



Laamanen Emmiina & Lehtosaari Krista

Vuorovaikutuksen merkitys päiväkodin työntekijöiden tiimityöskentelyssä

Kandidaatintyö
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Varhaiskasvatus
2020

Tässä tutkielmassa selvitämme vuorovaikutuksen merkityksiä päiväkodin tiimin työskentelyssä. Näitä merkityksiä tutkimme seuraavien tutkimuskysymysten avulla: Mitä on toimiva vuorovaikutus tiimityöskentelyssä ja miten varhaiskasvatuksen opettaja voi toiminnallaan vaikuttaa tiimin sisäiseen vuorovaikutukseen. Laadukas vuorovaikutus on tiimin yhteistyön perusta. Varhaiskasvatuksen opettaja on tiiminsä pedagoginen johtaja, joten hänen tehtävänä on vuorovaikutuskäytänteiden luominen yhdessä tiimin muiden jäsenten kanssa.

Toteutamme kandidaatin tutkielman kuvailevana kirjallisuuskatsauksena ja tarkemmin määriteltynä integroivana kirjallisuuskatsauksena. Näiden metodien kautta etsimme tutkielmallemme oleellimmat tutkimusaineistot, joiden perusteella laadimme mahdollisimman monipuolisen näkökulman tutkielmamme ilmiöön. Tutkielmamme tarkoituksena on monipuolisen kotimaisen ja kansainvälisen aineiston avulla selvittää luotettavasti vuorovaikutuksen merkityksiä tiimityöskentelyssä. Teoreettisen viitekehyksen keskeisimmät käsitteet ovat vuorovaikutus ja tiimityöskentely, joita tarkastelemme päiväkotikontekstissa.

Toimivan vuorovaikutuksen saavuttaminen edellyttää jokaisen tiimin jäsenen halua panostaa myönteiseen, avoimeen, kannustavaan ja luotettavaan ilmapiiriin. Lisäksi toimiva vuorovaikutus vaatii osapuolilta hyviä vuorovaikutustaitoja ja sosiaalisia taitoja. Varhaiskasvatuksen opettaja voi omalla toiminnallaan vaikuttaa vuorovaikutuksen laatuun aktivoimalla myös tiimin passiivisia jäseniä. Laajan aineistonkeruun avulla tulokset pystytään yleistämään erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Tutkielman avulla tuomme tietoa siihen, miten varhaiskasvatuksen opettaja pystyy konkreettisesti itse vaikuttamaan laadukkaaseen vuorovaikutukseen tiimityöskentelyssä.

Avainsanat: pedagoginen johtajuus, päiväkotitoiminta, tiimi, tiimityöskentely, työyhteisö, vuorovaikutus

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	4
2	TUTKIELMAN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	6
3	TUTKIMUSMENETELMÄNÄ KIRJALLISUUSKATSAUS.....	8
4	VUOROVAIKUTUS.....	10
4.1	Verbaalinen kommunikointi.....	10
4.2	Nonverbaalinen kommunikointi.....	11
5	TIIMITYÖSKENTELEY PÄIVÄKODISSA	14
5.1	Tiimin tavoite ja muodostuminen.....	14
5.2	Tiimipalaverit tiimin kehittämisen tukena	17
6	MITÄ ON TOIMIVA VUOROVAIKUTUS TIIMITYÖSKENTELYSÄ	19
6.1	Tiimin ilmapiiri osana toimivaa vuorovaikutusta	20
6.2	Palautteen antamisen ja vastaanottamisen taito.....	22
6.3	Tiimin jäsenten tunteet vuorovaikutuksessa.....	23
6.4	Tiimin jäsenten arvot ja asenteet toimivassa vuorovaikutuksessa	24
7	VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN PEDAGOGINEN JOHTAJUUS	27
7.1	Varhaiskasvatuksen opettajan rooli tiimin vuorovaikutuksessa.....	29
7.2	Vuorovaikutustaitojen ja sosiaalisten taitojen merkitys tiimin vuorovaikutuksen onnistumisessa	30
8	YHTEENVETO	33
9	POHDINTA.....	36
	LÄHTEET.....	39

1 JOHDANTO

Päiväkoti on monelle lapselle kodin ulkopuolella oleva ensimmäinen sosiaalisen vuorovaikutuksen kohtauspaikka. Päiväkotitoiminta on yksi varhaiskasvatuksen muodoista ja muita muotoja ovat perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatustoiminta (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 1§). Varhaiskasvatuslaki (540/2018, 2§) määrittelee varhaiskasvatuksen olevan suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu pedagogiikka. Varhaiskasvatus on monen tekijän summa, minkä myötä tiimityöskentely on olennainen osa varhaiskasvatustyötä ja myös Nummenmaan ja Karilan (2011, s. 39) mukaan varhaiskasvatustyö perustuu vuorovaikutukselle. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018, s. 18) todetaan, että ‘varhaiskasvatuksen henkilöstö suunnittelee ja toteuttaa toimintaa yhdessä’. Tässä tutkielmassa tutkimme vuorovaikutuksen merkitystä tiimityöskentelyssä päiväkodin kontekstissa.

Tiimityöskentely päiväkodissa perustuu eri ammattilaisten väliselle yhteistyölle. Varhaiskasvatuksen opettaja toimii tiimissä pedagogisena johtajana ja hänen johtajuutensa ulottuu sekä lapsiryhmän että tiimin alueelle (Fonsen, 2014, s. 187). Hänen vastuullaan on siis vastata tiimin vuorovaikutuskäytänteistä. On olemassa monia päiväkotiryhmiä, joissa tiimin sisäinen yhteistyö ja siten myös vuorovaikutus on hyvin vähäistä. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi epäammattimainen vuorovaikutus. Epäammattimainen vuorovaikutus voi olla laadultaan huonoa tai toista epäkunnioittavaa ja epärehellistä. Tällöin omia ajatuksia ja arvoja ei välttämättä jaeta muille tiimin jäsenille, eikä näin ollen tiimillä ole yhteneväistä tapaa toimia.

On yleistä, että lapsiryhmässä työskentelevillä ammattilaisilla on erilaiset käsitykset lapsesta, kasvatuksesta ja oppimisesta. Tähän voi vaikuttaa muun muassa sukupolvien väliset erot tai erilainen koulutustausta. Tämän seurauksena lasten ja aikuisten välinen vuorovaikutus voi olla erilaista eri aikuisten kanssa. Nummenmaan ja Karilan (2011, s. 81) mielestä tällaisten tilanteiden välttämiseksi tiimin väliset keskustelut ovat merkityksellisiä. Säännölliset tiimipalaverit näin ollen auttavat ehkäisemään ristiriitoja kommunikoinnissa.

Varton (1992, s. 27) mukaan kaikkeen tutkimukseen kuuluu mielenkiinto aihetta kohtaan, millä tarkoitetaan tutkimuksellista mielenkiintoa eli intressiä. Olemme kiinnostuneita vuorovaikutuksen merkityksestä tiimityöskentelyssä, sillä olemme molemmat kohdanneet

päiväkodissa tiimejä, joiden toiminta ei ole ollut ammattitaitoista. Myös Eskola ja Suoranta (2000, s. 35) sanovat, että tutkittavan aiheen pitää olla kiinnostava, mutta ei liian läheinen, jotta tutkimukseen saa etäisyyttä ja monipuolisen tarkastelukulman.

Aiheemme on ajaton, koska puhe varhaiskasvatuksen tiimeistä on aina pinnalla. Etsiessämme aineistoa tutkielmaamme huomasimme, että sekä vuorovaikutukseen ja tiimityöskentelyyn liittyviä tutkimuksia löytyi vähän. Suurin osa näistä tutkimuksista oli pro gradu -tutkielmia, minkä perusteella kyseinen aihe kiinnostaa varhaiskasvatuksen opiskelijoita. Joudumme siis soveltamaan löytämiämme tutkimuksia aiheeseen sopiviksi. Tutkimukset, joita löysimme, liittyivät varhaiskasvatuksen opettajan pedagogiseen johtajuuteen, mistä tutkimusta ovat tehneet muun muassa Heikka, Halttunen ja Waniganayake (2018; 2019).

2 TUTKIELMAN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkielmamme tavoitteena on ymmärtää vuorovaikutuksen merkitystä päiväkodin työntekijöiden tiimityöskentelyssä. Etenkin meitä kiinnostaa tiimin sisäinen vuorovaikutus; mitä se on ja miten siihen voi vaikuttaa. Koemme tiimityöskentelyn yhdeksi varhaiskasvatuksen laadukkaan toiminnan tukipilariksi ja sen myötä myös tiimin sisäisellä vuorovaikutuksella on hyvin tärkeä rooli. Haluamme tutkielman avulla pohtia sitä, miten itse voisimme tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen opettajina vaikuttaa tiimin sisäisen vuorovaikutuksen laatuun ja määrään. Tutkielmassamme tavoitteena on myös luoda yleistys vuorovaikutuksen merkityksestä tiimityöskentelyssä, jota voisi mahdollisuuksien mukaan käyttää apuna myös muiden vuorovaikutukseen liittyvien ilmiöiden selittämisessä tai ymmärtämisessä.

Tutkielmamme keskeisiä käsitteitä ovat vuorovaikutus ja tiimityöskentely. Haluamme tutkielman avulla selvittää, mitä sosiaalinen vuorovaikutus on ja miten se määritellään sekä mitä kaikkea se pitää sisällään. Vuorovaikutuksen teoreettisen viitekehyksen avaamisessa sekä tutkimuskysymyksessä puhumme sekä vuorovaikutuksesta että kommunikoinnista, koska ne kytkeytyvät vahvasti toisiinsa. Ilman minkäänlaista kommunikointia ei voi olla sosiaalista vuorovaikutusta. Tiimityöskentelyn teoreettisessa viitekehyksessä tutkimme pääasiassa päiväkodissa olevia työyhteisöjä. Tiimi ja päiväkodin työyhteisö kuvastavat molemmat samaa asiaa, joten käytämme tässä tutkielmassamme näitä termejä rinnakkain. Tutkielmassa pohdimme tiimityöskentelyn käsitettä tiimin muodostumisen, tavoitteen ja kehittämisen näkökulmista.

Olemme laatineet tutkimuskysymyksiä kaksi kappaletta:

- 1. Mitä on toimiva vuorovaikutus tiimityöskentelyssä?**
- 2. Miten varhaiskasvatuksen opettaja voi toiminnallaan vaikuttaa tiimin sisäiseen vuorovaikutukseen?**

Nämä tutkimuskysymykset auttavat meitä saavuttamaan laajan ymmärryksen aiheesta. Toisen tutkimuskysymyksen käsittelyssä hyödynnämme varhaiskasvatuksen opettajan pedagogista johtajuutta, koska se kytkeytyy vahvasti varhaiskasvatuksen opettajan ammatillisuuteen.

Varsinkin toisen tutkimuskysymyksen avulla pystymme muuttamaan omaa toimintaa ja saamaan vinkkejä siihen, mitä jokainen työntekijä voisi tehdä vuorovaikutuksen eduksi.

3 TUTKIMUSMENETELMÄNÄ KIRJALLISUUSKATSAUS

Varton (1992, s. 101) mukaan laadullinen tutkimus perustuu teorioiden muodostamiseen. Hän mainitsee, että laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on yksittäisten tutkimustulosten avulla muodostaa yleistys, joka mahdollistaa myös muiden kuin tutkimuksessa esiintyneiden ilmiöiden selittämistä, tunnistamista sekä ymmärtämistä. Laadullinen tutkimus edellyttää tutkijan olevan osa tutkimuksen merkitysyhteyttä, koska vain silloin voidaan ymmärtää laatuja siinä kontekstissa, jossa niillä on merkitys (Varto, 1992, s. 26). Tässä tutkielmassa tarkoituksena on laajan aineiston avulla muodostaa yleistys vuorovaikutuksen merkityksistä tiimityöskentelyyn.

Tutkielmamme on kirjallisuuskatsaus aiheeseen ja teemmekin tutkielman aikaisempien tutkimusten ja monipuolisen kirjallisuuden avulla. Salmisen (2011, s. 4) mukaan kirjallisuuskatsaus on tutkimustekniikka, jossa tutkitaan jo tehtyä tutkimusta eli toisin sanoen tehdään ‘’tutkimusta tutkimuksesta’’. Myös Alasuutarin (2011, s. 253) mukaan tutkimus nojaa joiltain osin aikaisempaan tutkimukseen tai tekijän aikaisempiin kokemuksiin. Aikaisempien tutkimusten sekä kirjallisuuden avulla avaamme keskeiset käsitteet sekä pyrimme ymmärtämään niin vuorovaikutuksen kuin tiimityöskentelyn merkitystä monesta eri näkökulmasta. Hakala (2015, s. 14) toteaa, että hyvästä aineistosta ei kuitenkaan välttämättä seuraa aina hyvä tutkimus, jos aineiston kätkemää informaatiota ei osata hyödyntää. Tarkoituksenamme on monipuolisen aineiston avulla taata tutkielman luotettavuus.

Tutkielmamme on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Se on yksi yleisimmin käytetyistä kirjallisuuskatsauksen tyypeistä, sillä sitä voidaan luonnehtia myös yleiskatsaukseksi (Salminen, 2011, s. 6). Tarkemmin määriteltynä tätä tutkielmaa voidaan pitää integroivana kirjallisuuskatsauksena. Salmisen (2011, s. 8) mukaan integroivaa kirjallisuuskatsausta käytetään silloin, kun tutkittavaa ilmiötä halutaan kuvata mahdollisimman monipuolisesti. Hän huomauttaa, että tällöin tutkimusaineisto voi olla huomattavasti isompi ja integroiva kirjallisuuskatsaus sallii myös eri metodein tehdyt tutkimukset analyysin pohjaksi. Etenkin kun teemme tutkielman kahdestaan, meillä on enemmän resursseja perehtyä kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin. Tällöin pystymme kuvaamaan aihetta mahdollisimman monipuolisesti ja laajasta näkökulmasta. Tutkielmamme on kuitenkin myös osittain systemaattinen kirjallisuuskatsaus, sillä Salmisen (2011, s. 9) mielestä systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tiivistelmä aiempien tutkimusten sisällöstä. Tässä tutkielmassa

yhdistämme löytämiämme tutkimuksia ja kirjallisuutta toisiinsa, jolloin pystymme tekemään johtopäätöksiä aiheeseen liittyen.

Teemme tutkielman alusta loppuun yhdessä. Olemme jakaneet aihetta, jolloin molemmilla on tutkielmassa oma vastuualue. Laihasen (2006) mielestä yhteiskirjoittamisessa kukin kirjoittaja kirjoittaa omaa tekstiään ja muokkaa, täydentää sekä korjaa toisen kirjoittamaa tekstiä. Lisäksi hän sanoo, että onnistunut yhteiskirjoittaminen edellyttää kirjoittajilta monenlaisia taitoja ja monien asioiden huomioon ottamista. Olemme päätyneet tekemään tutkielman yhdessä, koska koemme yhteisen kirjoittamisen tavaksi oppia uutta. Yhteiskirjoittaminen voi tuottaa myös haasteita kuten tekstien sopimattomuutta tai päällekkäisyyttä (Laihanen, 2006). Tämä tulee ottaa huomioon ajankäytössä, koska yhteiskirjoittajuus vaatii enemmän aikaa kuin yksin kirjoittaminen.

Kun teemme tutkielmaa yhdessä, pääsemme itse konkreettisesti harjoittelemaan vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitoja, joita tarvitsemme tulevaisuuden ammatissa. Kuten Lipponen (2017, s. 33) mainitsee, oppimisen näkökulmasta on hyvä, että osaamista ja yhteistyötä pystytään jakamaan tutkimusprosessin eri vaiheissa. Laadulliselta tutkimukselta edellytetään Varton (1992, s. 103) mukaan pätevyyttä, jolla tarkoitetaan kokonaisuutta, jossa tutkimuksen asetetut päämäärät ovat samassa linjassa tutkimustulosten kanssa. Yhteiskirjoittajuus auttaa meitä pitämään tutkimuskatsauksemme pätevänä, koska kirjoittaessa pystymme näkemään tutkielmamme kahdessa eri valossa sekä huomaamaan jos tutkielma on lähdössä väärille raiteille.

Seuraavaksi lähdemme käsittelemään mitä vuorovaikutus ja tiimityöskentely ovat. Lähdemme käsittelemään vuorovaikutuksen käsitettä verbaalin ja nonverbaalin ilmaisun kautta. Vuorovaikutuksen käsittelyn jälkeen siirrymme tiimityöskentelyn käsitteeseen, jossa käsittelemme tiimityöskentelyn tavoitetta ja tiimin toimintaa.

4 VUOROVAIKUTUS

Sosiaalinen vuorovaikutus on kahden tai useamman ihmisen välistä kommunikointia elein, ilmein tai sanoin (Nummenmaa & Karila, 2011, s. 11). Järvisen, Laineen ja Hellman-Suomisen (2009, s. 160) mukaan vuorovaikutus ei ole milloinkaan yksisuuntainen ja se perustuu aina tahtoon viestiä toiselle osapuolelle jotakin. Ojala ja Uutela (1993, s. 84) nostavat esille tyypillisiä viestintätapoja, jotka saattavat johtaa vuorovaikutuksen epäonnistumiseen. Tällaisia viestintätapoja ovat esimerkiksi hyökkäävä, syyttelevä, anteeksipyytelevä ja torjuva viestintämalli. Ahonen (2017, s. 56) toteaa, että laadukkaan sosiaalisen vuorovaikutuksen voi saavuttaa ainoastaan olemalla läsnä ja tietoisesti sitoutunut tilanteeseen. Ihmiset pystyvät välittämään omia ajatuksia ja tunteita toisille sekä samalla oppimaan muilta vuorovaikutuksen avulla ja tämän kautta ihmiset tulevat ymmärretyiksi sekä kykenevät ymmärtämään muita (Ahonen, 2017, s. 50).

Merkittävä määrä päiväkotipäivästä perustuu vuorovaikutukselle ja päivä on täynnä erilaisia epämuodollisia ja muodollisia kohtaamisia (Nummenmaa & Karila, 2011, s. 11). Epämuodolliset ja muodolliset kohtaamiset ovat tärkeitä päiväkotiarjessa, jotta tiimin väliset ihmissuhteet kehittyvät ja vuorovaikutus työryhmässä paranee. Ammattikasvattajien yhteisö pohjautuu vuorovaikutukseen sekä vuorovaikutukseen liittyviin käytäntöihin (Nummenmaa, Karila, Joensuu & Rönholm, 2007, s. 27). Arjessa varhaiskasvatuksen henkilöstö kommunikoi lasten, vanhempien, muiden ryhmän työntekijöiden sekä muun henkilökunnan kanssa. Jotta tiimin sisäinen yhteistyö olisi mahdollisimman vaivatonta ja turvallista, toimiva vuorovaikutus on välttämätöntä (Nummenmaa & Karila, 2011, s. 11).

4.1 Verbaalinen kommunikointi

Vuorovaikutus voi olla ihmisten välistä sanallista eli verbaalia kommunikointia tai se voi olla sanatonta eli nonverbaalia kommunikointia. Kauppilan (2006, s. 25) mielestä ihmisten välisellä kommunikoinnilla on vuorovaikutuksellinen tarkoitus. Lisäksi hänen mukaansa oikeanlaiset kommunikointitavat ja -taidot mahdollistavat vuorovaikutustilanteen onnistumisen. Jokaisessa kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutustilanteessa sekä sanallinen että sanatonta viestintä ovat läsnä.

Luku- ja kirjoitustaidon kehittyminen ovat tehneet kommunikoinnin mahdolliseksi, kun henkilöt eivät ole samassa paikassa samaan aikaan (Ahonen, 2017, s. 50). Varsinkin nykyään on paljon digitaalisia sovelluksia, joiden avulla ihmiset pystyvät keskustelemaan. Tällaisia keskusteluun tarkoitettuja sovelluksia ovat esimerkiksi WhatsApp ja Twitter. Kommunikointi on välttämätöntä vuorovaikutuksen saavuttamiseksi, koska ilman verbaalista tai nonverbaalista viestintää ei voi olla vuorovaikutusta (Ojala & Uutela, 1993, s. 76), joten kommunikointi muiden kanssa on vuorovaikutuksen perusta.

Laineen (2005, s. 82–83) mukaan sanallinen kommunikointi on viestinnän ydin ja usein tarkoituksenmukainen kommunikointi on sanallista. Kauppila (2006, s. 19–20) määrittelee sanallisen kommunikoinnin puheeksi, johon kuuluvat kielioppi ja sanojen merkitykset. Toisiin vaikuttaminen, tunteiden ilmaisu, asioiden ja ilmiöiden kuvailu sekä mielipiteiden esille tuominen ovat esimerkkejä sanallisen kommunikoinnin perustehtävistä (Kauppila, 2006, s. 28).

Keskustelu on yksi vuorovaikutuksen muoto, jossa kieltä käytetään päämääräisesti ihmisten kesken (Kauppila, 2005, s. 179). Laineen (2005, s. 83) mukaan yksilöiden välisessä vuoropuhelussa toisen osapuolen tunnetila voi vaikuttaa siihen, miten hän tulkitsee ja vastaanottaa viestit. Laine antaa tästä esimerkin: kun ihminen on surumielinen, hän saattaa tulkita viestit hyökkäävinä, vaikka tarkoitusperä olisi ollut hyväntahtoinen.

4.2 Nonverbaalinen kommunikointi

Burgoon ja Bacuen (2003, s. 180) mukaan nonverbaaliset taidot ovat olennainen osa sosiaalisia kykyjä. Sanaton kommunikointi on pääasiassa äänetöntä (Laine, 2005, s. 83). Suurin osa kommunikaatiosta on nonverbaalista, joka on usein tiedostamatonta ja sen havaitsemiseen tarvitaan jokaista aistia (Laine, 2005, s. 83; Ojala & Uutela, 1993, s. 77). Esimerkiksi kommunikointitilanteissa ihmiset havainnoivat tietoisesti ja tiedostamattomasti tilanteessa olevia henkilöitä, heidän tuomia verbaalisia ja nonverbaalisia viestejä sekä yrittävät havaita millaisia tunteita he tuntevat sillä hetkellä (Talvio & Klemola, 2017, s. 51; Ojala & Uutela, 1993, 76).

Laineen (2005, s. 84–85) mukaan nonverbaalinen viestiminen voi olla tietoista silloin, kun pyritään vaikuttamaan toisen ihmisen käyttäytymiseen ja se on tärkeä osa ihmisten välistä

kommunikointia. Kauppilan (2006, s. 33) mukaan ihmisten sanotaan viestittävän suurimmaksi osaksi sanattomasti. Lisäksi hän mainitsee, että verbaalisten ja nonverbaalisten viestien tulisi olla yhdenmukaisia, jotta vuorovaikutus olisi mahdollisimman laadukasta ja onnistunutta. Laine (2005, s. 84) mainitsee, että sanallisen ja sanattoman viestinnän välisessä ristiriidassa vuorovaikutuksessa olevat yksilöt luottavat enemmän sanattomiin viesteihin. Tämä tarkoittaa sitä, että jos vuorovaikutustilanteessa toisen osapuolen sanat ovat selvästi ristiriidassa hänen eleidensä tai ilmeiden kanssa, muut saattavat luottaa enemmän hänen sanattomiin ilmauksiinsa.

Nonverbaalin ilmaisun muotoihin sisältyvät käyttäytymiseen liittyvät ilmiöt, kuten asennot, katse, ilmeet ja eleet (Laine, 2005, s. 84; Ojala & Uutela, 1993, s. 76). Katse on yksi tärkeimmistä sanattoman viestinnän muodoista. Laine (2005, s. 85) mainitseekin, että katsekontaktin ylläpitäminen vuorovaikutustilanteessa osoittaa vastaanottajan kiinnostusta puheeseen. Lisäksi hän on sitä mieltä, että katseen pois kääntäminen vuorovaikutustilanteessa saattaa viestiä välinpitämättömydestä.

Tutkimusten mukaan vuorovaikutukseen vaikuttavat kehojen eri asennot (Talvio & Klemola, 2017, s. 51). Kauppilan (2005, s. 34) mukaan yksilöt elehtivät kehoillaan, jolloin voidaan puhua kehonkielestä. Esimerkiksi se, miten ihmiset kävelevät, viestii heidän tunnetilastaan. Jos yksilö kävelee innokkaasti hypähdellen, saattaa hän olla sillä hetkellä onnellinen tai pirteä. Laineen (2005, s. 86) mielestä kehonkieleen liittyvät myös kehon asennot ja pään liikkeet, joilla voidaan viestiä myönteisiä ja kielteisiä tunteita. Hän myös mainitsee puheen myötäilyn päättäväisyydellä olevan yksi tapa ilmaista myönteisyyttä.

Ihmiset tulkitsevat käyttäytymiseen liittyviä ilmiöitä, mistä johtuen nonverbaalinen viestintä on tulkinnanvaraista. Yksilöt tulkitsevat kyseisessä hetkessä toisten eleitä, ilmeitä, asentoja sekä puheen sävyjä. Laine (2005, s. 83) on sitä mieltä, että havainnoidessaan muiden puheita, ihmiset valitsevat ja tulkitsevat saamaansa informaatiota suhteuttaen sen aikaisempiin tietoihinsa. Lisäksi hän mainitsee, että kun viestintä on selkeää ja yhdenmukaista, riski väärintulkitsemiselle vähenee.

Kauppila (2006, s. 33) kertoo, että ihmiset oppivat ilmeiden tunnistamisen jo varhain ja yleensä ilmeet ovat kansainvälisiä. Hän huomauttaa, että ihmiset kaikkialla tarkkailevat ja tulkitsevat samanlaisesti esimerkiksi surun ja ilon ilmeet. Ilmeiden tulkitseminen luo vähiten hankaluuksia, silloin kuin osapuolet oppivat vuorovaikutuksessa tunnistamaan toisen

osapuolen tyylin ilmehtiä (Kauppila, 2006, s. 35). Kauppilan (2006, s. 33) mukaan asennot ja eleet saattavat olla vaikeita tulkita ja niitä voi myös tulkita väärin. Myös Laine (2005, s. 87) mainitsee kehonkielen olevan hankala tulkita, koska tunteita voidaan ilmaista eri tavoilla, minkä vuoksi väärinymmärryksiä ja tulkintoja saattaa syntyä.

Laineen (2005, s. 89) mukaan puheen sävyillä ja äänenpainoilla on huomattavia vaikutuksia siihen, miten sitä tulkitaan. Esimerkiksi sanat voivat olla neutraaleja, mutta äänensävy tai äänenpaino voivat muuttaa sanojen merkityksen kielteiseksi tai myönteiseksi. Viestinnällisiä ongelmia voi tulkita väärin ja ihmiset saattavat helposti tuomita henkilön, jos hänellä on ongelmia puheentuotossa tai hän puhuu hitaasti (Laine, 2005, s. 86).

Ojalan ja Uutelan (1993, s. 82) mielestä väärinymmärtämisen ja tulkinnan riskiä voidaan ennaltaehkäistä kiinnittämällä huomiota siihen, miten itse kommunikoi. He sanovat, että kiinnittämällä huomiota suoraan, ystävälliseen ja asialliseen kommunikaatioon ehkäistään mahdollisuus väärin tulkitsemiseen. Talvio ja Klemola (2017, s. 153), mainitsevat että on tärkeää antaa kaikkensa vuorovaikutustilanteessa, jotta asiat eivät jää selvittämättä. Vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta oman asenteen tarkastelu ja oman kommunikointikyvyn kehittäminen on keskeistä (Talvio & Klemola, 2017, s. 139; Ojala & Uutela, 1993, s. 84). Ojalan ja Uutelan (1993, s. 84) mukaan kommunikointikyvyn kehittämiseen vaikuttaa ihmisen asennoituminen, ihmistuntemus, empatiakyky ja itsetuntemus.

Nonverbaalinen kommunikaatio on sidoksissa kulttuuriin, jonka vuoksi viestien merkitykset saattavat poiketa muista kulttuureista (Ojala & Uutela, 1993, s. 77). Myös Laine (2005, s. 85) nostaa esille, että katsekontaktin merkitys voi olla sidoksissa kulttuuriin. Hänen mukaansa kulttuurissa vallitsevasta katsekontaktin käsityksestä poikkeaminen saattaa aiheuttaa hämmennystä tai väärää tulkintoja. Tämän vuoksi olisi hyödyllistä, jos ihmiset olisivat tietoisia eri kulttuureista sekä kulttuureissa vallalla olevista kommunikaatitavoista. Esimerkiksi muissa maissa voidaan ajatella, että suomalaiset ovat välinpitämättömiä, koska ulospäin ei välttämättä näytä siltä, että olemme kiinnostuneita sosiaaliseen kanssakäymiseen muiden kanssa.

5 TIIMITYÖSKENTELEY PÄIVÄKODISSA

‘‘Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan’’ (Katzenbach & Smith, 1993, s. 59).

Tiimi siis koostuu kahdesta tai useammasta yksilöstä, joilla on tiimissä omat roolit ja työtehtävät (Heikkilä, 2002, s. 24). Heikkilän (2002, s. 13) mielestä yhdessä työskentelemisellä on paljon etuja verrattuna yksin työskentelyyn. Myös Ojala ja Uutela (1993, s. 102) sanovat, että tiimi tarvitsee jokaisen jäsenen tietoja, taitoja, kokemuksia ja ajatuksia parhaan mahdollisen tuloksen saavuttamiseksi. Parhaillaan hyvin toimivassa tiimissä jokainen tiimin jäsen oppii jotain uutta ja jokaisella jäsenellä on tasavertainen mahdollisuus vaikuttaa päätöksenteossa. Mikkola ja Nivalainen (2010, s. 6) mainitsevat, että tärkeintä tiimityössä on uskoa tiimin ja sen jäsenten mahdollisuuksiin ja vahvuuksiin, koska niiden avulla tiimin on mahdollista luoda oma ainutlaatuinen toimintakulttuuri ja ‘‘me-henki’’.

Varhaiskasvatuksen opettajalla on kokonaisvastuu lapsiryhmän pedagogisen toiminnan suunnittelusta, toteuttamisesta, arvioinnista ja kehittämisestä, mutta myös muu varhaiskasvatuksen henkilöstö on otettava mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 18). Varhaiskasvatus on monen tekijän summa ja siksi tiimityöskentelyn voidaan todeta olevan varhaiskasvatuksen laadun ja toiminnan tukipilari. Parrilan & Fonsenin (2017, s. 81) mukaan varhaiskasvatustyö on tiimityötä ja siksi myös tiimien hyvä toimivuus on keskeinen työn onnistumisen elementti. Kukaan ei pysty yksin ottamaan vastuuta varhaiskasvatuksen toiminnasta ja myös Ebbeckin ja Waniganayaken (2004, s. 195) mielestä jo varhaiskasvatuksen luonteen puolesta jokaisen työntekijän tulisi pystyä työskentelemään tiimin jäsenenä.

5.1 Tiimin tavoite ja muodostuminen

Tiimin tavoite muodostuu jokaisen kasvattajan omista ja tiimin yhteisistä arvoista. Määriteltessään tavoitetta yhteisön jäsenet ovat vuorovaikutuksessa sekä toistensa että ympäröivän maailman kanssa (Nummenmaa & Karila, 2006, s. 38). Kauppihan (2006, s. 101) mukaan tiimin johtajan ja jäsenten välinen vuorovaikutus on olennaista ryhmän tavoitteiden saavuttamiselle. Tarvitsemme paljon kommunikointia ennen kuin tiimin jäsen ymmärtää, miten

hänen henkilökohtaiset tavoitteensa ja tiimin tavoitteet osuvat yhteen (Keskinen, 1999, s. 15). Mikkolan ja Nivalaisen (2010, s. 10) mukaan tiimityön laatuun ja onnistumiseen vaikuttaa se, miten tiimin jäsenet sitoutuvat yhteisiin tavoitteisiin ja miten he toimivat sen mukaan.

Tavoitteesta sopiminen ei ole yksinkertainen tehtävä. Keskinen (1999, s. 8) mukaan se vaatii organisointia, vastuunottoa ja toisen arvostavaa huomioon ottamista. Lisäksi hän sanoo, että tavoitteesta ei voi tulla yhteistä toimintaa ohjaavaa, jos se ei kosketa jokaista työntekijää. Myös Ebbeck ja Waniganayake (2004, s. 195) ovat sitä mieltä, että tärkein elementti tehokkaan tiimin rakentamisessa on pyrkiä yhteisen tavoitteen saavuttamiseen. Jotta tiimi voi yhdessä sopia tavoitteestaan, siihen tarvitaan avointa vuorovaikutusta tiimin sisällä ja myös Katzenbach ja Smith (1993, s. 62) ovat sitä mieltä, että yhteisymmärrystä ja yhteistä päämäärää ei synny ilman tehokasta kommunikointia.

Mikkola ja Nivalainen (2010, s. 5) sanovat, että tietoisuus yhteisestä tavoitteesta sekä yhdessä sovitut työtavat tekevät yksilöistä oikean tiimin. Varhaiskasvatustiimillä tulee olla yhteinen näkemys perustehtävästä, jolla varmistetaan myös työtehtävien saavuttaminen (Mikkola & Nivalainen, 2013, s. 59). Hyvässä tiimissä jokainen tietää ja tuntee tehtävänsä, tekee ammatillisesti oman osansa toteuttaakseen tehtävää ja innostaa tiimikavereitaankin tekemään parhaansa (Opas, 2013, s. 144). Tiimit, joilla on vahva yhteinen päämäärä ja yhteiset työskentelytavat, ottavat vastuun tiimin suorituksista niin yksilöinä kuin tiiminä (Katzenbach & Smith, 1993, s. 76). Jotta tiimin tekemät päätökset olisivat eettisesti kestäviä, jokaisen tiimin jäsenen näkökulmat tulee ottaa huomioon ja niitä tulee kunnioittaa (Talvio & Klemola, 2017, s.126).

Tiimin muodostaa päiväkodin yhdessä lapsiryhmässä työskentelevä työyhteisö ja sen voi muodostaa monen eri ammattikunnan jäsen. Yhdestä lapsiryhmästä voi löytyä muun muassa varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi ja lähihoitaja. Erilainen koulutustausta voi näyttäytyä erilaisena työorientaationa (Nummenmaa ym., 2007, s. 39), jolloin yhteisten keskustelujen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla tiimille tulee luoda yhteiset käytännöt toimia. Keskinen (1999, s. 14) mukaan tiimin muotoutuminen on kestävä prosessi, mikä vaatii yhteisten sääntöjen muodostamista sekä tutustumista toisiin. Lisäksi hän mainitsee, että ryhmän muodostuminen toimivaksi vie aikaa, mikä saattaa olla ryhmän jäsenille vaikea sietää.

Kupilan (2016, s. 307) mukaan tiimissä on suuri määrä erilaista asiantuntijuutta, joka on tiimin vahvuus. Asiantuntijuus koostuu jokaisen työntekijän ammatillisesta osaamisesta, vahvuuksista ja kokemuksista. Järvinen (2018, s. 5) sanoo, että jokaisen kasvattajan ammatillinen osaaminen rikastuttaa koko tiimiä. Myös Järvinen ja Mikkola (2015, s. 61) ovat samaa mieltä, sillä heidän mielestään tiimityössä on tärkeää hyödyntää jokaisen kasvattajan erityisosaaminen ja vahvuudet. Kuitenkaan pelkkä vahvuuksien hyödyntäminen ei riitä, sillä Kupilan (2016, s. 308) mielestä työntekijöiden yksilölliset ja erilaiset taidot tuovat tiimiin vahvuutta vain, jos ne tunnustetaan ja niitä kehitetään sensitiivisesti.

Jokainen kasvattaja tuo työyhteisöön mukanaan oman persoonansa ja parhaimmillaan persoonalliset ominaisuudet tukevat ammatillisuutta (Mikkola & Nivalainen, 2010, s.10). Tiimin jäsenten erilaiset persoonallisuudet voivat myös tuottaa ristiriitoja ja konflikteja tiimin sisällä. Järvisen ja Mikkolan (2015, s. 59) mielestä työntekijän persoonalliset piirteet vaikuttavat heidän tapansa ja kykyynsä tehdä työtä, mutta Katzenbach ja Smith (1993, s. 76) sanovat, että henkilökemia ei vaikuta tiimien muodostumiseen. Nummenmaan ja Karilan (2011, s. 17) mielestä on kuitenkin melko yleistä tarkastella vuorovaikutustilanteita puhumalla "kemioiden" kohtaamisesta tai kohtaamattomuudesta sekä omalla persoonalla työskentelystä. Ihmisten persoonallisuudet ovat läsnä vuorovaikutussuhteissa, sillä persoonallisuus voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten asianosaiset tilanteen kokevat (Ojalan & Uutelan, 1993, s. 139).

Tiimin jäsenet voivat edustaa eri sukupolvea, jolloin kasvatusnäkemykset voivat olla erilaiset. Työskenneltäessä tiimissä erityisesti lasten kanssa jokaisella tulisi olla taitoa toimia työyhteisössään ammattitaitoisesti ja nähdä erilaisuus voimavarana. Nummenmaan ja Karilan (2011, s. 17) mukaan ammatillisuuteen kuuluu, että työntekijä pystyy rakentamaan toimivan vuorovaikutussuhteen erilaisten osapuolten kanssa. Myös Rytikangas (2011, s. 102) sanoo, että kaikkien työkavereiden kanssa ei tarvitse olla hyvä kaveri, mutta kaikkien kanssa on kuitenkin hoidettava pakolliset työasiat.

Tiimityöskentely vaatii jokaisen tiimin jäsenen henkilökohtaista panosta. Tiimissä työskentely vaatii erilaisia taitoja, eikä kukaan voi olla heti täydellinen. Tärkeää on se, kuinka paljon on valmis panostamaan ja antamaan aikaa tiimityöskentelytaitojen harjoitteluun. Heikkilän (2002, s.177) mukaan tärkeimpiä tiimityöskentelytaitoja ovat kommunikointitaidot, yhdessä tekemisen taidot sekä luottamus ja avoimuus tiimin jäsenten kesken. Järvisen ja Mikkolan

(2015, s. 62) mukaan yhteisöllisen toimintakulttuurin edellytyksenä ovat hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot.

5.2 Tiimipalaverit tiimin kehittämisen tukena

”Kehittämisessä on tärkeää toisia arvostava, koko yhteisöä osallistava ja luottamusta rakentava dialogi” (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 29). Nummenmaan ja Karilan (2011, s. 17) mukaan tiimin sisäisten keskustelujen keskiössä on suunnittelu ja varhaiskasvatustoiminnan kehittäminen. Tiimipalaverit ovat koko tiimin yhteisiä hetkiä, jolloin tiimillä on aikaa keskustella lapsiryhmän sisällä ilmenevistä asioista. Tiimipalavereissa varhaiskasvatuksen opettaja yhdessä muiden jäsenten kanssa suunnittelee tulevaa, arvioi toimintaa sekä tarvittaessa kehittää sitä. Varhaiskasvatuksen opettaja on oman kasvattajatiiminsä pedagoginen johtaja (Parrila & Fonsen, 2017 s. 78), joten on luontevaa, että hän vastaa myös tiimipalavereista ja siitä, että siellä käsitellään merkityksellisiä asioita kasvattajatiimin toiminnan kannalta (Nummenmaa & Karila, 2011, s. 86). Myös Heikan, Halttusen ja Waniganayaken (2016, s. 296) tutkimuksen mukaan tiimipalavereissa keskustelua johtaa yleensä varhaiskasvatuksen opettaja.

Tiimipalaverit on hyvä pitää viikoittain, jotta tiimillä on mahdollisuus pysähtyä tutkimaan ja arvioimaan millaisia ilmiöitä lapsiryhmässä ja tiimissä tapahtuu (Mikkola & Nivalainen, 2010, s. 12). Tiimipalaverien aikaan vastuu lapsista on yleensä joillain muilla aikuisilla, jolloin tiimi saa rauhassa keskittyä juttelemaan pinnalla olevista asioista. Fonsenin (2014, s. 103) mielestä viikottaiset tiimipalaverit myös rakentavat tiimin yhteistä toimintakulttuuria. Halttunen, Waniganayake ja Heikka (2019, s. 145) sanovat, että viikottaiset tiimipalaverit ovat tärkeässä roolissa varhaiskasvatuksen opettajan pedagogiselle johtamiselle. Lisäksi Nummenmaan ja Karilan (2011, s. 82) mukaan varhaiskasvatuksen laadun kannalta tiimipalaverit ovat merkityksellisiä. Kun tiimillä on säännöllisesti mahdollisuus keskustella työstä ja siihen liittyvistä ilmiöistä, se vahvistaa työssä jaksamista ja ammatti-identiteettiä sekä koko työyhteisön henkistä hyvinvointia (Järvinen & Mikkola, 2015, s. 62).

Järvinen ja Mikkola (2015, s. 60) mainitsevat, että toimintakulttuuri luodaan puhumalla ja sopimalla työtavoista, minkä myötä sitä voidaan myös muuttaa ja kehittää. Heidän mukaansa työtapojen kehittäminen on kuitenkin mahdollista vain vuorovaikutuksessa koko tiimin kanssa. Jatkuva ja aito kommunikoinnin mahdollisuus johtavat tiimin kehitykseen myös Fitzgeraldin ja

Theilheimerin (2012, s. 111) mielestä. Keskisen (1999, s. 17) mukaan ryhmäprosessin yksi osa-alue on ryhmän kehittyminen ja kasvaminen ryhmänä. Kupila (2016, s. 308) painottaa, että ajan järjestäminen on tärkeää tiimin kehittymiselle. Tiimi oppii ja tiimissä opitaan vain jatkuvan itsearvioinnin kautta (Mikkola & Nivalainen, 2010, s. 5).

6 MITÄ ON TOIMIVA VUOROVAIKUTUS TIIMITYÖSKENTELEYSSÄ

Toimiva vuorovaikutus on välttämätöntä korkealuokkaisen pedagogiikan saavuttamiselle (Ahonen, 2017, s. 50). Nummenmaan ja Karilan (2011, s. 16) mukaan ammatillisissa vuorovaikutustilanteissa välitetään, vaihdetaan ja hankitaan tietoa. Tieto kulkee ryhmän sisällä, ryhmästä ulos ja ulkoa sisälle ryhmään (Kiviranta & Lindström, 1997, s. 16). Jos tiimin vuorovaikutus ei ole toimiva, tällöin vaarana on, että tieto ei kulje tiimin sisällä eikä tiimistä ulospäin, jolloin esimerkiksi yhteistyö vanhempien kanssa voi häiriintyä. Nummenmaa ja Karila (2011) mainitsevat, että kasvatuksellinen vuorovaikutus rakentuu aikuisten välisiksi vuorovaikutussuhteiksi, jotka keskustelu mahdollistaa. Lisäksi he huomauttavat, että kasvattajien välisten keskustelujen pohjana on tietoinen läsnäolo (s. 39; 45). Jotta tiimi voi toimia laadukkaasti, tulee vuorovaikutuksen olla laadukasta ja toimivaa. Tärkeintä on, että jokainen tiimin jäsen kokee vuorovaikutuksen toimivan työyhteisössä.

Tiimityöskentely päiväkodissa perustuu ammattilaisten välisille keskusteluille. Ammatillisista koostuvat työyhteisöt joutuvat pohtimaan vuorovaikutusta eri asetelmista kuin vapaaehtoisesti syntyneiden ryhmien osapuolet (Raina, 2012, s. 64). Myös Järvisen (2018, s. 120) mielestä työntekijöiden välinen vuorovaikutus on noussut työelämän keskipisteeksi. Nummenmaan ja Karilan (2011, s. 29) mukaan ammatilliset keskustelut ovat ihmisten välistä sosiaalista toimintaa, joissa vuorovaikutus on läsnä. Ammatilliset keskustelut ovatkin varhaiskasvatuksessa tärkeitä, sillä niissä vastaanotetaan ja jaetaan tietoa. Ammatilliset keskustelut eroavat arkipäivän keskusteluista siten, että ammattilaisten oletetaan olevan tietoisia keskustelujen tarkoituksesta ja tiedostavan oma vuorovaikutuksensa merkityksellisyys käyttäen samoja viestintäkeinoja, kuin muissakin arkielämän kommunikointitilanteissa (Nummenmaan & Karilan, 2011, s. 22).

Rainan (2012, s. 172) mukaan tiimeissä ei ole yleistä keskustella vuorovaikutukseen liittyvistä asioista. Hänen mukaansa vuorovaikutuksen oletetaan olevan sidoksissa persoonaan, jonka vuoksi sille usein annetaan yleisiä tavoitteita, kuten kannustamalla kohteliaaseen käyttäytymiseen. Työryhmän tulos sekä päätöksenteko paranee, kun tiimin kommunikaatio on laadukasta (Kiviranta & Lindström, 1997, s. 16). Kommunikaatio saattaa häiriintyä esimerkiksi silloin, kun ryhmässä on kiire tai muuten kireä aikataulu (Ojala & Uutela, 1993, s. 84). Kiviranta ja Lindström (1997, s. 18) ehdottavat, että työryhmien keskinäistä vuorovaikutusta voisi lisätä kannustamalla heitä asioiden koordinoimiseen ja avunantoon.

6.1 Tiimin ilmapiiri osana toimivaa vuorovaikutusta

Ryhmän ilmapiiri vaikuttaa siihen, miten paljon tiimin jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Jotta vuorovaikutus olisi laadukasta, tulisi ilmapiirin olla muun muassa avointa, luottamuksellista, kannustavaa, kunnioittavaa ja rehellistä.

Tiimityö on ennen kaikkea vuorovaikutusta, jonka vaikutus näkyy koko ryhmän ilmapiirissä (Opas, 2013, s. 143). Myös Raina (2012, s. 65) on sitä mieltä, että vuorovaikutus vaikuttaa merkittävästi työyhteisön ilmapiiriin, joten vuorovaikutuksen laatuun tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Toimivan ja avoimen vuorovaikutuksen avulla tiimiin muodostuu positiivinen ilmapiiri. Positiivisella ilmapiirillä on suuri merkitys ihmisten viihtyvyyteen, työtehoon, päätöksentekokykyyn ja luovuuteen (Rytikangas, 2011, s. 34). Työryhmien viestintäkatkot sekä totuuden vääristeleminen vaikuttavat negatiivisesti tiimin avoimeen ilmapiiriin (Kiviranta & Lindström, 1997, s. 16–17). Heikko ja vähäinen vuorovaikutus voi pilata työn ilon, kun taas Keskinen (1999, s. 11) mukaan yhteisellä keskustelulla voidaan ylläpitää työn iloa. Mikäli työyhteisössä on tulehtunut ilmapiiri ja siellä on kitkaa ihmisten välillä, se kuluttaa kaikkien energiaa turhaan (Rytikangas, 2011, s. 34). Huonosti toimiessaan tiimityö vie kohtuuttomasti työntekijöiden voimavaroja eikä tulosta synny (Opas, 2013, s. 143).

Ryhmän koheesio eli yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyy silloin, kun voidaan keskustella toisten kanssa avoimesti, kunnioitetaan toisia ja ymmärretään sekä huomioidaan kaikkien työyhteisön jäsenten näkemykset (Laine, 2005, s. 194). Järvisen ja Mikkolan (2015, s. 62) mukaan kasvattajien keskinäinen ja arvostava vuorovaikutus toimii mallina lapsille. Lapset seuraavat ympäristöään ja ottavat sieltä mallia. Lisäksi he huomaavat herkästi, jos heidän ympärillään kaikki asiat eivät ole kunnossa. Tämän vuoksi tiimin sisäisen vuorovaikutuksen näyttäytyminen lapsille on suuressa roolissa. Myös Parrilan ja Fonsenin (2017, s. 88) mukaan tiimin sisäisen vuorovaikutuksen laatu heijastuu suoraan kasvatusvuorovaikutukseen ja on sitä kautta suorana mallina lasten keskinäiselle vuorovaikutukselle.

Oppaan (2013, s. 141) mielestä yhteisöllinen kasvatusyhteisö päiväkodissa on tärkeä, jotta lapsi voi kokea kuuluvansa ryhmään. Lisäksi hänen mukaansa yhteisöllinen kasvatusyhteisö tukee lapsen kasvua ja kehitystä. Mikkolan ja Nivalaisen (2010, s. 5) mielestä työhönsä aidosti sitoutunut ja yhteen hiileen puhaltava kasvattajatiimi tarjoaa lapsille turvallisen kasvu- ja oppimisympäristön. Myös Opas (2013, s. 143) sanoo, että hyvin toimiessaan tiimityö varmistaa

päiväkodissa olevien lasten oikeudenmukaisen ja asetettujen tavoitteiden mukaisen kasvatuksen ja kehityksen.

Toimiva vuorovaikutus edellyttää luottamusta tiimin jäseniin (Kauppila, 2006, s. 70). Myös Kiviranta ja Lindström (1997, s. 17) ovat sitä mieltä, että kun työryhmän jäsenet luottavat toisiinsa, myös ryhmän toimivuus paranee. Luottamuksen rakentaminen heti tiimityöskentelyn alkaessa on tärkeää. Airan (2012, s. 132) mukaan luottamus rakentuu ensisijaisesti ihmisten välisissä vuorovaikutussuhteissa. Lisäksi hän mainitsee, että luottamuksen rakentamisen ja yhteisen ymmärryksen luomisen saavuttaa vasta silloin, kun vuorovaikutussuhteisiin panostetaan. Lindström ja Kiviranta (1995, s. 17) sanovat, että keskinäinen luottamus syntyy ryhmässä sen jälkeen, kun ryhmän jäsenillä on riittävät taidot työn tekemiseen ja he ovat yhteistyökykyisiä. Tiimin jäsenten välinen luottamus syntyy silloin, kun jäsenet ovat halukkaita yhteistyöhön, mutta luottamus tiimin jäsenten välille ei synny helposti (Kiviranta & Lindström, 1997, s. 17; Kauppila, 2006, s. 70). Luottamus ei synny helposti, sillä se vaatii toisiin ihmisiin tutustumista, mikä vie aikaa.

Jotta tiimi pystyy työskentelemään yhteistyössä, he tarvitsevat avointa vuorovaikutusta tiimin jäsenten kesken. Kauppilan (2006, s. 72) mukaan monet tutkijat ovat korostaneet, että sosiaalisen kommunikaation tulisi olla rehellistä sekä avointa. Kiviranta ja Lindström (1997, s. 18) nostavat esille, että yleensä työryhmissä, joissa keskustellaan avoimesti, ollaan myös tehokkaampia. Vain avoin keskustelu auttaa tiimin jäseniä luomaan yhteisen näkemyksen siitä, mitä tiimin jäsenyys edellyttää kultakin jäseneltä (Mikkola & Nivalainen, 2010, s. 15). Ojala ja Uutela (1993, s.102) ovat sitä mieltä, että avoin viestintä vaatii halua ja uskallusta. Tämä tarkoittaa sitä, että jos halu ja uskallus avoimeen keskusteluun uupuu, myös mahdollisuus laadukkaaseen ja toimivaan vuorovaikutukseen pienenee.

Toimiva ja laadukas kommunikointi saavutetaan keskinäisen kunnioituksen avulla (Ojala & Uutela, 1993, s. 85). Järvinen ja kumppanit (2009, s. 162) sanovat, että avoin ja toisia kunnioittava keskustelu on välttämätöntä, jotta opitaan arvostamaan ja sietämään erilaisuutta. Etenkin työyhteisöissä on tärkeää pystyä toimimaan erilaisten ihmisten kanssa, sillä harvoin voi vaikuttaa siihen, kenet saa työkaverikseen. Muiden ihmisten hyväksyminen ei ole aina helppoa, sillä Kauppilan (2006, s. 72) mukaan välillä on helpompi ymmärtää sitä, miten ihmiset toimivat kuin hyväksyä heidän toimintatapojaan. Vaikka toista tiimin jäsentä ei hyväksyisi

vertaisekseen, on kuitenkin tärkeää kunnioittaa häntä ja hänen työtään. Ojala ja Uutela (1993, s. 85) muistuttavat, että on hyvä kohdella muita niin, kuten haluaisimme meitä kohdeltavan.

Tiimin jäsenten kannustaminen arjessa on tärkeää. Järvisen ja kumppanien (2009, s. 162) mukaan jokaisen tiimin jäsenen tulisi pyrkiä kannustamaan toisia. Kiviranta ja Lindström (1997, s. 17) mainitsevat, että tiimin jäsenten antama sosiaalinen tuki ja apu vaikuttavat myönteisesti vuorovaikutuksen laatuun. Lisäksi heidän mielestään sosiaalisen tuen laatu vaikuttaa myös ihmisen itsetuntoon sekä pätevyyden kokemiseen. Kannustavassa tiimissä perustana on, että jokaisen jäsenen koetaan olevan tasavertaisessa asemassa ja jokaisella on oikeus ilmaista omat näkemyksensä, vaikka ne eriaisivätkin muista (Järvinen ym., 2009, s. 162).

6.2 Palautteen antamisen ja vastaanottamisen taito

Hyviin vuorovaikutustaitoihin sisältyy taito vastaanottaa ja antaa palautetta (Järvinen ym., 2009, s. 163). Myös Keskisen (1999, s. 11) mukaan palautteen antaminen sekä saaminen ovat olennaisia prosesseja tavoitteiden saavuttamisen mittaamiseksi. Lisäksi Järvisen ym. (2009, s. 163) mielestä palautetta on tärkeää antaa vilpittömästi. Palautteen annossa on välttämätöntä erottaa persoona käyttäytymisestä, sillä palautetta kuuluu antaa vain työtavoista sekä sopimusten noudattamisesta (Järvinen ym., 2009, s. 163; Mikkola & Nivalainen, 2013, s. 73).

Myönteisen palautteen antaminen on tärkeää. Leskisenoja (2017, s. 116) mainitsee, että positiivisella palautteella on suuri voima. Lisäksi Ahosen (2017, s. 197) mukaan myönteisen palautteen saaminen ja antaminen toiminnasta edesauttaa myös kriittisen palautteen vastaanottamista. Leskisenoja (2017, s. 116) kertoo myös, että myönteinen palaute on voimavara, joka tuo iloa niin oppilaille kuin opettajalle. Hän lisää myös, että myönteinen palaute auttaa luomaan kannustavan ja lämpimän ilmapiirin. Myös tiimityöskentelyssä positiivisen palautteen antaminen tuo iloa sen vastaanottajalle ja lähettäjälle.

Keskisen (1999, s. 12–13) mielestä palautteen antoa tai vastaanottamista voi vaikeuttaa, jos työntekijöillä on erilaisia käsityksiä tehtävien tavoitteista. Lisäksi hän sanoo, että kielteinen tai väärin ajoitettu palaute antaminen tai saaminen voivat hankaloittaa prosessia. Järvisen ym. (2009, s. 163) mukaan palautteen antoa sekä vastaanottamista tulee harjoitella systemaattisesti.

He sanovat, että palaute ei ole ainoastaan moitteita ja kehuja, vaan se on myös neutraalia pohdiskelua sekä toisten ideoiden kuuntelemista sekä kunnioittamista.

6.3 Tiimin jäsenten tunteet vuorovaikutuksessa

Vuorovaikutukseen vaikuttaa hetkessä vallalla olevat tunteet. Jos ihminen on herkkä tai tunteikas, hän saattaa kokea tietyt tilanteet tuomitsevana ja antaa tunteillaan vallan. Kauppilan (2006, s. 26) mukaan ihmiset havaitsevat helposti tilanteen ilmapiirin. Yksilö esimerkiksi havaitsee, jos toinen osapuoli keskustelee kärkkäästi tai hyökkäävästi tai jos hän on innoissaan. Tunteet vaikuttavat tällaisissa tilanteissa siihen, miten toinen ihminen kohdataan vuorovaikutustilanteessa. Kielteiset tunteet ovat merkittävästi yhteydessä vuorovaikutuksen epäonnistumiseen. Kauppila (2006, s. 27) mainitsee vuorovaikutuksen olevan tunteita herättävä tilanne, jossa tunnetilat siirtyvät osapuolelta toiselle.

Kasvatus on tunnetyötä (Nummenmaa & Karila, 2011, s. 18) ja tunteet ovat kasvatuksellisissa vuorovaikutustilanteissa useasti läsnä. Positiiviset tunteet saattavat vaikuttaa myönteisesti vuorovaikutuksen onnistumiseen, kun puolestaan negatiiviset tunteet saattavat johtaa vuorovaikutuksen epäonnistumiseen. Ahosen (2017, s. 58) mielestä vuorovaikutustilanteisiin vaikuttavat usein tilanteen ulkopuoliset tekijät, jotka vaikuttavat kykyyn sitoutua vuorovaikutukseen. Tällaisia tekijöitä voivat esimerkiksi olla väsymys sekä erilaiset kivut. Kuten lapset, myös aikuiset eroavat siinä, miten hyvin he tunnistavat ja tulkitsevat tunteitaan (Ahonen, 2017, s. 56). Osa aikuisista osaa säädellä tunteitaan erinomaisesti ja näin ollen välttää tunteidensa tuomisen ammatillisiin vuorovaikutustilanteisiin, kun taas toiset eivät tunnista tai säädellä tunteitaan. Näin voi esimerkiksi syntyä riitatilanteita.

Mikkolan ja Nivalaisen (2013, s. 107) mukaan työntekijöillä on merkitsevä määrä erilaisia tunteita, joista olisi hyvä keskustella toisten kanssa, sillä Rainan (2012, s. 160) mielestä tunteet kertovat asioiden merkityksellisyyden. Talvio ja Klemola (2017, s. 41) mainitsevat, että tunnekuohu saattaa nousta esiin vasta sitten, kun tilanne on jo ohitse. Heidän mukaansa juuri sen vuoksi on yleistä, että tunteet vaikuttavat vielä seuraavassakin tilanteessa. Tämän takia tunnekuohun jälkeen on hyvä keskustella asianosaisten kanssa tilanteesta ja siitä, mitä tunteita tilanne herätti ja miksi. Keskustelun onnistumisen kannalta on merkityksellistä, että kenenkään tunteita ei väheksytä ja keskustelun ilmapiiri on rauhallinen. Keskustelun päättyminen riitelyyn tai väittelyyn voi johtaa siihen, että tulevat vuorovaikutustilanteet ovat vähäisiä tai pinnallisia.

Vuorovaikutustilanteiden vähäisyys puolestaan voi johtaa siihen, että varhaiskasvatuksen tavoitteita ei saavuteta tarpeeksi hyvin.

6.4 Tiimin jäsenten arvot ja asenteet toimivassa vuorovaikutuksessa

Nummenmaa (2006, s. 24) toteaa, että kasvatuskulttuurin perustan muodostavat kasvatuksen arvot. Ahosen (2017, s. 51) mielestä ihmissuhteissa ovat persoonan lisäksi aina mukana henkilön arvot ja aikaisemmat kokemukset. Hänen mukaansa tutkimukset ovat osoittaneet, että arvot ja uskomukset näyttäytyvät voimakkaasti kasvattajien vuorovaikutustilanteiden taustalla. Työntekijöiden on hyvä tiedostaa toimintaansa ohjaavat arvot ja uskomukset, sillä ne vaikuttavat myös siihen, miten kasvattaja suhtautuu erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin erilaisten henkilöiden kanssa.

On yleistä, että muun muassa toivomukset, tarpeet ja arvot ovat tiedostamattomia eri tilanteissa ja ne voivat ohjata yhteisön tai yksilön toimintaa ilman, että niitä tiedostetaan (Nummenmaa, 2006, s. 24; Talvio & Klemola, 2017, s. 24). Talvio ja Klemola (2017, s. 24) mainitsevat, että jos ei itse tiedä mitä eri tilanteilta haluaa, voivat toiset henkilöt päästä vaikuttamaan omiin valintoihin. Tämän vuoksi on hyvä miettiä omia halujaan ja toiveitaan ennen kasvatuksellista vuorovaikutustilannetta, jotta pystyy tuomaan omat ideat julki ja keskustelemaan avoimesti.

Mikkolan ja Nivalaisen (2013, s. 62) mukaan työyhteisöllä täytyy olla yhteiset arvot. Heidän mukaansa niiden perusteella määrittävät kasvatukselliset tavoitteet sekä näkemykset perustehtävästä. Työyhteisön arvovalintojen ajatellaan ilmaisevan myös omaa henkistä olemusta ja identiteettiä, jonka vuoksi työyhteisön arvoista kertominen on osa yhteisön toimintaa ohjaavaa strategiaa (Nummenmaa, 2006, s. 25). Ahonen (2017) mainitsee, että tiimipalavereihin tulisi sisältyä säännöllisin väliajoin arvokeskustelua. Hän sanoo, että päiväkodeissa usein painotus kohdistuu pedagogiaan, joka puolestaan ohjaa arvokeskustelua vain toiminnan suunnitteluun (s. 54).

Keskeisiä kasvatuksellisia arvokeskusteluaiheita ovat esimerkiksi erilaisuuteen suhtautuminen, tiimin käsitykset kasvatustuorovaikutuksesta tai millaista hyvä vuorovaikutus ylipäättään on (Ahonen, 2017, s. 54; Nummenmaa, 2006, s. 27). Ahonen (2017) toteaa, että arvokeskustelut ovat erityisen tärkeitä silloin, kun uutta työtiimiä vasta perustetaan. Hän lisää, että vain

perusteellinen keskustelu auttaa saavuttamaan yhteisen ymmärryksen asioista sekä luomaan toiminnalle sellaisen arvopohjan, jonka jokainen pystyy hyväksymään (s. 54).

Hyvä lähtökohta arvokeskustelulle on, että jokainen tiimin työntekijä pohtii omia kasvatusarvojaan ennen keskustelua (Ahonen, 2017, s. 55). Tiimin vuorovaikutuksen kannalta on merkittävää, miten tiimin jäsenet jakavat tulkintansa kasvatuksesta sekä kasvatuksesta hyvään (Nummenmaa, 2006, s. 25), koska silloin voidaan taata sekä toimiva vuorovaikutus että tehokas tiimityöskentely. Esimiehen tai varhaiskasvatuksen erityisopettajan läsnäolo keskustelutilanteessa saattaa olla tarpeen, jotta voidaan varmistaa keskustelun etenevyys (Ahonen, 2017, s. 55). Ulkopuolisen henkilön läsnäolo on tarpeellista varsinkin silloin, kun tiimin jäsenet eivät tunnu pääsevän yhteisymmärrykseen tai eivät kunnioita toisiaan tarpeeksi.

Kommunikaatio ammattikasvattajien kesken on toimivaa ja onnistunutta silloin, kun heidän arvot eivät ole ristiriidassa keskenään. Arvoristiriidat tarkoittavat arvojen, asenteiden, mielipiteiden sekä uskomusten yhteentörmäystä (Talvio & Klemola, 2017, s. 126). Arvoristiriidat eivät välttämättä johda epäonnistuneeseen vuorovaikutukseen, vaan vuorovaikutus voi onnistua, vaikka osapuolten arvot olisivatkin erilaisia. Silloin pitää olla tietoinen omista arvoistaan, kunnioittaa toisia ja pystyä kommunikoimaan erilaisten ihmisten kanssa. Varsinkin varhaiskasvattajan täytyy pystyä tekemään töitä erilaisten ihmisten kanssa. Laineen (2005, s. 90–91) mukaan arvot ja asenteet ovat usein pysyviä ja niitä on hankala saada nopeasti muuttumaan. Arvoristiriitojen käsittely on merkittävää, sillä näkökulmien tarkastelu auttaa lisäämään osapuolien ymmärrystä itsestään ja muista (Talvio & Klemola, 2017, s. 126).

Ojala ja Uutela (1993, s. 85) huomauttavat, että ihmiset ovat yksilöitä, mistä johtuen heidän odotuksensa vuorovaikutustilanteelta ovat erilaisia. Heidän mukaansa paremman kommunikoinnin voi saavuttaa silloin, kun selvittää toisen odotukset ja toivomukset muun muassa kuuntelemalla ja havainnoimalla toista. Odotuksiin liittyvät erilaiset ennakkoluulot toisesta. Esimerkiksi nuorta henkilöä voidaan pitää naiivina tai tietämättömänä, vaikka hän ei välttämättä sitä ole. Tällaisissa tilanteissa ennakkoluulot ovat haitallisia vuorovaikutuksen onnistumiselle, sillä toista osapuolta saatetaan väheksyä eikä häntä oteta kommunikaatitilanteessa tosissaan. Laineen (2005, s. 91) mukaan ennakkoluulot voivat muodostua toisten ihmisten puheiden perusteella tai esimerkiksi henkilön etnisyyden, iän tai ammatin mukaan. Lisäksi hän mainitsee, että ihmiset muodostavat ennakkoluuloja toisistaan jo ennen ensitapaamista.

Laine (2005, s. 91) määrittelee ennakkoluulot asenteiksi, jotka ohjaavat ihmisiä ennalta tuntemaan, ajattelemaan ja ymmärtämään toisten ominaisuuksia ja tekoja joko kielteisessä tai myönteisessä valossa. Lisäksi hänen mukaansa ihmiset tavallisesti liittävät omaan ryhmäänsä myönteisiä mielikuvia, mutta usein muiden ryhmiin liitetään kielteisiä ennakkoluuloja. Omien ennakkoluulojen tiedostaminen toista kohtaan auttaa saavuttamaan onnistuneen vuorovaikutustilanteen. Jos puolestaan avaa keskustelun omien tiedostamattomien ennakkoluulojen mukaisesti, saattaa aliarvioida tai loukata toista osapuolta ja mahdollisuudet avoimeen kommunikaatioon vähenevät (Ojala & Uutela, 1993, s. 85).

Vuorovaikutukseen vaikuttavat vahvasti tiimin jäsenten omat asenteet. Asenne toisia ihmisiä kohtaan on merkityksellistä vuorovaikutustilanteen onnistumisen kannalta (Talvio & Klemola, 2017, s. 153). Heikkilän (2002, s. 182) mukaan kommunikaatiomme vääristyy, jos asenteemme on lukkiutunut, emme pidä toisesta osapuolesta ihmisenä tai emme arvosta häntä vertaisemme. Kupila (2016, s. 308) kuitenkin sanoo, että kollegan kanssa voi olla eri mieltä ja jatkaa toimivaa ammatillista työskentelyä. Jos vuorovaikutuksessa on havaittavissa vähänkään teeskentelyä, toinen osapuoli huomaa sen helposti ja luottamus vuorovaikutuksesta häviää (Talvio & Klemola, 2017, s. 154–155). Epäaitous vaikuttaa kielteisesti vuorovaikutukseen ja täten tiimin tapaan toimia yhdessä. Vuorovaikutukseen on jokaisen tiimin jäsenen hyvä panostaa tasavertaisesti sekä kiinnittää huomiota aitouteen ja eri näkökulmien pohtimiseen. Kun vuorovaikutusta halutaan parantaa, on tärkeää muistaa, että epäkunnioittava asenne toista kohtaan helposti heikentää vuorovaikutuksen laatua (Talvio & Klemola, 2017, s. 154).

Laine (2005, s. 91) mainitsee, että asenteet ja ennakkoluulot ohjaavat tulkintoja sekä eri henkilöihin kohdistuneita havaintoja, jotka puolestaan ovat suorassa vaikutuksessa ihmisen käyttäytymiseen eri vuorovaikutustilanteissa. Lisäksi hän nostaa esille ajatuksen siitä, että kun käsitykset ja asenteet eri henkilöistä ovat myönteisiä, myös käyttäytyminen sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa on myönteistä. Kunnioittavan asenteen ylläpitäminen tiettyjä henkilöitä kohtaan saattaa olla ajoittain hankalaa. Myös Talvion ja Klemolan (2017, s. 155) mukaan voi olla haastavaa kunnioittaa ihmistä, jonka sanat alentavat ihmisarvoa. Heidän mielestään epämiellyttävien tilanteiden kohtaaminen kunnioittavasti vaatii paljon rohkeutta, eikä tällaisten tilanteiden kohtaaminen ole aina helppoa.

7 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN PEDAGOGINEN JOHTAJUUS

Varhaiskasvatuksen opettaja toimii tiimensä pedagogisena johtajana (Parrila & Fonsen, 2017, s. 78) ja hänen johtajuutensa ulottuu yleensä oman tiimin ja lapsiryhmän alueelle (Fonsen, 2014, s. 187). Varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen johtajuus tarkoittaa sitä, että hän on vastuussa lapsiryhmän pedagogiikasta (Järvinen & Mikkola, 2015, s. 62). Heikan (2017, s. 46) mukaan pedagogisen johtajuuden keskiössä ovat lapsen oppiminen ja kehitys sekä työyhteisön osaamisen lisääminen. Jos tiimin pedagogiikkaa ei johdeta, jää hyvän ammattiosaamisen toteutuminen sattumanvaraiseksi (Järvinen & Mikkola, 2015, s. 62).

Järvisen ja Mikkolan (2015, s. 10) mukaan hyvän pedagogiikan keskeinen tekijä on toimiva työyhteisö. Ilman toimivaa tiimiä, emme voi tarjota lapsille laadukasta pedagogiikkaa. Vastuu pedagogiikasta on varhaiskasvatuksen opettajalla, mutta vastuu pedagogiikan toteuttamisesta on kaikilla tiimin kasvattajilla (Järvinen & Mikkola, 2015, s. 62; Mikkola & Nivalainen, 2010, s. 8). Pedagogisesti pätevien opettajien osallistuminen pedagogiseen johtamiseen on tärkeää, sillä vain heillä on olennaiset tiedot varhaislapsuudesta (Heikka, 2014, s. 83).

Laineen (2005, s. 204) mukaan johtajuus jakautuu tehtäväjohtajuuteen ja ihmissuhdejohtajuuteen. Hänen mukaansa tehtäväjohtajuudessa pyrkimyksenä on saada ihmiset toimimaan siten, että tiimille asetetut tavoitteet toteutuvat, kun taas ihmissuhdejohtajuus tähtää ryhmän sisällä vahvaan koheesioon eli kiinteyteen ja jäsenten välisten myönteisten tunnesuhteiden ylläpitämiseen. Heikan ja kumppaneiden (2016, s. 296) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajien taipumus toteuttaa pedagogista johtajuutta sekä tiimipalavereissa että päivittäisissä toiminnoissa on vahva. Toisin taas Parrila & Fonsen (2017, s. 83) sanovat, että monet varhaiskasvatuksen opettajat vierastavat johtajuuden ottamista tiimissä. Heidän mukaansa tähän liittyy pitkään vallinnut ajattelutapa "kaikki tekevät kaikkea". Myös Heikan (2014, s. 83) mukaan tiimityöskentelyä on pitkään hallinnut kyseinen ajattelutapa, mikä tarkoittaa, että kaikilla olisi yhtäläinen pedagoginen vastuu. Kuitenkin hän toteaa, että tosiasiaassa pedagoginen asiantuntemus on vain yliopistosta valmistuneilla varhaiskasvatuksen opettajilla.

Airan (2012, s. 109) tutkimuksen mukaan tiimien jäsenet odottavat johtajilta, että he fokuoisivat ja johtaisivat tiimin toimintaa. Pedagogiikan monipuolisuuden ja kehityksen

kannalta lastenhoitajat pitävät varhaiskasvatuksen opettajien johtajuutta tärkeänä (Heikka, Halttunen & Waniganayake, 2018, s. 13). Johtajilta odotetaan lisäksi vuorovaikutuskäytänteiden luomista ja niiden valvomista, koska olennaisiin asioihin keskittyvä vuorovaikutus mahdollistaa tiimin tehokkaan toiminnan ja keskittymisen tärkeisiin asioihin (Aira, 2012, s. 109). Pedagogisessa johtajuudessa keskeistä onkin hyvästä viestinnästä huolehtiminen (Juusenaho, 2008, s. 25) ja Soukaisen (2015, s. 45) mukaan hyvin toteutuva pedagoginen johtajuus on myös laadun tae varhaiskasvatuksen yksiköissä.

Sillä miten opettaja ymmärtää pedagogisen johtajuuden tiimityöskentelyssä, on suuri merkitys myös tiimin sisäisen vuorovaikutuksen määrälle ja laadulle. Esimerkiksi Heikan, Halttusen & Waniganayaken (2016, s. 299–300) tutkimuksessa oli suuri lovi tiimin vuorovaikutuksen laadussa ja määrässä silloin, kun varhaiskasvatuksen opettaja ilmaisi tiimiläisille päivän suunnitelman. Tällöin muilla tiimiläisillä ei ollut sanavaltaa, jolloin yhteinen vuorovaikutus oli vähäistä. Jos opettaja esittelee ideansa määräävästi, ei hän jätä tilaa neuvotteluille tiimin jäsenten kesken, jolloin hänellä ei ole osallistavaa suuntautumista muita tiimin jäseniä kohtaan (Halttunen, Waniganayake & Heikka, 2019, s. 149). Kun taas tiimi suunnittelee yhdessä, jokainen tiimin jäsen saa kertoa oman näkemyksensä ja mielipiteensä varhaiskasvatuksen opettajan johtaessa keskustelua. Tällaista yhteistä suunnittelua Halttunen kumppaneineen (2019, s. 151–153) kutsuivat tutkimuksessaan yhteistyössä toimivaksi opettajajohtamiseksi.

Opettajajohtajuudella viitataan ensisijaisesti varhaiskasvatuksen opettajan pedagogiseen johtajuuteen ja vastuuseen pedagogiikasta omassa lapsiryhmässä ja kasvattajatiimissä (Heikka, 2017, s. 55). Halttusen ja kumppaneiden (2019, s. 151–153) tutkimuksen mukaan yhteistyössä toimiva opettajajohtaminen asettaa opettajan tasa-arvoiseen asemaan muiden tiimin jäsenten kanssa, jolloin kaikilla on mahdollisuus suunnitella pedagogista toimintaa. Opettajajohtajuus edistää asiantuntevaa varhaiskasvatustyötä kasvattajatiimeissä ja sen keskeisiä tehtävälalueita ovat kasvattajatiimin pedagoginen johtajuus, päivittäisen pedagogiikan ohjaaminen ja kasvattajatiimin jäsenten osallistaminen sekä yhteistyö (Heikka, 2017, s. 55–56). Mikkola ja Nivalainen (2010, s. 5) toteavat, että toimivassa tiimissä vastuu toiminnan suunnittelusta on yhtä aikaa yhteistä ja henkilökohtaista. Tällainen ajattelutapa ja yhdessä tapahtuva toiminnan suunnittelu ovat tiimin sisäinen vuorovaikutuksen kannalta ensiarvoisen tärkeitä.

7.1 Varhaiskasvatuksen opettajan rooli tiimin vuorovaikutuksessa

Tiimissä kasvattajat toimivat vuorovaikutuksen osapuolina (Opas, 2013, s. 142). Rouhiainen-Neunhäuserer (2009, s. 95) sanoo, että johtaja toimii vuorovaikutuksen mahdollistajana. Varhaiskasvatuksen opettaja voi vaikuttaa koko tiimin vuorovaikutuksen aktiivisuuteen pitämällä itse säännöllisesti ja usein yhteyttä tiimin jäseniin (Aira, 2012, s. 109). Päiväkodissa tämä toteutuu arjen spontaaneilla keskusteluilla. Ne ovat merkityksellisiä, koska arjessa suunnitelmat saattavat muuttua hyvin lyhyellä varoitusajalla. On tärkeää, että kaikki tiimin jäsenet ovat koko ajan tietoisia siitä, mitä tapahtuu ja mitä tulee tapahtumaan. Heikkilän (2002, s. 182) mukaan sujuva ja suora kommunikaatio on tiimityöskentelyn elinehto.

Tiimien johtajat voivat edistää tiimin jäsenten välisten vuorovaikutussuhteiden ylläpitoa kiinnittämällä huomiota myös passiivisten tiimin jäsenten aktivoimiseen (Aira, 2012, s. 150). Varhaiskasvatuksen opettajan on tärkeää kysyä kaikkien tiimin jäsenten ajatuksia, sillä kaikki eivät välttämättä tuo ajatuksiaan julki omatoimisesti. Nummenmaa ja Karila (2011, s. 29) ovat sitä mieltä, että jos vuorovaikutus on luotettavaa ja avointa, osalliset uskaltavat paremmin tuoda esiin omat näkemyksensä ja käsityksensä kommunikaatiotilanteessa. Myös Lindström ja Kiviranta (1995, s. 17) sanovat, että ryhmän vetäjän avoimuus lisää luottamusta tiimin sisällä. Myös Sivusen (2007, s. 69) tutkimuksen mukaan kuvattaessa tiimin vuorovaikutuksen laatua, tiimin johtajat ja jäsenet korostavat avoimuutta ja mielipiteiden esittämisen vapautta tiimissä. Luottamuksen lisääntymisen voidaan siis todeta lisäävän vuorovaikutuksen määrää tiimissä.

Rainan (2012, s. 68) mukaan työyhteisöissä olisi tärkeää sopia vuorovaikutukseen liittyvistä säännöistä, jotta työntekijät voisivat toimia samojen käytänteiden mukaisesti. Myös Aira (2012, s. 139) sanoo, että vuorovaikutuskäytännöt määrittävät sen, mistä puhutaan ja miten puhutaan. Rouhiainen-Neunhäusererin (2009, s. 92) mukaan kaikki johtaminen loppujen lopuksi liittyy jollain tavalla siihen, miten viestitään ja ollaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Varhaiskasvatuksen opettajalla on siis ryhmän pedagogisena johtajana keskeinen rooli yhdessä tiimin jäsenten kanssa sopia heille sopivista vuorovaikutuskäytännöistä. Airan (2012, s. 109) tutkimuksen mukaan tiimin jäsenet odottavat tiiminjohtajan tuovan vuorovaikutuskäytännöitä tai viestintävälineitä tiimin käyttöön. Vuorovaikutuskäytänteiden luominen ei kuitenkaan ole vain varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla, sillä jokaisessa tiimissä käytännöt muotoutuvat tiimin jäsenten mukaan. Jokainen tiimin jäsen on siis vastuussa vuorovaikutustapojen luomisesta. Sivusen (2007, s. 85) tutkimuksen mukaan tiimien pysyvyys koetaan tärkeäksi

erityisesti viestintäkäytänteiden, jäsenten tuntemisen ja yhteisten toimintatapojen kehittymisen vuoksi. Se, kuinka hyvin tiimin jäsenet tuntevat toisensa ja millaisia tiimin jäsenten väliset suhteet ovat, koetaan heijastuvan myös tiimin vuorovaikutuksen laatuun (Sivunen, 2007, s. 70).

7.2 Vuorovaikutustaitojen ja sosiaalisten taitojen merkitys tiimin vuorovaikutuksen onnistumisessa

Vuorovaikutustaitoja ovat muun muassa kuunteleminen, keskusteluun liittyvät taidot, yhteistyötaidot ja neuvottelutaidot (Kauppila, 2006, s. 127–128). Kun varhaiskasvatuksen opettajalla on hyvät vuorovaikutustaidot, hänellä on kyky auttaa muita tiimin jäseniä parantamaan heidän vuorovaikutustaitojaan. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan hyvät vuorovaikutustaidot auttavat vuorovaikutuskäytänteiden luomisessa tiimissä. Vuorovaikutustaitojen osaamisesta on hyötyä tiimityöskentelyn laadun kannalta, sillä erityisesti päiväkodeissa tiimityötä tehdään jatkuvassa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Myös Kiesiläinen (1998) on sitä mieltä, että ihmissuhdetyötä tekevissä työyhteisöissä työn laatua voidaan tarkastella vuorovaikutustaitojen avulla. Hänen mukaansa se tarkoittaa sitä, että jos ihminen ei pysty toimimaan hyvänä yhteisön jäsenenä, hän ei voi olla ammattitaitoinen kasvattaja (s. 30).

Talvion ja Klemolan (2017, s. 139) mukaan vuorovaikutustaitoja ei olla aikaisemmin arvostettu, mistä johtuen niitä mittaavia metodeja on kehitetty niukasti. Heidän mukaansa nykyään kuitenkin vuorovaikutustaitoja arvostetaan työelämässä, mutta tutkimuksia aiheesta on edelleen vähän. Vuorovaikutustaidot tukevat kasvattajaa hänen työssään (Talvio & Klemola, 2017, s. 160). Hyvät vuorovaikutustaidot omaava työntekijä voi tukea lapsia tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämisessä.

Toimiva vuorovaikutus edellyttää tiimin jäseniltä hyviä vuorovaikutustaitoja. Talvion ja Klemolan (2017) mukaan vuorovaikutustaitoja vaaditaan varsinkin silloin, kun tiimissä ilmenee ongelmia ja ristiriitoja. He myös sanovat, että vuorovaikutustaitojen oppiminen on sekä antoisaa että haastavaa. Lisäksi heidän mielestään vuorovaikutustaitojen kehitys lähtee tiedostamalla ensin sen hetkiset vuorovaikutustaidot (s. 49 & 159). Vuorovaikutustaitoja voi esimerkiksi lähteä työpaikalla opettelemaan määrittelemällä ensiksi yhdessä käyttäytymiseen liittyviä hyviä toimintatapoja (Järvinen, 2018, s. 123).

Horilan (2018, s. 63) mukaan tiimin vuorovaikutusosaaminen kehittyy, kun tiimin jäsenet oppivat tuntemaan toisiaan sekä heidän työskentely- ja vuorovaikutustaitojaan. Kauppila (2006, s. 70) mainitsee, että hyviin vuorovaikutustaitoihin kuuluu myönteinen sosiaalinen kontakti. Hän sanoo, että edellytyksenä sosiaalisen kontaktin syntymiselle on, että toinen osapuoli tulkitsee viestin merkityksen myönteisesti.

Sosiaaliset taidot tarkoittavat kykyä olla muiden kanssa (Keltinkangas-Järvinen, 2010, s. 17). Kyky työskennellä muiden kanssa on avainasemassa varhaiskasvatustyössä, sillä kukaan ei tee varhaiskasvatustyötä yksin. Kauppilan (2006, s. 159; 126) mukaan sosiaaliset taidot merkitsevät kykyä työskennellä tiimiyhteistyössä sekä roolinottokykyä eri tehtävissä. Hän lisää vielä, että sosiaalisten taitojen alueella keskeisenä on ihmisen käyttäytyminen ja toiminta vertaisten kanssa sekä viestinnän taidot. Varhaiskasvatuksen opettajan sosiaaliset taidot ovat yhteydessä siihen, kuinka paljon hän on vuorovaikutuksessa tiiminsä kanssa. Myös muut tiimin jäsenet tarvitsevat sosiaalisia taitoja, koska yksipuoleinen sosiaalisuus ei tuota tulosta. Jokaisen tiimin jäsenen kyky sosiaaliin taitoihin vaikuttavat vuorovaikutuksen määrään tiimissä.

Halu työskennellä ihmisläheisessä ammatissa vetää hakijoita varhaiskasvatusalalle. Se, että ihminen pitää muiden seurasta, ei vielä tarkoita, että hän tulee ihmisten kanssa toimeen (Keltinkangas-Järvinen, 2010, s. 18). Taito työskennellä erilaisten ihmisten kanssa on merkityksellistä. Keltinkangas-Järvisen (2010, s. 20) mukaan sosiaalisissa taidoissa keskeistä on se, että ihminen kykenee nopeasti solmimaan kontaktin hyvin erilaisiin ihmisiin, keskustelemaan ja olemaan luonteva heidän seurassaan. Varhaiskasvatuksen opettajien tulisi olla avoimia ja he eivät saisi säikähtää sosiaalisia tilanteita. Keltinkangas-Järvinen (2010, s. 24) on sitä mieltä, että ihmisen sosiaaliset taidot eivät kuvasta vain hänen kykyään selvittää sosiaalisista tilanteista vaan laajemminkin hänen persoonansa. Jokainen ihminen toimii eri tilanteissa oman persoonansa mukaan.

Sosiaaliset taidot tarkoittavat myös kykyä ymmärtää toista ihmistä, hänen näkökantojaan ja tunteitaan (Keltinkangas-Järvinen, 2010, s. 22). Kauppila (2006, s. 159) toteaa, että sosiaaliset taidot auttavat sopeutumaan työpaikan sosiaaliseen ympäristöön sekä toimimaan ja antamaan oman työpanoksensa tehokkaalla tavalla. Varhaiskasvatuksen opettajan toimiessa tiiminsä pedagogisena johtajana hänellä on paljon vaikutuksia tiimin vuorovaikutukseen. Jos hän omaa hyvät sosiaaliset taidot, hänellä on kyky työskennellä ja olla vuorovaikutuksessa muiden tiimin jäsenten kanssa. Kauppila (2006, s. 125) huomauttaa, että tarvitsemme sosiaalisia taitoja

sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Sosiaalisilta taidoiltaan taitava ihminen onnistuu ilmaisemaan omat mielipiteensä rakentavasti, vaikka ne poikkeaisivat ryhmän enemmistön näkemyksistä (Kauppila, 2006, s. 160). Ihmisen omaksumissa sosiaalisissa taidoissa näkyy myös hänen kykynsä arvostaa ja kunnioittaa muita (Keltinkangas-Järvinen, 2010, s. 24).

8 YHTEENVETO

Tässä yhteenveto kappaleessa tuomme esille keskeisiä löydöksiä vuorovaikutuksen merkitykseen tiimityöskentelyssä. Teimme löydöksistä havainnollistavan kuvion (Kuvio 1. Laamanen & Lehtosaari, 2020), joka löytyy yhteenveto luvun lopusta.

Tiimityö on vuorovaikutusta, jonka laatu näkyy koko ryhmän ilmapiirissä (Opas, 2013, s. 143). Avoimen vuorovaikutuksen kautta tiimi pystyy muodostamaan myönteisen ilmapiirin. Myönteisellä ilmapiiirillä on todettu olevan suuri merkitys muun muassa ihmisten viihtyvyyteen työssä (Rytikangas, 2011, s. 34). Tiimissä on tärkeää luoda luottamuksellinen suhde, sillä Kauppilan (2006, s. 70) mukaan luottamus tiimin jäseniin on ensisijaista toimivan vuorovaikutuksen saavuttamiseksi. Ilman tiimin sisäistä avointa vuorovaikutusta emme voi myöskään saada avointa ilmapiiriä lapsiryhmään. Avoin ja positiivinen ilmapiiri sekä tiimissä että koko lapsiryhmässä on lasten hyvinvoinnin kannalta ensiarvoisen tärkeitä. Varhaiskasvatuksen opettaja voi omalla kannustavalla ja kaikki huomioon ottavalla asenteella edistää myönteisen ilmapiirin syntymistä.

Toimiva vuorovaikutus sisältää muun muassa oikeaoppisen palautteenannon, omien ja muiden tunteiden huomioimisen ja kunnioittamisen sekä omien arvojen, asenteiden ja ennakkoluulojen tietoisien reflektointien. Varhaiskasvatuksessa tiimien tulisi keskustella avoimesti ja rehellisesti vuorovaikutukseen liittyvistä tavoista sekä luoda omat vuorovaikutuskäytänteet. Erityisesti tiimin rakentumisen alkutaipaleella on tärkeää muodostaa yhteiset säännöt (Keskinen, 1999, s. 14), koska ilman yhteisiä sääntöjä tai käytänteitä tiimin jäsenet toimivat niin, miten ovat tottuneet toimimaan. Tästä johtuen tiimissä saattaa esiintyä monia eri tapoja kommunikoida, mikä voi estää laadukkaan ja toimivan vuorovaikutuksen saavuttamisen.

Tapa antaa ja vastaanottaa palautetta on kriittinen vuorovaikutuksessa. Jokainen tiimin jäsen voi reflektoida miten itse antaa palautetta ja mihin palautteenanto kohdistuu. Palautetta tulee antaa vain ja ainoastaan toisen työtavoista sekä yhteisten sopimusten noudattamisesta (Mikkola & Nivalainen, 2014, s. 163). Jos palaute kohdistuu tiimin jäsenen persoonaan, voi toinen loukkaantua siitä ja näin ollen vuorovaikutuksen laatu heikkenee. Hyvän ilmapiirin luomisen kannalta on tärkeää antaa palautetta myös tiimin jäsenten onnistumisista sekä hyvistä ideoista. Kehuja ei kuitenkaan kannata antaa ihan jokaisesta asiasta, sillä niiden merkitys saattaa

hävitä. Varhaiskasvatuksen opettajalla on pedagoginen vastuu, josta johtuen hän on ensisijaisessa asemassa oikeaoppisen palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa. Hänen vastuullaan on tuoda keinoja muille tiimin jäsenille oikeanlaiseen palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen.

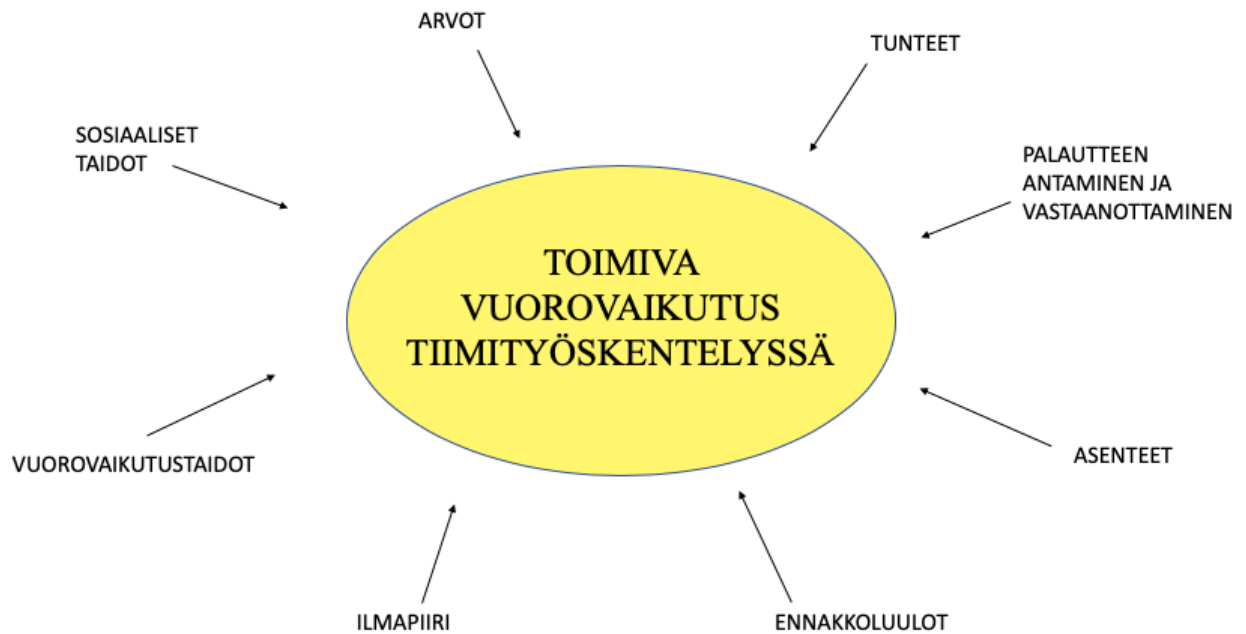
Tunteet ovat kasvatuksellisissa vuorovaikutustilanteissa läsnä. Aikuiset eroavat suuresti siinä, miten hyvin he tunnistavat tai tulkitsevat omia tunteitaan (Ahonen, 2017, s. 56). Jotta vuorovaikutustilanteet onnistuisivat, jokaisen tiimin jäsenen olisi hyvä välillä pohtia omia tunteitaan ja miksi ne ilmenevät. Jokaisen olisi myös tärkeä pohtia sitä, antaako voimakkaille tunteillensa vallan vai pyrkiikö ammatilliseen käyttäytymiseen.

Tiimi hyötyy vuorovaikutustaitojen osaamisesta. Päiväkodissa työn laatua voidaan tarkastella vuorovaikutustaitojen avulla (Kiesiläinen, 1998, s. 30). Vuorovaikutustaitoja vaaditaan vasta silloin kun tiimissä ilmenee ongelmia ja ristiriitoja. Jos vuorovaikutustaitoja löytyy tiimin jäseniltä, voidaan ongelmia ja ristiriitoja mahdollisesti välttää. Myös sosiaalisten taitojen osaamisesta on merkittävä hyöty toimivaan vuorovaikutukseen tiimityöskentelyssä. Sosiaalisia taitoja ovat muun muassa kyky ymmärtää toista ihmistä, hänen näkemyksiään ja tunteitaan (Keltinkangas-Järvinen, 2010, s. 22). Sosiaaliset taidot omaava varhaiskasvatuksen opettaja pystyy ilmaisemaan omat näkemyksensä rakentavasti, vaikka ne eriaisivat ryhmän yleisestä näkemyksestä (Kauppila, 2006, s. 160).

Arvot, asenteet ja ennakkoluulot ovat usein tiedostamattomia, mutta toimivat kasvattajan toiminnan taustalla. Työtiimeissä on tärkeä käydä arvokeskusteluita ja luoda tiimille ovat kasvatukselliset arvot. Kun tiimillä on yhteisymmärrys arvoista, myös vuorovaikutuksen määrä ja laatu paranevat. Asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat yksilön käyttäytymiseen ja siihen, miten he kohtaavat toisen vuorovaikutustilanteissa. Varsinkin varhaiskasvatuksen henkilöstön on merkittävää pohtia omia ennakkoluuloja ja asenteita joitakin eri ryhmiä kohtaan, koska heidän tulee pystyä työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa.

Myös lasten kannalta olisi tärkeää, että heitä kohdeltaisiin samanarvoisesti kaikkien kasvattajien puolesta. Työyhteisössä olisikin tärkeä tulla toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa, sillä lapsille on tärkeää näyttää mallia, että jokainen ihminen on yksilönään arvokas ja kaikkien kanssa pitää pystyä tekemään yhteistyötä. Tämän takia tiimin sisäinen vuorovaikutus on hyvin tärkeässä roolissa. Kun tiimin sisäinen vuorovaikutus ja tiimin yhteishenki ovat

kohdallaan, se näkyy myös lapsille ja vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa myönteisesti. Myös Järvinen (2018, s. 5) on sitä mieltä, että jokaisen kasvattajan johdonmukaisella työtavalla on vahva yhteys lapsen hyvinvointiin ja oppimiseen.



Kuvio 1. Toimivaan vuorovaikutukseen tiimityöskentelyssä vaikuttavat tekijät (Laamanen & Lehtosaari, 2020)

9 POHDINTA

Tutkimuksemme tavoitteena meillä oli ymmärtää vuorovaikutuksen merkitystä päiväkodin työntekijöiden tiimityöskentelyssä. Tutkimme mitä on toimiva vuorovaikutus tiimityöskentelyssä ja miten varhaiskasvatuksen opettaja voi toiminnallaan vaikuttaa tiimin sisäiseen vuorovaikutukseen. Tutkimuksemme mukaan tiimin sisäinen vuorovaikutus on tärkeä osa tiimityöskentelyä. Se vaikuttaa sekä tiimin toimintaan että koko varhaiskasvatuksen laatuun lapsiryhmässä. Varhaiskasvatuksen opettaja toimii tiiminsä pedagogisena johtajana ja on myös vastuussa vuorovaikutuksen toteutumisesta tiimityöskentelyssä.

Vuorovaikutuksen avulla tiimi luo itselleen omat käytännöt toimia. Kauppilan (2006, s. 100) mukaan tiimin vuorovaikutus muodostuu yksilöiden viestinnästä ja heidän tavoistaan toimia sosiaalisissa tilanteissa. Toimivan vuorovaikutuksen avulla voimme lisäksi tiimin kesken keskustella mahdollisista eteen tulevista haasteista sekä kehittää toimintaamme entistä paremmaksi. Kuten yhteenvedosta kävi ilmi, on tärkeää panostaa vuorovaikutukseen ja luoda tiimille yhteiset käytännöt keskustelun avulla, jotta välttyttäisiin ristiriidoilta.

Jotta tiiminä pystytään suunnittelemaan lapsiryhmälle ominaista toimintaa, tulee lapset tuntee hyvin ja jakaa tietoja kaikkien tiimin jäsenten kesken. Toimiva tiimin sisäinen vuorovaikutus on avainasemassa ja jotta vuorovaikutus olisi toimivaa, siihen vaaditaan säännöllisiä tiimipalavereita, jotka ovat tärkeä osa tiimityöskentelyä. Varhaiskasvatuksen opettaja on tiimin pedagoginen johtaja, joten hänen tehtävänä on huolehtia myös siitä, että tiimipalavereissa asiat käsitellään perusteellisesti.

Kuten aikaisemmin yhteenvedosta ja kuviosta 1 (Laamanen & Lehtosaari, 2020, s. 35) tuli esille, monet asiat vaikuttavat siihen, miten toimiva vuorovaikutus saavutetaan. Tämän vuoksi on tärkeää, että varhaiskasvatuksen opettaja omalla toiminnallaan johdattaa tiimin puhaltamaan yhteen hiileen. Vaikka opettajalla onkin pedagoginen vastuu, tulee silti muiden tiimin jäsenten panostaa yhteiseen vuorovaikutukseen. Tiimin jäsenten tulee ymmärtää, että heidän keskinäisellä vuorovaikutuksella voi olla seurauksia lasten oppimiseen ja hyvinvointiin.

Lähtökohtana tutkielman tekemiselle meillä oli omat kokemuksemme päiväkotien tiimityöskentelystä. Kokemuksiemme mukaan vuorovaikutus tiimeissä ei aina näyttäytynyt ammattitaitoisena. Kuitenkin lasten kannalta tiimin sisäisellä vuorovaikutuksella on suuri

merkitys, sillä Parrilan ja Fonsenin (2017, s. 88) mielestä aikuisten välinen vuorovaikutus heijastuu myös lasten keskinäiselle vuorovaikutukselle. Tutkielmamme mukaan työn tekemiseen ei saisi vaikuttaa henkilökemiat, vaan jokaisen tulisi pystyä työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa ammattitaitoisesti.

Koimme yhteisen kirjoittamisen koko prosessin ajan mielekkääksi, sillä yhteisen kirjoittamisen avulla saimme monipuolisen kuvan tutkimusaineistosta. Lisäksi omat näkökulmamme laajenivat keskustelujen myötä, koska pystyimme molemmat tuomaan julki sellaisia ajatuksia, mitä toinen ei ollut huomionnut. Tämän myötä yhteiskirjoittajuus toi tutkielmamme lisää luotettavuutta, koska saimme laajemman tutkimusaineiston ja pystyimme kohdentamaan tutkimusaineistosta luotettavimmat lähteet.

Tutkimusmenetelmänä integroiva kirjallisuuskatsaus oli aiheemme kannalta erinomainen, sillä saimme kuvattua aihetta hyvin monipuolisesti. Integroiva kirjallisuuskatsaus auttoi meitä saamaan tarpeeksi tietoa tutkimuskysymyksiimme. Pystyimme lisäksi käyttämään laajasti eri metodein tehtyjä tutkimuksia analyysimme pohjana. Tutkimusaineistona meillä oli sekä suomenkielistä että kansainvälistä kirjallisuutta, artikkeleita ja tutkimuksia. Myös kansainvälisen kirjallisuuden avulla pystyimme luomaan luotettavamman sekä kansainvälisemmän kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Tällainen aineistonkeruuseen perustuva tutkimuksen tekeminen luo meille hyvän pohjan kvantitatiivista jatkotutkimusta varten.

Tiimin vuorovaikutuksesta saisi haastattelun tai havainnoinnin pohjalta käsityksen siitä, millaista vuorovaikutusta tiimeissä oikeasti on ja millaisena työntekijät itse kokevat heidän keskinäisen vuorovaikutuksen. Voisi myös tutkia sitä millainen merkitys vuorovaikutuksella on tiimin jäsenien työhyvinvointiin. Lisäksi voisi tutkia sitä, miten lapset kokevat työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen ja näkykö tiimin välinen vuorovaikutus päiväkodin yhteisessä ilmapiirissä, ja jos näkyy, niin millä tavalla. Olisi myös mielenkiintoista tutkia sitä, millaisena vanhemmat näkevät tiimin välisen vuorovaikutuksen olevan.

Tutkielmamme on ammatillisesti perusteltavissa, sillä pystyimme tuomaan työhömmme tutkielmasta saatuja tietoja vuorovaikutuksen merkityksestä tiimityöskentelyssä. Erityisesti toinen tutkimuskysymys antaa konkreettisia vinkkejä siihen, miten varhaiskasvatuksen opettaja voi omalla toiminnallaan vaikuttaa vuorovaikutuksen parantamiseen tiimissä. Esimerkiksi

varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen rooli vuorovaikutuskäytänteiden kehittämisessä edesauttaa toimivien vuorovaikutustapojen luomisessa.

LÄHTEET

- Ahonen, L. (2017). *Haastavat kasvatustilanteet: Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja*. Jyväskylä: PS-kustannus. Haettu osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/login/oy/9789524517881>
- Aira, A. (2012). *Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot* (väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). Haettu osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf>
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus. 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Burgoon, J. K. & Bacue, A. E. (2003). Nonverbal communication skills. Teoksessa J. O. Greene & B. R. Burlison (toim.), *Handbook of Communication and Social Interaction Skills* (s.179–220). Mahwah (N. J.): Erlbaum.
- Ebbeck, M. & Waniganayake, M. (2003). *Early childhood professionals: Leading today and tomorrow*. Sydney: MacLennan + Petty
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Hakala, J.T. (2015). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1* (s. 14–26). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Halttunen, L., Waniganayake, M. & Heikka, J. (2019). *Teacher Leadership Repertoires in the Context of Early Childhood Education Team Meetings in Finland*. Journal of Early Childhood Education Research, 8(1), 143–161. Haettu osoitteesta <https://jecer.org/wp-content/uploads/2019/10/Halttunen-Waniganayake-Heikka-issue8-1.pdf>
- Heikka, J. (2014). *Distributed pedagogical leadership in early childhood education* (väitöskirja, Tampereen yliopisto). Haettu osoitteesta <https://jecer.org/wp-content/uploads/2019/10/Halttunen-Waniganayake-Heikka-issue8-1.pdf>
- Heikka, J. (2017). Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa S. Parrila & E. Fonsen (toim.), *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: Käsikirja käytännön työhön* (s. 43–57). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikka, J., Halttunen, L. & Waniganayake, M. (2018). *Perceptions of early childhood education professionals on teacher leadership in Finland*. Haettu osoitteesta <https://jecer.org/wp-content/uploads/2019/10/Halttunen-Waniganayake-Heikka-issue8-1.pdf>
- Heikkilä, K. (2002). *Tiimit: avain uuden luomiseen*. Helsinki: Kauppakaari.

- Horila, T. (2018). *Vuorovaikutusosaamisen yhteys työelämän tiimeissä* (väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). Haettu osoitteesta <https://jecer.org/wp-content/uploads/2019/10/Halttunen-Waniganayake-Heikka-issue8-1.pdf>
- Juusenaho, R. (2008). Pedagoginen johtajuus. Teoksessa E. Hujala, E. Fonsen & J. Heikka (toim.), *Varhaiskasvatuksen johtajuuden ytimessä – tutkimuksen ja käytännön puheenvuoroja* (s. 21–27). Tampereen yliopisto: Opettajankoulutuslaitos. Haettu osoitteesta <https://jecer.org/wp-content/uploads/2019/10/Halttunen-Waniganayake-Heikka-issue8-1.pdf>
- Järvinen, K. (2018). *Varhaiskasvatuksen tiimikirja. Työkirja toiminnan suunnitteluun ja arviointiin*. Helsinki: Pedatieto Oy.
- Järvinen, M., Laine, A. & Hellman-Suominen, K. (2009). *Varhaiskasvatusta ammattitaidolla*. Helsinki: Kirjapaja: Kirjavälitys.
- Järvinen, K. & Mikkola, P. (2015). *Oletko sä meidän kaa? Näkökulmia osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa*. Helsinki: Pedatieto Oy.
- Karila, K. & Nummenmaa, A. R., (2006). Kasvatusvuorovaikutus ja yhteisöllinen työkuulttuuri. Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, A. R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.), *Kasvatusvuorovaikutus* (s. 34–47). Tampere: Vastaino.
- Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. (1998). *Tiimit ja tulokset yritykset* (suom. M. Tillman). Helsinki: WSOY.
- Kauppi, R. (2006). *Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot: Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2010). *Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot*. Helsinki: WSOY.
- Keskinen, S. (1999). Päiväkoti ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa S. Keskinen & N. Virtanen (toim.), *Päiväkoti työyhteisönä* (s. 7–19). Tampere: Tammer-paino Oy.
- Kiesiläinen, L. (1998). *Vuorovaikutusvastuu: ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä*. Helsinki: Arator Oy.
- Kupila, P. (2016). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (s. 302–313). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Laihanen, E. (2006). *Yhdessä kirjoittaminen ja yhteiskirjoittaminen*. Haettu osoitteesta https://webcgi.oulu.fi/oykk/abc/kirjoittamisprosessi/yhdessa_kirjoittaminen_ja_yhteiskirjoittaminen/
- Laine, K. (2005). *Minä, me ja muut sosiaalisissa verkostoissa*. Helsinki: Otava.

- Leskisenoja, E. (2017). *Positiivisen pedagogiikan työkalupakki*. Jyväskylä: PS-kustannus.
Haettu osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-802-4>
- Lindström, K. & Kiviranta, J. (1995). *Työryhmät ja tiimit: Ryhmän toimivuus ja jäsenten hyvinvointi*. Helsinki: Työterveyslaitos: Työministeriö.
- Lipponen, L. (2017). Tutkiva oppiminen varhaispedagogiikassa. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (s. 28–35). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. (2010). *Tiimille hyvä päivä tänään - työkirja varhaiskasvatuksen vuosisuunnitteluun ja arviointiin*. Vantaa: Pedatieto Oy.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. (2013). *Lapselle hyvä päivä tänään: Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen* (6. painos). Vantaa: Pedatieto Oy.
- Nummenmaa, A. R. (2006). Kasvatus, yhteistyö ja vuorovaikutuskulttuuri. Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, A. R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) *Kasvatusvuorovaikutus* (s. 19–33). Tampere: Vastapaino.
- Nummenmaa, A. R., Karila, K., Joensuu, M. & Rönholm, R. (2007). *Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa: Kehittämisstrategiana ongelmaperustainen työssä oppiminen*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print. Haettu osoitteesta https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95463/yhteisollinen_suunnittelu_paivakodissa_2007.pdf?sequence=1
- Nummenmaa, A. R. & Karila, K. (2011). *Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa*. Helsinki: WSOYpro.
- Ojala, T. & Uutela, A. (1993). *Rakentava vuorovaikutus*. Porvoo: WSOY.
- Opas, M. (2013). Yhteisöllinen kasvattajatiimi. Teoksessa P. Marjanen, M. Marttila & M. Varsa (toim.), *Pienten piirissä. Yhteisöllisyyden merkitys lasten hyvinvoinnille* (s. 141–164). Juva: PS-kustannus.
- Parrila, S. & Fonsen, E. (2017) Pedagogisen johtamisen prosessi. Teoksessa S. Parrila & E. Fonsen (toim.), *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: käsikirja käytännön työhön* (s. 59–90). Juva: Ps-Kustannus.
- Raina, L. (2012). *Uusi yhteisöllisyys: Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito*. Helsinki: Arator.
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M. (2009). *Johtajan vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen: Johtamisen viestintähaasteet tietoperustaisessa organisaatiossa*. (väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). Haettu osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22478/9789513937591.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rytikangas, I. (2011). *Kehity ja jaksa tiimissä*. Helsinki: Kauppakamari.
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasa: Vaasan yliopisto. Haettu osoitteesta https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Sivunen, A. (2007). *Vuorovaikutus, viestintäteknologia ja identifiointuminen hajautetuissa tiimeissä*. (väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). Haettu osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13425/9789513930462.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soukainen, U. (2015). *Johtajan jäljillä. Johtaminen varhaiskasvatuksen hajautetuissa organisaatioissa laadun ja pedagogisen tuen näkökulmasta*. (väitöskirja, Turun yliopisto). Haettu osoitteesta <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/103427/AnnalesC400Soukainen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Talvio, M. & Klemola, U. (2017). *Toimiva vuorovaikutus*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Varhaiskasvatuslaki 1§, 2§ 540/2018. Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Helsinki: Opetushallitus.
- Varto, J. (1992). *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Helsinki: Kirjayhtymä.