



Lähdetäänkö?  
Joo!

# matkakirja

Tämä Matkakirja sisältää...

## Johdanto

(s. 3-5)

## Satuja ja teoriaa

(s. 6-44)

## Yhteistutkijuuden menetelmä ja tarinaa

(s. 45-97)

## Tää on se mun paikka -hankkeiden esittely

(s. 98-103)

# JOHDANTO

## Sadut

### Yhteistutkijuuden matka

# JOHDANTO

Edessäsi on digitaalisen satukirjan muotoon rakennettu Matkakirja sosioemotionaaliseen hyvinvointiin varhaiskasvatuksessa. Matkakirja kertoo kokemuksia varhaiskasvattajien ja lasten sosioemotionaalisesta hyvinvoinnista päiväkodin arjessa sekä antaa ideoita hyvinvoinnin kehittämiseen.

Matkakirja syntyi tuloksena kahdesta Tää on se mun paikka –rinnakkaishankkeesta, jotka Opetushallitus rahoitti 1.1.2019 – 30.6.2020 lasten sosioemotionaalisten taitojen tukemiseksi varhaiskasvatuksessa. Tää on se mun paikka –kehityshankkeessa LAB-ammattikorkeakoulusta Pipsa Murto ja Tiina Vaara vastasivat varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria kehittävstä tiimivalmennuskokonaisuudesta ja LUT-yliopistosta Suvi-Jonna Martikainen ja Tuija Oikarinen vastasivat tutkimuksesta.

Matkakirja koostuu kahdesta osiosta: Sadut ja Yhteistutkijuuden matka.

## SADUT

Sadut kuvaavat sosioemotionaalisen toimintakulttuurin kehittämistä. Ne ovat LAB-ammattikorkeakoulun valmennusohjelmaan osallistuneiden varhaiskasvatuksen tiimien kirjoittamia. Saduttamisen ohjeistuksena oli tuoda esiin lasten ääntä, käyttää mielikuvitusta ja korostaa onnistumisia. Satuja on rikastettu liittämällä niihin teoreettista taustoitusta. Saduista ja teorioista voit poimia eväitä itsellesi ja tiimillesi yhteisen kehittämistyönne tueksi.

### YHTEISTUTKIJUUDEN MATKA

Sosioemotionaalisen toimintakulttuurin kehittämiseen sovellettiin yhteistutkijuuden menetelmää LUT-yliopiston toteuttamassa tutkimushankkeessa. Yhteistutkijuuden menetelmää avataan kuvaamalla sen eri vaiheita ja niissä hyödynnettäviä tekniikoita sekä kertomalla tositarinoita tutkimushankkeeseen osallistuneiden varhaiskasvattajien kokemuksista. Kokemukset on kirjattu tositarinoiden muotoon, mutta ne eivät siis kuvaa autenttisesti toteutunutta tapahtumien kulkua, vaan niihin on yhdistetty elementtejä monista eri tilanteiden kuvauksista. Yhteistutkijuuden matkan kuvauksesta voit poimia vinkkejä, miten ohjata tiimin yhteistä kehittämistyötä.

# SATUJA

Kirjoittajat: Pipsa Murto ja Tiina Vaara

## Pikkuhiiret lämpimän vuoro- vaikutuksen päiväkodissa

OMAN TOIMINNAN REFLEKTOINTI – temperamenttien tunnistaminen  
LÄMMIN VUOROVAIKUTUS – pähkinäkuoressa  
LÄMMIN VUOROVAIKUTUS – tunnuspiirteitä  
HAVAINNOINTI – tietoinen työväline  
DRAAMA – tunnekasvatuksen väline  
POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA – viisi supervoimaa

## Tiaisten pesäpuuhia

OPPIVA YHTEISÖ – avaimena dialogi  
HAVAINNOINTI – vertaissuhteiden tukena  
PEDAGOGINEN DOKUMENTOINTI – pedagogiikan ohjaajana  
TIIMIN YHTEINEN TOIMINTAKULTTUURI – osaamisen vahvistajana

## Taimitarhassa tapahtuu

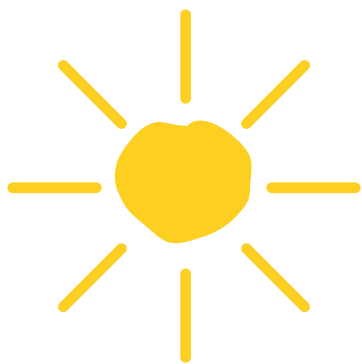
PEDAGOGINEN DOKUMENTOINTI – työtapa  
OMAN TOIMINNAN REFLEKTOINTI – kasvattajan tunteet  
POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA – hyvinvoinnin mahdollisuuksia  
DRAAMAN TYÖTAVAT – tunnekasvatuksessa  
OMAN TOIMINNAN REFLEKTOINTI – omien rajojen tunnistaminen

## Viiden sankarin vuoriseikkailu

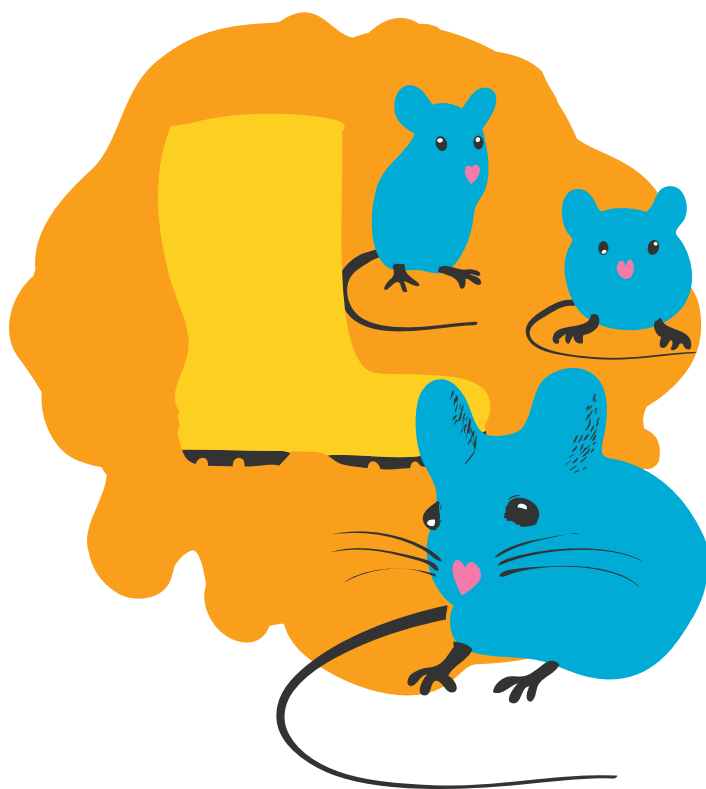
LÄMMIN VUOROVAIKUTUS – ilmaisun tukena  
HAVAINNOINTI – yksi havainto, monta tulkintaa...  
OPPIVA YHTEISÖ – osallisuutta ja yhteistä tekemistä

## Mökkikylän uudet aakkoset

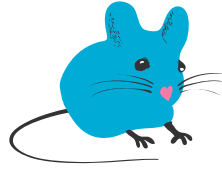
OPPIVA YHTEISÖ – aikaa jakamiselle  
POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA – asenne ja tapa  
LÄMMIN VUOROVAIKUTUS – superleikillä ryhmän jäseneksi  
TIIMIN YHTEINEN TOIMINTAKULTTUURI – sopimuksia ja arviointia



# Pikkuhiiret lämpimän vuorovaikutuksen päiväkodissa



## Pikkuhiiret lämpimän vuorovaikutuksen päiväkodissa



Olipa kerran aurinkoinen päivä, ja se oli oikea ihme, koska edellisenä päivänä oli ollut kauhea ukonilma. Myyrä saapui töihin pikkuhiirien päiväkotiin, ja pysähtyi pohtimaan minikälaisten ajatusten kera pikkuhiiret kohta saapuisivat paikalle. Oli hiljaista, ja myyrä ihmetteli, että eikö tänään tule ketään hoitoon. Katsoessaan ovelle, sen takana oli kuin olikin jonossa paljon hiirilapsia, mutta he olivat niin ujoja, että he eivät uskaltaneet pitää mitään ääntä.

Myyrä kutsui lapset sisään ja koko joukko hiipi hiljaa eteiseen. Villein hiiristä heitti kengät kenkähylllyyn ja sanoi: ”Hei! Täällähän on tänään Myyrä. Hän keksii aina kivoja leikkejä, eikä kiellä niin kuin ne muut”. Pikkuhiirien lempileikki oli piilosleikki.

Määrä tuli töihin. Hänellä oli syksyn lehtiä mukanaan, varattuna askarteluun. Määrällä oli tapana pitää ohjat kässissään, hyvällä suunnittelulla ja valmistautumisella. Hän kirjasi tarkasti suunnitelmiaan pieneen vihkoonsa.

Kettu oli vasta matkalla päiväkotiin, koska hän ei ollut löytänyt keltaisia saappaitaan. Ketun päästessä perille päiväkotiin, hän huomasi taas mukavan tunnelman, kun Myyrä oli leikkimässä pikkuhiirien kanssa. ”Minäkin haluaisin olla kuten Myyrä”, pohti kettu. Kettu päätti ottaa mallia Myyrästä, joka puhui pikkuisille niin kauniisti, ja jaksoi aina kuunnella mitä asiaa pikkuhiirillä oli.

**OMAN  
TOIMINNAN  
REFLEKTOINTI**



## OMAN TOIMINNAN REFLEKTOINTI – temperamenttien tunnistaminen

Lapset mallintavat kasvattajien tapaa kohdata toisia ihmisiä. Voidakseen ohjata lapsia kehittämään sosiaalisia ja tunnetaitojaan, on työntekijän osattava itse reflektoida omaa toimintaansa ja ymmärrettävät tekijät, jotka sen taustalla vaikuttavat. Oman temperamentin tunnistaminen ja lasten säätelyn kehityksen ymmärtäminen on tärkeää pystyäksemme tukemaan lapsia reaktioidensa säätelyssä. Reagoitaitaipumukset ovat pysyvä osa persoonaa, mutta niin lapsi kuin aikuinenkin voi oppia säätelemään omia reaktioitaan. Lapsi tarvitsee tähän aikuista rinnalleen. Säätelyn kehittymistä voi tukea esimerkiksi rohkaisemalla vetäytyvää lasta tai auttamalla nopeasti reagoivaa lasta hidastamaan ehtiäkseen myös ajatella. Jokainen onnistumisen kokemus itsensä säätelemistä vahvistaa näitä taitoja, ja lisää uusien onnistuneiden tilanteiden todennäköisyyttä.

*Sajaniemi, N., Suhonen, E., Nislin, M. & Mäkelä, J. E. 2015. Stressin säätely. Kehityksen, vuorovaikutuksen ja oppimisen ydin. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*OPH 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a. Helsinki. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)*

Ulos lähtiessä Kettu ei komentanutkaan äänekkäästi hiirilapsia, vaan kuunteli heitä ja ohjasi heitä lempeällä ja ystävällisellä äänellä. Kettu huomasi, että hiirilapset olivat rauhallisempia ja vastasivat hänelle ystävällisesti. Kettu päätti jatkaa uutta, lämpimämpää tapaansa kohdata hiirilapsia.

### LÄMMIN VUOROVAIKUTUS

#### LÄMMIN VUOROVAIKUTUS – pähkinänkuoressa

Kasvattajat voivat tukea lasten kehittyviä osallistumisen ja vaikuttamisen taitoja kohtaamalla lapsia arvostaen, aidosti kuunnellen ja vastaamalla lasten aloitteisiin. Lämpimän vuorovaikutuksen teoria pohjautuu ajatukseen, jonka mukaan haastavasti käyttäytyvä lapsi ei toimi tahallaan hankalasti, vaan ilmaisee näin sosiaalis-emotionaalisen tuen tarvettaan. Lapsi ei osaa vielä vaihtoehtoisia tapoja toimia, ja tarvitsee tässä aikuista tuekseen. Lapsella ei näissä tilanteissa ole valmiuksia vastata ympäristön asettamiin vaatimuksiin omaa toimintaansa säätelämällä. Kasvattajien tehtävänä onkin sovittaa omaa toimintaansa ja ympäristöä lapsen valmiudet huomioidiksi ja oppimista tukeviksi.

*Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*OPH 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a. Helsinki. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)*

Päiväkahviaikaan Kettu, Mäyrä ja Myyrä keskustelivat mukavasti sujuneesta aamupäivästä. He ihmettelivät,

kuinka muutos omassa vuorovaikutuksessa oli vaikuttanut koko ilmapiiriin. He sopivat, että tästä tulee ”Lämpimän vuorovaikutuksen päiväkotinä”.

### LÄMMIN VUOROVAIKUTUS

#### LÄMMIN VUOROVAIKUTUS – tunnuspiirteitä

Lämmintä vuorovaikutusta kuvaa kasvattajien tiivis sitoutuminen vuorovaikutustilanteeseen. Kiireettömyys näkyy kasvattajien toiminnassa lapsen arvostavana kuuntelemisena ja lapsen kokemukseen pysähtymisenä. Sensitiivinen aikuinen tunnistaa lapsen tarpeet, tukee tämän ymmärretyksi tulemista, ja kannustaa lasta empaattisesti ja arvostavasti. Lämmin aikuinen on kiinnostunut lapsen emotionaalisesta hyvinvoinnista. Empaattinen kasvattaja kykenee tavoittamaan lapsen kokemuksen sekä näkemään lapsen kehittymättömyyden ja tuen tarpeet hänen toimintansa taustalla. Empatia toimii hyvänä välineenä vastattaessa lapsen voimakkaisiin tunteisiin. Lämmin vuorovaikutus edellyttää kasvattajilta oman toiminnan reflektiivistä tarkastelua ja arviointia.

*Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Seuraavana aamuna Kettu, Mäyrä ja Myyrä keittivät kunnan kahvit ja kehuivat sitä yhdessä. He totesivat, että muutos alkaa aikuisista. He pohtivat, kuinka voisivat nykyistä paremmin ottaa huomioon toiminnassa tekemiään havaintoja, ja lasten arvokkaita ajatuksia, joita he nyt kuulivat entistä enemmän. Mäyrä otti esiin pienen vihkon, ja ehdotti, että he alkaisivat yhdessä tekemään havaintoja omastaan ja hiirilasten toiminnasta päiväkodissa.

### HAVAINNOINTI

## HAVAINNOINTI – tietoinen työväline

Varhaiskasvatustoiminnan lähtökohtana ovat lasten tarpeet ja kiinnostuksen kohteet sekä heidän kasvuympäristössään olevat merkitykselliset tekijät. Havainnoimalla saadaan tietoa lapsen kokemuksista ja oppimisesta, ja voidaan seurata lasten kasvua ja kehitystä. Havainnoinnin tarkoituksena on ymmärtää lasten näkökulmaa, ja ennakoida toimintaa tämän avulla. Tietoinen havainnointi on objektiivista tarkastelua, eikä tulkintojen tai ennakkokäsitysten anneta ohjata sitä. Objektiivisen tiedon avulla on helpompi ymmärtää lasta, mikä lisää kasvattajan myönteisiä tunteita karsien samalla ennako-odotuksia. On tärkeää tunnistaa tekijät, jotka vaikuttavat omiin havaintoihin kunkin lapsen kohdalla.

*Koivunen, P. & Lehtinen, T. 2015. Kasvu kiikarissa. Havainnoinnin käsikirja varhaiskasvattajille. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*OPH 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a. Helsinki. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)*

Kettu, Mäyrä ja Myyrä havaitsivat vihon tärkeyden ja alkoivat hyödyntää siihen kertyviä merkintöjä toiminnan suunnittelussa. Kettu, Mäyrä ja Myyrä huomasivat osavansa auttaa lapsia tekemiensä havaintojen pohjalta. Vihkoon kirjattuja arkisia pulmatilanteita käsiteltiin myös lasten kanssa, muun muassa pienten nukketeatteriesitysten avulla keskustellen.

**DRAAMA**

### **DRAAMA – tunnekasvatuksen väline**

Draamatyöskentely rakentuu leikin ja mielikuvituksen periaatteille lasten kehitystason mukaan, edistään lapsen valmiuksia uuden oppimiseen. Draama yhdistää eri taiteen muotoja, lasten kokemukset sekä teeman tai tarinan pohjalta työstettävän tiedon, aikuisen toimiessa aloitteentekijänä ja roolimallina. Draama avaa mahdollisuuden oppimiseen liikkumalla todellisen ja fiktiivisen maailman välillä, jolloin lapsella on uudenlainen mahdollisuus erilaisten näkökulmien tarkasteluun, käyttäen välineinä omaa puhettaan, kehollisuuttaan ja ajatteluaan. Draamatyöskentelyn avulla lapsi pystyy käsittelemään myös sellaisia asioita, joita ei muuten ehkä pystyisi sanoittamaan. Draama on keino etäännyttää hämmentäviä tilanteita ja arjen tapahtumia. Draamassa pulmatilanteita tarkastellaan erilaisissa rooleissa, aikuisen turvallisessa ohjauksessa sopivan välimatkan kautta. Näin lapsen empatiakyky, asettuminen toisen asemaan arjen vuorovaikutustilanteissa kehittyy.

*Kotka, R. 2011. Tarinat tunteiden tulkkina. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Lämpimän vuorovaikutuksen päiväkodissa ruokaillessa isommat hiirilapset ojensivat oma-aloitteisesti pienemmille hiirille pähkinöitä. Ulos lähtiessä isommat myös empaattisesti auttoivat pikkuhiiriä pukeutumisessa. Kettu, Mäyrä ja Myyrä ilahtuivat tästä ja kiittivät isoja hiiriä. Hiirilapset ilahtuivat saamastaan kiitoksesta. Lapset kertoivat kotonaan iloisesta päivästä ja vanhemmat kiittivät Kettua, Mäyrää ja Myyrää lasten ihanasta päivästä.

Kettu, Mäyrä ja Myyrä totesivat tyytyväisinä: ” Nyt olemme saaneet vanhempien luottamuksen”. Tuntui todella hyvältä, kun hiirilapset olivat saaneet rakennettua uusia kaverisuhteita ja leikkivät ja olivat ystävällisiä toisilleen.

## POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA

### POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA – viisi supervoimaa

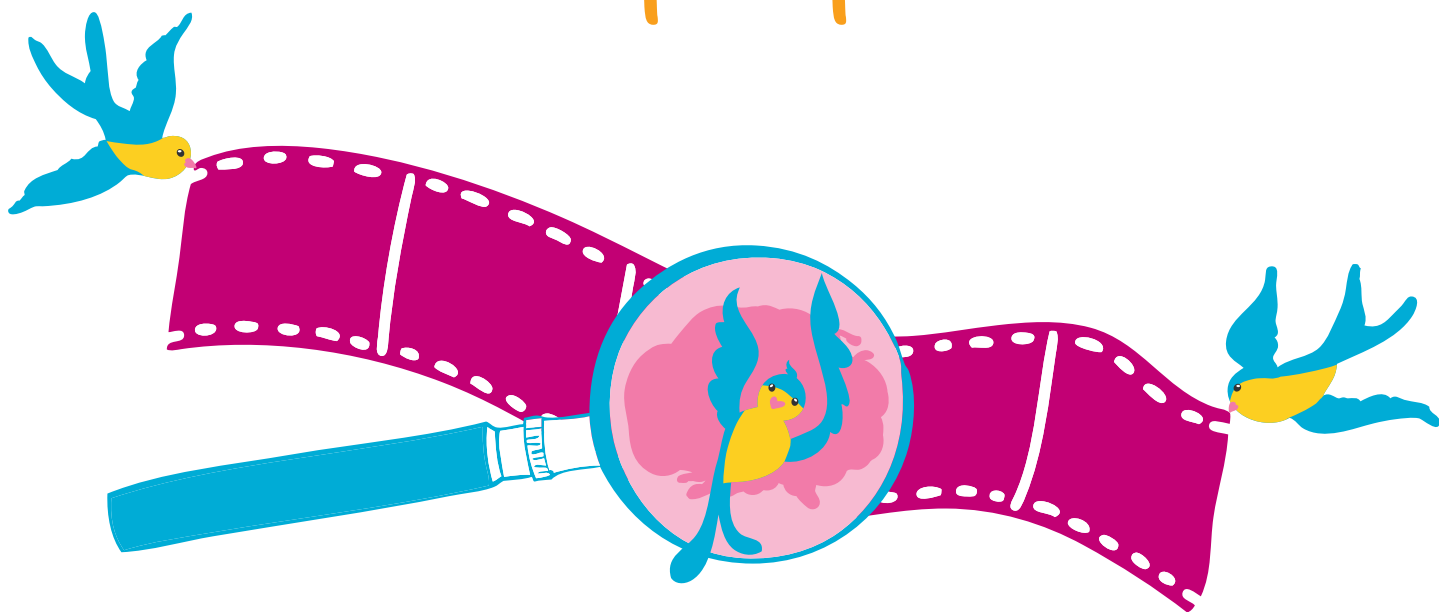
Hyvän huomaamisen ja positiivisuuden myötä aikuisten ja lasten väliset suhteet lähentyvät, ryhmähenki kohenee ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö tiivistyy. Positiivisuus vaikuttaa myös työyhteisön toimintakulttuuriin ja hyvinvointiin. Positiivisen pedagogiikan perustalla vaikuttaa viisi hyvinvointiteoriasta nousevaa supervoimaa. Myönteiset tunteet auttavat tuomaan esiin parhaita puoliamme ja vaikuttavat suotuisasti lasten käytökseen, ihmissuhteisiin, terveyteen ja toimintaan sitoutumiseen. Sitoutuminen tuottaa keskittymisen ja mielenkiinnon avulla tarkkaavuutta ja sinnikkyyttä, edistäen oppimista ja hyvinvointia. Välittävät ihmissuhteet ovat lapsen kasvun ja kehityksen perusedellytyksenä, perustuen ihmisen perustarpeeseen, sosiaaliseen hyväksymiseen. Elämän merkityksellisyys yhdistyy vahvasti ihmisen käsitykseen omasta identiteetistään ja tulevaisuudesta. Saavuttamisen supervoima ohjaa kiinnittämään huomiota onnistumisiin, jotka seuraavat kannustuksen avulla toteutunutta sinnikästä ja motivoitunutta toimintaa.

*Leskisenoja, E. 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa - Toteuta käytännössä. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*"Tunteita saa aina olla  
ja välillä pitää tuuletella polla.  
Lämmin halaus, kaunis sana,  
koht on murheet tuonnempänä.  
Ystävyys ja yhteiselo,  
siitä syntyy hyvä meno."*

-Pikkuhiirien päiväkodin huonetaulu-

# Tiaisten pesäpuuhia







Olipa kerran tiaisten parvi, jossa lenteli aika paljon hyvinkin erilaisia tiaisia; toiset niistä hyvinkin laulavaisia, toiset hyvin hiljaisia. Tiaisten kotipesään oli vasta hiljattain muuttanut seitsemän uutta tiaista, joihin toiset olivat pikkuhiljaa tutustumassa. Tiaisten kotipesästä oli saapunut huolehtimaan kolme haltijaa.

Eräänä maanantaina haltijat havaitsivat, että osa pienistä tiaisista lenteli ja sirkutteli iloisesti, osa taas tarvitsi paljon tukea isommilta tiaisilta levittääkseen siipiään. Silloin kolme, toisilleen vielä vierasta, haltijaa ryhtyivät uusin silmin, haltijoiden suurennuslaseilla tutkimaan pienten tiaisten puuhia ja tarpeita.

Jonkin ajan kuluttua tiaiset ja haltijat olivat tutustuneet toisiinsa jo vähän paremmin. Haltijat kirjasivat suurennuslasihavaintojaan taikavihkoihinsa kynät sauhuten. Verratessaan ja pohtiessaan havaintojaan haltijat huomasivat, että muutamat pienistä tiaisista eivät juurikaan ker-toneet mielipiteitään asioihin. Niinpä haltijat ryhtyivätkin miettimään, miten heiltä saisi selville mitä he haluaisivat ja toivoisivat. Haltijat ihmettelivät tilannetta yhdessä ja tekivät kovasti töitä saadakseen pienimpien tiaisten sirkutuksen kuuluviin.

## OPPIVA YHTEISÖ

### OPPIVA YHTEISÖ – avaimena dialogi

Aikuiset ja lapset oppivat parhaimmillaan yhdessä, yhteisessä, oppivassa yhteisössä. Tavoitteiden poh-

dinta sekä toiminnan suunnittelu ja arviointi yhdessä edesauttavat yhteistä oppimista. Yksilöt kehittyvät yhteisessä vuorovaikutuksessa jatkuvasti. Dialogia voidaan perustellusti kutsua yhteisen oppimisen avaimeksi. Tavanomaisessa keskustelussa helposti ilmaisemme omia ajatuksiamme, mutta otamme toisten ajatukset puolihuolimattomasti vastaan mielemme tulkitessa ne omaan ajatteluamme sopiviksi. Erilaiset näkemykset eivät pääse kohtaamaan. Dialogissa ajatuksia kehitellään yhdessä, kunnioittamalla, kuuntelemalla ja kuulemalla toisten ajatuksia ja ideoita. Dialogi ei edellytä samaa mieltä olemista, vaan aitoa, arvostavaa kuuntelua ja halua ymmärtää toisen näkemyksiä. Omien ajatusten ilmaisu edellyttää myös itsensä arvostamista, mikä sekin kehittyy kunnioittavassa ilmapiirissä toisten kanssa.

*Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.*

*OPH 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a. Helsinki. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)*

Haltijat päättivät jakaa pikku tiaiset haltijaviittojensa suojiin, pienempiin ryhmiin, jolloin jokaisen olisi helpompaa sanoa oma mielipiteensä. Tämä vaikutti toimivan hyvin ja pienimmätkin tiaiset alkoivat sirkuttaa toisilleen päivittäin. Haltijoilla oli kuitenkin jatkuva työ seurata ja havainnoida tiaisia sekä muuttaa toimintaansa sen mukaan vahvistaakseen sirkutusta entisestään.

## HAVAINNOINTI

### HAVAINNOINTI – vertaissuhteiden tukena

Lapsen ryhmässä saamat myönteiset ja kielteiset kokemukset vaikuttavat muun muassa minäkäsityksen ja tunne-elämän kehitykseen. Kaverisuhteiden toimivuus onkin tärkeä havainnoinnin kohde, tämän antaessa tärkeää tietoa toiminnan suunnittelun pohjaksi. Pienryhmätoiminta tarjoaa hyvän mahdollisuuden, sekä yksittäisen lapsen että ryhmän havainnointiin.

*Koivunen, P. & Lehtinen, T. 2015. Kasvu kiikarissa. Havainnoinnin käsikirja varhaiskasvattajille. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Haltijat päättivät perustaa oman videovuokraamon, johon he tekisivät videot itse. Haltijat pyysivät pikku tiaisilta apua videoiden kuvaamisen. Urakka olikin melkoinen, ja videovuokraamon avajaiset hieman myöhästyivät. Avajaispäivä oli odotettu, ja siitä tulikin oikein onnistunut speaktaakkeli. Avajaisissa haltijat ja tiaiset katselivat yhdessä videoita, joissa huomasivat itse olevansa mukana. Haltijat näkivät, kuinka innostuneita pikku tiaiset olivat asioiden kuvaamisesta yhdessä heidän kanssaan. Tärkeimpiä pikku tiaisten sirkutuksia haltijat päättivät koota yhteiseen taikakirjaan, josta tehtyjen huomioiden odotettiin alkavan jossain vaiheessa elämään, auttaen haltijoita pienten tiaisten kasvun tukemisessa.

**PEDAGOGINEN  
DOKUMENTOINTI**

### PEDAGOGINEN DOKUMENTOINTI – pedagogiikan ohjaajana

Lapsella on oikeus kuulluksi tulemiseen ja osalli-

suuteen omaan elämäänsä vaikuttavissa asioissa. Lapsen on voitava vaikuttaa varhaiskasvatuksessa sekä toimintaympäristöön että toimintaan. Pedagogisen dokumentoinnin avulla selvitetään mitä lapsi jo osaa, mutta myös sitä mikä häntä kiinnostaa, jolloin pedagogista toimintaa voidaan suunnata näiden tietojen avulla. Oleellista on näiden dokumenttien yhteinen käsittely niin toisten kasvattajien kuin lapsen ja vanhempienkin kanssa.

Pedagogisten dokumenttien ohjaamana varhaiskasvatuksessa voidaan tukea ja kannustaa lasta niiden taitojen oppimisessa, joihin hänen valmiutensa tällä hetkellä riittävät vasta tuetusti. Pedagogisessa dokumentoinnissa oppimista tehdään näkyväksi positiivisuuden kautta. Osaamisen näkyväksi tekeminen lapselle itselleen vahvistaa hänen myönteistä minäkuvaansa sekä itsetuntoaan. Pedagoginen dokumentointi toimii kasvattajan oman työn tarkastelun välineenä, mahdollistaen huomiot, joita muuten ei ehkä näkisi.

*Rintakorpi, K. & Vihmari-Henttonen, E. 2017. Tää on meidän maailma. Pedagoginen dokumentointi varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Lasten keskus.*

*OPH 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a. Helsinki. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)*

*Viitala, R. 2018. Inkluisio ja inklusiivinen varhaiskasvatus. Teoksessa (toim.) Pihlaja, P. & Viitala, R. Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Syksyn viiletessä haltijat kuulivat uuden tiaisen olevan tulossa pesään. Tätä odotettiin innolla, ja vihdoinkin pikkuinen pyrähtikin joukkoon mukaan. Ensimmäiset pyrähdykset olivat vielä lyhyitä, mutta uusia pyrähdyksiä odotettiin malttamattomina, kaikkien halutessa tutustua uuteen tiaiseen. Syksyn mittaan tiaiset kotiutuivat pesään, uusinkin, ja kuoron sirkutus vahvistui pikkuhiljaa. Hiljaisinkin tiainen oli vihdoinkin uskaltanut laulamaan. Höpsöt haltijat lukivat taikakirjaa ja heittelivät taikapölyä. Haltijat olivat nyt saaneet käyttöönsä yhteisen reseptikirjan ja pääsivät lempeällä lämmöllä keittämään yhteistä soppaa.

**TIIMIN YHTEINEN TOIMINTAKULTTUURI**

### **TIIMIN YHTEINEN TOIMINTAKULTTUURI**

#### **– osaamisen vahvistajana**

Laadukas pedagogiikka perustuu tiimin toimivuuteen. Tiimin, joka toimii joustavasti toisiinsa luottaen, tietoa muodostaen ja jakaen, rohkeasti kokeillen ja tarvittaessa suunnitelmia muuttaen, kuvataan hyödyntävän näin tiimiälyä. Tiimin jokainen jäsen tuo mukanaan omat vahvuutensa ja asiantuntijuutensa, jokainen hieman eri alueelta. Tiimityöskentely antaa parhaimmillaan mahdollisuuden ajattelun laajentamiseen ja osaamisen vahvistamiseen jakamalla ja hyödyntämällä yksilöiden vahvuuksia ja osaamista. Tiiminä toimittaessa näkökulma laajenee, on helpompi huomata epäkohdat ja asettaa tavoitteita niiden mukaisesti. Ongelmanratkaisussa voidaan hyödyntää luovaa ajattelua, joka syntyy erilaisista kokemuksista ja näkökulmista keskustellessa.

## Tiaisten pesäpuuhia

*Ahonen, L. & Roos, P. 2019. Iloa ja oivalluksia! Pedagogiikan arviointi ja kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Nokia: Pii Roos Oy.*

*Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. 2019. Tiimiäly – opas muuttuvaan työelämään. Jyväskylä: Tuuma.*

# Taimitarhassa tapahtuu





Se oli kuulas aamu, kun uusi tiimi kokoontui. Ovesta porhalsi sisään jänis. Se porhalsi sisään karmit paukkuen ja huusi: "Auttakaa minua!". Juuri sitä ennen oli sisään tullut yksisarvinen, joka oli myös huutanut: "Auttakaa minua!". Seuraavaksi sisään astui karhu, joka sanoi: "Auta minua." Vieläpä astui sisään pöllö, joka pyöritte- li verkkaisesti päätään ja silmiään ja sanoi: "Auta myös minua." Jänis vinkui ja huusi pöydän alla: "Hädässä, hä- dässä! Olin vähällä puraista porkkanaa!" Karhu ojensi suuren tassunsa pöydän alla vinkuvalle jänikselle. Jänis, yksisarvinen, pöllö ja karhu pitivät pitkän, neljän tunnin kokouksen, tasatakseen kaikkien pulssin ja verenpaineet, että voisivat parhaalla mahdollisella tavalla ryhtyä huo- lehtimaan taimitarhastaan ja sen jokaisesta, erilaisesta pikkutaimesta. Eläimet päättivätkin rauhoituttuaan kes- kittyä havainnoimaan taimiensa tarpeita ja kuulumisia. Havaintoja dokumentoimalla he voisivat ohjata taimien kasvua optimaalisesti ja taimille mielekkääseen suun- taan. Taimia päätettiin saduttaa, ja taimitarhaan vietiin myös videokamera, jotta eläimet voisivat seurata myös omaa toimintaansa taimien kasvun edistämiseksi.

**PEDAGOGISEN  
DOKUMEN-  
TOINNIN  
TYÖTAPOJA**

### **PEDAGOGINEN DOKUMENTOINTI – työtapa**

Pedagogisen suunnittelun pohjaksi voidaan arkista toimintaa dokumentoida monin tavoin, ja myös lap- set osallistuvat siihen. Näitä dokumentteja voidaan tuottaa piirtämällä ja kirjaamalla, ja voidaan hyödyn- tää saatavilla olevia välineitä, esimerkiksi tabletteja



kuvaamiseen, äänittämiseen ja vaikkapa animaatioiden tai sarjakuvien tekemisessä. Kasvunkansiot toimivat hyvinä pedagogisina välineinä, edellyttäen että sen sisältö on suunnitelmallisesti koottu antamaan tietoa niistä asioista, joihin arjessa tulee kiinnittää huomiota. Dokumentit lasten leikeistä avaavat hyvin aikuisille lasten ajatuksia ja näkökulmaa. Lapsia voidaan myös haastatella tai saduttaa. Sadutuksen avulla lapsi ilmaisee ajatuksensa tarinana. Saduttavaa pyydetään kertomaan oma tarinansa, jonka aikuinen kirjaa muistiin sanatarkasti, tarkkaan kuunnellen. Sadutus on aina vastavuoroista toimintaa, jossa aidosti kuullaan kertojaa.

*Karlsson, L. 2014. Sadutus – avain osallisuuden toimintakulttuuriin. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*Rintakorpi, K. & Vihmari-Henttonen, E. 2017. Tää on meidän maailma. Pedagoginen dokumentointi varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Lasten keskus.*

Jänis oli maannut viikon, jos toisenkin näreikössä ja pohti siinä karvan vaihtuessa sitä, että kenties tässä on vähän järkeäkin päähän karttunut. Yksisarvinen oli samaa mieltä sateenkaarisilloillaan ja hän oli ikionnellinen pienistä kasvin aluista, joita he saisivat yhteisellä viisaudella hoitaa. Karhu tuumasi ensi shokin alkaneen tasaantua ja menokin oli rauhoittunut. Pöllö oli lehahtanut paikalle otettuaan viikon aurinkoa pikkukivirannalla ja parin pään pyöräytyksen jälkeen hän oli valmiina tarttumaan työhön. Eläimet totesivat pienten kasvin alkujen tarvitsevan paljon lempeää hoivaa, ja tekivät sopimuksia siitä, kuinka

**OMAN  
TOIMINNAN  
REFLEKTOINTI**

tätä lempeyttä taimille tarjoavat. Jäniskin oli luvannut pyörähtää taimitarhassa kuonokoppa päässä, ettei vahingossakaan nakertaisi versoja.

### OMAN TOIMINNAN REFLEKTOINTI

#### – kasvattajan tunteet

Stressi vaikuttaa arjessa niin lapsiin kuin aikuisiin-kin. On myös tavallista, että kasvattajakaan ei aina hahmota, mistä tunteesta jokin toinen tunne syntyy. Läsnaoloa ja sitoutumista edellyttävä vuorovaikutus haastaa kasvattajia, jotka tekevät jatkuvaa tulkintaa lasten toiminnasta. Kasvattajan omat tunteet ja kokemukset vaikuttavat tulkintaan, ja johtavat helposti käsitykseen lapsen käytöksestä uhmana tai yrityksestä vaikuttaa toisten toimintaan käytöksellään. Lapsen sosiaalis-emotionaalinen kehitys edellyttää kuitenkin ympärillä olevilta aikuisilta kykyä vastaanottaa hänen tunneviestejään. Kasvattajan on kyettävä viestittämään lapselle, että hän on lapsen rinnalla auttamassa tätä ja yhdessä selvittää hankalustakin tunteista. Kasvattajan onkin tärkeää kartoittaa omia tunteitaan, voidakseen toimia tietoisesti lapsen tukena.

*Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*Köngäs, M. 2019. Tunneäly varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Taimien kasvua päätettiin edesauttaa sanoittamalla ympäristöä ja kuuntelemalla taimien tarinoita, tarjoamalla läsnäoloa, hyviä ravinteita ja tukivarsia sekä dokumentoimalla niiden kehittymistä.

Pöllö tarttui työhön positiivisella asenteella, päätti antaa taimille paljon positiivista palautetta näiden kehityksestä ja huomasi siitä olevan apua pikkutaimien hoidossa. Yksisarvinen mallinsi ahkerasti kasvulle suotuisaa vuorovai-  
kutusta omalla toiminnallaan, poistaen rikkaruohoja, jotka haittasivat taimien kasvua. Rikkaruohojen kitkemisellä pidettiin yllä positiivista ilmapiiriä taimitarhassa. Jäniskin oli huomannut oman vuorovaikutuksensa merkityksen, ja hyödynsi huomioitaan pikkutaimien kanssa. Karhu oli huomannut pöllön, yksisarvisen ja jäniksen muuttuneet toimintatavat, antoi kaveruksille kehuja ja kannusti näitä jatkamaan samoilla linjoilla. Pikkutaimia autettiin löytämään myös toisiaan, kehittämään yhdessä kaveritaitojaan ja rakentamaan vertaissuhteitaan, hyödyntäen muun muassa draamaa, leikkiryhmiä ja sopivia arjen tilanteita.

**POSITIIVINEN  
PEDAGOGIIKKA**

**DRAAMAN  
TYÖTAVAT**

### **POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA – hyvinvoinnin mahdollisuuksia**

Positiivisessa pedagogiikassa painottuu myönteinen ja voimavaraperustainen ajattelu, pyritään löytämään hyvinvoinnin mahdollisuuksia sen sijaan, että keskitysimme poistamaan pahoinvointia. Ihmissuhteiden kuuluu luontainen taipumus antaa enemmän painoarvoa negatiivisille asioille, ja myönteisyydelle onkin siksi suuri tarve. Myönteisillä tunteilla on muun muassa ihmissuhteita parantavia, fyysistä hyvinvointia, työtehoa ja elämässä menestymistä edistäviä vaikutuksia.

*Leskisenoja, E. 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa - Toteuta käytännössä. Jyväskylä: PS-kustannus.*

### DRAAMAN TYÖTAVAT

#### – tunnekasvatuksessa

Varhaiskasvatuksessa tulee rohkaista lapsia monipuolisesti sanalliseen ja keholliseen ilmaisuun, jossa leikin kautta lapset oppivat säätelemään omia tunteitaan ja huomioimaan toisia. Draamassa keskeistä on dialogisuus, joka mahdollistaa kokonaisvaltaisen kohtaamisen. Pienimpien kanssa voidaan rikastaa tarinoita pienimuotoisesti draamalla ja draamaleikeillä. Käsi- ja sorminuket toimivat hyvinä aktivointivälineinä näissä hetkissä. Lapset voivat draaman avulla kertoa omia tarinoitaan, ilmaisten näin ajatuksiaan, jotka muuten ehkä jäisivät kuulematta. Erilaiset rooli- leikit ja helpot draaman työtavat tarjoavat lapselle tavan käsitellä erilaisia aiheita ja asettua toisen asemaan. Roolien tukena voidaan käyttää rooli- merkkejä, esimerkiksi asusteita kuten hattuja tai huiveja. Turvallisinta on aloittaa pienillä hetkillä ja esimerkiksi satuihin, musiikkiin tai liikuntaan sijoitetuilla draaman elementeillä.

*OPH 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a. Helsinki. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)*

Taimitarhassakin meno on ajoittain vauhdikasta. Erään vauhdikkaan aamun jälkeen pöllö pyyhki uuvuksissa hiekkä otsaltaan. Pöllö oli jumpannut hiki hatussa pikku taimien kanssa ja askarrellut näiden kanssa isänpäivän

kortteja. Taukuhuoneessa pöllö päästeli pahimpia höyryjä puhisten ja huhuillen, karhun tullessa etsimään kadonnutta vihkoaan. Karhun nähdessä pöllön, se asetti käpälänsä pöllön harteille rauhoittavasti, ja kertoi, kuinka taimet olivat innoissaan kertoneet karhulle, kuinka kivaa pöllön jumpassa oli. Pöllö oli iloinen tiimistään, kaikkien erilaisuudesta huolimatta he toimivat yllättävän hyvin yhdessä. Yksisarvinen laskeutui taimitarhaan sateenkaarisillaltaan hyvin rentona ja levänneenä. Olipa mukava tulla töihin, kun pikkutaimet olivat hommissansa ja kaikilla oli mukava mieli. Jänis ryntäsi uusine hyppytuulineen riekukkaasti pihamaalle pikku mussukoiden kanssa ja iloitsi, kun siellä ei riideltä eikä tapeltu. Kerran hyppytuuli imaisi jäniksen niin voimakkaasti mukaansa, että karhun piti auttaa jänisriepua palauttamaan jalat maahan. Samalla karhu sai osansa jäniksen ilosta ja energiasta, jota karhu sitten jakoi pikkutaimille seuraillessaan näiden puuhastelua ja ilakointia ulkona.

### OMAN TOIMINNAN REFLEKTOINTI – omien rajojen tunnistaminen

Oikeus tunteisiin ja niiden näyttämiseen on myös kasvattajilla. Vaikka aikuinen ei sanoittaisikaan negatiivisia tunteitaan, ne heijastuvat jollain tasolla olemukseen ja toimintaan, ja näin välittyvät lapsille tulkittaviksi. Kasvattajien tunneilmaisuus ja tunteiden käsittely toimivat mallina lapsille, ja onkin tärkeää käsitellä yhdessä lasten kanssa myös kasvattajan ilmaisemia tunteita. Lapsen kannalta on tärkeää sanoittaa asioita ja tilanteita, jotka herättävät tunteita. Lapsi itsessään on aina hyväksytty, vaikka hänen

tekonsa eivät olisikaan. Ammattikasvattajankaan ei tarvitse olla täydellinen, ja on hyvä tunnistaa omat rajansa. Epätäydellisyyden tai virheiden tunnustaminen vapauttaa yhteisön ilmapiiriä viestimällä erehtymisen sallittavuudesta. Kaikkein uuvuttavimpiin tilanteisiin on hyvä varautua jo etukäteen, esimerkiksi sopimalla signaalista, jolla voi pyytää toista kasvatustajaa apuun ja siirtyä itse sivuun viilentämään omia tunteitaan. Parhaimmillaan oma työtiimi toimii myös vertaisryhmänä, jossa tunteita voi turvallisesti tuulettaa. Tiimin tuki vaikuttaa merkittävästi yksittäisen työntekijän jaksamiseen ja hyvinvointiin työssä.

*Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Katsahtaessaan taaksepäin, eläimet pohdiskelivat, että onhan uudella tiimillä ollut ylä- ja alamäkeä, mutta kuitenkin myötäisessä tulessa. Pikkutaimillakin menee ihan hyvin. Niitä, joilla on vähän vaikeampaa, on tuettu tukikepein. Koko metsän porukka ja yksisarvinen ovat yhdessä aidanneet pikkutaimien puutarhan, että sinne ei pääse paha susi. Kyllä täällä on turvallista kasvaa. ”Kyllä me teemme hyvää työtä näiden pikkutaimien eteen”, he totesivat.

# Viiden sankarin vuoriseikkailu



Olipa kerran viisi elämänsä sankaria, jotka kulkivat kivi-  
sessä ja kuoppaisessa maastossa, jokseenkin rauhatto-  
massa ilmapiirissä. Sankarit päättivät ottaa tilanteen hal-  
tuun lähtemällä yhdessä seikkailulle uuteen suuntaan.  
He ottivat päättäväisesti suunnaksi horisontissa häämöt-  
tävät vuoret ja lähtivät kulkemaan polkua niitä kohti. Vä-  
lillä he kompastuivat matkalla, mutta nousivat kuitenkin  
aina ylös ja jatkoivat reippain mielin matkaa.

He pääsivät vuoren huipulle monien mutkien kautta. Vuo-  
renhuipulle saapuessaan he näkivät upean feenikslinnun  
nousevan ilmaan siivet lepattaen. Paikalla, josta se lähti,  
oli kuitenkin jotain.... Feenikslintu oli muninut siihen uu-  
den munan. Sankarit ihailivat munaa. Heidän ihmetyk-  
sekseen munasta kuului koputusta ja sitten... rits.

Sieltä syntyi pieni untuvikko, joka katsoi sankareita hel-  
lyttävin silmin. Yhtäkkiä untuvikko avasi suunsa ja sieltä  
kuului karmean kova, hätääntynyt ”kraak”. Untuvikko  
yritti nokkia sankareita pikkuruisella nokallaan ja rä-  
pytteli kovasti siivillään kuin lentoon lähdössä. Sankarit  
olivat uppoutuneet keskustelemaan keskenään päivän  
tapahtumista ja tulevien päivien suunnittelusta, kunnes  
yksi heistä kiinnitti huomiota pienen untuvikon eleisiin.  
”Mitä pieni tarvitsee?” sankari ihmetteli. Yksi sankareista  
lähestyi rauhallisesti untuvikkoa, ja sai otettua hädissään  
räpyttelevän linnun syliinsä. Untuvikko tuntui pikkuhil-  
jaa rauhoittuvan, ja sankari keinutti tämän rauhalliseen  
uneen.

**LÄMMIN  
VUOROVAIKU-  
TUS**



### LÄMMIN VUOROVAIKUTUS – ilmaisun tukena

Lapsen kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen edesauttaa hänen valmiuksiaan säädellä omaa käyttäytymistään. Lapsella, jonka kielelliset valmiudet eivät vielä ole riittävästi kehittyneet, on riski jäädä vaille tarvitsemaansa aikuisen tukea itsesäätelyssään. Lapsen kokemuksen tavoittaminen ja tuen tarpeisiin vastaaminen vaativat kasvattajalta erityistä herkkyyttä. Usein aikuisen näkökulmasta haastavan käyttäytymisen laukaisee lapsen kokemus siitä, ettei tule ymmärretyksi tai kuulluksi. Empaattisesti lapsen kohtaava kasvattaja antaa lapselle mallin, jonka avulla tämä voi itse oppia merkittävää tunnetaitoa, empatiaa.

*Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Samaan aikaan kivenlohkareen takaa tepasteli parvi pienempiä lintuja kovasti kraakkuen. Ne tepastelivat kohti sankareita ja alkoivat nokkia ja potkia heidän eväsreppuun, tönien ja tuoppien samalla toisiaan. Sankarit kysyivät näiltä syytä tähän käytökseen, saamatta kuitenkaan vastausta. Sankarit miettivät, miksi linnut käyttäytyivät vihamielisesti, tarvitsivatko ne jotain heidän repuistaan? He pohtivat, lähtisivätkö rankaisulinjalle vai keksisivätkö paremman tavan toimia tilanteessa. Sankarit päättivät havainnoida tilannetta, selvittääkseen mistä mahtaa olla kysymys. Samalla he istuivat alas ja avasivat repun, etsien sieltä evästä tilanteeseen. Ja mitä kaikkea repusta löytyikään?

### HAVAINNOINTI

### **HAVAINNOINTI – yksi havainto, monta tulkintaa...**

Havainnoinnin keskiössä on aina lapsi ja lapsen toiminta. Tärkeää on kuitenkin tiedostaa havainnoinnin kannalta keskeiset lapsen toimintaan vaikuttavat tekijät, ja kohdistaa havainnointi myös niihin. Lapsen käyttäytymiseen vaikuttavat hänen sen hetkinen tunnetilansa ja vireys, toiminnan mielekkyys, paikalla olijat ja mahdolliset häiriötekijät, ympäristö sekä tilannetta edeltävät tapahtumat. Tehtyihin havaintoihin vaikuttavat myös havainnoijan oman näkemykset siitä, mikä on tavallista ja tavoiteltavaa. Kasvattajan asenteet, tiedot ja kokemukset, sekä mahdollisesti lapsen hänessä herättämät tunteet vaikuttavat helposti havaintojen tulkintaan. Merkityksellistä on tiedostaa omat ennakkokäsityksensä, ja keskustella yhdessä tiimissä, kuinka kasvattajien pedagogisilla ratkaisuilla voidaan auttaa lasta selviämään hänelle haastavista tilanteista.

*Koivunen, P. & Lehtinen, T. 2015. Kasvu kiikarissa. Havainnoinnin käsikirja varhaiskasvattajille. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Reppu oli pieni ja sekainen, mutta siellä oli paljon tavaraa. ”Ei mikään ihme, että tätä on ollut vaikea raahata mukana”, sankarit tuumasivat. He ryhtyivät tyhjentämään reppua ja poistamaan turhaa tavaraa. Kaiken sen roinan keskeltä löytyi pieni kello, joka alkoi piipittää korvia särkevän voimakkaasti. Onneksi he kuitenkin löysivät kellosta OFF-nappulan ja saivat sen sammutettua. Sankarit katselivat maastossa olevaa repun sisältöä, ja pohtivat

yhdessä mitä kaikkea tästä he tarvitsisivat selviytyäkseen tilanteesta. He sopivat työnjaosta repun järjestämisessä.

Sankarit huomasivat, että reppu ja sen tavarat kiinnostivat edelleen myös pikkulintuja. Parvi lintuja seiso heidän ympärillään, ja kivenlohkareen takaa kurkisteli vielä yksi parven aggressiivista käytöstä säikähtänyt lintu. Sankarit pyysivät kaikki pienet linnut järjestelyavukseen. Yksi sankareista ehdotti, että he jakaisivat lintuparven pienempiin ryhmiin. Sankarit ohjasivat pienryhmiään, antaen näille omia pieniä tehtäviä tavaroiden järjestelyssä. Jäsentääkseen järjestelyurakkaa pikkulinnuille ymmärrettävämmin, toinen sankareista kaivoi takataskustaan kuvakortteja, ohjeistuksen tukena käytettäväksi. Lopuksi sankarit sopivat vielä yhdessä pikkulintujen kanssa repun sisällystä, ja järjestivät tavarat reppuun saataville.

### OPPIVA YHTEISÖ

#### **OPPIVA YHTEISÖ – osallisuutta ja yhteistä tekemistä**

Oppivaan yhteisöön mahtuu erilaisia tunteita ja mielipiteitä, siinä kannustetaan uuden kokeiluun sekä ajatusten jakamiseen, erehtyminenkin on sallittua. Oppiva yhteisö kehittyy itseään haastaen tunnistamalla ja hyödyntämällä vahvuuksiaan. Yhteisö vahvistuu yhteisellä tekemisellä ja osallisuuden tunteella. Lasten osallisuus lähtee kuulemisesta, ja lapset ovat mukana päättämässä toiminnasta, suunnittelusta arviointiin. Yhteisillä sopimuksilla ja toimintatavoilla rakentuu turvallinen ja yhteisvastuullinen ilmapiiri, jossa lapset saavat tukea tunteidensa ilmaisuun ja itsesäätelyyn. Yhteiset tavoitteet näkyvät käytännön toiminnassa. Oppivassa yhteis-

sössä lapset saavat aidon mahdollisuuden vaikuttaa teemoihin, joita oppimisen tueksi toimintaan sisällytetään. Kasvattajilta tämä edellyttää opettamisen sijaan kykyä tukea lasten oppimisen taitojen kehittymistä. Oppivassa yhteisössä aikuiset ohjaavat lapsia opittavien asioiden äärelle lasten mielenkiinnon, tarpeiden ja valmiuksien pohjalta.

*Ahonen, L. 2018. Vasun käyttöopas. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*OPH 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a. Helsinki. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)*

*Viitala, R. 2018. Inkluisio ja inklusiivinen varhaiskasvatus. Teoksessa (toim.) Pihlaja, P. & Viitala, R. Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Kun reppu oli järjestyksessä, tavarat omissa kuvin merkityissä lokeroissaan, pieni kello alkoi soittaa kaunista musiikkia. Reppua järjestellessä vihaiset linnut olivat rauhoittuneet ja aremmatkin linnut olivat uskaltaneet parveen mukaan. Pikkulinnut katselivat nyt heitä suurilla ja kauniilla silmillään. Pienen kellon kaunis musiikki herätti myös pienen untuvikon, joka heräsi iloisena ja kiersi halaamassa sankareita. Nyt kun reppu oli järjestyksessä, löytyi sieltä untuvikolle ja pikkulinnuille, jokaiselle riittävästi siemeniä kasvun evääksi.

Ujo ja hiljainen untuvikko popsi siemeniä onnellisena ajatellen: maasta se pienikin ponnistaa ja pienestä on hyvä aloittaa kasvamisen.

# Mökkikylän uudet aakkoset





Olipa kerran sankka satumetsä, satumetsässä mökki, ja mökissä menninkäinen nimeltään Tenkkapoo. Tenkkapoo oli hämmentynyt, koska heille oli syntynyt uusi mökkikylä. Mökkikylään oli muuttanut ihanien erilaisten eläinlasten lisäksi myös keijuja ja muita menninkäisiä. Heidän olisi löydettävä yhteiset aakkoset ja yhteinen kieli yhteiseen elämiseen.

Haltiakummi kutsui uuden joukkion koolle ja ehdotti että menninkäiset ja keijukaiset opettelisivat toistensa kieliä ja samalla etsisivät yhteisen tavan elää mökkikylässä, turvaten eläinlapsille hyvän ja turvallisen ilmapiirin. Yhteisellä kielellä ja sävelellä jokaiselle löytyisi oma paikka ja rooli mökkikylässä, ja eläinlapset saisivat tarvitsemansa hyvän ja hellän hoidon, kasvatuksen ja opetuksen. Aakkosista keskusteltiin, niitä opeteltiin ja kirjattiin yön pimeisiin tunteihin asti, jotta kaikki saivat äänensä kuuluville. Aamun valjetessa aakkoset alkoivat olla jo hyvässä järjestyksessä, säveletkin alkoivat muotoutua. Aakkosista muodostui mökkikylän aarre, jota päätettiin säilyttää kassakaapissa. Aakkosten avulla olisi helpompaa jakaa tietoa sovituista käytännöistä myös uusille tulijoille.

**OPPIVA  
YHTEISÖ**

### **OPPIVA YHTEISÖ – aikaa jakamiselle**

Varhaiskasvatuksen työyhteisöjä kannustetaan jakamaan osaamistaan ja kehittämään toimintakulttuuriaan. Erilaisia tilanteita on hyvä reflektoida yhdessä esimerkiksi peilaamalla yhdessä aikuisten toimin-

taa lasten kohtaamiskokemuksiin. Tähän tarvitaan moniammatillisen tiimin vuorovaikutusta. Varhaiskasvatustyön luonne haastaa yhteistä keskustelua erilaisten keskeytysten muodossa, työntekijöiden työskennellessä erillään toisistaan ja erilaisissa työvuoroissa. Erityisesti tämä näkyy vuorohoidon haasteena. Henkilöstön vaihtuvuuden ollessa vuorohoidolle tyypillisesti suurta, korostuu myös pehdyttämisen merkitys. Tilanteessa, jossa tiimin jäsenet työskentelevät paljon itsenäisesti, on turvattava riittävästi aikaa yhteiselle keskustelulle. Yhteisten toimintatapojen sopiminen ja soveltaminen itsenäisissäkin tilanteissa tarjoaa lapsille tasapuolisen laadukkaan ja monipuolisen varhaiskasvatuksen. Keskustelut vertaisryhmässä edistävät jaksamista kuormittavassa työympäristössä ja lisäävät ammatillista itseluottamusta.

*Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*OPH 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a. Helsinki. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)*

*Malinen, K., Teppo, U. & Peltoperä, K. 2016. Osaamista ja työhyvinvointia vuorohoidossa. Teoksessa Teppo, U. & Malinen, K. (toim.) Osaamista vuorohoitoon. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 227. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121139/JAMKJULKAISUJA2272016\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121139/JAMKJULKAISUJA2272016_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*

Tenkkapoon mielestä aakkoset olivat aluksi vaikeita, eikä hän oikein ymmärtänyt niitä. Keijut, muut menninkäiset ja haltiakummi autoivat Tenkkapoota matkan varrella. Mökkikylä jatkoi rakentumistaan entistä enemmän yhdessä, ja ongelmiin löydettiin yhdessä ratkaisuja. Arki muotoutui mukavaksi ja toimivammaksi, ja iloa ja huumoriakin riitti. Keijuilla ja menninkäisillä oli hyvä, vahva ja rauhallinen tunne, ja eläinlapset olivat tyytyväisiä. Siinä vasta juhlan ainesta olikin. Aakkosia ja yhteistä säveltä juhlistettiin mahtavilla juhlilla herkkujen kera.

### POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA

#### POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA

##### – asenne ja tapa

Positiivisen pedagogiikan elementit tukevat monilta osin varhaiskasvatuslain asettamia tavoitteita varhaiskasvatukselle. Käytännössä positiivinen pedagogiikka näkyy positiivisena ajatteluna ja huomion kiinnittämisenä positiiviseen. Esimerkiksi haasteet voidaan nähdä mahdollisuuksina oppia ja voittaa ne. Menetelmän sijaan positiivinen pedagogiikka on asenne ja tapa tehdä asioita ja kohdella muita ihmisiä. Varhaiskasvatuksessa tämä näkyy lapsen hyvinvoinnin edistämisenä sekä lapsen arvostamisena ja hyväksymisenä. Asioihin suhtaudutaan myönteisesti ja keskitytään hyvään, tuetaan vahvan luonteen rakentumista uskoen lapsen mahdollisuuksiin. Positiivista pedagogiikkaa värittävät välittävä kohtaaminen ja pedagoginen rakkaus, nostaen pedagogiikan laatua.

*Leskisenoja, E. 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa - Toteuta käytännössä. Jyväskylä: PS-kustannus.*



Juhlatkin arkipäiväistyivät, joten keijut ja menninkäiset palasivat jokaisen keijumaisen ja taianomaisen viikon jälkeen tekemiinsä aakkosiin, ja poimivat keijupölylip-paasta aineksia tulevaan uuteen viikkoon. Viikkojen ja kuukausien kuluessa metsänväki oppi, että keijupölylip-paan ainekset ovat avain moneen muuhunkin lippaaseen. Keijupölyn voimasta myös kohtaamiset keijujen, mennin-käisten ja eläinlasten välillä olivat saaneet lämpimäm-män sävyn. Keijut näkivät, kuinka eläinlasten leikit kehiti-tyivät ryhmän yhteisiksi superleikeiksi.

**LÄMMIN  
VUORO-  
VAIKUTUS**

### **LÄMMIN VUOROVAIKUTUS**

#### **– superleikillä ryhmän jäseneksi**

Lapsen, jonka tunnevalmiudet ovat puutteelliset, on vaikeaa päästä aidosti osaksi vertaisryhmäänsä. Toisaalta vertaisryhmän ulkopuolelle jäävät lapset käyttäytyvät usein haasteellisemmin kuin lapset, jotka tuntevat kuuluvansa ryhmään. Tähän negatiivi-seen kierteeseen on mahdollista vaikuttaa pedago-gisilla ratkaisuilla, kuten pienryhmätoiminnalla, pe-dagogisella ennakkoinnilla, positiivisella palautteella ja varhaiskasvattajien itsereflektoinnilla. Lapsen käyttäytyessä haastavasti, voisikin tarkastella koh-distuuko lapseen vaatimuksia, joihin hänen sosiaa-lis-emotionaaliset valmiutensa eivät vielä riitä. Kuu-lemalla lasta ja kohtaamalla tämän empatialla, on helpompi tavoittaa lapsen tarpeet ja saada vihjeitä, kuinka tilanteesta voisi muokata lapselle mahdolli-sen selviytyä. Kasvattajan huomattessa lapsen tar-peet, lapsi saa tarvitsemansa tuen ja onnistumisen kokemuksen. Samalla aikuinen antaa myös itselleen

tilaisuuden kehittyä ammatillisesti.

Antautumalla mukaan lasten leikkeihin, yhteiseen, kiireettömään hassutteluun lasten säännöillä, voi aikuinen auttaa lapsia pääsemään superleikkiin. Superleikki on yhteisleikki, joka voi aikuiselle näyttäytyä villinä, liian äänekkäänä ja jopa hallitsemattomana. Sen lisäksi, että tällaiset jännittävän hauskat leikit saavat lapset tuntemaan suunnatonta hyvänolontunnetta, ne vaikuttavat lapsen tervettä minäkuvaa ja kehollista hyväksyntää edistävästi. Superleikit myös edesauttavat vertaissuhteiden rakentumista ryhmässä.

*Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*Köngäs, M. 2019. Tunneäly varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.*

Ilmapiirissä näkyi, että keijut ja menninkäiset olivat löytäneet yhteisen sävelen satumetsän arjen elämään. ”Lämmin hali ja yhteinen nauru” oli juurtunut satumetsän tunnussanaksi. Yhteinen sävel soi, ja arjen soljuminen ilahdutti kaikkia. Satumetsän asukkaat huomasivat, että he olivat alkaneet tukea ja kannustaa toinen toisiaan. Kaikki auttoivat toisiaan ja ristiriidat sovittiin yhdessä. Turvallinen olotila valtasi satumetsän isot ja pienet asukkaat, myös Tenkkapoon. Keijut ja menninkäiset riemuitsivat ja kiittivät haltiakummmia. Elämä satumetsässä jatkui parempana päivä päivältä.

**TIIMIN  
YHTEINEN  
TOIMINTA-  
KULTTUURI**

### TIIMIN YHTEINEN TOIMINTAKULTTUURI

#### – sopimuksia ja arviointia

Pedagoginen prosessi edellyttää tiimiltä vahvaa yhteistä käsitystä työn tarkoituksesta ja tavoitteista, sekä arvoista, jotka lasten oppimista ja hyvinvointia tukevaa työtä ohjaavat. Yhteisesti sovitusta tavoitteista on keskusteltava myös käytännön tasolla, minkälaisina toimina ne konkretisoituvat arjessa. Ohjaavana periaatteena voi olla esimerkiksi lasten yksilöllinen kohtaaminen, jota voidaan sopia konkreettisesti seurattavan, vaikka pitämällä kirjaa yksilöllisistä keskustelu- ja kohtaamishetkistä lasten kanssa.

Yhteisiä tavoitteita ja niihin liittyviä sopimuksia käytännön toiminnasta on hyvä kirjata yhteiseen dokumenttiin, kuten ryhmävasuun. Toiminnan toteuttamiseen liittyvät roolit, vastuut ja pelisäännöt sovitaan keskustellen, ja näiden pohjalta laaditaan tiimisopimus. Tiimisopimukseen voi kirjata muun muassa, mitkä arvot määrittävät tiimin sisäistä vuorovaikutusta. Yhdessä kirjatut tavoitteet ja sopimukset mahdollistavat niihin palaamisen ja toiminnan säännöllisen arvioinnin. Rehellinen ja reflektiivinen toiminnan arviointi edistää jokaisen tiimin jäsenen ammatillista kehittymistä. Varhaiskasvatuksen pedagogiikan peruskivi onkin refleктоiva vuorovaikutus yhteisössä. Arvostavan, kuulevan, kiireettömän ja empaattisen vuorovaikutuksen ilmapiirissä lapsilla ja aikuisilla on tunne hyväksynnästä ja lupa olla juuri sellainen kuin on.

*Ahonen, L. 2018. Vasun käyttöopas. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*Ahonen, L. & Roos, P. 2019. Iloa ja oivalluksia! Pedagogiikan arviointi ja kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Nokia: Pii Roos Oy.*

*Parrila, S. & Fonsén, E. 2017. Pedagogisen johtamisen prosessi. Teoksessa: Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.) Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*OPH 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a. Helsinki. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)*

# yhteistutkijuuden MATKA

Kirjoittajat: Suvi-Jonna Martikainen ja Tuija Oikarinen

## 1. Tervetuloa yhteiselle tutkimusmatkalle kohti sosioemotionaalista hyvinvointia

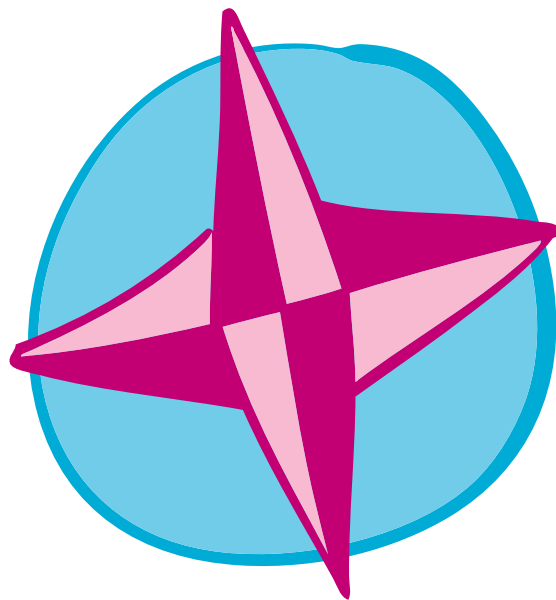
- 1.1. Millainen tutkimusmatka?  
Kohti hyvää ja positiivista
- 1.2. Keitä tutkimusmatkalle tarvitaan?  
Tiimi työhyvinvoinnin ytimessä
- 1.3. Mitä matkalla etsitään?  
Sosioemotionaaliset taidot  
Positiivinen kierre  
Negatiivinen kierre
- 1.4. Mistä matkalle lähdetään?  
Tositarina varhaiskasvattajan hyvästä työpäivästä  
Tositarina varhaiskasvattajan pieleen menneestä työpäivästä
- 1.5. Miten matkalla edetään?

## 2. Yhteistutkijuuden menetelmä

- Vaihe 1. Tutkimuskohteen tunnistaminen
- Vaihe 2. Tutkimustapojen ideointi
- Vaihe 3. Kokemuksellinen uppoutuminen kokeiluihin
- Vaihe 4. Kokemusten jakaminen kokeiluista ja merkityksenanto
- Vaihe 5. Yhteinen sopiminen: mikä on merkityksellistä

## Lähteitä ja linkkejä sosioemotionaalisten taitojen kehittämiseen

# 1. Tervetuloa yhteiselle tutkimusmatkalle kohti sosioemotionaalista hyvinvointia





### 1.1. Millainen tutkimusmatka?

Tutkimusmatkalle voi lähteä päiväkodin työntekijätiimi, joka haluaa perehtyä sosioemotionaaliseen hyvinvointiin työssä. Vaikka töissä menisikin ihan kivasti, hyvinvointia voi aina parantaa – vai onko koskaan kuultu kenestäkään, joka voisi liian hyvin, varsinkaan töissä? Mutta miten hyvinvointia voisi lähteä parantamaan tiimin kesken, ilman konsulttien tai hyvinvointigurujen apua? Voisiko työhyvinvointiin kiinnittää huomiota muulloinkin kuin tyhy-tyky-päivissä? Voisiko työhyvinvoinnin ytimeksi tulla positiiviset tuntemukset työn arjessa?

#### **KOHTI HYVÄÄ JA POSITIIVISTA**

Tyypillisesti kehittämistyö etenee niin, että havaitsemme ongelman, jonka haluamme korjata. Mutta entäpä jos kehittämistyön lähtökohtana olisikin työssä parhaiten toimivat asiat? Miettisimme, missä olemme hyviä, mikä tuottaa hyvää mieltä ja mihin erityisesti haluamme työssämme keskittyä? Miten saisimme hyvää vahvistettua ja levitettyä?

Sanotaan, että kaikki elävä haluaa edetä kohti valoa. Mikä on se valo, joka teidän työyhteisöänne vetää puoleensa? Muutos kohti hyvää ja positiivista aikaansaa itsevahvistuvan kehän vahvistaen positiivisia tunteita, vuorovaikutusta, toimintatapoja ja ilmapiirin muutosta.

Tutkimuksissa ehdotetaan, että työpaikoilla on mahdollista kehittää onnellisuutta positiivisia voimava-

roja huomioimalla ja vahvistamalla. Onnellisuuden ajatellaan syntyvän työntekijän ja työympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Työympäristö, joka ilmentää luottamusta, suorasekäisyyttä, arvokkuutta, myötätuntoa ja anteeksiantoa tarjoaa positiivisia voimavaroja työntekijälle. Positiivinen kehittäminen keskittyy työpaikan ilmapiiriin, ihmissuhteisiin, vuorovaikutukseen ja siihen, että työntekijöiden on mahdollista kokea työnsä merkitykselliseksi. Onnellinen työntekijä kokee toiveikkuutta ja optimismia, hän tuntee kykenevänsä ja jaksavansa.

*Cameron, K. 2008. Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance. Berrett-Koehler Publishers.*

*Cameron, K. 2013. Practicing positive leadership: Tools and techniques that create extraordinary results. Berrett-Koehler Publishers.*

*Williams, P., Kern, M.L., & Waters, L. 2015. Inside-out-outside-in: a dual approach process model to developing work happiness. International Journal of Wellbeing, 6(2), 30-56.*



## 1.2. Keitä tutkimusmatkalle tarvitaan?

Tutkimusretkikunnan muodostaa yhdessä töitä tekevä tiimi.

### TIIMI TYÖHYVINVOINNIN YTIMESSÄ

Yhteenkuuluvuuden tunne, eli tunne siitä, että liittyy toisiin ihmisiin, on todettu psykologisissa tutkimuksissa ihmisen perustarpeeksi. Yhteenkuuluvuuden tunne syntyy positiivista, läheisistä ja lämpimistä ihmissuhteista, jotka herättävät turvaisan tunteen siitä, että tulee hyväksytyksi, sopii ja solahtaa joukkoon; että ”on kotonaan”. Yhteenkuuluvuus voi työelämässä myös tarkoittaa laajempaa kokemusta siitä, että ihmisellä on paikka maailmassa työnsä kautta – sekä paikka työtä tekevässä yhteisössä että osana organisaation tarkoituksellista toimintaa. Tiimissä työskentelyn on havaittu vaikuttavan hyvinvointiin laajasti. Tiimit tarjoavat kumppanuutta, käytännön apua, emotionaalista tukea sekä mahdollisuuden toteuttaa yhteenkuuluvuuden ja liittymisen perustarvetta.

Yhteenkuuluvuuden tietoisella rakentamisella siis voi tukea sekä hyvinvointia, että merkityksellisyyden tunnetta työssä. Rakennuspalikoina yhteenkuuluvuuden kehittämisessä toimivat mm. muiden työn ja panoksen tunnustaminen, toisten huomiointi, sosiaalisen tuen osoittaminen, positiivinen palaute sekä arvostuksen kokeminen tiimin jäsenenä ja ammattilaisena. Tiimityön hyviä vaikutuksia kuitenkin vähentävät mahdollinen vapaamatkustajuus,

epätasaisesti jakautuneet työt, konfliktit ja vuoro-vaikutuksen ongelmat.

Lisäksi tutkimuksissa ehdotetaan, että ”organisaatioon samaistuminen” eli työntekijän kokemus liittymisestä työhön ja työpaikan kokonaisuuteen ja sitoutuminen työpaikkaan lisäävät työn merkityksellisyyden kokemista. Liittyminen työpaikan kokonaisuuteen ilmenee ymmärryksenä vastuista, joita kantaa esim. kasvatustyössä suhteessa lapseen. Toisaalta työpaikkaan liitytään tuntemalla aitoja myönteisiä tunteita työpaikkaa kohtaan. Yhteenkuuluvuus työssä liittyy usein itselle tärkeiden arvojen toteutumiseen työssä. On tärkeää, että työtään saa tehdä eettisesti arvokkaalla ja moraalisesti kestäväällä tavalla. Työelämässä moraalisesti ja eettisesti hyvää työympäristöä on nähty rakennettavan mm:

- luottamuksen
- arvostavien ihmissuhteiden
- osallistumaan kannustavan yhteistyön
- erilaisuuden ja rakentavan kritiikin sallivan ilmapiirin
- työkavereiden, esimiesten ja johdon välisen sosiaalisen tuen
- toisten ihmisten hyvinvoinnin huomioinnin avulla.

Tunneällyn merkitystä toimivalle ja menestykselle tiimityölle korostetaan. Tunneällyn kuuluu:

- tietoisuus omista tunteista

- tunteiden säätelytaito
- motivaatio (sekä ymmärrys omasta motivaatiosta että muiden motivointi)
- empatia (muiden tunteiden havaitseminen ja niiden huomioiminen)
- ihmissuhteiden hoitamisen taidot (sosiaaliset taidot, joihin liittyy muiden ihmisten tunteiden käsittely, esim. lohduttaminen jne)

Toisaalta tunneälyyn on liitetty neljä kyvykkyyttä:

- emotionaalinen havainnointi ja hahmottaminen (omien ja muiden osuva tunteiden havainnointi)
- tunteiden hyödyntäminen ajattelun apuna
- emotionaalinen ymmärrys (tunteiden, tunnekielen ja tunnesignaalien ymmärtäminen)
- tunteiden säätely.

Yksilön tunneälyn lisäksi tutkimuksissa on alettu tarkastella tiimien tunneälyä. Tiimien tunneäly on ihmisten kollektiivisessa vuorovaikutuksessa ja yhteistoiminnassa ilmenevä kyky, jonka avulla yksilöt ovat tietoisia tunteista ja käytöksestä, josta on koko ryhmälle positiivisia seurauksia – ja osaavat taitavasti käyttäytyä näin. Toisin sanoen tiimien tunneäly on ihmisen kyvykkyyttä tunnistaa, käyttää ja hallita tunteita jotka mahdollistavat parempia lopputuloksia tiimien kannalta. Tiimien tunneälyyn kuuluu tietoisuus omista tunteista ja tietoisuus muiden tunteista, sekä kyky hallita omia tunteita ja reaktioita muiden

tunteisiin. Tiimien tunneälystä on nähty seuraavan parempaa yhteistä kommunikaatiota ja päätöksentekoa, läheisyyttä tiimin jäsenten välisiin suhteisiin ja vähemmän konflikteja.

Tunneäly on siis kaikille työelämässä tärkeää – mutta erityisen tärkeänä tutkimuksissa on nähty esimiesasemissa työskentelevien tunneäly!

*Farh, C. I., Seo, M. G., & Tesluk, P. E. 2012. Emotional intelligence, teamwork effectiveness, and job performance: The moderating role of job context. Journal of Applied Psychology, 97(4), 890.*

*Goleman, D. 1997. Tunneäly: lahjakkuuden koko kuva. Helsinki: Otava.*

*Mayer, J. D. & Salovey, P. 1997. What is emotional intelligence? In Salovey, P., & Sluyter, D. (eds.) Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators (p. 3-32). Basic Books.*

*Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. 1999. Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. Intelligence, 27(4), 267-298.*

*Schnell, T., Höge, T., & Weber, W. G. 2019. "Belonging" and its Relationship to the Experience of Meaningful Work. In The Oxford handbook of meaningful work (p. 165). Oxford University Press.*

### 1.3. Mitä matkalla etsitään?

Tällä tutkimusmatkalla kiinnitetään huomiota sosioemotionaaliseen hyvinvointiin. Määrittelemme sen hyvän olon tuntemuksiksi, joihin vaikuttaa kaikki vuorovaikutus muiden kanssa ja ihmisten väliset suhteet työpaikalla. Sosioemotionaaliseen hyvinvointiin liittyy oletus, että tunteet on työssä otettava vakavasti ja niillä on paljon tekemistä etenkin ihmistyössä. Tunteet välittävät tärkeitä viestejä, ja toisaalta niitä työstämällä on mahdollista tehdä maailmasta merkittäväällä tavalla uudenlainen.

#### SOSIOEMOTIONAALISET TAIDOT

Sosioemotionaalisten taitojen piiriin luetaan:

1. itsetuntemus ja itsetietoisuus (kyky tunnistaa omia emootioita, henkilökohtaisia tavoitteita ja arvoja sekä arvioida omaa käyttäytymistä)
  2. itsesäätely (kyky säädellä omia emootioita ja omaa käyttäytymistä)
  3. sosiaalinen tietoisuus (kyky tunnistaa ja ymmärtää toisten tunteita ja asettua toisten asemaan/ tunnistaa toisten näkökulma, kyky tuntea ja osoittaa empatiaa ja ymmärtää käyttäytymisen sosiaalisia normeja)
  4. ihmissuhdetaidot (kyky luoda ja ylläpitää tasapainoisia ja palkitsevia sosiaalisia suhteita)
  5. vastuullinen päätöksenteko (kyky tehdä rakentavia omia käyttäytymistä ja vuorovaikutusta koskevia päätöksiä)
- (Määttä ym. 2017, s. 8 viitanneet Weissberg, 2015 s. 6-7).

Lasten sosioemotionaalisten taitojen opettelussa

korostuvat itsesäätely, tunteiden säätely, omien tunteiden tunnistaminen sekä empatiataito – samoihin taitoihin perustuu varhaiskasvattajien osaaminen ja hyvinvointi. (Ahonen, 2017)

*Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*Määttä, S., Koivula, M., Huttunen, K., Paananen, M., Närhi, V., Savolainen, H. & Laakso, M-L. 2017. Lasten sosio-emotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa: Tilannekartoitus. Opetushallitus ja Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta: Raportit ja selvitykset 2017:17.*

*Weissberg, R. P., Durlak, J. A., Domitrovich, C. E., & Gullotta, T. P. 2015. Social and emotional learning. Past, present, and future. In Durlak, J.A., Domitrovich, C.E., Weissberg, R.P. & Gullotta, T.P. (eds.), Handbook of social and emotional learning. Research and practice (p. 3–19). New York: The Guilford Press.*

Tutkimusmatkan kohteena voi olla päiväkodissa vallitsevan toimintakulttuurin tunnistaminen ja kehittäminen. Toimintakulttuuri muovautuu monen tekijän summana ja voi muodostaa itsevahvistuvan kehän - joko positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan.

### POSITIIVINEN KIERRE

Keskeistä on, vallitsevatko elämässä positiiviset tunteet (ilo, kiinnostus, tyytyväisyys, rakkaus) vai negatiiviset tunteet (pelko, huoli, tyytymättömyys, välinpitämättömyys). Näistä muodostuu joko positiivinen

tai negatiivinen kierre. Positiivisen kierteen ajatus perustuu Broaden-and-build –teoriaan (Fredrickson, 2013). Sen mukaan positiivisten tunteiden vallitessa näkökulma ja ajatukset avautuvat ja laajenevat. Siksi positiiviset tunteet kannustavat uudenlaisten luovien toimintatapojen löytämiseen, uusiin ideoihin ja sosiaaliseen liittymiseen. Nämä puolestaan lisäävät yksilön resursseja (fyysisiä, psyykkisiä, emotionaalisia, sosiaalisia), mikä taas lisää tyytyväisyyttä ja positiivisia tunteita. Näin muodostuu elämään positiivinen kehä – ja tämä koskee myös työelämää.

Kuten tiedämme, elämä, varsinkaan työelämä, ei ole pelkkää vaahtokarkkihattarapilveä ja ruusun terälehdillä makoilua. Positiiviset tunteet ovat työssä kullanarvoisia, mutta niitä ei voi pakottaa: tutkimuksissa on todettu, että työntekijöiden kokiessa vaikkapa työhyvinvointia tai työn merkitystä kohentamaan tarkoitetut toimenpiteet epäaitoina, ne voivat kääntyä itseään vastaan ja tuottaakin pahoinvointia ja kyynisyyttä. Aitoja positiivisia tunteita työssä on kuitenkin mahdollista tukea erilaisilla voimavaroilla. Tällaisia voimavaroja on todettu olevan esim.

- työntekijöiden tunne vapaudesta, eli itsensä määräämisen ja autonomian kokemus
- työyhteisössä vallitsevat yhteistyön, ystävyyden ja avunannon periaatteet, eli vahva sosiaalinen tuki
- esimiehen valmentava ote ja palaute.

Edellä mainittujen voimavarojen on todettu helpottavan työn virtaamisen eli flow´n kokemuksia ja edesauttavan positiivisen kehän syntymistä työssä. Johdon ja organisaatioiden tehtävänä voitaisiinkin pitää positiivisten ympäristöjen ja ilmapiirien mahdollistamista, joissa työntekijöiden on mahdollista keskittää aikansa ja energiansa positiivisia tunteita herättävään tapaan työskennellä. Usein siihen liittyy kohtaaminen, liioista rakenteista vapaa, luova yhdessä oleminen lasten kanssa ja mahdollisuus hoitaa työ arvokkaasti omia arvoja kuunnellen.

Ihan simppelellä ilmaistuna: hetket, joissa työstä nauttii, on syytä pistää merkille. Niistä voi kehittyä sellaista itselle tärkeää uudenlaista osaamista, joita valmiilla menetelmillä voi olla vaikea tavoittaa.

Radikaalimmin ajatellen nykyinen maailmanmeno, jossa positiivisista tunteista, kuten ilo, tyytyväisyys, uteliaisuus ja rakkaus, puhutaan ”pehmeinä arvoina” ja toissijaisina vaikkapa taloudellisen vakauden rinnalla, painaa inhimilliset tunteet ja ihmisyyden usein piiloon. Rakkaus ja ilo saivat kuitenkin tulla myös työelämän yhteydessä esiin. Niissä ei ole mitään pehmeää ja kevyttä, vaan sosioemotionaalisen hyvinvoinnin ja osaamisen kannalta ne ovat mitä järeimpiä aseita. Tässä epävarmuuden ajassa on radikaali teko tehdä työtään rakkaudella ja elää elämänsä ilolla.

Mika Pekkola kirjoittaa teoksessa ”Terapiaa mieli-



puoliselle maailmalle – Erich Fromm ja radikaalihu-  
manismin lupaus” näin: ”...olemme niin takertuneita  
taloudellis-teknologiseen maailmankuvaamme,  
ettemme enää ymmärrä inhimillisiä tunteita.  
Osaamme nimetä auton osia ja puhua digitaalisesta  
mediasta yksityiskohtaisesti, mutta sanat uupuvat,  
kun tulisi puhua peloista, toiveista, unista, haluista  
ja kiintymyksestä. Kielen rajat ovat ajattelun rajat.  
Rakkauden edistäminen edellyttää siten myös kie-  
len rikastamista, jotta moninaiset tunteet, ongelmat  
ja intohimot pääsisivät esiin ja tulisivat ilmaistuksi.  
[...] Rakastaminen on mahdotonta, ellemme opi tun-  
temaan itseämme. Se on mahdotonta, ellemme opi  
keskittymään ja olemaan läsnä. Elämme rihmastos-  
sa ja olemme yhteydessä toisiimme lukemattomin  
säikein. Murtautuaksemme eristyksestämme mei-  
dän on opittava ymmärtämään toisiamme.” (Pekkola  
& Hietalahti, 2019, s. 65).

Ihmisten, erityisesti pienten ihmisten, kanssa työ-  
tä tekevien parista voi levitä työelämään rakkauden  
vallankumous. Rakkaudellisten hetkien kokemiselle  
työssä voi rakentua syvempi itsetuntemus, oman toi-  
minnan tarkkailu, toisen aito kuunteleminen ja ym-  
märtäminen. Siinä voivat auttaa keskittyminen, hil-  
jentymisen ja läsnäolo päivittäisessä rutiinissa – sekä  
rohkea, radikaali rakkaudella ja ilolla työskentely.  
Rakkaudella työskentely edellyttää sen tunnistamista,  
millaiset arvot ohjaavat ja pitävät itse kunkin posi-  
tiivista ja rakkaudellista tekemisen meininkiä yllä ja  
sen jälkeen sinnikkäästi noiden arvojen toteuttamista

työtavoissaan päivä päivältä ja hetkestä toiseen.

Rakkaudella työskentely tulisi aloittaa itsestä. Tällöin huomio omaan hyvinvointiin ja itsemyötätunnon taidot tulevat entistäkin arvokkaammiksi työelämätaidoiksi.

*Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. 2017. The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. Human Resource Management Review, 27(3), 416-430.*

*Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. 2009. Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. Emotion, 9(3), 361.*

*Fredrickson, B. L. 1998. What good are positive emotions? Review of general psychology, 2(3), 300-319.*

*Fredrickson, B. L. 2001. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. American psychologist, 56(3), 218.*

*Fredrickson, B. L. 2013. Positive emotions broaden and build. In Advances in experimental social psychology (Vol. 47, pp. 1-53). Academic Press.*

*Pekkola, M. & Hietalahti, J. 2019. Terapiaa mielipuoliselle maailmalle — Erich Fromm ja radikaalihumanismin lupaus. Vastapaino.*

### Negatiivinen kierre

Negatiivisten tunteiden voimasta ajattelu- ja toimintamallit kaventuvat, jäädään jumiin johonkin ajatukseen tai toimintamalliin tai käperrytään entistä syvemmälle näköalattomuuteen. Broaden and Build -teorian avulla on tunnistettu myös negatiivinen kierre, ”downward cycle”. Kun positiivisen kierteen lähtökohtana uusien resurssien kerääntymiselle ja uusien taitojen oppimiselle ovat positiiviset tunteet, negatiivinen kierre saa alkunsa negatiivisista tuntemuksista (esim. stressi), joista seuraa huomion kapenemista. Huomion kaventuminen jäykistää myös työtavat ja luovuuden. Negatiiviset tuntemukset tuovat mukanaan lisää negatiivisia tuntemuksia, esimerkiksi surua, vihaa tai pelkoa ja lisää stressiä, mikä puolestaan saa kehon ja mielen reagoimaan niin kuin ne olisivat uhattuna. Uhan tuntu kaventaa huomiota ennestään. Alamme toimia ”puolustuskeinalla” – ja näin negatiivinen kierre syvenee. On hyvä ottaa huomioon, että negatiivinen kierre voi saada alkunsa mistä tahansa kierteen ”kohdasta” -esim. koettu uhka vaikkapa työn pysyvyyden puolesta tai päivittäisestä turvattomuudesta ryhmässä ovat omiaan kaventamaan huomiota ja aiheuttamaan stressiä. Negatiivisilla tuntemuksilla on monia haitallisia vaikutuksia kehoon, mieleen ja sosiaalisiin suhteisiin.

Negatiivista kierrettä voivat vauhdittaa esim. autopilotilla suorittaminen (eli tiedostamattomuus siitä, mitä tekee, mitä kokee ja mitä tapahtuu, tai ’mindlessness’) tai negatiiviset taipumukset, eli niin

kutsuttu luonteenlaatu. Kukaan ei ole kuitenkaan menetetty tapaus, vaan tiedostamalla omia toimintamallejaan, niitä lempeästi kyseenalaistamalla, harjoittamalla uudenlaisia toimintatapoja ja vahvistamalla sitä, mikä saa voimaan hyvin, negatiivinen mielikin voi kääntyä positiiviseksi. Toisaalta jos negatiivisen kierteen takana on työpahoinvointia, uupumusta tai masennusta, on syytä etsiä ammattiavun pariin.

On tutkittu, että negatiivista kierrettä vastaan voi taistella positiivisten tunteiden avulla. Esimerkiksi mindfulness-harjoitusten ja rakastavan ystävällisyyden meditaation on havaittu toimivan taistelussa negatiivista kierrettä vastaan.

*Garland, E. L., Fredrickson, B., Kring, A. M., Johnson, D. P., Meyer, P. S., & Penn, D. L. 2010. Upward spirals of positive emotions counter downward spirals of negativity: Insights from the broaden-and-build theory and affective neuroscience on the treatment of emotion dysfunctions and deficits in psychopathology. Clinical psychology review, 30(7), 849-864.*

### 1.4. Mistä matkalle lähdetään?

Lähdemme liikkeelle ajatuksesta, että sosioemotionaalisen osaamisen ensimmäinen askel on hyvinvointi, sekä lasten että etenkin heidän kasvattajiensa. On vaikea ammentaa lapsille oppia tunnetaidoista ja ryhmässä toimimisesta, jos omat päivittäiset tuntemukset ovat suurelta osin negatiivisia, ja se heijastuu päiväkotiyhteisöön. Matkalle lähtiessä on hyvä pysähtyä haistelemaan nykytilannetta.

## TOSITARINA VARHAISKASVATTAJAN HYVÄSTÄ TYÖPÄIVÄSTÄ

*Syksyllä tänne tuli paljon uusia lapsia ja uusi tuntui jännittävältä. Mutta fiilis oli hyvä ja usko, että kyllä tämä tästä starttaa. Ja niin on startannutkin. Elokuussa vasta aloitettiin tiiminä, nyt parin kuukauden jälkeen on ylittynyt kaikki odotukset. Ei aina ehditä puhua, mutta hirveän hyvin meillä toimii. Meillä on hyvä ilmapiiri: asiat ratkaistaan, käydään vuoropuhelua, kannustetaan toista, osataan nauraa, osataan käsitellä haastavimmatkin jutut ja ennen kaikkea tehdään yhteistyötä. On tullut sellaista syvällistä hyvää. Ei ole niin paljoa stressiä eikä huonoa omaatuntoa, ei jää painolastia seuraavalle päivälle. Mikään tilanne ei henkilöidy, vaikka olisi kuinka vaikea tilanne. Ymmärretään, että lapset rimpui-lee kasvukipujaan, aina ei tarvitse pystyä selvittämään koko juttua vaan riittää, että auttaa lapsen sen tilanteen yli.*

*Aamuhetket, kun olen ensimmäisenä täällä ja vastaanotan lapsia, ovat minusta parhaita. Aamuisin on aikaa jutella, kun ei ole muuta ympärillä. Lapsetkin, jotka eivät muulloin tule juttelemaan juttelevat aamuisin, kerrotaan salaisuuksia. Ollaan verkkaisesti ja rauhallisesti. Lapsia tulee pikkuhiljaa ennen aamupalaa, eikä lapsillakaan ole kauhea tarve tehdä jotain, vaan voi vaan olla.*

*Perjantaina meillä oli väärinpäin-päivä. Silloin syömisai-kataulut unohtui. Aloitettiin päivä illasta ja hoitoon sai tulla yökkärissä. Se oli ihanaa. Syötiin pöytien alla ihan rauhassa eikä ollut kiireen tuntua. Eikä ollut puuroa vaan oli jäätelöä.*

*Olen huomannut, että joskus ruokapöydässäkin kun hiljentyy itse ja syö vaan, niin lapsetkin rauhoittuu syömään. Tänään*

*sanoitin sen, että vien astiani pois ja palaan sitten takaisin, odotathan minua, niin kaikki meni rauhallisesti. Eilen en sanonut, ja silloin tuli riehumista.*

*Yleensä siirtymätilanteet tuottaa ongelmia haastaville lapsille. Ja niin kävi tänäänkin, kun oltiin aamupalan jälkeen lähdössä ulos. Lapsi roikkui minun vaatteissa ja yritti potkia muita lapsia. Siirsin lapsen toiseen tilaan ja hän yritti purra ja potkia minua. Sanoitin koko ajan, että kohta joudun laittamaan sinut niin, että et voi tehdä mitään. Maattiin siinä sitten vähän aikaa ja itse olin kuin viilipytty ja puhuin. Lapsi tarvitsi aikaa, että rauhoittui ja tarvitsi kannattelua, että pääsi ovesta ulos. Tarvitsi just sitä säätelyapua. Hän ei tehnyt sitä pahansuopuutta eikä ollut vihainen. Hän vaan halusi, että näe minut nyt tässä kun minä olen. Hän tarvitsi aikuisen huomiota, tukea ja apua. Onneksi oli aikaa ja resursseja hoitaa hänet loppuun asti.*

*Olen oppinut, että kun lapsi tulee nyrkit pystyssä, niin en heti mene komennusäänellä ja asennolla, että no mitä nyt. Olen opetellut ottamaan lapsen vastaan ja kysymään, että mikä nyt hätänä. Kiukku onkin kosketuksen kaipuuta. Kosketus sulattaa piikit – tämä on nyt niin konkretisoitunut. Olen ottanut ison harppauksen eteenpäin. Siinä hetkessä pysyy oma tunnetila, että ei ota mitään kipinöitä, vaan että oma asenteeni on avoin ja vastaanottavainen.*

*On ollut niin vapauttavaa huomata, että en ole vastuussa kenenkään muun tunteista paitsi omistani. Jos lapsi karjuu, niin hänellä on täysi oikeus tunteen purkamiseen. Ei minun tarvitse tehdä muuta kuin mennä siihen ja kysyä, että sattuiko*

*jotain. Se tilanne lähtee siitä sitten hyvin purkautumaan, hämmästelen sitä joka päivä.*

*Me ollaan tiimissä yhdessä puhuttu, että ei koskaan mentäisi tilanteeseen hyökkäämällä, että mitäs sinä teet. Olemme sopineet, että ensin katsotaan ja pysähdytään tulkitsemaan tilannetta. Olenkin huomannut, että nyt kun menen lasten luo, niin ne ei enää edes lopeta leikkiä, vaan saan pörrätä seassa. Lapset ei reagoi enää niin, että keskeyttää, kun aikuinen tulee.*

*Me ei olla porttivahteina eri tilojen välissä. Meillä on välillä paljon lapsia paikalla ja paljon eri pisteitä missä tapahtuu ja jotkut mopoilee välissä. Kaikki ovat keskittyneet omaan leikkiinsä, se ei ole sellaista vaeltelua. On varmaan joskus käynyt niin, että olen tulkinnut väärin, kun joku vaeltelee ja luullut, että se ei pystyisi keskittymään leikkiin, mutta se on voinut olla sen leikki, että vaeltaa.*

*Parasta on, että meidän tiimi toimii, meillä on sama visio. Me sovittin, että kukaan meistä aikuisista ei koskaan puhu lapsista mitään pahaa. Ei sanota, että se on semmoinen tai tämmöinen, meillä ei kukaan aikuisista moiti lapsia. Me ollaan kaikki samoilla linjoilla. Voidaan miettiä, että onko-han lapsi tulossa kipeäksi vai sanoiko äiti, että oliko nukkunut huonosti. Vapauttaa itselle energiaa, kun ei haukuta, että joku lapsista on hankala tai ärsyttävä. Me tiedämme, että aina on joku syy taustalla, ja yritetään yhdessä miettiä, mikä on syy. Sillä on hirveän iso merkitys miten lapsesta puhutaan. Ei haukuta lapsia hankaliksi, vaan hankaluus on lapsesta sivussa. Joka päivä sanotaan lapselle jotain positiivista. Voidaan sanoa, että sinä olet ihana, mutta en tykkää*

*siitä, mitä sinä teet. Se mitä tapahtuu ei ole lapsen persoonana. Aikuisen pitää sanoittaa mitä tapahtuu, koska lapset voi muuten olettaa ihan mitä vaan.*

*Se on aika maagista, kun alkaa nähdä ne reaktiot. Kun oma tunnetila pysyy, ei kerry itselle negatiivista energiaa, vaikka lapset kimpoilee oman kasvunsa kanssa. Me aikuiset olemme relanneet, siirtäneet huomion tarkkailuun ja kuuntelemiseen. Ihanaa, että meillä on porukka, joka ajattelee samalla lailla.*

*Esimerkiksi lounaalla tänään yksi lapsi sanoi, että ei halua syödä. Me kaikki aikuiset katsoimme toisiamme että aha. Laitettiin lapselle ruoka, hän työnsi pois. Kukaan ei mennyt reagoimaan, niin hetken päästä lapsi söi. Eli me ei mennä heti reagoimaan, mutta lapset tietää, että me huomataan, kun katsotaan.*

*On ollut tärkeää, että aikuiset on sopineet keskenään, että toimii samalla tavalla. Me voitaisi sopia myös, että ei anneta piiruakaan periksi ja pidetään rajoista. Nyt on hyvä, kun ei olla sovittu rajoja niin ei tarvitse vahtia toisiamme, että noudattiko se sopimusta ja rajoja. Jokainen tietää mikä on jutun juoni, mutta toteuttaa omalla tavallaan. Aikuisetkin ovat erilaisia ja tilanteet erilaisia, ei ole yhtä kaavaa olemassa. Ei voi sanoa, että aina on tehtävä näin tai noin.*

*Aikuinen ei ole pääroolissa eikä aikuisen tunteet. Minun ei tarvitse ahdistua tilanteesta. Vaikka lapsi haukkuu ja nimittelee, niin se ei liity minuun vaan lapsen tunteeeseen. Lapsi nimittää kakkapökäleeksi, mutta ei minun tarvitse tuntea itseäni kakkapökäleeksi. On niin monta*



*asiaa, mitä ei kannata stressata. Voi keskittyä hyvään ja olennaiseen.*

*Me teemme oikeastaan kaikki tosi hyvin. Sen näkee meidän lapsista. Kaikki olemme olleet valmiita kokeilemaan kaikkea. Jos näkee, että jotain voisi tehdä toisin, niin voi ehdottaa, että kokeillaan eri lailla. Ei jäädä vellomaan vaan mennään sitä kautta, että tehdään. Oikeasti me ollaan kaikki rautaisia ammattilaisia, tiedän että pärjätään ja osataan ja jos apua tarvitaan, niin sitä pyydetään. Ei voi kannatella toisia, se on raskasta. Jos tiimissä yhdessä sovitaan ja tehdään työnjako, niin voi olla luottavainen, että homma on hoidossa.*

## **TOSITARINA VARHAISKASVATTAJAN PIELEEN MENNEESTÄ TYÖPÄIVÄSTÄ**

*Meillä on tänä syksynä haastava ryhmä. Meillä on kaveriteita, jotka pitäisi teipata omiin käsiin kiinni. Kun kääntää katseensa muualle, niin jo sattuu ja tapahtuu. Kädet on päivittäin täynnä jalkoja myöten. Haastavaa. Lapsia on paljon listoilla. Tämä on vuoropäiväkoti isolla paikkakunnalla. Tänne saatetaan ajaa kymmeniä kilometrejä, ja sitten vanhemmat ajavat vielä kauemmas töihin. Päivät venyvät lapsilla tosi pitkiksi ja hajoavat repaleisiksi – vanhempien työn vuoksi hoitoon voidaan tulla päivällä, illalla, yöllä. Teen itse kahdeksan tunnin työpäiviä, mutta lasten päivät ovat pääsääntöisesti kymmen-, jopa kaksitoistatuntisia. Kerran eräs lapsi oli 27 tuntia putkeen päiväkodissa. Siinä ehtii hoitajat vaihtua jo monesti, vuorokausikin. Lapsi kaipasi tosi selkeitä rutiineja elämäänsä, vuoropäiväkodissa tasaisten rutiinien luominen on vaikeaa.*

*Tänään lapset ovat taas levottomia. Oikeastaan ei ole päiviä, jolloin näin ei olisi. Lasten keskittymiskyky on kovasti huonontunut viime vuosien aikana, liekö syynä sitten puhelimet ja tabletit, pelit ja rensselit. On lapsia, jotka eivät tekisi mitään muuta kuin tuijottaisivat ruutua. Lapset vaeltavat eri puolilla taloa, koitan olla portinvartijana, jotta he pysyisivät paremmin vartioitavina. Heillä on paljon keskittymisongelmia, eivät jaksa olla paikallaan leikissä. Lapset oppivat jo pienenä jonottamaan. Paitsi että päivien aikana täytyy tietenkin oppia jonottamaan ja oppia odottamaan vuoroaan, he odottavat kuvainnollisesti monissa jonoissa. He jonottavat aikoja neuvolaan ja terapiaoihin; perheterapiaan, puheterapiaan, toimintaterapiaan, terapiaan.*

*Eräs lapsista ei suostu syömään aamupalaa. Hän kiukuttelee ja työntää puurolautasta pois. Hän on usein ruokailutilanteessa vaikea. Työnnän lautasta takaisin toistuvasti ja maanittelen häntä syömään. Lopulta puhun järkeä: "Jos et nyt syö, sun tulee myöhemmin nälkä". Hän työntää lautasen pois. Työnnän se takaisin. Hän työntää lautasen pois. Työnnän sen takaisin. Ei näytä tänäänkään ruoka kelpaavan. En päästä lasta nousemaan pöydästä, ennen kuin hän on maistanut edes jotain. Lopulta hän näykkää pari kertaa näkkäristä ja joudun antamaan periksi, kun leikkihuoneesta kuuluu itkua ja huutoa. Pamautan kiireellä väliin ja kysyn napakasti "mitä täällä taas tapahtuu?". Vastaukseksi saan itkuisen huudon: "Mä en oo ton kaveri, se on tyhmä!"*

*Toinen hoitaja kertoo ehtineensä nähdä tilanteen. Eräs erityisen vilkas lapsi oli juossut huoneeseen ja muksinut vauhdissa muita. Yhdeltä lapselta valuu verta leuasta. Lähden*

*etsimään laastaria. Sitä ei, kumma kyllä, ole moneen päivään tarvittu, mutta kaikki me hoitajat tiesimme, että kohta taas tarvitaan. Tässä ryhmässä iskuja välillä satelee, enkä tarkoita vain henkisessä, vaan myös fyysisessä mielessä. Kaikki ovat yhtä lailla kohteina, hoitajat ja lapset. Lasten välillä tapahtuva toistensa satuttaminen on sellainen asia, joka pyörii koko ajan mielessäni. Se stressaa todella paljon, ja suuri osa päivistä menee siihen, että me aikuiset koitamme saada päivän sujumaan ilman lyöntien, potkujen ja ilkeyksien osumista keneenkään. Päivät ovat aikamoista selviytymistä. Tuntuu siltä, että satuttaminen on lasten ainoa keino ottaa kontaktia muihin ihmisiin. Lähden etsimään laastaria, kun kuulen, että lyödyksi tullut lapsi suostuttelee toista: "Mä oon sun kaveri, jos sä käyt lyömässä tota takas." Usein, kun mainitsen näistä satuttamisista vanhemmille, he vastaavat, että "näitä sattuu".*

*Käytävällä on taas kaaos, kun tehdään lähtöä ulkoilemaan. Hanskat on hukassa, hanskat on ulkona, hanskat on piilossa, hanskat on sängyssä. Toinen hanska on hävinnyt. Kun se löytyy, toinen onkin hävinnyt. On kiire saada kaikki ulos ajoissa. Mutta ketään ei voi päästää ulos ennen kuin kaikki on puettu. Tulee hiki ja tulee kiukku ja pipot lentävät. Yksi lapsista on lähdössä shortsit jalassa. "Nyt on lokakuu", yritän opastaa. Ääni kiristyy. Lapset tulevat puettavaksi kuin liukuhihnalla, mutta tänään hihna kovasti takkuilee.*

*Ulkoillessa lapsia joutuu kirjaimellisesti kaitsemaan. Joudun pitämään montaa heistä kiinni, että he eivät karkaisi yli aidan tai satuttaisi toisiaan. Yhtäkkiä, kuin tuli ja leimaus, uutena ryhmään tullut lapsi tulee risun kanssa kohti: "Mä tapan sut", hän huutaa, "mä tapan kaikki täällä!". Sieppaan*

risun hänen kädestään ja hän lähtee juoksemaan pakoon. Sillä välin uusi leikki on levinnyt muihin lapsiin. "Joo! Tappetaan kaikki! Sahataan päät irti!". En voi puuttua asiaan, koska minun on juostava karkulaisen perään, mutta onneksi vaikuttaa siltä, että karmiva leikki on lapsista hauska, he nauraa kikattavat. Juoksen karkurin perässä ja huudan muille lapsille: "Rauhoittukaa! Nyt rauhoittuu joka iikka! Tuo on tosi tyhmä juttu!". Eräs lapsista tulee luokseni, kun tilanne on hieman rauhoittunut. Hän pyytää "Saisinks mä teipin suun eteen, kun mun tekee mieli huutaa niin kovasti?" Tilanteeseen osuu yhden lapsen vanhempi hakemaan lastaan. Hän katsoo tilannetta, huokaa ja sanoo: "mä en ymmärrä miten te jaksatte". Tosi harvoin me saamme negatiivista palautetta työstämme.

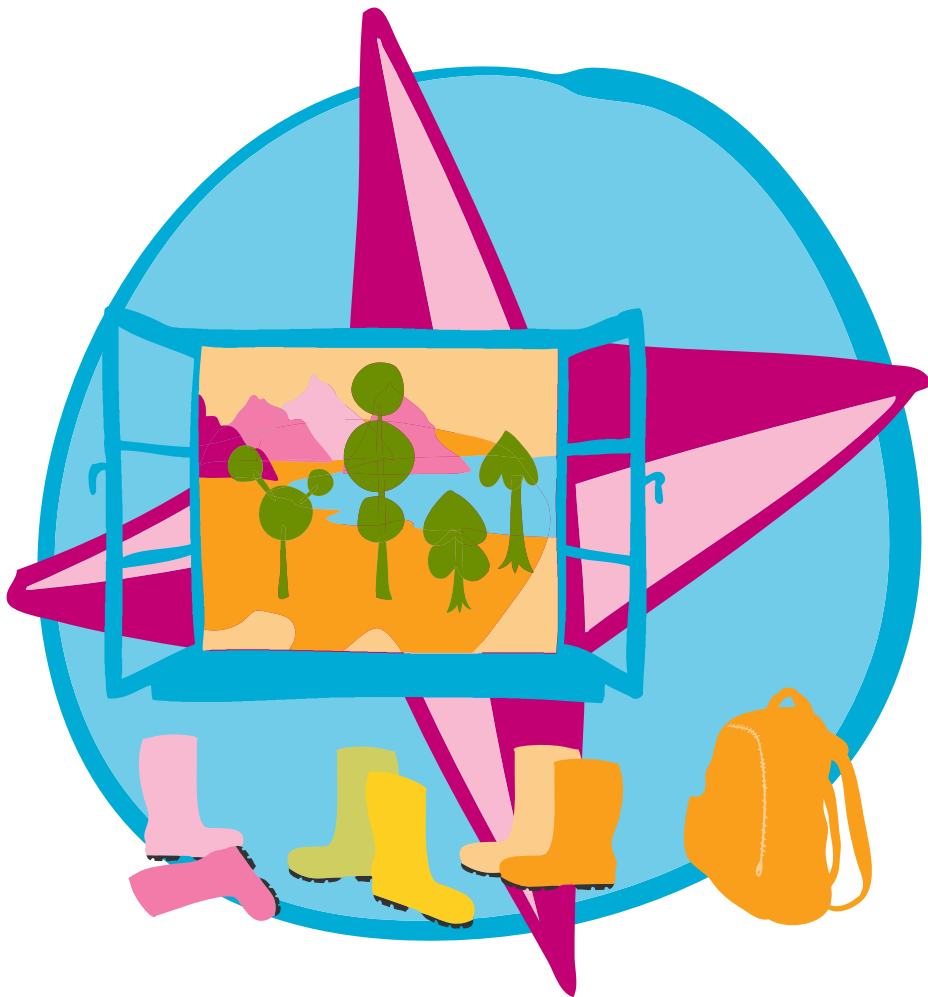
Kun mietin omaa työnkuvaani, huomaan, että voi olla päiviä, kun on todella minimaalinen aika, jonka konkreettisesti ehtii olla lasten kanssa. Kaipaisin työhön lämpöä ja empaattista vuorovaikutusta, mutta kaipuustani huolimatta tuntuu, että niihin ei ole mahdollisuutta. Olisi edes yhteistyötä, mutta meillä ei ole sellaiseen aikaa, kun kaikilla on kädet täynnä tilanteen hallintaa. Kaikki toimivat omilla säännöillään. Voi mennä viikkokin, etten näe työkaveria kunnolla. Vuoron vaihtuessa on läpsystä vaihto. Pohdin usein, miten työkaverit hoitavat hommansa ja annammeko lapsille kovin epä johdonmukaisia ohjeita.

Onneksi meillä on sentään työntekijöiden keskinäinen viestiryhmä ja kaikki ymmärtävät, että siellä viljeltävä musta huumori ei ole tosimelessä viljeltyä. Laitan päivän päätteeksi ryhmään viestin: "Tänään olisi tarvinnut taas huligaaneille sähköpaimenet". Työkaveri kommentoi: "Laitetaanko tilaukseen?".

## 1.5. Miten matkalla edetään?

Tutkimusmatkalle lähtevä tiimi päättää yhdessä, mihin ja millaiselle tutkimusmatkalle haluaa lähteä. Mitä työn kysymyksiä, kehittämiskohteita tai haasteita halutaan tarkastella? Mitä itse kukakin haluaa tutkija, kokeilla ja kehittää? Karttana matkalla voi hyödyntää yhteistutkijuiden menetelmää.

## 2. Yhteistutkijuiden menetelmä



## Yhteistutkijuuden menetelmä



Yhteistutkijuus on menetelmä, joka ohjaa tiimiä yhteisellä tutkimusmatkalla. Menetelmässä keskeistä on kokeilut ja niiden pohtiminen yhteisissä keskusteluissa. Keskustelujen myötä tarkasteltavat asiat tarkentuvat ja kenties muuttuvatkin – silloin ollaan herkullisen ja rehellisen oppimisen äärellä. Oppimisteorioissa puhutaan hermeneuttisesta kehästä, joka tarkoittaa nimenomaan kehittämisen ja oppimisen muuntumista ja tarkentumista sitä mukaa kun tullaan viisaammiksi – liikkeelle lähdetään ennakkotietämyksestä, ja oppimisen intressit ja tavoitteet tarkentuvat sitä mukaa, kun uutta tietoa kertyy.

Yhteistutkijuudessa tutkimuksen teko voi tarkoittaa uuden teoratiedon hankkimista, joka auttaa näkemään asioita uusin silmin, uusista näkökulmista. Tutkimuksen teossa ratkaisevaa on kuitenkin käytännön tieto: arjen toiminnan havainnointi, erilaiset kokeilut ja kokemuksille avautuminen. Avoimuus kokemuksille on yhteistutkijuuden ydin. Keskeistä on sekä itse avautua kokemaan että kuunnella muiden kokemuksia: antaa merkityksiä kokemuksille, oppia yhdessä ja sopia, miten tästä eteenpäin toimitaan.

Tutkimusmatkalle lähdettäessä ei etukäteen voi tietää, mitä lopputulemana tarkalleen syntyy. Tärkeintä on, että yhteisö kokoontuu yhteen ajattelemaan ja jakamaan ajatuksiaan ja kokemuksiaan; ihmettelemään ja kysymään.

## Yhteistutkijuuden menetelmä

Yhteistutkijuus koostuu viidestä vaiheesta:

1. Tutkimuskohteen tunnistaminen
2. Tutkimustapojen ideointi
3. Kokemuksellinen uppoutuminen kokeiluihin
4. Kokemusten jakaminen kokeiluista ja yhteinen merkityksenanto
5. Yhteinen sopiminen: mikä on merkityksellistä

Vaiheita avataan kolmella tasolla:

- ▶ **VAIHE**  
*Kuvailemalla vaiheen tapahtumia*
- ▶ **TOSITARINA**  
*Kertomalla kuvausta toteutetusta tutkimusmatkasta*
- ▶ **TEKNIIKOITA**  
*Esittelemällä erilaisia tekniikoita*

Heron, J. 1996. *Co-operative inquiry: Research into the human condition*. Sage Publications.

Heron, J., & Reason, P. 2006. *The practice of co-operative inquiry: Research 'with' rather than 'on' people*. In Reason, P. & Bradbury, H. (eds.) *Handbook of action research* (p. 144-154). Sage Publications.



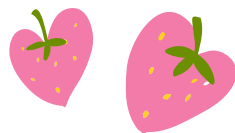
# Yhteistutkijuuden menetelmä

## Vaihe 1. Tutkimuskohteen tunnistaminen



*Matkaseurue kokoontuu. Heillä on jokin tavoite, josta kaikki ovat kiinnostuneita. Ehkä he ovat kuulleet legendan merirosvokuninkaan aarteesta, jonka kaikki haluavat löytää, tai hurjan marjaisasta mättästä, jossa riittää litratolkulla mustikoita tai ehkä kyseessä on tutkimusretki uudelle mantereelle.*

*Matkaseurue jakaa käsityksensä siitä, mitä lähdetään etsimään, mitä kukin toivoo tai olettaa löytävänsä, mikä ja millainen aarre, makein marjamätäs tai uusi manner on, mikä kutakin seurueen jäsentä siinä kiinnostaa, mitä he tietävät siitä, mitä siitä kerrotaan, miksi se olisi tärkeää tai ihanaa löytää, mitä olisi hyvä tarkkailla, kun etsii sitä mitä haluaisi löytää...*



## VAIHE 1. TUTKIMUSKOHTTEEN TUNNISTAMINEN

Tutkimusmatka käynnistyy, kun tiimi alkaa miettiä, mitä haluaa tutkia. Pohdinta alkaa kysymyksistä: mitä sosioemotionaalinen hyvinvointi omassa tiimissä, työpaikalla ja aikuisten ja lasten muodostamassa yhteisössä, eli juuri meille tarkoittaa. Miten hyvinvointi ilmenee? Puuttuuko sitä ja kuinka sitä voisi lisätä?

Tiimi avaa omia kokemuksiaan, käsityksiään, tuntemuksiaan, mielenkiinnon kohteitaan, olettamuksiaan, ongelmiaan ja kehitysehdotuksiaan sosioemotionaaliseen hyvinvointiin. Olennaista on saada selville, mitä aiheesta oikeastaan ajattelee ja mitä juuri nyt työnsä arjessa tuntee.

### TOSITARINA

*Olemme varhaiskasvatustiimi päijäthämäläisestä päiväkodista. Syksyn 2019 alkaessa päätimme kokoontua tiiminä yhteen pohtimaan, miltä töihin paluu tuntuu. Todettiin, että asiat on ihan hyvin. Mutta mitä vielä voitaisiin tehdä, että saataisiin syksy hyvin käyntiin? Alettiin harjoitella lyhyitä hiljentymisen hetkiä ja käyttää hyväksyvää tietoista läsnäoloa, kun kuulostelemme, mitä meille itselle työssä kuuluu. On hyvä olla itselleen lempeä ja tunnistaa itsessä ihan kaikkia tunteita, joita työhön liittyy. Ja tuntuu, että tiimissä voi avoimesti puhua tuntemuksistaan, ihan minkälaisia tahansa ne ovatkin. Ajateltiin, että jos pysähdymme yhdessä miettimään, mikä työssä tuottaa hyvää mieltä, voimme vahvistaa sitä hyvää, mitä työssä jo on.*

## Yhteistutkijuiden menetelmä

### Vaihe 1. Tutkimuskohteen tunnistaminen

*Todettiin, että työ on aikalaista hädellä ja tämänhetkinen porukkakin on aika hädellä. Mutta kaikki me tunnistiin, että luottamuksen syntyminen on ydinasia. Kun yksilön kohdalla syntyy luottamus, ja saa yhteyden, niin sitä ei edes osaa sanoittaa. Se on vaan sellainen ihan huikea tunne. Joskus siinä menee kauemmin, joskus se syntyy nopeasti. Ihan sama onko se lapsi vai aikuinen – kollega tai lapsen vanhempi. Ne työn hyvät hetket on nimenomaan aidoissa kohtaamisissa, jotka syntyvät luottamuksesta.*

*Esimerkiksi sellainen poika, joka on tosi ujo eikä lähde mihinkään mukaan eikä ota kontaktia eikä itse kosketa, niin tulee ja heittää tosi voimallisesti give-me-five. Tai kun lapsi oivaltaa, tajuaa ja oppii itse, niin se ilo on niin puhdas, että tarttuu. Toisaalta ihan pienet arkipäivän asiatkin tuottavat hyvää mieltä: jos siirtymä menee jouhevasti, niin olo on kuin voittajalla. Hyvää mieltä tuottaa myös, jos joku kiukkuu ja sitä ryhtyy käsittelemään ja saakin raivohetkistä käännettyä esiin, että se onkin surua tai ikävää. Kun lapsi sulaa kärveltelyltään, antaa surun näkyä, ja itse huomaa, että se ei ollutkaan kiukuttelua. Voi kun osaisi aina mennä sinne nahkoihin ja osaisi aina tehdä oikein.*

#### TEKNIIKOITA

Tekniikoina tässä vaiheessa toimivat esim. hiljentymisen tietoisien hyväksyvän läsnäolon hengessä, yhteinen jakaminen työn tämän hetkisestä todellisuudesta keskustelukorttien avulla (<https://lutpub.lut.fi/discover?query=Yhteisen+jakamisen+keskustelukortit>), Kissakuoro-pelin pelaaminen (<https://aoe.fi/#/materiaali/452>) tai unelmatyöpaikan visiointi.

## Hiljentymis-/ Rentoutumis-/ Meditaatio-ohjeet

(Voit kutsua sitä millä nimellä haluat)

Ota aluksi mukava asento, jossa selkä on suorassa. Rentouta hartiat, älä pure hampaita yhteen, anna kielen levätä takahampaiden takana. Voit sulkea silmät tai pitää ne auki, mikä mielekkäimmältä tuntuu.

1. Kiinnitä huomiosi kevyesti hengitykseen ja hengitä syvään sisään, voit antaa uloshengityksen tapahtua itsestään. Kiinnitä huomiota siihen, kuinka ruumis rentoutuu uloshengityksessä, sekä siihen, miltä pitkät hengitykset tuntuvat.
2. Anna hengityksen muuttua kevyemmäksi ja lyhyemmäksi. Voit yhä antaa uloshengityksen tapahtua itsestään sekä tutkia, miltä lyhyempi hengitysrytmi tuntuu.
3. Hengitä sisään tietoisena koko kehosta, tietoisena siitä miltä sisään- ja uloshengitykset tuntuvat koko ruumiissa.
4. Anna hengityksen rauhoittua, anna sen muuttua hyvin kevyeksi ja tunnustele miltä se tuntuu ruumiissa.
5. Voit kiinnittää huomiota ympärillä oleviin ääniin. Ne vain tapahtuvat, niihin ei tarvitse reagoida. Niissä ei sinällään ole mitään hyvää tai pahaa, ärsyttävää tai miellyttävää, ne ovat vain ääniä.
6. Mieli voi olla levoton ja ajatukset voivat pörähtää. Mielen tehtävä on tuottaa ajatuksia, mutta tämän hetken voit olla reagoimatta

ja tarttumatta niihin. Annan ajatusten liipua kuin poutapilvet taivaalla tai syyslehdet virrassa. Joillekin ajatuksille voit sanoa ”palaan hetken kuluttua asiaan”. Joidenkin ajatusten voit tämän hetken vain antaa mennä menojaan.

7. Jo lyhyenkin hetken istuminen näin voi rauhoittaa. Hengitys on ankkuri, joka palauttaa tähän hetkeen – ei ole edes pakko ehtiä istuillesen rauhoittumaan, jos tilanne on tiukka. Viiden sekunnin läsnäoloharjoitukseksi riittää esimerkiksi, että huomioit, että hengität ja kiinnität huomiosi johonkin ankkuroivaan pisteeseen kehossa – esimerkiksi jalkoihin.
8. Anna mieleesi nousta vastaus kysymykseen: mitä minulle kuuluu juuri nyt? Tunustele, kuulostelevastausta: viestiikö keho jotain jännityksillään, kireyksillään tai rentoudellaan, levollisuudellaan? Kerovatko itsepintaisesti mieleen tunkeutuvat ajatukset jotain tärkeää voinnistasi tai todellisuudestasi? Onko hengitykselläsi jokin sanoma?

(muokattu Nirodhan www-sivuilta 19.8.2019 <http://nirodha.fi/yksinkertainen-meditaatioharjoitus/>)

Hiljentymisen jälkeen tiimissä voidaan käydä kuulumiskierros. Jokaisella on puheenvuoro, jonka aikana hän kertoo muille tämän hetken kuulumisis-

taan muille juuri sen mitä haluaa, tai minkä näkee tärkeäksi. Yhtä tärkeää kuin oman osuutensa kertominen, on muiden kuuleminen. Voidaan sopia, että kaikki saavat kertoa vuorollaan rauhassa, kommentit ja kysymykset voidaan jättää kuulumiskierroksen loppuun.

### Yhteisen jakamisen keskustelukortit

Kuulumiskierrosten avuksi voi ottaa keskustelukortit. (<https://lutpub.lut.fi/discover?query=Yhteisen+jakamisen+keskustelukortit>)

### Yhteinen unelmatyöpaikan visiointi

Tarvitaan tiimi, iso paperi ja kyniä, joilla on kiva piirtää. Tehtävänä on alkaa piirtää unelmien työpaikkaa: mitä kaikkia osatekijöitä siihen liittyy. Miltä siellä tuntuu olla, mitä siellä tapahtuu, millaista on ihmisten – lasten ja aikuisten – kesken, mistä arki koostuu. Kukin piirtäjä voi pitää mielessään minätilauksensa: mitä juuri minä toivon työarjeltani? Piirtäminen voidaan tehdä hiljaisuudessa tai samalla keskustellen. Ihan mikä parhaalta tuntuu.

Kun kuva on valmis, siitä keskustellaan yhdessä.

Kuvasta voi jaotella asioita joukkoihin:

- Mihin me voimme työn kehittämisessä vaikuttaa?
- Mihin voin vaikuttaa aivan itse työn arjessa?
- Mihin tiimi voi vaikuttaa yhteistyöllään?
- Mitä saisimme lapset tai vanhemmat mukaan muuttamaan tai kokeilemaan?

- Mikä on vaikutuspiirimme ulkopuolella?
- Mitä niiden asioiden muuttamiseen tarvittaisiin?
- Jatkotyöstö voi palvella yhteistutkijuuden seuraavaa steppiä: voidaan vaikkapa sopia, että seuraavassa vaiheessa havainnoidaan asioita jotka A) jo nyt luovat unelmatodellisuutta työpaikalle (hetkiä, toimintatapoja, vuorovaikutusta), ja B) jotka vaativat kehittämistä

# Yhteistutkijuuden menetelmä

## Vaihe 2. Tutkimustapojen ideointi



*Seurue kartoittaa, mitä aarteen, uuden mantereen tai marjamättään löytämiseksi tarvitaan. Piirretään karttaa ja pohditaan suuntia, josta etsittyä voisi löytää. Suunnitellaan tapoja, joilla olisi miellyttävää, mielenkiintoista, hauskaa tai tärkeää edetä...*





## VAIHE 2. TUTKIMUSTAPOJEN IDEOINTI

Sovitaan, miten sosioemotionaalista hyvinvointia tarkastellaan. Kuinka aiheesta hankitaan lisätietoja? Onko jotain teoriaa, materiaalia tai oppikirjoja, joihin halutaan perehtyä? Voidaanko aihetta tarkastella jonkinlaisessa käytännön kokeilussa? Jokainen tiimin jäsen päättää itse, mitä haluaa tehdä, mitä kokeilla, mitä tietoja haluaa selvittää. Jokainen päättää myös tapansa tarkastella aihetta – ja niissä saa olla luova!

### TOSITARINA

*Kun oltiin yhdessä jaettu näitä kokemuksia, niin päätettiin syventyä lisää hyvään mieleen ja positiivisuuteen. Sovittiin, että aletaan kiinnittää erityistä huomiota niihin tekoihin ja hetkiin, mitkä jo nyt luo positiivisia asioita. Jokainen sai itse päättää, miten haluaa asiaan perehtyä:*

- *Yksi kysyy lapsilta mikä tuottaa päiväkodissa hyvää mieltä. Kysymykseen voi vastata piirtämällä, valokuvaamalla, kertomalla, näyttämällä, käsinukeilla, leikissä...*
- *Yksi kysyy lasten vanhemmilta, mitä lapset kotona kertovat, mikä päiväkodissa on kivaa*
- *Yksi haluaa kokeilla erilaista toimintatapaa lasten kanssa. Hän ottaa kokeiluun, mitä tapahtuu, kun lapsi tulee nyrkit pystyssä, eikä aikuinen vastaakaan komennusäänellä ja asennolla, vaan ottaa lapsen vastaan avoimesti.*
- *Yksi kokeilee toimintatapaa, kuinka lasten siirtymistä saisi toimivampia.*
- *Yksi haluaa kokeilla erilaista toimintatapaa tiimin kes-*

*ken: antaa lisää positiivista palautetta.*

- *Yksi haluaa mennä metsään ja katsoa mitä siellä tapahtuu. Miten sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus metsässä muuttuu – vai muuttuuko – ja miten se vaikuttaa tunteisiin ja tunnelmaan?*
- *Yksi haluaa perehtyä lämpimän vuorovaikutuksen teoriaan.*

# Yhteistutkijuiden menetelmä

Vaihe 3. Kokemuksellinen uppoutuminen kokeiluihin



*Kun seurueen jäsenet ovat lähteneet matkaan, voi tapahtua kaikenmoista. Yksi kohtaa viidakossa leijonan, toinen löytää alkuasukaskylän, kolmas pääsee ihailemaan korppien kisailua taivaalla, neljäs putoaa kuoppaan, viides kohtaa tietäjän, joka antaa vinkin aarteen löytämiseksi, kuudes saa näyn pöllöstä, jota täytyy seurata... Kun näille kokemuksille on läsnä, osa aarteesta on jo löytynyt.*



## VAIHE 3. KOKEMUKSELLINEN UPPOUTUMINEN KOKEILUIHIN

Edellisessä vaiheessa ideoituja tapoja kokeillaan nyt käytännössä. Kokeiluille voidaan sopia tietty aika, jolloin sen tarkkailusta tulee tietoisempaa, ja silmät pysyvät ilmiölle auki ja tarkkana.

Tämä on koko tutkimusmatkan tärkein vaihe. Tiimi on oppimassa elämää varten, ei pelkästään hyöty- tai kehittämisenäkökulmasta, ja elämä tapahtuu koko ajan. Uppoutuminen kokemuksiin tarkoittaa läsnäoloa: avaudutaan sille, mitä tapahtuu ja kuinka itse tilanteet kokee, ja huomioidaan olennainen. Annetaan elämän tapahtua ja heittäydytään virtaan. Aina välillä asetutaan tarkkailijan rooliin ja keskitytään havainnoimaan, mitä tilanteissa tapahtuu ja miten oma toiminta niissä vaikuttaa – ja miten omat odotukset ja asenteet tahtovat toimintaa ja havainnointia värittää.

### TOSITARINA

*Yhdessä me sitten etsittiin toimintatapoja, jotka edistävät hyvää mieltä. Todettiin, että pitäisi muistaa useammin pysähtyä miettimään, sillä se mihin kiinnittää huomiota, lisääntyy. Meille vahvistui vielä entisestään ymmärrys, miten tärkeää leikki on lapsille. Selvitettiin lasten hyvän mielen lähteitä sitten kysymällä, piirtämällä tai valokuvaamalla, niin leikki nousi aina ykköseksi. Metsäretket, liikkuminen ja ruoka tuottivat myös iloa. Samoin kohtaaminen ja yhdessäolo tois-*

*ten lasten ja aikuisten kanssa: nauru, posken silittäminen ja lohduttaminen.*

*Päätettiin lisätä positiivisen palauteen antamista. Tämä on edennyt palasina, mutta positiivisesta palautteesta on saatu sellainen toimintatapa tähän ryhmään. Sillä on saatu ihan yksittäisissäkin lapsissa aikaan positiivista kehitystä, tätä on huomattu. Me on huomattu, että kun puhuu hyvää, rupeaa näkemään hyvää.*

*Positiivinen palaute vaikuttaa aikuisiinkin. Meidän aikuisten ihmisten on vähän vaikea arjessa muistaa sanoa positiivista. Olisi tärkeää muistaa huomioida työkaverin panos: ”Kylläpä sä tänään oot ollut kivalla tuulella ja tartuttanut positiivisen mielen minuunkin”. Ongelmat ei ratkea, jos purkaa pahaa oloa muihin vaan voi sanoa, että mä olen tosi väsynyt tänään ja pyytää vaikka, että saanko tänään olla helpomman ryhmän kanssa.*

*Arjessa on paljon hassuttelua, huumoria, positiivista suhtautumista. Niitä vaan pitäisi lisää saada arkeen upoteltua, vaikka kyllä meillä niitä onkin, aina ne kantaa. Lapsillekin yritetään opettaa rentoutta ja leikittelyä, huumoria, että asioista voidaan vitsailla. Vaatii aikuisilta heittäytymistä.*

*Huomattiin, että jos alkaa mennä metsään, voi mennä metsään. Metsä on mainio oppimisympäristö. Tulee luontaisesti liike ja leikit sujuu. Metsä toimii oppimisympäristönä vuorovaikutustaidoille, siellä ei tule turhia ristiriitoja, leikkiä voi kenen kanssa vaan eikä ole sitä kaverin valikointia. Metsä on hyvä oppimisympäristö vuorovaikutustaidoille.*

*Joskus näillä pienillä lapsilla on tosi paha olo, ja silloin voi*

*omalla läsnäololla ja olemuksella imeä pienen osan lapsen pahasta olostas pois. Tänään otin pienen raivoavan pojan syliin, niin se ei nyt rimpuillutkaan yhtään vaan sulii ja oli ihan luottavaisena sylissä eikä lähtenyt, vaikka yritin houkutella vaan poika vaan istui sylissä. Aikaisemmin oli vaan, että minä lähden tästä pois.*

*Kun lapsille sanoittaa, että miksi yksi saa huomiota: ”hän vasta opettelee tätä käyttäytymistä”, muut ymmärtää eikä ala kiukkuamaan huomionnälkäänsä, vaan ihmeen hyvin ymmärtää tilanteen. Välillä kuulee myös, kun lapset selittää toisilleen, että se vasta opettelee. Siirtymätilanteissa aikuisen oma tekemisten sanoittaminen tulee taas kehiin, että ”mulla on nyt tämä kesken, kohta voin auttaa sua”. Niin lapset ovat alkaneet osallistua: ”mä voin auttaa sua, mä osaan laittaa vetoketjun kiinni”.*

*Me yritetään löytää aikaa pienille kohtaamisille. Ainakin nukkarin ovella halataan. Lämpö ja läheisyys ei ole kortilla. Jos harmittaa voi halata, jos on iloinen, voi halata. Ja ilo - iloitaan mistä voidaan. Tänään yksi lapsi osasikin voidella leivän.*

#### TEKNIIKOITA

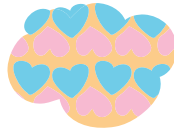
Tekniikoina tässä vaiheessa voi hyödyntää päiväkirjaa, valokuvaamista, seinää, jolle kirjataan kokemuksia vaikkapa post-it -lapuille, unelmavision päivittämistä ja siihen kirjattujen asioiden huomiointia. Luovuus on rajana – mutta olennaista on tietoisuus: kuinka se, mitä olemme havainnoimassa, näyttää juuri nyt?

# Yhteistutkijuuden menetelmä

Vaihe 4. Kokemusten jakaminen kokeiluista ja merkityksenanto



*Tutkimusmatkailijat kokoontuvat leirinuotiolle ja jakavat kokemuksiaan. Tekevät näkyväksi, kuvailevat näkemäänsä, tanssivat, laulavat, tarinoivat. Yhtä tärkeää kuin kertominen, on muiden kokemusten kuuleminen. Kiinnitetään huomiota siihen, mikä on erityisen tärkeää.*



### VAIHE 4. KOKEMUSTEN JAKAMINEN KOKEILUIS- TA JA MERKITYKSENANTO

Se vahvistuu, mihin kiinnitetään huomiota. Yhteisissä keskusteluissa luodaan yhteistä todellisuutta voimalla. Siksi on tärkeää havainnoida tietoisesti, mitä niissä tapahtuu. Miten ja millaisia kokemuksia jaamme? Millaista todellisuutta luomme?

#### TOSITARINA

*Reilun kuukauden päästä kokoonnuttiin tiiminä jälleen yhteen juttelemaan hyvän mielen hetkistä. Käytiin läpi mitä on kokeiltu, huomattu ja opittu.*

*Siirtymätilanteita me on yritetty rauhoittaa. On sovittu, että ne ei ole vain nopeita, vaan että käytetään aikaa niissä tilanteissa. Me ollaan mietitty ja kiinnitetään huomiota, että puhutaanko lapsen ylitse.*

*Toimintaa on selkeytetty. Esimerkiksi ruokasaliin on merkitty kohdat, mistä ottaa lautasen ja missä kaveri seisoo, etteivät riitele. Meillä on pieni eteinen ja nyt on päästy siihen, että siellä voi olla 10 lasta ja ne eivät edes töni toisiaan. Pystytään olemaan yhdessä samassa tilassa ja suvaitaan toisiamme. Ennen oli toisin.*

*Nyt kaikilla lapsilla on lepoaika, aika rauhoittua keskellä päivää. Aiemmin niillä, jotka ei nukkuneet päikkäreitä, ei ollut lepoaika. Nyt kaikilla on vartin pysähtyminen hä-*



## Yhteistatkuuden menetelmä

### Vaihe 4. Kokemusten jakaminen kokeiluista ja merkityksenanto

*märässä sängyssä tai patjoilla, luetaan satu ja kuunnellaan musiikkia. Lapset saa olla sylissä ja silitellään kaikkia, jotka silitystä kaipaa. Saa loikoilla sellaisessa asennossa kuin haluaa, istuskella tai löhötä. Ja pääsee syliin, syliä ja silityksiä toivotaan. Se on nyt ihan toisenlaista kuin aikaisemmin kamala kirkuminen sängyssä.*

*Alkusyksystä jumppasaliin meneminen oli joillekin hirvitys. Nyt on saatu kaikki mukaan, kun on tehty osallistumises-ta tarpeeksi helppoa ja opeteltu kaikki kannustamaan toisiamme. Monelta suunnalta kuuluu: tosi hienoa, tosi hyvä. Lapset myös kannustaa toisiaan ja iloitsee omasta osaamisestaan. Tänäpäni menivät parin kanssa ja monessa kohtaa kuului, hyvä se meni tosi hienosti. Varmaan meistä lähtöisin, kun me on kannustettu kannustamaan. Nyt on huomattu, että voimme yhdistää ryhmiä. On voitu mennä koko ryhmän kanssa saliin, saa aikaan erilaisia leikkejä suuremman porukan kanssa. Alkusyksy totuttu olemaan pienryhmissä, nyt vähän yhdistettykin ryhmiä ja saatu aikaan sekaleikkejä. On tietysti huomioitava, että tietyt lapset eivät ole yhdessä samassa leikissä. Olennaista on huomata, mitkä tilanteet on lapsille kuormittavia.*

*Ei synnytetä lapselle syyllisyyttä, ettei se osaa jotain. Kun lapsella on hyvä olla, se rupeaa jo itse yrittämään eikä tarvitse vastustaa, kun saa olla niillä taidoilla siinä hetkessä. Esimerkiksi jos lapsi sanoo, että en osaa, niin aikuinen sanoo, että ei haittaa, minä autan, mennään yhdessä. Aikuinen ei sano, että älä viitsi, kyllä minä tiedän, että sinä osaat. Kukaan ei enää vetoa, että nämä asiat pitää oppia, kun ensi vuonna olet sen ikäinen, että menet eskariin. Lapsen ei tarvitse olla vastuussa siitä, mitä tapahtuu ensi vuonna.*

## Yhteistutkijuiden menetelmä

### Vaihe 4. Kokemusten jakaminen kokeiluista ja merkityksenanto

*Me on myös päätetty, että enää me ei haeta syyllistä eikä tehdä numeroa kuka rikkoi. Jos jotain menee rikki tai pieleen, todetaan vain, että voi nyt se on tapahtunut, korjataan-ko yhdessä. Lapsi, joka rikkoo muiden leikit, joutuu helposti silmätikuksi ja sitä syyllistetään. On lapsia, jotka on jo näin nuorena omaksuneet syntipukin roolin ja leimautuneet siihen, että jos jotain negatiivista tapahtuu, se on aina hänen vikansa. Se on ankara rooli kenen tahansa kannettavaksi, puhumattakaan, että lapsi kasvaa sellaiseen minäkuvaan. Ei pidä jäädä jumiin, mitä joku on tehnyt eilen. Muistetaan edelliset, mutta ei anneta niiden vaikuttaa. Ei määrittele toista tietynlaiseksi sillä perusteella, mitä hän on mennyt tekemään joskus.*

*Ennen meni koteihinkin tietoa, että kuka on tehnyt mitäkin väärin tai paha. Me ei enää välitetä sellaista tietoa. Helposti siinä kävi niin, että lapsi sai vielä kotona ryöpytyksen asiasta, joka oli jo päiväkodissa käsitelty. Nyt on sovittu, että negatiivisia asioita mitkä on jo käsitelty ei kerrota vanhemmille lapsen kuullen vaan soitetaan erikseen vanhemmille, jos on tarve. Lapselle aiheutti stressiä, kun kotona käsiteltiin uudelleen asiat, mitkä jo tarhassa oli käsitelty.*

*Lapsi ei voi oppia eikä edes kuunnella tai keskittyä tekemään, jos ei lapsella ole hyvä olla. Aikuisestakin tuntuisi pahalta, jos sulla olisi tunne, että kukaan ei tykkää susta. Jos on tunne, että susta tykätään, niin kaikki on hyvin.*

*Lapselle voi läsnä olemalla osoittaa, että hänestä tykätään. Voi sanoa lapselle, että sä oot kiva, tai että tuo oli kivasti sanottu. Tai kaikille yhdessä voi sanoa, että kylläpä te piirrätte innokkaasti. Kun on monta lasta, ei voi nostaa yhtä lasta*

## Yhteistatkuuden menetelmä

### Vaihe 4. Kokemusten jakaminen kokeiluista ja merkityksenanto

*esiin, että voi kun sä oot hyvä ja taitava. Pitää olla hirveän tasapuolinen, että huomioida jokaista. Joka päivä jäädään kiinni siitä, että ei pystytä olemaan ihan tasapuolisia, kun lapset ei hae huomiota samalla lailla. Siinäkin on niin paljon valtaa, että kuinka jakaa huomiota.*

#### TEKNIIKOITA

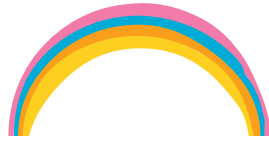
Tässä vaiheessa tekniikkana toimii yhteinen keskustelu, missä ohjenuorana on tasavertainen jakaminen ja omien sekä muiden kokemusten hyväksyminen. Yhteiset keskustelut ovat hyviä kuulemisen harjoittelun paikkoja – keskusteluun voidaan vaikka sopia tekniikaksi, että jokaisella on puheenvuoro, jonka aikana ei kommentoida tai keskeytetä vaan kukin sanoo sanottavansa omalla vuorollaan. Lopuksi voidaan vielä kysyä ja kommentoida halun ja tarpeen mukaan.

# Yhteistutkijuuden menetelmä

Vaihe 5. Yhteinen sopiminen: mikä on merkityksellistä



*Seurueen kokemusten perusteella viisastutaan ja otetaan askeleita lähemmäs tavoitetta. Aarteen löytyminen on lähempänä, marjamätäs hämmöttää, uuden mantereen maantieteelliset erityispiirteet ja kulttuuri alkavat hahmottua ja tullaan tietoisiksi, kuinka täällä kannattaa liikkua. Ehkä aarre on jo löytynytkin – nyt täytyy päättää, mitä sillä tehdään? Tai on mahdollista, että se aarre, jota tavoiteltiin, osoittautuikin kissankullaksi. Mikä olisi arvokkaampaa löytää?*



## VAIHE 5. YHTEINEN SOPIMINEN: MIKÄ ON MERKITYKSELLISTÄ

Tässä vaiheessa kootaan yhteen, mitä on opittu. Mitä samanlaisia kokemuksia kokeilujen aikana ilmeni? Mitä koettiin eri lailla? Mitä yhteistä toimintaa kokemuksissa ilmeni? Mitä uusia taitoja ja käytäntöjä toiminnassa näyttyi? Törmättiinkö johonkin totuttuun, joka ei toimi? Sovitaan, miten halutaan jatkaa, mitä opitusta vahvistaa, mitä harjoittaa ja mistä kenties luopua. Päätetään, kuinka halutaan tehdä näkyväksi uudet opit, ajatukset, asenteet ja toimintatavat.

Sovitaan miten toiminnan tutkimista ja kehittämistä jatketaan. Fokus voi jälleen muuttua, mutta tutkimusmatkailu itselle ja tiimille tärkeiden ilmiöiden maailmassa jatkuu.

### TOSITARINA

*Seuraavassa kuussa tiimi kokoontuu taas ja pohtii, että syksyn aikana sekä toiminnassa että asenteissa on tapahtunut muutosta. Mietitään yhdessä, mikä on ollut olennaista.*

*Me on tajuttu, että aikuisilla on ihan mielettömästi valtaa. Tosi monet toimintatavat, joista me on tultu tietoisiksi, liittyy valtaan ja kuinka sitä käyttää – tai miten sitä voisi olla käyttämättä niin rajusti.*

*Meidän johtoajatukseksi on tullut lämmin vuorovaikutus. Tätä on seurattu ja hämmästelty syksyn aikana, kun on läh-*

## Yhteistutkijuiden menetelmä

### Vaihe 6. Yhteinen sopiminen: mikä on merkityksellistä

*detty toteuttamaan, niin se on levinnyt. Se on kuin lottovoitto. Ei sitä voi sanoin kuvailla.*

*Nyt me nautitaan suuresti, että ajatellaan samalla lailla: mitä ikinä tehdäänkin, niin tehdään yhdessä, ollaan oma porukka – se välittyy ja näkyy lasten puheissakin. Ilo, iloitaan mistä voidaan.*

*Jokainen tietää mikä on jutun juoni, mutta toteuttaa omalla tavallaan. Sen sijaan, että aina oltaisi jyrkkiä, niin nyt luetaan tilanteita ja joustetaan niiden mukaan. Kun on opittu tuntemaan toisemme ja lapset, kokeiltu eri tapoja, niin tiedetään, mikä ei toimi. Sovitaan asioista lapsen kanssa, ei uhkailla. Kaiken kaikkiaan joustavuus on lisääntynyt.*

*Luottamussuhteen muodostuminen kaikkien aikuisten välillä on tärkeää, että homma toimii. Meidän oli alkusyksystä vaikea huomioida toisiamme, mutta nyt kun on puhuttu, niin on ymmärretty ja opeteltu. On opeteltu avaamaan suu ja keskustelun kautta todettu, että ”hyvä kun sanoit, en ole tullut ajatelleeksi”. Opittiin rohkeasti sanomaan asioista, eikä odotettu, että joku lukee ajatukset. Että me voidaan tiimissä jakaa tilanteita ja kokemuksia, auttaa jaksamaan positiivisesti. Ei torpata toisiamme vaan tuetaan ja kannustetaan. Jokainen saa heitellä ideoita, eikä tule heti negatiivista, että tuota ei tehdä.*

*Pomon luottamus työntekijöihin heijastuu kauas. Jos ei ole sellaista luottamusta, niin joutuu olemaan varpaillaan koko ajan ja miettimään, että mitähän se pomo nyt meinaa. Sallivuus tulee avainasemaan – se, että pomo on antanut meidän kokeilla, tehdä ja toimia. Meidän pomo sanoo, että hänelle on sallittu virheitä, niin myös muiden sallitaan tehdä virhei-*

## Yhteistutkijuiden menetelmä

### Vaihe 6. Yhteinen sopiminen: mikä on merkityksellistä

*tä. Eikä se haittaa, jos ei mennyt putkeen, niin tehdään ensi kerralla toisin. Tehdään yhdessä tätä työtä koko tiimin, esimiehen ja vanhempien kanssa, ja se näkyy lapsille.*

*Lasten vanhemmilta voi myös kysyä, että kuinka sinä jaksat. He joutuvat perheissäkin kantamaan aikamoista kokonaisuutta. Kysellään ja keskustellaan vanhempien kanssa, kerrotaan päiväunista yms. Niin pikkuhiljaa opitaan tuntemaan toisemme.*

*Me on opittu myös luopumaan perinteisestä kehittämisen ajatuksesta. Joskus kun olin suunnitellut jotain ja toivoin, että saisin toteuttaa suunnitelman mukaan ja sitten seuraava suunnitelma ja sen toteutus. Nyt ymmärrän, että tämä on vähän kuin palapeli, että on ihan ok että siitä puuttuu 8 palaa, sen voi silti rakentaa. Tämä kehittämistyö on jatkuvaa, ei sillä ole loppupistettä, missä on saatu kaikki valmiiksi. Nytkin mulla on mielessä, että seuraavaksi voitaisiin ...*

# Lähteitä ja linkkejä sosioemotionaalisten taitojen kehittämiseen

Määttä, S., Koivula, M., Huttunen, K., Paananen, M., Närhi, V., Savolainen, H. & Laakso, M-L. 2017. LASTEN SOSIOEMOTIONAALISTEN TAITOJEN TUKEMINEN VARHAISKASVATUKSESSA: Tilannekartoitus, Opetushallitus ja Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, Raportit ja selvitykset 2017:17 [https://www.ooph.fi/sites/default/files/documents/lasten\\_sosioemotionaalisten\\_taitojen\\_tukeminen\\_varhaiskasvatuksessa.pdf](https://www.ooph.fi/sites/default/files/documents/lasten_sosioemotionaalisten_taitojen_tukeminen_varhaiskasvatuksessa.pdf)

Hyvärinen, K. & Sankala, S. 2010. LASTEN SOSIOEMOTIONAALISTEN TAITOJEN TUKEMINEN VARHAISKASVATUKSESSA, Opinnäytetyö, Sosiaalialan koulutus, Oulun seudun ammattikorkeakoulu [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22454/opinnayte\\_Hyvarinen\\_Sankala.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22454/opinnayte_Hyvarinen_Sankala.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kallio, K. 2017. LAPSEN SOSIOEMOTIONAALISEN KEHITYKSEN TUKEMINEN VARHAISKASVATUKSESSA, Opinnäytetyö, Sosiaalialan koulutusohjelma, Satakunnan ammattikorkeakoulu [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123176/Kallio\\_Kaija.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123176/Kallio_Kaija.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



*Kajander, S. & Veltheim, K. 2012. SOSIOEMOTIONAALISTEN TAITOJEN TUKEMINEN SOSIODRAAMAAN PERUSTUVASSA LASTEN TOIMINNALLISESSA PIENRYHMÄSSÄ, Kasvatustieteen Pro gradu –tutkielma, Jyväskylän yliopisto*

*<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45802/URN:NBN:fi:jyu-201505071754.pdf?sequence=1>*

*Kyöstilä, S. 2018. SOSIOEMOTIONAALISTEN TAITOJEN TUKEMINEN 6-7-VUOTIAILLA LAPSILLA ASKELEITTAIN – OPETUSOHJELMAN AVULLA, Psykologian lisensiaatintutkimus, Lääketieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/255277/Ky%C3%B6stil%C3%A4\\_Satu\\_Lisensiaatinty%C3%B6\\_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/255277/Ky%C3%B6stil%C3%A4_Satu_Lisensiaatinty%C3%B6_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y)*

*Leinonen M. 2017. LAPSEN SOSIOEMOTIONAALISET TAIDOT, HAASTAVA KÄYTTÄYTYMINEN JA TUKI PÄIVÄKODISSA, Kasvatustieteen kandidaatintyö, Kasvatustieteiden tiedekunta, Oulun yliopisto <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201705252152.pdf>*

*Trogen, T. Ilo olla yhdessä!™ – positiivisen kasvatustieteen kehittäjän nettisivut, joilla materiaalia positiivisen kasvatuksen tueksi <https://positiivinenkasvatus.fi/>*

*Trogen, T. 2017. PIENI KIRJA LUONTEENVAHVUUKSISTA <https://peda.net/joensuu/jsv1/vinkkipankki/pkll/p:file/download/b092d0bb-90b2402a45136cb6eb1dd0ace665e670/pieni-kirja-luontenvahvuuksista-2017.pdf>*

*Joensuun seudun varhaiskasvatus nettisivut Mitä on positiivinen pedagogiikka <https://peda.net/joensuu/jsv1/pp/mopp/nimet%C3%B6n-5e40>*

# Tää on se mun paikka -hankkeiden esittely



## TÄÄ ON SE MUN PAIKKA –KEHITYSHANKE LAB-AMMATTIKORKEAKOULU

Matkakirjan sadut ja niihin liittyvät opit ovat syntyneet Tää on se mun paikka -hankkeessa (1.1.2019 – 30.6.2020) toteutettujen tiimivalmennusten yhteydessä. Tiimivalmennusten tavoitteena oli kehittää päiväkotien toimintakulttuuria siten, että lapset saavat parhaan mahdollisen sosiaalisen ja emotionaalisen tuen varhaiskasvatuksen arjen kasvatustilanteissa.

Verkossa toteutetussa tiimivalmennuksessa ja kokonaisuuteen liittyvässä simulaatiotyöpajassa syvennettiin varhaiskasvattajien menetelmällistä osaamista. Tiimit määrittelivät kehittämistavoitteensa lapsiryhmän ajankohtaisten tarpeiden mukaan. Kokemuksia ja näkemyksiä jaettiin yhdessä, peilaten näitä asetettuihin tavoitteisiin ja ajankohtaiseen tutkimustietoon. Matkakirjan tarkoituksena on tehdä näkyväksi varhaiskasvatuksessa toteutettua kehittämistyötä sekä siinä hyödynnettyjä menetelmiä.

Varhaiskasvattajilla on runsaasti tietoa lasten sosioemotionaalisen kehityksen tukemisesta. Kuitenkin sosioemotionaalista tukea tarvitsevat lapset ovat yksi kasvattajia eniten kuormittava tekijä varhaiskasvatustyössä. Ajantasainen, teoreettinen tieto ei tunnu siirtyvän arkeen käytännön tilanteisiin. (Ahonen 2017, 253.) Työn kehittämisessä on tärkeää tunnistaa ne asiat, joihin voi vaikuttaa, ja tarttua niiden kehittämiseen, vaikka pienin askelin, ratkaisukeskeisellä asenteella (Ahonen & Roos 2019). Tiimivalmennuksissa keskeiseksi työvälineeksi nousi

lämmin vuorovaikutus. Vuorovaikutusta tarkasteltiin sekä teoreettisella tasolla, että erilaisissa arjen tilanteissa, yhdessä pohtien.

Usein täydennyskoulutukset kohdistuvat yksittäisiin työntekijöihin, joiden odotetaan jakavan uutta tietoa omissa tiimeissään. Toimintakulttuurin muutos ja myönteisen kasvatusilmapiirin vahvistaminen edellyttävät kuitenkin koko henkilöstön kouluttamista. Erillisten menetelmien sijaan lasten kehitystä tukevat johdonmukaisesti henkilöstön yhtenäinen ajattelutapa ja työote, joita kuvaavat kiireettömyys, lapsilähtöisyys sekä lapsen ymmärtäminen ja tukeminen. (Määttä ym. 2017.) Tiimivalmennuksissa koettiin merkitykselliseksi koko tiimin mukana olo kehittämisessä. Sen kautta löydettiin yhteisiä toimintatapoja ja saatiin mahdollisuus kehittyä yhdessä.

Tiimien kokemukset yhteisestä kehittämisestä on koottu satuina tähän matkakirjaan. Sadut perustuvat tiimivalmennusten yhteydessä toteutettuun ryhmäsadutukseen. Sadutuksessa kertojalla on lupa kertoa tarina oman kokemuksensa mukaan, ja se kirjataan sanatarkasti, ilman arviointia ja tulkintaa (Karlsson 2014). Ryhmäsadutuksella kiteytettiin valmennuskertojen päätteeksi tilannetta, johon tiimit olivat kehittämisessään edenneet.

Tiimivalmennuksissa syntyi hyviä keskusteluja. Prosessi auttoi kiinnittämään enemmän huomiota omaan tapaan olla vuorovaikutuksessa ja tietoisuus siitä vahvistui. Huomio siirtyi enemmän myös lapsiin ja tilanteiden ennakointiin. Positiivinen palaute lisääntyi, ja positiivinen puhe tarttui myös lapsiin. Yhteisen keskustelun tiimissä

ja toisten hyvistä työtavoista oppimisen koettiin edistävän yhteisen tietoisuuden kehittämistä.

*Ahonen, L. & Roos, P. 2019. Iloa ja oivalluksia! Pedagogiikan arviointi ja kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Nokia: Piia Roos Oy.*

*Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet – lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*Karlsson, L. 2014. Sadutus – avain osallisuuden toimintakulttuuriin. Jyväskylä: PS-kustannus.*

*Määttä, S., Koivula, M., Huttunen, K., Paananen, M., Närhi, V., Savolainen, H., & Laakso, M.-L. 2017. Lasten sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa. Helsinki, Finland: Opetushallitus. Raportit ja selvitykset, 17/2017. [viitattu 23.8.2019].*

Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/lasten\\_sosioemotionaalisten\\_taitojen\\_tukeminen\\_varhaiskasvatuksessa.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/lasten_sosioemotionaalisten_taitojen_tukeminen_varhaiskasvatuksessa.pdf)

## TÄÄ ON SE MUN PAIKKA – TUTKIMUSHANKE LUT-YLIOPISTON LAHDEN KAMPUS

LUT-yliopisto toteutti Tää on se mun paikka -tutkimushankkeen. Tutkimusaineistosta syntyivät tarinat positii-visesta ja negatiivisesta työpäivästä ja yhteistutkijuuden matkasta työn kehittämiseen. Tutkimukseen osallistuivat samat varhaiskasvatuksen tiimit kuin LAB:n valmennukseen.

Tutkimusta tehtiin osallistavan yhteistutkijuuden menetelmällä ("co-operative inquiry") (Heron, 1996; Heron & Reason, 2006). Menetelmässä keskeistä on tutkijoiden ja osallistujien yhteinen tutkiminen ja oppiminen, kokeilut sekä erilaisten tiedon muotojen hyödyntäminen. LUT:n tutkijoiden ohjaamana tunnistettiin arjen sosioemotionaalisia tilanteita, taitoja, tuen tarvetta ja toimintaa, jaettiin kokemuksia ja kokeiltiin eri menetelmiä hyödyntäen

esim. tietoisuustaitoja ja kuvallista työskentelyä. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvattajat eivät siis olleet tutkimuskohteina niin, että tutkimuksessa arvioitaisiin heidän kykyjään, taitojaan tai osaamistaan. Kasvattajat osallistuivat tutkimukseen avaamalla omia kokemuksiinsa: tunnistamalla hetkiä, jotka ovat sosioemotionaalisen osaamisen kannalta olennaisia ja tarkastelemalla tottumuksia, työtapoja ja toimintakulttuuria niihin liittyen sekä kokeilemalla erilaisia menetelmiä ja arvioimalla niiden vaikutuksia.

Tutkimushankkeen johtoajatuksena oli positiivinen lähestymistapa. Matkakirjassa on kerrottu positiivisen lähestymistavan tutkimustuloksista ja tärkeimmistä teorioista erityisesti työelämän liittyen. Tutkimushankkeen aikana huomiota keskitettiin erityisesti työyhteisöjen voimavaroihin ja positiivisiin hyvinvoinnin tekijöihin: työntekijöiden vahvuuksiin, tiimin tukeen, ilon ja hyvän mielen hetkiin arjen työssä. Tunnistamalla, mikä jo nyt tuottaa hyvää mieltä ja hyvinvointia varhaiskasvattajien ja lasten arjessa, voidaan satsata näihin hyviin hetkiin ja toimintatapoihin. Vahvistamalla hyviä ja toimivia asioita työssä on mahdollista saada aikaan positiivisen kehityksen kehä.

Tästä matkakirjasta löydät reittikartan yhteistutkijuuden soveltamiseen oman työyhteisösi kehittämässä.

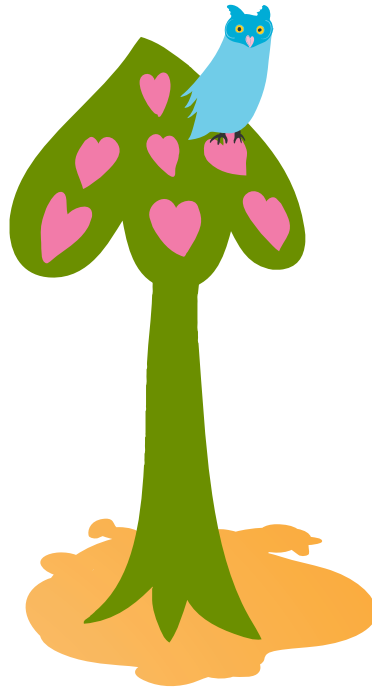
Lisäksi tutkimushankkeen tuloksena syntyi Kissakuoropeli (<https://aoe.fi/#/materiaali/452>). Se on pelillinen arviointimenetelmä, jota sekä aikuiset että lapset voivat pelata. Peli auttaa tekemään näkyväksi päiväkotiryhmän tai työyhteisön sosioemotionaalisen hyvinvoinnin nykytilaa

## Tää on se mun paikka -hankkeiden esittely

sekä tunnistamaan kehityskohteita ja kehityksen suuntaa. Keskeistä pelillisessä arvioinnissa on, että arvioijaa ja arvioinnin kohdetta ei erotella toisistaan, vaan pelaajat yhdessä – olivat he sitten varhaiskasvattajia, lasten vanhempia tai lapsia – avaavat kokemuksiaan ja tunteitaan.

*Heron, J. 1996. Co-operative inquiry: Research into the human condition. Sage Publications.*

*Heron, J., & Reason, P. 2006. The practice of co-operative inquiry: Research 'with' rather than 'on' people. In Reason, P. & Bradbury, H. (eds.) Handbook of action research (p. 144-154). Sage Publications.*



---

Julkaisun nimi:

*Matkakirja*

Julkaisun kirjoittajat:

*Martikainen Suvi-Jonna, Murto Pipsa, Oikarinen Tuija ja Vaara Tiina*

*LUT Scientific and Expertise Publications*

*Ammatilliset ja yleistajuiset julkaisut, ISSN-L 2243-3392, ISSN 2243-3392*

*Järjestysnumero sarjassa: 17*

*ISBN 978-952-335-524-8, Sähköinen julkaisu*

*Matkakirja (sosioemotionaaliseen hyvinvointiin varhaiskasvatuksessa) on kirjoitettu Opetushallituksen Tää on se mun paikka -tutkimushankkeessa.*

---