



Oikarainen Liisa

Varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyn vahvistaminen vuorovaikutuksen avulla

Kandidaatin tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Varhaiskasvatus
2022

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyn vahvistaminen vuorovaikutuksen avulla (Liisa Oikarainen)

Kandidaatin tutkielma, 24 sivua

Toukokuu 2022

Tämän kandidaatin tutkielman tarkoituksena on löytää keinoja vuorovaikutuksen, ja sitä kautta tiimityöskentelyn vahvistamiseen varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksessa keskitytään yhdestä lapsiryhmästä vastuussa olevien kasvattajien muodostamaan tiimiin. Tutkimuskysymyksenä on “Miten varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyä voi kehittää vuorovaikutuksen avulla?”.

Vuorovaikutus on merkityksellistä kaikessa ihmisten välisessä kanssakäymisessä, koska ilman sitä ei voi muodostaa ihmissuhteita. Siksi sillä on suuri rooli myös varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyssä. Vuorovaikutus on edellytyksenä tiimityöskentelyn onnistumiselle.

Tutkielma on tehty kirjallisuuskatsauksena, eli se perustuu jo aiemmin tutkittuun tietoon. Aineistona on käytetty aiheeseen liittyviä tutkimuksia, kirjoja, väitöskirjoja ja muita julkaisuja. Osa aineistoista käsittelee tiimityöskentelyä ja vuorovaikutusta yleisesti, ja osa on suoraan varhaiskasvatuksen kontekstista.

Tutkielman tuloksina pääteltiin, että vuorovaikutus vaikuttaa monella tavalla varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyyn. Vuorovaikutuksen avulla esimerkiksi muodostetaan tiimin jäsenten välinen luottamus, ja se taas on edellytyksenä tiimin toimivuudelle. Tiimin jäsenten välisissä vuorovaikutustilanteissa välitetään myös tietoa, annetaan palautetta sekä keskustellaan tiimiläisten näkemyksistä liittyen esimerkiksi kasvatukseen. Nämä ovat erittäin oleellisia asioita varhaiskasvatuksen arjessa tiimityöskentelyn onnistumiseksi. Lisäksi tiimeissä tulee lähes poikkeuksetta vastaan jonkinlaisia ristiriitoja tai näkemyseroja, joiden ratkaiseminen vaatii avointa vuorovaikutusta.

Avainsanat: tiimi, tiimityöskentely, vuorovaikutus, vuorovaikutustaidot, dialogisuus

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Tutkimuksen toteutus	5
2.1	Tutkimusmenetelmät	5
2.2	Tavoite, tutkimuskysymys ja aineisto	6
3	Keskeiset käsitteet	7
3.1	Tiimi ja tiimityöskentely	7
3.2	Vuorovaikutus	8
3.3	Vuorovaikutustaidot	9
3.4	Dialogisuus	10
4	Aineiston analyysi	11
4.1	Tiimityöskentely varhaiskasvatuksessa	11
4.2	Vuorovaikutus varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyssä	12
4.3	Vuorovaikutukseen ja tiimityöskentelyyn vaikuttavat tekijät	13
4.3.1	<i>Luottamus</i>	13
4.3.2	<i>Ristiriidat</i>	14
4.3.3	<i>Kuuntelun taito</i>	14
4.3.4	<i>Tiedon välitys</i>	15
4.3.5	<i>Palautteen merkitys</i>	16
4.3.6	<i>Arvot ja asenteet sekä empatiataidot</i>	16
5	Yhteenveto	18
5.1	Vuorovaikutuksen kehittäminen	18
5.2	Tiimityöskentelyn vahvistaminen	18
6	Pohdinta	20
	Lähteet	22

1 Johdanto

Tutkielmani aiheena on tiimiläisten välinen vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa. Keskityn tässä yhdestä lapsiryhmästä vastuussa olevien kasvattajien väliseen tiimityöskentelyyn. Näkökulmani on erityisesti se, miten tiimityöskentelyä voisi kehittää vuorovaikutuksen avulla. Tiimityöskentelyllä tarkoitan tutkimuksessani tiimin jäsenten välistä yhteistyötä. Airan (2012, s. 48) mukaan onkin perusteltua tutkia yhteistyötä nimenomaan vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta, koska vuorovaikutussuhteet ovat ikään kuin yhteistyön perustaso.

Kaikenlaisesta vuorovaikutuksesta ei kuitenkaan seuraa hyvää ja toimivaa yhteistyötä (Aira, 2012, s. 50), joten tämän vuoksi tutkielmani tavoitteena on löytää konkreettisia keinoja vuorovaikutuksen, ja sitä kautta tiimityöskentelyn vahvistamiseksi. Joskus tiimityöskentely ei tunnu sujuvan niin hyvin kuin sen toivoisi. Tällöin olisi hyvä pohtia, mitkä seikat vaikuttavat tiimityöhön. Isoherrasen (2007, s. 134) mukaan muun muassa tiimityön vaatimat vuorovaikutustaidot voivat tiimin jäsenillä olla puutteellisia, jos tiimityö ei tunnu sujuvan.

Vuorovaikutuksesta ja tiimityöskentelystä varhaiskasvatuksessa on pelkästään vuoden 2020 aikana tehty useita eri opinnäytetöitä (mm. Luoma; Kittilä & Korkala; Laamanen & Lehtosaari). Tämä viittaa siihen, että aiheet ovat kiinnostavia, ja ne koetaan tärkeiksi ja merkityksellisiksi varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen opettajina tulemme työskentelemään osana tiimiä, ja vuorovaikutus on merkittävää yhteistyön onnistumiseksi. On tärkeää tiedostaa vuorovaikutuksen vaikutukset tiimityöskentelyyn; näin tiimityöskentelyä on mahdollista kehittää vuorovaikutuksen avulla.

2 Tutkimuksen toteutus

2.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimukseni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Toteutan tutkimukseni teoreettisena tutkimuksena, eli kirjallisuuskatsauksena. Salminen sanoo julkaisussaan “Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin” (2011, s. 1), kirjallisuuskatsauksen olevan yleisen määritelmän mukaan tutkimustekniikka, jossa tutkitaan jo aiemmin tehtyä tutkimusta. Siinä kootaan yhteen eri tutkimuksien tuloksia, ja ne muodostavat perustan uusille tutkimustuloksille (Salminen, 2011, s. 1). Paras aineisto saadaankin Boothin, Suttonin ja Papaioannoun (2016, s. 11) mukaan, kun tarkastellaan kaikkia tutkimuksia, ja niiden tulokset analysoidaan ja tiivistetään. Näin kirjallisuuskatsauksen avulla saadaan kokonaiskuva jostain tietystä asiasta (Salminen, 2011, s. 4).

Myös Malmbergin mukaan teoreettinen tutkimus määritellään yleisimmin kirjallisuustutkimukseksi (2014, s. 62). Hänen mielestään tämä määritelmä on kuitenkin liian kapea-alainen, koska se määrittelee vain tutkimuksen aineiston, mutta ei sen menettelytapoja. Kirjallisuuskatsaus-metodin käyttämisessä kandidaatintutkielmassa on Atjosen (2010, s. 20), mukaan etunsa. Pro gradu -tutkielman tutkimussuunnitelman laadintaperusta selkiytyy, kun kandidaatintutkielmassa perehtyy monipuolisesti alaa käsittelevään kirjallisuuteen (Atjonen, 2010, s. 20). Myös Booth, Sutton ja Papaioannou (2016, s. 11) sanovat kirjallisuuden auttavan oman tutkimuksen suunnittelussa. Jossakin vaiheessa jokaisen tutkimuksen tekemistä täytyisikin perehtyä aiempiin tutkimuksiin aiheesta (Malmberg, 2014, s. 62). Tässä tutkimuksessani en siis kerää vielä omaa aineistoa, vaan perehdyn jo olemassa olevaan tietoon. Näin saan kattavan kuvan aiheestani, ja pystyn jatkamaan aiheen työstämistä tulevaisuudessa Pro gradu -tutkielmaa tehdessäni.

Salminen (2011, s. 6) jakaa kirjallisuuskatsauksen kolmeen eri perustyyppiin: kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen, systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen ja meta-analyysiin. Tutkielmaani valitsemani tyyppi on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Se onkin yksi yleisimmistä kirjallisuuskatsauksen muodoista (Salminen, 2011, s. 6). Siinä saadaan vähän kuin yleiskatsaus aiheesta, ja siinä ei ole tiukkoja sääntöjä (Salminen, 2011, s. 6). Tämän vuoksi se sopii mielestäni tähän kandidaatintutkielmaani. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan edelleen jakaa integroivaan ja narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen (Salminen, 2011, s. 6). Tutkielmassani käytän narratiivista kirjallisuuskatsausta, jonka keinoin saadaan mahdollisimman laaja käsitys aiheesta (Sal-

minen, 2011, s. 7). Narratiivisesta katsauksesta voidaan erottaa vielä kolme tyyppiä: toimituksellinen, kommentoiva ja yleiskatsaus (Salminen, 2011, s. 7). Tekemäni tutkimus on yleiskatsaus. Sen tavoitteena on aiempien tutkimusten kokoaminen yhteen ja tutkimustiedon ajan tasalle saattaminen (Salminen, 2011, s. 7).

2.2 Tavoite, tutkimuskysymys ja aineisto

Tutkielmani tavoitteena on tuoda esiin keinoja tiimityöskentelyn vahvistamiseen vuorovaikutuksen avulla. Tiimityöskentelyllä tarkoitan tässä tutkielmassa tiimin jäsenten välistä yhteistyötä. Ajattelen, että vuorovaikutuksella on suuri merkitys sille, miten ihmisten välinen yhteistyö toimii ja onko se sujuvaa.

Tutkimuskysymyksekseni on muotoutunut

“Miten varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyä voi vahvistaa vuorovaikutuksen avulla?”

Lähteinä omassa tutkielmassani olen käyttänyt erilaisia tutkimuksia, kirjoja, väitöskirjoja ja muita julkaisuja. Lähteitä tutkimukseeni olen kerännyt käyttäen hakusanoina keskeisimpiä käsitteitäni “tiimi, vuorovaikutus, tiimityöskentely, vuorovaikutustaidot, dialogisuus” sekä näiden sanojen yhdistelmiä. Käsitteet esittelen tarkemmin seuraavassa luvussa. Valtakunnallista varhaiskasvatussuunnitelmaa (2018) ja varhaiskasvatustalain (2018) olen myös luonnollisestikin hyödyntänyt tutkielmassani.

Osa lähteistäni käsittelee vuorovaikutusta ja tiimityöskentelyä yleisellä tasolla, tai liittyen esimerkiksi hoitotyöhön. Mielestäni nämä ovat kuitenkin hyvin toimivia myös varhaiskasvatuksen kontekstiin. Näiden tueksi olen kuitenkin löytänyt lähteitä myös suoraan varhaiskasvatuksen kontekstissa.

3 Keskeiset käsitteet

Tässä luvussa esittelen tutkielmani keskeiset käsitteet: tiimi ja tiimityöskentely, vuorovaikutus, vuorovaikutustaidot sekä dialogisuus. Vuorovaikutuksella on useita lähikäsitteitä, kuten kommunikointi ja keskustelu. Tässä tutkielmassani käytän näitä kaikkia yhtäläisessä merkityksessä, mutta pääosin käytän käsitettä “vuorovaikutus”.

3.1 Tiimi ja tiimityöskentely

Tiimejä on tutkittu paljon, ja niille on monenlaisia määritelmiä (Aira, 2012, s. 78). Katzenbach ja Smith (1993, s. 59) määrittelevät tiimin “pieneksi ryhmäksi ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan”. Myös Kopakkala (2008, s. 39) sekä Koivisto, Koskela ja Henner (2015) käyttävät tätä samaa määritelmää. Isoherrasen (2008, s. 86) mukaan tämä onkin luultavasti eniten käytetty määritelmä tiimistä. Edellä mainittujen lisäksi tiimiläisten tehtävät ovat usein riippuvaisia toisistaan (Aira, 2012, s. 78). Nykypäivän tiimejä tutkineet painottavat myös etenkin roolien selkeyttä sekä säännöllistä yhteisarviointia tiimin toiminnasta (Isoherranen, 2008, s. 87).

Tiimi -käsitettä käytetään tyypillisesti yleisnimityksenä kaikille työryhmille (Raappana & Valo, 2014). Isoherranen (2007, s. 86) sanoo tiimien olevan kuitenkin “työryhmätyöskentelyn erityismuotoja”. Katzenbachin ja Smithin (1993, s. 104) mukaan tiimin ja työryhmän välinen perusero liittyy suoritukseen. Suorituksia tavoiteltaessa työryhmä keskittyy pääasiassa sen jäsenten yksilöllisiin työpanoksiin; Tiimi sen sijaan pyrkii kohti suurempaa vaikutusta kuin sen jäsenillä olisi mahdollisuus saavuttaa, jos he työskentelisivät yksilöllisissä tehtävissään (Katzenbach & Smith, 1993, s. 104). Tiimiin liittyy enemmän riskejä kuin työryhmävaihtoehtoon, mutta suoritusten valossa se olisi näistä kahdesta kuitenkin parempi vaihtoehto (Katzenbach & Smith, 1993, s. 105–106). Suoritushaaste on myös ehto tiimin syntymiselle (Katzenbach & Smith, 1993, s. 24).

Tiimin jäsenten on pystyttävä työssään luottamaan toisiinsa (Katzenbach & Smith, 1993, s. 125). Luottamuksen muodostuminen onkin vaatimuksena tiimin kehitykselle (Parrila & Mäntytjärvi, 2021, s. 8). Kun tiimin jäsenten välillä on hyvä luottamus, jokainen voi avoimesti kertoa omat ajatuksensa, ja luottaa siihen, että kukin tiimiläinen hoitaa omat vastuunsa ammattitaidolla (Parrila & Mäntytjärvi, 2021, s. 8)

Nykyään on alettu puhumaan tiimien rakentamisesta ja oppimisesta. Näiden pyrkimyksenä on, että tiimin jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta muodostuisi aito tiimityöskentely, ja tiimityön todelliset hyödyt olisi näin mahdollista saavuttaa (Isoherranen, 2008, s. 131). Tiimin rakentamisessa merkityksellisiä ovat muun muassa tehtävien, roolien ja vastuiden selkiyttäminen, selkeiden tavoitteiden luominen sekä tiimin ihmissuhteisiin panostaminen (Isoherranen, 2008, s. 131–132). Lisäksi on tärkeää, että tiimin jäsenet saavat tarpeeksi koulutusta ja välineitä tiimityöskentelyn kehittämiseen (Isoherranen, 2008, s. 134).

3.2 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus toisten ihmisten kanssa on suuri osa meidän jokapäiväistä elämäämme. Olemme arjessamme jatkuvasti vuorovaikutuksessa kohtaamiemme ihmisten kanssa. Parhaimmillaan vuorovaikutus voi olla ihanaa, innostavaa, kehittävää, ja sillä voi olla jopa parantavaa vaikutusta (Dunderfelt, 2016). Pahimmillaan taas se voi tuntua puuduttavalta, väsyttävältä, ja ongelmat voivat pahentua keskustellessa (Dunderfelt, 2016).

Aira (2012, s. 45) määrittelee vuorovaikutuksen ihmisten väliseksi jakamiseksi, neuvottelemiseksi ja merkitysten luomiseksi. Kauppila (2006, s. 19), käyttää vuorovaikutuksesta käsitettä sosiaalinen vuorovaikutus. Hän määrittelee sosiaalisen vuorovaikutuksen erilaisissa ympäristöissä tapahtuvaksi ihmisten väliseksi toiminnaksi. Vuorovaikutus pohjautuu ihmisten vastavuoroiseen suhteeseen, jossa yhteyttä toisiin muodostetaan sekä sanallisesti että sanattomasti (Mönkkönen ym., 2019). Sanallinen, eli verbaalinen viestintä tarkoittaa sosiaalisissa tilanteissa puhumista ja esittämistä (Kauppila, 2006, s. 19–20). Sanaton, eli nonverbaalinen viestintä tarkoittaa esimerkiksi ilmeitä ja eleitä, jotka voivat sosiaalisissa tilanteissa olla jopa suuremmassa roolissa kuin sanat (Kauppila, 2006, s. 20).

Vuorovaikutuksen laadun huomioiminen, ja tasa-arvoinen sekä keskusteleva vuorovaikutus on aika uusi asia (Dunderfelt, 2016). Tämän vuoksi kovinkaan monella ei ole tietoa siitä, eikä sitä ole myöskään opetettu koulussa tai kotona (Dunderfelt, 2016). Tänä päivänä vuorovaikutuksen ja ihmissuhteiden merkitys, sekä kiinnostus niitä kohtaan on kuitenkin kasvanut (Dunderfelt, 2016). Olisi hyvä tiedostaa vuorovaikutuksen merkitys toisten ihmisten kanssa toimiessaan. Näin yhteistyötä olisi myös helpompi kehittää.

Usein kuulee puhuttavan, että jonkun ihmisen kanssa “ei vain kemiat kohtaa”, ja siksi yhteistyö ja vuorovaikutus on haastavaa. Tämä toteamus ei Klemolan ja Talvion (2017) mukaan kuitenkaan saa tukea tieteestä, koska ei ole olemassa sellaista vuorovaikutuksen laadun määrittävää

ihmisten välistä kemiaa. Haasteita vuorovaikutustilanteeseen voi sen sijaan tuoda arvot ja asenteet, sekä erilainen tapa ilmaista asioita, erilaiset kiinnostuksen kohteet ja aiemmat kokemukset (Klemola & Talvio, 2017). Myös jatkuva kiire voi aiheuttaa sen, että vuorovaikutus työyhteisössä kärsii (Rytikangas, 2011, s. 60).

3.3 Vuorovaikutustaidot

Vuorovaikutustaidot ovat osa sosiaalisia taitoja (Kauppila, 2006, s. 125). Sosiaaliset taidot voidaan määritellä “sosiaalisesti hyväksyttäväksi opituksi käyttäytymiseksi, joka luo edellytyksiä ihmisen rakentamaan vuorovaikutukseen toisten kanssa” (Kauppila, 2006, s. 125). Vuorovaikutustaidot tai niiden puute vaikuttavat siihen, onko vuorovaikutustilanne onnistunut. Vuorovaikutustaitoja ovat esimerkiksi keskustelutaidot, yhteistyö- ja neuvottelutaidot sekä empatiataito (Kauppila, 2006, s. 24). Vuorovaikutustaitojen luullaan usein olevan synnynnäisiä, mutta Klemolan ja Talvion (2017) mukaan näin ei ole, vaan myös näitä taitoja voi opetella ja harjaannuttaa. Kauppilakin (2006, s. 13) sanoo, että usein ajatellaan jokaisen oppivan vuorovaikutustaidot samaan tapaan kuin vaikkapa kävelyn tai kielen. Hänen mukaansa niitä ei kuitenkaan opita tarpeeksi hyvin itsestään, vaan niitä on sekä opetettava että opeteltava (Kauppila, 2006, s. 13).

Vuorovaikutus on aina vastavuoroista. Tämä tarkoittaa sitä, että sen molemmat osapuolet tuovat tilanteeseen jotain, joka vaikuttaa heissä molemmissa (Klemola & Talvio, 2017). Jokainen vuorovaikutuksen osapuoli on kuitenkin vuorovaikutuksessa mukana oman toimintansa kautta, ja siksi myös vuorovaikutustaitojen kehittämisen täytyy lähteä jokaisen omasta toiminnasta (Klemola & Talvio, 2017). Erityisesti tiimityössä, jossa ollaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa toisten kanssa, vuorovaikutustaitojen harjaannuttaminen on tärkeää. Vuorovaikutustaitojen kehittämisellä voi olla parantavaa vaikutusta esimerkiksi koko työyhteisön tai työtiimin vuorovaikutusilmapiiriin (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 1–2). Vuorovaikutustaitojen opiskelun avulla opimme tunnistamaan erilaiset vuorovaikutustilanteet sekä toimimaan niissä jokaista osapuolta arvostavalla tavalla (Klemola & Talvio, 2017). Isoherrasen (2008) mukaan yksi syy tiimityön sujumattomuuteen onkin se, että tiimin jäsenten vuorovaikutustaidot eivät vastaa tiimityön edellyttämää tasoa.

3.4 Dialogisuus

Dialogisuus on yksi keskinäistä kohtaamista määrittävä käsite (Mönkkönen ym., 2019, kappale 3). Se on tietynlainen näkökulma toiseen ihmiseen ja vuorovaikutukseen (Mönkkönen ym., 2019, kappale 3). Rytikankaan (2011, s. 63) sanoin dialogi on avointa vuoropuhelua kahden tai useamman ihmisen välillä. Hänen mukaansa se on keskustelua, jonka tavoitteena on yhteisymmärryksen muodostuminen, ja jossa jokaisella osapuolella on mahdollisuus ilmaista oma mielipide sekä vaikuttaa keskustelun etenemiseen. Mönkkösen ja kollegoiden (2019, kappale 3) mukaan dialogisuus ei kuitenkaan tarkoita samaa kuin keskustelu, koska keskustelu voi jäädä myös hyvin yleiselle tasolle olemalla muodollista tai pinnallista. Keskusteluissa on yleistä, että jokainen odottaa omaa puheenvuoroaan, ja puheenvuorot eivät välttämättä liity toisiinsa kovinkaan vahvasti (Mönkkönen ym., 2019, kappale 3). Dialogisuudessa tavoitteena on sen sijaan saada toisen ajatuksesta kunnolla kiinni ja näin ymmärtää sitä paremmin (Mönkkönen ym., 2019, kappale 3).

Dialogi on Rytikankaan (2011, s. 63) mukaan hyvä tapa kehittää avointa ja myönteistä ilmapiiriä. Sen tavoitteena on yhteisen ymmärryksen muodostuminen ja näkökulmien avartuminen (Rytikangas, 2011, s. 63). Dialogisessa kohtaamisessa yhdistetään eriävät näkökulmat, ja niitä myös testataan yhdessä (Mönkkönen ym., 2019). Dialogi on olennainen osa myös tiimityöskentelyä. Kupila (2014) sanoo kollegan kanssa käydyn dialogin syventävän omaa työidentiteettiä. Tiimien palaverissa ei kuitenkaan aina ole aikaa kunnolliselle dialogille, vaan useimmin niissä syvennyttään hoidettavien tehtävien läpikäymiseen (Rytikangas, 2011, s. 64). Myös dialogille olisi hyvä järjestää aikaa.

4 Aineiston analyysi

Tarkastelen tutkielmassani tiimityöskentelyä ja vuorovaikutusta varhaiskasvatuksen kontekstissa. Keskityn yhden lapsiryhmän kasvatusvastuullisten aikuisten väliseen tiimityöskentelyyn ja vuorovaikutukseen. Tässä luvussa tuon edellisessä luvussa esittelemäni käsitteet varhaiskasvatuksen kontekstiin ja tarkastelen yleisesti vuorovaikutuksen merkitystä tiimityöskentelyssä. Lisäksi tuon ilmi asioita, jotka vaikuttavat vuorovaikutukseen ja tiimityöskentelyyn.

4.1 Tiimityöskentely varhaiskasvatuksessa

Yksi työntekijä voi olla työyhteisössään osana useampaakin tiimiä (Raappana & Valo, 2014, s. 14). Jokin tiimeistä on kuitenkin merkittävin, ja muut tiimijäsenyydet ovat sen rinnalla toissijaisia (Raappana & Valo, 2014, s. 14). Varhaiskasvatuksessa työskentelevillä henkilöillä on juuri tällainen tilanne. He ovat osana koko työyhteisön kattavaa tiimiä, mutta suuremmassa roolissa heillä on oman lapsiryhmän kasvatusvastuullisten aikuisten muodostama tiimi. Tutkielmassani tiimistä ja tiimityöskentelystä puhuttaessa tarkoitankin juuri tätä tiimiä, ja heidän välistään työskentelyä.

Varhaiskasvatuslaissa (2018, 35§) määritellään, että yhdessä lapsiryhmässä saa olla samaan aikaan enintään kolmea kasvattajaa vastaava määrä lapsia. Valtioneuvoston asetuksen (2018, 1§) mukaan tämä on yli kolmevuotiaiden lasten ryhmässä 21 lasta ja alle kolmevuotiaiden lasten ryhmässä 12 lasta. Yhdessä tiimissä on siis yleensä kolme kasvattajaa, joista 1–2 on varhaiskasvatuksen opettajia sekä 1–2 varhaiskasvatuksen sosionomeja ja lastenhoitajia. Varhaiskasvatuksen opettajana voi toimia henkilö, jolla on vähintään kasvatustieteiden kandidaatin tutkinto (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018, 26§). Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin vaaditaan vähintään sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, sisältäen vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018, 27§). Lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa voi työskennellä henkilö, jolla on sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, kasvatustieteiden perustutkinto tai muu tutkinto sisältäen tarpeeksi laajat lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tutkinnon osat (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018, 28§).

Varhaiskasvatuksen ammattilaisilla tiimityöskentely on moniammatillista, koska tiimin jäsenet edustavat eri ammattiryhmiä, ja heidän ammatilliset koulutustaustansa ovat eritasoisia (Kupila, 2014). Moniammatillisessa tiimissä työskenneltäessä korostuu se, miten erilaista tietoa ja taitoa

hyödynnetään (Isoherranen, 2008, s. 133). Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) kirjaamien varhaiskasvatuksen laatuindikaattorien (2019, s. 49) mukaan “varhaiskasvatuksen henkilöstö tunnistaa eri ammattiryhmien ammatilliset velvollisuudet, osaamisen ja vastuut osana varhaiskasvatustyön kokonaisuutta”. Varhaiskasvatuksen opettaja toimii työyhteisössään pedagogisena johtajana (Pesonen, 2020, s. 10). Vastuu tiimin pedagogiikan ja johtajuuden toteutumisesta on siis hänellä (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 14). Varhaiskasvatuksen opettajat, lastenhoitajat, sosionomit sekä koko muu varhaiskasvatuksen henkilöstö kuitenkin suunnittelee ja toteuttaa toimintaa yhdessä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 18). Opettaja vahvistaa toimivaa yhteistyötä työyhteisössään (Pesonen, 2020, s. 10).

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työhön kuuluu keskeisenä osana lapsen varhaiskasvatuksen ja hoidon osaaminen sekä lääkehoito- ja terveysosaaminen (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, 2021, s. 81). Varhaiskasvatuksen sosionomin nimike sen sijaan on aika uusi, joten tämän ammattiryhmän osaamisen ja tehtävien kuvaus on vielä tässä vaiheessa haasteellista (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, 2021, s. 84). Sosionomi on kuitenkin pätevä toimimaan myös varhaiskasvatuksen opettajana, mikäli hän valmistuu ammattiin 31.7.2023 mennessä (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 75§). Tämän jälkeen valmistuvat sosionomit ovat varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatuksen sosionomeja.

4.2 Vuorovaikutus varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyssä

Varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattilaisten osaamisen alueisiin kuuluu “yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen” (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021, s. 77). Kunnioittava ja rakentava ammatillinen vuorovaikutus on yksi heidän osaamisensa vaatimuksista (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021, s. 77). Pedagogiikan toteuttaminen onkin riippuvainen varhaiskasvatuksen henkilöstön keskinäisestä vuorovaikutuksesta (Karvi, 2019, s. 48). Parrilan ja Mäntyjärven (2021, s. 1–2) mukaan työyhteisön ja tiimien vuorovaikutukseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota varhaiskasvatuksessa. Hyvä tiimi rakentuu tiimiläisten välisissä vuorovaikutussuhteissa, joissa tarvitaan jokaista tiimin jäsentä (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 17–18).

Moniammatillisessa työskentelyssä vuorovaikutuksen sujuvuus on tärkeässä roolissa (Mönkönen, ym., 2019), koska yhteistyö tapahtuu ihmisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa (Aira, 2012, s. 45). Vuorovaikutus kehittää, muovaa ja ylläpitää ihmisten välistä yhteistyöprosessia

(Aira, 2012, s. 45). Moniammatilliseen vuorovaikutukseen osallistuvilla täytyy irtautua oman ammattinsa näkemyksistä ja hyödyntää myös muiden ammattialojen asiantuntemusta (Mönkkönen ym., 2019). Näin moniammatillinen yhteistoiminta vaatii jokaisen omien käsityksien kyseenalaistamista (Mönkkönen ym., 2019).

4.3 Vuorovaikutukseen ja tiimityöskentelyyn vaikuttavat tekijät

4.3.1 Luottamus

Vuorovaikutus on monella tavalla tukemassa varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyä. Sen avulla muodostetaan tiimiläisten välille luottamus, jonka tiimin kehitys edellyttää (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 8). Luottamus onkin osa hyvää vuorovaikutusta (Kauppila, 2006, s. 70), ja se kattaa useita eri asioita. Kun tiimin jäsenten välillä on hyvä luottamussuhde, jokainen voi esimerkiksi kertoa avoimesti omia ajatuksiaan, ja luottaa toistensa ammattitaitoon (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 8).

Luottamuksen syntyminen ei kuitenkaan ole aina helppoa (Kauppila, 2006, s. 70). Parrila ja Mäntyjärvi (2021, s. 8) sanovatkin, että luottamuksen muodostaminen vie aikaa, mutta sen voi kadottaa silmänräpäyksessä. Syitä luottamuksen rakentumisen vaikeuksille voi olla monia. Tiimissä saattaa esimerkiksi olla yksi vahva persoona, jonka vuoksi muut tiimin jäsenet eivät pysty tai uskalla sanoa rehellisesti omia mielipiteitään ja ajatuksiaan (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 9). Hyvän vuorovaikutuksen avulla tiimin jäsenet kuitenkin pyrkivät toistensa näkemysten ymmärtämiseen (Kupila, 2014).

Jos vuorovaikutus ei pohjautu luottamukselliseen suhteeseen, ei myöskään mielipiteiden koettelulle muodostu sijaa (Mönkkönen ym., 2019). Toisten vuorovaikutuksen osapuolten mielipiteiden kunnioittaminen on perustana tasaveroiselle vuorovaikutukselle (Ojala & Uutela, 1992, s. 103). Rytikangas (2011, s. 62–63) mainitseekin vuorovaikutuksen yhdeksi tärkeäksi osatekijäksi mielipiteen kysymisen ja myös toisenlaisen mielipiteen arvostamisen. Kun työntekijät haastetaan tarkastelemaan omia näkökulmiaan, heidän edellytyksensä ristiriitatilanteissa menettelyyn kehittyvät (Kupila, 2014).

4.3.2 Ristiriidat

Kaikissa tiimeissä tulee joskus vastaan erilaisia ristiriitoja tai konflikteja. Usein riidanaiheet ovat peräisin tiimin jäsenten toiminnallisista eroista, sekä erilaisista persoonallisuuksista, odotuksista ja asenteista (Katzenbach & Smith, 1993, s. 126). Tiimi kuitenkin selvittää nämä yhdessä ja tiimin jäsenet ovat toistensa tukena (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 16). Ristiriitojen selvittämiseen tarvitaan rehellistä ja avointa vuorovaikutusta (Katzenbach & Smith, 1993, s. 126). Lisäksi on tärkeää, että asioiden selvittämisessä kyetään erottamaan toisistaan riidan lähde ja henkilöt (Kupila, 2014). Tällöin toisen kanssa pystytään jatkamaan ammatillista työskentelyä erimielisyydestä johtumatta (Kupila, 2014).

Toimivassa tiimissä kyetään keskustelemaan avoimesti myös työhön liittyvistä ongelmista (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 4). Ihmisten välillä on kuitenkin persoonallisia eroja, jotka vaikuttavat myös ongelmien ratkomiseen (Mönkkönen ym., 2019). Joku on esimerkiksi valmis puhumaan ongelmakohtista heti, kun toinen sen sijaan haluaa pohtia asiaa eri näkökulmista (Mönkkönen ym., 2019). Oleellista on kuitenkin, että tiimi luottaa taitoihinsa ratkaista myös ongelmatilanteet (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 4). Niistä selviytyminen ja haastavampienkin tilanteiden ratkaiseminen lisää luottamusta omaa toimintaa kohtaan (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 11).

4.3.3 Kuuntelun taito

Taito kuunnella vuorovaikutuksen toista osapuolta on edellytyksenä vuorovaikutteisuuuteen (Kauppila, 2006, s. 182). Se on merkittävässä roolissa myös ristiriitatilanteiden ehkäisyssä ja ratkaisemisessa (Kupila, 2014). Lisäksi kuuntelemisen taidon avulla on helpompaa ymmärtää toista ja muodostaa syvempikin yhteys hänen kanssaan (Rytikangas, 2011, s. 74). Aina ei tarvitsekaan tuoda esiin omaa näkemystään asiasta, vaan kuuntelemalla voi yrittää ymmärtää toisen näkökulmia ja tilanteessa mukana olevia tunteita (Kupila, 2014; Rytikangas, 2011, s. 74). Kuunteleminen myös lisää empatiakykyä ja on väline ihmissuhdetaitojen kehittämisessä ja lisäämisessä (Klemola & Talvio, 2017). Kun osaa kuunnella niin, että toinen ihminen kokee oikeasti tullessa kuulluksi, vuorovaikutus kehittyy. Kuuntelijan ei tarvitse useimmiten tehdä muuta kuin antaa toiselle tilaa puhua sekä olla läsnä (Klemola & Talvio, 2017).

Rytikangas (2011, s. 61) nostaa myös esiin läsnäolon merkityksen vuorovaikutustilanteessa. Hänen mukaansa tietoinen läsnäolo ja toisen kohtaaminen, sekä aito näkeminen ja kuuleminen

ovat väyliä vuorovaikutuksen kehittämiseen. Lisäksi tällä on positiivista vaikutusta myös työyhteisön ilmapiiriin ja tuloksellisuuteen (Rytikangas, 2011, s. 61).

4.3.4 Tiedon välitys

Varhaiskasvatuksessa vuorovaikutusta tarvitsee tiimityöskentelyssä ihan perusarjen tilanteissakin. Tiedon välittäminen on yksi esimerkki tästä. Tietoa täytyy jakaa tiimeissä esimerkiksi lasten varhaiskasvatussuunnitelmien yhteydessä käydyistä keskusteluista, lapsista ja lapsiryhmästä tehdyistä havainnoista sekä lasten huoltajilta saaduista tiedoista (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 11). Lisäksi varhaiskasvatuksen tiimiläisillä on useimmiten eri työvuorot toistensa kanssa (Kupila, 2014). Näin aamuvuorolaisilla täytyy välittää tietoa aamun kulusta päivä- ja iltavuorolaisille, jotta nämä osaavat esimerkiksi kertoa vanhemmille lapsensa päivästä. Myöskään jokainen tiimin jäsen ei ole kaikissa tilanteissa mukana, joten heidän on hyvä kertoa toisilleen päivän aikana sattuvista merkittävistä tapahtumista, kuten lasten välisistä konflikteista.

Jatkuva kiire voi heikentää vuorovaikutusta työyhteisössä (Rytikangas, 2011, 60). Tämä on tuttua myös varhaiskasvatuksen kentällä. Varhaiskasvatuksen tiimeissä on usein haastavaa löytää aikaa henkilöstön keskinäisiin keskusteluihin (Kupila, 2014). Arjen keskellä keskusteluihin ei aina ole mahdollisuutta eikä välttämättä voimavarojakaan (Kupila, 2014). Päivät voivat olla hektisiä, ja vallitsevana oleva työvoimapula lisää kiireen tuntua entisestään. Kun vuorovaikutukselle ei ole tarpeeksi aikaa, tiimiläisten välinen vuorovaikutus vähenee, ja sen laatu voi huonontua (Rytikangas, 2011, s. 60).

Tiimien vuorovaikutustilanteet voivat olla niin virallisia tiimipalavereita kuin epävirallisia keskusteluja tiimin jäsenten välillä (Raappana & Valo, 2014). Edellä mainittujen asioiden vuoksi varhaiskasvatuksessa järjestetään tiimipalavereita, joissa voidaan käsitellä niin tiimin kuin lapsiryhmänkin asioita (Kupila, 2014). Raappanan ja Valon (2014) mukaan sovitut ja viralliset tiimipalaverit eivät usein ole niin merkityksellisiä kuin spontaanit juttutuokiot. Varhaiskasvatuksessa on kuitenkin tärkeää, että asioista päästään keskustelemaan myös lapsiryhmän ulkopuolella. Tämän vuoksi tiimipalaverit ovat varhaiskasvatuksessa merkittävässä osassa tiedon välityksen ja vuorovaikutuksen näkökulmasta.

4.3.5 Palautteen merkitys

Jotta tiimityöskentelyä voidaan kehittää, on palautteen antaminen tiimin jäsenille ensiarvoisen tärkeää. Parrilan ja Mäntyjärven (2021, s. 11) mukaan tiimin rakentavaan vuorovaikutukseen kuuluukin reilu ja arvostava palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Palautetta pitäisi antaa ja vastaanottaa niin hyvistä kuin kehittämistä vaativistakin asioista (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 11). Palautteen antaminen on edellytys niin yhteisön kuin yksilönkin kehittymiselle (Rytikangas, 2011, s. 80). Niin positiivisen kuin korjaavankin palautteen antaminen voi kuitenkin olla haasteellista (Rytikangas, 2011, s. 88).

Positiivisen palautteen saaminen vaikuttaa myönteisesti niin yksilöön kuin koko tiimin toimintaan. Yksilö saa myönteisen palautteen ansiosta lisää itseluottamusta ja –arvostusta, ja hänen on helpompi nähdä hyviä puolia myös muissa (Rytikangas, 2011, s. 82–83). Tiimissä yleinen ilmapiiri, luottamus ja turvallisuus vahvistuvat, mikä vaikuttaa yksilön motivaatioon olla osa ryhmää (Rytikangas, 2011, s. 82–83). Myönteinen palaute helpottaa myös korjaavan palautteen vastaanottamista (Rytikangas, 2011, s. 83). Korjaavan palautteen vastaanottaminen voi olla vaikeaa, mutta myös sitä on osattava ottaa vastaan. On kuitenkin tärkeää, että palautteen saaja ei jää yksin saadun palautteensa kanssa, vaan tilannetta muutetaan tiimin yhteisten ratkaisujen voimin (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 11).

4.3.6 Arvot ja asenteet sekä empatiataidot

Niin henkilökohtaiset kuin ympäristössä vallalla olevatkin arvot ja asenteet ohjaavat jokaisen toimintaa. Henkilökohtaiset ajattelutavat ovat peräisin yhteisöistä ja niiden tavoista (Kupila, 2014). Yksilön on kuitenkin hyvä kyetä myös kyseenalaistamaan sisäistämiään arvoja ja toimintatapoja (Kupila, 2014). Tiimisuoritusten saavuttaminen edellyttääkin usein omien käsitysten ja käyttäytymisenkin muutosta (Katzenbach & Smith, 1993, s. 125). Varhaiskasvatuksen tiimityössä muodostetaan ryhmän yhteinen arvopohja ja toimintatavat (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 18), sekä tiimin yhteiset kasvatus- ja opetuskäytännöt (Kupila, 2014). Tiimin toiminnan yhdensuuntaisuus on yksi merkittävä tekijä tiimin kehittämisessä (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 14).

Tiimissä koetaan yhteenkuuluvuutta toisten tiimin jäsenten kanssa (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 10). Tähän liittyy myös empatia, joka on taitoa ymmärtää toisten erilaisia tunteita sekä olla tukena ja apuna tarpeen tullen (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 10). Empatiataidot ilmaisevat yhteistä ymmärrystä, ja niitä ovat esimerkiksi kysyminen, nyökkääminen, ihmetteleminen sekä

kuuntelu (Mönkkönen ym., 2019). Näiden avulla voi vuorovaikutuksessa näyttää olevansa tilanteessa läsnä (Mönkkönen ym., 2019).

5 Yhteenveto

Kun vuorovaikutusta –ja sitä kautta tiimityöskentelyä– halutaan kehittää, on ensisijaista tiedostaa vuorovaikutuksen merkitys tiimityöskentelylle. Näin vuorovaikutuksen kehittäminen nähdään merkityksellisenä, ja sen eteen ollaan valmiita tekemään töitä. Tuonkin tässä luvussa ensin esiin keinoja vuorovaikutuksen kehittämiseen, ja sen jälkeen pohdin niiden vaikutusta tiimityöskentelyn vahvistamiseen.

5.1 Vuorovaikutuksen kehittäminen

Vuorovaikutusta on aina mahdollista kehittää. Sen kehittämiseen ja harjoitteluun voidaan käyttää erilaisia menettelytapoja (Dunderfelt, 2016; Mönkkönen ym., 2019), kuten vuorovaikutustaitojen kehittämistä. Tämän voi aloittaa kiinnittämällä huomiota siihen, että kuuntelee, mitä muilla on sanottavaa. Taito kuunnella vuorovaikutuksen toista osapuolta on edellytyksenä vuorovaikutteisuuteen (Kauppila, 2006, s. 182). Lisäksi kuuntelu on ainoa keino lisätä ymmärrystä toisesta ihmisestä ja hänen kokemuksistaan (Klemola & Talvio, 2017).

Kuuntelu mainitaan myös Rytikankaan (2011, s. 68) vuorovaikutuksen kehittämiseen liittyvässä seitsemän K:n periaatteessa. Muita periaatteeseen liittyviä keinoja ovat “keskity, kerro, kysy, kunnioita, kannusta ja kiitä” (Rytikangas, 2011, s. 68). Nämä kaikki ovat oleellisia asioita laadukkaassa vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutus kärsii nopeasti, jos jokin edellä mainituista asioista puuttuu. Ei myöskään riitä, että vuorovaikutuksen toinen tai yksi osapuoli kiinnittäisi huomioita näihin asioihin, vaan jokaisen osapuolen tulisi huolehtia näiden toteutumisesta omalta osaltaan.

5.2 Tiimityöskentelyn vahvistaminen

Vuorovaikutus ja dialogi kollegan kanssa syventää omaa ammatti-identiteettiä, ja niiden avulla varhaiskasvatuksen ammattilaiset jakavat oppejaan toisilleen (Kupila, 2014). Näin vuorovaikutus mahdollistaa myös jokaisen ammatillisen, ja sitä kautta tiimin kehittymisen. Ehtona tiimin kehitykselle on luottamus, joka syntyy tiimiläisten välisissä vuorovaikutussuhteissa (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 8). Hyvä tiimi muotoutuuikin näissä vuorovaikutussuhteissa, ja niihin tarvitaan jokaista tiimin jäsentä (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 18–19).

Tiimityöskentelyn vahvistumisen edellytyksenä on myös palautteen antaminen (Rytikangas, 2011, s. 80). Korjaavan palautteen saamisen avulla yksilö ja tiimi pystyy näkemään kehitettävät

kohteensa. Myönteinen palaute sen sijaan lisää itseluottamusta ja –arvostusta, ja tämä vaikuttaa positiivisesti myös motivaatioon olla osa tiimiä (Rytikangas, 2011, s. 80).

Varhaiskasvatuksessa tiedon välitys tiimin jäsenten välillä on erittäin tärkeää. Tiedon välitys tapahtuu vuorovaikutustilanteissa, jotka voivat olla niin keskusteluja arjen tilanteissa kuin virallisissa tiimipalavereissakin (Raappana & Valo, 2014). Tietoa jaetaan esimerkiksi lapsista ja lapsiryhmästä tehdyistä havainnoista, varhaiskasvatussuunnitelmien yhteydessä käydyistä keskusteluista sekä lasten huoltajien välittämistä tiedoista (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 11). Tiedon jakaminen auttaa tiimin jäseniä työskentelemään yhdenmukaisella tavalla, ja pysymään mukana arjen tapahtumista.

Vuorovaikutuksen avulla tiimin jäsenet tuovat muille tiimin jäsenille ilmi omia arvojaan, asenteitaan ja näkemyksiään eri asioista. Toimivan vuorovaikutuksen avulla tiimin jäsenet pystyvät ymmärtämään toistensa näkemyksiä paremmin (Kupila, 2014). Varhaiskasvatuksessa tämän merkitys korostuu, koska työ on moniammatillista, ja moniammatillinen yhteistoiminta edellyttää jokaisen jäsenen omien käsityksien kyseenalaistamista (Mönkkönen ym., 2019). Omien näkökulmien tarkastelu kehittää myös ristiriitatilanteissa toimimista (Kupila, 2014). Ristiriitojen ratkaisemiseen taas tarvitaan avointa ja rehellistä vuorovaikutusta (Katzenbach & Smith, 1993, s. 126).

Vuorovaikutukseen liittyvät empatiataidot tukevat tiimin jäsenten välistä yhteistyötä. Empatiataitojen avulla voi näyttää olevansa vuorovaikutustilanteessa läsnä (Mönkkönen ym., 2019). Läsnäolo vaikuttaa positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin ja tuloksellisuuteen (Rytikangas, 2011, s. 61).

6 Pohdinta

Vuorovaikutus on aiheena kiinnostava, ja näen sen olevan suuri osa tulevaisuuden työtämme. Opintoihini kuuluvissa harjoitteluissa olen miettinyt tiimiläisten välistä vuorovaikutusta paljon, ja olen pohtinut erityisesti omaa toimintaani vuorovaikutustilanteissa ryhmän muiden aikuisten kanssa. Lisäksi olen kuullut tapauksista, joissa tiimiläisten välisessä yhteistyössä on haasteita epäonnistuneen tai puutteellisen vuorovaikutuksen vuoksi. Näiden tilanteiden pohjalta mielenkiintoni aiheita kohtaan lisääntyi entisestään, ja päätin tehdä kandidaatin tutkielmani näihin aiheisiin liittyen.

Tekemäni tutkielma on kirjallisuuskatsaus, eli se perustuu jo tutkittuun tietoon. Aineiston keräämiseen olen käyttänyt tutkielmani keskeisiä käsitteitä, ja aineistot löysin pääosin eri tietokannoista (muun muassa Oula.Finna ja Google Scholar). Pari tutkielmassa käyttämäni aineistoista on jo muutaman vuosikymmenen takaa, mutta näen niiden olevan kuitenkin luotettavia lähteitä. Tiedostan myös, että tiimityöskentely useilla aloilla on lisääntynyt ja muuttunut paljon vuosien aikana.

Eettisyyden olen tutkielmassani huomionut muun muassa viittaamalla käyttämiini lähteisiin asianmukaisesti. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan tämä onkin yksi hyvän tieteellisen käytännön perustoista. Lisäksi tutkimuksen tekemiseen kuuluu olennaisesti esimerkiksi rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Nämä olen huomionut asianmukaisten viittausten lisäksi perehtymällä aiheeseeni ja varmistamalla käyttämieni lähteiden soveltuvuuden tähän tutkielmaan. Osa käyttämäni lähteistä käsittelee vuorovaikutusta ja tiimityöskentelyä yleisellä tasolla, mutta koen näiden olevan toimivia myös varhaiskasvatuksen kontekstissa. Lisäksi olen löytänyt näiden tueksi lähteitä myös suoraan varhaiskasvatuksen kontekstissa. Tiedostan kuitenkin, että olen kirjoittanut tutkielman oman ymmärrykseni pohjalta.

Koen aiheeni olevan tärkeä tiimityöskentelyn onnistumisen kannalta. Kun tiimityöskentely on hyvää, saadaan lapsille luotua turvallinen ja toimiva varhaiskasvatusympäristö. Varhaiskasvatuksen opettajana työskennellessä on vastuussa paitsi tiiminsä pedagogiikan toteutumisesta myös tiimin jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta. Tässä tutkielmassani tuli ilmi, että vuorovaikutuksen ja tiimityöskentelyn toimivuudella on yhteys toisiinsa. Tämän vuoksi koen, että on merkityksellistä tiedostaa vuorovaikutuksen vaikutukset tiimityöskentelyyn, ja saada konkreettisia vinkkejä niiden kehittämiseen. Pro gradu –tutkielmassani voisin laajentaa aiheen tutkimista tekemällä esimerkiksi haastattelututkimuksen varhaiskasvatuksen henkilöstölle.

Lähteet

- Aira, A. (2012). *Toimiva yhteistyö: työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4708-8>
- Atjonen, P. (2010). *Akateemisen tutkielman raportointiopas – erityisesti kasvatustieteellisen alan opiskelijoita varten*. Itä-Suomen yliopisto.
- Booth, A., Sutton, A. & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review*. Haettu osoitteesta https://books.google.fi/books?hl=en&lr=&id=JD1DCgAAQ-BAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=literature+review&ots=IZhPIWdS1C&sig=7K7Ok-NSTrtkRa8_0CgnsSrukXB4&redir_esc=y#v=onepage&q=literature%20review&f=false
- Dunderfelt, T. (2016). *Läsnäoleva kohtaaminen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Isoherranen, K. (2008). Moniammatillinen toiminta ryhmäilmionä. Teoksessa K. Isoherranen, L. Rekola & R. Nurminen (toim.). *Enemmän yhdessä -moniammatillinen työyhteisö*. Helsinki: WSOY.
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI). (2019). *Varhaiskasvatuksen laatuindikaattorit*. Haettu osoitteesta: https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_T1319.pdf
- Katzenbach, J. & Smith, D. (1993). *Tiimit ja tulokset yrityksissä*. Porvoo: WSOY.
- Kauppila, R. (2006). *Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot: vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kittilä, S. & Korkala, S. (2020). *Vuorovaikutus varhaiskasvatuksen tiimityössä*. Kandidaatin-työ. Oulun yliopisto. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202004241533>
- Klemola, U. & Talvio, M. (2017). *Toimiva vuorovaikutus*. PS-kustannus.
- Koivisto, K., Koskela, M. & Henner, A. (2015). Opettajien kokemuksia tiimiohjaajuudesta master-koulutuksessa. Teoksessa L. Kiviniemi, K. Koivisto & K. Koivunen (toim.). *Yhteistyössä koulutusta, työelämää ja aluetta kehittämässä*. EPooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 29. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2015102815074>
- Kopakkala, A. (2008). *Porukka, jengi ja tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen*. Helsinki. Edita.
- Kupila, P. (2014). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa E. Hujala, L. Turja, J. Elo, & R. Piia (toim.). *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. PS-kustannus.

- Laamanen, E. & Lehtosaari, K. (2020). *Vuorovaikutuksen merkitys päiväkodin työntekijöiden tiimityöskentelyssä*. Kandidaatintyö. Oulun yliopisto. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202004101404>
- Luoma, H. (2020). *Työhyvinvointi ja tiimityöskentely varhaiskasvatuksessa*. Kandidaatintyö. Oulun yliopisto. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202005161867>
- Malmberg, T. (2014). Teoreettinen tutkimus joukkoviestintä- ja mediatieteen intellektuaalisena tyylinä. Julkaistu: *Media ja viestintä* (37/2014, 57–80). Haettu osoitteesta <https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/62853/24397>
- Mönkkönen, K., Leinonen, L., Arajärvi, M., Hovatta, A-E., Tusa, N. & Salokangas, K. (2019). Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa K. Mönkkönen, T. Kekoni & A. Pehkonen (toim.), *Moniammatillinen yhteistyö: vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla*. Gaudeamus.
- Parrila, S. & Mäntyjärvi, M. (2021). Jaettu pedagoginen johtajuus ja tiiminä kehittymisen avaintekijät. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen vahvat ammatilliset asiantuntijat - visioita ja käytäntöä varhaiskasvatuksen kehittämiseen*. Suomen varhaiskasvatus Ry.
- Ojala, T. & Uutela, A. (1993). *Rakentava vuorovaikutus*. WSOY.
- Opetushallitus. (2018). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Haettu osoitteesta https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018). *Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta*. Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180753>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018). *Varhaiskasvatustilaki*. Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021). *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030*. Haettu osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pesonen, J. (2020). *Varhaiskasvatuksen opettajan ammattieettiset ohjeet*. Varhaiskasvatuksen opettajien liitto. Haettu osoitteesta https://www.vol.fi/uploads/2020/09/6a555d2b-ammattieettiset-ohjeet_1.painos_low.pdf
- Raappana, M. & Valo, M. (2014). Tiimit muuttuvassa työelämässä. *Työelämän tutkimus*, 12 (1), 23–40.
- Rytikangas, I. (2011). *Kehity ja jaksaa tiimissä*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin.* Vaasan yliopisto. Haettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-349-3>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.* Haettu osoitteesta <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>