

Elina Vaikkinen

# TIIMITYÖSKENTELEMALLIN KEHITTÄMINEN PÄIVÄKOTIIN

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus (amk)

2023



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Elina Vaikkinen
Työn nimi	Tiimityöskentelymallin kehittäminen päiväkotiin
Toimeksiantaja	Päiväkoti Etelä-Savossa
Vuosi	2023
Sivut	39 sivua, liitteitä 33 sivua
Työn ohjaaja(t)	Seija Nissinen

## TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää päiväkotiin tiimityöskentelymalli. Päiväkotiin tuotettiin fyysinen tiimikansio, joka sisälsi tiimisopimuksen sekä työkaluja tiimin luomiseen ja ryhmäytymiseen. Opinnäytetyön tehtävänä oli lisätä varhaiskasvattajien ymmärrystä tiimityön tärkeydestä ja sen vaikutuksesta laadukkaan pedagogiikan tuottamisessa. Opinnäytetyö oli toiminnallinen ja sen toimeksiantajana toimi päiväkotie Etelä-Savossa.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin konstruktivistista tutkimusotetta sekä yhteiskehittämisen menetelmää. Tiedonkeruumenetelminä käytettiin toimeksiantajan ryhmähaastattelua sekä aiheeseen liittyvää aiempaa tutkimustietoa ja kirjallisuutta. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, johon osallistui päiväkodin kaikki varhaiskasvattajat sekä johtaja. Lopullinen tiimikansio koottiin yhdessä päiväkodin henkilöstön kanssa.

Haastattelun tulokset osoittivat, että päiväkodin henkilöstö piti tärkeinä ilmapii-riä, ammatillisuutta, yhteisöllisyyttä sekä pedagogiikkaa. Kansiota toivottiin selkeää, kevyttä ja raikasta, jota on helppo ylläpitää arjessa. Tulosten ja toiveiden perusteella kansioon kasattiin materiaalia, mikä tukee tärkeinä pidettyjä aiheita.

Tiimityöskentelymallin sekä tiimisopimuksen toteutusta ja toimivuutta seurattiin, toteutettiin ja arvioitiin kesä-elokuun aikana. Lopullinen arviointi tapahtui toimeksiantajan palautteena, joka toteutettiin kyselylomakkeella. Päiväkodin henkilökunta arvioi kyselyn perusteella tiimikansion olevan käytännössä toimiva, hyödyllinen ja omaa työskentelyä tukeva. Kehittämisideoina mainittiin fonttikoon muuttaminen isommaksi, jotta tekstiä olisi helpompi lukea.

Vaikka tiimikansio laadittiin juuri kyseiselle päiväkodille, sitä voi hyödyntää helposti kaikki varhaiskasvatuksessa työskentelevät, koska monet kamppailevat samojen asioiden, kuten kiireen ja henkilöstön vaihtuvuuden kanssa. Jatkokehittämismahdollisuudet kansiolle ovat hyvin laajat, koska kansiota pystyy helposti laajentamaan ja muokkaamaan tarpeen mukaan.

**Asiasanat:** Varhaiskasvatus, pedagoginen toiminta, sosioemotionaaliset taidot, tiimityö, tiimisopimus

Degree title	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Elina Vaikkinen
Thesis title	Developing a teamwork model in a day care centre
Commissioned by	A day care center in South Savo
Time	2023
Pages	39 pages, 33 pages of appendices
Supervisor	Seija Nissinen

## ABSTRACT

The purpose of this thesis was to develop a teamwork model for a day care centre. A team folder, which included a team contract as well as tools for team building and grouping, was produced for the day care centre. The purpose of the thesis was to increase early childhood educators' understanding of the importance of teamwork and its impact on implementing high-quality pedagogy. The thesis was practice-based and it was commissioned by a day care centre in South Savo.

A constructive research approach and co-development were applied in the study. The data collection methods used were the commissioner's group interview and previous research data and literature related to the topic. The interview was conducted as a semi structured theme interview involving all early childhood educators and the director of the day care centre. The final version of the team folder was compiled together with the day care centre staff.

The results of the interview showed that the staff of the day care centre considered the atmosphere, professionalism, community spirit and pedagogy important. The folder was expected to be clear, light, fresh, and easy to maintain in everyday life. Based on the results and wishes, material supporting the topics considered important was collected in the folder.

The implementation and functionality of the teamwork model and team contract were monitored, implemented, and evaluated from June to August. The final evaluation took the form of feedback by the commissioner, carried out through a questionnaire. Based on the survey, the staff of the day care centre estimated the team folder to be functional in practice, useful and supportive of their own work. The development ideas mentioned were to change the font size to a larger one to make the text easier to read.

Although the team folder was created for a specific day care centre, it can easily be applied by anyone working in early childhood education, as many struggle with the same issues, such as haste and staff turnover. The possibilities for further development of the folder are very wide because the folder can be easily expanded and modified as needed.

**Keywords:** Early Childhood Education, Pedagogical Activity, Socio-Emotional Skills, Teamwork, Team Contract

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	VARHAISKASVATUS.....	7
2.1	Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet .....	7
2.2	Varhaiskasvatuksen oppimis- ja tavoitenäkökulma.....	8
2.3	Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri.....	9
3	PEDAGOGIIKKA .....	10
3.1	Pedagoginen dokumentointi .....	11
3.2	Suunnittelu, arviointi ja kehittäminen .....	11
4	TIIMITYÖSKENTELY VARHAISKASVATUKSESSA.....	12
4.1	Tiimisopimus.....	15
4.2	Sosioemotionaaliset taidot tiimissä .....	16
4.3	Aiempi tutkimustieto.....	18
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TEHTÄVÄ.....	19
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	20
6.1	Konstrukttiivinen tutkimusote .....	22
6.2	Yhteiskehittäminen .....	24
6.3	Aineiston keruu .....	25
6.4	Aineiston analysointi .....	26
7	OPINNÄYTETYÖN TUOTOS.....	29
7.1	Tiimikansio.....	29
7.2	Arvioinnit.....	31
8	POHDINTA .....	32
8.1	Prosessin pohdinta .....	33
8.2	Luotettavuus ja eettisyys kehittämistyössä .....	33
8.3	Hyödynnettävyys ja jatkokehittämissuhteet .....	34
	LÄHTEET.....	36

## LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Arvioinnin kyselylomake

Liite 3. Tiimikansion pohja

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tiimityöskentelymallin kehittäminen päiväko-  
tiin. Työelämäkumppanina toimi päiväkotie Etelä-Savossa. Päiväkodille koottiin  
kansio, johon tuli tiimityöskentelyä tukevaa materiaalia sekä tiimisopimus-  
pohja. Tiimityöskentelymallin ja -sopimuksen avulla haettiin tehokasta, laadu-  
kasta ja yhtenäistä työskentelyä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissakin  
edellytetään, että pedagogiikkaa johtavalla ja toteuttavalla ammattihenkilös-  
töllä on yhteinen ymmärrys lasten oppimisen ja hyvinvoinnin edistämisestä  
(Kangas 2021, 14).

Varhaiskasvatuksen henkilöstön rakenne on muuttunut tai tulee muuttumaan  
lähivuosina uuden varhaiskasvatuslain myötä, kun henkilöstö kelpoisuuksia ja  
henkilöstörakennetta uudistetaan sekä selkeytetään tehtäviä ja vastuita. Uu-  
den lain mukaan päiväkodissa opetus-, kasvatus- ja hoitotehtävissä toimivalla  
henkilöstöllä vähintään kahdella kolmesta on oltava varhaiskasvatuksen opet-  
tajan tai sosionomin kelpoisuus. Näistä vähintään puolella tulee olla varhais-  
kasvatuksen opettajan kelpoisuus. Tämä lisäksi muilla tulee olla vähintään  
varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (Varhaiskasvatuslaki  
540/2018.) Alalla on kuitenkin ollut jo pidemmän aikaa vaikea resurssipula eri-  
tyisesti opettajista, joka uuvuttaa henkilöstöä. Kiireisen arjen lisäksi myös sai-  
rauspoissaolot haastavat varhaiskasvatuksen toimintaa. (Kukkala 2022.) Hen-  
kilökunnan määrän riittämättömyys esiintyy kiireenä sekä johtamisen, tiedotta-  
misen ja toiminnan katkoina ja häiriöinä (Koskinen 2021, 6).

Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelmassa vuosille 2021–2030  
nostetaan esille varhaiskasvatuksen työorganisaatioiden muutosta kohti mo-  
nialaista yhteistyötä ja verkostoitumista. Nämä edellä mainitut asiat edellyttä-  
vät työntekijöiltä monenlaista mukautumista sekä uuden tiedon omaksumista.  
Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, joten onkin tärkeää, että työyhteisössä  
sekä tiimeissä on kyky toimia alati muuttuvassa arjessa. Tiimin toimivuus, hy-  
vät vuorovaikutussuhteet sekä arvostuksen ja tuen tunne ovat työyhteisön voi-  
mavaroja, joiden avulla jaketaan vaikeitakin aikoja. (Parrila & Mäntyjärvi  
2021, 164–165.)

Työelämäkumppanina toimineen päiväkodin työskentelyssä oli paljon tiimi-työskentelyn käytänteitä, esimerkiksi selkeä päivästuuri ja työtehtävät. Päiväkodissa haluttiin kuitenkin koota kaikki sopimukset ja muut tärkeät dokumentit samaan fyysiseen kansioon, jotta kansiossa olevat asiat tulee käsiteltyä toimintakauden alussa ja sovittuihin asioihin on helppo palata jälkikäteen. Dokumentoimalla päiväkodin työntekijöillä olevaa hiljaista tietoa voitiin saada uudistettua ja yhtenäistettyä olemassa olevaa tietoperustaa sekä toimintatapoja. Päiväkodilla oli tapahtunut henkilöstömuutoksia, joten mallilla sekä sopimuksella haettiin myös vahvistusta tiimin rakentumiseen.

## **2 VARHAISKASVATUS**

Opetushallituksen (2022a) mukaan, varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista opetuksen, kasvatuksen ja hoidon yhdistävä kokonaisuus, jossa pääpainona on erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatusta järjestetään 0–6-vuotiaille ja sen tehtävänä on tukea ja edistää lapsen kasvua, kehitystä ja elinikäistä oppimista, edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksessa opittujen taitojen ja tietojen nähdään vahvistavan lasten yhteiskunnallista osallisuutta ja toimijuutta. Varhaiskasvatuksen ydin on lapset, heidän hyvinvointinsa sekä hyvä kasvu ja oppiminen (Kangas 2021, 12–13).

### **2.1 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet**

Varhaiskasvatustlain perusteella annettu valtakunnallinen määräys, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, ohjaa ja tukee varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteutumista ja kehittämistä. Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta kukin varhaiskasvatuksen järjestäjä laatii oman paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman siten, että se määrittää, ohjaa ja tukee varhaiskasvatuksen paikallista toteutumista. Paikallisesti laaditaan myös kaikille varhaiskasvatuksen piiriin kuuluville lapsille oma varhaiskasvatussuunnitelma. Sen lähtökohtana tulee olla lapsen etu sekä tarpeet. Valtakunnallista ohjeistusta laaditaan, jotta koko maassa toteutuu laadukas ja yhdenvertainen varhaiskasvatus. (Opetushallitus 2022b.)

## 2.2 Varhaiskasvatuksen oppimis- ja tavoitenäkökulma

Suomessa varhaiskasvatuksessa on vahvasti sosiokulttuurinen oppimiskäsitys. Tämä tarkoittaa ymmärrystä siitä, että lapsen oppiminen on kaikkialla tapahtuvaa ja jatkuvaa, eikä se pääty esimerkiksi oppimistehtävän päätyttyä. Sosiokulttuurisessa oppimiskäsityksessä lapsi nähdään aktiivisena vuorovaikuttajana ympäristönsä ja yhteisöjensä kanssa. Oppimisen ajatellaan perustuvan yksilön ja ryhmän toimintaan, vuorovaikutukseen, jaettuihin kokemuksiin sekä tiedon etsimiseen ja tuottamiseen. Sosiokulttuuriseen oppimiskäsitykseen liittyy myös ajatus, että lapsen oppiminen on parhaimmillaan, kun lapsi toimii lähikehityksen vyöhykkeellä aktiivisesti. (Kangas 2021, 22–24.)

Lapsi viettää päivästä ison osan varhaiskasvattajien ja muiden lasten kanssa vuorovaikutuksessa, joten varhaiskasvattajien vaikutusta oppimiseen ei tule aliarvioida. Ahosen (2023) mukaan on tärkeää, että varhaiskasvatuksen kasvattajat ovat tietoisia omista vuorovaikutuksellista valinnoistaan sekä niihin vaikuttavista tunnetaidoistaan, persoonallisuuden piirteistään sekä elämänsä historiastaan. Usein lapset myös kiintyvät häntä hoitavaan ja opettavaan henkilöön ja ikätovereihin, jolloin lapset myös mallintavat heidän käyttäytymistään omassa käyttäytymisessään. Ryhmässä oppiminen on prosessi, jossa kognitiiviset, sosiaaliset sekä fyysiset tiedot ja taidot kietoutuvat yhteen. (Kangas 2021, 24–25.)

Laaja-alaista osaamista kuvataan erilaisista taidoista ja tiedoista sekä tahdosta ja asenteesta muodostuvaksi kokonaisuudeksi, jolle luodaan pohjaa varhaiskasvatuksessa toteuttamalla laadukasta pedagogista toimintaa. Kyky hallita tietojen ja taitojen käyttöä sekä toimia oikealla tavalla on osa osaamista, johon vaikuttaa lasten omaksumat arvot, asenteet ja tahtotila. Laaja-alaisella osaamisella tavoitellaan edistystä lasten kehittymiseen yksilönä sekä yhteisön jäsenenä niin nyt kuin tulevaisuudessakin. Varhaiskasvatuksen toiminnassa huomioidaan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa mainitut laaja-alaisen osaamisen osa-alueet, joita ovat ajattelu ja oppiminen, kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja ilmaisu, itsestä huolehtiminen ja arjen taidot, monilukutaito, digitaalinen osaaminen sekä osallistuminen ja vaikuttaminen. (Opetushallitus 2022b.)



### 2.3 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin sisältyy monia osa-alueita, kuten yhteisön arvot ja periaatteet, työtavat ja yhteistyö, vuorovaikutuksen ja ilmapiirin sekä henkilöstön osaamisen, ammatillisuuden ja johtamisrakenteet. Myös oppimisympäristö on osa toimintakulttuuria. Varhaiskasvatuksessa varmistetaan kehittävä ja oppimista edistävä, mutta samalla myös turvallinen ja terveellinen oppimisympäristö lapselle. Fyysisten tilojen ja välineiden lisäksi oppimisympäristöksi katsotaan kuuluvan myös käytännöt ja yhteisöt, joilla tuetaan lapsen kehitystä, oppimista sekä vuorovaikutusta. Oppimisympäristö käsitteenä sisältää myös sosiaalisen ulottuvuuden. Yhteisesti sovitut toimintatavat sekä säännöt auttavat luomaan turvallisen, yhteisvastuullisen ja muita kunnioittavan oppimisympäristön, jossa tunteiden näyttäminen on sallittua ja niiden ilmaisuun ja itsesäätelyyn saa tukea. (Opetushallitus 2022b; Ranta 2021, 39.)

Myönteiset tunteet, kuten esimerkiksi kiitollisuus, optimismi ja sinnikkyys ovat oleellisia lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen kannalta ja siksi varhaiskasvatuksen toimintaympäristöissä tulee tehdä töitä niiden vaalimiseksi (Leskisenoja 2019, 71). Varhaiskasvattajien työskentely-ympäristöstä ja lasten oppimisympäristöstä rakentuu toimintakulttuuri, joka vaikuttaa molempien osapuolten kokemuksiin hyvinvoinnista (Martikainen & Oikarinen 2021, 148).

Työyhteisön jäsenet ja heidän toimintatapansa ovat osa toimintakulttuuria. Toimintakulttuuria muovaavat niin tiedostetut kuin tiedostamattomatkin ja joskus myös tahattomat tekijät, kuten esimerkiksi se, että asiat tehdään aina samalla tavalla, koska niin on aina tehty. Yhteisön sisällä toimintakulttuuri voi kuitenkin vaihdella hyvinkin paljon. Kaikki varhaiskasvatuksen yhteisössä toimivat jäsenet ovat toimintakulttuuriin vaikuttavia tekijöitä ja toisinpäin riippumatta siitä, osataanko vai ei tunnistaa sen merkitys. Lapset mallintavat aikuisia, jolloin esimerkiksi yhteisön arvot siirtyvät lapsille. Hyvä johtaminen on avainasemassa kehittymiskykyisen ja toimintaa arvioivan tiimin rakentumisessa. Hyvä, toimintakulttuuria edistävä johtaja rohkaisee kehittämään uutta sekä kannustaa tiimin jäseniä jakamaan ajatuksiaan. (Opetushallitus 2022a, 29–30.)

### 3 PEDAGOGIIKKA

Pedagogiikalla tarkoitetaan ammattihenkilöstön toteuttamaa, kasvatustieteen perustuvaa toimintaa, joka on tavoitteellista sekä suunnitelmallista lasten oppimisen ja hyvinvoinnin toteutumiseksi (Opetushallitus 2022b). Pedagogiikka on vuorovaikutuksen ilmiö ja muoto, ja siinä keskeisintä on se, millaisena lapset nähdään (Kangas 2021, 13). Pedagogiikka varhaiskasvatuksessa toteutuu arjen käytännöissä sekä lasten ja aikuisten välisessä vuorovaikutuksessa. Kasvatus, opetus ja hoito nähdään nivoutuneena yhteen suomalaisessa varhaispedagogiikassa. Pedagogiikka ilmenee siis kaikissa päivän tilanteissa, kuten esimerkiksi leikki-tilanteissa, ulkoilussa ja ruokailussa. (Karila 2017, 9–11.)

Pedagoginen toiminta ja sen toteuttaminen on siis kokonaisvaltaista toimintaa, jossa tärkeässä osassa on lasten ja varhaiskasvatuksen henkilöstön välinen vuorovaikutus sekä yhteinen toiminta. Kasvattajilla voi olla hyvin erilaisia taustoja, jollain voi olla enemmän työhistoriaa takanaan ja toiset voivat olla vasta valmistuneita. Pystyäkseen toteuttamaan pedagogiikkaa, täytyy jokaisen kuitenkin tiedostaa sen merkitys, sisällöt sekä keskeisimmät menetelmät. Varhaiskasvatuksessa esihenkilöllä on viimekäden vastuu siitä, että yksiköissä on ymmärrys siitä, mitä varhaiskasvatuksen pedagogiikka on. Esihenkilön tehtävänä on myös tukea tiimejä sen toteuttamisessa. (Campos Valle & Karkamo 2021, 16.)

Pedagoginen tieto ja ymmärrys on pohjana työn suunnittelulle, arvioinnille ja kehittämiselle ja se toimii jokapäiväisenä osana varhaiskasvatuksen arkea. Säännöllinen pedagogisen tietotaidon jakaminen kuuluu varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin. Päiväkodin johtajalla on keskeinen rooli pedagogisen tiedon jakamisen mahdollistamisessa, esimerkiksi selkeiden rakenteiden ja säännöllisten palaverien avulla. Kaikki toimintatavat sisältävät äärettömän paljon erilaista tietoa. Tieto voi esiintyä sekä näkyvänä, esimerkiksi tapana puhua, roolijakona, esineinä, dokumentteina tai sääntöinä ja menetelminä, että näkymättöminä, kuten esimerkiksi äänettöminä sopimuksina, käytäntöinä, normeina, vihjeinä tai ennako-oletuksina. Näin ollen jokaisessa yksikössä olisi tärkeää olla mahdollisuus tutustua muiden toimintatapoihin. (Haanpää & Holopainen 2021, 19–20.)

### **3.1 Pedagoginen dokumentointi**

Keskeisin osa pedagogista toimintaa on dokumentointi. Pedagoginen dokumentointi on työmenetelmä, jonka avulla tuetaan kaikkia varhaiskasvatuksen alueita aina suunnittelusta kehittämiseen. Sen avulla varhaiskasvatusta tehdään näkyväksi. Lisäksi pedagogisen dokumentoinnin tavoitteina on tuntee lapsi yksilönä, mahdollistaa huoltajien osallisuus toiminnan arviointiin ja kehittämiseen, oppia ymmärtämään lasten keskinäisiä suhteita sekä tunnistaa ja tiedostaa lasten ja kasvattajien välisen vuorovaikutuksen laatua. Dokumentoinnista tulee pedagogista, kun dokumentteihin palataan, niitä reflektoidaan ja niistä otetaan opiksi ja kehitetään toimintaa. (Opetushallitus 2023.)

Pedagoginen dokumentointi on suunnitelmallista toimintaa, ja sen avulla myös varhaiskasvatuksen henkilöstö voi kehittyä ammatillisesti. Pedagoginen toiminta edellyttää, että on tehty yhteiset niin sanotut pelisäännöt, joihin sitoudutaan, esimerkiksi tiimisopimus. (Opetushallitus 2023.)

Pedagoginen dokumentointi on tärkeä keino siirtää pedagogista tietoa varhaiskasvatusyhteisön sisällä, mutta myös varhaiskasvatuksen ja huoltajien vastavuoroisessa toiminnassa. Pedagogisen dokumentoinnin menetelmiä on useita erilaisia, voidaan käyttää esimerkiksi valokuvia, lasten töitä ja haastatteluita, henkilökunnan ylläpitämiä blogeja tai sosiaalisen median tilejä. Pedagogisen dokumentoinnin avulla nähdään hyvin lapsen kehityskaari, vahvuudet sekä tarpeet. (Haanpää & Holopainen 2021, 20.)

### **3.2 Suunnittelu, arviointi ja kehittäminen**

Varhaiskasvatuksessa pedagogisen toiminnan suunnittelusta vastaavat varhaiskasvatuksen opettajat. Pedagoginen painottuminen varhaiskasvatuksen kokonaisuudessa edellyttää pedagogiikan asiantuntijuutta, mutta myös sitä, että koko henkilöstöllä on yhteinen käsitys siitä, miten lasten oppimista ja hyvinvointia edistetään parhaalla mahdollisella tavalla. Kun varhaiskasvattajien pedagoginen ymmärrys laajenee, vaikuttaa se suoraan pedagogisen toiminnan laatuun ja sitä kautta positiivisella tavalla lasten kehitykseen, kasvuun ja oppimiseen. (Ahonen & Roos 2019, 12–16.) Pedagogisen toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen vaatii varhaiskasvatuksen työntekijöiltä osaamista. Se

vaatii myös jatkuvaa ammatillista kehittymistä, mikä onkin jokaisen työntekijän oikeus, mutta myös velvollisuus. Ammatillinen kehittyminen on koko työyhteisön etu, mikäli kehittyminen on sellaista, että se vaikuttaa tiimin toimintakykyyn positiivisesti. (Campos Valle & Karkamo 2021, 16.)

Varhaiskasvatuksen arviointi on ollut vuodesta 2015 asti lakisääteinen tehtävä. Jotta varhaiskasvatuksen laatua voi kehittää, vaatii se toiminnan arvioimista monipuolisesti. Laatua arvioimalla saadaan systemaattista tietoa kehittämistarpeista sekä pedagogisen toiminnan vahvuuksista. Arvioimalla varhaiskasvatuksen tavoitteita ja toimintaa tehdään varhaiskasvatuksesta näkyvää. (Hujala & Turja 2020.) Pedagogiikkaa ei voi kuitenkaan suunnitella tai arvioida ilman tavoitteita (Ahonen & Roos 2019, 14).

Pedagogisen toiminnan reflektointi on edellytys sille, että omaa pedagogista ymmärrystä voi kehittää. Omalle työlle voi sokeutua, mutta pedagogisen toiminnan reflektointi vaatii kykyä, mutta samalla myös rehellisyyttä tarkkailla kriittisesti omaa ja tiimin toimintaa. Pedagogisen ymmärryksen ylläpitäminen edellyttää myös tietoisuutta omista kasvatusarvoista sekä -uskomuksista. Arvojen äärelle onkin hyvä pysähtyä ennen jokaista toimintakautta ja tarpeen tullen, koska arvot, sekä omat että tiimin, luovat perustan koko pedagogiikalle ja sen arvioinnille. (Ahonen & Roos 2019, 16–18.)

#### **4 TIIMITYÖSKENTELY VARHAISKASVATUKSESSA**

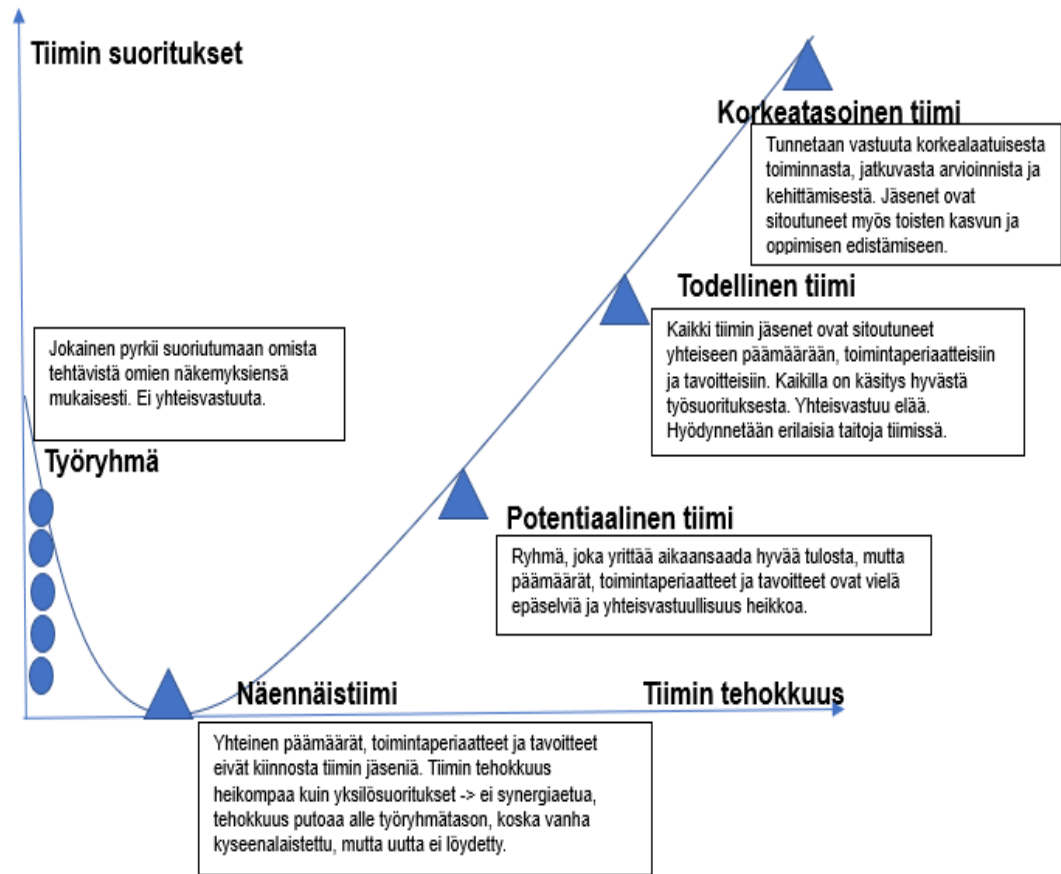
Tiimityöskentely tarkoittaa työskentelyä ryhmässä tai tiimissä, joka on pysyvä ja jolla on yhteinen tehtävä sekä mahdollisuus suunnitella omaa työtään. Ryhmä tai tiimi on usein kahden tai useamman henkilön muodostama joukko, joka on jatkuvasti vuorovaikutuksessa keskenään ja jolla on yhteinen tavoite. (Tilastokeskus s.a.) Tiimissä työskentely on yhteistyötä, joka on ilmiönä hyvin kontekstisidonnainen, mutta myös melko haastava ja monella tapaa ymmärrettävissä oleva. Yhteistyötä voi olla esimerkiksi tiedon tai materiaalin jakaminen, yhteisten tavoitteiden toteuttaminen, konfliktin- tai ongelmanratkaisua, yhdessä työskentelyä tai pidempään kestävää vuorovaikutusta. (Aira 2012, 11–12.)

Varhaiskasvatuksen tiimityö on käsitteenä melko uusi, vaikka tiimitoiminnalla onkin vankka tausta. Päiväkodin tiimillä viitataan yleisesti lapsiryhmän toiminnasta vastaavaan moniammatilliseen tiimiin. Perinteisin päiväkodissa työskentelevä tiimi muodostuu yleensä yhdestä tai kahdesta opettajasta sekä yhdestä tai useammasta lastenhoitajasta. Tiimi voi täydentyä esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajalla, avustajilla tai nykyään myös varhaiskasvatuksen sosionomilla. (Ahonen 2023.) Uusi varhaiskasvatuslaki (540/2018) tulee muuttamaan henkilöstörakennetta käytännössä niin, että esimerkiksi kolmen kasvattajan lapsiryhmässä työskentelee yksi varhaiskasvatuksen opettaja, yksi varhaiskasvatuksen sosionomi ja yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Henkilörakenteen uudistuminen on aiheuttanut paljon keskustelua varhaiskasvatuksessa tulevaisuuden työmarkkina aseman kamppailusta, ja tämä on voinut esiintyä työpaikoilla heikkona työilmapiirinä, joustamattomuutena, toisen työn aliarvostamisena, sitoutumattomuutena yhteiseen toimintaan sekä työmotivaation laskuna. (Koskinen 2021, 6.)

Varhaiskasvatuksessa tiimin elinkaari voi vaihdella isostikin, viikosta vuosiin, mikä haastaa osaltaan tiimin toimintaa. Ammattilaisten muodostamat tiimit järjestäytyvät uudelleen yleensä viimeistään toimintakausittain, kun lapsiryhmätkin osittain vaihtuvat. Myös henkilöstön vaihtuvuus haastaa tiimin toimintaa. (Ranta & Heiskanen 2022, 109–110.)

Varhaiskasvatuksessa tiimipalavereilla on iso merkitys toimivuuden kannalta. On tärkeää, että tiimit kokoontuvat säännöllisesti suunnittelemaan ja arvioimaan pedagogista toimintaa, jotta päästään keskustelemaan tiimin ja ryhmän asioista. Jokaisella palaverilla tulee olla selkeä päämäärä ja tarkoitus. Tiimipalavereista on hyvä kirjoittaa erillinen muistio päätetyistä asioista. Näin kaikki voivat tarvittaessa tarkistaa mitä on sovittu ja kuka sovituista asioista vastaa. (Koskimäki & Luokkanen 2021, 36–37.)

Parrilan & Mäntyjärven (2021) mukaan tiimin kehityskaaren voi jakaa viiteen erilaiseen vaiheeseen, jotka ovat työryhmävaihe, näennäistiimivaihe, potentiaalinen tiimi -vaihe, todellinen tiimi -vaihe sekä korkeatasoisen tiimin -vaihe (kuva 1).



Kuva 1. Tiimin kehityskaari (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 152)

Ensimmäisessä ”työryhmä”-vaiheessa kaikki tiimin jäsenet toimivat omien näkemyksiensä pohjalta. Toisessa ”näennäistiimin”-vaiheessa tiimin jäsenillä on ymmärrys yhteisen päämäärän ja toimintatapojen merkityksellisyydestä, mutta niille ei anneta riittävästi aikaa. Kolmannessa ”potentiaalisen tiimin”-vaiheessa kaikilta löytyy motivaatio yhteisten linjojen asettamiseen, mutta toimintaperiaatteet ja tavoitteet ovat epäselvät. Neljännessä ”todellisen tiimin”-vaiheessa tiimillä on selkeät tavoitteet tiimityön ja pedagogiikan kehittymiselle ja tiimin työskentelyä ohjaa tietoisuus vastuiden jakamisesta sekä tiimin jäsenten vahvuuksista. Viimeisessä ”korkeatasoisen tiimin”-vaiheessa tiimi täyttää kaikki ”todellisen tiimin” tunnusmerkit, mutta sen lisäksi vallitsee vahva arvioinnin ja kehittämisen ote. Lisäksi jokaisella on henkilökohtaiset oppimistavoitteet ja niitä arvioidaan säännöllisesti. Vain noin 10 prosenttia varhaiskasvatuksen tiimeistä saavuttaa ”korkeatasoisen tiimin” vaiheet. Tästä voidaankin päätellä, että tiimien on haluttava itse panostaa tiimityöhön, jotta se voi toimia parhaalla mahdollisella tavalla. (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 152–153.)

## 4.1 Tiimisopimus

Tiimisopimuksella tarkoitetaan sopimusta, johon kirjataan yhteiset, tiimin sisällä sovitut linjaukset, toimintaperiaatteet ja pelisäännöt (Ranta 2015, 33). Yhdessä tehdyt sopimukset tiimin sisäisestä vastuunjaosta sekä siitä, että jokainen sitoutuu noudattamaan niitä ovat välttämättömiä asioita tiimin toimivuuden kannalta. Toimiva tiimi on puolestaan laadukkaan pedagogiikan edellytys, joten on tärkeää ylläpitää yhdessä sovittuja asioita. Tiimi voi sopia itselleen sopivan tavan sopimuksen täyttöön, oli se sitten yhdellä istunnolla täytettävä tai monimuotoisempi prosessi. Tärkeintä on, että sopimus herättää keskustelua. Tiimisopimuksen myötä tiimissä on ikään kuin pakko alkaa puhumaan ja luomaan yhteisiä sääntöjä. Myös ammatillisen arvioinnin ja kehittämisen välineenä tiimisopimus on oivallinen työkalu. On tärkeää, että tiimin jäsenet tuntevat toisensa riittävän hyvin sekä tunnistavat toistensa vahvuudet. Tiimi on ikään kuin jäsentensä summa ja jokaisen henkilön tiimissä on kannettava vastuu siitä, että omalta osaltaan edistää positiivisuutta tiimissä. (Ahonen & Roos 2019, 111–131.)

Jokainen varhaiskasvatusyksikkö voi tehdä omannäköisensä tiimisopimuksen. Tiimisopimuksen käytännön toimivuuteen on kuitenkin hyvä kiinnittää huomiota, jotta sopimus on mahdollisimman hyvin palveleva kokonaisuus. Tiimisopimuksessa on tiimin perustehtävän lisäksi hyvä tarkastella myös esimerkiksi arvoja ja sääntöjä. Yhtenäinen tuki ja ponnistus työssä voivat vahvistaa yhteistä toimintaa sekä tuoda voimavaroja ja osallisuuden kokemuksia työyhteisöön. Lisäksi voi syntyä myös uusia hyviä käytänteitä varhaiskasvatuksen toimintaan. Hyvien käytänteiden rinnalla tulee tarkastella myös kriittisesti toimintakauden aikana kohdattuja ongelmia, ristiriitoja ja niiden ratkaisemista sekä tulevaisuuden visioita. Kokemuksiaan ja näkemyksiään avoimesti vaihtava ja toisten osaamista kunnioittava ilmapiiri luo turvaa kohdata epävarmuutta. Dialogisuuden kautta voidaan mahdollistaa hyvä työmotivaatio sekä uuden yhteisen oppimisen ja tiedon syntymistä. ”Hiljaista” osaamista ja tietoa jakamalla muodostetaan yhteistä tietoa, joka edistää tiimin kehittymistä. (Koskinen 2021, 7.)

Varhaiskasvatuksen opettajilla on vastuu pedagogiikan toteutumisesta ja näin ollen usein myös vastuu tiiminvetäjänä. Uuden opettajan tullessa tiimiin, on

tärkeää tehdä tiimisopimus, joka määrittää jokaisen tiimiläisen tehtävät ja vastuut. Tiimisopimus on aina tiimikohtainen työkalu, jolla määritellään työnkuvat ja toimintatavat juuri kyseiselle tiimille. Sopimusta tehdessä on hyvä keskittyä nykyiseen tiimiin ja luopua vanhoista toimintatavoista, jos parempia on saatavilla. (Lukkari ym. 2021, 26–27.) On tärkeää, että tiimin jokainen jäsen osallistuu tiimisopimuksen täyttämiseen, jotta jokaiselle on selkeänä niin oma, kuin muidenkin työnkuva. Työnkuvien ja -tehtävien ollessa selvät, vältetään ikäviltä ristiriidoilta eikä työntekijät voi vaatia toisiaan tekemään töitä, jotka eivät heille kuulu. Tiimisopimus auttaa tiimiä kasvamaan kiinteämmäksi ja yhtenäisemmäksi. (Lemmetti & Peltonen 2021, 32–33; Koskimäki & Luokkanen 2021, 36–37.)

#### **4.2 Sosioemotionaaliset taidot tiimissä**

Sosioemotionaaliset taidot ovat niitä taitoja, joita tarvitaan elämässä pärjätäkseen muiden ihmisten kanssa, kun ollaan vuorovaikutuksessa tai toimitaan yhteistyössä muiden kanssa. Sosioemotionaalisiin taitoihin kuuluu itsetuntemus sekä -säättely, sosiaalinen tietoisuus, ihmissuhdetaidot ja vastuullinen päätöksenteko. Sosioemotionaalisten taitojen kehitykseen vaikuttavat niin sisäiset kuin ympäristötekijätkin. (Määttä ym. 2017, 5–9.)

Myös varhaiskasvattajilla on lupa tuntea kaikenlaisia tunteita, sitä ei tule unohtaa työn ihmiskeskeisyyden vuoksi. Kyky säädellä tunteita ja niiden pohjalta vaikuttavaa käytöstä kuuluu hyviin tunnetaitoihin. Hyvät tunnetaidot ovatkin iso osa ammatillisuutta. (Ahonen 2023.) Positiivinen kehitys, potentiaalinen toteutuminen ja osallisuus on sosioemotionaalisisista kompetenssista syntyvää sosioemotionaalista hyvinvointia (Martikainen & Oikarinen 2021, 148). Varhaiskasvattajan käytökseen sekä lapsen kohtaamiseen ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on esimerkiksi varhaiskasvattajien hyvä mieli sekä optimisminen ja positiivinen asenne. Varhaiskasvattajien ja lasten hyvinvoinnit heijastuvat toisiinsa vaikuttaen toisiinsa joko positiivisesti, jos hyvinvointi toteutuu ja negatiivisesti, jos se vaarantuu. (Cumming ym. 2020.) Myös varhaiskasvattajien yleinen hyvinvointi ja lapsen positiivinen emotionaalinen kasvu ovat tutkitusti yhteydessä toisiinsa (Martikainen & Oikarinen 2021, 148).



Myönteinen sosioemotionaalinen kehitys edistää lapsen henkistä ja fyysistä terveyttä (Määttä ym. 2017, 7–8). Varhaiskasvatus on merkittävä toimija lapsen sosioemotionaalisen kehityksen tukemisessa, koska varhaiset kokemukset ovat aina pohjana uuden oppimiselle (Pihlaja & Viitala 2019, luku 1) ja koska lapsen kokonaiskehitykseen vaikuttaa lapsen ja hänen ympäristönsä vuorovaikutuksen laatu (Neitola ym. 2021, 25). Varhaiskasvatuksen työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus toimii mallina ja siirtyy lapsille, niin hyvässä kuin pahassakin, jolloin on tärkeää, että tiimin jokainen erilainen persoona on arvostettu sellaisena kuin on. Näin lapset saavat oppia, että kaikilla on mahdollisuus osallistua toimintaan ja jakaa omat ajatuksensa riippumatta siitä millainen kukin on. Varhaiskasvattajien keskinäisen vuorovaikutuksen lisäksi hyvät käytöstavat, kiinnostus toista kohtaan, luottamus ja arvostus sekä lupa yrittää ja epäonnistua ovat tärkeitä asioita, joista lapset ottavat mallia. (Ranta 2021, 31–33.)

Aina eivät kaikki tiimin henkilökemiat kohtaa eikä toimiva tiimityö ole itsestään selvyyttä. Tiimissä saattaa esiintyä epäluottamusta, kilpailua tai ristiriitoja, jolloin toiminnan kehittäminen ei mahdollistu tai toiminnassa esiintyy epäjohtonmukaisuutta ja epävarmuutta. Tiimityön ongelmat ja stressaava ilmapiiri vaikuttavat myös lapsen käyttäytymiseen sekä vuorovaikutukseen sen laatua heikentävästi. (Ranta & Heiskanen 2022, 111.) Silloin on tärkeää, että varhaiskasvattajilla on hyvät sosioemotionaaliset taidot. Näin voidaan keskittyä oleelliseen, eli omaan ja lasten hyvinvointiin. Avoin keskustelukuluttuuri antaa tilaa myös eriävälle mielipiteille. Jokaisen tiimin jäsenen tulee tehdä töitä tiimin hyvinvoinnin ja toimivuuden eteen, koska pahimmillaan varhaiskasvattajien keskinäiset erimielisyydet johtavat lasten häiriökäyttäytymiseen kuten kiusaamiseen. (Ranta 2021, 37–40.)

Varhaiskasvatuksessa tiimityöllä on tärkeä rooli laadukkaana pedagogiikan kannalta, mutta tiimityö nähdään myös varhaiskasvattajien hyvinvointia vahvistavana tekijänä. Yhteenkuuluvuuden tunteen puute voi heikentää työilmapiiriä ja lisätä stressiä. Stressin säätely on osittain sosiaalista ja yhteisöllistä. Näin ollen varhaiskasvattajat tarvitsevat stressin kanssasäätelyä, eli empaattista ja toisten emotionaalista tilaa kunnioittavaa käyttäytymistä. Kun varhaiskasvattajat voivat hyvin, myös lapset voivat hyvin. (Kangas 2021, 29.)

### 4.3 Aiempi tutkimustieto

Ahosen ja Roosin (2019) kehittämissä projektissa tiedusteltiin varhaiskasvatuksen henkilöstöltä mihin he työntekijöinä panostaisivat eniten, ja mikä on varhaiskasvatuksen laadun kannalta tärkeintä, pedagogiikan arviointi, tiimityön arviointi vai oman ammatillisen kasvun arviointi. Vastauksena panostuksen osalta nousi pedagogiikan arviointi ja oman ammatillisen kasvun arviointi. Varhaiskasvatuksen laadun kannalta tärkeimpänä pidettiin tiimityön arviointia sekä ammatillisen kasvun arviointia. Voidaan siis todeta tiimityön ja ammatillisen kasvun vaikuttavan pedagogiikkaan. Laadukkaana pedagogiikan toteutumisen kannalta on tärkeää, että tiimin jokainen jäsen on sitoutunut oman ammatillisen osaamisensa kehittämiseen. Tämä kulkee käsikädessä sen kanssa, että toimivaa tiimityötä ei voi olla, jos omaa osaamista ja tiimityön toimivuutta ei systemaattisesti arvioi ja kehittää. (Ahonen 2023.)

Rannan ja Uusiautin (2022) toteuttamassa tutkimuksessa tutkittiin, kuinka suomalaiset varhaiskasvatuksen opettajat kuvaavat tiimityötä työyhteisössään. Tutkimuksessa yhdistettiin määrällinen kyselytutkimus ja fenomenografinen haastattelututkimus, koska tutkimuksessa haettiin täsmällistä tietoa opettajien toiminnasta sekä itse ilmiön ymmärtämistä. Tutkimuksen perusteella voitiin löytää kolme tasoa, jotka kuvaavat toimivaa tiimityötä varhaiskasvatuksessa: toimivan tiimityön edellytykset, elementit sekä seuraukset. Edellytyksiksi nousi mm. päiväkodinjohtajan antama tuki tiimityölle ja tiimityön kehittämiseksi, henkilöstön pedagoginen osaaminen, avoin ja kannustava kulttuuri ja ilmapiiri sekä työntekijöiden matala vaihtuvuus. Elementteiksi nousi dialogisuus, keskustelut henkilökunnan jäsenten välillä, looginen toiminta sekä yhteinen visio suunnittelusta, pedagogisista arvoista ja tavoitteista. Toimivan tiimityön seurauksiksi puolestaan tunnistettiin lasten myönteiset oppimiskokemukset, lasten autonomisuuden ja vuorovaikutuksen tukeminen, myönteiset suhteet varhaiskasvatukseen ja kodin välillä sekä myönteiset vaikutukset varhaiskasvatuksen henkilöstön viihtymiseen työssään. Johtopäätöksinä voidaan todeta, että tiimityöskentely varhaiskasvatuksessa ei aina ole helppoa, mutta sen toimivuus on ensisijaisen tärkeää lasten myönteisen kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta. Lisäksi voidaan ajatella, että toimiva tiimityö rakentuu keskustele- vasta toimintakulttuurista, johdonmukaisesta toiminnasta sekä tiimin hyvinvoinnista.

Varhaiskasvattajien sosioemotionaalista hyvinvointia on tutkittu suhteellisen vähän, vaikka sen tiedetään olevan tärkeä varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttava tekijä (Cumming ym. 2020). Kuitenkin tunne- ja sosioemotionaalisten taitojen vaikutuksista tiimityöskentelyssä on tutkittu enemmän. Hökkä ym. (2019) tutkivat tunteiden ja niiden ilmaisun merkityksestä tiimityöskentelyssä. Tutkimus tehtiin kirjallisuuskatsauksena, jossa he tutkivat neljätoista eri tieteellistä julkaisua. Heidän tutkimuksensa mukaan iso osa työskentelystä ja oppimisesta tapahtuu sosiaalisessa kontaktissa muihin, tunneälyn ja -ilmaisun avulla. Näin ollen voidaan todeta sosioemotionaalisten taitojen olevan suoraan kyöksissä itse työhön, mutta myös sen laatuun ja tiimityöskentelyyn.

Myös Bakhtiar ym. (2018) ovat tutkineet sosioemotionaalisen vuorovaikutuksen vaikutusta tiimityöskentelyssä. He toteavat, että lämmin, turvallinen ja hyväksyvä sosioemotionaalinen vuorovaikutus on avain toimivaan ja avoimeen tiimityöskentelyyn. Toimivan tiimityöskentelyn vastakohtana toimii sulkeutunut ja negatiivinen, jopa epämiellyttävä työskentely tiimissä, mihin päädytään, mikäli tiimin jäsenet eivät ole kykeneväisiä sosioemotionaalisesti vakaaseen ja avoimeen kanssakäymiseen tiimin sisällä.

## **5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TEHTÄVÄ**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tiimityöskentelyä tukeva ohjeistus kirjalliseen muotoon. Päiväkodille kehitettiin heidän tarpeitaan vastaava tiimityöskentelymalli sekä -sopimus tehokkaamman ja yhtenäisemmän työskentelyn sekä laadukkaamman pedagogiikan tuottamisen tueksi. Mallin sekä sopimuksen tehtävänä on toimia työskentelyä ohjaavana ja yhdessä sovittuna tapana toimia, jota on helppo ylläpitää arjessa. Samalla tehtävänä oli lisätä päiväkodin kasvatushenkilöstön ymmärrystä tiimityön tärkeydestä ja sen vaikutuksesta laadukkaamman pedagogiikan tuottamisessa. Päiväkodin henkilökunta oli pohtinut tiimityöskentelyä jo pidemmän aikaa. Päiväkodin työskentelyssä oli paljon tiimityöskentelyn käytänteitä, kuten selkeät työtehtävät sekä päivästrukturi ja monista asioista sovitaan yhdessä palavereissa, mutta nyt tarkoituksena oli tuottaa yhteinen pohja koko toiminnalle.

Opinnäytetyö oli toiminnallinen, koska tehtävänä oli tuottaa konkreettinen tiimikansio. Ammatillisella kentällä toiminnallinen opinnäytetyö onkin yleensä esimerkiksi ohjeistus tai opas, jolla pyritään ohjeistamaan käytännön toimintaa. Toiminnalliselle opinnäytetyölle on olennaista käytännönläheisyys sekä työelämälähtöisyys, jossa yhdistyy tutkimuksellinen asenne sekä alan tiedot ja taidot. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotokseen tähtäävän työn kehittäminen edellyttää muiden toimijoiden mukana olemista eri vaiheissa. Työskentely etenee myös dialogisessa vuorovaikutussuhteessa, eli työn aikana tapahtuu keskustelua, arviointia, tarvittaessa työn uudelleen jäsentämistä, palautteen antoa sekä vastaanottamista ja myös verbaalista tukea. (Salonen 2013, 4–5.)

Työelämäkumppanina toimineessa päiväkodissa henkilöstörakenne muodostuu kahdesta varhaiskasvatuksen opettajasta sekä kolmesta varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta. Lisäksi päiväkodissa työskentelee johtaja, keittiötyöntekijä ja ryhmäavustaja. Päiväkoti on suhteellisen pieni ja siellä on ollut hyvin pysyvää ja pitkäaikaista henkilökuntaa. Uusi varhaiskasvatuslaki, kehittyvän varhaiskasvatuksen tunnistaminen sekä hiljattaiset henkilöstö muutokset saivat tiimityöskentelymallin kehittämisidean käyntiin.

Työelämäkumppanina toimineessa päiväkodissa oli paljon tiimityöskentelyn käytänteitä, kuten selkeät työtehtävät ja päivästrukturi sekä toimivat jakso palaverikäytännöt, jossa sovittiin yhteisesti asioista. Päiväkodilla ei kuitenkaan ollut käytössä viikoittaisia tiimipalavereita tai tiimisopimusta. Henkilövaihdosten myötä kaivattiin myös yhtenäisempään työskentelyotetta sekä työkaluja siihen, koska kiireisen arjen keskellä ei ymmärretä tai kohdisteta riittävästi aikaa ryhmäytymiselle, joka on kuitenkin oleellinen asia niin lasten kuin aikuisenkin kohdalla. Tiimityöskentelymallin myötä saataisiin myös kaikki tärkeät toimintakausittain käsiteltävät asiat ja dokumentit samoihin kansioihin.

## **6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS**

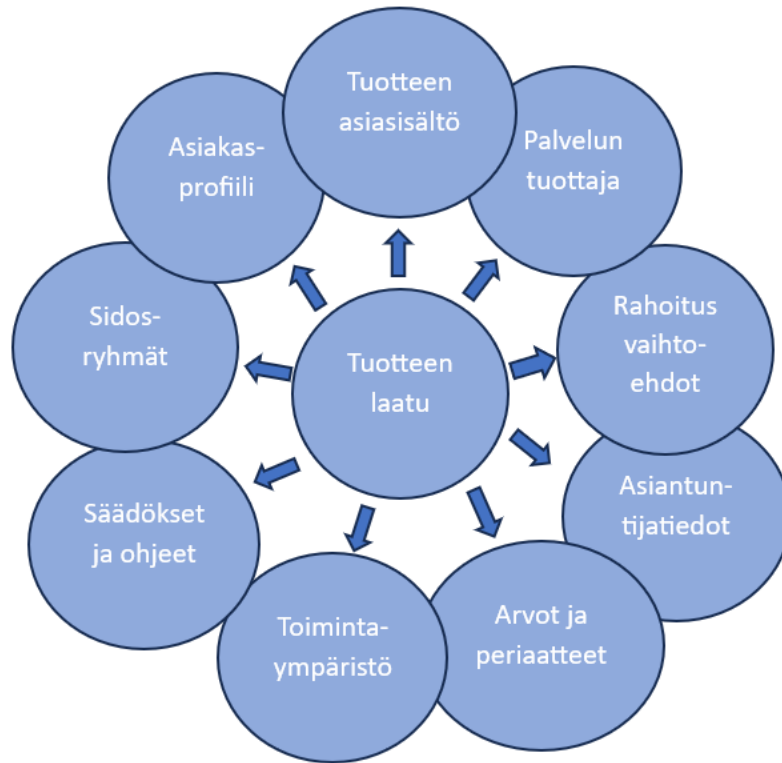
Kuvassa 2 on esitetty opinnäytetyöprosessin vaiheet ideoinnista raportointiin sekä opinnäytetyön aikataulukaus.



Kuva 2. Opinnäytetyön aikataulu

Opinnäytetyön ideointi käynnistyi lokakuussa 2022 toimeksiantajan tarpeesta. Jämsän & Mannisen (2000) mukaan ideointiprosessi käynnistyy, kun kehittämistarve on varma, mutta ei ole vielä tehty päätöstä ratkaisusta. Prosessi on kannatettava silloin kun se pidetään ennakkoluulottomana ja uudistavana ja kun tuotettavan tuotteen ominaisuuksia ei ole määritellä liian tarkasti etukäteen. Uuden tuotteen kehittämiseen etsitään keinoja erilaisin lähestymis- ja työtavoin, kuten esimerkiksi luovan toiminnan tai ongelmanratkaisun menetelmillä. Kehittäjien tulee itse arvioida ideoita koko prosessin ajan, mutta kehittämisenhankkeen tilaajalta on hyvä saada myös palautetta. (Jämsä & Manninen 2000, 35.)

Opinnäytetyön suunnitelma valmistui tammikuussa, ja silloin opinnäytetyön ideaa käytiin esittelemässä päiväkodin henkilökunnalle. Samalla pohjustettiin tulevaa ryhmähaastattelua. Helmikuussa järjestettiin ryhmähaastattelu, johon osallistui koko päiväkodin henkilöstö. Haastattelun jälkeen aloitettiin aineiston analysointi, jonka pohjalta tehtiin myös teoreettista taustatyötä tulevaa yhteistä tiimityöskentelymallin ja -sopimuksen kasaamista varten. Haastattelun ja teorian perusteella aloitettiin tiimityöskentelymallin luonnostelu. Tuotteen luonnostelu voidaan aloittaa, kun on päätetty, millainen tuote on aikomuksena valmistaa. Luonnostelussa on ominaista, että luokitellaan eri tekijät ja lähtökohdat, jotka ohjaavat tuotteen suunnittelua ja valmistumista. Huomioimalla eri osa-alueiden ydinkysymykset, voidaan turvata tuotteen laatu (kuva 3). (Jämsä & Manninen 2000, 43.)



Kuva 3. Tuotteen luonnostelua ohjaavat näkökohdat (Jämsä & Manninen 2000, 43)

Tuotteen luonnosteluun liittyy asiakasryhmään tutustuminen. Asiakkaan havainnointi ja haastattelu ovat hyödyllisiä kehitettävän tuotteen kannalta. On tärkeää ottaa huomioon myös yhteistyökumppaneiden ideat ja näkemykset. (Jämsä & Manninen 2000, 44–48.)

Ensimmäinen versio kasattiin yhdessä päiväkodin henkilökunnan kanssa huhtikuussa, jolloin jäi aikaa vielä teoria osuuden täydentämiseen. Ensimmäiseen versioon tehtiin valmista alustavaa runkoa ryhmähaastattelun ja teoriatiedon pohjalta. Näin varmistettiin tehokas ajankäyttö opinnäytetyön molemmille osapuolille. Tiimityöskentelymalli ja -sopimus olivat valmiina koekäyttöön toukokuun lopussa.

## 6.1 Konstruktiivinen tutkimusote

Opinnäytetyön toteutuksessa oli tutkimuksellinen kehittämistyön ote, jossa käytettiin konstruktiivisen tutkimuksen lähestymistapaa, koska sen tehtävänä oli käytännön ongelman, eli sen miten tuottaa laadukkaampaa ja tehokkaampaa varhaiskasvatusta, ratkaiseminen. Tämän lisäksi käsiteltiin ongelmaa, minkälainen on toimiva tiimityömalli kyseiselle päiväkodille. Näihin ongelmiin

haettiin ratkaisua kehittämällä tiimityöskentelymalli sekä tiimisopimus. Tiimityöskentelymallin luomisessa ja ohjeistuksessa hyödynnettiin teoriaa, joka tukee tiimityöskentelyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Konstruktiivisen tutkimusotteen tarkoituksena on tuottaa innovatiivisia konstruktioita, joilla ratkaistaan reaali maailman ongelmia. Konstruktioita ovat esimerkiksi ihmisten luomat mallit, suunnitelmat, kaupalliset tuotteet tai tietojärjestelmät. (Lukka 2014.) Konstruktiiviselle tutkimukselle keskeistä on kehitetyn ratkaisun toteuttaminen sekä arviointi käytännössä toimivuuden ja hyödyllisyyden osalta (Ojasalo ym. 2014, 38). Konstruktiivisessa tutkimuksessa kiinnitetään huomiota olemassa olevaan teoria tietoon sekä empiiristen löydösten reflektointiin takaisin teoriaan. Kuitenkin konstruktiivinen tutkimus on luonteeltaan kokeellista. (Lukka 2014.) Konstruktiivinen lähestymistapa valikoitui myös sen takia, että tulen itse olemaan mukana tiimityöskentelymallin testaamisessa.

Konstruktiivisessa tutkimuksessa voi käyttää eri menetelmiä hyvinkin kirjavasti, koska lähestymistapa ei rajaa pois mitään menetelmää. Tyypillinen aineistonkeruu menetelmä onkin haastattelu. Konstruktiivisen kehittämistyön prosessin aikana on suotavaa ottaa tulevia käyttäjiä mukaan alusta alkaen, koska kyseinen lähestymistapa korostaa kehittämistyön hyödyntäjien ja toteuttajan välistä vuorovaikutusta. (Ojasalo ym. 2014, 65–68.)

Opinnäytetyössä pyrittiin seuraamaan ja toteuttamaan tutkimukselliselle kehittämistyölle esitettyä prosessimallin vaiheita koko opinnäytetyöprosessin ajan (kuva 4).



Kuva 4. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo ym. 2014, 24)

Tutkimuksellinen kehittämistyötä kuvataan yleensä prosessina, jossa prosessin kaikki vaiheet seuraavat selvästi toisiaan. Kehittämistyössä edetään järjestelmällisesti yksi vaihe kerrallaan ja pyritään huomioimaan kaikki vaadittavat asiat ennen kuin voidaan siirtyä eteenpäin. Joskus kuitenkin voi joutua palaamaan vaiheissa taaksepäin, ennekuin on mahdollista edetä taas eteenpäin. Käytännössä prosessi työ voi olla huomattavasti hankalampaa eikä vaiheita välttämättä erota selkeästi toisistaan. Kun kehittämistyötä tarkastellaan prosessina, auttaa se työn laatijaa jäsentämään ja selkeyttämään kuvaa siitä, millaiseksi työ on kaiken kaikkiaan muodostumassa. (Ojasalo ym. 2014, 22–24.)

## 6.2 Yhteiskehittäminen

Opinnäytetyössä hyödynnettiin myös yhteiskehittämisen menetelmää eräänlaisen työpajan muodossa, koska tiimityöskentelymalli sekä tiimisopimus kasattiin yhdessä ja näin ollen loppukäyttäjät pääsivät vaikuttamaan tuotokseen alusta alkaen. Ojasalon (2014) mukaan kehittämisen keksipisteessä on luovuus ja sen lisääminen vaatii uskallusta katsoa asioita, uusin ja erilaisin ta-



voin. Niemisen (2020) mukaan tehokkuus ja tyytyväisyys paranee, kun asiakas on itse mukana kehitysprosessissa. Kähkösen (2021) mukaan yhteiskehittäminen voidaan määrittää loppukäyttäjän tai muiden sidosryhmäläisten kanssa tehtävänä tavoitteellisenä yhteistyönä ja sen pohjimmainen tarkoitus on ymmärtää asiakasta, jotta paras mahdollinen tuote voi syntyä. Jotta lopullinen tuote on toimiva ja haluttu, on tärkeää osallistaa tuotteen loppukäyttäjiä ja huomioida heidän tarpeensa, toiveet ja ongelmat koko kehityskaaren ajan.

Työpaja koostui yhdestä iltapäivästä, jossa käytiin kahvien äärellä läpi haastattelun perusteella luotu ensimmäinen versio tiimikansiosta. Kansiota esiteltiin ja toimeksiantajana toiminut päiväkodin henkilökunta sai kommentoida ja esittää toiveensa muutoksista. Kansion materiaalien järjestystä hieman muutettiin, yhdistettiin erillinen arvojen ajattelu sivu osaksi tiimisopimusta sekä korjattiin muutamia kirjoitusvirheitä. Kaiken kaikkiaan työntekijät olivat tyytyväisiä aikaansaannokseen.

Kansio suunniteltiin ja kehitettiin alusta alkaen yhdessä, jolloin päiväkodin työntekijät saivat olla mukana joka vaiheessa. Näin heidän tarpeensa tuli kuuluksi ja kansiota tuli juuri heidän tarpeitaan vastaava. Päiväkodin henkilökunta toi näkemyksiään ja ajatuksiaan hyvin esille ja kansiota oli helppo työstää.

### **6.3 Aineiston keruu**

Opinnäytetyön aineiston keruu tapahtui ryhmähaastattelulla, joka oli puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastattelurunkoa sekä nauhoitusta testattiin pienelle koeporukalle enne varsinaista haastattelua. Koekierroksella havaittiin, että pelkkä puhelimen nauhuri ei ollut riittävä, jotta nauhoite olisi selkeä. Nauhuria ei ollut saatavilla, joten varsinaisessa haastattelussa käytettiin sekä puhelimen, että tietokoneen nauhoittavaa sovellusta samanaikaisesti. Näin pystyttiin varmistamaan toiselta tallenteelta epäselvät kohdat.

Haastattelussa käsiteltiin tiimityöskentelyä, siihen liittyviä odotuksia ja itse tuotettavan mallin fyysistä tuotosta. Haastattelurunko (liite 1) oli hyvin pelkistetty, koska haluttiin antaa mahdollisimman paljon tilaa vapaalle keskustelulle. Run-

koon oli kuitenkin kirjattu valmiiksi apukysymyksiä siltä varalta, että keskustelua ei syntyisi tai se lähtee väärään suuntaan. Tiedonkeruu vaiheessa onkin parempi, että asioita mietitään ja pohditaan monesta näkökulmasta, jotta aineiston kasaamiseen on riittävästi sisältöä. Puusan (2020) mukaan, haastatteluiden tarkoituksena on pyrkiä saamaan mahdollisimman monipuolinen kuva ja sen hyviä puolia on juuri se, että tarvittaessa voi kysyä lisätietoa aiheesta. Liian tarkkaan etukäteen määrätyt aiheet tai tieto tutkimuksesta voi Puusan (2020) mukaan rajata tai suunnata ajatuksia väärään suuntaan, mikä puolestaan voi vaikuttaa epätoivotulla tavalla haastattelun sisältöön.

Ryhmähaastattelu valikoitui tämän opinnäytetyön menetelmäksi, koska tavoitteena oli saada mahdollisimman monipuolisesti tietoa. Lisäksi ajateltiin, että koska tiimityöskentelymalli oli tarkoitus koota yhdessä, on hyvä myös virittää ajatuksia ja tehdä pohjatyötä yhdessä tiiminä. Näin ollen voitiin alusta asti uudelleen rakentaa tiimin yhteistyötä.

#### 6.4 Aineiston analysointi

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi sisältää monia eri työvaiheita (kuva 5).



Kuva 5. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018)

Opinnäytetyön aineiston analysointi tapahtui aineistolähtöistä sisällönanalyysissä hyödyntäen. Tämä valikoitui analysointitavaksi siksi, että se nostaa parhaiten aineistosta esiin haastateltavien ajatukset. Sisällönanalyysi menetelmällä voidaan analysoida litteroitua haastattelua systemaattisesti. Menetelmällä saadaan tutkittavasta asiasta tiivistetty ja yleinen kuvaus. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi itsessään on kolmivaiheinen prosessi. Ensimmäiseksi aloitetaan alkuperäisen aineiston pelkistäminen eli redusointi. Tässä vaiheessa aineistosta karsitaan pois kaikki epäolennainen ja auki kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimustehtävää vastaavia ilmaisuja. Pelkistetyt ilmaisut listataan allekkain, jotta niitä voidaan ryhmitellä eri alaluokiksi, eli aloitetaan aineiston klusterointi. Klusteroinnin tarkoituksena on luoda alustavia kuvauksia tutkittavasta asiasta. Luokittelua jatketaan siten, että alaluokista yhdistetään yläluokkia, yläluokat yhdistetään pääluokaksi ja viimeisenä pääluokista muodostuu yhdistävä luokka, jonka voi yhdistää takaisin tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Ensimmäisenä oli kirjoitettava haastattelu auki. Haastattelu materiaalia oli ajallisesti yhteensä tunti ja 15 minuuttia. Auki kirjoittamisessa käytettiin Wordin ominaisuutta, jolla pystyi litteroimaan äänitallenteet suoraan tekstiksi. Tämä oli yllättävän tarkka, eikä tarkistus kuuntelu kierroksen jälkeen tarvinnut paljoa tarkentaa tekstiä. Alkuun tekstiä tuli monta sivua, yhteensä 48 sivua, koska haastattelu jäsenyi tiedostoon allekkain sisältäen kellonajat.

Tekstissä henkilöt muutettiin numeroiksi, koska ei ollut oleellista tietää kuka oli sanonut mitäkin. Aineiston kannalta oleellista eivät olleet myöskään pitkät tauot, joten ne suodatettiin pois. Lopulta aineistosta poimittiin vain ne lauseet, joilla oli haastattelun kannalta merkitystä. Lopullista aineistoa kertyi yhteensä 11 sivua. Tämän jälkeen pystyi aloittamaan luokittelun. Luokittelu osoittautui yllättävän haasteelliseksi, koska samassa lauseessa saattoi olla montakin eri asiaa tai sellaisia asioita, jotka olisivat voineet sopia moneen eri luokkaan. Luokittelu vaati pitkäjänteisyyttä sekä selkeää rajaamista aiheiden välillä.

Opinnäytetyössä kerätystä aineistosta nousi esiin neljä selvää pääteemaa: ilmapiiri, ammatillisuus, yhteisöllisyys ja pedagogiikka (taulukko 1).

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Yhteiset toimintatavat Sitoutuneisuus Rehellisyys Turvallisuus Tiimin yhteisöllisyys Luottamus Tuki Avoimuus Kiitollisuus Selkeys	Ilmapiiriin vaikuttavat tekijät	Ilmapiiri
Osaaminen ja osallisuus Vastuualueet Yksilötyöskentely Tiimityöskentely Perekdytys	Ammatillisuuteen vaikuttavat tekijät	Ammatillisuus
Sovittujen asioiden näkyväksi tekeminen Vaihtuvuus Hyödynnettävyys Arviointi ja mukautuminen Palaverit Tiimipalavereiden toteutuminen Toiminta käytännössä Järjestys Vapaus	Yhteisöllisyyteen vaikuttavat tekijät	Yhteisöllisyys
Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin sitoutuminen Lapset ja osallisuus Toiminta Pedagoginen ymmärrys Dokumentointi	Pedagogiikkaan vaikuttavat tekijät	Pedagogiikka

Taulukko 1. Esimerkki luokkien syntymisestä

Haastatteluun osallistunut päiväkodin henkilökunta piti tärkeänä sitä, että heidän päiväkodissaan on avoin ja toisia tukeva ilmapiiri, jossa kaikki saavat ilmaista mielipiteensä. Ilmapiiriin vaikuttavina tekijöinä nimettiin mm. luottamus, turvallisuus ja työkavereiden tuki. Henkilökunta piti tärkeänä myös sitä, että päiväkodissa on hyvä ”me-henki” ja kaikki ovat tasavertaisia työyhteisön jäseniä. Yhteisöllisyyttä haastaviksi tekijöiksi nimettiin esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuus ja se, ettei kaikkia sovittuja asioita ole saatu toteutettua tai kaikki

eivät ole niihin sitoutuneet. Ilman ammatillisuutta ei voi myöskään olla laadukasta pedagogista toimintaa, joten henkilökunta piti tärkeänä sitä, että jokaiselta löytyy osaamista, ymmärrystä ja sitoutuneisuutta toteuttaa paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa.

## **7 OPINNÄYTETYÖN TUOTOS**

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi tiimikansio. Haastattelun ja kehittämisillan perusteella luotiin tiimikansion ensimmäinen versio, joka oli valmiskäyttöön kestäkuun alkuun. Lopullinen versio muokkautui kesän aikana.

### **7.1 Tiimikansio**

Tiimikansiosta muodostui kaiken kaikkiaan 31-sivuinen opas varhaiskasvattajien käyttöön. Tiimikansio rakentui sillä ajatuksella, että sitä voi käyttää niin sähköisesti kuin tulostettunakin. Kansio on jaettuna esittely-, tiimiasioiden, pedagogisten painopisteiden, tiimiytymisen työkalujen sekä muiden asiakirjojen osioihin. Tiimikansion rakentamisessa hyödynnettiin ammattikirjallisuutta.

Parrilan ja Mäntyjärven esittämän ”tiimin kehityskaaren” vaiheet on hyvä tunnistaa omassa työssä. Kansiossa on materiaalia, jonka avulla pystytään saavuttamaan ”korkeatasoisen tiimin” -vaihe, eli jokainen on sitoutunut oman työn lisäksi myös muiden tiimin jäsenten ammatilliseen kasvuun ja oppimiseen. Tiimin kehityskaaren on tärkeää mennä eteenpäin koko ajan kehittyen lisää, joten työtä on arvioitava ja kehitettävä jatkuvasti.

Esittely-osiossa on esitelty tiimikansion sisältöä ja ideaa yleisesti sekä Kirsi Järvisen (2021) viisi ohjetta, miten toimiva tiimi rakennetaan. Ohjeet toimivat johdatteluna itse aiheeseen. Lisäksi esittely -osiossa on myös ”meidän tiimi” -sivu, johon työntekijät voivat liittää oman nimensä, tehtävänimikkeensä sekä halutessaan myös kuvansa.

Seuraava osio alkaa tiimisopimuksella. Sopimuksessa käsitellään tiimin jäsenet, perustehtävä sekä tavoitteet, tiimin arvot, yhteiset toimintatavat, ristiriidat ja epäkohdat, käytännön asiat, toiminnan suunnittelu, arviointi ja pedagoginen dokumentointi, kehittämiskohteet, tiimipalaverien käytännöt sekä kasvatusyh-

teistyö ja muut asiat. Jokaiselle kohdalle on omat sarakkeensa, johon on lisätty apukysymykset helpottamaan täyttämistä. Tiimisopimukseen laitettiin kaikki ne asiat, jotka on hyvä käsitellä uuden toimintakauden alkaessa.

Tiimisopimuksessa käsitellään arvoja, koska varhaiskasvatus koko yhteisön sekä kasvattajien omia arvoja voidaan pitää pedagogisen toiminnan lähtökohdana. Varhaiskasvatuksessa tärkeimpänä päämääränä on lapsen hyvinvoinnin sekä hyvän kasvun ja oppimisen edellytysten turvaaminen. Jotta päämäärään päästään, tulee kasvattajien vetää niin sanotusti yhtä köyttä ja käydä jatkuvaa arvokeskustelua koko yksikön sekä oman tiimin kesken. On tärkeää tarkastella arvojen sisällön lisäksi myös niiden toteutumista arjessa. Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa arvoperusta pohjautuu Lapsen oikeuksien sopimukseen. Varhaiskasvatuksen arvot ovat kirjattu myös varhaiskasvatusta velvoittavaan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin, joten arvokeskustelu on myös laissa säädetty perusta pedagogiselle kasvatustyölle. (Reijonen & Väinä 2021, 44.)

Osio jatkuu tiimipalaverin pohjalla, jossa on omat sarakkeensa osallistujille, toiminnan arvioinnille ja suunnittelulle, tiedotettaville ja muille asioille sekä ”viikon fiilikset”-osio, jossa voi esimerkiksi ympyröidä fiilistä kuvaavan emojiin. Lisäksi tiimiasioiden osioissa on myös omat kohtansa jokaisen työntekijän vastuualueille sekä -lapsille. Vastuualueet ja -lapset päätetään joka toimintakauden alussa, joten niiden pohja oli hyvä saada samaan kansioon muiden asioiden kanssa. Viimeisenä osiossa on pohja, johon työntekijät luovat itse säännöt tiimityöskentelylleen.

Pedagogiset painopisteet osioon on kasattu tiivistetysti päiväkodin paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman mukaiset pedagogiset painopisteet eli ne alueet, joihin erityisesti painotetaan varhaiskasvatuksessa. Näitä ovat leikki, vuorovaikutus, osallisuus sekä liikunta. Tämä oli toimeksiantajan toive kansioon.

Työkalu-osiota rakennettaessa otettiin huomioon haastattelussa nousseita asioita. Tiimin arviointi ja kehittäminen on tärkeää, jotta toimintaa voidaan kehittää ja jotta annetaan aikaa sille, että jokainen saa kertoa oman näkemyksensä tiimin tilasta. Tälle luotiin oma pohja. Liisa Ahonen (2023) esittelee kirjassaan

”Tiimin voimaa varhaiskasvatuksessa” eräänlaisen tiimitestin, jossa leikkimielisesti pystyy testaamaan tiimin vuorovaikutustapaa. Testi sisältää monta oleellista aihetta sekä antaa paljon pohdittavaa, joten testi valikoitui sellaisenaan kansioon. Samassa Ahosen kirjassa on painotettu tunnetaitojen tärkeyttä tiimissä, joten myös tästä aiheesta kasattiin materiaalia kansioon.

Viimeisenä osiona on muut lomakkeet ja asiat, jonka alle tiimi voi koota itse tärkeänä pitämänsä asiakirjat. Kansion tarkoituksena on tulevaisuudessa toimia osana arkea, helposti ja matalalla kynnyksellä hyödynnettävänä ja täytettävänä, joten kansiolle annettiin myös tilaa laajentua tulevaisuudessa.

## **7.2 Arviointit**

Opinnäytetyön tuotoksena syntyvää tiimityöskentelymallia arvioitiin kahdella tavalla. Malli valmistui kesäkuun alkuun, jolloin aloitin kyseisessä päiväkodissa syventävän, 10 viikkoa kestävä harjoittelun. Kesän ajan sain itse seurata, toteuttaa ja myös arvioida kehitetyn mallin toimivuutta. Toiseksi kesäkauden loppua, uuden toimintakauden alettua, varhaiskasvattajat arvioivat itse kehitettyä mallia kyselylomakkeeseen (liite 2) vastaamalla. Myös kyselylomakkeesta järjestettiin koekierros päiväkodin ulkopuolisille henkilöille. Koekierroksen perusteella ei tehty muutoksia kyselyyn. Kysely haluttiin pitää suppeana ja helposti täytettävänä.

Kesäkauden aikana tiimikansioon ei tehty merkittäviä sisällöllisiä muutoksia. Muutokset koskivat lähinnä sanamuotoja tai asetteluja. Ensimmäisessä versiossa vastuualueita oli jaoteltu toiminnan vastuualueisiin ja muihin vastuualueisiin. Päiväkodissa oli käytössä erillinen lomake, jossa oli lisäksi jaoteltu kaikki lapset vastuuikäisen mukaan. Nämä kaikki edellä mainitut sisällytettiin tiimikansioon yhden kokonaisuuden alle. Tiimisopimukseen lisättiin myös viikonfiilikset osio, jossa tarkoituksena on käsitellä sitä, miten onnistuttiin edellisellä viikolla.

Itse kansion käyttöönotto venyi kesäkauden lopulle. Henkilökunnan pitkät lomat, uudet henkilöstövaihdokset, mutta myös päivitetty tehtäväkuvat myöhästyttivät kansion käyttöönottoa niin, että tiimisopimus päästiin täyttämään vasta uuden toimintakauden alettua. Tiimityöskentelymalli pidettiin koko ajan

mielessä ja päiväkodin uuden toimintakauden suunnittelupäivänä kansiolle annettiin aikaa ja sen täyttämistä päästiin aloittamaan.

Oman arvioni mukaan tiimikansiosta tuli hyödyllinen ja tarpeellinen työväline päiväkodin arkeen. Kansioon saatiin paljon juuri tätä kyseistä päiväkotia palvelevaa materiaalia, jota on helppo käyttää arjessa. Käyttö vaatii sitoutumista kansion ylläpitoon, mikä on varmasti pienen vaivan arvoista. Kansio suunniteltiin niin, että se voidaan täyttää joko kerralla tai osissa, juuri siksi että se ei ehdollista tietynlaiseen toimintaan. Tärkeintä kuitenkin on, että tiimikansiolle annetaan aikaa ja sitä työestetään yhdessä.

Henkilökunta arvioi vielä tiimikansiota Webropol-kyselyn (liite 2) avulla. Kyselyyn vastasi viisi päiväkodin työntekijää. Kysely järjestettiin anonyymisti, koska oleellista tietoa ei ollut se, kuka oli vastannut mitään. Anonyymit kyselyt yleensä myös kannustavat vastaamaan rehellisesti. Vastausprosentti oli näin ollen 83,33 % eli hyvä.

Kyselyssä kysyttiin kansion toimivuudesta käytännössä, jossa vaihtoehdot olivat asteikolla yhdestä kymmeneen. Keskiarvoksi tässä kysymyksessä saatiin yhdeksän, eli vastaajat kokivat kansion toimivuuden hyväksi. Kansion hyödyllisyys oli myös asteikkokysymys yhdestä kymmeneen ja keskiarvo oli 9,6 eli hyvä myös. Vastaajat kaikki olivat sitä mieltä, että tiimikansio tukee omaa työskentelyä. Avoimessa palautteessa annettiin kiitosta tiimikansiosta ja vastaajat olivat iloisia, että kaikki osallistuivat miettimään asioita ja kokoamaan kansiota yhdessä. Kehittämisideoina toivottiin fonttikoon muuttamista isommaksi, koska paikoin pieneltä tietokoneen näytöltä oli hankala lukea pientä tekstiä. Tämä havaittiin myös tiimisopimusta täyttäessä, että sekä fontti että koko eivät olleet kovin toimivia, jos käytössä on esimerkiksi kannettava tietokone, jossa on pienempi näyttö verrattuna pöytäkoneeseen.

## **8 POHDINTA**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Etelä-Savossa sijaitsevaan päiväkotiin tiimityöskentelymalli ja -sopimus. Tarkoituksena oli tuottaa varhaiskasvat-  
tajille arjen työkalu tehokkaamman, laadukkaamman ja yhtenäisemmän peda-



gogisen toiminnan sekä ryhmäytymisen tueksi. Opinnäytetyön tehtävänä oli lisätä varhaiskasvattajien ymmärrystä tiimityön tärkeydestä ja sen merkityksestä laadukkaan pedagogiikan tuottamisessa. Opinnäytetyöllä oli todellinen tarve toimeksiantajana toimineessa päiväkodissa, mikä lisäsi motivaatiota työn tekemiseen. Opinnäytetyöllä sain olla mukana kehittämässä päiväkodin toimintaa sekä auttamassa arjen sujumisessa. Oli ilo huomata, miten aktiivisesti kaikki osallistuivat kansion luomiseen alusta saakka.

### **8.1 Prosessin pohdinta**

Opinnäytetyö oli kokonaisuudessaan prosessina iso, monivaiheinen ja sen tekeminen jakautui pitkälle aikavälille. Myöskään itse aihe ei ollut kovin helppo, koska vaikka teoriassa kerrotaan hyvän tiimin muodostamiseen tarvittavat asiat, eivät ne samat asiat toimi välttämättä käytännössä, koska ihmiset ovat erilaisia ja kaikki ei toimi kaikille. Opinnäytetyö vaati siis myös hyvää ihmistuntemusta. Yhteisen näkemyksen ja ymmärryksen kerrotaan olevan hyvän tiimin perustana, mutta valmista materiaalia yhtenäisyyteen pääsemiseen ei ole, vaan jokaisen tiimin on löydettävä oma tiensä.

Tiimityöskentelystä ja sen merkityksestä opin todella paljon opinnäytetyötä tehdessä. Koen näiden oppien kasvattaneen ammatillisuuttani ja olevan hyvin hyödyllisiä tulevaisuudessa, koska tiimini jäsenet muuttuvat urani aikana hyvin todennäköisesti monta kertaa. Vaikka tiimityöskentelymallin hiomiseen ja opinnäytetyön raportointiin meni paljon aikaa, koska sitä tehtiin työn ohella, olen silti tyytyväinen, että sain samalla testata sitä käytännössä myös itse. Toimeksiantajana toimineen päiväkodin jokaisen työntekijän kanssa yhteistyö toimi ongelmitta, ja olin hyvässä vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa.

### **8.2 Luotettavuus ja eettisyys kehittämistyössä**

Ojasalon ym. (2014) mukaan kehittämistyössä on aina kyse inhimillisestä toiminnasta, joten työn tavoitteet tulee luoda korkean moraalin mukaisesti, työ tulee tehdä tarkasti, rehellisesti sekä huolellisesti ja työn seurausten on oltava käytännössä hyödynnettäviä.

Opinnäytetyön luotettavuus osoitetaan sillä, että ryhmähaastattelussa olevat henkilöt, eli päiväkodin työntekijät, pääsevät tiimityöskentelymallin ja sopimuksen kokoamishetkellä todentamaan sen, että aineistoa, josta on puhuttu, ei ole muutettu vaan ainoastaan tiivistetty. Tutkimustuloksia ei siis muuteta. Ryhmähaastattelu tuo luotettavuudelle omat haasteensa, koska ryhmän sisäisen paineen vuoksi jokainen vastaaja ei välttämättä uskalla puhua asioista, joista haluaisi. Lisäksi ryhmähaastattelut ovat usein nopeatempoisia, jolloin vaarana on, että joku haastateltavista tulee loukatuksi tai väärinymmärretyksi. (Mäntyranta & Kaila 2008.)

Eettisyys on huomioitu siten, että ennen tutkimusprosessin alkamista on haettu tutkimuslupa ja ryhmähaastatteluun osallistuvilta on erikseen pyydetty suostumus osallistumisesta. Ojasalon ym. (2014) mukaan, ihmisten tulee aina tietää heidän roolinsa ja mitä tehdään. Lupa kerätään myös, jotta henkilökunnalla on turvallinen olo sen suhteen, että heitä ei tunnisteta ja loppuarviointi tapahtuu anonymisti.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvostossa Arene ry:ssä on laadittu ammattikorkeakoulu tasoisten opinnäytteiden eettiset suositukset. Nämä suositukset perustuvat lainsäädännöllisiin, kansallisiin sekä kansainvälisiin tutkimuseettisiin periaatteisiin. Tämä opinnäytetyö on toteutettu näitä periaatteita noudattaen. AMK-tasoisien opinnäytetyön tekijän tulee tiedostaa opinnäytetyöprosessissaan hyvä tieteellinen käytäntö sekä näiden vastuut. (Arene ry 2016, 5–8). Opinnäytetyö tarkastetaan plagioinnintarkastusohjelmalla, jolloin todetaan, ettei opinnäytetyötä ole kopioitu.

### **8.3 Hyödynnettävyys ja jatkokehittämisehdotukset**

Oman arvion sekä toimeksiantajan palautteen perusteella tiimikansio on hyödyllinen apuväline arkeen. Tiimikansiota pystyy hyödyntämään nyt sekä tulevaisuudessa sen helpon muokattavuuden vuoksi. Kansioon voi lisätä hyödylliseksi koettua materiaalia esimerkiksi ryhmäytymiseen tai lapsiin liittyen, kuten esimerkiksi ryhmävasun.

Jatkokehittämisehdotuksena kansioon voisi lisätä työhyvinvointia käsittelevän näkökulman, joka jätettiin pois tästä opinnäytetyöstä aiheen laajuuden vuoksi.

Aihe on kuitenkin tärkeä työssä jaksamisen kannalta, koska uskon samojen haasteiden, joita käsiteltiin tässä opinnäytetyössä laadukkaan varhaiskasvatuksen tuottamisen haasteina, vaikuttavan myös oleellisesti työhyvinvointiin.

## LÄHTEET

Ahonen, L. 2023. Tiimin voimaa varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.2.2023].

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

Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Humanities 179. E-kirja. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4708-8> [viitattu 30.12.2022].

Arene ry. 2016. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ammattikorkeakoulujen%20opinn%C3%A4ytet%C3%B6iden%20eettiset%20suositukset.pdf> [viitattu 24.9.2023].

Bakhtiar, A., Webster, E.A. & Hadwin, A.F. 2018. Regulation and socio-emotional interactions in a positive and a negative group climate. *Metacognition Learning*, 13, 57–90. *Verkkolehti*. Saatavissa: [https://dspace.library.uvic.ca/bitstream/handle/1828/9371/Bakhtiar\\_Aishah\\_Metacogn-Learn\\_%202018.pdf?sequence=1](https://dspace.library.uvic.ca/bitstream/handle/1828/9371/Bakhtiar_Aishah_Metacogn-Learn_%202018.pdf?sequence=1) [viitattu 2.9.2023].

Campos Valle, R. & Karkamo, P. 2021. Dialogissa ajatuskin kuuluu – toimivan tiimityön merkitys varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. *Laurea-julkaisut* 176. Laurea ammattikorkeakoulu, 15–18. E-kirja. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf?sequence=5&isAllowed=y> [viitattu 4.10.2023].

Cumming, T., Logan, H., & Wong, S. 2020. A critique of the discursive landscape: Challenging the invisibility of early childhood educators' well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood* 21, 96–110. *Verkkolehti*. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1463949120928430> [viitattu 7.1.2023].

Haanpää, M. & Holopainen, P. 2021. "Jaettu tieto ei sammaloidu" – pedagogisen tiedon jakaminen varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. *Laurea-julkaisut* 176. Laurea ammattikorkeakoulu, 18–23. E-kirja. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf?sequence=5&isAllowed=y> [viitattu 4.10.2023].

Hujala, E. & Turja, L. 2020. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.226544?sid=3207360801> [viitattu 12.1.2023].

Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Paloniemi, S. 2019. Emotions in Learning at Work: A Literature Review. *Vocations and Learning* 13, 1–25. *Verkkolehti*. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68455/hokka2020emotionsinlearning.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 2.9.2023].

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. 2. painos. Helsinki: Tammi.

Kangas, J., Lastikka, A.-L. & Karlsson, L. 2021. Voimaannuttava varhaiskasvatus. Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Karila, K. 2017. Mitä on varhaiskasvatuksen pedagogiikka? Teoksessa Pakanen, A. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri muuttuu. Nyt on pedagogiikan aika! Lastentarhanopettajaliitto, 9–11. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vol.fi/uploads/2018/10/31eded03-pedagogiikanaikajulkaisu-6.pdf> [viitattu 1.4.2023].

Koskinen, M. (toim.) 2021. Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. *Laurea-julkaisut* 176. Laurea ammattikorkeakoulu. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf?sequence=5&isAllowed=y> [viitattu 4.10.2023].

Koskimäki, H. & Luokkanen, A. 2021. Toimiva tiimityö ja sen osa-alueet osana laadukasta varhaiskasvatusta. Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. *Laurea-julkaisut* 176. Laurea ammattikorkeakoulu, 35–39. E-kirja. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf?sequence=5&isAllowed=y> [viitattu 4.10.2023].

Kukkala, E. 2022. Päivähoidon laittomasta tilasta on tullut uusi normaali. *Voima* 10–21. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://voima.fi/artikkeli/2022/paivahoidon-laiittomasta-tilasta-on-tullut-uusi-normaali/> [viitattu 17.1.2023].

Kähkönen, S. 2021. Yhteiskehittämisen opas 2021. Blogi. Päivitetty 05.2023. Saatavissa: <https://www.puheet.com/blogi/yhteiskehittamisen-opas> [viitattu 18.12.2022].

Lemmetti, K. & Peltonen, N. 2021. Hei! Me ollaan tiimi! Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. *Laurea-julkaisut* 176. Laurea ammattikorkeakoulu, 30–33. E-kirja. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf?sequence=5&isAllowed=y> [viitattu 4.10.2023].

Leskisenoja, E. 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. To- teuta käytännössä. Keuruu: PS-kustannus.

Lukka, K. 2014. Konstruktiivinen tutkimusote. Metodix – Metoditietämystä kaikille. WWW-dokumentti. Päivitetty 19.05.2014. Saatavissa: <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/> [viitattu 5.1.2023].

Lukkari, A., Merimaa, P. & Määttä, A. 2021. Vastavalmistuneen opettajan perehdytys varhaiskasvatuksen työntekijäksi. Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa.

*Laurea-julkaisut* 176, 25–29. Laurea ammattikorkeakoulu. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf?sequence=5&isAllowed=y> [viitattu 4.10.2023].

Martikainen, S.-J. & Oikarinen, T. 2021. ”Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin”: Sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa. *Journal of Early Childhood Education Research Volume* 10, 147–181. Verkko-lehti. Saatavissa: [file:///C:/Users/35840/Downloads/114174-Article%20Text%20\(with%20author%20details\)-221737-1-10-20220203.pdf](file:///C:/Users/35840/Downloads/114174-Article%20Text%20(with%20author%20details)-221737-1-10-20220203.pdf) [viitattu 7.1.2023].

Mäntyranta, T. & Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 124. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecim-lehti.fi/duo97349#s5> [viitattu 24.9.2023].

Määttä, S., Koivula, M., Huttunen, K., Paananen, M., Närhi, V., Savolainen, H. & Laakso, M.-L. 2017. Lasten sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa. Tilannekartoitus. Raportit ja selvitykset 2017:17. Helsinki: Opetushallitus. E-kirja. 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) [viitattu 26.12.2022.]

Nieminen, V. 2020. Yhteiskehittäminen kunnissa yhteiseksi asiaksi. Innokylä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/ajankohtaista/yhteiskehittaminen-kunnissa-yhteiseksi-asiaksi> [viitattu 10.1.2023].

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritolahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus. 2022a. Mitä on varhaiskasvatus? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus> [viitattu 16.12.2022].

Opetushallitus. 2022b. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Helsinki: Opetushallitus. E-kirja. Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2022\\_1.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf) [viitattu 16.12.2022].

Opetushallitus. 2023. Pedagoginen dokumentointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/pedagoginen-dokumentointi> [viitattu 19.1.2023].

Parrila, S. & Mäntyjärvi, M. 2021. Jaettu pedagoginen johtajuus ja tiiminä kehittämisen avaintekijät. Teoksessa Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.) Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen varhaiskasvatus Ry.

Pihlaja, P. & Viitala, R. 2019. Muuttuva varhaiskasvatus. Teoksessa Pihlaja, P. & Viitala, R. (toim.) Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus, luku 1. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 26.12.2022].

Puusa, A. 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, luku 3. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 17.11.2022].

Ranta, R. 2015. Tiimisopimukset ja tiimikehityskeskustelut pedagogisen johtajuuden välineinä. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Pro gradu- tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158861/riitta\\_ranta\\_progradu.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158861/riitta_ranta_progradu.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [viitattu 30.12.2022].

Ranta, S. 2021. Kasvun juuret. Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia? Jyväskylä: PS-kustannus.

Ranta, S. & Heiskanen, N. 2022. Toimiva tiimityö – Jaettu vastuu lapsen tuesta. Teoksessa Heiskanen, N. & Syrjämäki, M. (toim.) Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Jyväskylä: PS-kustannus, osa 2. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/book/9789523703261> [viitattu 19.11.2022].

Ranta, S. & Uusiautti, S. 2022. Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. *Kasvatus* 1. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/kasvatus/article/view/113950/67821> [viitattu 20.8.2022].

Reijonen, M. & Väinä, A. 2021. Arvot – pedagogisen toiminnan lähtökohta. Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. *Laurea-julkaisut* 176. Laurea ammattikorkeakoulu, 44–48. E-kirja. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf?sequence=5&isAllowed=y> [viitattu 4.10.2023].

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu. E-kirja. Saatavissa: <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf> [viitattu 18.9.2023.]

Tilastokeskus s.a. Tiimityö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html> [viitattu 27.12.2022].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-Kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 15.3.2023].

Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

## Haastattelurunko

Teemoja (1–6), joita käsitellään haastattelussa. Tarvittaessa apukysymykset keskustelun ylläpitämiseksi.

Lämmittelykysymys; Mikä auttaa sinua toimimaan työssäsi parhaalla mahdollisella tavalla?

1. Mitä tiimityöskentely on?
  - Miten koette tiimityöskentelyn näkyvän työskentelyssä tällä hetkellä?
  - Millaiset toimintatavat ovat käytössä tällä hetkellä?
  - Vastuun jako?
  - Onko työskentely sujuvaa?
  - Mihin toivotte muutosta?
2. Tiimityöskentelyn merkitys?
  - Arjessa?
  - Pedagogisessa toiminnassa?
  - Ammatillinen kasvu ja sen näkyminen omassa työssä?
  - Omien mielenkiintojen hyödyntäminen?
3. Tiimityöskentelyä edistävät tekijät?
  - Tiimityöskentely tulevaisuudessa?
4. Tiimityöskentelyä haittaavat tekijät?
  - Ongelmien käsittely ja ratkominen?
5. Tiimityöskentelymallin fyysinen koostumus?
  - Tärkeät teemat?
  - Onko olemassa jo jotain sopimuksia? Kuka on laatinut tai osallistunut laatimiseen?
6. Tiimityöskentelyn arviointi/ tiimisopimuksen päivittäminen.
  - Milloin ja miten?



**Arviointi kyselylomake (toteutus webropol -ohjelmalla)**

1. Kansion toimivuus käytännössä (asteikko)
2. Kansion hyödyllisyys (asteikko)
3. Kansio tukee omaa työskentelyä (kyllä, ei, en osaa sanoa)
4. Risut, ruusut & ajatukset (avoin)
5. Kehittämissideat (avoin)



# SISÄLLYSLUETTELO

Esittely

Meidän tiimi

Tiimisopimus

Tiimipalaverit

Vastuualueet ja -lapset

Tiimityöskentelyn säännöt

Pedagogiset painopisteet

Tiimitesti & työkaluja tiimiytymiseen

Muut lomakkeet ja asiat



Kuva: Microsoft kuvapankki.

# ESITTELY

---

Tämä tiimikansio on koottu tiimityöskentelyn tueksi. Kansio sisältää tiimisopimuksen, tiimipalavereiden sekä tiiminjäsenten ja vastualueiden pohjat, jotka voi helposti täyttää aina uudelleen. Lisäksi pohditaan työtä ohjaavia arvoja sekä tiimityöskentelyn sääntöjä.

Kansiosta löytyy myös tiivistetyt tietoisikut pedagogisista painopisteistä sekä erilaisia työkaluja tiimiytymiseen!

Lopuksi muut lomakkeet ja asiat otsikon alle voi koota kaikki ne asiakirjat, jotka tiimi kokee tarpeelliseksi.

Työniloa! 😊

# VIISI TIETÄ TOIMIVAAN TIIMIIN

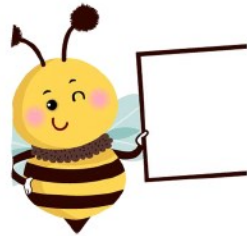
(Järvinen, K. 2021, 12.)

1. Asetetaan yhteiset tavoitteet ja sitoudutaan niihin. Kirkastetaan tavoitteet yhdessä tiiminä työskentelyn alkaessa.
2. Sovitaan vastuista ja työtehtävistä. Jaetaan työtehtävät ammatillisten vastuiden sekä kiinnostuksen ja vahvuuksien mukaan tasapuolisesti. Työtä ohjaa yhteiset pelisäännöt.
3. Luottamuksen ylläpitämiseen panostaminen. Jokaisella tiimin jäsenellä oikeus tuntea itsensä hyväksytyksi ja tärkeäksi. Tiimissä toimitaan avoimesti. On tärkeää panostaa myönteiseen ja kannustavaa vuorovaikutukseen.
4. Ei etsitä syyllisiä, keskitytään ratkaisemaan ongelmat. Arkiset ongelmat ovat osa työtä, joten ne kohdataan, niistä opitaan ja ne ratkaistaan yhdessä.
5. Yhdistetään vahvuudet! Jokainen ihminen on erilainen, joten nähdään se mahdollisuutena ongelman sijaan. Hyödyntämällä erilaisuutta voidaan luoda uutta ja päästä parempiin tuloksiin.

# MEIDÄN TIIMI



Nimi  
Tehtävänimike



Nimi  
Tehtävänimike



Nimi  
Tehtävänimike



Nimi  
Tehtävänimike



Nimi  
Tehtävänimike



Nimi  
Tehtävänimike



Nimi  
Tehtävänimike



Nimi  
Tehtävänimike

# TIIMISOPIMUS

---

(Ahonen, L. 2023; Fonsén, E. 2021; Järvinen, K.2021.)

## TIIMISOPIMUS TOIMINTAKAUDELLE 20xx-20xx

*Tiimisopimus laaditaan joka toimintakauden alussa ja päivitetään tarvittaessa.*

### Tiimin jäsenet

#### Arvot

*Mitkä ovat meidän työtämme ohjaavat arvot? Miten ne näkyvät arjessa?*

#### Tiimin perustehtävä ja tavoitteet

*Mitkä ovat vahvuutemme? Minkälaisen ilmapiirin haluamme rakentaa ryhmällemme?*

#### Yhteiset toimintatavat

*Miten takaamme toimintarauhan? Miten kohtelemme ja arvostamme toisiamme? Miten annamme palautetta? Miten luomme yhteisillä toimintatavoilla kiireettömyyttä?*



### Ristiriidat ja epäkohdat

*Minkälaisiin asioihin puutemme, milloin ja miten? Miten ratkaisemme tiimin sisäiset ristiriidat? Mitä teemme tilanteissa, jos tehdyt sopimukset eivät pidä tai tiimin jäsen ei sitoudu sovittuun?*

### Käytännön asiat

*Vastuuhenkilöt ja alueet? Miten hoidamme perehdyttämisen? Ammatillinen kouluttautuminen? Miten hoidamme poikkeustilanteet? Miten huolehdimme tiedonkulusta?*

### Toiminnan suunnittelu, arviointi ja pedagoginen dokumentointi

*Mitkä ovat meidän periaattemme havainnoimiselle ja kirjaamiselle? Miten lapsia osallistetaan pedagogiseen dokumentointiin, toiminnan suunnitteluun ja arviointiin?*

### Kehittämiskohteet ja konkreettiset toimenpiteet?

*Miten kehitämme ja arvioimme toimintaamme?*

### Tiimipalaverit

*Milloin ja miten pidetään? Kuka vastaa?*

### Kasvatusyhteistyö

*Viestintä huoltajien kanssa? Yhteiset tapahtumat? Huoltajien mahdollisuus osallistua varhaiskasvatuksen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen? Konkreettiset suunnitelmat ja vastuut sekä arviointi.*

### Muuta sovittavaa

# TIIMIPALAVERIT

PÄIVÄYS:

Osallistujat

Toiminnan arviointi & tulevan toiminnan suunnittelu

*Havainnot lapsista/ryhmästä ja toiminnasta? Mistä olisi tärkeä puhua? Mitä meille kuuluu nyt? Mitä ja miten teemme seuraavaksi?*

Tiedotettavat asiat

Muut päätettävät asiat

Viikon fiilikset



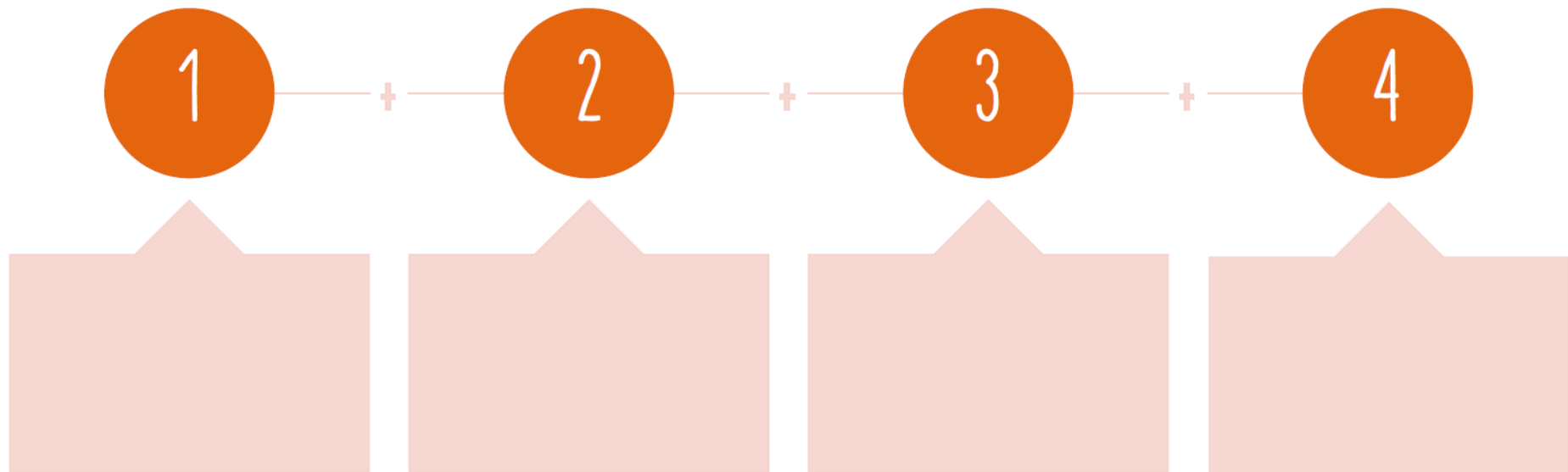
*"ONNISTUMINEN ON ASENNE. SE ON AVOIMUUTTA UUSILLE  
IDEOILLE, HALUKKUUTTA KUUNNELLA, INNOKKUUTTA  
OPPIA, HALUA KASVAA JA JOUSTAVUUTTA MUUTTUA."*

---

- BJ GALLAGHER

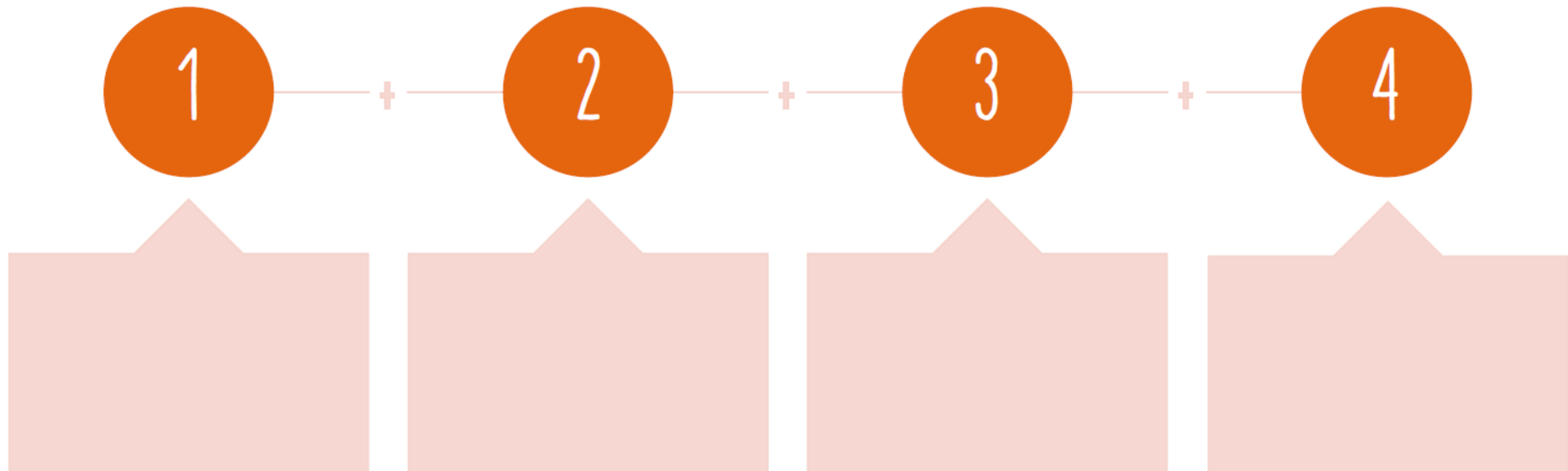
# VASTUUALUEET JA -LAPSET

---



# VASTUUALUEET JA -LAPSET

---



TIIMITYÖN  
KULTAISET  
SÄÄNNÖT



PEDAGOGISET  
PAINOPISTEET

---



# LEIKKI

(VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAN PERUSTEET 2022.)

---

- Lapsella on oikeus leikkiä ja oppia leikkien. Leikki saa näkyä ja kuulua!
- Leikki on aina lapselle merkityksellistä, se on iloa tuottavaa ja motivoivaa toimintaa. Leikkiessään lapset omaksuvat paljon tietoa ja oppivat erilaisia taitoja.
- Oppimisen lisäksi leikki edistää lapsien kehitystä ja hyvinvointia.
- Varhaiskasvatuksen henkilöstön on tärkeää tunnistaa leikkiä rajoittavia tekijöitä ja kehittää edistäviä toimintatapoja.
- Lasten leikinaloitteille, kokemuksille ja elämyksille tulee antaa tilaa, aikaa sekä leikkirauhaa. Leikkiville lapsille sekä aikuisille tulee mahdollistaa keskittyminen leikkiin!
- Monipuoliset, turvalliset ja pedagogiset leikki- ja toimintavälineet tulee olla lasten saatavilla ja käytössä.
- Jokaiselle on turvattava edellytykset leikkiä ja olla mukana yhteisissä leikeissä omien taitojensa ja valmiuksiensa mukaisesti.

# VUOROVAIKUTUS

(VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAN PERUSTEET 2022.)

---

- Varhaiskasvatuslain (540/2018, 3 §) mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on turvata lasta kunnioittava toimintatapa sekä mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet varhaiskasvatushenkilöstön ja lasten välillä sekä kehittää lapsen vuorovaikutustaitoja.
- Myönteiset vuorovaikutussuhteet ja tunnekokemukset edistävät oppimista.
- Vastavuoroinen ja kunnioittava vuorovaikutussuhde sekä myönteinen kosketus ja läheisyys ovat perusta hyvälle huolenpidolle ja hoidolle!
- Vuorovaikutusosaamiseen kuuluu taito kuunnella, tunnistaa ja ymmärtää eri näkemyksiä ja kyky reflektoida omia asenteita ja arvoja. Tällä on tärkeä merkitys omalle identiteetille, hyvinvoinnille sekä toimintakyvylle.
- Ajattelun ja kielen kehityksen sekä leikkitaitojen kehittymisen perustana on lasten ja henkilöstön sekä lasten keskinäiset vuorovaikutussuhteet.
- Lasten kokemukset kuulluksi tulemisesta ovat tärkeitä vuorovaikutustaitojen kehittymisen kannalta!

# OSALLISUUS

(VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAN PERUSTEET 2022.)

---

- Lapsilla on oikeus tulla kuulluksi ja osallistua omaan elämään vaikuttaviin asioihin.
- Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea lasta osallistumisen ja vuorovaikutustaitojen kehittämisessä sekä kannustaa oma-aloitteisuuteen.
- Inklusiivisen varhaiskasvatuksen ytimessä on lapsen osallisuus, sitoutuneisuus ja oppiminen.
- Inklusiiviseen toimintakulttuuriin kuuluu osallisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kaikessa toiminnassa!

# LIIKUNTA

(VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAN PERUSTEET 2022.)

---

- Varhaiskasvatuksen tehtävänä on kehittää lasten motorisia perustaitoja sekä kehontuntemusta ja hallintaa.
- Liikuntakasvatuksen tulee olla lapsilähtöistä, säännöllistä, tavoitteellista ja monipuolista.
- Lapsilla tulee olla riittävästi mahdollisuuksia päivittäiseen ja omaehtoiseen liikuntaan niin sisällä kuin ulkonakin.
- Erilaisten liikuntavälineiden tulee olla lasten saatavilla ja käytettävissä myös omaehtoisen liikunnan aikana. Turvallisuus on tärkeää huomioida!
- Liikunta on tärkeää lasten terveelle kasvulle, kehitykselle, hyvinvoinnille ja oppimiselle. Myös vauhdikkaat liikunta- ja peuhausleikit.
- Liikkuminen ryhmässä edistää lasten vuorovaikutus- ja itsesäätelytaitoja!

TYÖKALUJA

---

# TIIMIN ARVIOINTI & KEHITTÄMINEN

(AHONEN, L. 2023; JÄRVINEN, K. 2021.)

---

Mikä toimii, mikä ei? Työkaverin palaute?

Onko tavoitteisiin päästy?

Mitä ja miten toimintaa pitää vielä kehittää?

# TIIMITESTI

*(AHONEN, I. 2023.)*



Kuva: Microsoft kuvapankki.

TIIMITESTIN KÄYTTÖÖN ON SAATU LUPA AHOSELTA.

## VUOROVAIKUTUS

- A. Tiimissämme laadukas vuorovaikutus on kaikkea toimintaamme ohjaava ydinarvo. Meille on tärkeää sitoutua vuorovaikutukseen niin lasten kuin aikuistenkin kanssa.
- B. Tiimissämme vuorovaikutuksen laatu on vaihtelevaa. Ajoittain se on hyvinkin laadukasta, mutta toisinaan laatu saattaa heikentyä nopeastikin.
- C. Tiimimme vuorovaikutus on hyvin asiakeskeistä. Meille on tärkeää keskittyä olennaiseen.
- D. Tiimissämme vuorovaikutuksen laatu on hyvin vaihtelevaa. Tiimin sisällä on helppo puhua joistakin asioista, mutta monesta asiasta vaietaan kokonaan.
- E. Tiimissämme vuorovaikutus on usein heikkolaatuista. Tiimin sisälläkin asioista saatetaan huomauttaa toiselle jopa ilkeästi.

## TUNNETAIDOT

- A. Olemme tiiminä sitoutuneet kehittämään tunnetaitojamme yksin ja yhdessä. Sensitiivisyys kaikissa kohtaamisissa on meille tärkeää. Ilmaisemme tunteitamme avoimesti mutta ammatillisesti.
- B. Tunteita on lupa näyttää tiimissämme, mutta ne tarttuvat helposti tiimin jäsenestä toiseen. Välillä olemme todella hyvällä tuulella, toisinaan mielialamme laskee nopeasti.
- C. Kyllä me ilmaisemme tunteitamme tiimissämme, mutta niihin suhtaudutaan kohteliaasti ja pidättyvästi. Emme jää käsittelemään tunteita vaan suuntaamme katseen itse työhön.
- D. Kohtaamme tiimissämme tietynlaiset, lähinnä myönteiset tunteet avoimesti. Sen sijaan esimerkiksi turhautumisen, pettymyksen tai kiukun tunteet sivuutetaan kokonaan.
- E. Tiimissämme tunteille ei ole sijaa. Tunnistamme toistemme tunteita heikosti tai emme vain kiinnitä niihin tietoisesti huomiota.



## ILMAPIIRI

- A. Ilmapiiri tiimissämme on erinomainen, lämmin ja avoin. Töihin on lähes aina mukavaa tulla. Mikäli yhdellä tiimin jäsenistä on raskas päivä, muu tiimi tukee myötätuntoisesti.
- B. Ilmapiiri tiimissämme on ihan mukava. Välillä tunnemme olevamme suoranaisten unelmien tiimi, mutta aika usein sitoutumisemme yhteiseen tekemiseen herpaantuu tai olemme muuten vain vähän poissaolevan tuntuisia.
- C. Ilmapiiri tiimissämme on pääsääntöisesti miellyttävä. Keskitymme tiiviisti työhön. Välillä se ehkäisee tiimin jäsenten tarpeiden tunnistamista. Osoitamme myötätuntoa toisiamme kohtaan harvemmin.
- D. Ilmapiiri tiimissämme saattaa ajoittain olla ihan mukava, mutta välillä on hyvin jännitteinen. Myötätuntoa osoitamme vaihtelevasti tilanteen mukaan.
- E. Ilmapiiri tiimissämme on etäinen ja viileä. Usein töihin on ahdistavaa saapua. Myötätuntoa toisia kohtaan ei osoiteta juuri koskaan.

## PEDAGOGIIKKA

- A. Toimintaamme lapsiryhmässä ohjaa yhdessä keskustellen tuotettu visio laadukkaasta varhaiskasvatuksesta. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sisällölliset periaatteet tuodaan tavoitteellisesti vuoropuheluun lapsiryhmämme lasten tarpeiden kanssa. Meille kaikille on selvää, miten ja miksi lasten kanssa toimitaan.
- B. Käytämme säännöllisesti aikaa pedagogisten tavoitteiden äärellä. Kun innostumme, toimintamme on todella laadukasta. Joskus laatu kuitenkin heikkenee etenkin meitä aikuisia vähemmän kiinnostavan toiminnan aikana.
- C. Pedagogisesti tavoitteellisen toiminnan suunnittelu, arviointi ja kehittäminen on meille tärkeää. Usein pidämme kuitenkin kiinni liian tarkasti etukäteen laadituista suunnitelmistamme toimintaa ohjatessamme. Keskustelukulttuurimme on hyvin tehokas ja asiakeskeinen, mikä johtaa joskus siihen, ettemme pysähdy rakentamaan syvällisesti yhteistä käsitystä laadukkaasta pedagogiikan kulmakivistä.
- D. Pedagoginen toimintamme on ajoittain hajanaista, koska jokainen tekee töitä lasten parissa omalla tyyllillään. Yhteisten tavoitteiden rakentaminen on meille vaikeaa.
- E. Pedagoginen ja muu toimintamme lasten kanssa on hyvin kaavamaista. Pedagogista tavoitteita keskustelemme harvoin, sillä meillä tiimin jäsenillä ei ole hyvää ja avointa keskusteluyhteyttä toisiimme. Lähinnä keskustelemme pakollisista arkisista asioista ja sitten vain selviämme kukin parhaamme mukaan päivästä.

## PALAVRIKÄYTÄNTEET

A. Olemme nähneet tietoisesti vaivaa toimivien palaverikäytäntöjen rakentamiseen. Meille on tärkeää kokoontua tiiminä säännöllisesti suunnittelemaan, arvioimaan ja kehittämään toimintaamme lasten kanssa. Palaverissa keskusteluamme ohjaa asialista, joka auttaa meitä pysymään olennaisessa. Tärkeä palaveriin liittyvä arvomme on, että kaikki tiimin jäsenet pääsevät jakamaan omia oivalluksiaan ja kokemuksiaan arvostavassa ilmapiirissä.

B. Olemme muovanneet palaverihimme toimivat rakenteet, joista onnistumme pitämään kiinni melko usein. Pyrimme siihen, että jokainen tiimi jäsen tulee kuulluksi ja nähdyksi, vaikka mielipiteet välillä poikkeavatkin toisistaan. Aina joskus tämä tuntuu vaikealta, joten olemme yksissä tuumin päättäneet kiinnittää asiaan enemmän huomiota.

C. Palaverikäytäntömme ovat tarkkaan hiottuja. Haluamme pitää kiinni asialistasta ja aikataulusta emmekä siksi salli keskustelun koskaan rönsyillä turhaan. Tiukka asiakeskeisyys tosin rajoittaa välillä keskusteluamme liikaa, eikä toiminnan kehittäminen siksi aina suju kovin hyvin.

D. Palaverikäytännössämme olisi paljon hiottavaa. Aina joskus palaverit sujuvat hyvin ja saamme paljon aikaa, mutta usein vaikenemme kokonaisuuden kannalta keskeisistä asioista. Kun kaikki kiertävät kehää kuuman perunan ympärillä uskaltamatta tarttua siihen, keskustelu saattaa tyrehtyä ennen kuin se ehtii alkaakaan. Meitä vaivaa usein kyvyttömyys tehdä yhteisiä päätöksiä. Jätämme asiat hautumaan liian pitkäksi aikaa.

E. Palaverikäytäntömme ovat tehoittomia. Usein aika hupenee pelkkien juoksevien asioiden hoitamiseen, tai sitten keskinäiset välimme ovat niin tulehtuneet, että harmittaa edes istua saman pöydän ääreen yleensä päätämmekin palaverimme aina etuajassa.

## AMMATILLISEN OSAAMISEN JAKAMINEN

A. Meille tiiminä on tärkeää, että kukin saa tehdä työtään omien vahvuksiensa ja ammatillisen osaamisensa mukaan. Ammatillisen osaamisen kehittäminen on meille tärkeää paitsi tiiminä myös henkilökohtaisesti. Pidämme huolta siitä, että jaamme tiimissämme sekä tilanteen niin salliessa myös muiden tiimien kanssa ammatillista osaamista.

B. Ammatillisen osaamisen vahvistaminen ja jakaminen on meille tiiminä tärkeää. Aina emme kuitenkaan tavoita sitä, missä osaamista olisi kaikista tärkein kehittää, vaan tartumme herkästi vain miellyttäviin teemoihin. Joskus ammatillisen osaamisen jakaminen tiimin sisällä tuntuu vaikealta, sillä kukaan ei halua tehdä itsestään numeroa.

C. Ammatillisen osaamisen jakaminen on meille perusarkea. Käymme aktiivisesti koulutuksissa ja luemme ammattikirjallisuutta. Käsittelemme näiden antia yhteisesti ja peilaamme sitä käytännön työhömmme.

D. Emme juuri keskustele tiimissämme ammatillisen osaamisen jakamisesta. Meille tärkeintä on keskittyä perustyöhön lasten kanssa. Siinäkin riittää kylliksi haasteita.

E. Ammatillisen osaamisen jaksaminen ei kuulu toimintaamme. Mikäli joku joskus erehtyykin esittelemään uusia hyviä havaitsemiaan toimintatapoja, muut suhtautuvat siihen vähätellen tai muuten avoimen kielteisesti.

## PALAUTTEEN ANTAMINEN

A. Annamme tiimissämme toisillemme paljon myönteistä palautetta niin arjen hetkissä kuin yhteisissä palavereissamme. Vaikka kriittisen palautteen antaminen tuntuu joskus epämurkavalta, olemme yhdessä tiiminä sitoutuneet antamaan toisillemme sitäkin tarpeen vaatiessa. Pääsääntöisesti kriittisenkin palautteen antaminen sujuu hyvin, sillä luotamme toisiimme.

B. Annamme toisillemme myönteistä palautetta usein. Se vahvistaa yhteistä tekemisen iloa sekä antaa hyvän mielen niin palautteen antajalle kuin vastaanottajallekin. Kriittisen palautteen antaminen tuntuu vielä vaikealta, mutta harjoittelemme sitä ahkerasti.

C. Meidän tiimissämme annetaan sekä myönteistä että kriittistä palautetta ahkerasti. Palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen ei sovi sotkea tunteita. Tavoitteenammehan on kehittyä vieläkin paremmiksi varhaiskasvatuksen ammattilaisiksi.

D. Annamme myönteistä palautetta toisillemme joskus, mutta kriittistä palautetta emme koskaan. Toisen toimintaan puuttuminen tuntuu täysin vieraalta ajatukselta. Meillä jokainen keskittyy pikemminkin omaan työhönsä ja pyrkii hoitamaan sen mahdollisimman hyvin.

E. Meidän tiimissämme myönteistä palautetta annetaan harvoin, mutta kriittistä tai suorastaan negatiivista palautetta sitäkin useammin. Meille on muodostunut tapa huomautella toistemme tekemisistä aika matalalla kynnyksellä. Kyllähän se välillä tilannetta kuumentaa hetkellisesti, mutta tuleepahan sanottua asioita suoraan.

## TIIMITYÖN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN

A. Olemme tiiminä sitoutuneet arvioimaan ja kehittämään toimintaamme systemaattisesti. Meillä on suunnitelma, jonka mukaisesti pysähdymme säännöllisin väliajoin arvioimaan esimerkiksi sitä, millaista vuorovaikutuksemme on laadultaan, miten palautteen antaminen sujuu ja miten toimimme yksin lasten kanssa. Meille tiimimme toiminnan kehittäminen on innostavaa, sillä tiedostamme tiimityömme olevan suoraan yhteydessä toimintamme laatuun lasten kanssa.

B. Keskustelemme tiimityömme toimivuudesta aina joskus, mutta emme arvioi ja kehitä sitä systemaattisesti. Meille tärkeämpää on keskittyä työhömmme lasten parissa ja mieluummin käytämmekin palaveriaikaa lasten asioihin.

C. Meillä on kyllä suunnitelma tiimityön toimivuuden arviointiin ja kehittämiseen ja toteutamme sitä kalenteriin merkitsemämme ajan mukaisesti pari kertaa vuodessa. Muun ajan käytämme palaverimme pedagogisen toiminnan äärellä.

D. Emme juuri koskaan keskustele tiimityömme toimivuudesta. Jos keskustelemmekin, keskustelu on hyvin pintapuolista tai jännittänyt. Jokainen aistii, että on paljon asioita, joita kukaan ei halua lausua ääneen. Meillä ei ole kykyä käydä avointa keskustelua, joten siksi toimintamme tiiminä ei kehity.

E. Jos joskus vietämme aikaa tiimityön toimivuuden äärellä, keskustelun sävy kiristyy nopeasti. Toisten tapa tehdä töitä ärsyttää valtavan paljon, mutta asiasta on ihan turha keskustella, sillä riitaan se päättyy kuitenkin.

## KASVATUSYHTEISTYÖ

A. Arvostava ja aidosti dialoginen kasvatusyhteistyö on meille sydämen asia. Näemme tiiminä paljon vaivaa sen eteen, että kohtaamme perheistä jokaisen kunnioittavasti. Uskallamme puhua toisillemme ääneen myös tuntemastamme epävarmuudesta. Näissä tilanteissa ratkaisuja etsitään yhdessä koko tiimin voimin.

B. Kasvatusyhteistyö on meille tärkeää, ja panostamme siihen paljon. Välillä innostumme ideoimaan uudenlaisia toimintatapoja, joista olemmekin saaneet paljon myönteistä palautetta. Emme kuitenkaan käytä systemaattisesti aikaa kasvatusyhteistyöhön ja siksi sen laatu on ajoittain vähän vaihtelevaa.

C. Kasvatusyhteistyö on meille tärkeää. Olemme kuitenkin huomanneet, että melko perinteiset toimintatavat sopivat meidän tiimillemme parhaalla mahdollisella tavalla. Kasvatusyhteistyö toteutuu lähinnä vanhempainilloissa, vasukeskusteluissa ja tietyksi jokapäiväisissä kohtaamisissa.

D. Puhumme kasvatusyhteistyöstä jonkin verran, mutta lähinnä pintapuolisesti suunnittelemalla vaikkapa tulevaa vanhempainiltaa. Kasvatusyhteistyöhön liittämistämme arvoista emme puhu lainkaan. Jos tilanne jonkun perheen kanssa tuntuu haastavalta, meidän on vaikeaa löytää yhteisymmärrystä siitä, kenelle päävastuu tilanteen hoitamisesta kuuluu.

E. Kasvatusyhteistyöstä puhutaan sitten, jos on jotain akuuttia. Meidän tiimissämme kukin kohtaa perheet parhaaksi katsomallaan tavalla. Meidän tehtävämme on pitää huolta lapsista, ei heidän huoltajistaan.

## TIIMIN HYVINVOINTI

A. Meille on tärkeää, että kaikki tiimissämme voivat hyvin ja nauttivat työstään. Tiimimme hyvinvointia tuetaan arjessa kaiken aikaa suuntaamalla erityistä huomiota ilmapiiriin ja avoimeen keskustelukulttuuriin, mutta myös yksittäisten tiimin jäsenten elämäntilanteisiin. Huomioimme mielellämme toisiamme silloin, kun yhdellä on raskaampi elämänvaihe menossa. Ruokimme me-henkeä monipuolisesti. Niin rakasta kuin työ lasten parissa onkin, haluamme järjestää aikaa myös meille tiiminä.

B. Tiimin hyvinvointi on meille tärkeää, jotta jaksamme tehdä tätä arvokasta työtä lasten hyväksi. Järjestämme säännöllisesti työhyvinvointia ruokkivaa toimintaa ja pyrimme hitsautumaan entistä paremmin tiiminä yhteen. Ehkä voisimme panostaa tiimimme hyvinvointiin vieläkin paremmin.

C. Meidän tiimissämme jokainen kantaa vastuun omasta työhyvinvoinnistaan. Hyvinvoiva varhaiskasvatuksen ammattilainen turvaa myös lastenhyvinvointia. Työajalla keskitymme kuitenkin työhömmme lasten parissa ja vapaa-ajalla meillä kaikilla on omat menomme. Emme juuri panosta tiimin hyvinvointiin tiiminä.

D. Meidän tiimimme ei voi riittävän hyvin, mutta kukaan ei tohdi nostaa asiaa esille, saati tehdä jotain konkreettista tilanteen parantamiseksi. Olisi mukavaa olla osa hyvinvoivaa tiimiä eikä aina taistella väsymystä ja turhautumista vastaan.

E. Tällä porukalla on ihan turha hyvinvoivasta tiimistä puhua. Meille hyvinvoiva tiimi tarkoittaa sitä, että kestämmme toisiamme työpäivän ajan. Eipä tulisi mieleenkään viettää tässä seurassa yhtään ylimääräistä aikaa.

# TULOKSET

---

ENITEN  
A-KOHTIA

TIIMISSÄ  
TOTEUTUU USEIN  
LÄMMIN  
VUOROVAIKUTUS-  
TAPA

ENITEN  
B-KOHTIA

TIIMISSÄ  
TOTEUTUU USEIN  
RISTIRIITAINEN  
VUOROVAIKUTUS-  
TAPA

ENITEN  
C-KOHTIA

TIIMISSÄ  
TOTEUTUU USEIN  
TEKNINEN  
VUOROVAIKUTUS-  
TAPA

ENITEN  
D-KOHTIA

TIIMISSÄ  
TOTEUTUU USEIN  
VÄLTTELEVÄ  
VUOROVAIKUTUS-  
TAPA

ENITEN  
E-KOHTIA

TIIMISSÄ  
TOTEUTUU USEIN  
ETÄINEN  
VUOROVAIKUTUS-  
TAPA

# TUNNETAIDOT PUHEEKSI TIIMISSÄ

(AHONEN, I. 2023.)

ON TODELLA TÄRKEÄÄ, ETÄ TUNNETAIDOISTA PUHUTAAN TIIMEISSÄ. ON MYÖS TÄRKEÄÄ PYSÄHTYÄ YHDESSÄ POHTIMAAN AIHETTA SÄÄNNÖLLISIN VÄLIAJOIN LÄPI TOIMINTAKAUDEN. TÄSSÄ HIEMAN VINKKEJÄ KESKUSTELUN TUEKSI.

Tunnetaitoinen aikuinen varhaiskasvatuksessa:

- Millainen on hyvät tunnetaidot omaava aikuinen?
- Miten tunnetaidot näkyvät lasten kanssa työskentelyssä?
- Miten tunnetaidot heijastuu tiimiin ja tiimityöhön?
- Miten tunnetaidot vaikuttavat kasvatusyhteistyöhön?

Tunnetaidot tiimissämme:

- Mitä vahvuuksia tiimistämme löytyy?
- Millaisissa tilanteissa tunnetaidot tukevat toimintaamme tiiminä?
- Mitä kehitettävää tiimistämme löytyy?
- Millaisissa tilanteissa tunnetaitomme kaipaavat vielä kehittämistä?

Tunnetaidot lapsiryhmässämme:

- Miten tuemme lasten tunnetaitojen kehitystä päivittäisessä toiminnassa?
- Näemmekö arkisissa tilanteissa ne hetket, jolloin tunnetaitojen tukemista tarvitaan, esim. lasten väliset konfliktit?
- Hyödynnämmekö laajasti erilaisia tunnetaitoja tukevia materiaaleja?

Tunnetaidot kasvatusyhteistyössä:

- Miten tunnetaitomme heijastuvat kasvatusyhteistyöhön perheiden kanssa?
- Millaisissa tilanteissa tunteiden säätely on helppoa?
- Millaisissa tilanteissa tunteiden säätely ja kasvatusyhteistyö tuntuu haastavalta?
- Miten käsittelemme tunteet, jotka kasvatusyhteistyö nostaa esiin?

# MUUT LOMAKKEET JA ASIAT

---

# LÄHTEET

- Ahonen, L. 2023. Tiimin voimaa varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 1.4.2023].
- Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.) 2021. Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen varhaiskasvatus Ry.
- Järvinen, K. 2021. Varhaiskasvatuksen tiimikirja. Työkirja toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Helsinki: Pedatieto Oy.
- Opetushallitus 2023. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. PDF-tiedosto. Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatus-suunnitelman\\_perusteet\\_2022\\_1.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatus-suunnitelman_perusteet_2022_1.pdf) [viitattu 1.4.2023].
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018.