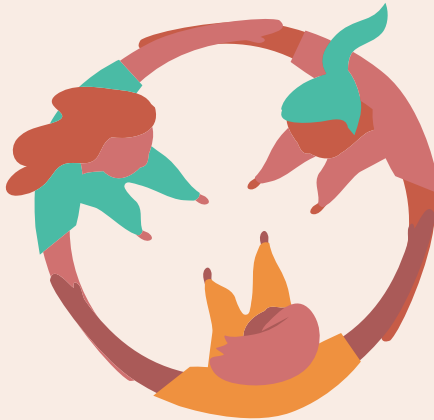


MILJA LEPPÄNEN

# SANOJEN VOIMA

Opas varhaiskasvatuksen tiimityön  
kehitysvaiheisiin ja niissä  
tapahtuvaan vuorovaikutukseen



LAUREA AMK 2020

# SISÄLLYS

## Johdanto 3

Sanallinen viestintä 4

Sanaton viestintä 5

Tässä opaskirjassa seikkailevat nämä henkilöt 6

Kaikki alkaa 7

Päiväkotiryhmän tiimi 8

## Ensimmäinen kehitystaso: Perustamisvaihe

Työnjako ja sopimusten teko 11

Tiimisopimus 12

Huomioita vuorovaikutuksesta 15

## Tiimi tulee tutuksi - toinen kehitystaso: Myrskyvaihe 17

Arjen haasteet 18

Esimerkkitilanne 19

Purkulomake ristiriitatilanteisiin 22

Pohdittavaksi 23

Omia kokemuksia ristiriitatilanteista 24

## Tiimi tulee kolmanteen kehitystasoon eli oppimisvaiheeseen 25

Tällainen on unelmatiihimme 26

Pedagoginen palaveri 27

Palaveripohja 28

Pedagogisen palaverin runko 30

## Seuraa kevät ja tiimin rakentumisen neljäs kehitystaso eli suoritusvaihe 32

Keinoja vuorovaikutukseen 34

Dialogisuus 35

Vinkkejä dialogisuuteen 36

Kuunteletko? 43

Vahvuudet ja kasvun paikat 44

Vahvuudet ja kasvun paikat - lomake 45

Omia ideoita ja toimivaksi todettuja keinoja 46

## Tiimin kehittymisen viides taso - Huipputiimivaihe 47

Yhteistyö sujuu 48

Lapsen etu keskiössä 49

Arviointia tulevaa varten 50

Tiimityön arviointilomake 51

Itsestä huolehtiminen 52

Stressin vaikutuksista 53

Luonto 54

Tanssi 55

Käsityöt 56

Jooga ja meditaatio 57

Shaktin niksit meditaatioon 58

## Toimintakauden lopussa 59

Lähteet 61



Sanalla, jonka sanon  
ei ole todellista tarkoitusta,  
jollen anna itseni upota  
sydämeni syvyyksiin,  
josta rakkauden meri,  
tulee virtaavana sinun rannoillesi.

Ruben Huys 2020



# JOHDANTO

Tiimityö rakentuu viiden eri kehitystason kautta (Salminen 2005, 68-82). Tässä opaskirjassa kuvataan tätä rakentumisen prosessia mielikuvituksellisen ja käytännön läheisen tarinan kautta, joka tapahtuu yhden toimintakauden aikana. Matkalla käydään läpi mm. vuorovaikutukseen ja sanalliseen sekä sanattomaan viestintään liittyviä asioita. Pääpaino on siinä, miten tiimityötä voisi kehittää itsereflektion ja vuorovaikutuksen näkökulmasta, lapsen etu huomioiden. Matkalla pohditaan, onko sanoilla voimaa ja jos on, mistä ne saavat voimansa tai jättävät sen saamatta.

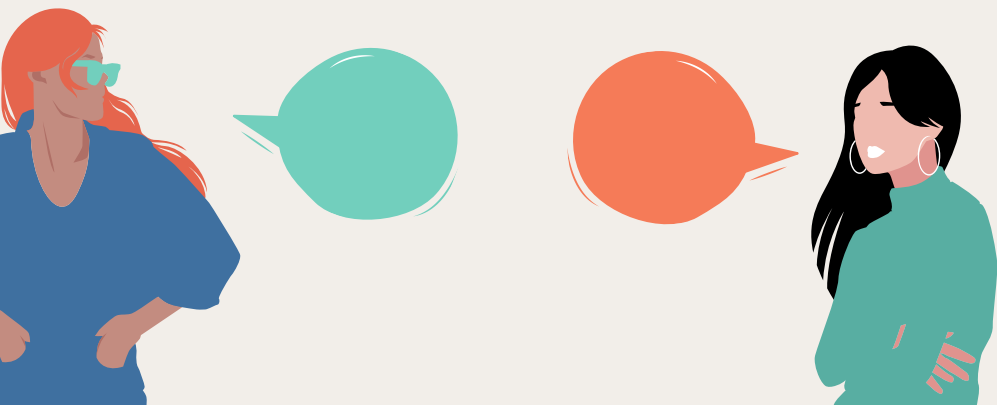
Opaskirjanen pitää sisällään käytännön keinoja tiimityön ja vuorovaikutuksen kehittämiseksi, sekä tilaa itsereflektiolle.



# SANALLINEN VIESTINTÄ

Puheviestintä jakautuu järjestelmään, jossa vuorovaikutus jaetaan sanalliseen ja sanattomaan merkkijärjestelmään. Sanallinen viestintä saa erilaisia merkityksiä kulttuuriin ja tilanteisiin liittyvien sidosten kautta. (Aaltonen, Aulanko, Iivonen, Klippi, Vainio 2009, 83-86.)

Viestintäprosessiin kuuluu viestin lähettäjä, viestin välittäjä, sen vastaanottaja sekä tilanne, jossa tämä kaikki tapahtuu. Sanoilla on aina jokin tarkoitus. Niillä voidaan ilmaista tunteita, mielihaluja, kuvailla, vaikuttaa, kommentoida, esittää tai saada aikaan jotakin. (Kauppila 2011, 25-28.)



# SANATON VIESTINTÄ

Suurin osa vuorovaikutuksesta on sanatonta (Väisänen, Niemelä, Suua 2009, 28, 40). Sanattomaan merkkijärjestelmään kuuluu muun muassa ääni, ilmeet, katse, eleet, liikkeet, asennot, tilankäyttö ja välimatka (Aaltonen ym. 2009, 83-84.)

Sanatonta viestintää on myös henkilön kehon rytmi. Mikäli sanallisen ja sanattoman viestinnän välillä ilmenee ristiriitaa, sanatonta viestintää voittaa lopulta. (Mäkisalo-Ropponen 2012, 178-179.)



# TÄSSÄ OPASKIRJASSA SEIKKAILEVAT NÄMÄ HENKILÖT:



*LEENA*

PÄIVÄKODIN JOHTAJA



*LUCY*

LAPSI



*RAMI*

VARHAISKASVATUKSEN  
OPETTAJA



*ANNABELLA*

VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJA



*SHAKTI*

VARHAISKASVATUKSEN  
LASTENHOITAJA

# KAIKKI ALKAA

Lucy on aloittanut uudessa päiväkodissa 3-5-vuotiaiden lasten ryhmässä. Lucyn perhe on asunut Suomessa muutaman vuoden. Lucyn äiti on hoitanut häntä aiemmin kotona, mutta nyt äiti on löytänyt työpaikan ja Lucy on aloittanut päivähoidossa.

Lucylla on jo muutamia kavereita päiväkodissa ja hän pitää siellä etenkin ulkoilusta. Nukkarihetkistä Lucy ei välitä, hänen on vaikea levätä, etenkin kun kaverit ovat samassa huoneessa; olisi paljon kivempaa leikkiä heidän kanssaan.

Lucyn koti on kaksikielinen. Lucy puhuu myös jo hieman suomea, sillä hän on käynyt äitinsä kanssa ahkerasti perhekerhossa ja kuullut suomen kieltä puhuttavan myös muissa yhteyksissä.

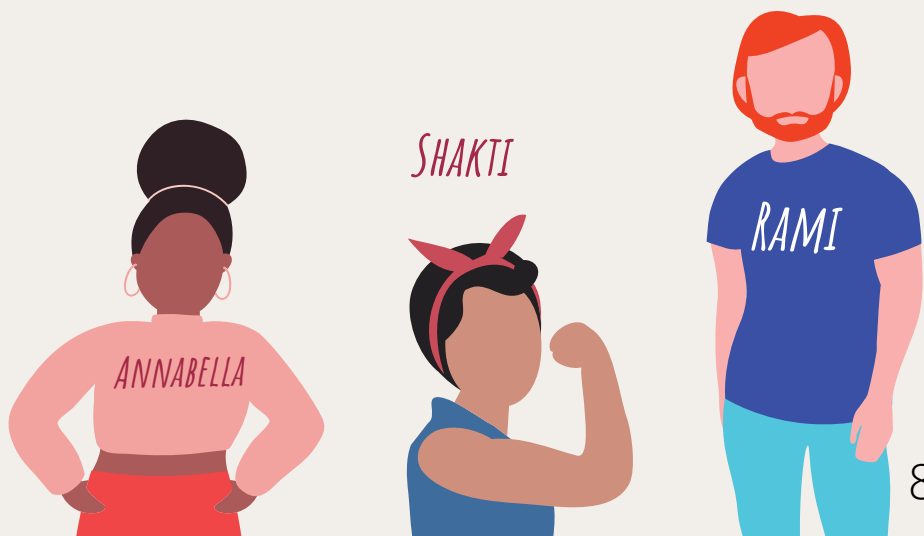




# PÄIVÄKOTIRYHMÄN TIIMI

Lucyn päiväkotiryhmässä työskentelee kolme aikuista; Annabella, Rami sekä Shakti. Annabella ja Rami ovat varhaiskasvatuksen opettajia ja Shakti toimii ryhmän varhaiskasvatuksen lastenhoitajana.

Annabella on työskennellyt talolla jo muutaman vuoden, eri ryhmissä. Rami on aloittanut talolla edellisenä keväänä toisessa ryhmässä. Shakti on työskennellyt aiemmin useissa päiväkodeissa, mutta tässä talossa nyt muutaman kuukauden. Tiimi on siis uusi ja sen jäsenet aloittavat yhteistä polkuaan.



Lucy on jo tutustunut muutamiin muihin päiväkodissa työskenteleviin aikuisiin. Yksi heistä on Leena, päiväkodin johtaja. Leenalla on pitkä ura varhaiskasvatuksessa. Tässä päiväkodissa Leena on aloittanut juuri johtajana. Joskus Lucy pääsee kurkkaamaan mitä Leena puuhaa huoneessaan, ja se on hänestä kiinnostavaa.

Niin Lucy kuin Leena ovat uudessa tilanteessa, samassa päiväkodissa, jossa vuorovaikutuksen päivittäinen määrä on suuri ja sen kehityksen suunta on vielä täysin avoin. Vaikka toinen on lapsi ja toinen on aikuinen, jolla on jo paljon elämäkokemusta, molemmat tekevät parhaansa omassa tilanteessaan, omalla tavallaan, osana tätä päiväkodin kokonaisuutta.

Myös Lucyn päiväkotiryhmän henkilöstö aloittaa tiiminsä ja ryhmän rakentamisen varhaiskasvatussuunnitelman ja oman historiansa pohjalta.



# ENSIMMÄINEN KEHITYSTASO: PERUSTAMISVAIHE

On elokuu ja kaikki ovat innokkaita tapaamaan niin uudet työkaverinsa, kuin lapset ja heidän vanhempansa. Annabella, Rami ja Shakti aloittavat tutustumisen toisiinsa ja tiimin rakentaminen voi alkaa.

Heidän päivittäiset vuorovaikutustilanteensa koostuvat lasten, vanhempien, muun henkilökunnan, johtajan, muiden yhteistyökumppaneiden sekä oman tiimin keskeisistä kohtaamisista. Tiimin perustamisvaiheessa teot merkitsevät enemmän kuin sanat (Salminen 2015, 70).

Päiväkodin johtajan aika kuluu toimintaa käynnistäessä, henkilöstöön tutustuessa sekä monessa muussa. Lapsille, myös Lucylle, alkusyksy on jännittävää aikaa, jolloin tutustutaan uusiin ihmisiin, lapsiin ja aikuisiin, sekä uuteen ympäristöön. Etenkin lapsen kokemana maailma voi tuntua paljon isommalta kuin aiemmin.



# TYÖNJAKO JA SOPIMUSTEN TEKO

Tiimi sopii aluksi yhteisistä käytännöistä, palaveriajoista, lasten kohtaamiseen ja muihin arkisiin tilanteisiin liittyvistä asioista, jotta ryhmän ja tiimin työ pääsee käynnistymään.

Perustamisvaiheessa on tärkeä vahvistaa jokaisen tiimin jäsenen sitoutumista eri keinoin, joten tiimi jakaa tehtäviä ja sopii kunkin vastuualueista (Salminen 2015, 70-71).



# TIIMISOPIMUS

Tiimisopimus on hyvä tehdä tiimin perustamisvaiheessa, sitten kun tiimin jäsenet ovat jo hieman tuttuja toisilleen, sekä toimenkuva on avautunut jo jonkin verran.

Tiimisopimukseen on olemassa valmiita pohjia, joita kunnat käyttävät. Seuraavalla sivulla on pohja, johon on koottu muutamia asioita, joita tiimisopimuksessa olisi hyvä olla.

Tiimisopimusta on hyvä päivittää ja tarkastaa ajoittain. Sitä tehdessä on hyvä käydä läpi myös niitä toimenkuvaan liittyviä rooleja, joita jokaisella työntekijällä toimensa puolesta on.

Vaikka tiiminvetäjä on osaltaan vastuussa tiiminsä toiminnasta, jokaisella on tiimissä ja sen toimivuudessa oma, tärkeä osuutensa.



# TIIMISOPIMUS

TIIMIN JÄSENET:

TIIMIN TEHTÄVÄT:

YHTEISET KÄYTÄNTEET JA SOPIMUKSET:

TIIMIVASTAAVAN TEHTÄVÄT:

TIIMIN JÄSENTEN TEHTÄVÄT:

MILLOIN TIIMISOPIMUS LAADITAAN / SITÄ PÄIVITETÄÄN /

KAUANKO SE ON VOIMASSA:

OLEMME YHDESSÄ SITOUTUNEET NOUDATTAMAAN TÄTÄ TIIMISOPIMUSTA.

ALLEKIRJOITUKSET:

# TILAA MUISTIINPANOILLE

# HUOMIOITA VUOROVAIKUTUKSESTA

Seuraavalla sivulla on huoneentaulu, johon voitte koota tiimin yhteisiä toimintatapoja, sopimuksia ja huomioita vuorovaikutukseen liittyen.

Niitä voi lisätä aina kun on tarpeen, ja viivata yli, kun jokin asia ei ole enää ajankohtainen. Vuorovaikutusta tapahtuu monikanavaisesti ja yhteisillä sopimuksilla voidaan edesauttaa sen toteutumista. Tässä muutamia esimerkkejä:

JOKAINEN ON YHTÄ TÄRKEÄ JA ARVOKAS  
JA SAA TULLA OMANA ITSENÄÄN, MYÖS SINÄ!

TOIVOTA KAIKKI UUDET KASVOT  
TERVETULLEEKSI.

JOKAINEN ON VASTUUSSA  
OMASTA KÄYÖKSESTÄÄN.

JOKIN ASIA, JOKA SAATTAÄ SINUSTA  
TUNTUA HAUSKALTA TAI VITSILTÄ, VOI  
HARMITTAA TOISTA.

ETHÄN SIIS PUHU TAI KÄYTTÄYDY  
TAVALLA, JOKA VÄHEKSYY TAI ALIARVIOI  
TOISTA; EDES VITSILLÄ.



# YHDESSÄ SOVITTUA



# TIIMI TULEE TUTUKSI- TOINEN KEHITYSTASO: MYRSKYVAIHE



Annabella, Rami ja Shakti ovat nyt työskennelleet yhdessä muutaman kuukauden. He tietävät pinnallisesti toistensa toimintatavoista, luonteista ja muista vuorovaikutukseen vaikuttavista asioista.

Tiimi on nyt rakentunut perustamisvaiheesta myrskyvaiheeseen. Erilaiset tavoitteet, ristiriidat ja valtataistelut ovat osa tätä vaihetta. Omien työtapojen soveltaminen kuuluu tähän vaiheeseen ja toisinaan saatetaan sitä kautta mennä toisen "alueelle". Nämä tilanteet haastavat tiimin jäseniä, mutta ovat osa tiimin rakentumista. (Salminen 2015, 71-74.)

Erilaiset näkemykset ja toimintatavat vaikuttavat yhteistyöhön ja "kulmien hiominen" ei ole aina helppoa. Välillä tiimissä tulee eri mielsyyksiä.

# ARJEN HAASTEET

Lasten kanssa työskenteleminen on intensiivistä. Lasten tuen tarpeet alkavat näkyä arjessa. Myös Lucyn on vaikea keskittyä seuraamaan ohjeita ja kielimuuri haastaa vuorovaikutusta. Toisinaan Lucy vaikuttaa siltä, että on ymmärtänyt mistä on kyse, mutta alkaakin sitten tehdä jotain aivan muuta.

Näihin ja muihin tuen tarpeisiin vastaaminen on ajoittain haasteellista henkilökunnalle kiireisessä arjen rytmissä ja siten tiimin vuorovaikutustaitoja koetellaan nyt monin tavoin.

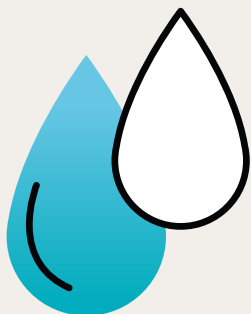


## ESIMERKKITILANNE

Eräänä aamuna Annabella tulee töihin viimeisenä, iltavuoroon. Hän on valmistautunut pitämään suunnitteluaikaansa, kunnes ryhmän ruokailu alkaa.

Ulkona on satanut kaatamalla. Aiemmin tiimissä on sovittu, että mikäli ryhmä joutuu jäämään sisälle voidaan suunniteltua toimintaa toteuttaa joka tapauksessa. Siitäkin huolimatta, että paikalla olisi vain kaksi aikuista, esimerkiksi juuri myöhäisen iltavuoron tai suunnitteluajan vuoksi.

Nyt kuitenkin vaikuttaa siltä, että suunnitelmat ovat muuttuneet ennen Annabellän työvuoron alkamista. Ryhmätilasta kuuluu kova melu. Lapsilla on täysi vauhti päällä ja henkilökunta puuhaa omiaan.



Annabella menee pukuhuoneeseen viemään märkiä vaatteitaan. Hän pysyy päällisin puolin rauhallisena, mutta häntä ärsyttää. Miksi aikuiset puuhaavat vain omiaan ja lapset juoksevat ympäriinsä? Miksi kukaan ei ohjaa toimintaa? Annabella on kokenut työssään ja jo pienessä hetkessä hän osaa rauhoittaa oman ärtymyksensä. Hän aikoo mennä ryhmään ja seurata hetken tilannetta ennen kuin puuttuu siihen mitenkään. Ehkä muilla on jokin kelpo syy tilanteeseen. Annabella sipaisee huulipunaa, kietaisee sateessa kastuneet hiuksensa nutturalle ja lähtee ryhmätilaan.

KAIKKI VAATTEETKIN  
ON LÄPIMÄRKIÄ!

NY PITÄÄ RAUHOITTUA  
JA SELVITTÄÄ ASIA!



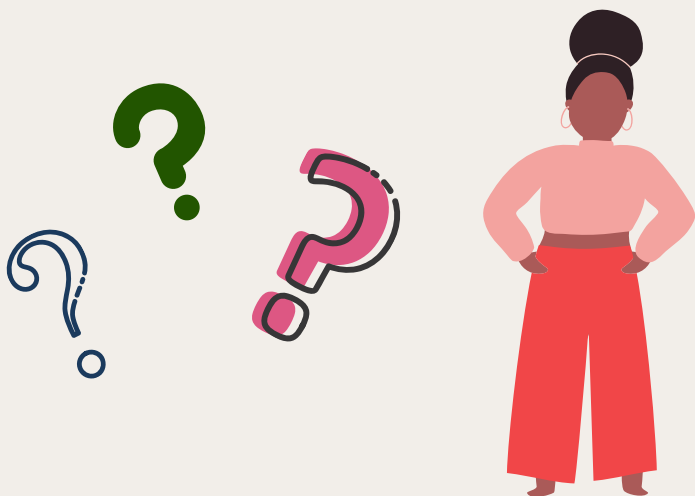
MIKSI SIELLÄ VAIN  
ISTUTAAN?

LAPSET JUOKSE  
YMPÄRINSÄ!

Annabella tilanne harmittaa. Kun hän saapui ryhmään, häntä tervehdittiin ja häneltä kysyttiin kuulumisia, mutta mitään ei oltu suunniteltu tapahtuvaksi ulkoilun sijaan.

Tiiminvetäjänä hän päättää ottaa asian esille seuraavassa tiimipalaverissa. Asia ei ollut lopulta kovin iso, mutta sillä oli hänestä merkitystä tiimin yhteistoimintaan ja pedagogiikkaan liittyen. Siitä syystä Annabella haluaa varmistaa, että aiemmin sovituista asioista pidetään jatkossa kiinni.

Annabella käyttää seuraavalla sivulla olevaa lomaketta purkaessaan haastavia tilanteita. Lomakkeella olevien asioiden läpi käymisellä voidaan huomioida myös onnistumiset. Toisinaan hän käyttää samaa pohjaa purkaessaan vaikkapa jotakin päiväkodin tapahtumaa.





# PURKULOMAKE RISTIRIITA- TILANTEISIIN



MITÄ TAPAHTUI?

KEITÄ PAIKALLA?

MITEN TILANNE PÄÄTTYI?

MIKÄ ONNISTUI?

MITÄ OLISI VOINUT TEHDÄ TOISIN?



JATKOTOIMENPITEET?

MUUTA?



PS. TÄTÄ SAMAA LOMAKETTA VOI KÄYTTÄÄ ERILAISTEN TILANTEIDEN TAI  
TAPAHTUMIEN PURKAMISESSA.



# POHDITTAVAKSI

Työyhteisössä syntyy vastaavia pienempiä ja sitten niitä isompia ristiriitoja.

Miten sinusta Annabella toimi?

Olisitko tehnyt jotakin toisin?

Millaisia ristiriitoja omalla työpaikallasi on ollut?

Miten niistä on selvitty?

Millaisia käytänteitä työyhteisössäsi on ristiriitatilanteiden selvittämiseen?





Tulkinnat ja väärinkäsitykset voivat lähteä liikkeelle reaktioina hyvinkin pienistä asioista, jotka voivat liittyä todellisen tilanteen lisäksi esimerkiksi omiin aiempiin kokemuksiin tai tapahtumiin, jotka ovat jääneet vaivaamaan. Ne saattavat tuntua aivan tosilta vaikka usein ovatkin ajatusmalleja joihin olemme tottuneet.

Ristiriitatilanteissa saatamme toisinaan pitää omaa mielipidettä ainoana oikeana, mutta myöhemmin kun tilanne on ohi, asiat saattavat näyttää aivan toiselta.



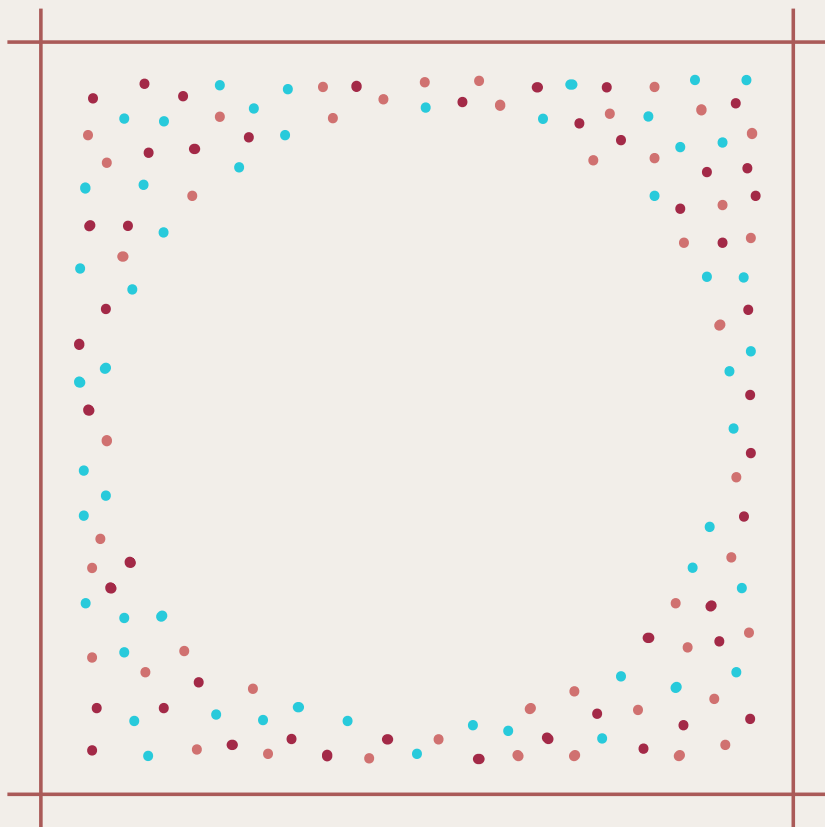
OMIA KOKEMUKSIA RISTIRIITATILANTEISTA JA NIISSÄ  
TAPAHTUVISTA VÄÄRINKÄSITYKSISTÄ, ONNISTUMISISTA  
TAI ASIOIDEN RATKEAMISESTA

# TIIMI TULEE KOLMANTEEN KEHITYSTASOON ELI OPPIMISVAIHEESEEN

Annabella, Rami ja Shakti ovat käyneet yhdessä läpi monenlaisia tilanteita tiimissään. He ovat työskennelleet nyt yhdessä puolisen vuotta. Myös lapset ovat tulleet jo hyvin tutuiksi.

Tässä vaiheessa tiimin toiminta alkaa kehittyä vauhdilla. He osaavat jo ratkaista ristiriitoja rakentavasti. Tiimityölle annetaan merkitystä ja luottamus alkaa rakentua. Erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä uskalletaan jo ilmaista paremmin. Työtä tehdään yhdessä ja me-henki alkaa rakentua. Toisinaan tiimi viihtyy niin hyvin yhdessä, että työhön liittyvät tavoitteet saattavat unohtua hetkittäin. (Salminen 2015, 74.)





TÄLLAINEN ON UNELMA TIIMIMME

KIRJOITAKAA JOKAISEN TIIMIN JÄSENIEN  
TIIMITYÖHÖN LIITTYVÄT IDEAT, TOIVEET JA  
UNELMAT KEHYKSEN SISÄÄN!



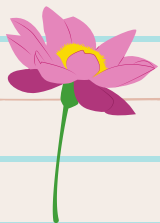
# PEDAGOGINEN PALAVERI

Päiväkodilla on viikoittain palavereita, joissa henkilöstö muun muassa suunnittelee ja arvioi toimintaansa.

Päiväkodin johtaja Leena kokoaa palaverin asialistan sähköisesti ja jakaa sen henkilöstölle etukäteen. Näin myös henkilöstö voi lisätä sinne niitä aiheita, joita he toivoisivat käsiteltävän palaveriajan puitteissa.

Hän on päättänyt kokeilla myös paperista palaveripohjaa, johon jokainen paikalla olija voi koota palaverin aikana esille tulleita asioita ja huomioita. Pohja löytyy seuraavalta sivulta. Voit kopioida sitä ja muita pohjia tarpeen mukaan.





# PALAVERIPOHJA, JOHON JOKAINEN VOI TEHDÄ OMIA MUISTIINPANOJA

AIKA, PAIKKA, KEITÄ PAIKALLA:

PALAVERIAIHEET:

SOVITTUA:

MUUTA:

ENSI KERRALLE:

TÄHÄN VOIT JATKAA, MIKÄLI KAIKKI EI MAHTUNUT EDELLISELLE  
SIVULLE:

# PEDAGOGISEN PALAVERIN RUNKO

Palaverin alussa Leena pyytää jokaista paikalla olevaa kertomaan ryhmänsä kuulumiset. Palaverin alussa sovitaan myös siitä, kuka kirjaa palaverimuistion.

Sen jälkeen Leena alkaa käydä läpi asialistalla olevia asioita. Toisinaan keskustelu alkaa ajautua aiheisiin, jotka eivät ole asialistalla. Leena palauttaa keskustelun kevyesti suuntaamalla siihen, mistä oltiin puhumassa. Hän kertoo samalla, että ottaa ylös muita puhututtavia asioita ja niihin voidaan palata palaverin lopussa.

Palaverin aikana käydään läpi päiväkodin arkeen liittyviä asioita ja järjestelyitä, tehdään erilaisia sopimuksia sekä suunnitellaan toimintaa.

Lopussa Leena jättää aikaa vapaalle keskustelulle ja niille aiheille, jotka nousivat esiin asialistalla olleiden aiheiden aikana.

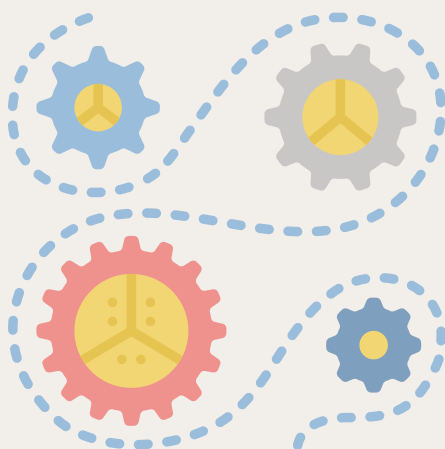
Palaverimuistio tallennetaan paikkaan, josta jokainen henkilöstöstä voi käydä sen lukemassa jälkeenpäin, ja tarvittaessa muistiossa oleviin aiheisiin voidaan palata.



Palavereissa läpi käydyt asiat jäävät elämään vielä sen jälkeen, vaikka asiat olisi sanallisesti käsitelty loppuun. Joskus asioita täytyy käsitellä uudestaan.

Uudet asiat muutoksineen ovat prosesseja, joihin henkilökunnan mukaan lähteminen vie toisinaan aikaa ja varsinainen toteutettavan näkyväksi tuleminen voi kestää.

Myöhemmin on hyvä antaa aikaa jo toteutuneen arvioinnille ja sitä kautta toiminnan tulevalle kehittämiselle.



# SEURAA KEVÄT JA TIIMIN RAKENTUMISEN NELJÄS KEHITYSTASO ELI SUORITUSVAIHE

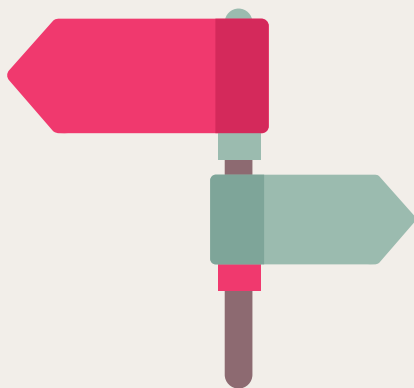
Kevät on hyvää aikaa aloittaa puhtaalta pöydältä ja alkaa kirjoittamaan uutta sivua. Niin myös tapahtuu tiimissä, mikäli aiemmat vaiheet on käyty läpi tuloksellisesti ja yhteistyötä edistävästi.

Tässä kehitysvaiheessa tiimi osaa tehdä jo hyvää yhteistyötä ja pystyy suorittamaan tehtävät hyvin, vaikka se ei ole vielä kehittynyt täyteen mittaansa. (Salminen, 2015,75).



Tässä tiimin kehitysvaiheessa haasteet näkyvät lähinnä tiimin ja sitä ympäröivän toimintaympäristön välillä (Salminen, 2015, 75).

Annabellin, Ramin ja Shaktin tiimissä toimintatavat ovat jo sujuvia, mutta talon sisäisesti ryhmien välillä on toisinaan ristiriitoja. Joskus väärinkäsitykset ottavat tilaa ja toisen kuuleminen on vaikeaa. Tiimit toimivat toisistaan erillään. Niiden kesken ei tehdä paljonkaan yhteistyötä, vaikka arjessa hymyillen tervehditäänkin.



# KEINOJA VUOROVAIKUTUKSEEN

Annabellan, Ramin ja Shaktin tiimi päättää etsiä keinoja, miten arjen vuorovaikutusta voitaisiin kehittää. He päättävät tutustua joihinkin menetelmiin, joista voisi olla hyötyä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, ja joista voitaisiin jakaa tietoa myös koko talon palavereissa.

He etsivät tietoa netistä ja alan kirjallisuudesta ja löytävät muutamia kiinnostavia menetelmiä, joista voisi olla hyötyä päiväkodin moninaisessa vuorovaikutusten verkostossa.



# DIALOGISUUS

Dialogisuus on puhemuoto, jossa tärkeitä taitoja ovat kuunteleminen, odottaminen ja suoraan, aidosti puhuminen. Dialogi ei ole tekniikka, vaan pikemminkin asenne, joka kehittyy ja sitä kautta muuttaa, avarruttaa ja avartaa persoonallisuutta. Tunnetuin dialogin kehittäjistä oli Sokrates, jonka filosofia oli etsivää vuoropuhelua. Näiden vuoropuheluiden tarkoituksena on ollut lisätä parempaa ja tarkempaa tietoisuutta asioista. Dialogisuuden kautta voidaan purkaa ennakoasenteita ja -uskomuksia, ja sitä kautta nähdä/oppia näkemään asiat laajemmin. (Väisänen, Niemelä & Suua 2009, 9-23.)



# VINKKEJÄ DIALOGISUUTEEN

Seuraaville sivuille on koottu "työkalupakki", johon on koottu muutamia huomioita keskeisistä dialogisuuteen liittyvistä asioista. Niiden kautta voit myös tarkastella, millaisilla lauseilla katselet maailmaa. Sivuja voidaan käyttää tulostettuna vaikkapa huoneentauluina.

Vaikka sanat eivät aina riittäisikään kertomaan koko tarinaa, voi ihminen viestittää omalla läsnäolollaan toiselle hyvin paljon ja siten mahdollistaa dialogin tapahtumisen.



KUUNTELE.

SE ON PARASTA MITÄ VOIT TEHDÄ  
TOISELLE SEKÄ ITSELLESI.



KYSY. ÄLÄ OLETA.





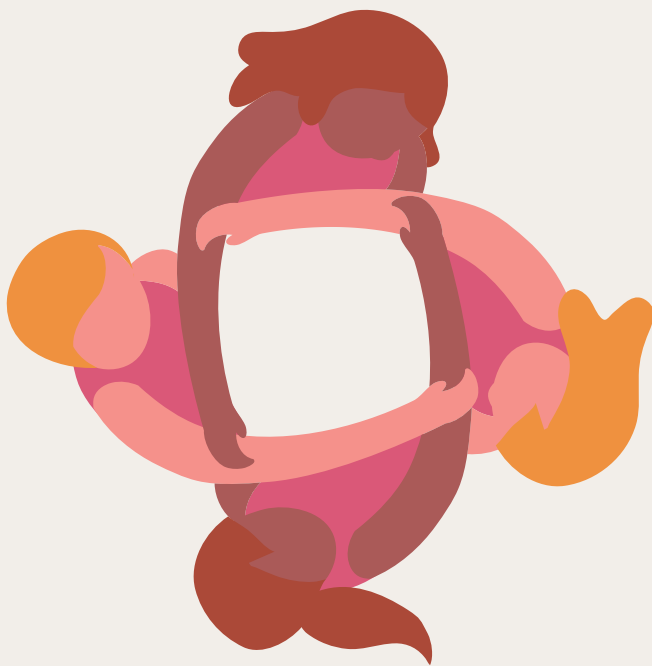
SE MINKÄ HYVÄKSYMINEN VIE  
ITSELTÄSI AIKAA,  
VOI VIEDÄ TOISELTA VIELÄ  
ENEMMÄN.



ANNA MAHDOLLISUUS  
VUOROPUHELULLE.



OLE AVOIN JA PYRI YHTEISEEN  
PÄÄMÄÄRÄÄN



SYDÄMEN KIRJE VOIDAAN

LUKEA KASVOISTA

*KENIALAINEN SANANLASKU*



# KUUNTELETKO?

Tiimi haluaa kehittää kuuntelemisen taitojaan ja päättävät kokeilla leikkiä nimeltä "Juoru". Samaa leikkiä voi käyttää esimerkiksi tyhy-päivän ohjelmassa, jonkin palaverin yhteydessä tai vaikkapa lasten kanssa toteutettavassa toiminnassa.

Leikissä mennään jonoon, niin, että kaikkien kasvot ovat samaan suuntaan. Eli käytännössä jokainen näkee edessä olevan selän.

Taaimmaisena oleva lähettää jonkin viestin, joka voi olla kerrottu tarina tai sarja fyysisiä liikkeitä. Kun hän on valinnut minkä "viestin" hän haluaa lähettää, hän koputtaa edessään olevan selkään. Tämä henkilö kääntyy ja he ovat kasvotusten. Taaimmainen eli viestin lähettäjä kuiskaa nyt asiansa tai näyttää kehon liikkeillä sen edessään olevalle. Vastapäätä olevan tulee olla tarkkana ja "kuulla" myös kehon kieltä.

Kun taaimmainen on lähettänyt viestinsä, edessä oleva kääntyy ja koputtaa seuraavan olkapäätä. Tämä kääntyy, saa viestin edelliseltä ja niin edelleen, kunnes viesti on mennyt jonossa etummaisena seisovalle saakka.

Viestin on tarkoitus säilyä samana taaimmaiselta etummaisena olevalle saakka. Lopulta selviää, tuliko viestistä "juoru" eli muuttuiko se matkalla vai pysyikö se samana, eli kuultiinko ja kerrottiinko asia oikein eteenpäin.

Seuraavaksi etummaisena ollut siirtyy jonon hännäksi ja sama voi alkaa yhä uudelleen ja uudelleen.

# VAHVUUDET JA KASVUN PAIKAT

Seuraavalla sivulla olevalle lomakkeelle voidaan koota vuorovaikutukseen liittyviä haasteita ja vahvuuksia. Kysymykset voidaan osoittaa joko itselle, tiimille tai koko talon henkilöstölle. Alla on muutamia esimerkkikysymyksiä lomakkeen täyttämisen tueksi. Listaa voi jatkaa ja muokata tarpeisiin sopivaksi. Täyttämiseen liittyvän pohdinnan tukena voi huomioida tässä opaskirjassa esiin tuotuja asioita mm. dialogisuudesta ja toisen kuulemisesta.

## Sanallinen viestintä:

Tarkastelkaa miten sanallinen viestintä toimii. Mitkä ovat vahvuudet, mitkä heikkoudet, mitä kehitettävää? Osaatteko kertoa viestin niin, että toinen ymmärtää mistä on kyse ja voi ottaa viestin vastaan? Mikä toimii ja mistä taas syntyy väärinkäsityksiä vuorovaikutuksessa?

## Sanaton viestintä:

Tarkastelkaa niitä asioita, jotka vaikuttavat sanallisen viestinnän taustalla. Onko ollut tilanteita, jotka ovat jääneet selvittämättä tai vaivaavat muuten? Milloin sanaton viestintä toimii ja milloin ei? Miten sitä voitaisiin kehittää? Miten aiemmat onnistumiset vaikuttavat erilaisiin asioihin suhtautumisessa?

## Itsereflektio:

Onko minun/tiimini helppo ottaa palautetta vastaan? Muokataanko toimintaa tarvittaessa? Millaiset asiat vaikuttavat oman viestintäni taustalla? Onko joitakin ennakkosenteita tai -käsityksiä jotka vaikuttavat viestintääni? Voin-ko olla oma itseni tai estääkö jokin sitä? Miten itse vuorovaikutan? Omat vahvuudet ja heikkoudet?

# VAHVUUDET JA KASVUN PAIKAT- LOMAKE



## SANALLINEN VIESTINTÄ

VAHVUUDET:

HAASTEET:

## SANATON VIESTINTÄ

VAHVUUDET:

HAASTEET:

## ITSEREFLEKTIO

VAHVUUDET:

HAASTEET:

## OMIA IDEIOITA JA TOIMIVAKSI TODETTUJA KEINOJA VUOROVAIKUTUSTILANTEIDEN KEHITTÄMISEEN



# TIIMIN KEHITTÄMISEN VIIDES TASO - HUIPPUTIIMIVAIHE



# YHTEISTYÖ SUJUU

Tiimi on nyt työskennellyt yhdessä jo lähes yhden toimintakauden. Matkalle on mahtunut monenlaisia tilanteita, iloja, suruja, erimielisyyksiä, yhtenäisyyttä ja monta muuta asiaa.

Tiimi on tullut nyt viidenteen kehitystasoon, joka on nimeltään huipputiimivaihe. Tässä vaiheessa tiimi tekee aitoa, hyvää yhteistyötä, joka heijastuu myös ympäristöön, eli tässä tapauksessa lapsiin, heidän perheisiinsä, yhteistyökumppaneihin ja koko talon toimintaan. Toimintaa kehitetään, vire taustalla on positiivinen ja rakentava. Kyetään toimimaan yhdessä, vaikka arjessa nouseekin erilaisia mielipiteitä. (Salminen, 2015, 76.)



# LAPSEN ETU KESKIÖSSÄ

Lapset viihtyvät päiväkodissa ja ilmapiiri on hyvä. Lucy on oppinut puhumaan suomea jo melko hyvin ja aiemmin esiin nousseet haasteet ovat vähentyneet kielitaidon oppimisen myötä. Tämän lisäksi haasteiden vähenemiseen on varmasti vaikuttanut myös henkilökunnan omien vuorovaikutustaitojen kehittyminen.

Dialogisuus ja toisen kuunteleminen ovat hyödyksi kaikissa vuorovaikutussuhteissa. Niin nämä, kuin muut vuorovaikutustyössä tarvittavat taidot, kehittyvät hiljalleen, harjoittelun myötä, ja ovat osa sitä ammattitaitoa, joka rakentuu vuosien työn tuloksena.



# ARVIOINTIA TULEVAA VARTEN

Keväällä tiimissä kootaan vuoden aikana tapahtunutta. On tärkeää kiinnittää huomiota niihin onnistumisiin, joihin on yhteisesti päästy. Samalla voidaan koota niitä asioita, joita tulevana toimintakautena mahdollisesti halutaan kehittää.



# TIIMITYÖN ARVIOINTILOMAKE

TÄLLE LOMAKKEELLE TIIMI VOI Koota asioita liittyen tiimityössä tapahtuvan vuorovaikutuksen onnistumisiin ja haasteisiin.

MISSÄ ONNISTUTTU?

MITÄ KEHITETTÄVÄÄ?

MUITA HUOMIOITA?

# ITSESTÄ HUOLEHTIMINEN

Kesä alkaa lähestyä. Lomalla onkin aikaa pitää huolta itsestään enemmän. Loman lähestyessä tiimiläiset jakavat toisilleen niitä asioita, joista itse kokevat saavansa hyvinvointia. Jokaisella heistä on omat tapansa rauhoittua, viettää vapaa-aikaa sekä tyhjentää itsensä työn kuormittavista tekijöistä.

Myös päiväkodin johtaja Leena kannustaa henkilökuntaa pitämään itsestään huolta - koko vuoden aikana.

Stressin ja sitä kautta tulevan kuormituksen purkaminen on merkittävän tärkeää työssä jaksamisen, ja siten myös työyhteisössä tapahtuvan vuorovaikutuksen kannalta.



# STRESSIN VAIKUTUKSISTA

Stressillä on yhteys niin fyysiseen kuin psyykkiseen hyvinvointiin sekä muun muassa motivaation yllä pysymiseen.



Fyysisiä oireita mm. kohonnut verenpaine, hengityksen nopeutuminen, ruoansulatusongelmat, hikoilu, päänsäryt, lihaskivut ja -jännitykset.

Psyykkisiä oireita mm. huonotuulisuus, ärtyisyys, hermostuneisuus, itkuisuus, ahdistuneisuus ja erilaiset keskittymiseen liittyvät vaikeudet.

Muita oireita mm. väsymys ja uupumus, vetämättömyys, huihaus/pyörriytys ja uniongelmat.

(Lähde: Manocha 2013, 119–120.)

# LUONTO

Rami etsii hyvinvointia luonnosta. Luonnossa hän purkaa ajatuksiaan ja fyysisesti kertynyttä stressiä. Ramin mielestä luonnossa on paras liikkua siten, että ei ole mitään suunnitelmaa eikä odotuksia. Voi vain olla ja aistia luonnonrauhan tuomaa hiljaisuutta.





# TANSSI

Annabella harrastaa tanssia vapaa-aikanaan. Tanssiessaan hän kokee, että niin keho kuin mieli virkistyy. Annabella pitää eri tanssilajeista. Hän tanssii usein myös kotonaan, vaikkapa ruokaa laittaessaan.



# KÄSITYÖT

Päiväkodin johtaja Leena rauhoittuu käsitöiden ääressä. Käsitöitä tehdessä tulee uusia oivalluksia ja voi antaa aikaa itselleen. Leena käy myös lenkkeilemässä koiransa kanssa.



# JOOGA JA MEDITAATIO

Shakti rauhoittuu joogaamalla ja meditoimalla. Meditoidessa mieli hiljenee, ajatukset lakkaavat ja voi vain olla. Mielen hiljaisuuden ja sitä kautta syntyvän ajatuksettoman tietoisuuden tilan kautta Shakti saa voimia työssä jaksamiseen, ja hän voi aloittaa jokaisen päivän ikään kuin puhtaalta pöydältä.



# SHAKTIN NIKSIT MEDITAATIOON

Etsi paikka, jossa voit olla hetken rauhassa. Se voi olla sisällä tai ulkona.

Istu mukavasti, joko tuolilla tai lattialla. Avaa kädet polvien päälle, kämmenpuoli ylöspäin. Sulje silmät ja anna huomiosi kääntyä sisäänpäin, itseen. Laita sitten oikea käsi sydämen päälle ja anna huomiosi tulla käden alle. Sano hiljaa sisällesi: "En ole nämä ajatukset, tapahtumat, keho tai tunteet, vaan olen tietoisuus, joka on täysin läsnä tässä ja nyt." Anna itsellesi hetki aikaa rauhoittua. Voit toistaa edellisen lauseen muutaman kerran. Voit myös hengittää muutaman kerran syvempään ja ulos hengittäessä päästää irti kaikesta, mikä pyörii mielessäsi.

Nosta sitten kämmen otsalle. Jotta mieli voi hiljentyä, on tärkeää antaa anteeksi. Muutoin ajatukset juoksevat aina menneessä tai tulevassa. Sano muutaman kerran hiljaa sisällesi: "Annan kaiken anteeksi, itselleni ja toisille." Anna jälleen itsellesi hetki aikaa vain olla tässä ja nyt.

Nosta sitten kämmen pääsi päälle ja anna huomiosi siirtyä sen mukana. Voit sanoa tai pyytää sisällesi, että voisit olla hetken hiljaa, ajatukseton.

Lopuksi laita kämmen takaisin polven päälle kämmenpuoli ylöspäin. Jää istumaan hetkeksi hiljaisuuteen. Mikäli ajatuksia tulee, voit suhtautua niihin lempeästi ja antaa niiden tulla ja mennä takertumatta niihin. Voit myös sanoa: "En halua ajatella juuri nyt."

Anna itsellesi hetki aikaa nauttia meditaation rauhasta, tässä ja nyt.

# TOIMINTAKAUDEN LOPUSSA

Tiimi on nyt työskennellyt yhdessä läpi toimintakauden. He ovat käyneet läpi erilaisia vaihteita, joiden kautta tiimi on kehittynyt nykyiseen muotoonsa.

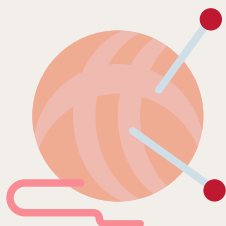
Lucy on iloinen, sillä hän on saanut kavereita päiväkodista. Hän osaa nyt puhua suomea jo riittävästi, jotta pärjää arjen tilanteissa. Hänellä on nyt tukenaan tiimi upeita aikuisia, jotka osaavat huomioida erilaisia vuorovaikutuksen tarpeita kasvavassa määrin.

Tämä tarina oli yksittäinen, kuvitteellinen esimerkki tiimin rakentumisesta ja sen vaihteista. Todellisessa elämässä asiat eivät kulje samaa rataa. Tiimiessä on toisinaan vaihtuvuutta toimintakauden aikana. Tiimit kehittyvät eri tahtiin ja eri tavoin. On tärkeää antaa aikaa tälle keskeneräisyydelle, tiimin rakentumiselle ja omalle itsereflektiolle.

Motivaation säilyminen ja positiivinen tunne töihin tultaessa ovat merkkejä siitä, että ollaan päästy yhdessä kohti jotakin hyvää ja rakentavaa.



VÄLITTÄMINEN ON KUIN  
LANKAKERÄ, JOKA LOPULTA KERII  
MEIDÄT KAIKKI YHTEEN.



## LÄHTEET:

Aaltonen, O. Aulanko, R. Iivonen, A. Klippi, A. Vainio, M. (toim.) 2009. Puhuva ihminen – puhetieteiden perusteet. Helsinki: Otava.

Kauppila, R. 2011. Vuorovaikutus – ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Juva: PS-Kustannus.

Manocha, R. 2013. Silence your mind. Australia: Hachette.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2012. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sanoma pro Oy.

Salminen, J. 2015. Hyvä tiimivalmentaja. Helsinki: J-Impact Oy.

Väisänen, L. Niemelä, M. Suua, P. 2009. Sanat työssä; vuorovaikutus ammattitaitona. Helsinki: Kirjapaja.