

Reetta Isoluoma

Kasvattajien välisen toimivan vuorovaikutuksen merkitys varhaiskasvatuksen työyhteisössä

Opinnäytetyö

Syksy 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden laitos

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Reetta Isoluoma

Työn nimi: Kasvattajien välisen toimivan vuorovaikutuksen merkitys varhaiskasvatuksen työyhteisöissä

Ohjaaja: Virpi Nikkola, Lehtori

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 53

Liitteiden lukumäärä: 2

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia kasvattajien välistä toimivaa vuorovaikutusta sekä sitä, miten se vaikuttaa lapsiin varhaiskasvatuksen ryhmissä. Tutkimus on toteutettu yhdessä päiväkodissa Etelä-Pohjanmaalla kasvattajia haastatteleamalla. Tutkimuksessa on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruu menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, jotka toteutettiin 31.3.-1.4.2020. Haastatteluun osallistui viisi varhaiskasvatuksen opettajaa. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsitteli vuorovaikutusta, tiimissä työskentelyä sekä varhaiskasvatusta.

Tutkimuksessa selvisi kasvattajien arvostavan sitä, että toisia kohdellaan tasavertaisesti ja arvostaen. Jokaisen tekemä työ on yhtä tärkeää ja yhdessä tehdään työtä lasten eteen. Kasvattajat kokivat toimivan vuorovaikutuksen olevan avointa, vastavuoroista, arvostavaa sekä rehellistä. Kasvattajat pitivät myös tärkeänä sitä, että jokainen saa olla juuri sellainen kuin itse on. Voi olla hiljaisempi tai temperamenttimpempi, sillä ei ole väliä.

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella kasvattajat kokivat, että kasvattajien välisellä vuorovaikutuksella on vaikutusta lasten käyttäytymiseen. Kasvattajat toivat esiin, että jos kasvattajien välillä on jonkinlaisia ristiriitoja tai erimielisyyksiä, aistivat lapset sen saman tien. Kasvattajat kertoivat itse olevansa esimerkki lapsille jokaisessa tilanteessa varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan lapset huomaavat ja kuulevat sellaisetkin tilanteet, joita aikuinen ei välttämättä itse edes huomaa tekevänsä tai sanovansa. Ilmeet ja eleet ovat välillä paljon enemmän kuin sanotut sanat. Toivon, että tämä opinnäytetyö antaa lukijalle ajattelemisen aihetta liittyen omaan vuorovaikutusosaamiseen työyhteisöissä, ja pohtimaan vuorovaikutuksen tärkeyttä arjessa.

Avainsanat: Toimiva vuorovaikutus, varhaiskasvatus, tiimityö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author: Reetta Isoluoma

Title of thesis: The meaning of the functional interaction between Educationists in the Working Environment of Early Childhood Education.

Supervisor: Virpi Nikkola, Senior Lecturer

Year: 2020

Number of pages: 53

Number of appendices: 2

The goal of this thesis was to study the functional interaction between educators and how that affects the children in the early childhood education groups. The study has been carried out in a kindergarten in Southern Ostrobothnia by interviewing the educators. This thesis is qualitative. The material was collected through theme interviews, which were carried out between March 31 and April 1, 2020. Five early childhood education teachers took part in the interview. The theoretical framework of the thesis handled interaction, working in a team, and early childhood education.

The study revealed that educators appreciate that others are treated equally and that everyone is appreciated. Everyone's work is equally important, and the educators work together for the children. Educators considered functional interaction as open, reciprocal, appreciating and honest. In addition, they also valued the fact that everyone gets to be themselves. You can be quiet or more temperamental, that does not matter.

According to the results of this study, educators experienced that the interaction between educators affects the behavior of children. If there are any conflicts or controversies between the educators, the children will sense it immediately. Educators expressed themselves that they are an example to the children in every situation in early childhood education. The children will notice such action that the adult is not even aware of. Facial expressions and gestures tell sometimes much more than actual words. I hope that this thesis will give the reader a reason to think about their own interaction skills in work communities, and to think about the importance of interaction in everyday life.

Keywords: Functional interaction, early childhood education, teamwork

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 VUOROVAIKUTUS.....	8
2.1 Vuorovaikutussuhteen periaatteet ja rakentuminen.....	8
2.2 Vuorovaikutuksen haasteet.....	9
2.3 Vuorovaikutustaitojen kehittäminen.....	10
2.4 Toimiva vuorovaikutus.....	11
2.5 Vuorovaikutus varhaiskasvatuksen tiimityössä.....	12
3 TIIMISSÄ TYÖSKENTELY.....	14
3.1 Tiimityön lähtökohdat, periaatteet ja hankaluudet.....	14
3.2 Kumppanuus varhaiskasvatuksen työyhteisössä.....	16
3.3 Esimiehen rooli työyhteisössä.....	16
4 VARHAISKASVATUS.....	18
4.1 Varhaiskasvatus päiväkodissa.....	18
4.2 Kasvattajat ja työyhteisö varhaiskasvatuksessa.....	19
4.3 Lapsen kehitykseen vaikuttava vuorovaikutus.....	20
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	23
5.1 Tutkimuksen perustelu.....	23
5.2 Laadullinen tutkimus.....	23
5.3 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	24
5.4 Haastattelujen toteuttaminen.....	25
5.5 Aineiston litterointi.....	27
5.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	27
5.7 Aineiston analysointi.....	29
6 TULOKSET.....	32
6.1 Haastateltavien taustatietoja.....	32
6.2 Toimiva vuorovaikutus.....	32
6.3 Vuorovaikutusosaaminen.....	34

6.4 Vuorovaikutustaitoja tiimissä	35
6.5 Haastateltavien oma vuorovaikutusosaaminen	37
6.6 Kasvattajien välisen vuorovaikutuksen vaikutus lapseen	38
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	41
8 POHDINTA	45
LÄHTEET	48
LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Aloitin opinnäytetyön aiheen miettimisen sen kannalta, mikä olisi itselleni kiinnostava aihe. Valitsin aiheeksi toimivan vuorovaikutuksen ja lähdin pohtimaan sitä varhaiskasvatuksen näkökulmasta ottaen kohteeksi varhaiskasvatuksen kasvattajat. Päädyin aiheeseen siksi, että itselläni on aikaisempaa kokemusta tiimityöstä, jossa vuorovaikutus ei ollut toimivaa. Mietin jo silloin, että tästä aiheesta voisin opinnäytetyöni kirjoittaa. Halusin opinnäytetyöni liittyvän varhaiskasvatukseen, koska tavoitteeni on saada sosionomi (AMK) tutkinnon lisäksi varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esiin sitä, miten tärkeää on vuorovaikutusosaaminen ja millaista toimivan vuorovaikutuksen tulisi kasvattajien välillä olla varhaiskasvatuksen työyhteisöissä. Aira (2012, 50–51) korostaa, että toimivan vuorovaikutuksen tarkoituksena on edistää ja kehittää yhteistyötä tiimissä. Hän tuo ilmi, että toimivaan yhteistyöhön tarvitaan aktiivista ja tavoitteellista vuorovaikutusta. Tämän opinnäytetyön avulla haluan jokaisen lukijan ja kasvattajan miettivän omaa vuorovaikutusosaamista ja sitä, miten vuorovaikutus näyttäytyy omassa tiimissä. Eklund, Lindholm ja Salminen (2019, 89) tuovat myös esiin, miten suuri rooli vuorovaikutuksella ja yhteistyöllä on toimivaan tiimityöhön.

Tässä opinnäytetyössä tutkin, miten kasvattajat kokevat ja määrittelevät toimivan vuorovaikutuksen, miten toimiva vuorovaikutus näyttäytyy tiimityössä sekä onko kasvattajien välisessä vuorovaikutuksella vaikutusta ryhmän lapsiin tai heidän käyttökseen. Nämä edellä mainitut kolme kysymystä ovat tutkimuskysymyksiäni. Vuorovaikutus on päivittäistä varhaiskasvatuksessa ja työyhteisöissä. Kasvattajat ovat vuorovaikutuksessa keskenään, lasten sekä myös lasten vanhempien kanssa. Kuten myös Talvio ja Klemolakin (2017, 7) toteavat vuorovaikutuksen olevan päivittäistä. He tuovat myös esiin, että vuorovaikutustilanteita on kymmenittäin joka päivä, oli se sitten sanottuja sanoja tai katseita toista ihmistä kohtaan.

Talvio ja Klemola (2017, 9) korostavat vuorovaikutuksen perustuvan aidosti kunnioittavaan ja arvostavaan kohtaamiseen toista ja itseä kohtaan. Varhaiskasvatuksen työkentällä vuorovaikutus on suuressa roolissa työtä tehdessä. Myös Kuusela (2013, 41–42) tuo esiin, miten työyhteisön asialliseen vuorovaikutukseen kuuluu se,

että jokainen henkilö saa itse puhua vuorollaan, ottaa kantaa ja tulee samalla kuul-
luksi. Varhaiskasvatuksessa, sekä myös muissa työyhteisöissä, vuorovaikutus on
päivittäistä ja siksi ajankohtaista koko ajan. Vaikka tässä opinnäytetyössä vuorovai-
kutuksen kasvattajien välillä on pääosassa, ei silti ole unohdettu lasten merkitystä. Lap-
sen kehitykseen vaikuttava vuorovaikutus on myös käsitelty teoriaosuudessa. Siellä
puhutaan siitä, millaista vuorovaikutusta lapsi kokee ja näkee päivittäin sekä mikä
on lapsen kasvua ja kehitystä tukevaa vuorovaikutusta.

Tutkimukseni haastattelut toteutin yhdessä päiväkodissa, keskisuuressa kaupun-
gissa, Etelä-Pohjanmaalla. Haastattelin siellä viittä varhaiskasvatuksen opettajaa.
Suunnittelin haastattelurungon viiden eri teeman pohjalta, jotka olivat: toimiva vuo-
rovaikutus, vuorovaikutusosaaminen, vuorovaikutustaidot tiimissä, oma vuorovaiku-
tusosaaminen sekä kasvattajien välisen vuorovaikutuksen vaikutus lapsiin. Tutki-
mustulokset on jaettu edellä mainittujen teemojen mukaan tulokset otsikon alle.

2 VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutus on tilanne, jossa kaksi tai useampi ihminen kommunikoi keskenään sanoilla, ilmeillä tai eleillä. Vuorovaikutuksen tavoitteena on välittää viestiä ja saada vastaanottaja ymmärtämään se, joko sanallisesti tai sanattomasti. Tärkeää vuorovaikutuksessa ovat ilmeet, eleet ja asenteet, niiden avulla vaikutetaan viestin perillemenoon. (Työturvallisuuskeskus [viitattu 14.10.2019].) Puhe on osa vuorovaikutusta, joka voi näkyä sanallisena eli tavallisena puheena keskustelussa tai ei sanallisena eli ilmeinä ja eleinä, sellaisessa vuorovaikutustilanteessa, jossa on keskustelun piirteet (Bonta 2013, 35).

Hyvää vuorovaikutusta edistää moni asia, mutta tässä tapauksessa käytän sanan hyvä tilalla toimivaa, sillä toimiva vuorovaikutus on kuvaavampi tässä opinnäytetyössä. Toimivassa vuorovaikutuksessa tärkeää on kuunteleminen, kiinnostus, yhteistyökyvykyys, jämäkkyys, aito läsnäolo, empaattisuus eli kyky asettua toisen ihmisen asemaan, tilan antaminen sekä tukeminen. Nämä edellä mainitut asiat listataan Työturvallisuuskeskuksen ([Viitattu 2.11.2019]) sivulla edistämään toimivaa vuorovaikutusta. Vuorovaikutus on viestien vaihtamista, luomista, niiden tulkitsemista ja niihin vastaamista, lisäksi vuorovaikutus on koko ajan muuttuvaa prosessia sekä viestintäsuhteen muodostamista ja sen rakentamista (Isotalus & Rajalahti 2017,18).

2.1 Vuorovaikutussuhteen periaatteet ja rakentuminen

Yksi tärkein asia vuorovaikutuksen onnistumisen lähtökohtana on oma asenne (Talvio & Klemola 2017, 153). Vuorovaikutus on prosessi, jossa jokainen osallistuva henkilö kokee vaikuttavansa. Hyvässä vuorovaikutuksessa on tilanne, jossa käsiteltävä asia etenee ja jokainen on sitä etenemistä edesauttamassa. (Keisala 2017) Talvio ja Klemola (2017, 153) toteavat asenteen itseään kohtaan olevan tärkeää, se mitä haluat vuorovaikutuksessa itsestäsi antaa ja tuoda esiin, lisäksi myös asenne toista tai toisia kohtaan on yhtä tärkeää. Miten otat vastaan toisen vuorovaikutustilanteessa ja miten huomioit myös hänen tarpeet? Lisäksi täytyy muistaa kunnioitava ja tasa-arvoinen asenne tilanteissa. Hyvä asenne voi korvata puutteen

vuorovaikutustaidoissa, ja silloin kaikkein tärkeintä on tuoda ilmi aito arvostus toista ihmistä kohtaan ja unohtaa hienot tekniikat vuorovaikutuksen edistämiseksi. (Talvio & Klemola 2017, 153–154.)

Vuorovaikutustaidoiksi kutsutaan sitä, kun tulee toisten ihmisten kanssa toimeen. Vuorovaikutustaitoja ovat muun muassa hyvä käyttäytyminen, vastavuoroinen viestintä, suvaitsevaisuus, yhteistyötaidot, toisten huomioiminen sekä hienotunteisuus. Sujuvaa vuorovaikutus on silloin, kun työyhteisön, tai muun ryhmän, ilmapiiri koostuu asiallisesta keskustelusta sekä tilanteesta, jossa jokainen saa itse puhua, ottaa kantaa sekä tulee kuulluksi. (Kuusela 2013, 41–42.) Parhaimmillaan onnistunut keskustelu on sellaista, jossa jokainen osapuoli on kokenut oivaltavansa jotain uutta käsitellystä asiasta tai itsestään (Dunderfelt 2015, 70).

Vuorovaikutustaidot rakentuvat muun muassa kuuntelemisesta, havainnoinnista, argumentoinnista ja puheenvuoroista. Täytyy olla taitoa ottaa ja ylläpitää puheenvuoroja sekä jatkaa toisen puheenvuoron jälkeen, sen avulla pystyy ylläpitämään kiinnostavaa keskustelua. Jokaisen vuorovaikutustaidot ryhmässä vaikuttavat siihen, miten eri yksilöt toimivat ryhmässä ja miten ryhmä toimii yhdessä. (Viestintätieteiden laitos [viitattu 10.1.2020].) Keisalan (2017) mukaan vuorovaikutus rakentuu myös yhdessä ajattelusta. Yhdessä ajattelu sisältää dialogitaitoja, jotka ovat suoraan ja rehellisesti puhuminen, näkemysten perustelu, kuuntelu, kyseleminen ja kyseenalaistaminen. Edellä mainittujen dialogitaitojen avulla voi löytyä yhteinen tapa toimia. Sen seurauksena vuorovaikutuksessa syntyy jotain uutta, kun onnistuu ajattelemaan yhdessä. (Keisala, 2017.)

2.2 Vuorovaikutuksen haasteet

Erikson (2019, 13) havainnollistaa, miten jokainen ihminen tulkitsee omalla tavallaan kuullun asian. Tulkintaan vaikuttaa yleensä viitekehys, ennakkoluulot sekä ennakkokäsitykset. Voimakkaat tunteet vuorovaikutustilanteessa saattavat haitata itsensä ilmaisemista, vaikka olisi muuten taitava vuorovaikutustilanteissa. (Erikson 2019, 13.) Voimakkaan tunteen vallassa on vaikeampi ilmaista itseään, ja ilmaisu voi olla epätarkkaa. Lisäksi vuorovaikutustilanteessa vastavuoroisessa asemassa oleville henkilöille voimakkaat tunteet voivat nostattaa pintaan omia tunteita, jolloin

varsinaisen asian keskustelu saattaa jäädä vähemmälle tai sitä tulkitaan väärin. (Sadeniemi ym. 2019, 187.)

Dialoginen vuorovaikutus on helppoa ja luontaista ihmiselle, paitsi jos tilanteessa käsitellään huolia. Huolien käsittely dialogisessa vuorovaikutuksessa voi testata dialogisuuden toimivuutta. (Seikkula & Arnkil 2014, 25.) Dialogi on yleensä tilanne, jossa on suoraa sekä avointa keskustelua. Dialogissa on tärkeää kuunnella toista osapuolta, vaikka hänen näkemyksensä tilanteessa olisikin erilainen. (THL, 2016.)

Järvinen (2018, 121) tuo esiin sen, että yleisimmät ammatilliset kipukohtat johtuvat ihmisten keskinäisistä kanssakäymisistä, kommunikaatioista sekä yhteistyöstä. Järvisen (2018, 121) mukaan huonon ilmapiirin ja motivaation sekä tulehtuneen ilmapiirin voisi välttää, jos vuorovaikutus toimisi työyhteisössä hyvin. Roos ja Mönkkönen (2015, 20) tuovat ilmi, miten työyhteisössä henkilöt eivät välttämättä tiedä mitä tarkoittaa vuorovaikutustaidot. Roos ja Mönkkönen (2015, 20) toteavat, että yhteistyötä tehdessä kitkaa syntyy eniten silloin kun, kun työntekijät toimivat omien totuttujen tapojen mukaan, eivätkä jouta muuttuvissa tilanteissa. Lisäksi kitkaa syntyy tilanteissa, joissa sanoilla ja asioilla on erilainen merkitys työntekijöiden välillä, eikä yhteistyötä tällöin voi syntyä (Roos & Mönkkönen 2015, 20).

2.3 Vuorovaikutustaitojen kehittäminen

Positiivinen asenne ja sen seurauksena positiivinen ajattelu saa aikaan positiivista energiaa, omalla positiivisella asenteella luo itselleen positiivista sisäistä puhetta, joka ohjaa toimintaa ja vaikuttaa omaan tahtotilaan sekä asenteeseen (Fischer & Vainio 2014, 28). Jos henkilö on itseään kohtaan itsekriittinen tai muuten omaa paljon kielteistä ajattelutapaa voi negatiivisuus kohdistua ajatteluna tai tunteina myös muihin ihmisiin. On mahdollista oppia itse huomaamaan omaa kielteistä suhtautumismallia ja negatiivista ajattelua, ja sitä kautta rakentaa itselle myönteisempää mielikuvaa omiin ajatuksiin ja tunteisiin. (Suomen Mielenterveysseura ry, [viitattu 10.1.2020].)

Talvio ja Klemola (2017, 9) kuvaavat vuorovaikutuksen perustuvan omaan tahtoon arvostaa ja kunnioittaa toista osapuolta sekä myös itseä. Talvion ja Klemolan (2017,

9) mukaan vuorovaikutuksen toimivuus on ennen kaikkea kiinni asenteesta toista sekä myös itseä kohtaan. On tärkeää muistaa, että omaa vuorovaikutustaitoa voi kehittää, eikä luovuttaa heti, jos kahden ihmisen kemiat eivät samalla sekunnilla kohtaa (Talvio & Klemola 2017, 9). Rainan (2012, 64–65) mukaan on hyvä pohtia omaa vuorovaikutusosaamista yhtenä työtehtävänä, joka vaatii sen hetkistä ammatitaitoa. Ammatilliset vuorovaikutussuhteet kuuluvat työnkuvaan, jolloin ne on hyvä sitoa myös työntavoitteisiin. Tiimeissä työskentelyyn vaikuttaa vuorovaikutusosaaminen ja se näkyy myös työn tuloksissa. (Raina 2012, 64–65.)

2.4 Toimiva vuorovaikutus

Toimivan vuorovaikutuksen lähtökohta on se, että vuorovaikutuksessa olevat molemmat henkilöt ovat läsnä tilanteessa toisilleen sekä kiinnostuneita toisesta. Toimivassa vuorovaikutuksessa molemmat osapuolet ovat yhtä tärkeitä sekä tasa-arvoisia ja vievät tai synnyttävät keskustelua. Toimivan vuorovaikutuksen yksi avain on se, että vuorovaikutus tuottaa iloa kummallekin osapuolelle sekä lisää intoa keskustella yhdessä ja näin ollen jakaa asioita toiselle. (Burakoff [viitattu 7.1.2020] 8.)

Toimivan vuorovaikutuksen tarkoituksena on edistää toimivaa yhteistyötä tiimissä. Millainen tahansa vuorovaikutus ei johda toimivaan yhteistyöhön, vaan vuorovaikutuksen tulee olla aktiivista sekä tavoitteellista. Toimiva yhteistyö luo myös tiimin välille toimivaa vuorovaikutusta ja vuorovaikutuksen kautta pyritään konkretisoimaan yhteistyön toimivuutta. (Aira 2012, 50–51.) Kojo (2015) kirjoittaa artikkelissaan toimivan vuorovaikutuksen merkitystä siihen, miten työntekijät kokevat yhteenkuuluvuutta sekä kykyä mukautua muutosten edessä. Toimivan vuorovaikutuksen on tarkoitus vähentää työntekijöiden sisäisiä jännitteitä sekä luoda samansuuntaisia tavoitteita työyhteisöön (Kojo 2015).

Toimivaa vuorovaikutusta rakennetaan ihmisten välisellä suhteella ja sen tukemisella. Kunnioittava asenne itseä ja toista kohtaan luo hyvinvoivia ihmissuhteita ja samalla tukee yksilön omaa hyvinvointia. Luottamus ja kivijalka ihmissuhteille rakennetaan tunne- ja vuorovaikutustaitoja käyttämällä sekä harjoittelemalla. Taitojen avulla pystyy ennaltaehkäisemään ristiriitatilanteita sekä ratkaisemaan ongelmat

niin, että tilanteessa säilyy molemminpuolinen kunnioitus ja arvostus toista kohtaan. (Talvio & Klemola 2017, 95–96.)

Talvio ja Klemola (2017, 95–97) korostavat Thomas Gordonin sosioemotionaalisen oppimisen mallia työkaluna toimivaan vuorovaikutukseen ja oman vuorovaikutuksen kehittämiseen. Gordonin mallissa on viisi eri osa-aluetta; minä tietoisuus, vastuullinen päätöksenteko, ihmissuhdetaidot, sosiaalinen tietoisuus sekä itsensä johtaminen. Sosioemotionaalisen oppimisen osa-alueet on pilkottu osiin Talvion ja Klemolan (2017) teoksessa, sen avulla voi itse havainnoida mihin alueeseen tarvitsee keskittyä enemmän ja mikä osa-alue on jo hallussa. (Talvio & Klemola 2017, 95–97.)

2.5 Vuorovaikutus varhaiskasvatuksen tiimityössä

Vuorovaikutuksen merkitys varhaiskasvatuksen tiimityössä on tärkeä osa arkea, sen avulla rakennetaan päivän kulkua ja sovitaan asioista. Kommunikoitaan työkavereiden kanssa ja tehdään työtä yhdessä, sama päämäärä mielessä. Varhaiskasvatuksen arki koostuu keskusteluista. Ensin vaihdetaan työkavereiden kesken kuulumisia, sitten vanhempien kanssa, kun he tuovat lapsia. Päivän aikana tapahtuu kommunikointia jatkuvasti sekä päivään voi myös sisältyä tiimipalaverit. Iltapäivällä vielä vaihdetaan kuulumiset lasten vanhempien kanssa. (Nummenmaa & Karila 2011, 13.) Nummenmaa ja Karila (2011, 13) tuovat ilmi keskustelujen tärkeyden varhaiskasvatuksessa, ei ole yhden tekevää millaisissa tilanteissa ja miten keskusteluita käydään. Mikkola ja Nivalainen (2010, 11) korostavat ammatillisten ominaisuuksien olevan asenteita ja taitoja, joita jokainen pystyy itse kehittämään. Tämä pätee myös vuorovaikutukseen ja sen osaamiseen. Ammatillisuuden avulla jokainen pystyy tutkimaan omaa vuorovaikutustaitoja ja tarvittaessa myös muuttaa omaa tapaa toimia (Mikkola ja Nivalainen 2010, 11).

Toimivaan yhteistyöhön tarvitaan osallistumista, yhteistyökykyä, ymmärrystä, osallisuutta sekä luottamusta. Yhteistyötä tehdessä täytyy jokaisella olla tunne siitä, että on osallisena tiimissä sekä ymmärtää oma ja muiden rooli tilanteessa. On pystyttävä luottamaan muihin tiimiläisiin sekä etsimään yhteinen näkemys siitä, miten erilaisia näkemyksiä sovitetaan yhteen. (Suomen Mielenterveys [viitattu 10.1.2020].) Eklund ym. (2019, 89) korostavat toimivan tiimityön lähtökohtana olevan yhteistyö ja

vuorovaikutus. He ohjeistavat tiimissä työskenteleviä tekemään yhteiset tiimisäännöt, jotka auttavat toiminnassa. He ovat määritelleet sääntöjä, joita olisi hyvä pohtia yhdessä tiimiläisten kanssa; samanarvoisuus, jokaisella on arvokkaat mielipiteet, jotka ansaitsevat huomion, aikataulussa pysyminen tehtävien suhteen, arviointi oikeus tiimin sitoumuksia kohden, kunnioittava kohteleminen, arvostava suhtautuminen sekä kiitosten sanominen, tiimin asioiden yhdessä käsitteleminen ja pahan puhuminen selän takana ei ole sallittua. Tässä lyhennettynä kahdeksan kohdan esimerkki tiimille sopivista säännöistä (Eklund ym. 2019, 89).

3 TIIMISSÄ TYÖSKENTELEY

Tiimissä yhdessä oppimisesta on paljon hyötyä ja voimaa, jokainen tiimiläinen voi oppia toiselta tiimiläiseltä sekä saada uusia ideoita omaan työhön. Vuorovaikutuksen aikana opimme toisten toimintatapoja, poimimme uusia tietoja sekä otamme esimerkkiä toisen ilmaisutavasta ja samalla kehitämme omaa ilmaisua. (Kupias & Peltola 2019, 134.) Kristeri (2019, 83) korostaa oman persoonan merkitystä vuorovaikutussuhteissa, joissa työskentelemme. Hän toteaa työn olevan hengetöntä ja kuollutta, jos työtä tehdään vain tutkintomme ja teorian pohjalta, oma persoona ja teoriataito luovat ammattilaisia. Tiimityöskentely on taito, joka on tarpeellinen läpi elämän. Tiimityöskentely perustuu jakamiseen, kommunikointiin, kompromisseihin sekä yhteisten tavoitteiden saavuttamisen periaatteisiin. (Discovery Tree 2018.)

3.1 Tiimityön lähtökohdat, periaatteet ja hankaluudet

Toimivan tiimin yhtenä tärkeänä lähtökohtana on tiimiläisten myönteinen suhtautuminen toisiinsa, sen seurauksena on tärkeää pitää huolta tiimin yhteistyön laadusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä (Eklund ym. 2019, 198). Kupias ja Peltola (2019, 140) korostavat oppimisen kannalta olevan tärkeää ympärillä olevat ihmiset, he vaikuttavat kokemaasi turvallisuuteen ja sen kautta joko jouduttavat, helpottavat, hidastavat tai estävät omaa oppimistasi sekä yhteistä oppimista. Horila (2018, 293) korostaa, etteikö sillä olisi väliä, millaiset yhteistyötaidot tiimissä on. Horilan (2018, 293) mukaan tiimityön avulla saavutetaan uusia ratkaisuja, monipuolista osaamista ja tuloksia. Lisäksi tiimien tehtävänä on tehdä päätöksiä, neuvotella, antaa palautetta, ideoida ja arvioida tiimin toimintaa sekä tuloksia. Tiimiläiset ovat niitä, joiden kanssa jaetaan ilot ja haasteet työhön liittyvissä asioissa, ja joidenka kanssa vietetään suurin osa työajasta. (Horila 2018, 293.)

Dunderfelt (2014, 71) korostaa viiden avaimen merkitystä hyvään työyhteisöön, nämä viisi asiaa ovat kuunteleminen, konkreettisuus, positiivisuus, jämäkkyys sekä tavoitteet. Kuuntelemisen tärkeys on työyhteisössä tärkeää, ei ainoastaan sanojen kuunteleminen vaan kollegan henkilökohtaisen elämyksen kuuleminen. Mitä hän oikeasti puheessaan tuo ilmi ja hänen ajatuksensa, vaikka ei olisi samaa mieltä

asiasta, tulisi kuunnella ja ymmärtää toisen mielipidettä. Konkreettisuus ilmenee fyysisenä läsnäolona, mutta myös niin sanottu henkinen läsnäolo, pystyen kysyä aiheeseen konkreettisia kysymyksiä ja sen avulla ilmaista kuuntelemista. Jämäkkyys on työyhteisön vuorovaikutustilanteissa omien mielipiteiden ja näkemysten ilmaisua, jämäkkyyttä voidaan kutsua terveeksi itsekkyydeksi. Positiivisuudella haetaan sitä, että hankalassakin tilanteessa pyritään löytämään positiivinen puoli asiasta. Positiivisella asenteella voi ilmeiden ja eleiden kautta näyttää hyväksyntää sekä kannustusta työkavereilleen. Tiimin yhteisten tavoitteiden saavuttaminen vaatii sen, että jokaisen omat tavoitteet ovat myös yhteisiä tavoitteita edesauttavia, ja tässä esimiehen rooli on myös tärkeä. Esimiehen on tärkeää kysellä työntekijöiden kuulumisia sekä mietteitä ja yhteisissä palaverissa on mahdollisuus käydä läpi mieltä painavia asioita. (Dunderfelt 2014, 72–74.) Kupias ja Peltola (2019, 140) tuovat esiin, miten jokainen tiimissä jakaa omia ideoitaan, oivalluksia ja osaamista vain silloin, jos se tuottaa jotakin myönteistä tiimille ja siitä on hyötyä tai iloa muille. Tiimissä työskentelevät ovat jokainen immuuneja toisten vaikutukselle, tiimissä yhdenkin henkilön tunnetila voi innostaa, vahvistaa, tyrmätä tai latistaa koko tiimin henkeä (Kupias & Peltola 2019, 140).

Yhteistyötä tiimissä hankaloittaa esimerkiksi tiimiläisten erilaiset tavoitteet sekä oman edun ajaminen, tiimiläisten väliset ristiriidat, innostuksen puute eli negatiivisuus sekä vastuiden ja roolien epäselvyys (Koivisto & Ranta 2019, 26). Fischer ja Vainio (2014, 17) korostavat yksilön omaa vastuuta työntekijänä omiin asenteisiin, tunteisiin, tavasta suhtautua erilaisiin tilanteisiin ja ihmisiin, lisäksi työntekijällä on vastuu omasta onnellisuudestaan niin vapaa-ajalla kuin töissäkin. On myös kyse jokaisen omasta valinnasta olla sellaisessa työpaikassa, jossa ei ehkä pääse itse kukoistamaan haluamallaan tavalla. Täytyy olla rohkeutta lähteä pois sellaisesta työpaikasta, jossa ei itse koe viihtyvänsä (Fischer & Vainio 2014, 17.)

Eklund ym. (2019, 197) tuovat esiin sen, että jokaisessa työpaikassa on henkilöitä, jotka tekevät muiden olosta hankalaa. Eklund ym. (2019, 197) sanoittavat tilanteiden johtuvan erilaisista työ- tai vuorovaikutustavoista tai persoonien erilaisuudesta. He kuitenkin korostavat harjoittelemaan työskentelyä myös itseä haastavien ihmisten kanssa, koska harvoin kukaan saa valita tiimikavereiksi henkilöitä, joiden kanssa tulee hyvin toimeen. Jotta yhteiset tavoitteet työskentelyssä saavutetaan, on

jokaisen osattava laittaa omat henkilökohtaiset tunteet ja niin sanotut kemiat sivuun ja keskittyttävä tiimin tavoitteiden saavuttamiseen (Eklund ym. 2019, 197).

3.2 Kumppanuus varhaiskasvatuksen työyhteisössä

Hyvän yhteistyön pohja on kumppanuus, johon kuuluu yhdessä oppiminen, kehittäminen ja avoin vuorovaikutus (Terveyskunto Oy, [viitattu 21.1.2020]). Kumppanuus on sellaista, johon tarvitaan myönteistä vastavuoroisuutta toteutuakseen. Kumppanuus ei elä siellä, missä sitä alistetaan, nöyrytetään tai vähätellään, vaan voimansa kasvamiseen se saa hyväksyvistä ja ymmärtävistä suhtautumisesta toiseen henkilöön, tässä tapauksessa työ- ja tiimikaveriin. (Rinkinen-Holkeri 2011, 80.) Kumppanuussuhteita on muutamaa erilaista riippuen siitä, kenen kanssa puhutaan. Voidaan puhua yhteistyöstä vanhempien kanssa, työkumppanuudesta tai oppimiskumppanuudesta. (Nummenmaa & Karila 2011, 29.) Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan enemmän työkumppanuussuhteita.

Köngäs (2019, 232) korostaa tiimityön merkitystä lasten kasvatuksessa, yksinään kasvattaja voi opettaa lapselle esimerkiksi tunneälyä, mutta tiimissä on moninkertainen voima opettamiseen. Hän myös jatkaa siitä, millainen tuho voi piillä tiimityössä. Yhteistä motivaatiota ja jaksamista syö tiimin sisällä oleva negatiivinen ilmapää, tavoitteiden ristiriitaisuus, yhtenäisyyden vähätteleminen tai lannistuneisuus. Yhteistyön ja kehittämisen toteutumiseksi edellytyksenä on tasavertainen kumppanuus, jossa puhalletaan yhteen hiileen tavoittelematta omaa etua. Vastuullinen ja reilu kumppanuus on yhteistyön kestävä pohja, joka tukee kestävästä kehitystä työyhteisössä. (Terveyskunto Oy, [viitattu 21.1.2020].)

3.3 Esimiehen rooli työyhteisössä

Hyvä johtaminen työyhteisöissä vaikuttaa positiivisesti työntekijöihin ja heidän motivaatioon. Työssä jaksaminen, työhön sitoutuminen, työhyvinvointiin ja työn tulokellisuuteen vaikuttaa paljon se, miten hyvällä pohjalla johtaminen on. Lisäksi myös työvoiman saatavuus toimipaikkoihin on tulevaisuudessa haastavaa, koska siihen vaikuttaa paljon sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpula sekä uuden

sukupolven vaihtuminen, hyvällä johtamisella haasteista selvitään helpommin. (Lammintakanen 2017, 238–239.) Isotalus ja Rajalahti (2017, 14) tuovat esiin, kuinka johtajan vuorovaikutusosaamisella on positiivinen vaikutus työyhteisön työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työsuorituksiin, organisaatioon sitoutumiseen sekä työhyvinvointiin. Isotalus ja Rajalahti (2017, 15) korostavat kuinka vuorovaikutusosaamisen tulee olla jokaisen johtoasemassa olevien henkilöiden perusosaamista.

Oulasmaa ja Saloheimo (2013, 81) viittaavat myös siihen, että työntekijöilläkin on vastuu ilmapiiristä, aina ei voi sysätä kaikkea esimiehen niskaan. Kun työyhteisössä tulee ilmi negatiivista suhtautumista ja ilmaisua asioihin, tarvitaan sen kumoamiseen moninkertainen määrä positiivista suhtautumista, joka vaikuttaa siihen, että kielteinen puhe yleistyy työyhteisöissä nopeammin (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 81).

Mikkolan ja Nivalaisen (2010, 60) mukaan esimiehen vastuulla työyhteisöissä on toimivat sekä perustehtäviin suuntautuvien rakenteiden toteuttaminen. Rakenteiden avulla luodaan työlle sekä yhteistyölle suuntautuvat rajat ja raamit, joita työntekijöiden on helppo arjessa noudattaa. Vaikka jatkossa työntekijät vaihtuisivat yksikössä, on rakenteet pysyneet samoina, jolloin on helpompi jatkaa jo hyväksi havaittua yhteistyötä. (Mikkola & Nivalainen 2010, 60, 64.)

4 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatuslaki (L13.7.540/2018, 2§) määrittelee varhaiskasvatuksen tarkoittavan pedagogiikkaan painottuvaa kokonaisuutta käsittelevää kasvatusta, opetusta ja hoitoa, joka on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lasten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa sekä ehkäistä mahdollista syrjäytymistä. Lapsen opitut tiedot ja taidot varhaiskasvatuksessa edistävät ja vahvistavat yhteiskunnassa aktiivista toimijuutta sekä osallisuutta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 14.)

4.1 Varhaiskasvatus päiväkodissa

Varhaiskasvatuksen tarkoituksena ja tehtävänä on tukea sekä edistää kokonaisvaltaisesti lasten kasvua, kehitystä ja oppimista huoltajien kanssa yhteistyössä. Kunnan tehtävänä on järjestää varhaiskasvatuspalveluita sen tarvitsemissa määrissä. (Varhaiskasvatussuunnitelma, 2018, 14.) Varhaiskasvatuksessa lapset opettelevat tiimityöskentelytaitoja leikkimällä yhdessä muiden lasten kanssa. Leikin avulla lapset oppivat ymmärtämään yhteistyötaitoja muiden lasten kanssa. (Discovery Tree 2018.)

Varhaiskasvatuksen toimintamuodot varhaiskasvatuslaissa (L13.7.540/2018, 1§) jaetaan kolmeen muotoon, päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatustoiminta. Varhaiskasvatuslaki määrittelee kolmannessa pykälässä varhaiskasvatuksen tavoitteita, joihin kuuluu muun muassa lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, oppimisen ja kehityksen tukemista, joita edistetään esimerkiksi leikin, taiteen ja liikunnan avulla. Varhaiskasvatusympäristön tulee olla turvallinen, kehittävä ja oppimista edistävä. Lisäksi varhaiskasvatuksen tulee kehittää ja opettaa lapsia yhteistyöhön ja vuorovaikutustaitoihin. Varhaiskasvatuksen tulee osata tunnistaa lapsen yksilöllinen tuen tarve ja järjestää tarvittavaa tukea monialaisessa yhteistyössä sekä toimia yhteistyössä lapsen ja hänen vanhempien tai huoltajien kanssa niin, että kasvatustyö tukee lasta tasapainoiseen kehitykseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin nähden. (L13.7.540/2018.)

4.2 Kasvattajat ja työyhteisö varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018, 29) todetaan, että varhaiskasvatus toimii työyhteisönä, jossa uusia asioita opitaan niin lapsilta kuin toisiltakin kasvattajilta. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018, 29) tuodaan esiin, että työyhteisöissä pitäisi aina olla tilaa erilaisille mielipiteille ja tunteille, sekä kaikkia kannustetaan jakamaan omia ajatuksia ja ideoita rohkeasti ympärillä oleville ja samalla kokeilemaan mahdollisesti uusia toimintatapoja arkeen. Koivunen (2009, 122) toteaa teoksessaan jokaisen kasvattajan olevan oma yksilönsä omien ominaisuuksien, vahvuuksien ja puitteiden muodossa. Helsingin yliopiston tekemän pilottitutkimuksen - työn imusta varhaiskasvatuksessa - mukaan varhaiskasvatuksessa työskentelevien kasvattajien tärkeimmiksi energianlähteiksi muodostui lapset sekä hyvät suhteet omiin työkavereihin (Kansan uutiset 2019).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018, 29) korostetaan sitä, että oppivassa yhteisössä yhdessä tekeminen ja osallistuminen tukevat ja vahvistavat työyhteisöä. Lisäksi jokaisella tulisi olla rohkeutta kokeilla ja yrittää uusia asioita tai toimintatapoja huolimatta pelosta erehtymiseen tai epäonnistumiseen. Työyhteisössä tulisi siis arvostaa huomaavaista ja kunnioittavaa käytöstä. Palaute muilta yhteisön jäseniltä ja lasten huoltajilta edistää työyhteisön oppimista, sekä lisäksi oman ja tiimin toiminnan arvioiminen ja pohdinta edistää oppimista tiimin kasvattajien välillä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018, 29.) Myös Koivunen (2009, 122) tuo esiin kasvatustyössä yhtenä tärkeänä osana omaa persoonaa, omien luonteenpiirteiden tunnistamista, esimerkiksi temperamentin tunnistamisen tärkeyttä. Sen pohjalta pystyy itse arvioimaan ja kehittämään omaa persoonallisuutta ja minäkäsitystä.

Koivunen (2009, 122) tuo ilmi tärkeän asian kasvattajien toimintatavoista, sillä kasvattajien toimintavoilla on suuri merkitys lasten käyttäytymiseen ryhmässä, niin kielteisesti kuin myönteisestikin. Hänen mukaan turvallinen ilmapiiri ryhmän lapsiin syntyy, kun kasvattajat ovat rauhallisia, keskittyneitä lapsiin ja toimivat vuorovaikutustaidot omaavia, kun taas vastaavasti levoton käyttäytyminen kasvattajilla luo lapsiin levottomuutta ja kovalla äänellä puhuminen sekä puheliaisuus lisää lasten äänenkäyttöä. Koivunen (2009, 123) tuo esiin tämänkin opinnäytetyön ytimen, hyvät vuorovaikutustaidot eivät ole vain puhumista, vaan ennen kaikkea toisen henkilön

kuulemista, kuuntelemista, ymmärtämistä, empatiakykyä ja tilannetajua. Lisäksi myös yllä mainittuna se, että kasvattajien oma persoona heijastuu myös lapsiin, miten itse käyttäytyy erilaisissa tilanteissa vaikuttaa myös lapsien käytökseen. Pihlaja ja Viitala (2018, 164) korostavat johdonmukaisuuden tärkeyttä varhaiskasvatuksessa. Ristiriitojen eteen tullessa yhteistyöllä on suuri merkitys. Olennaista on se, että ristiriidat selvitetään sen sijaan, että ne ohitettaisiin. Kun kasvattajat ovat sitoutuneet noudattamaan yhteisiä pelisääntöjä on yhteistyön helpompi jatkaa lasten kasvatuksessa. (Pihlaja & Viitala 2018, 164.)

Vuorovaikutustaitojen kehittäminen on tärkeää, koska silloin jokainen harjoittaa omaa pedagogista toimintaa ja sitä kautta pystytään huomamaan se, miten paljon vuorovaikutuksessa pienillä asioilla on merkitystä isommassa kuvassa katsoen kokonaisuutta (Ahola 2017, 60). Furman (2018, 67) korostaa, kuinka toisen aikuisen kasvatustyylin erilaisuus voi tuottaa itselle tunnetta siitä, että kollega kasvattaa lasta tai lapsi ryhmää väärin. Hän jatkaa, ettei toisen kasvattajan moittiminen johda parempaan lopputulokseen vaan päinvastoin. Furman (2018, 70) toteaa, ettei yhteen hiileen puhaltamisen tarvitse olla maata mullistavaa vaan riittää jopa se, että toinen kasvattaja on kanssasi samaa mieltä. Tilanteessa, varhaiskasvatuksessa, jossa kaksi kasvattajaa toimivat yhdessä on tärkeää luoda yhteisiä kasvatustyyliä, silloin lapset haluavat toimia haluamallanne tavalla. On hyvä käyttää lapsille lauseita, joissa korostetaan molempien kasvattajien mielipidettä, kuten ”me molemmat olemme Raijan kanssa sitä mieltä, että lelut tulee kerätä ennen ulos lähtöä”. (Furman 2018, 70.)

4.3 Lapsen kehitykseen vaikuttava vuorovaikutus

Varhaiskasvatuksessa toimintaa suunniteltaessa tulee huomioida lapsen kielen ja vuorovaikutuksen kehittäminen sekä opettaminen. Lapsen sosiaalinen vuorovaikutus kehittyy päiväkotipäivän aikana ja sitä on tuettava varhaiskasvatuksessa erilaisissa oppimisympäristöissä. Lapsella tulee siis päivän aikana olla mahdollisuus vuorovaikutukseen niin muiden lasten kuin kasvattajienkin kanssa. (Gyekye & Nikkilä 2013, 10–11.) Lapsen kehityksen kannalta on tärkeää moniulotteinen

kasvuympäristö. Lapsen aivorakenteet kehittyvät jokapäiväisessä kanssakäymisessä omien vanhempien sekä ammattikasvattajien kanssa. (Mäkelä 2015.)

Vuorovaikutuksen merkitys varhaiskasvatuksessa korostuu, kun puhutaan nonverbaalisesta viestinnästä eli sanattomasta viestinnästä. Jo pieni lapsi osaa tulkita aikuisten puheen äänenpainosta ja eleistä hänen tunteitaan. Vaikka kasvattajat ryhmässä puhuisivatkin keskenään, osaa lapsi aistia tunnetta kokonaisuutena sivusta. Lapselle merkitsee puhuttuja sanoja enemmän kehonkieli, katse ja äänensävy, lapsi osaa tulkita edellä mainituista asioista kasvattajan välittämää aikeita, viestiä ja tunnelmaa. (Ahonen 2017, 59.)

Lapsi rakentaa omakuvaa itsestään ympäröivän sosiaalisen vuorovaikutuksen perusteella. Lapsen kehitys kokonaisvaltaisesti on riippuvainen siitä, millainen hänen sosiaalinen ympäristönsä on, missä lapsi kasvaa ja kehittyä sekä on vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Ahonen 2017, 59.) Hermanson (2019) tuo esiin, kuinka ensimmäisen elinvuoden aikana luodaan pohjaa lapsen hyvälle psyykkiselle terveydelle tukemalla riittävästi vuorovaikutustaitoja. Hermanson (2019) kertoo psyykkisen terveyden olevan tasapainoista ja hyvää elämää ilman psyykkisiä häiriöitä. Lapsen aivojen toiminta kehittyä ensimmäisten vuosien aikana, jolloin on tärkeää saada riittävän hyvää vuorovaikutusta, etteivät varhaislapsuudessa tapahtuvat negatiiviset kokemukset muokkaa aivojen rakennetta tai toimintaa (Hermanson 2019).

Ahonen (2017, 60) tuo esiin, kuinka tärkeää vuorovaikutus on pedagogiikassa. Ihminen pystyy vuorovaikutuksen avulla ilmaisemaan itseään, tunteita, ajatuksia ja kokemuksia, vuorovaikutuksen avulla pystyy ymmärtämään toista ja tulla itse ymmärretyksi (Ahonen 2017, 60). Ahonen (2017, 60) toteaa vuorovaikutuksen ja pedagogiikan kulkevan käsikädessä ja siksi varhaiskasvatuksessa työskentelevien kasvattajien vuorovaikutustaidot tulee olla toimivat, varhaiskasvatustyötä tehdään omalla persoonalla.

Lapset ja kasvattajat päiväkodissa saavat voimaa samoista asioista, kuten esimerkiksi ilosta, leikistä, toiseen saadusta yhteydestä, kiireettömyydestä sekä yhdessä tekemisestä. Lisäksi ahdistavia asioita, jotka kasvattajat ja lapset yhdessä kokevat ovat melu, kiire, tilojen ahtaus, välinpitämättömyys, yksinäisyys, stressikuormitus ja syytökset. (Köngäs 2019, 220.) Varhaiskasvatuksessa on huomioitava se, miten

paljon puhetta lapset kuulevat päivittäin. Lapsiryhmässä lasta ympäröivä puhe on laajaa, lapsi kuulee puhetta kasvattajilta, oman ryhmän lapsilta, muulta henkilökunnalta, toisen ryhmän lapsilta sekä omilta ja muiden lasten vanhemmilta. On siis tärkeää muistaa huomioida, miten kasvattajat keskenään puhuvat tai miten esimerkiksi vanhemmille puhutaan, sillä lapsi osaa kerätä itselleen puhetta, vaikka ei olisi läsnä juuri siinä tilanteessa. (Gyekye & Nikkilä 2013, 12–13.)

Gyekye ja Nikkilä (2013, 15) korostavat kasvattajien vastuuta lapsen vuorovaikutuksen oppimiseen, lapselle on annettava oikeanlaista roolimallia vuorovaikutuksesta ja kielellisestä osaamisesta niin, että he pystyvät oppimaan kasvattajilta mallin kautta. Gyekye ja Nikkilä (2013, 17) kehottavat vuorovaikutustilanteessa astumaan lapsen kanssa samalle tasolle niin, että lapsen on helppo saada kasvattajaan katsekontakti. Kasvattajan on huomioitava oman puheentuoton olevan lapsen tasolle riittävän selkeää ja ymmärrettävissä lapselle. Kasvattajan on siis muokattava omaa puhettaan niin, että se rikastuttaa lapsen oppimista ja vuorovaikutustaitoja. (Gyekye & Nikkilä 2013, 17.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen perustelu

Päädyin valitsemaan tämän aiheen siksi, koska se on ajankohtainen ja koko ajan pinnalla oleva aihe. Tämä oli myös ensimmäinen aihe, mikä tuli itselläni mieleen, kun opinnäytetyöstä alettiin puhumaan. Omakohtainen kokemus on myös osasyynä aiheen valintaan. Aiheeseen ja teoriaan tutustuminen tukee myös omaa ammatillisuutta nyt ja tulevaisuudessa sekä antaa lukijoille ajatusta pohtia aihetta syvemmin. Opinnäytetyön tarkoituksena on siis saada varhaiskasvatuksen kasvattajilta heidän näkemyksiään toimivasta vuorovaikutuksesta ja sen merkityksestä. Vuorovaikutus on läsnä varhaiskasvatuksessa joka päivä, jonka vuoksi on tärkeää tutkia vuorovaikutuksen merkitystä sekä kasvattajien välillä, että sen heijastumista lapsien käytökseen. Opinnäytetyön pohjalta varhaiskasvatuksessa kasvattajat saavat lisää tietoa vuorovaikutuksen merkityksestä sekä rohkaisee heitä ajattelemaan enemmän omaa vuorovaikutusosaamista ja sen vaikutusta ympäristöön.

Tutkimuskysymykset

- Miten kasvattajat määrittelevät ja kokevat toimivan vuorovaikutuksen?
- Miten toimiva vuorovaikutus näyttäytyy tiimityössä?
- Onko kasvattajien välisellä vuorovaikutuksella vaikutusta ryhmän lapsiin tai heidän käyttökseen?

5.2 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen eli kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen laatua, merkitystä ja ominaisuuksia kokonaisvaltaisesti. Laadullinen tutkimus on toinen tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus ja niistä toinen on määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen tutkimus. (Koppa 2015.) Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus kuvailla saatuja tuloksia, ei niinkään ennustaa toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa (SurveyMonkey, [viitattu 1.4.2020]). Hirsjärvi ym. (2009, 161) korostavat laadullisen tutkimuksen tulosten tarkoituksena on kuvata niin sanotusti todellista elämää ja tutkittavaa aiheita kokonaisvaltaisesti.

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, löytää ja sitä kautta paljastaa tosi-asioita, joista ei ole aiempaa väittämää. Laadullisen tutkimuksen tulokset ovat rajoitettu tutkittavan kohteen aikaan ja paikkaan määräytyviä selityksiä ja ajatuksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.)

Tähän opinnäytetyöhön valikoitui laadullinen tutkimus juuri sen vuoksi, että haluttiin saada tutkimalla tietoa varhaiskasvatuksessa työskentelevien kasvattajien välisestä vuorovaikutuksesta ja heidän kokemuksistaan. Vilpas ([viitattu 14.5.2020]) tuo esiin, ettei laadullisessa tutkimuksessa haastattelukysymyksiin ole vain tiettyjä vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltavien annetaan itsenäisesti kertoa sekä jäsentää oma mielipide ja vastaus. Näin ollen saatavista vastauksista ja tuloksista tutkija toteuttaa yhtenäisen koonnin ja selityksen (Vilpas [viitattu 14.5.2020]). Laadullisen tutkimuksen yksi tutkimusmenetelmä on haastattelu, ja sitä menetelmää on käytetty myös tässä opinnäytetyössä.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin yhden päiväkodin kasvattajien mielipiteitä ja kokemuksia toimivasta vuorovaikutuksesta. Saatuja tuloksia ei siis voi yleistää, koska haastattelut rajoittuvat pienehköön osallistujamäärään, mutta tuloksista saa kuitenkin kokonaiskuvaa tutkittavasta aiheesta. Tuomi ja Sarajärvi (2017, 13) tuovat esiin teorian tärkeyden laadullisessa tutkimuksessa. Myös tässä opinnäytetyössä on kirjoitettu ensin teoriaosuus valmiiksi ja sen pohjalta pohdittu haastattelukysymyksiä ja sen runkoa. Teorian avulla pyritään ymmärtämään tutkimuksen kokonaiskuvaa, luotettavuutta ja metodeja. Teoriassa puhutaan keskeisistä käsitteistä ja niiden välisistä suhteista viitekehityksessä. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 13–14.)

5.3 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Aineistonkeruumenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytettiin haastattelua. Haastattelun avulla saadaan haastateltavien mielipiteitä, asenteita, arvoja, havaintoja sekä kokemuksia parhaiten tietoon (Koppa haastattelut 2015 [viitattu 14.5.2020]). Hirsjärvi ja Hurme (2008, 34) tuovat esiin, miten haastatteluissa tutkija ja tutkittava ovat tilanteessa läsnä sekä suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa, ja sen avulla pystytään suuntaamaan tiedonhankintaa oikein. Haastattelun avulla saadaan haastateltavilta täsmällisempiä vastauksia, kun heidän on mahdollista täsmentää tai

jousta kysymyksen tullessa. Haastattelun avulla saadaan myös kuvaavia esimerkkejä tutkittavasta asiasta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 36.)

Teemahaastattelussa molemmat osapuolet niin haastattelija kuin haastateltavakin saa kokea monipuolista vuorovaikutusta. Teemahaastattelun kysymykset ja aihepiirit ovat valmiiksi suunniteltuja haastattelun pohjaksi. Haastatteluissa ei kuitenkaan ole pakko noudattaa juuri sitä järjestystä, minkä pohjalle on kysymykset tehnyt. Valitut teemat ja kysymykset käydään haastattelun aikana läpi tilanteiden mukaan. (Näpärä 2017.) Teemahaastattelu etenee tutkittavan aineiston valittujen teemojen välillä ja näin ollen antaa haastateltavien äänen paremmin kuuluviin. Teemahaastattelussa kaikkien haastateltavien runko ja teema on sama, kysytyt kysymykset kuitenkin saattavat olla eri järjestyksessä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.)

Tähän opinnäytetyöhön on valikoitunut aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelu, koska se tukee parhaiten tutkittavaa aihetta ja antaa juuri kasvattajien näkökulmaa esille. Teemahaastattelussa haastateltavat pääsevät vapaasti kertomaan omia näkökulmia ja ajatuksia haastattelijan kysymyksiin viitaten. Haastattelurungon teemoihin jakaminen auttaa haastateltavaa syventymään juuri tiettyyn aiheeseen, ja se oli tässä opinnäytetyössä tärkeäksi havaittu asia. Haastateltavat pääsevät myös tarkentamaan ja täsmentämään haastattelukysymyksiä ja sitä kautta pohtimaan omia ajatuksiaan ääneen. Jokainen kasvattaja haastateltiin yksilöllisesti, eikä kukaan ollut kuulemassa, kuinka toinen vastaa kysymyksiin. Samoin myös heidän vastauksensa pysyi vain tutkijan tiedossa.

Haastattelujen jälkeen, kun tutkimusaineisto on koossa, on vuorossa litterointi. Litterointi tarkoittaa sitä, että tutkimusaineisto laitetaan muotoon, jossa sitä voi tutkia, eli kirjoittaa nauhoitettu puhe tekstimuotoon. Litterointi on aikaa vievää ja työlästä, mutta samalla se luo tutkijan ja aineiston välille vuoropuhelua, mikä on myöhemässä vaiheessa hyväksi tutkijalle. (Vilkkä 2015, 88.)

5.4 Haastattelujen toteuttaminen

Haastattelut toteutin 31.3.2020 ja 1.4.2020. Tiistaina 31.3. toteutin neljä haastattelua ja keskiviikkona 1.4. toteutin yhden haastattelun. Ajatuksena oli tehdä

haastattelut kahtena tai kolmena eri päivänä. Kuitenkin ensimmäisen haastattelun jälkeen koin, että voin tehdä haastatteluita useamman päivässä, joten sen vuoksi sain nopeutettua tätä osiota. Sain toteutettua haastattelut rauhallisessa ympäristössä onnistuneesti.

Työni tutkimusosuus ajoittui kevään 2020 ajalle, jolloin COVID-19 eli koronavirus aiheutti omia rajoituksia ja muutoksia normaaliin arkeen Suomessa. Sain kuitenkin toteutettua aikomani haastattelut yhteistyötahoni kanssa. Haastatteluja tehdessä muistimme pitää turvavälin ja noudattaa muutenkin yleisiä ohjeistuksia. Olin tehnyt kasvattajille haastatteluun alustavan pohjan (Liite 1), jossa toin esiin haastattelun teemat. Lähetin kuvan pohjasta kasvattajille oman ryhmänsä puhelimeen heidän esimiehen puhelimesta. Tämän avulla kasvattajat saivat vähän osviittaa, siitä mitä tämä opinnäytetyön tutkimus koskee ja mitä haastattelussa tullaan kysymään.

Haastattelut toteutin molempina päivinä klo 8.20-13.00 välisenä aikana. Edellä mainitusta poikkeusolojen vuoksi haastattelut oli mahdollista järjestää myös aamupäivällä, koska lapsia oli päiväkodissa vähemmän. Haastatteluun osallistui viisi kasvattajaa päiväkodista. Haastatteluiden kesto oli 40 minuutista 67 minuuttiin. Haastattelu tapahtui päiväkodin johtajan huoneessa, jossa oli rauhallista eivätkä käytävän äänet kuuluneet sinne. Haastattelut nauhoitettiin ja sen pohjalta litteroitiin.

Haastattelua varten olin laatinut teemahaastattelurungon (Liite 2), jonka olin jakanut viiteen eri teemaa. Aihealueet olivat toimiva vuorovaikutus, vuorovaikutusosaaminen, vuorovaikutustaidot tiimissä, oma vuorovaikutusosaaminen ja kasvattajien välisen vuorovaikutuksen vaikutus lapseen. Nämä teemat nousivat keskeisinä aiheina teoriaosuudesta. Rungon pohjalta oli helpompi keksiä kysymyksiä aihealueiden alle ja rakentaa haastattelukysymyksiä monipuolisesti. Ennen haastatteluiden toteuttamista laadin tiivistelmän opinnäytetyönaiheesta ja haastattelurungosta, jonka avulla pyrin motivoimaan kasvattajia päiväkodissa. Lähetin päiväkodin johtajan puhelimesta ryhmiin viestillä kuvan haastattelua alustavasta pohjasta saatetekstein valmistukseni heitä tuleviin haastatteluihin. Sen pohjalta oli helpompi käydä kasvotusten kysymässä kasvattajia osallistumaan haastatteluun. Samalla kasvattajat saivat jo alustavasti pohtia tutkittavaa aihetta ja samalla valmistautua haastatteluun.

5.5 Aineiston litterointi

Haastatteluaineiston litteroinnin aloitin heti haastattelujen jälkeen. Haastattelut toteutin 31.3. ja 1.4., jonka jälkeen seuraavana kahtena päivänä litteroin haastattelut. Litteroin kolme haastattelua 2.4. ja kaksi 3.4. Keskityin edellä mainittuina päivinä pelkästään litterointiin.

Litteroinnit toteutin siten, että kävin läpi haastattelua kaksi tai kolme sanaa kerralla, jonka jälkeen kirjoitin ne koneella Word-tiedostoon. Sen jälkeen, kun olin käynyt koko haastattelun sanasta sanaan läpi, kertosin vielä kuunnellen haastattelun sanasta sanaan ja korjasin mahdolliset virheet. Litteroidessa Word-pohjalle käytin fonttina Arial, fonttikoko 10 ja riviväli 1,0. Litteroitua tekstiä tuli 42 sivua. Litteroinnissa kirjoitin haastateltavan puheen sanasta sanaan säilyttäen murre sanat sekä kaikki täytesanat. Tässä työssä tulen lainaamaan myöhemmässä osiossa haastateltavien sanoja, jolloin olen muokannut sanat niin, ettei siitä pysty päättelemään murteen perusteella kenen vastaajan puhetta se on.

5.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tuomi ja Sarajärvi (2017, 122) on kuvannut eettisyyden olevan tutkimuksen luotettavuuden toinen puoli. Eettinen sitoutuneisuus on avain hyvään tutkimukseen. Laadullinen tutkimus ei kata aina hyvää laatua tutkimuksesta, vaan siihen vaikuttaa myös tutkimussuunnitelma, oikeaksi valittu tutkimusasetelma sekä raportoinnin hyvin toteuttaminen. (Tuomi ja Sarajärvi 2017, 122.) Kananen (2014, 125) lisää myös, että tutkimustuloksina saadut tiedot täytyy olla totuudenmukaisia ja luotettavia.

Kuulan (2011, 24) mukaan tutkittavan tiedon luotettavuuteen sekä tarkistettavuuteen kuuluvat tutkimusaineiston asianmukainen keruu, käsittely ja arkistointi. Kuula (2011, 24) korostaa miten tärkeää on kunnioittaa haastateltujen ihmisarvoa sekä itsemääräämisoikeutta ja siten välttää tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvia vahinkoja haastatelluille. Yleisemmät tutkimuseettiset väärinkäytöt ovat tutkimustulosten plagiointia ja väärentämistä, tutkijalta odotetaan rehellisyyttä, tunnollisuutta sekä tutkimusalan tuntemusta (Kuula 2011, 29–30). Vilkan (2015, 27) mukaan hyvän tutkijan tulee perustaa tiedonhankintansa alansa tieteelliseen kirjallisuuteen pohjaten

sekä asianmukaiseen tietolähdepohjaan. Aloitin tämän tutkimuksen siitä, että pe-rehdyin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen kriittisesti. Poimin sopivia lähteitä teori-anpohjalle ja kokosin kasaan kattavan teoriaosuuden. Opinnäytetyössä on käytetty tieteellisiä ja asiallisia lähteitä oikein viitaten ja lähdeluetteloa täydentäen.

Tuomi ja Sarajärvi (2017, 121) korostavat hyvän tieteellisen käytännön perusteita olevan esimerkiksi jo olemassa olevaan teokseen oikeellinen viittaaminen, aiempien tutkimusten oikein tulkitseminen ja siitä raportoiminen, tutkimuksessa saatujen tu-lostien oikein kirjaaminen sekä säilyttäminen sekä muiden osapuolten tasa-arvoi-suus tutkimuksessa. Tässä opinnäytetyössä on viitattu jokaiseen lähteeseen oikea-oppisesti SeAMKin kirjallisten töiden ohjeiden mukaan. Lisäksi tutkimusaineisto on säilytetty ulkopuolisilta salassa. Aikaisempia tutkimuksia on luettu kriittisesti ja niitä arvostavasti. Tässä opinnäytetyössä on ollut vain yksi henkilö toteuttamassa tutki-musta, mutta jokaista tutkimukseen osallistujaa on kohdeltu tasa-arvoisesti.

Tutkimukseen osallistuneet kasvattajat pysyvät nimettöminä eikä heidän ikäänsä tai työkokemustansa tuoda esiin muuta kuin kohdassa, jossa on yhteenvedossa tietoja haastatelluista. Vilka (2015, 29) korostaa, että koko tutkimuksen ajan on muistet-tava kunnioittaa ja varjella tutkittavia henkilöitä sekä myös toimeksiantajaa. Kenen-kään haastatteluun osallistujan tietoja ei tuoda esiin, vaan heidät on luokiteltu kirjain-numeroyhdistelmällä H1, H2 jne. Tämän avulla varmistetaan, ettei haastateltujen henkilökohtaiset vastaukset ja ajatukset ole kenenkään opinnäytetyötä lukevan pää-teltävissä. Kunnioitan jokaista haastatteluun osallistujaa siten, että olen velvollinen noudattamaan salassapito- ja vaitiolovelvollisuutta.

Vilka (2015, 30) muistuttaa, ettei tutkimusaineisto saa joutua ulkopuolisen käsiin missään tutkimuksen vaiheessa ei myöskään tutkimuksen päätyttyä. Säilytän opin-näytetyötä koskevat haastattelun tulokset siten, ettei kukaan ulkopuolinen pääse niitä lukemaan, en myöskään luovuta mitään tietoja ulkopuolisille henkilöille. Tulen säilyttämään tutkimusaineistoa asianmukaisesti. Kun aineistoa ei enää tarvita, tu-hoan sen asianmukaisesti.

Luotettavuutta ja eettisyyttä tukee myös se, että opinnäytetyön alkumetreillä on kysytty mahdollista yhteistyötahoa ja hankittu tutkimuslupa. Opinnäytetyön tutkimus on toteutettu Etelä-Pohjanmaalla, keskisuuren kaupungin yhdessä päiväkodissa.

Tutkimustyö on aloitettu siten, että ensiksi on kirjoitettu teoriaosuus pohjaksi ja sen jälkeen alettu miettiä eri yhteistyötahoja. Opinnäytetyön aiheesta kiinnostuneelle yhteistyötaholle laadin opinnäytetyötä koskevan tutkimuslupahakemuksen, joka hyväksyttiin. Sen jälkeen aloitin haastattelujen sopimisen ja niiden pitämisen.

5.7 Aineiston analysointi

Hirsjärven ym. (2009, 221) mukaan tutkimuksen ydintä ovat analyysi, tulkinta ja johdopäätös osiot. Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 11) tuovat esiin sen, että pelkkä aineiston luokittelu ei tarkoita sen analysointia, vaan aineistoa tulee tarkastella monesta eri näkökulmasta, koska tuotettu aineisto on yleensä laaja ja moninainen tekstituotos. Hirsjärvi ja Hurme (2010, 135) toteavat, ettei analyysivaiheessa ole tarpeen käyttää koko saatua aineistoa, eikä siihen aina ole edes mahdollisuutta. Analysoidessa aineistoa tulee eritellä ja luokitella, minkä avulla pyritään luomaan tutkittavasta ilmiöstä kokonaiskuvaa uudessa perspektiivissä (Hirsjärvi ja Hurme 2010, 143).

Tutkimuskysymyksiä pohtiessa on hyvä miettiä, mitkä ovat ne kysymykset, mitä aineistolta halutaan kysyä. Ensimmäinen tehtävä on asettaa tutkimusongelma. Tutkimuskysymykset eivät ole lopullisesti lyöty lukkoon, vaan ne voi tarkentua tilanteessa, kun aineistoa lähestytään tarkemmin. Aineiston rajaaminen ja ryhmittäminen tulee tehdä hyvissä ajoin, että seuraava vaihe olisi toteutuksen kannalta selkeämpää ja helpompaa tutkijalle itselle. Tutkimuskysymysten täytyy olla sellaiset, että aineisto vastaa niihin. Itselle mielenkiintoiset ja mielekkäät asiat ovat ne tekijät, jotka ohjaavat aineistoon tehtyjä valintoja. Aineiston rajaamista koskevissa asioissa on keskeistä muistaa perustella tehdyt muutokset. (Ruusuvuori ym. 2010, 9–11.)

Sisällönanalyysi menetelmän tarkoituksena on pyrkiä saamaan tiivistetty kuvaus tutkitusta aiheesta yleisesti. Teoriaohjaava sisällönanalyysi tarkoittaa sitä, että saatuja tuloksia vertaillaan olemassa olevaan teorian tietoon, jonka avulla pyritään todentamaan tutkimuksesta saatuja tuloksia. Teoriaohjaavassa analyysissä teoriaa voidaan käyttää apuna, mutta analyysi ei kuitenkaan rakennu täysin teorian varaan. Teoriaohjaavassa analyysissä voidaan tutkia ihmisten kokemuksia jostakin. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin varhaiskasvatuksen kasvattajien kokemusta toimivasta

vuorovaikutuksesta. Saatuja tuloksia ryhmitellään ja sitä kautta vertaillaan teoriapohjaan ja siitä syntyneeseen malliin. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 87–103.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty teoriaohjaavaa analyysiä, koska tutkimuksessa on tutkittu kasvattajien näkemyksiä ja kokemuksia toimivasta vuorovaikutuksesta. Oli siis selvää, että tutkimusta tehdessä teoria kulkee mukana, mutta tutkimuksesta saadut tulokset ovat pääasiana.

Tuomi ja Sarajärvi (2017, 77–78) ovat koonneet miten aloittaa tutkimuksen sisällönanalysoinnin. Ensiksi tulee päättää kiinnostavat kohdat aineistosta, sitten merkitä ja erottaa asiat aineistosta, joten ylimääräinen jää pois, sen jälkeen aineiston teemojen luokittelu ja tyypittely ja viimeisenä yhteenvedon kirjoittaminen. Tätä opastusta on käytetty tässä tutkimuksessa ja sen sisällönanalysoinnissa. Hirsjärvi ym. (2009, 224) kuitenkin korostavat, ettei ole tiukkoja sääntöjä, joiden mukaan tulisi tutkimuksen analyysiä tehdä. Heidän mukaan aineistoa kerätessä ja siihen tutustuesssa tutkija jakaa tutkimustaan eri teemoihin ja tekee alustavia valintoja jo siinä vaiheessa. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on tiivistää ja yleistää olennaiset osat tutkimustuloksista. Jokainen tutkimus on yksilöllinen, joten on mahdotonta sanoa vain yhtä ainoa ohjetta aineiston avaamiseen.

Hallikaisen (2016) mukaan laadullisen analyysin perusmenetelmä on teemoittelu. Tutkimusaineisto on jaettu aihepiireihin eli teemoihin. Teemojen avulla pystytään vertailemaan niiden näkyvyyttä aineistossa. Ensiksi on mietittävä, mitä teemoja tutkimuksessa vertaillaan ja mitkä ovat tutkimuskysymykset sekä -tehtävät. Teemoittelu on samankaltainen kuin luokittelu, mutta lukumäärien sijaan keskitytään teemojen sisältöön. Teemat kootaan aineistosta ja lajitellaan ne kohtiin, joissa puhutaan kyseessä olevasta teemasta. Teemojen alle on helppo lisätä sitaatteja havainnollistamaan saatuja tuloksia. (Hallikainen 2016.) Teemahaastattelulla poimitut kysymykset ja niiden suorat vastaukset esitetään pääsääntöisesti tutkimustuloksina (Kananen 2014, 111). Teemoittelu oli selkeä valinta tähän opinnäytetyön tutkimustulosten avaamiseen, koska haastattelurunko oli jo valmiiksi jaettu omiin teemoihin. Tämän avulla oli helpompi lähteä avaamaan tutkimuksessa tulleita tuloksia.

Aineiston analysoinnin aloitin sillä, että tulostin litteroidut haastattelut. Aineistosta jaoin jokaisen haastattelun omaan pinoon ja merkitsin ne kirjainnumeroyhdistelmin, H1, H2 jne. Sen jälkeen, kun jokaisen haastattelun aineisto oli omana kasana ja

nimetty, aloitin aineiston jäsentelyn. Otin käyttöön eriväriset yliviivaustussit, jokaiseen haastattelurungon teemaan oman värin. Punaisella värillä merkitsin vastaukset, jotka käsittelivät aihetta toimiva vuorovaikutus. Vihreä väri edusti aihetta vuorovaikutusosaaminen, ja keltainen väri oli vuorovaikutustaitoja tiimissä osioon. Lisäksi sinisellä värillä yliviivasin tekstiä, jossa käsiteltiin omaa vuorovaikutusosaamista, ja viimeisenä violetilla värillä yliviivasin aiheet liittyen kasvattajien välisen vuorovaikutuksen vaikutusta lapsiin.

Aloitin aineiston läpikäymisen siten, että jaoin tulokset -otsikon alle jokaisen teeman omaan otsikkoon ja lähdin etsimään niihin vastauksia haastattelujen tuloksista. Värikoodaukset auttoivat tilanteessa huomattavasti ja aiemmin tehty perusteellinen työ nopeutti tutkimustulosten löytämistä. Lähdin pohtimaan jokaista otsikkoa erikseen ja etsimään niihin kohdistuvia vastauksia haastatteluiden litteroinneista. Sen jälkeen kokosin aina muutamia osuvia kommentteja tulosten alle.

6 TULOKSET

Tässä luvussa analysoin tutkimuksestani tulleita tuloksia. Haastattelulomakkeen (Liite 2.) teemat on jaettu omiksi otsikoikseen, jolloin lukijan on helpompi seurata tutkimuksen teemoja. Tuloksia olen avannut omin sanoin ja tehnyt suoria lainauksia haastateltavien vastauksista. Haastateltavat olen anonymisoinut koodeiksi H1, H2 jne. Tutkimuksen haastatteluista ei ole mahdollista tunnistaa ketään haastateltavaa.

6.1 Haastateltavien taustatietoja

Tässä opinnäytetyössä haastateltiin viittä kasvattajaa yhdestä päiväkodista. Haastateltavien ikähaarukka oli 28 – 52 vuotta. Haastateltavien työkokemus varhaiskasvatuksesta oli reilusta viidestä vuodesta yli 20 vuoteen. Ammattinimikkeellä varhaiskasvatuksen opettaja työskentelee neljä viidestä. Yhdellä on varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys sekä myös varhaiskasvatuksen erityisopettajan pätevyys, ja hän toimi siis varhaiskasvatuksen erityisopettajana. Kolme viidestä on sosionomipohjaisia varhaiskasvatuksen opettajia ja yhdellä haastateltavista on opistotasoinen koulutus. Lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajalla on sosionomipohjainen varhaiskasvatuksen opettajan koulutus sekä yliopistopohjainen varhaiskasvatuksen erityisopettajan koulutus.

6.2 Toimiva vuorovaikutus

Tutkimuksessa lähdin tutkimaan kasvattajien näkemyksiä ja havaintoja liittyen toimivaan vuorovaikutukseen. Haastatteluissa selvitin kasvattajien omaa näkemystä ja kokemusta toimivaan vuorovaikutukseen ja sen tärkeyteen tiimityössä. Haastatteluissa selvisi, että kasvattajat määrittelevät toimivan vuorovaikutuksen olevan avointa, vastavuoroista, tasapuolista, rehellistä ja arvostavaa.

Avointa vuorovaikutusta ja rehellistä, sellaista, että kaikki uskaltaisi puhua toisilleen. (H5)

Minun mielestä se on sellaista niin kuin vastavuoroista, että toimii molemmin päin. Sitten sellaista avointa, että informaatio siirtyy ja keskustellaan kaikista asioista. (H3)

Toimivassa vuorovaikutuksessa jokainen tiimin tai työyhteisön jäsen pääsee kertomaan oman mielipiteensä niin, ettei hänen tarvitse miettiä jälkeinpäin, että mitähän muut siitä olivat mieltä. Tutkimuksessa selvisi, että kasvattajat kokevat tärkeäksi sen, että he tulevat kuulluksi ja myös sen, että he osaavat kuunnella muita. Jokainen on oma persoonansa, ja se voi joskus tuoda eteen haastavia tilanteita. On kuitenkin tärkeää hyväksyä jokainen sellaisena, kuin hän on.

Tutkimuksessa selvisi, että kasvattajien mielestä toimivassa vuorovaikutuksessa on tärkeää, että vuorovaikutustilanteesta syntyy jokin lopputulema, johon molemmilla tai kaikilla on ollut osuutta käsiteltävään asiaan. Haastateltavista osa toi esiin juuri sen, että jokaista henkilöä on kuultava tasapuolisesti, jotta myös hiljaisimmat tiimikaverit saavat tuoda oman mielipiteen esiin.

.. jokaisella on se tunne, että minä toin joitain omaa ja sitten me teimme tästä jotain yhteistä. (H2)

.. molempia osapuolia kunnioittavaa ja mut kuitenkin niiku uskaltaa ilmaista oman mielipiteen. (H3)

.. se että minkä laatuista se vuorovaikutus kasvattajien välillä ryhmässä on, tekee siitä ryhmästä sen mitä se on. (H2)

Moni haastateltavista toi ilmi, miten paljon hyviä vaikutuksia toimivalla vuorovaikutuksella on tiimityössä. Ei pelkästään sanallinen vuorovaikutus vaan lisäksi myös kaikki eleet ja ilmeet vaikuttavat paljon toimivaan vuorovaikutukseen sekä tiimin yhteishenkeen. Toimiva vuorovaikutus auttaa yhteistyöntekemistä sekä luo hyvää yhteishenkeä koko tiimiin. Yksi haastateltavista tiivisti asian ytimen, toimivasta vuorovaikutuksesta lähtee kaikki liikkeelle, se on tiimityön ydin asia.

No sehän on kaiken a ja o, se vuorovaikutus. (H1)

Toimiva vuorovaikutus luo myös sitoutuneisuutta työhön ja työyhteisöön, koska silloin kasvattajat kokevat voivansa vaikuttaa ja tulevansa kuulluksi. Toimivan vuorovaikutuksen seurauksena tiimissä toimiminen on helpompaa ja arjessa tapahtuvista muutoksista, isoista tai pienistä, päästään huomattavasti helpommin ylitse, koska kasvattajien välille on kytkeytynyt luottamus ja toimiva vuorovaikutus. Myös

positiivisuus, palautteen anto ja kannustus näyttäytyvät, kun vuorovaikutus on toimivaa sekä arkipäivää. Jokaisella kasvattajalla on hyvä olla työyhteisössä.

6.3 Vuorovaikutusosaaminen

Jokainen haastateltavista toi ilmi, että vuorovaikutusosaamiseen kuuluu toisen kuunteleminen. Se, että oikeasti kuuntelee, mitä toisella on sanottavaa ja hyväksyy sen. Myös oman toiminnan reflektointi nousi esiin haastattelussa, miten itse käyttäytyy vuorovaikutustilanteissa ja miten sitä voisi parantaa. Jokainen kasvattaja on omanlainen ja kaikilla on omat vahvuudet mutta myös heikkoudet. Toiset voivat olla temperamenttisempia kuin toiset kasvattajat, mutta tiimistä voi myös löytyä hiljaisempiäkin. Jokainen täytyy ottaa huomioon vuorovaikutustilanteissa.

.. et osaat reflektoida omaa toimintaa, osaat miettiä minkälaista mun oma vuorovaikutus on, ja sitte se, että osaa lukea sitä toista. (H1)

Kyky vastaanottaa ja antaa palautetta ja sellasta keskustelemaa niiku, et osaa keskustella ja muokata omiakin mielipiteitä sen mukaan. (H5)

Niin harjotus tekee siinäkin mestarin. Ja ensiksi pitää olla sinut sen oman ittensä kans, että tietää, että tämä on mun tapa toimia ja mä toimin näin. (H4)

Kasvattajat kokivat, että oma vuorovaikutusosaaminen kehittyy ajan mittaan. Kuukaan ei ole heti aluksi täydellinen. Ajan kuluessa oppii tuntemaan itseään paremmin ja löytää itseltään ne heikkoudet ja pyrkii niitä vahvistamaan omien vahvuuksien avulla sekä myös tiimin tuella. Arjen pyöriessä oppii myös tuntemaan omat tiimikaverit ja lukeman heitäkin paremmin. Yksi haastateltavista toi sen esiin, että täytyy oppia itse lukemaan toista niin, ettei tahallaan tulkitse tiimikaverin sanoja väärin. On tärkeää pystyä puhumaan vaikeistakin asioista ja käsittelemään niitä tiimin kesken. Samalla on hyvä miettiä myös omaa vuorovaikutusosaamista ja pohtia, miten sitä voisi parantaa.

Jokaisella on erilaista vahvempaa osaamista... (H3)

Se, että arvostaa muita ihmisiä. Mun mielestä se on kaiken vuorovaikutuksen perusta ja pohja. (H2)

Tutkimuksessa käsiteltiin tiimin keskeistä vuorovaikutusosaamista ja siitä ilmeni, että pari haastateltavista toi ilmi huumorin olevan yksi keino pitää yllä tiimin vuorovaikutussuhteita. Huumorin avulla pystytään käsittelemään asioita ja samalla luoda yhteishenkeä tiimille. Samalla tiimistä tulee tiiviimpi, koska kaikki kokevat kuuluvansa siihen.

6.4 Vuorovaikutustaitoja tiimissä

Toimivassa tiimissä jokainen kasvattaja uskaltaa olla oma itsensä sellaisena kuin on. Silloin kasvattajien välillä ei ole minkäänlaisia jännitteitä, eikä kenenkään tarvitse miettiä omia sanomisiaan. Jokainen saa olla rennosti ja tehdä työtä niin kuin itse osaa ja parhaiten näkee, tiimikaverit myös tukevat toinen toisiaan. Yksi haastateltavista toi ilmi, että toimiva vuorovaikutus tiimissä on myös osa työssä viihtyvyyttä.

.. keskinäiset suhteet ja sitten kyllähän se on työssä viihtyvyyteen, että vuorovaikutus toimii. (H5)

.. että hyvin sellanen avoin, vapaa ja rento niin sujuu paljon paremmin. (H4)

.. perusarvot kohdillaan, että kunnioitetaan toisen osaamista ja työtä ja sitä persoonaa minkälainen on. (H3)

Tutkimustulosten perusteella haasteet, jota tiimin vuorovaikutuksessa näyttäytyy, on erilaiset persoonat ja kommunikaation puute. Yli puolet haastateltavista toi ilmi, että erilaisten persoonien kohtaaminen tuo haastetta tiimin vuorovaikutustilanteisiin. Toiset ovat voimakkaampia persoonia kuin toiset, jolloin heidän kanssa toimiminen arjessa saattaa tuottaa vaikeuksia, ainakin aluksi. Yksi haastateltavista toi ilmi kommunikaation puutteen. Jos esimerkiksi joku tulee myöhemmin töihin, niin onko tieto aina mennyt hänelle asti tai liikkuuko tieto sovituilla tavoilla eteenpäin kaikille kasvattajille.

Se eri persoonien kohtaaminen, jos on vähän nopee temposempi persoona ja hidas temposempi persoona, kuinka he pystyvät kohtaamaan toisensa. (H1)

Varmaan justii nämä vahvemmin persoonan värittävät kasvattajat, elikkä jos on liian dominoiva ja liian voimakkaasti omia ajatuksia eteenpäin vievä ja korostava. (H2)

.. ja muutenki joskus se informaation kulku ei välttämättä toimi. (H3)

Onhan se haaste, kun me ollaan hyvin paljon erilaisia persoonia... (H4)

Toimimaton vuorovaikutus tiimissä näyttäytyy tutkimustulosten mukaan siten, että ilmapiiri ei ole salliva ja se tuo haasteita arkeen. Asioista on hankala puhua yhdessä ja silloin helposti jää toiselle tunne, ettei häntä ole kuultu. Yksi haastateltavista tuo ilmi, että toimimaton vuorovaikutus heijastuu myös ryhmän lapsiin ja vaikuttaa myös kokonaiskuvassa työhyvinvointiin.

Et jos vuorovaikutus ei oo toimivaa ja kyllä se työnlaatuunkin vaikuttaa. (H2)

Varhaiskasvatuksessa tehdään töitä sen oman tiimin kanssa niiden ryhmässä olevien lasten eteen. Tärkeintä on, että lapset saavat laadukasta varhaiskasvatusta, joka tukee heidän kasvuaan ja kehitystään monipuolisesti. Toimiva vuorovaikutus on tiimitoiminnan perusta. Kun tiimissä on toimiva vuorovaikutus, niin se heijastuu koko työyhteisöön, kaikkeen tehtävään työhön, lapsille ja myös lasten vanhemmille.

Tutkimuksessa tutkittiin myös esimiehen roolia vuorovaikutusosaamisessa tiimissä. Kävi ilmi, että esimiehen omalla roolilla on suuri vaikutus varhaiskasvatuksen työyhteisön vuorovaikutusosaamisessa. Sillä, miten esimies omalla vuorovaikutusosaamisella näyttää esimerkkiä työntekijöille, on suuri vaikutus, miten kasvattajat ovat keskenään vuorovaikutuksessa. Yksi haastateltavista toi esiin, miten tärkeää on esimiehen läsnäolo. Kasvattajien tietoisuus siitä, että esimies on heitä varten ja heidän tukena ja tietoinen jokaisen ryhmän arjen toimivuudesta. Haastatteluissa mainittiin myös kannustaminen ja kehuminen, miten se tuo lisää arvoa omalle työlle. Se, että esimies kehuu silloin tällöin arjen keskellä kasvattajien tekemää tärkeää työtä, saa jokaisen hyvälle mielelle.

Kasvattajilla pitää olla kokemus siitä, että esimies haluaa olla heidän käytettävissä heti kun heistä siltä tuntuu ja silloinkin kun heistä ei siltä tunnu. (H2)

.. että jos sielä tiimin vuorovaikutuksessa olis jotaki oikeesti ongelmia mikä häirittis sitä tiimityötä niin tottakai niiku se että asiat puhuttais heti halki ja onhan se sillä omalla vastuullakin, mutta kyllä mä odotan esimieheltä myös sitä, että se ottais osaa siihen. (H3)

Ei sen tarvi olla mitään suitsutusta, mutta joskus sellanen pieni maininta että ihan niiku henkilökohtasesti tai niiku meidän tiimille, että ”kyllä mä oon kattonu, että hyvin te vedätte” tai jotakin, että se kannustus. (H4)

Lähes jokainen toi ilmi sen, miten tärkeää on, että esimies käy viikoittaisissa tiimi-palavereissa. Ei joka kerta, mutta kuitenkin silloin tällöin. Esimiehellä tulee myös olla vastuu siitä, miten vuorovaikutus toimii tiimissä ja koko työyhteisössä. Esimiehellä täytyy olla rohkeutta ottaa hankalatkin asiat puheeksi ja omalla osaamisella näyttää mallia toimivaan vuorovaikutukseen. Tiimin toimivuuden päävastuu on esimiehellä. Vaikka jokainen tiimin kasvattaja on myös itse vastuussa tiimin toimivuudesta.

6.5 Haastateltavien oma vuorovaikutusosaaminen

Tutkimuksen mukaan osa haastateltavista kokivat oman vuorovaikutusosaamisen ihan hyvänä, pari kertoi, että parannettavaakin löytyy. Yksi haastateltavista toi ilmi, että koulutuksista voisi olla apua niin oman vuorovaikutusosaamisen kehittämiseen kuin myös tiimin vuorovaikutusosaamisen kehittämiseen. Huumorin avulla myös käsitellään tilanteita, mutta otetaan kuitenkin kaikki asiat tosissaan.

Kun on sellanen työmoraali, että pitää kauheasti olla asialla ja tehdä että tämä on mun työ ja pitää tehdä tämä näin, että pitäis antaa sella kaverillekki antaa sitä mahdollista ja sitä tilaa. (H4)

.. mutta kyllä mä ihan sillä et kyllä siihen vuorovaikutukseen liittyvää koulutusta. (H2)

Osa haastateltavista toi esiin, että uskaltaa kertoa oman mielipiteen sitä vaativissa tilanteissa, mutta osaa myös samalla antaa muille tilaa kertoa heidän mielipiteensä. Toisen kuunteleminen ja aito kuuleminen nousi myös esiin yhdessä haastattelussa. On tärkeää, että osaa kuunnella toisia ja sitä kautta lähteä luomaan luottamusta tiimikavereihin. Oma vuorovaikutusosaaminen näyttäytyy paljon omassa tiimissä. Jos kaikki kasvattajat ovat vahvoja persoonia, on heidän ehkä hankalempi tulla yhteisymmärrykseen tilanteissa. Toisaalta, myös kasvattajat, jotka kokevat olevansa hiljaisempia, eivät myöskään saa omaa ääntänsä kuulluksi. Sen seurauksena, tiimissä asiat eivät välttämättä toimi toivotulla tavalla. On siis hyvä, että jokainen on oma itsensä ja tuo esiin omalla vuorovaikutusosaamisella ilmi omat vahvuudet ja myös heikkoudet.

Uskallan mielestäni kertoa mielipiteeni, mut sitte joskus vois miettiä sitä, omaakin ulosantia. Mutta kyllä mä koen, että mä mietin ennen ku mä sanon niiku mitään. (H5)

Ja ehkä mä osaan oikeesti kohdata aika hyvin, että sellanen joku oma perustavalaatunen arvostus ja kunnioitus kaikkia ihmisiä kohtaan. (H2)

No mun mielestä ihan sellanen perus hyvä. Että oon tosi puhelias ja sellanen, että tuon kyllä mielipiteitäni esille, mutta sitte yritän kyllä kuitenkin kuunnella muita.. (H3)

Tutkimuksessa ilmeni, että haastateltavat ovat osittain tietoisia siitä, miten omaa vuorovaikutusosaamista voisi parantaa. Muutama haastateltava toi ilmi, että oman toiminnan reflektointi sekä asian äärelle pysähtyminen ja ajatteleminen voisi kehittää omaa vuorovaikutusosaamista. Ilmeni myös, että yhdessä tiimin kesken olisi hyvä keskustella asioista ja samalla myös vahvistaa omaa vuorovaikutusosaamista. Osa haastateltavista toi ilmi, että olisi hyvä oppia enemmän kuuntelemaan toisia ja tulkitsemaan sanatonta viestintää. Samalla antaa tilaa myös tiimikavereille ja luoda sitä kautta parempaa vuorovaikutusta.

6.6 Kasvattajien välisen vuorovaikutuksen vaikutus lapsiin

Viimeisessä osiossa haastattelua kasvattajilta kysyttiin, kokevatko he, että kasvattajien välinen vuorovaikutus vaikuttaa lasten käytökseen, jokainen vastaaja vastasi myöntävästi. Jokainen siis koki, että kasvattajien välisellä vuorovaikutuksella on vaikutusta ryhmän lasten käyttäytymiseen.

Kaikki haastateltavat toivat esiin, että tässäkin tilanteessa kasvattajat ovat lapsille esimerkkejä. Se miten kasvattajat keskustelevat keskenään heijastuu paljon lapsiin. Lapset ottavat mallia siitä, miten ryhmässä kasvattajat puhuvat ja käyttäytyvät toisia kohtaan. On siis tärkeä, että jokainen kasvattaja on tasavertainen kaikkia kohtaan. Lapset ovat läsnä ja seuraavat koko ajan ryhmässä kasvattajia, heidän ilmeitään, eleitä ja sanoja ilman, että sitä välttämättä kukaan edes huomaa. Tästäkin syystä on tärkeää huomioida omaa käytöstään niin lapsia kuin muita kasvattajia kohtaan.

On kokemusta sellaisesta paikasta missä oli haasteita tiimissä, juuri vuorovaikutustasolla niin sitten oli sitä, että lapset käyttäytyivät todella levottomasti. Ja sitten oli myös kokemusta siitä, että sitten tiimissä

käytiin asioita läpi ja tehtiin tarvittavia toimenpiteitä, niin se lasten käytös ja pelkkä oleminenkin rauhoittui todella paljon. (H1)

Ku ne lapset on siinä koko ajan läsnä ja ne kuuntelee siinä koko ajan, niin kuinka puhutaan toisille ja kuinka kohtelee toista ja kuinka vuorovaikuttaa. Niin kyllä ne niiku kuulee ja kyllä ne joskus sanooki joskus jotaki on sanonu että ”voi että” tuumannu vähä niiku hermostusneesti jotai, nii sitte lapset heti niiku että ”hei miks sä sanoit sille noin”. (H3)

Ollaanhan me esimerkkejä lapsille, että jos me opetetaan kuinka pitäis käyttäytyä tai minkälaisia käyttäytymistapoja niin kyllähän me itte sitte meidän pitäis osata pyytää ja puhua nätisti. (H5)

Joskus voi olla tilanteita, että sattuu pääsemään samaan tiimiin juuri sen parhaan ystävän kanssa, mikä ei ole välttämättä paras ratkaisu lapsia ajatellen. Sen seurauksena voi helposti unohtua lasten etu ja ajatellaan vain, että onpa mukava tehdä töitä hyvän ystävän kanssa. Tilanteesta voi ilmetä paljon haasteita, koska siinä vaiheessa kasvattajilla, ja nimenomaan ystävillä, on liikaa yhteisiä asioista, mistä voi tulla kiusaus puhua työajalla lasten kuullen. Yksi haastateltavista toi esiin, miten tällaisessa tilanteessa voi käydä.

Mutta sitten taas kasvattajilla voi olla hyvin mukavaa keskenään myös sitte ei niin ammatillisesti, elikkä enemmän niiku kaveriperustaisesti. Niin sit lapsilla ei välttämättä oo niin hyvä olla, koska sitten kasvattajat on liian väärällä tavalla ystävyystyneet lapsia ajatellen siinä ryhmässä. (H2)

Ammatillinen ystävyys on todella tärkeää ryhmän kasvattajien välillä, silloin tiimi on toimiva ja vuorovaikutus on vaivatonta ja helppoa. Kun tiimissä vedetään yhtä köyttä samaan suuntaan niin ryhmän lapsetkin aistivat sen, silloin lasten ja myös kasvattajien on kiva olla ryhmässä. Ryhmän dynamiikka toimii vaivattomasti ja arki sujuu tavanomaisten rutiinien pohjalta. Kun toimintaympäristö niin lapsilla kuin aikuisillakin on hyvä ja lämmin, on paljon mukavampi tehdä ja olla yhdessä. Silloin myös lapset tietävät sen, että aikuiset ovat siellä heitä varten.

Ja faktahan se on, että mitä niiku meinasin sanoo, mitä mukavampi niiku yhteys kasvattajilla on ammatillisesti keskenään, niin sitä parempi olla lapsilla on ryhmässä. (H2)

Tutkimuksessa nousi ilmi myös kasvattajien tapa kommunikoida ryhmässä toisilleen. Jos kommunikointi näyttäytyy lapsille epäselvänä ja asioiden ”huikkimisena”, on lapsen vaikea ymmärtää mikä on oikea tapa kommunikoida. On tärkeä huomioida, miten tiimissä kasvattajat keskustelevat ja millaisissa tilanteissa. Lasten

asioista puhuminen kuuluu vain tiimihetkiin, eikä niin, että joku lapsi voi kuulla sen. Yksi haastateltavista toi esiin negatiivisen ilmapiirin ryhmässä, ja miten se näyttäytyy, kun on kyse lapsista.

Varsinkin ehkä justii se negatiivinen, sitä tulee tarkasteltua enemmän. Että se voi aiheuttaa lapsis pelkoa ja hämmennystä. (H3)

Lisäksi myös lapsen aito kohtaaminen ja halu kohdata lapsi tuo lapselle tunteen, että hänestä välitetään. Kasvattajilla tulee olla aikaa istua lattialla ja kohdata lapsi sellaisena kuin hän on. Siinä samalla onnistuu kommunikointi lasten kanssa ja lapset saavat sen kuvan, kuinka ollaan vuorovaikutuksessa. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, miten lapsille tulee opettaa se, että kaikki me olemme erilaisia. Toisen perhe hyväksyy sen, että lapsi kertoo pieruvitsejä, mutta toisen lapsen perhe ei sellaista hyväksy. On siis tärkeää opettaa lapselle, että kaikki olemme erilaisia, mutta samanarvoisia. Lapset kohtaavat tulevaisuudessa erilaisia ihmisiä, joten siihen heitä tulee myös valmistella varhaiskasvatuksessa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyöni tutkimuskysymysten pohjalta saatuja johtopäätöksiä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kasvattajien näkemyksiä toimivasta vuorovaikutuksesta varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Pohdin saatuja tutkimustuloksia omin sanoin peilaten sitä samalla teoriaan. Kokosin tämän luvun tutkimuskysymyksittäin.

Tutkimustulosten perusteella kasvattajat määrittelivät toimivan vuorovaikutuksen olevan avointa, tasapuolista, rehellistä, vastavuoroista ja arvostavaa. Kuten myös Talvio ja Klemola (2017, 153–154) tuovat esiin, arvostavalla ja kunnioittavalla asenteella voi korvata puutteet omissa vuorovaikutustaidoissa. Tärkeintä on siis tuoda esiin oma arvostus toista kohtaan. Työturvallisuuskeskus ([viitattu 26.9.2020]) listaa myös vuorovaikutustilanteessa tärkeiksi asioiksi nousevan mm. kuuntelun, kiinnostuksen ja aidon läsnäolon. Tutkimustulosten perusteella kasvattajat kokivat tärkeäksi tulevansa kuulluksi ja korostivat myös omaa osaamista kuuntelun suhteen. Kasvattajien näkemyksen mukaan on tärkeää, että vuorovaikutustilanteesta syntyy jokin lopputulema. Dunderfelt (2015, 70) tuo esiin sen, miten parhaimmillaan onnistuneesta vuorovaikutustilanteesta on jokainen osapuoli oivaltanut jotain uutta asiasta tai itsestään.

Tutkimustulosten mukaan kasvattajat kokevat, että toimiva vuorovaikutus luo sitoutuneisuutta työhön ja työyhteisöön. Samalla toimiva vuorovaikutus luo kasvattajien välille luottamusta, jonka avulla tiimissä toimiminen on helpompaa. Keisala (2017) toteaa vuorovaikutuksen rakentuvan yhdessä ajattelusta, johon kuuluu dialogitaidot. Dialogitaitojen avulla löytyy yhteinen tapa toimia arjessa.

Tutkimuksen haastatteluissa selvisi, että kasvattajat kokevat tärkeäksi kuulluksi tulemisen ja tasapuolisen kohtelun tiimin sisällä. Talvio ja Klemola (2017, 153) tuovat ilmi oman asenteen itseä kohtaan olevan tärkeää vuorovaikutuksessa. Siinä oppii tuomaan itseään ja omia mielipiteitään esiin. Yhtä tärkeää on myös toisen ihmisen huomioiminen, kunnioittava ja tasa-arvoinen asenne vuorovaikutus tilanteissa.

Tutkimuksessa kasvattajat toivat esiin, miten positiivinen asenne, kannustus ja kehuminen luo hyvää ympärille. Samalla toimiva vuorovaikutus luo luottamusta

kasvattajien välille, mikä helpottaa paljon arjen haasteissa. Fischer ja Vainio (2014, 28) korostavat positiivista asennetta ja sen seurauksia. Omalla positiivisella asenteella luo myös koko ympäristöön positiivista ajattelua ja samalla edistää tiimin toimintaa ja toimivuutta.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että kasvattajat kokevat myös ilmeiden ja eleiden vaikuttavan vuorovaikutukseen ja tiimin toimintaan sekä yhteishenkeen. Työturvallisuuskeskus ([viitattu 26.9.2020]) korostaa vuorovaikutukseen kuuluvan sanottujen sanojen lisäksi ilmeet, eleet ja asenteet.

Jokainen kasvattaja on myös omanlainen persoona, toinen hiljaisempi ja toinen temperamenttisempi. Silloin jokainen kasvattaja on kohdattava omana itsenään. Kupias ja Peltola (2019, 134) tuovat ilmi, miten tiimityötä tehdessä vuorovaikutus on suuressa roolissa. Vuorovaikutuksen aikana seuraamme toinen toisiamme ja poimimme toisen ilmaisutavoista uutta ja kehitämme omaa ilmaisua. Myös oman vuorovaikutusosaamisen tunnistaminen on tärkeää. Se, miten itse on vuorovaikutuksessa muiden kasvattajien kanssa, vaikuttaa paljon tiimityön toimivuuteen. Oma vuorovaikutusosaaminen kehittyy ajan mittaan ja samalla oppii tuntemaan itseään paremmin. Samalla oppii reflektoimaan omaa vuorovaikutusosaamista sekä myös muita ihmisiä. Mikkola ja Nivalainen (2010, 11) korostavat ammatillisuuden kehittävän ajan saatossa. Ammatillisuuden avulla jokainen kykenee tutkimaan omaa osaamista ja tarvittaessa myös muuttamaan omaa tapaa toimia.

Eklund ym. (2019, 89) tuovat esiin, miten yhteistyö ja vuorovaikutus on toimivan tiimityön lähtökohta. Kuten myös tutkimuksessa yksi haastateltavista tiivistä, että tiimityön ydin asia on toimiva vuorovaikutus. Toimivan vuorovaikutuksen avulla helpotetaan arjessa yhteistyöntekemistä sekä luodaan hyvää yhteishenkeä tiimin välille. Köngäs (2019, 232) tuo ilmi, miten varhaiskasvatuksessa tiimityö nousee suureen rooliin. Yksinään kasvattaja voi opettaa lapselle paljon, mutta tiimissä on moninkertainen voima asioiden opettamiseen.

Tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan toimiva vuorovaikutus luo myös sitoutuneisuutta työhön sekä työyhteisöön. Toimivan vuorovaikutuksen avulla kasvattajat kokevat, että he tulevat kuulluksi ja voivansa vaikuttaa päätettäviin sekä meneillään oleviin asioihin. Järvinen (2018, 121) tukee saatua edellä mainittua tulosta. Hänen

mukaansa huonon ilmapiirin ja tulehtuneet välit työyhteisöissä voisi välttää toimivalla vuorovaikutuksella.

Isotalus ja Rajalahti (2017, 14) tuovat myös esiin, miten esimiehen vuorovaikutusosaamisella on positiivinen vaikutus mm. työntekijöiden sitoutuneisuuteen, työhyvinvointiin ja työsuorituksiin. Tämä tuli myös esiin tutkimuksen haastatteluissa. Kasvattajat nostivat sen, että esimiehen roolilla on suuri vaikutus työyhteisön vuorovaikutukseen. Oulasmaa ja Saloheimo (2013, 81) tuovat esiin myös sen, ettei kaikkea voi sysätä esimiehen niskaan. Työntekijöillä on myös vastuu omasta vuorovaikutusosaamisesta työyhteisössä, eikä karkkeen esimieskään voi vaikuttaa. Tutkimuksessa myös kasvattajat toivat esiin tämän, että jokainen on vastuussa omasta vuorovaikutusosaamisesta. Esimies on vain kannustava ja positiivinen esimerkki toimivasta vuorovaikutuksesta.

Tutkimustuloksista selvisi, että jokainen kasvattaja kokee, että heidän käytöksellään on vaikutusta myös ryhmän lapsiin. Kasvattajat kertoivat, että he ovat lapsille esimerkkejä arjessa. Tutkimuksessa tuli esiin samat huomioit kuin teoriassa siitä, miten lapset seuraavat ja huomioivat kasvattajien ilmeitä ja eleitä, sanatonta viestintää. Kasvattajat kertoivat, miten lapset seuraavat koko ajan ympärillä olevia aikuisia ja heidän tekemisiään, vaikka kasvattaja itse ei sitä huomaisikaan. Ahonen (2017, 59) tuo esiin, miten jo pieni lapsikin osaa tulkita aikuisten tunnetilaa äänenpainosta ja eleistä. Kehonkieli, katse ja äänensävy ovat sellaiset, mitkä merkitsevät lapselle jopa enemmän kuin puhuttu kieli.

Toimintaympäristön tärkeys nousi myös tutkimustuloksissa esiin. Kun toiminta ympäristö on sellainen, mikä tukee lasta ja samalla kasvattajia, niin silloin on mukavampi tehdä ja olla yhdessä. Silloin myös lapset aistivat sen, että aikuiset ovat siellä heitä varten. Ahonen (2017, 59) tuo esiin, miten lapsi rakentaa omakuvaa itsestään sen perusteella, millainen on häntä ympäröivä sosiaalinen vuorovaikutus. Päiväkoti on yksi ympäristö, missä lapsi kasvaa ja kehittyy sekä on vuorovaikutuksessa muiden lasten ja aikuisten kanssa.

Tutkimuksessa kasvattajat nostivat esiin myös kommunikoinnin ja miten se toteutuu varhaiskasvatuksessa lasten kanssa. Gyegye ja Nikkilä (2013, 12–13) korostavat sitä, miten tärkeää on huomioida kasvattajien keskinäinen puhetapa. Lapset

kuulevat paljon puhetta päivittäin eri henkilöiltä ja keräävät sieltä sanoja itselleen. Kasvattajat kokivat, että epäselvä ja asioiden ”huikkiminen” on lapselle haasteellista ymmärtää käsiteltävää asiaa. Vaikka kaikki asiat eivät kuuluisi lasten korville, on silti huomioitava, miten ne asiat kasvattajien kesken kerrotaan toisille. On myös tärkeä muistaa, mitkä asiat kuuluvat tiimihetkiin.

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni tekeminen kesti kaiken kaikkiaan melkein vuoden, 11 kuukautta. Aloitin opinnäytetyön suunnittelun lokakuussa 2019. Opinnäytetyösuunnitelman sain esitysvalmiiksi marraskuussa 2019. Teoriaosuutta kirjoitin marraskuusta 2019 tammikuuhun 2020. Teoriaosuuden kirjoittaminen oli suhteellisen helppoa, koska lähteitä löytyi yllättävän hyvin. Varhaiskasvatuksen työkentälle liittyvää tutkimusta toimivasta vuorovaikutuksesta ei löytynyt kovin paljon, mutta lähteitä eri teemoihin löytyi hyvin. Yritin etsiä mahdollisimman uusia kirjoja, artikkeleita ja nettisivuja, jotka ovat luotettavia lähteitä. Pääasiassa olen käyttänyt lähteitä, jotka ovat uudempia kuin vuonna 2010 julkaistuja. Lähteet valikoituivat sen mukaan, mitkä koskivat tutkimukseni teemoja eli toimivaa vuorovaikutusta, tiimityötä ja varhaiskasvatusta. Teoriaosuus on siis koottu tukemaan tutkimusosuutta ja havainnollistamaan tutkimustuloksia. Teoriaosuutta on myös matkan varrella muokattu tarvittaessa.

Tutkimuksen haastattelut toteutin keväällä 2020, jolloin Suomessa ja koko maailmassa vallitsi COVID-19 eli koronaviruspandemia. Koronavirus toi mukanaan erilaisia rajoituksia ja toimenpiteitä, joiden mukaan haastattelut tuli toteuttaa. Sain kuitenkin toteuttaa tutkimuksen haastattelut rauhallisessa ja tilavassa paikassa, joten niiden toteuttamiseen ei tullut mitään esteitä. Alun perin oli tarkoitus haastatella kahdeksaa varhaiskasvatuksen kasvattajaa, mutta sain haastateltua viittä kasvattajaa, mikä oli omasta mielestäni riittävä määrä. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) korostaa, miten osallistuminen tutkimukseen, tässä tapauksessa haastatteluun, tulee olla vapaaehtoista. Siksi en myöskään lähtenyt liian painostavasti kysymään kasvattajilta haastatteluun osallistujia. Haastattelujen jälkeen koin, että on järkevää litteroida haastattelut heti. Samalla sai tuhottua nauhoitetut haastattelut, jotta ne eivät joutuneet väärin käsiin.

Opinnäytetyön aloittamisesta kevääseen 2020 opinnäytetyöni tekeminen oli sujunut tasaiseen tahtiin. Kesä 2020 toi omia haasteita opinnäytetyön kirjoittamiseen töiden suhteen, joten kesällä tutkimus ei edennyt ollenkaan. Syyskuun 2020 opinnäytetyöseminaarin jälkeen heräsi taas motivaatio opinnäytetyön kirjoittamiseen. Silloin aloitin tutkimustulosten avaamisen ja johtopäätösten kirjoittamisen. Haastatteluista

saadut tulokset tukivat hyvin kirjoittamaani teoriaa, mikä teki johtopäätösosioista helpomman kirjoittaa.

Tein ja toteutin opinnäytetyöni yksin. Muutaman kerran olen pohtinut, olisiko ollut järkevämpi tehdä opinnäytetyö parin kanssa, mutta joka kerta olen päätenyt siihen lopputulokseen, että onneksi tein yksin. Olen saanut kirjoittaa opinnäytetyötä omaan tahtiin ja tehdä siitä omannäköisen. Vaikka parin kanssa olisi saanut jakaa ajatuksia ja olisi ollut ehkä motivoivampaa kirjoittaa yhdessä, olen silti tyytyväinen omaan päätökseeni.

Opinnäytetyötäni peilaan sosionomin (AMK) kompetensseihin (2016), joita on kuusi erilaista osaamisaluetta. Osaamisalueet ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Näiden lisäksi työni pohjautuu sosiaalialan ammattikorkeakoulun varhaiskasvatuksen kompetensseihin (Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa 2019).

Opinnäytetyöni käsittelee ammatillista vuorovaikutusosaamista ja yhteistyön merkitystä varhaiskasvatuksen ympäristössä. Teoriaosio voisi hyvin myös tukea minkä tahansa työyhteisön toimivaa vuorovaikutusta ja vuorovaikutusosaamista. Tutkimuksessani huomioidaan myös lapsen kasvuun ja kehitykseen vaikuttava vuorovaikutus sekä kasvattajien keskinäinen vuorovaikutus. Työni teoriaosuudessa on kerrottu, miten toimiva vuorovaikutus vaikuttaa niin kasvattajiin kuin myös lapsiin ja heidän kasvuunsa ja kehitykseensä.

Varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin on huomioitava lasten oikeuksien sopimuksen noudattaminen, ja samalla täytyy tukea lapsen omaa osallisuuttaan, hyvinvointia, huolenpitoa sekä suojelua. Varhaiskasvatuksen opettajan on myös osattava reflektoida omaa ammatillista toimintaansa. (Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa 2019.) Opinnäytetyössäni avainasemassa on vuorovaikutus ja sen tärkeys. Jokainen tilanne lähtee vuorovaikutuksesta, oli kyse lapsesta tai aikuisesta. Päivittäin tulee monta eri vuorovaikutustilannetta, ja siinä täytyy muistaa arvostaa toista osapuolta. Oma vuorovaikutusosaamista tulee reflektoida ja etsiä mahdollisia parantamisen paikkoja niin, että jokaisella on hyvä olla. Yhteistyötaidot

koko työyhteisön kanssa lähtee toimivasta vuorovaikutuksesta. Varhaiskasvatuksen opettajan on osattava tehdä yhteistyötä moniammatillisissa tiimeissä sekä muiden kasvattajien kanssa työyhteisöissä.

Päädyin valitsemaan tämän aiheen opinnäytetyöhöni, koska mielestäni se on aina ajankohtainen ja tärkeä. Liian harvoin pysähdytään miettimään kasvattajien välistä vuorovaikutusta tai yli päätään minkään työyhteisön työntekijöiden vuorovaikutusosaamista. Työskentelen itse varhaiskasvatuksessa ja tämä aihe onkin noussut sieltä esiin. Työskentely tiimissä, jossa vuorovaikutus ei toiminut, oli haasteellista. Asioista ei keskusteltu kunnolla ja montaa asiaa vaan sivuttiin. Tiimissä ei ollut arvostava ja kunnioittava asenne toisia kohtaan, vähäteltiin toisten ideoita tai työntulosta. Toivon, että tämän opinnäytetyön avulla jokainen lukija alkaisi miettimään omaa vuorovaikutusosaamistaan ja miten tärkeä asia toimiva vuorovaikutus on varsinkin varhaiskasvatuksessa.

Opinnäytetyössäni teoriaosuus havainnollistaa ja tukee saatuja tutkimustuloksia. Jo haastatteluja tehdessä huomasin, miten paljon samoja asioita tulee haastateltavilta ilmi, kuin olin kirjoittanut teoriaan. Jokainen haastatteluun osallistunut kasvattajakin kehui aihetta tärkeäksi ja mielenkiintoiseksi. Osittain myös se toi itselle vahvistusta siitä, että olen onnistunut valitsemaan oikean ja mielenkiintoisen aiheen. Missään vaiheessa ei myöskään tuntunut puuduttavalta kirjoittaa tätä opinnäytetyötä, koska aihe oli itselle mieluinen.

Jatkotutkimusaiheena tutkimusta pystyisi laajentamaan siten, että tutkisi varhaiskasvatuksessa olevien lasten vanhempien näkemyksiä kasvattajien vuorovaikutuksesta. Lisäksi myös lapsia voisi haastatella ja kysellä heidän kokemuksiaan vuorovaikutuksesta varhaiskasvatuksessa. Voisi myös mennä varhaiskasvatuksessa ryhmiin havainnoimaan, miten toimiva vuorovaikutus näyttäytyy arjessa ja onko sillä vaikutusta lasten käytökseen. Tutkimusaiheen tärkeys on noussut esiin monessa keskustelussa, joita olen käynyt kasvattajien kanssa. Jokainen on pitänyt aihetta mielenkiintoisena ja ajankohtaisena, koska varhaiskasvatuksessa tehdään työtä tiimissä lasten hyväksi.

LÄHTEET

- Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö – Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston kirjasto.
- Bonta, E. 2013. Perspectives on Interaction. [Verkkokirja]. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing. [Viitattu 3.11.2019]. Saatavana Ebsco eBook Collection. Vaatii käyttöoikeuden.
- Burakoff, K. Ei päiväystä. Tietoa vuorovaikutuksesta. [Verkkosivu]. Papunet. [Viitattu 7.1.2020]. Saatavana: http://papunet.net/tietoa/fileadmin/muut/vuorovaiutus/Vuorovaikutus_110609.pdf
- Discovey Tree. 2.11.2018. Child Care – The importance of social interaction in early development. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.1.2020]. Saatavana: <https://discoveytree.com.au/child-care-social-interaction/>
- Dunderfelt, T. 2014. Hyvä paha pomo. Helsinki: Kauppakamari.
- Dunderfelt, T. 2015. Kuuntele ja tule kuulluksi. Helsinki: Kauppakamari.
- Eklund, A., Lindholm, T. & Salminen, J. 2019. Taitava tiimivalmentaja – Miten saan tiimiflow'n virtaamaan? 7. uud. p. Espoo: J-Impact Oy.
- Erikson, T. 2019. Idiootit ympärilläni – kuinka ymmärtää muita ja itseään. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Fischer, M. & Vainio, S. 2014. Potkua palvelubisnekseen – Asiakaskokemus luodaan yhdessä. Helsinki: Alma Talent.
- Furman, B. 2018. Ratkaisukeskeisen kasvatuksen käsikirja. 3. painos. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.
- Gyekye, M. & Nikkilä, P. 2013. Arviointiympyrä – oppimisen mahdollisuudet näkyviin. Helsinki: Pedatieto.
- Hallikainen, J. 28.9.2016. Teemoittelu aineiston analysointimenetelmänä. [Verkkosivu]. Prezi. [Viitattu 10.9.2020]. Saatavana: https://prezi.com/erv7mbrt4-b_/teemoittelu-aineiston-analysointimenetelmana/

- Hermanson, E. 2019. Varhainen vuorovaikutus ja itsetunnin kehitys. [Verkkosivu] Duodecim terveyskirjasto. [Viitattu 10.1.2020]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=kot00302
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. [Verkkokirja]. Helsinki: Gaudeamus. [Viitattu 14.5.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Horila, T. 2018. Työelämän tiimeissä rakennetaan vuorovaikutusosaamista yhteisesti. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 21.1.2020]. Lectio Praecursoria. Saatavana: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/82707/41914>
- Isotalus, P. & Rajalahti, H. 2017. Vuorovaikutus johtajan työssä. Helsinki: Alma Talent.
- Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen – Tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent.
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kansan Uutiset. 2019. Varhaiskasvattajien kuppi nurin: yli puolet hoitajista harkitsee alan vaihtoa. [Verkkouutinen]. [Viitattu 21.1.2020]. Saatavana: <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/4036835-varhaiskasvattajien-kuppi-nurin-yli-puolet-hoitajista-harkitsee-alan-vaihtoa>
- Keisala, K. 2017. Millaista on hyvä vuorovaikutus? [Verkkosivu]. Varsinais-Suomen Lastensuojelujärjestöt. [Viitattu 12.9.2020]. Saatavana: <https://vslj.fi/hyva-vuorovaikutus-perustuu-dialogille/>
- Koivisto, S. & Ranta, R. 2019. Näin motivoin yhteistyöhön – ryhmän johtamisen käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.
- Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito – Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus
- Kojo, H. 2015. Hyvin toimiva työyhteisö ja vuorovaikutus. [Verkkolehtiartikkeli]. Kansalaisyhteiskunta. [Päiväys 9.4.2015]. [Viitattu 7.1.2020]. Saatavana: https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat_kirjoitukset/hyvin_toimiva_tyoyhteiso_ja_vuorovaikutus.1542.blog

- Koppa, 2015. Haastattelut. Jyväskylän yliopisto. [Verkkosivusto]. [Viitattu 14.5.2020]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/haastattelut>
- Koppa, 2015. Laadullinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto. [Verkkosivu]. [Viitattu 1.4.2020]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Kristeri, I. 2018. Näe minut – Vanhemmuus ja lapsen kohtaaminen. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uud. p. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 14.5.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Köngäs, M. 2019. Tunneäly varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- L 540/2018. Varhaiskasvatuslaki.
- Lammintakanen, J. 2017. Henkilöstö voimavarana – osaaminen johtamisen haasteena. Teoksessa: S. Rissanen & J. Lammintakanen. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. 3. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 237–258.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2010. Lapselle hyvä päivä tänään – näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. 3. painos. Helsinki: Pedatieto.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2010. Tiimille hyvä päivä tänään – työkirja varhaiskasvatuksen vuosisuunnitteluun ja arviointiin. Helsinki: Pedatieto.
- Mäkelä, J. 27.5.2015. Vuorovaikutussuhteet lapsen tasapainoisen kehityksen tukena: Lapsen normaalin kehityksen ja vanhemmuuden tukemisen -seminaari Turku 27.5.2015. [Ppt-tiedosto]. [Viitattu 15.1.2020]. Saatavana: https://www.kaarina.fi/lapset_ja_nuoret/lapset/fi/FI/koulutukset_ja_seminarit_hyla/files/93974476046481676/default/Vuorovaikutussuhteet_lapsen_tasapainoisen_kehityksen_tukena.pdf
- Nummenmaa, A R. & Karila, K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Näpärä, L. 2017. Haastattelun lajityypit. [Verkkosivusto]. [Viitattu 14.5.2020]. Saatavana: <https://spoken.fi/2180/>

- Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa: M. Oulasmaa & R. Riihonen. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 79–88.
- Pihlaja, P. & Viitala, R. 2018. Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys – Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Helsinki: Arator oy.
- Rinkinen-Holkeri, L. 2011. Rakennetaan vuorovaikutusta ja vuorovaikutuskumppanuutta. Teoksessa K Alila & S Parrila. Lapsen arki ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa. Espoo: Evida. 69–92.
- Roos, S. & Mönkkönen, K. 2015. Ihmisiksi työssä – työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Helsinki: Unipress.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 14.5.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Sadeniemi, M., Häkkinen, M., Koivisto, M., Ryhänen, T. & Tsokkinen, A-L. 2019. Viisas mieli – Opas tunnesäätelyvaikeuksista kärsiville. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Seikkula, J. & Arnkil, T E. 2014. Open dialogues and anticipations – respecting otherness in the present moment. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus THL.
- Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. 29.4.2016. [Verkojulkaisu]. Kuopio. [Viitattu 27.9.2020]. Saatavana: https://moodle.seamk.fi/pluginfo.php/479733/mod_resource/content/1/Uusitut%20kompetenssit.pdf
- Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa. 15.3.2019. Varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen osaaminen. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 27.9.2020]. Saatavana: https://dialogi.diak.fi/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/Varhaiskasvatuksen_sosionomi_15032019_LOPPUESITYS.pdf
- Suomen Mielenterveys ry (mieli). Ei päiväystä. Vuorovaikutustaitoja voi oppia. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.1.2020]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia>
- SurveyMonkey. Ei päiväystä. Laadullisen tutkimuksen tekeminen. [Verkkosivusto]. [Viitattu 1.4.2020]. Saatavana: <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>
- Talvio, M. & Klemola, U. 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Dialogisuus ammattilaisen ja perheen välillä. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.1.2020]. Saatavana: https://thl.fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/dialogisuus_ammattilaisen_ja_perheen_valilla
- Terveyskunto Oy. Ei päiväystä. Kumppanuus. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.1.2020]. Saatavana: <http://www.terveyskunto.fi/sivut/kumppanuus.htm>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. [Verkkokirja]. Helsinki: Tammi. [Viitattu 29.5.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. [Verkkojulkaisu]. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. 3/2019. [Viitattu 27.9.2020]. Saatavana: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Työkäyttäytyminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 2.11.2019]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytyminen
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2018. [Verkkojulkaisu]. Opetushallitus. [Viitattu 2.11.2019]. Saatavana: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf
- Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän Yliopisto. Ei päiväystä. Vuorovaikutustaidot. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.1.2020]. Saatavana: <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviestiosallistujat/yksilo/vuorovaikutustaidot.html>
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. [Verkkokirja]. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 14.5.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Vilpas, P. Ei päiväystä. 1. Kvantitatiivinen tutkimus. [Verkkojulkaisu]. Metropolia. [Viitattu 14.5.2020]. Saatavana: <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Haastatteluja alustava lomake

Liite 2. Haastattelulomake

Liite 1. Haastatteluja alustava lomake**Opinnäytetyön teemahaastattelu****Reetta Isoluoma**

Opinnäytetyön aihe: Toimivan vuorovaikutuksen merkitys varhaiskasvatuksen työyhteisössä kasvattajien välillä

Haastattelut toteutetaan rauhallisessa ympäristössä.

Haastattelut nauhoitetaan, jonka jälkeen ne litteroidaan.

Haastatteluihin osallistujien henkilöllisyys pysyy anonyyminä.

Haastattelun kysymykset käsittelevät:

- ❖ toimivaa vuorovaikutusta
- ❖ vuorovaikutusosaamista
- ❖ vuorovaikutustaitoja tiimissä
- ❖ omaa vuorovaikutusosaamista
- ❖ kasvattajien välisen vuorovaikutuksen vaikutusta lapsiin

Opinnäytetyössäni tutkin kasvattajien välistä vuorovaikutusta varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Haastattelujen avulla haluan saada teidän mielipiteitä sekä näkemyksiä toimivan vuorovaikutuksen näyttäytymiseen varhaiskasvatuksen työyhteisössä.

Liite 2. Haastattelulomake

1 Taustatiedot

- ikä,
- ammattinimike,
- koulutus,
- työkokemus alalta,
- muu työkokemus

2 Toimiva vuorovaikutus

- Kerro, mitä mielestäsi toimiva vuorovaikutus tarkoittaa?
- Millaisia vaikutuksia toimivalla vuorovaikutuksella on tiimityössä?
- Mitä vaikutuksia toimimattomalla vuorovaikutusosaamisella on tiimityössä?

3 Vuorovaikutusosaaminen

- Mitä mielestäsi vuorovaikutusosaamiseen kuuluu?
- Miten vuorovaikutus näyttäytyy teidän tiimin arjessa?
- Millaiseksi koet teidän tiimin vuorovaikutusosaamisen?

4 Vuorovaikutustaidot tiimissä

- Miten vuorovaikutustaitoja pidetään yllä tiimissäsi?
- Millaisia haasteita teidän tiimin vuorovaikutuksessa on esiintynyt?
- Miten mielestäsi tiimin vuorovaikutustaitoja voidaan edistää?
- Millaisia eroja vuorovaikutuksessa on ollut eri tiimien välillä?
- Mikä on esimiehen rooli vuorovaikutusosaamisessa tiimityössä?

5 Oma vuorovaikutusosaaminen

- Minkälaisena koet oman vuorovaikutusosaamisesi tiimin jäsenenä?
- Miten sinä itse pidät yllä vuorovaikutustaitoja?
- Miten voisit kehittää omia vuorovaikutustaitojasi?

6 Kasvattajien välisen vuorovaikutuksen vaikutus lapseen

- Koetko, että kasvattajien välisellä vuorovaikutuksella on vaikutusta lapseen?
- Jos koet, minkälaisia vaikutuksia?
- Millaista on mielestäsi lapsen kehitykseen vaikuttava kasvattajien välinen vuorovaikutus?
(tässä haastateltava voi tuoda esiin sekä positiivisia että negatiivisempia asioita)
- Koetko, että kasvattajien välinen vuorovaikutus vaikuttaa lasten käytökseen?
- Jos koet, miten se näyttäytyy?

7 Vapaa sana

- Mitä muuta aihealueeseen liittyvää haluaisit vielä tuoda esiin?