän myönteisen tunneilmapiirin muodostumista päiväkotiryhmässä. Näitä olivat kiire, melu, usein vaihtuvat sijaiset, suuret lapsiryhmät ja käytännön haasteet pienryhmätöinnän toteuttamisessa.

9.3.3 Kasvattajan omien tunneälytaitojen vaikutus päiväkodin myönteiseen tunneilmapiiriin

Pyysin haastateltavia pohtimaan kasvattajan omien tunneälytaitojen ja päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin välistä yhteyttä. Neljä haastateltavista koki, että kasvattajien omilla tunneälytaidoilla oli vaikutusta myönteisen tunneilmapiirin muodostumiseen, mutta yhteyden tarkempi pohdinta oli työlästä. Kaksi haastateltavis-

ta toi kuitenkin esiin, miten tärkeää kasvattajan on tunnistaa omia tunteitaan ja tuoda niitä aidosti esiin, koska sillä on vaikutusta ryhmän tunneilmapiiriin ja keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Vaikeudet omien tunteiden käsittelyssä voivat heijastua tunneilmapiiriin väärällä tavalla luoden ristiriitatilanteita. Lasten kanssa vuorovaikutuksessa oltaessa tunteiden aito osoittaminen korostuu, koska lapset vaistoavat tunteen ja sen ilmaisun välisen aitouden ja epäaitouden.

“Et jos siellä on semmonen, kuka ei tunnista omia tunteitaan tai osaa niinku käsitellä niitä, se voi sitten toisella tavalla tuoda esiin niitä tunteita. Et sit voi olla et tulee enempi ristiriitoja semmosen kans, kenellä ei ehkä oo niin hyvät ne tunnetaidot omat.”

“Kyllä niillä on, koska lapsehan huomaa jos sä olet aito tai jos sanoo jostain muuta kuin mitä tarkoittaa. Et siinä pitää olla sillai se tunne mukana kun lapsille puhuu asioista, niin silloin se välittyy se viesti paremmin. Silloin se lapsi vaistoaa, että tämä on aitoa.”

9.3.4 Myönteisen tunneilmapiirin merkitys päiväkotiyhteisössä

Haastattelujen lopuksi haastateltavat saivat pohdittavakseen päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin vaikutuksia niin lasten kanssa tehtävään kasvatustyöhön kuin työyhteisöön laajemminkin. Kaikki haastateltavat kokivat, että myönteinen tunneilmapiiri vaikuttaa suotuisasti suoraan lasten kanssa tehtävään kasvatustyöhön ja lasten hyvinvointiin.

“Lapset ei riitele niin paljon enää ja tuntevat olevansa hyväksytyjä silloin ja niitten on hyvä olla, ne kasvaa niinku ehjemmiksi ja monet lapset tulee niin rikkinäisistä perheistä nykyään, että se on hirveen hyvä että se lapsi saa niin kuin eheytyä siellä päiväkodissa mahdollisimman hyvin...”

“No kyllä ne varmasti aistii sen tunneilmapiirin ja ite luokin sitä. Paremmin lapset varmaan voivat hyvässä tunneilmapiirissä kuin jossain negatiivisessa tai kiireisessä, semmoisessa, että kyllä sillä on merkitystä.”

Haasteet kasvattajien keskinäisissä suhteissa tai toimintatavoissa nähtiin heikentävän myönteistä tunneilmapiiriä ja näkyvän suoraan lasten tavassa reagoida.

“Mutta kyllä, jos on paljon kireyttä kollegoiden välillä, niin kyllä ne lapset, niin monet on, niilläkin on niitä tuntosarvia ulkona vaikka ne ei osaa aina säädellä sitä tai olla sillä lailla. Mutta ne aistii sen, tosi monet aistii tän ja just se jos on ristiriitaista et toinen antaa joo joo niitä hapankorppuja ja toiset on tiukkoja siinä niin sekin on...”

“Sillä on merkitystä, koska lapsen huomaa jos aikuisten välillä on jotain erimielisyyttä ja ne voi käyttää pahimmassa tapauksessa jopa hyväksi sitä tilannetta, jos toinen lupaa ja toinen kieltää asioita, niin he menee kysymään siltä joka lupaa.”

Myönteisen tunneilmapiirin nähtiin vaikuttavan suoraan myös työssä jaksamiseen, työssä viihtymiseen sekä työssä motivoitumiseen.

“No kyllä sit niinku sillä lailla, että tuntuuko kivalta tulla töihin vai onko se raskasta ja kuinka sä jaksat sen... onko mulla hauskaa siellä, onko mulla kivaa vai onko se sitten vain se välttämätön mihin mä meen että mä saan sen palkan ja sillä lailla.”

“Kyllä se näkyy semmosena motivoituneena työntekona, hyvinvointina siinä työssä, et työn ilona, et on mukava tehdä töitä yhdessä ja mukava tulla töihin ja kaikella lailla tämmösenä. Ja työn kehittymisenäkin varmaan et se ei junnaa paikallaan vaan pystytään sitä sitten kehittämäänkin.”

“että jos on semmonen kauheen ristiriitainen, negatiivinen ilmapiiri, se on tosi raskasta se työnteko.”

“Kun taas on hyvä yhteishenki, niin jaksaa vähän kurjempaakin (naurua).”

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää lastentarhanopettajien käsityksiä varhaiskasvatustyössä koetuista tunteista ja työssä tarvittavista tunneälytaidoista sekä näiden taitojen merkityksestä päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin muodostumisessa. Pää tutkimusongelmana oli, miten lastentarhanopettajat kokevat omien tunneälytaitojensa vaikuttavan päiväkodin myönteiseen tunneilmapiiriin. Alatutkimusongelmina olivat tunteiden merkitys varhaiskasvatustyössä, tunteista puhuminen päiväkotityöyhteisössä, omien tunneälytaitojen kehittäminen sekä myönteisen tunneilmapiirin vaikutus päiväkotiryhmään ja koko päiväkotityöyhteisöön.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että lastentarhanopettajat kokevat tunteiden merkityksen suureksi varhaiskasvatustyössä, mutta työhön liittyvistä tunteista puhutaan päiväkotityöyhteisöissä vähän. Työssä koetaan paljon erilaisia tunteita niin lasten keskinäisissä suhteissa, varhaiskasvattajien ja lasten kesken, varhaiskasvattajien kesken sekä suhteessa lasten vanhempiin. Tunnekuormaa siis syntyy, mutta tästä huolimatta koetaan, että tunteista on vaikea puhua. Esiin nousi ajatus ammatillisuudesta, jossa työn herättämiä tunteita on rajoitettava ja siirrettävä syrjään. Tunteita myös jaettiin sen mukaan, koetaanko ne myönteisiksi vai kielteisiksi. Myönteiset tunteet nähtiin hyväksyttävänä, kun taas kielteiset kiellettiin.

Tunneälytaitojen määrittäminen osoittautui odotettua vaikeammaksi. Ainoastaan kahdessa haastattelussa nousi esiin muutamia yhtenäisiä ajatuksia siitä, mitä tunneälytaidot pitävät sisällään. Näitä olivat esimerkiksi tunteiden tunnistaminen itsessä ja muissa, tunteiden nimeäminen ja tunteiden hyödyntäminen vuorovaikutustilanteissa. Käsitettä oli helpompi lähestyä miettimällä esimerkkien kautta, miten haastateltavat käyttävät omia tunneälytaitojaan arjen kasvatustilanteissa. Näiden esimerkkien kautta haastateltavat tulivat nimenneeksi juuri niitä asioita, joita tunneälytaidon käsite sisältää, kuten kyky tunnistaa omia ja muiden tunteita, tunteiden ilmaisu, kyky käyttää tunteita ajattelun apuna, kyky ymmärtää tunnepitoista tietoa ja kyky säädellä sekä omia että muiden tunteita (Kokkonen 2010, 38). Huolimatta vaikeudesta määrittää tunneälytaitoja tarkemmin haastateltavat kokivat yhtä lukuun ottamatta omaavansa vähintään kohtuullisesti varhaiskasvatustyössä

tarvittavia tunneälytaitoja. Työssä tarvittavien tunneälytaitojen kehittämiseen suhtauduttiin myönteisesti ja kehittäminen nähtiin myös osana jokaisen varhaiskasvattajan henkilökohtaista ammatillista kasvua.

Tunneilmapiirin käsite koettiin helpommin määriteltäväksi. Päiväkodin myönteiselle ilmapiirille löytyi monia yhteisiä määritelmiä kuten lämmin, avoin, empaattinen ja vapautunut, jossa jokainen voi ilmaista itseään ja jossa jokaista kunnioitetaan. Vahvimmin vastauksissa korostui avoimen ja toimivan vuorovaikutuksen merkitys myönteisen ilmapiirin muodostumisessa. Puhumattomuuden ja selän takana puhumisen nähtiin heikentävän myönteistä tunneilmapiiriä. Myönteisellä ilmapiirillä koettiin olevan suotuisa vaikutus niin lasten kanssa tehtävään kasvatustyöhön ja lasten hyvinvointiin kuin työssä jaksamiseen, työssä viihtymiseen ja työssä motivoitumiseenkin.

Päätutkimusongelman eli miten lastentarhanopettajat kokevat omien tunneälytaitojensa vaikuttavan päiväkodin myönteiseen tunneilmapiiriin selvittäminen olikin oletettua vaikeampaa. Esioletuksen mukaisesti lastentarhanopettajat pitivät tunteiden merkitystä varhaiskasvatustyössä olennaisena ja näkivät omien tunneälytaitojen vaikuttavan päiväkotiryhmän tunneilmapiiriin, mutta yhteyden tarkempi avaaminen oli työlästä. Esiin nousi kuitenkin ajatus, että kasvattajat ja heidän tapansa toimia ja olla vuorovaikutuksessa on avainasemassa tunneilmapiirin muodostumisessa. Kahdessa haastattelussa kuvailtiin, miten kasvattajan on tärkeää tunnistaa omia tunteitaan ja tuoda niitä aidosti esiin, koska sillä on vaikutusta ryhmän tunneilmapiiriin ja keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Vaikeudet omien tunteiden käsittelyssä voivat heijastua tunneilmapiiriin väärällä tavalla luoden ristiriitaitilanteita. Lasten kanssa vuorovaikutuksessa oltaessa tunteiden aito osoittaminen korostuu, koska lapset vaistoavat tunteen ja sen ilmaisun välisen aitouden ja epäaitouden.

Vastauksen saamisen vaikeus varhaiskasvattajan tunneälytaitojen ja päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin väliseen yhteyteen saattoi olla hankalaa sen vuoksi, koska tunneälytaitojen määrittely käsitteenä koettiin vaikeaksi. Myös sillä, miten vähän arjen työssä vastaajien kertomusten mukaan puhutaan työn herättämistä

tunteista ja miten vähän työyhteisöissä yleisesti pidetään tunteisiin ja tunneälytaitoihin liittyviä asioita esillä, on varmasti merkitystä. Esioletus siitä, että huolimatta varhaiskasvatustyön tunnepitoisuudesta tunteista puhutaan työssä vähän eikä varhaiskasvattajan tunneälytaitojen merkitystä korosteta työssä riittävästi, sai näin ollen tukea.

Tiia Isotalo toteaa, miten jokainen on vastuussa työpaikan tunneilmastosta. Tunnetyö on alituinen haaste työntekijälle, koska ihmissuhdetyöhön liittyy paljon vuorovaikutusta ja lähellä olemista. Lähellä olemisessa tunteet tiivistyvät ja siirtyvät helposti ihmisestä toiseen ja muiden tunteille ja tarpeille on virittäytyttävä ja niitä on vastaanotettava yhä uudelleen. Opetus- ja sosiaalialalla vaikeiden tunteiden esiin nostaminen ei ole ollut yleisesti suotavaa ja tunneintensiivisissä tilanteissa on pitkään opeteltu siirtymään ammatillisen roolin taakse. Vaikka kielteiset tunteet jätetään tiedostamatta ja työstämättä, ovat ne kuitenkin olemassa ja vaikuttavat stressaavasti sekä jaksamista ja työviihtyvyyttä vähentävästi. Tunneälytaitoinen ihmissuhdeammattilainen havaitsee, miten erilaiset tunteet vaikuttavat omiin ajatuksiin ja tekoihin sekä sen, miten omat tunneilmaisut vaikuttavat muihin. Tunnistamalla tunteensa ihmissuhdetyöntekijä pystyy helpommin hallitsemaan niitä sekä hyödyntämään niitä työkuultuurissa. (Isotalo 2004, 9–16.)

Vaikka tämän tutkimuksen kautta ei saatu tyhjentävää vastausta siihen, miten lastentarhanopettajat kokevat omien tunneälytaitojen vaikuttavan päiväkodin myönteiseen tunneilmapiiriin, saatiin tietoa siitä, miten tunnepitoista arjen varhaiskasvatustyö on ja miten vaikeaa on tunteiden esiin nostaminen päiväkotityöyhteisössä. Ammatillisuuden vaatimus koetaan vahvana ja osaltaan ammatillisuuteen liitetään käsitys työssä koettujen tunteiden peittämisestä tai teeskentelystä. Kuitenkin Isokorven mukaan ihmissuhdetyössä ja varhaiskasvatustyössä erityisesti juuri sillä on merkitystä, että kasvattajan tunneskaala on mahdollisimman laaja, jotta hän pystyy virittäytymään lapsen tunteelle. Lapsi tarvitsee aikuisen, joka nimeää tunteita sekä reagoi tunteisiin. Avoin tunteiden ilmaiseminen on tunteiden hallintaa, ei tunteiden rajoittaminen. Avoimessa tunteiden ilmaisussa tunne kanavoidaan hyväksyttävällä tavalla ja sille annetaan nimi. On tärkeää, että aikuinen keskustelee, minkä nimisestä tunteesta on kysymys ja miten lapsi ja aikuinen itse tuntee

kokee. (Isokorpi 2004, 129–130, 129, 136.) Virtasta (2015, 34) lainaten jokaista työssä heräävää tunnetta voidaan pitää oikeutettuna, mutta vastuu tunteista ja niiden ilmaisusta jää opettajan harteille.

Tutkimuksen yhteenvedon omaisena johtopäätöksenä voidaan todeta, että päiväkotiyhteisöissä tehtävässä varhaiskasvatustyössä tulisi korostaa myös tunteiden merkitystä osana arkea ja nostaa tunneälytaidot näkyväksi osaksi varhaiskasvattajien ammattitaitoa. Lisäksi tarvittaisiin avoimempaa dialogisuutta, jossa työn herättämät tunteet saisivat tilaa ja näkyvyyttä. Tällöin katse tulisi suunnata yksiköiden toimintakulttuuriin ja lähteä tarkastelemaan, miten niitä voitaisiin kehittää 'tunnemyönteisemmiksi'. Virtasen (2015, 34) mukaan puhuttaessa hyvästä työyhteisöstä, ilmapiiristä ja työyhteisön käyttäytymisestä käsitykset ovat hyvin samankaltaisia. Merkittävää on työyhteisön jäsenten välinen avoimuus ja dialogisuus, työyhteisön jäsenten keskinäinen välittäminen, huolenpito ja luottamus – samoja asioita, joita myös tämän tutkimuksen haastateltavat nostivat esiin puhuttaessa päiväkodin myönteisestä ilmapiiristä. Puhuttaessa toimintakulttuurista sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa että Virtasen tutkimuksessa katse suunnataan johtamiseen. Johtaminen vaikuttaa keskeisesti toimintakulttuuriin. Esimiesten tulisi tunnistaa tunteisiin vaikuttavat tekijät niin yksilötasolla kuin kollektiivisesti. Tunteiden tunnistamisen avulla johtaja saa arvokasta tietoa työhönsä, sillä tunteet sisältävät tärkeää tietoa työyhteisön ja yksilöiden tilanteista ja oikein arvioituna ja käytettyinä tunteet edesauttavat saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Tunneälytöisen johtajan alaisuudessa myös työntekijän on helppo kehittää omia tunneälytaitojaan. (Virtanen 2015, 179–180.)

11 POHDINTA

Tunteet ovat aina kiehtoneet itseäni ja mitä pidemmälle elämä on edennyt, sitä tietoisemmaksi olen tullut tunteiden merkityksestä ja tärkeydestä valjastaa ne käyttöön. Terminä tunteet herättävät helposti epämääräisiä ajatuksia vaaleanpu-naisista hattarapilvistä tai solmussa olevista lankavyyhdeistä ja monilla elämän-aloilla tunteet on totuttu siirtämään syrjään rationaalisen ajattelun ja toiminnan tieltä. Tunteethan vain sekoittavat pään ja monimutkaistavat asioita; ovat naisten humputuksia ja alkukantaisia muistijälkiä aivoissamme. Jos meillä kuitenkin on kyky tuntea, täytyy tunteilla olla jokin tarkoitus tai viesti.

Pohtiessani varhaiskasvatukseen liittyvää opinnäytetyön aihetta tiesin melkein he-ti, mitä halusin lähteä tutkimaan. Työssäni erityistä tukea tarvitsevien lasten kun-toutusohjaajana olen vuosia kiertänyt lukuisia päiväkoteja ja päiväkotiryhmiä eri kuntien alueilla ja kiinnittänyt huomiota siihen, miten esimerkiksi jokaisessa päi-väkodissa ja päiväkotiryhmässä on aina omanlaisensa tunneilmapiiri. Se on ryh-män ulkopuolelta tulevalle nopeasti aistittavissa oleva ja vaikuttaa välittömästi omaan käyttäytymiseen ja toimintaan. Parhaimmillaan vallitseva tunneilmapiiri vapauttaa toimimaan avoimesti omaa persoonaa ja osaamistaan hyödyntäen ja pa-himmillaan se lukkiuttaa ja saa varovaiseksi sanoissaan ja toimissaan.

Lähtiessäni kartoittamaan teoriaa tunteiden ja työelämän yhteydestä huomasin, että varsinkin yritysmaailmassa on alettu aivan viime aikoina oivaltaa, miten tun-teet voidaan valjastaa työyhteisöissä voimavaraksi ja tunneälytaitoja vahvistamal-la työyhteisöissä voidaan lisätä työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. Samalla tein havainnon, miten vähän ja miten erilaisessa valossa tunteet vaikuttivat olevan esil-lä ihmissuhdetyöhön liittyvässä kirjallisuudessa. Tämä lisäsi entisestään kiinnos-tustani ja haluani nostaa omasta mielestäni tärkeä aihe esille.

Koin alkuun tutkimusongelman asettelun hieman haastavaksi eikä ongelma ollut lopullisessa muodossaan vielä haastatteluitakaan tehdessäni. Ymmärsin tunteiden vaikuttavan osin tiedostamattomana arjen varhaiskasvatustyössä ja aiheen olevan sellainen, jota ei välttämättä pidetä paljon esillä, joten koin haastatteluissa tarpeel-liseksi lähestyä varsinaista tutkimusongelmaa ensin hieman kauempaa, jotta myös

haastateltavat pääsisivät kiinni siihen, mistä puhutaan. Jälkikäteen mietittynä olisi ollut tärkeää hakea vielä enemmän tukea teoriasta ennen haastatteluihin ryhtymistä ja muotoilla kysymykset vielä harkitummin, jotta olisin saanut tarkempaa tietoa kasvattajien käsityksistä nimenomaan tunneälytaidoista. Luotettavuutta arvioidessani olisi myös ollut tärkeää, että jokainen haastateltava olisi saanut tutustua ennakoon teemahaastattelurunkoon ja kysymyksiin. Tällöin tilanne olisi ollut kaikille tasapuolinen ja ehkä kysymykset olisivat avautuneet heille paremmin.

Tutkimusprosessin aikana oma tietoisuuteni ja kiinnostukseni tunneälytaitoja kohtaan lisääntyi. Myös ajatuksia jatkotutkimusaiheista syntyi. Toiminnallisena opinnäytetyönä olisi esimerkiksi mahdollista toteuttaa jonkinlainen kehittämistyö liittyen varhaiskasvattajien tunneälytaitojen vahvistamiseen. Myös varhaiskasvatusryhmän tunneilmapiirin vaikutus lasten hyvinvointiin olisi aiheena mielenkiintoinen.

Toiveenani on, että opinnäytetyöni lisäisi kiinnostusta aiheeseen ja ainakin joku saisi tästä oivalluksia omaan työhönsä varhaiskasvatuksen kentällä. Toivon myös, että työssä koettujen tunteiden ja kasvattajan tunneälytaitojen merkitys varhaiskasvatustyössä saisi vähitellen tilaa ja näkyvyyttä ja tunneälytaidot nostettaisiin vahvemmin esiin osaksi muita varhaiskasvatustyössä tarvittavia taitoja.

LÄHTEET

Antila, S-M. 2015. Lastentarhanopettajien käsityksiä emotionaalisesta työstä varhaiskasvatuksen muuttuvissa ympäristöissä. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 25.8.2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98339/GRADU1451909277.pdf?sequence=1>

Brackett, M., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reys, M. & Salovey, P. 2010. Emotional-Regulation Ability, Burnout, and Job Satisfaction among British Secondary-School Teachers. *Psychology in the Schools*, Vol. 47(4). Viitattu 9.10.2017. http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2013/10/pub181_Brackettetal2010ERA.pdf

Estola, E. 1999. Varhaiskasvatus lastentarhanopettajan silmin - narratiiviselämänkerrallinen tutkimus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa *Varhaiskasvatuksen tutkimusmenetelmiä*, 137. Toim. Ruoppila, I., Hujala, E., Karila, K., Kinos, J., Niiranen, P. & Ojala, M. Jyväskylä. ATENA kustannus.

Goleman, D. 1999. *Tunneäly työelämässä*. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Otava.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Isokorpi, T., 2004. *Tunneoppia. Parempaan vuorovaikutukseen*. Jyväskylä. PS-kustannus.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä. PS-kustannus.

Järvinen, M., Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2009. *Varhaiskasvatusta ammattitaidolla*. Helsinki. Kirjapaja.

Kalliala, M. 2008. *Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa?* Helsinki. Gaudeamus.

Kanninen, K. & Sigfrids, A. 2012. *Tunne minut! Turva ja tunteet lapsen silmin*. Jyväskylä. PS-kustannus.

Kokkonen, M. 2010. *Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito*. Jyväskylä. PS-kustannus.

L 19.1.1973/36. Varhaiskasvatuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 2.8.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036#L2P11a>

Loukusa, S., Paavola, L. & Leiwo, M. 2011. Johdatus pragmatiikan peruskäsitteisiin ja lasten pragmatiikan vaikeuksiin. Teoksessa *Lapsen kieltä käyttämässä. Pragmaattisten taitojen kehitys ja sen häiriöt*, 14-15. Toim. Loukusa, S. & Paavola, L. Jyväskylä. PS-kustannus.

Nummenmaa, A. 2006. Kasvattajien yhteisö ja kasvatuskulttuuri. Teoksessa *Kasvatusvuorovaikutus*, 19. Toim. Karila, K., Alasuutari, M., Hännikäinen, M., Nummenmaa, A. & Rasku-Puttonen, H. Tampere. Vastapaino.

Nylund, M. 2015. Työyhteisö johtajan peilinä. Tarkastelussa varhaiskasvatuksen johtajuus. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 25.8. 2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97821/GRADU1437977214.pdf?sequence=1>

Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*, 79. Toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R. Helsinki. Väestöliitto.

Puolimatka, T. 2011. *Kasvatus, arvot ja tunteet*. Helsinki. Suunta-kirjat.

Opetushallitus 2016 a. Varhaiskasvatus. Kasvatus, koulutus ja tutkinnot. Opetushallituksen verkkosivut. Viitattu 20.11.2016. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus

Opetushallitus 2016 b. Esiopetus. Kasvatus, koulutus ja tutkinnot. Opetushallituksen verkkosivut. Viitattu 4.1.2017. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/esiopetus

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. *Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta*. Helsinki. Otava.

Rantanen, J. 2013. *Vaikuta tunteisiin! Lisää voimaa tekemisen*. Talentum Media Oy.

Riihonen, R. 2013. Ammatilaisen omat tunteet haasteena ja työkaluna. Teoksessa *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*, 43. Toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R. Helsinki. Väestöliitto.

Reyes, M., Brackett, M., Rivers, S., White, M. & Salovey, P. 2012. Classroom Emotional Climate, Student Engagement, and Academic Achievement. *Journal of Educational Psychology*. Viitattu 1.10.2017. https://www.researchgate.net/profile/Marc_Brackett/publication/232502305_Classroom_Emotional_Climate_Student_Engagement_and_Academic_Achievement/links/0fcfd510c3ae2ba49d000000/Classroom-Emotional-Climate-Student-Engagement-and-Academic-Achievement.pdf

Salo, S. 2012. Emotionaalisen saatavillaolon lisääminen päivähoidossa. Teoksessa *Tunne minut! Tunteet ja turva lapsen silmin*, 91-93. Toim. Kanninen, K. & Sigfrids, A. Jyväskylä. PS-kustannus.

Sirviö, K. 2017. Lastentarhanopettajien omien tunteiden säätelykeinot lasten kanssa päiväkodissa työskennellessä. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 25.8.2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/101660/gradu1498543984.pdf?sequence=1>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki. Tammi

Tykkyläinen, T. 2011. Ei-sanalliset keinot lasten vuorovaikutuksessa. Teoksessa *Lapset kieltä käyttämässä. Pragmaattisten taitojen kehitys ja sen häiriöt*, 115-116. Toim. Loukusa, S. & Paavola, L. Jyväskylä. PS-kustannus.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 Viitattu 9.1.2017. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Virtanen, M. 2015. *Kuusi askelta tunnetaitajaksi. Emotionaalisen osaamisen kehittämismalli opettajalle*. Jyväskylä. PS-kustannus.

Vuorinen, I. 1995. *Tuhat tapaa opettaa. Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille*. Naantali. Resurssi.

LIITE 1

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Tunteet

Mitä ajattelet tunteiden merkityksestä varhaiskasvatustyössä? Miten tunnepitoista työ mielestäsi on?

Minkälaisia tunteita koet työssäsi?

Mitä näistä tunteista on helppo tuoda esiin työssä? Miksi?

Entä vaikeaa? Miksi?

Miten paljon arjen kasvatustyössä puhutaan tunteista? Onko puhuminen helppoa?

Mitä erityistä kasvatustyössä on suhteessa muihin aloihin, onko tunteiden ilmaiseminen helpompaa/vaikeampaa? Millaisten tunteiden?

Tunneälytaidot

Kuvaile omin sanoin, mitä tunneälytaidoilla sinusta tarkoitetaan tai mitä ne pitävät sisällään.

Millaisia tunneälytaitoja kasvattaja mielestäsi tarvitsee työssään? Miksi?

Koetko omaavasi mielestäsi tarpeeksi näitä tunneälytaitoja? Tarvitsisitko sinä tai työyhteisösi tukea/koulutusta tunneälytaitojen kehittämisessä? Miksi? Millaista?

Tunneilmapiiri

Kuvaile omin sanoin, mitä sana tunneilmapiiri tuo sinulle mieleen.

Mistä asioista päiväkodin tunneilmapiirin tunnistaa? Millainen on myönteinen tunneilmapiiri?

Mitkä tekijät vahvistavat myönteisen tunneilmapiirin muodostumista päiväkotiryhmässä tai päiväkotiyhteisössä?

Mitkä tekijät heikentävät myönteisen tunneilmapiirin muodostumista päiväkotiryhmässä tai päiväkotiyhteisössä?

Miten itse voin omalla toiminnallani vaikuttaa päiväkodin myönteisen tunneilmapiirin muodostumiseen?

Miten myönteistä tunneilmapiiriä voidaan mielestäsi kehittää päiväkotiryhmässä tai päiväkotiyhteisössä?

Millä tavalla kasvattajan omat tunneälytaidot vaikuttavat päiväkodin tunneilmapiiriin?

Millainen merkitys päiväkotiryhmän/päiväkotiyhteisön myönteisellä tunneilmapiirillä on lapsiin/työntekijöihin?