



**TURUN
YLIOPISTO**

Assertiivinen vuorovaikutus

Osana kasvatuksen ja opetuksen ammatillista tiimityötä

Turun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta
Turun yliopiston opettajankoulutuslaitos, Rauma
Varhaiskasvatuksen opettajan tutkinto-ohjelma/kandidaattitutkielma

Laatijat:
Kristiina Lastunen
Anu Virtanen

9.4.2026
Rauma

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Oppiaine: Kasvatustiede, Varhaiskasvatuksen opettajan tutkinto- ohjelma

Tekijät: Anu Virtanen, Kristiina Lastunen

Otsikko: Assertiivinen vuorovaikutus – osana kasvatuksen ja opetuksen ammatillista tiimityötä.

Ohjaajat: Yliopistonlehtori Johanna Kortessalo-Ainasoja

Sivumäärä: 39 sivua

Päivämäärä: 9.4.2026

Tiivistelmä

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena oli tarkastella assertiivisuutta vuorovaikutustaitona sekä sen merkitystä kasvatus- ja opetusalan henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa. Aiheen tarkastelua ohjasi käytännön työelämästä nouseva tarve ymmärtää ja myös kehittää henkilöstön välistä vuorovaikutusta. Laadullisessa tutkimuksessa selvitettiin, mitä assertiivisuus on, millä tavoin assertiivinen vuorovaikutus näkyy tiimien neuvottelutilanteissa sekä miten assertiivista vuorovaikutustapaa voidaan hyödyntää päivittäisissä arjen työtilanteissa kasvatus- ja opetusosalalla. Tutkimus toteutettiin narratiivisena kirjallisuuskatsauksena, jossa aineisto analysoitiin aineistolähtöisen laadullisen sisällönanalyysin avulla koodauksen ja teemoittelun avulla. Aineisto koostui assertiivisuutta ja vuorovaikutusta käsittelevistä tutkimuksista sekä muusta tutkimuksen kannalta relevantista kirjallisuudesta.

Tutkimustulosten perusteella assertiivisuus on jämäkkää, kunnioittavaa ja kohteliasta vuorovaikutusta. Se näyttäytyy muita ja itseä kohtaan huomioon ottavavana, tavoitteellisena viestintänä. Assertiivisuus ilmenee kasvatus- ja opetusosalalla erityisesti avoimena viestintänä, toisten kunnioittamisena, rakentavana palautteen antamisena, rajojen asettamisena sekä kykyä käsitellä ristiriitoja dialogisesti. Assertiivinen vuorovaikutus tukee tiimien yhteistyötä, työhyvinvointia ja psykologista turvallisuutta. Lisäksi se heijastuu lasten ja oppilaiden hyvinvointiin, sillä aikuisten keskinäinen vuorovaikutuksen tapa toimii mallina sosiaaliselle toiminnalle.

Tulokset osoittavat, että assertiivinen vuorovaikutus on keskeinen ammatillinen taito kasvatus- ja opetusosalalla. Sen tietoinen kehittäminen voi vahvistaa työyhteisön toimintaa sekä pedagogisen työn laatua. Tutkimustulosten perusteella olisi kiinnostavaa tarkastella tarkemmin opettajankoulutuksen vuorovaikutusosaamisen opetuksen sisältöjä sekä työelämän täydennyskoulutustarvetta. Tämän tutkimuksen ja aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella assertiivisuutta on tarkasteltu kasvatus- ja opetusosalalla melko vähän erityisesti aikuisten välisen vuorovaikutuksen näkökulmasta, mikä korostaa aiheen jatkotutkimuksen tarvetta.

Avainsanat: assertiivisuus, vuorovaikutus, opettaja, tiimityö, kasvatus- ja opetusala.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	4
2	Mitä on assertiivisuus?	6
2.1	Assertiivisuuden historiaa	9
2.2	Assertiivisuuden muodot ja esiintyvyys	11
3	Vuorovaikutuksen merkitys ja laatu kasvatus- ja opetushenkilöstön välisessä yhteistyössä	13
3.1	Tutkimusnäkökulmia ammatillisen vuorovaikutuksen ja työyhteisön yhteyksistä	13
3.2	Assertiivisuus osana ammatillista vuorovaikutusta kasvatus- ja opetusallalla	17
4	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	21
5	Laadullisen kirjallisuuskatsauksen toteutus	22
5.1	Narratiivinen kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	22
5.2	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	26
5.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	28
6	Tulokset	30
6.1	Assertiivisuus vuorovaikutustaitona aikaisempien tutkimusten mukaan	30
6.2	Assertiivisuuden ilmeneminen tiimien neuvottelutilanteissa kasvatus- ja opetusallalla	31
6.3	Assertiivisen vuorovaikutuksen hyödyntäminen kasvatus- ja opetusalan arjen työtilanteissa	33
7	Pohdinta	35
	Lähteet	37

1 Johdanto

Assertiivisuutta pidetään yhtenä keskeisimmistä sosiaalisista taidoista. Assertiivinen viestintä on arvostettua, mutta siihen voi liittyä myös ristiriitaisia tunteita (Kauppila, 2005, s. 150). Kunnioittava, selkeä ja tavoitteellinen viestintä parantaa tutkimusten mukaan tiimien ilmapiiriä sekä ehkäisee konfliktitilanteita. Avoin vuorovaikutus moniammatillisessa työyhteisössä mahdollistaa myös vaikeiden asioiden käsittelyn rakentavasti. Assertiivinen viestintätapa voi näin muodostua luontevaksi osaksi työyhteisön arjen viestintää. Kauppilan (2005, s.13–14) mukaan opettajien merkitys vuorovaikutus- ja sosiaalisten taitojen kehittäjinä on korostunut, ja näiden taitojen merkitykseen kiinnitetään yhä enemmän huomiota niin koulutuksessa kuin työelämässä. Jämäkkyuden eli assertiivisuuden osoittaminen esimerkiksi omien toiveiden ja tunteiden ilmaisussa voi kuitenkin olla haastavaa.

Varhaiskasvatuksessa on pitkään painotettu aikuisen ja lapsen välisen vuorovaikutuksen laatua, mutta vähemmälle huomiolle on jäänyt se, miten vuorovaikutusosaaminen näkyy ja siirtyy aikuisten keskinäisiin tilanteisiin. Ahosen (2023) mukaan tiimien toimintatapojen kehittäminen edellyttää yksilön omien vuorovaikutustaitojen reflektointia, erityisesti palautteen antamisen ja omien näkemysten ilmaisemisen yhteydessä. Myös Kostiainen ja Gerlander (2009) toteavat, että tutkimus on painottunut opettaja–oppilassuhteeseen, kun taas opettajien keskinäinen vuorovaikutus ja asiantuntijuuden jakaminen ovat jääneet vähemmälle tarkastelulle. Samoin Cumming ym. (2020) huomauttavat, että vaikka varhaiskasvattajien roolia lasten sosioemotionaalisen kehityksen tukijoina on tutkittu laajasti, heidän oma sosioemotionaalinen hyvinvointinsa on jäänyt sivuun. Näin ollen varhaiskasvatuksen vuorovaikutustutkimuksessa on tarvetta laajentaa näkökulmaa kohti työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta ja kasvattajien hyvinvointia.

Näiden havaintojen perusteella voidaan tunnistaa aukko tutkimuksessa: kasvatusalan henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta on tutkittu suhteellisen vähän assertiivisuuden näkökulmasta, vaikka työ perustuu jatkuvaan yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. Erityisesti tarvitaan tutkimusta siitä, miten jämäkkä ja kunnioittava vuorovaikutustapa ilmenee tiimityössä sekä miten sitä voidaan tietoisesti kehittää osana ammatillista toimintaa.

Tämä narratiivinen kirjallisuuskatsaus tarkastelee kasvatusalan henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta assertiivisuuden näkökulmasta. Aihe pohjautuu varhaiskasvatuksessa kertyneeseen työkokemukseen ja havaintoihin ammatillisista vuorovaikutus- ja konfliktitilanteista. Tavoitteena on tuottaa tietoa vuorovaikutusosaamisen kehittämisestä sekä

jämäkän ja kunnioittavan viestinnän merkityksestä. Tutkielmassa määritellään assertiivisuus vuorovaikutustaitona, tarkastellaan sen taustaa ja muotoja sekä arvioidaan aiemman tutkimuksen pohjalta, miten assertiivinen vuorovaikutus näkyy ja hyödyttää kasvatusalan tiimien yhteistyötä arjen ja neuvottelutilanteiden kontekstissa.

2 Mitä on assertiivisuus?

Kauppilan (2005, s. 150) mukaan assertiivisuutta pidetään yhtenä keskeisimmistä sosiaalisista taidoista. Assertiivinen viestintä on arvostettua, mutta siihen voi liittyä ristiriitaisia asenteita. Assertiivisuus voidaan sekoittaa dominoivuuteen tai aggressiivisuuteen (Kauppila, 2005, s. 153). Assertiivinen ilmaisu olisi miellyttävämpää, jos siinä minäviestinnän sijaan käytettäisiin me-viestintää. Tällä tavoin luotaisiin yhteenkuuluvuutta ja ymmärrystä ihmisten välille. Perinteisesti assertiivisuus on määritelty suomalaisella sanalla jämäkkyys.

Assertiivinen vuorovaikutus on Kauppilan (2005, s.150–154) mukaan esimerkiksi tasa-arvoon pohjautuvaa keskinäistä kanssakäymistä. Assertiivisella tavalla toimien voidaan jämäkästi puolustaa itseä sekä omia etuja, huomioiden toisen oikeudet. Taito käyttää assertiivisuutta perustuu hyvään itsetuntoon. Oikeanlainen jämäkkyys pohjautuu tasa-arvon tavoitteisiin.

Atristain-Suárez ym. (2024, s. 110–111) ovat tutkimusraportissaan tiivistänyt assertiivisen käyttäytymisen määritelmän muun muassa seuraavan lailla: selkeät, toisia kunnioittavat ja tilanteeseen sopivat kommentit mahdollistavat yksilölle omien mielipiteiden ilmaisemisen ja puolustamisen tai toisten puolesta puhumisen erimielisyyksissä vertaisiin tai esimiehiin nähden. He määrittelevät assertiivisuuden sosiaaliseksi taidoksi, jossa oma mielipide tuodaan esiin jämäkästi, kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti sekä jaetaan vuoropuhelussa vertaisille tai esimiehille. Opettajan assertiivisuuden hän on määritellyt seuraavalla tavalla: Opettajien assertiivinen toiminta toimii esimerkkinä oppilailleen, jotta nämä saavuttaisivat terveen minäkuvan sekä myönteisen ja realistisen itsetunnon, joka edistää yhteiseloä niin koulun sisällä kuin sen ulkopuolellakin.

Kauppila (2005, s.150–152) esittää kirjassaan assertiivisuuden tehtävät eli funktiot yhdeksänä kohtana. Assertiivinen vuorovaikutus auttaa varmistamaan, ettei henkilökohtaisia oikeuksia loukata. Se auttaa myös pitämään kiinni omista oikeuksista epäoikeudenmukaisia vaatimuksia vastaan. Assertiivinen tapa voi auttaa pyytämään rationaalisia vaatimuksia toisilta. Sen avulla voi pystyä käsittelemään toisten epärealistisia odotuksia. Jämäkällä tavalla toimiminen voi auttaa näkemään toisten henkilökohtaiset oikeudet sekä muuttamaan omaa käyttäytymistä muita kohtaan. Assertiivisuus voi ehkäistä turhia ja tarpeettomia aggressiivisia ristiriitoja. Assertiivinen taito auttaa viestittämään avoimesti ja luottamuksellisesti eri asioista. Se voi auttaa kehittämään ja ylläpitämään henkilökohtaista tehokkuutta.

Noonanin ym. (2017) mukaan assertiivisuus määritellään kykynä ilmaista omat uskomukset, toiveet tai tunteet itsevarmalla ja suoralla tavalla, samalla kun kunnioitetaan muita. Tämä vuorovaikutustaito tukee viestintää, konfliktien hallintaa ja empatiaa, sillä siinä keskitytään sekä omien näkemysten ilmaisemiseen että toisten arvostamiseen kuuntelemisen kautta.

Penevan ym. (2013) teoreettisessa analyysissään jakavat assertiivisen käyttäytymisen keskeiset osa-alueet neljään erilliseen ja täsmälliseen reagoitintapaan: kyky sanoa ”ei”; kyky pyytää palveluksia tai esittää pyyntöjä; kyky ilmaista sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita; kyky aloittaa, ylläpitää ja lopettaa yleisiä keskusteluja.

Oanan ja Onan (2019) viittaavat tutkimuksessaan Lazaruksen (1973) näkemykseen ja määrittelyyn assertiivisuudesta kykynä vaikuttaa muihin. Samassa (Oana ja Ona, 2019) tutkimuksessa Cornelius ja Faire (1996) puolestaan näkevät assertiivisuuden yksilön viestinnällisenä valintana, joka auttaa pitämään kiinni omasta kannastaan ilman syytelyä tai toisen kohtelemista vihollisena. Assertiivinen käyttäytyminen edistää myönteistä, suoraa, kohteliasta ja tavoitteellista toimintaa, samalla vahvistaen vuorovaikutuksen vaikuttavuutta ja tehokkuutta.

Oanan ja Onan (2019) mukaan assertiivisuuden ytimeen kuuluvat keskeiset taidot ja asenteet, kuten kyky sanoa ”ei” tilanteen sitä vaatiessa, esittää pyyntöjä sekä ilmaista myönteisiä ja kielteisiä tunteita. Lisäksi assertiivisuuteen liittyvät kyky aloittaa ja ylläpitää keskustelua, käyttää vakuuttamisen taitoa sekä asenne, jossa omia oikeuksia puolustetaan rikkomatta muiden oikeuksia, sekä riittävä itsetunto ja halu tuoda itseään esiin. Näiden asenteiden kautta korostuu, että assertiivisuutta voidaan kuvata omien näkemysten ilmaisua ja selkeyttämistä, itsensä kunnioittamista ja sitä, että tekee itsensä kuuluvaksi. Passiivisuuden ja aggressiivisuuden välissä assertiivisuus tarkoittaa neuvottelua muiden kanssa ja tasapainon säilyttämistä, samalla kun kunnioitetaan toisten toiveita ja oikeuksia.

Itsevarmuus eli assertiivisuus (Pfafman, 2017) tarkoittaa kykyä ilmaista ajatuksia, tunteita ja rajoja avoimesti ja kunnioittavasti siten, että sekä omat että toisten oikeudet säilyvät.

Assertiivinen ihminen pystyy viestimään sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita tavalla, joka ottaa huomioon viestin vaikutukset toiseen ihmiseen. Se eroaa aggressiivisuudesta siinä, että tarkoitus ei ole hallita tai vahingoittaa muita, vaan tavoitella rakentavaa lopputulosta ja henkilökohtaisia tai yhteisiä tavoitteita. Pfafman (2017) on tutkinut assertiivisuutta sekä itsearviointikyselyillä että käyttäytymisen havainnoinnilla. Tutkimusalueita ovat olleet muun muassa ihmissuhteet, konfliktien ratkaisu, työelämä ja organisaatiot.

Ames (2009) määrittelee assertiivisuuden toimintana tilanteissa, joissa omat ja toisten intressit ovat ristiriidassa. Ames (2009) tarkasteli aikaisempaa tutkimusta assertiivisuudesta johtajuuden puutteiden ja epäonnistumisen näkökulmasta. Keskeinen kysymys oli, kuinka voimakkaasti omia näkemyksiä tulisi tuoda esiin. Ames (2009) mukaan assertiivisuus voidaan ymmärtää jatkumona, jonka toisessa päässä on välttelevä ja passiivinen käyttäytyminen ja toisessa päässä liiallinen, jopa aggressiivinen jämäkkyys, ja näiden väliin sijoittuu tasapainoinen assertiivisuus.

Ames ym. (2017) toteavat artikkelissaan assertiivisuuden seurauksista, sen edellyttävän jatkuvaa tasapainoilua omien ja toisten tarpeiden välillä. Liian vähäinen jämäkkyys voi johtaa omien tarpeiden sivuuttamiseen, mikä heikentää hyvinvointia ja ihmissuhteita, kun taas liiallinen assertiivisuus voi aiheuttaa vastapuolella paineita ja vastareaktioita. Assertiivisuus ei rajoitu pelkästään neuvottelutilanteisiin, vaan se on keskeinen osa kaikkea vuorovaikutusta, jossa eri osapuolten näkemykset tai intressit eivät täysin kohtaa.

Levesquen (2024) mukaan assertiivisuus on vuorovaikutustaito, jossa yhdistyvät suoruus ja selkeys (mitä haluan ja mikä ei toimi), kunnioitus ja kuunteleminen (mitä toinen ajattelee ja tarvitsee), vastuun ottaminen omista tunteista ja havainnoista (“minä”-viestit) sekä ratkaisukeskeisyys (mihin muutokseen pyritään). Tutkimuksessa havaittiin, että opiskelijat sekoittivat assertiivisuuden usein aggressiivisuuteen ja pelkäsivät vaikuttavansa työkeiltä, kontrolloivilta tai ylimielisiltä. Tämä johti passiivisuuteen ja ongelmien välttelyyn, sekä heikensi vuorovaikutuksen toimivuutta ryhmissä.

Levesque (2024) korostaa, että toimiva assertiivinen vuorovaikutus perustuu erityisesti kuuntelemiseen. Assertiivisuus ei ole pelkästään oman näkemyksen esiin tuomista, vaan siihen kuuluu olennaisesti myös aktiivinen kuunteleminen, omien ennako-oletusten tunnistaminen sekä syyttelyn välttäminen. Lisäksi siihen sisältyy toisen motiivien ja rajoitteiden ymmärtäminen sekä yhteisten ratkaisujen rakentaminen. Kuunteleminen toimii ikään kuin “pehmusteena”, joka tekee suorasta ilmaisusta hyväksyttävää ja rakentavaa. Assertiivisuus on opittavissa oleva taito, joka edistää konfliktien ratkaisemista, vahvistaa ryhmän toimivuutta ja itseluottamusta sekä rakentaa myönteisiä ihmissuhteita samalla ehkäisten sekä passiivista että aggressiivista käyttäytymistä.

Taulukkoon 1 on koottu keskeisiä assertiivisuuden määritelmiä tutkimuskirjallisuudesta.

Taulukko 1. Assertiivisuuden keskeiset määritelmät tutkimuskirjallisuudessa.

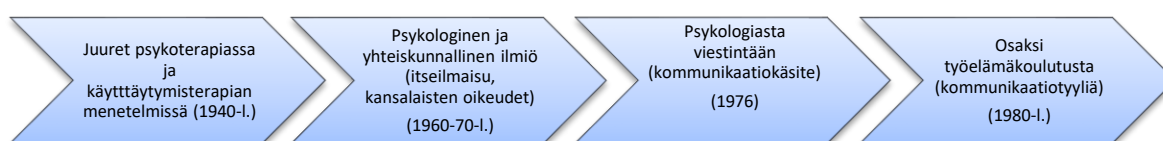
Lähde	Assertiivisuuden määritelmä / ydinajatus	Keskeiset osa-alueet
Kauppila (2005)	Assertiivisuus (jämäkkyys) on keskeinen sosiaalinen taito, joka perustuu tasa-arvoon, hyvään itsetuntoon ja omien oikeuksien puolustamiseen toisia kunnioittaen.	Omien etujen puolustaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus, toisen ja omien oikeuksien huomioiminen, jämäkkä mutta ei loukkaava toiminta, avoin viestintä, henkilökohtainen tehokkuus, konfliktien ehkäisy, epärealististen vaatimusten käsittely.
Atristain-Suárez ym. (2024)	Assertiivinen käyttäytyminen tarkoittaa selkeää, kunnioittavaa ja tilanteeseen sopivaa mielipiteiden ilmaisua sekä omien tai toisten oikeuksien puolustamista vuorovaikutuksessa.	Selkeä ilmaisu, kunnioittavuus, tasavertaisuus, esimerkillisyys (opettajan rooli), realistinen itsetunto
Noonan ym. (2017)	Assertiivisuus on kyky ilmaista omia uskomuksia, toiveita ja tunteita itsevarmasti ja suoraan samalla muita kunnioittaen.	Itsevarma ilmaisu, konfliktinhallinta, empatia, kuunteleminen
Peneva & Mavrovied (2013)	Assertiivinen käyttäytyminen koostuu konkreettisista vuorovaikutustaidoista, joilla yksilö ilmaisee itseään sosiaalisissa tilanteissa.	Kyky sanoa ”ei”, kyky pyytää, tunteiden ilmaiseminen, keskustelun aloittaminen ja ylläpitäminen
Oana & Ona (2019)	Assertiivisuus on viestinnällinen valinta, jonka avulla yksilö pitää kiinni kannastaan ilman syyttelyä tai vastakkainasettelua.	Suoruus, kohteliaisuus, tavoitteellisuus, vuorovaikutuksen tehokkuus
Pfaffman (2017)	Assertiivisuus tarkoittaa ajatusten, tunteiden ja rajojen ilmaisemista avoimesti ja kunnioittavasti siten, että kaikkien osapuolten oikeudet säilyvät.	Myönteisten ja kielteisten tunteiden ilmaisu, rakentava erimielisyys, palautteen antaminen, työyhteisötaidot
Ames (2009;2017)	Assertiivisuus on toimintaa, joissa omat ja toisten intressit ovat ristiriidassa.	Välittelevä/passiivinen-tasapainoinen-ylilyövä/aggressiivinen
Levesque (2024)	Assertiivisuus on opittava ja harjoitettava vuorovaikutustaito.	Suoruus, selkeys, kunnioitus, kuunteleminen, tunteiden ilmaiseminen, ratkaisukeskeisyys.

Taulukko 1 havainnoillistaa, että assertiivisuus nähdään tutkimuskirjallisuudessa moniulotteisena sosiaalisena taitona, joka sijoittuu aggressiivisuuden ja passiivisuuden väliin. Eri määritelmiä yhdistää näkemys siitä, että assertiivisuus mahdollistaa omien tunteiden, näkemysten ja rajojen ilmaisemisen selkeästi ja kunnioittavasti samalla säilyttäen vuorovaikutussuhteen myönteisyyden.

2.1 Assertiivisuuden historiaa

Assertiivisuuden tutkimuksen juuret ulottuvat 1940–1970-luvuille, jolloin sitä tarkasteltiin psykoterapian ja käyttäytymisterapian menetelmänä (Pfaffman, 2017). Kumarin ja Jandhyalan

(2024) mukaan käsite nousi esiin jo 1940-luvulla, kun yhdysvaltalainen psykologi Andrew Salter (1914–96) julkaisi teoksen assertiivisuusharjoittelusta, *Conditioned reflex therapy*. Salter kehitti vuonna 1949 ohjaus- ja psykoterapiamenetelmän, jossa ihmisiä opetettiin ilmaisemaan tarpeitaan, toiveitaan ja tunteitaan avoimesti, rehellisesti ja suoraan siten, että muut ottavat ne huomioon. Varhaisessa tutkimuksessa ei-assertiivisuus liitettiin usein ujouteen ja ahdistukseen, ja hoidon tavoitteena oli lisätä yksilöiden itsevarmuutta ja rohkeutta ilmaista itseään. (Pfafman, 2017, s. 2) Assertiivisuuden kehitystä on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Assertiivisuus historiatutkimuksen näkökulmasta. (Pfafman, 2017)

1960–1970-luvuilla assertiivisuuden tulkinta laajeni psykoterapeuttisesta viitekehyksestä laajemmaksi psykologiseksi ja yhteiskunnalliseksi ilmiöksi. Yhdysvalloissa yksilön oikeuksiin liittyvät kansanliikkeet alkoivat yhdistää jämäkän itseilmaisun kansalaisten oikeuksien puolustamiseen. (Pfafman, 2017, s. 2.) Tämän myötä assertiivisuuskoulutus siirtyi vähitellen arkeen, työelämään ja ihmissuhteisiin. Vuonna 1976 assertiivisuus määriteltiin ensimmäistä kertaa nimenomaan viestinnälliseksi käsitteeksi, mikä siirsi tutkimuksen painopistettä psykologiasta viestinnän tutkimuksen suuntaan. (Pfafman, 2017, s. 2.)

Tämän kehityksen myötä assertiivisuutta alettiin ymmärtää ennen kaikkea viestintätyyliä kuvaavana käsitteenä eikä ainoastaan terapien kohteena tai persoonallisuuden piirteenä. 1980-luvulta lähtien käsitettä on sovellettu laajasti konfliktiratkaisun, viestinnän, ihmissuhteiden, organisaatiotutkimuksen ja johtajuuden alueilla. (Pfafman, 2017, s. 5.) Samalla assertiivisuudesta tuli keskeinen osa työelämäkoulutusta, jossa sitä alettiin pitää merkittävänä taitona muun muassa neuvotteluissa, palautteenannossa ja työyhteisön vuorovaikutuksessa. (Pfafman, 2017, s. 5.)

Assertiivisuuden tutkimuksen historia osoittaa, että käsite on kehittynyt psykoterapeuttisesta menetelmästä laaja-alaiseksi vuorovaikutustaidoksi, jota tarkastellaan nykyisin yksilön oikeuksien, organisatorisen vuorovaikutuksen, ihmissuhdetaitojen, kulttuurisen kontekstin ja konfliktiratkaisun näkökulmasta. (Pfafman, 2017, s. 5–6.)

2.2 Assertiivisuuden muodot ja esiintyvyys

Assertiivisessa vuorovaikutuksessa voi esiintyä piirteitä, jotka tulkitaan joko positiiviseksi tai negatiiviseksi. Tällöin tarkoituksena ei ole loukata ketään, vaan edistää sekä omia että toisen osapuolen oikeuksia ja tavoitteita (Kauppila, 2005, s. 151). Assertiivinen henkilö uskaltaa esittää kriittisiä ajatuksia ja valtavirrasta poikkeavia näkökulmia sekä toimia jämäkästi loukkaamatta muita henkilökohtaisella tasolla.

Kauppila (2005, s. 151–154) erottaa positiivisen ja negatiivisen assertiivisuuden. Positiivinen assertiivisuus liittyy myönteisten tunteiden ilmaisuun, empaattiseen reagointiin ja vuorovaikutustaitoihin. Positiivisesti assertiivinen ihminen kykenee rakentamaan ja ylläpitämään ihmissuhteita, hyväksyy toisten virheet sekä osoittaa ja vastaanottaa kohteliaisuutta. Negatiivinen assertiivisuus sisältää päättäväisyyttä ja rajojen asettamista, ja se voi joissakin tilanteissa näyttäytyä epäkohteliaana tai etäännyttävänä, vaikka tavoitteena olisi omien tarpeiden selkeä ilmaiseminen.

Pfafmanin (2017, s. 1–2) mukaan assertiivisuutta voidaan tarkastella myös persoonallisuuden piirteenä ja viestintätyylinä, jossa yhdistyvät kyky tunnistaa omat ja toisen oikeudet, ilmaista itseään selkeästi sekä arvioida ilmaisun seurauksia. Tutkimuksissa on vakiintunut jako kahteen päätyyppiin: positiiviseen assertiivisuuteen, johon kuuluvat myönteisten tunteiden ilmaiseminen ja vuorovaikutuksen aloittaminen, sekä negatiiviseen assertiivisuuteen, joka ilmenee erimielisyyksien ilmaisuna, rajojen asettamisena ja ei-toivottujen pyyntöjen torjumisena (Pfafman 2017, s. 1–2). Assertiivinen käyttäytyminen eroaa aggressiivisuudesta siten, että siinä säilyy kunnioitus ja vuorovaikutussuhteen myönteisyys, kun taas aggressiivinen viestintä pyrkii hallitsemaan toista ja voi vahingoittaa tämän itsearvostusta (Pfafman, 2017).

Assertiivisuuden esiintyvyys vaihtelee eri väestöryhmien, kulttuurien ja organisaatiokontekstien välillä (Pfafman, 2017, s. 5). Tutkimuksissa on havaittu myös sukupuoleen liittyviä eroja vuorovaikutustyyliissä: meta-analyysin mukaan miehet käyttävät keskimäärin hieman enemmän assertiivista puhetta, kun taas naiset käyttävät enemmän affiliiativista eli vuorovaikutusta ylläpitävää ja suhteita vahvistavaa puhetta, vaikka erot ovat keskimäärin melko pieniä (Leaper & Ayres, 2007). Opettajaopiskelijoita tarkastelleessa pitkittäistutkimuksessa assertiivisuuteen liittyvien piirteiden, kuten itsevarmuuden ja sopeutumiskyvyn, havaittiin kehittyvän opintojen aikana, ja tasot olivat yhteydessä erityisesti harjoittelukokemusten laatuun ja ohjaukseen (Carstencen & Klusmann, 2021, s. 517–519).

Tämä viittaa siihen, että assertiivisuus kehittyy ja vahvistuu erityisesti ympäristöissä, jotka tukevat vuorovaikutustaitojen harjoittelua.

Kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat myös assertiivisuuden ilmenemiseen.

Individualistisissa kulttuureissa suora ja itsevarma ilmaisu on yleensä hyväksytympää, kun taas kollektiivisissa kulttuureissa vuorovaikutus painottuu usein epäsuorempiin ja harmonian säilyttämistä korostaviin ilmaisutapoihin (Pfafman, 2017, s. 3). Kulttuurienväliset tutkimukset osoittavat lisäksi, että assertiivisuuden merkitys ja vaikutukset vuorovaikutustilanteissa voivat vaihdella eri kulttuureissa, mikä korostaa kontekstin merkitystä vuorovaikutuksen tulkinnassa (Jaeger, 2010). Organisaatioissa myös hierarkkinen asema vaikuttaa assertiivisuuden käyttöön: esimiehet käyttävät työyhteisöissä usein enemmän assertiivisia viestintäkeinoja kuin alaiset, ja assertiivisuus voi näyttäytyä rakentavana erimielisyytenä, joka mahdollistaa palautteen ja kehittämisehdotusten esittämisen turvallisesti (Pfafman, 2017).

3 Vuorovaikutuksen merkitys ja laatu kasvatus- ja opetushenkilöstön välisessä yhteistyössä

Varhaiskasvatustalain (540/2018 §3) tavoitteissa korostetaan kunnioittavan toimintakulttuurin merkitystä, mikä luo perustan myös henkilöstön väliselle vuorovaikutukselle. Kunnioittava toimintakulttuuri ei rajoitu ainoastaan lapsiin kohdistuvaan toimintaan, vaan se ulottuu koko työyhteisöön ja sen vuorovaikutussuhteisiin. Näin ollen henkilöstön välinen vuorovaikutus on keskeinen osa laadukasta varhaiskasvatusta ja pedagogisen toimintakulttuurin rakentumista.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022) sekä esiopetuksen opetussuunnitelmien perusteissa (ESIOPS, 2014) toimintakulttuurin keskeisinä tekijöinä korostuvat henkilöstön yhteistyö, vuorovaikutus, osaaminen ja ammatillisuus. Myös perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (POPS, 2014) toimintakulttuurin kehittämisen lähtökohtana pidetään toisia arvostavaa, avointa ja vuorovaikutteista keskustelua, joka rakentaa luottamusta ja osallisuutta kouluyhteisössä. Aikuisten toimintatavat ja vuorovaikutusmallit välittyvät oppilaille, jotka omaksuvat yhteisön arvoja, asenteita ja toimintatapoja. Näin ollen vuorovaikutus, yhteistyö ja monipuolinen työskentely näyttäytyvät keskeisinä tekijöinä sekä yhteisön hyvinvoinnin että oppimisen edistämiseksi.

Tässä luvussa tarkastellaan kasvatus- ja opetusalailla tehtyä vuorovaikutustutkimusta (esim. Harkoma, 2018; Ranta, 2020; Huusko, 1999), joka kuvaa, miten assertiivinen vuorovaikutus ja siihen liittyvä käyttäytyminen ilmenevät nykyisessä kasvatus- ja opetuskontekstissa. Tutkimusten avulla jäsennetään erityisesti niitä vuorovaikutuksen piirteitä ja käytäntöjä, jotka tukevat toimivaa yhteistyötä työyhteisöissä sekä rakentavat turvallista ja osallistavaa toimintakulttuuria assertiivisuuden näkökulmasta.

3.1 Tutkimusnäkökulmia ammatillisen vuorovaikutuksen ja työyhteisön yhteyksistä

Harkoman (2018) väitöskirjan mukaan varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstön ammatillinen vuorovaikutus rakentuu monesta eri osatekijästä. Siihen liittyy keskeisesti ihmisenä oleminen, ympäröivät ihmissuhteet ja päivittäiset kohtaamiset muiden ihmisten kanssa. Kyse on myös siitä, kuinka avoimesti pystymme vuorovaikutukseen ja vastaanotamme toisten viestintää. Esimerkiksi oma kiintymyshistoriamme voi vaikuttaa tapamme kokea ja elää tässä hetkessä tapahtuvia ihmissuhteita. (Harkoma, 2018).

Harkoma (2018) tarkastelee lisäksi mentalisaatiota eli reflektiivista toimintatapaa vuorovaikutuksen taustalla vaikuttavana prosessina. Mentalisaatio tukee kykyä ennakoida ja vaikuttaa omaan ja toisten käyttäytymiseen ja mahdollistaa uteliaan, joustavan ja leikkisän suhtautumisen toisen mieleen ja erilaisuuteen. Toimivaa ja mentalisoivaa yhteisöä kuvataan epävarmuutta sietäväksi, jossa arvostetaan virheiden tunnistamista, anteeksipyyntöä ja kuuntelevaa vuorovaikutusta, joka mahdollistaa eri näkökulmien tarkastelun.

Fonsén ym. (2021) tarkastelevat tutkimuksessaan varhaiskasvatuksen laadun prosessitekijöitä sekä niiden yhteyttä lasten toimintaan sitoutuneisuuteen. Tutkimuksessa korostuu erityisesti työyhteisön hyvinvoinnin merkitys pedagogisen toiminnan laadulle. Johtajien arvioiden mukaan henkilöstön paneutuminen varhaiskasvatussuunnitelmiin, opetuksen laatu, huoltajien osallisuus sekä kasvattajatiimien toimiva yhteistyö ovat keskeisiä tekijöitä lasten sitoutumisen tukemisessa. Lisäksi tutkimuksessa nostetaan esiin vertaisvuorovaikutuksen, ryhmän ilmapiirin sekä henkilöstön ja huoltajien välisen vuorovaikutuksen merkitys osana laadukasta varhaiskasvatusta.

Tutkimustulokset osoittavat, että työyhteisön hyvinvointi on vahvasti yhteydessä lasten toimintaan sitoutuneisuuteen. Samalla kuitenkin henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja moniammatillinen yhteistyö arvioitiin tutkimuksessa laadultaan heikoimmiksi prosessitekijöiksi. Tämä viittaa siihen, että työyhteisön vuorovaikutuksen kehittäminen voisi vahvistaa sekä henkilöstön hyvinvointia että lasten oppimiseen ja toimintaan sitoutumista. Näin ollen henkilöstön välinen vuorovaikutus ja yhteistyö näyttäytyvät keskeisinä tekijöinä varhaiskasvatuksen pedagogisen laadun rakentumisessa (Fonsén ym., 2021).

Kiema-Junes (2020, s. 32) tarkastelee tutkimuksessaan muun muassa sosiaalisten taitojen muodostavan keskeisen perustan ammatilliselle vuorovaikutukselle ja työyhteisön toimivuudelle. Ne on käsitteellistetty kykynä yhdistää myönteisiä ja kielteisiä tunteita ja ajatuksia sekä toimia tilanteeseen sopivalla ja tehokkaalla tavalla omien tavoitteiden ja ympäristön vaatimusten mukaisesti. Hänen mukaansa sosiaaliset taidot mahdollistavat tarkoituksenmukaisen ja toimivan vuorovaikutuksen muiden kanssa, jossa sosiaalisten normien, arvojen ja odotusten huomioiminen yhdistyy omien tavoitteiden saavuttamiseen. Ammatillisessa kontekstissa sosiaalinen vuorovaikutus rakentuu sekä sanallisista että sanattomista viestinnän muodoista, joiden hallinta on edellytys tehokkaalle yhteistyölle työyhteisössä. Sosiaalisten taitojen harjoittelu painottuu Kiema-Junesin (2020) mukaan erityisesti vuorovaikutuksen keskeisiin osa-alueisiin, kuten kuuntelemiseen, kiinnostuksen

ilmaisemiseen, ilmeikkyyteen ja katsekontaktin tarkoituksenmukaiseen käyttöön. Nämä taidot ovat keskeisiä myös ohjaus- ja neuvontatyössä, ja ne tukevat rakentavaa vuorovaikutusta työyhteisön arjessa.

Rannan (2020) tutkimus Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa konkretisoi työyhteisön vuorovaikutuksen merkitystä varhaiskasvatuksen arjessa. Haastattelujen perusteella tiimi voi näyttäytyä joko keskeisenä voimavarana tai työn kuormittavimpana tekijänä (Ranta, 2020, s. 97). Rannan (2020) mukaan työntekijöiden väliset suhteet vaikuttavat ilmapiiriin, ja työntekijät toimivat samalla esimerkkeinä lapsille omalla vuorovaikutuksellaan. Haastateltavat kuvasivat, että työntekijöiden sitoutuminen, toisten kunnioittaminen ja arvostaminen vaikuttivat lasten väliseen vuorovaikutukseen ja tukivat oppimisilmapiiriä, ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen loi toiminnalle johdonmukaisuutta, jonka koettiin helpottavan muun muassa lasten toimintaa ja omatoimisuutta ryhmässä.

Tutkimuksessa todettiin lisäksi, että säännölliset tiimipalaverit ja yhdessä sovitut toimintaperiaatteet tukivat yhteistyön onnistumista. Johtajalta haettiin tukea etenkin tilanteissa, joissa opettajat kokivat jäävänsä yksin ja heidän tehtäväkseen saattoi jäädä myös ikäviin asioihin puuttuminen (Ranta, 2020). Hyvän työyhteisön kuvattiin rakentuvan pedagogiselle johtajuudelle ja avoimuudelle, mistä vastuun kantoi tiimivastaava (Ranta, 2020, s. 98–99).

Avoimeksi ja vuorovaikutukselliseksi rakennettu tiimi helpotti hankaliin asioihin puuttumista, ja hyvässä työyhteisössä oli mahdollista tarkastella asioita useista näkökulmista sekä sallia erilaiset näkemykset ja kritiikki (Ranta, 2020, s. 98–99). Lisäksi haastateltavat korostivat positiivisen vuorovaikutuksen, hyvien käytöstapojen, kiinnostuksen toisia kohtaan, huumorin, luvan yrittää ja epäonnistua, luottamuksen ja arvostuksen merkitystä. Selkeät roolit sekä sitoutuminen yhteisiin arvoihin ja toimintatapoihin helpottivat yhteistyön rakentumista, ja joustavuuden sekä toisten huomioon ottamisen koettiin lisäävän tiimin hyvinvointia (Ranta, 2020, s. 99–102).

Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavana tekijänä on viime vuosina nostettu esiin myös varhaiskasvattajien sosioemotionaalinen työhyvinvointi (Martikainen ym. 2021). Martikaisen ym., (2021) tutkimuksessa raportoidaan viiden päiväkodin kasvattajatiimien kanssa yhteistutkimuksen metodologialla toteutettu tutkimus, jossa selvitettiin, millaiset kokemukset ja tekijät päiväkotiympäristössä edistävät sosioemotionaalista hyvinvointia ja miten toimintakulttuuria voidaan kehittää hyvinvointia tukevaksi. Tulokset korostivat, että

sosioemotionaalinen hyvinvointi koostuu arjen hyvistä hetkistä, joissa koetaan luottamusta, ymmärrystä ja hyväksyntää, ja sitä tukee arvostava ja myötätuntoinen “tykkäämisen kulttuuri” (Martikainen ym. 2021).

Martikainen ym. (2021) kuvaavat, että toimintamalleissa nousi esiin lukuisia vuorovaikutuksen tapoja osoittaa niin aikuiselle kuin lapselle, että hänestä pidetään. Positiivisen toiminnan lisääntymisen myötä päiväkodin ilmapiiri ja voimavarat, kuten yhteistyö ja johtaminen, vahvistuivat, ja nämä puolestaan mahdollistivat kasvattajien omien voimavarojen ja hyvinvoinnin parantumisen (Martikainen ym. 2021). Vuorovaikutus näyttäytyi keskeisenä tekijänä toimintakulttuurin tietoisessa rakentamisessa, ja vuorovaikutuksessa tapahtuvan tiedostamisen ja tunnistamisen nähtiin rakentavan yhteistä ymmärrystä työn arjen ilmiöistä.

Martikaisen ym. (2021) tuloksissa korostui myös yhteinen reflektio ja dialogi toimintakulttuurin kehittämisen välineinä: kokemusten ja oman toiminnan tietoisesta tunnistamisesta, yhteisen jakamisen ja merkityksenannon kautta ajatus- ja toimintamallit voivat muotoutua yhteisiksi työtä ohjaaviksi normeiksi ja tavoitteiksi. Näitä havaintoja tukevat aiemmissa tutkimuksissa korostuneet yhteisen proaktiivisen toiminnan, onnistumisten jakamisen ja positiivisen palautteen, sekä osallistavan dialogin ja reflektion merkitys (OPH, 2018).

Kumpulaisen ym. (2023) tutkimuksessa tarkasteltiin suomalaisten varhaiskasvatuksen ammattilaisten kokemuksia työhyvinvoinnista ja tiimityöstä. Tulosten mukaan moniammatillista tiimityötä tulisi kehittää huomioiden kasvattajien monipuolinen koulutustausta, ja ammatilliset vastuut tulisi yhtenäistää paremmin koulutuksen mukaisiksi (Kumpulainen ym., 2023). Useat tutkimukset osoittavat, että yksi tehokkaan tiimityön keskeisistä tekijöistä on hyvä johtajuus. Tämä on tiimissä yleensä varhaiskasvatuksen opettaja, joka vastaa tiimin sisäisestä viestinnästä ja toiminnasta. Hyvä ja tehokas tiimityö on seurausta jäsenten välisestä hyvästä viestinnästä ja koordinoinnista, ja yksi keino kehittää varhaiskasvattajien työhyvinvointia, tiimityötä ja johtamistaitoja on moniammatillisen tiimityön taitojen vahvistaminen.

Kumpulaisen ym. (2023) mukaan ammattilaisilta edellytetään kykyä säädellä omia tunteitaan sekä vaikuttaa toisten tunteisiin, käyttäytymiseen ja asenteisiin usein nopeissa vuorovaikutustilanteissa. Hyvä tiimityö perustuu luottamukseen, erimielisyyksien rakentavaan käsittelyyn, avoimeen viestintään, sekä jäsenten väliseen myönteiseen asenteeseen.

Varhaiskasvatuksen tiimeissä, joissa työskentelee eri koulutustaustan omaavia ammattilaisia, korostuvat erityisesti yhteisen ymmärryksen rakentaminen ja roolien selkeys vastuunjaossa. Näiden tekijöiden hallinta luo perustan toimivalle ja hyvinvoivalle työyhteisölle kasvat- ja opetuslalla.

3.2 Assertiivisuus osana ammatillista vuorovaikutusta kasvat- ja opetuslalla

Aiemmissa tutkimuksissa käy ilmi, että vuorovaikutuksen laatu on keskeinen tekijä kasvat- ja opetushenkilöstön välisessä yhteistyössä, työhyvinvoinnissa sekä lasten ja oppilaiden kokemassa ilmapiirissä (Harkoma, 2018; Kiema-Junes, 2020; Ranta, 2020). Kyseisissä vuorovaikutustilanteissa korostuvat avoin keskustelu, yhteinen reflektio, sekä erilaisten näkemysten rakentava käsittely (Kumpulainen ym., 2023). Nämä vaatimukset liittyvät läheisesti assertiiviseen vuorovaikutukseen. Pfafmanin (2017) mukaan rakentava erimielisyys on yksi sen keskeisistä osa-alueista, ja sitä voidaan pitää ammatillisen vuorovaikutusosaamisen tärkeänä ulottuvuutena kasvatuksen alalla.

Aiemman tarkastelun perusteella, assertiivisuus tarkoittaa kykyä ilmaista omia ajatuksia, tunteita ja rajoja selkeästi ja kunnioittavasti samalla huomioiden toisten oikeudet ja näkökulmat (Kauppila, 2005; Pfafman, 2017). Kasvat- ja opetustyössä tämä ilmenee erityisesti tilanteissa, joissa käsitellään pedagogisia ratkaisuja, palautteenantoa, työnjakoa tai ristiriitatilanteita. Huuskon (1999) väitöskirjassa tuodaan esiin, että opettajayhteisöissä vuorovaikutus ei aina mahdollista vaikeiden tai erimielisyyksiä herättävien asioiden käsittelyä.

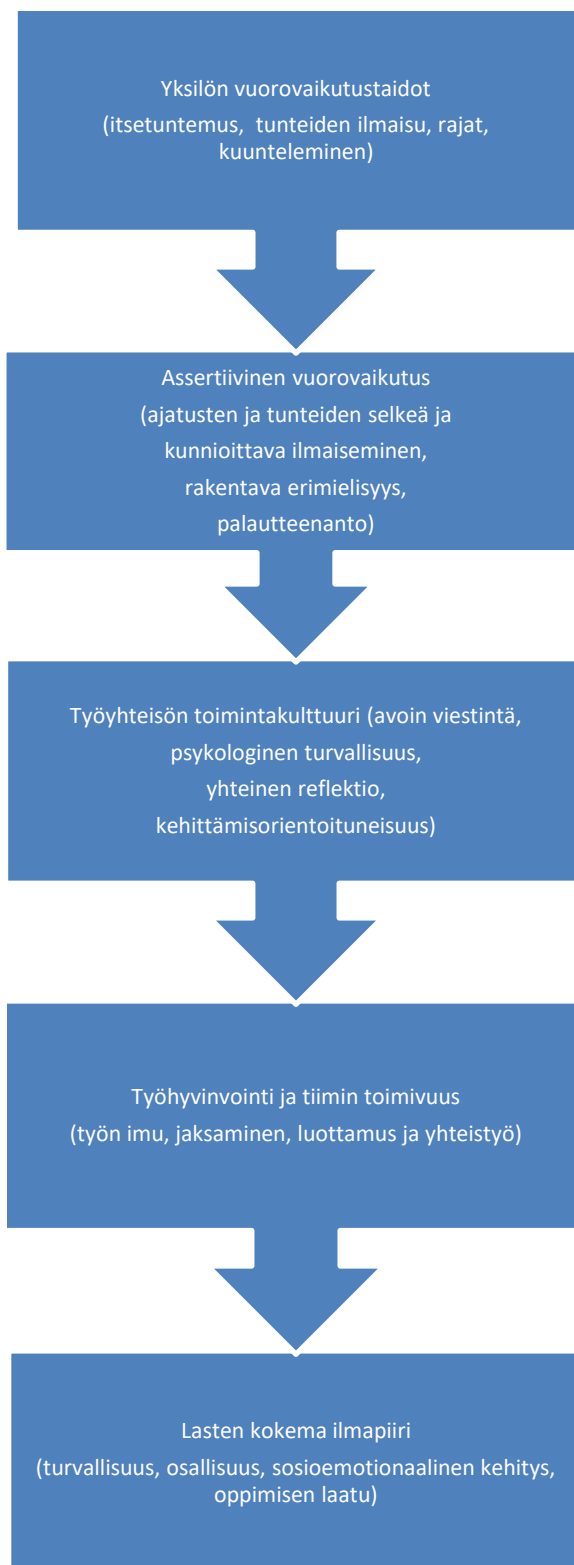
Yhteisön vuorovaikutustilanteissa saatetaan välttää konflikteja niin sanotun ”ohita ja peitä” -periaatteen mukaisesti, mikä voi estää yhteistä kehittämistä ja jättää keskeisiä pedagogisia kysymyksiä käsittelemättä (Huusko, 1999, s. 71–74). Tällaisessa toimintakulttuurissa assertiivisuuden puute voi ylläpitää vaikenemista ja estää rakentavaa dialogia (Huusko, 1999). Kykyri (2007) puhuu artikkelissaan koulun yhteisöllisyydestä ja yksilösuorituksista, ja viittaa siinä ongelmatilanteiden nopeaan hoitoon ilman, että se häiritsee muuta toimintaa. Kykyrin (2007, s. 107) artikkelissa opettajat epäilevät itse, että kouluyhteisössä ei olla valmiita avoimeen ja rakentavaan keskustelukulttuuriin.

Kauppilan (2005) mukaan assertiivisuus kuuluu vaativimpien sosiaalisten taitojen joukkoon. Hänen mukaansa erityisesti toisten tunteiden ja tunnetilojen ymmärtäminen, häviämisen taito sekä jämäkkyuden eli assertiivisuuden osoittaminen ovat sosiaalisten taitojen vaikeimpia osa-

alueita. Kauppila (2005) tuo esiin, että suomalaisessa kulttuurissa omien toiveiden ja tunteiden ilmaiseminen voi olla puutteellista, mikä heijastuu myös työyhteisöjen vuorovaikutukseen. Vaikeudet assertiivisessa toiminnassa voivat hänen mukaansa johtua esimerkiksi hyvien vuorovaikutusmallien puutteesta, riittämättömästä opetuksesta, ympäristötekijöistä tai aikaisemmista kielteisistä kokemuksista (Kauppila, 2005, s. 129).

Assertiivisuuden merkitys korostuu erityisesti työyhteisöissä, joissa työ edellyttää yhteistyötä ja yhteistä vastuunottoa. (Pfafman, 2017; Kauppila, 2005; Noonan ym., 2017) edellyttävät yhteistyötä ja yhteistä vastuunottoa, kuten varhaiskasvatuksessa ja koulutyössä. Huuskon (1999) mukaan opettajayhteisön kehittymisen kannalta keskeistä on avoin viestintä ja mahdollisuus esittää erilaisia näkemyksiä ilman pelkoa ihmissuhteiden vaurioitumisesta. Assertiivinen vuorovaikutus auttaa käsittelemään erimielisyyksiä avoimesti ja rakentavasti (Pfafman, 2017) sen sijaan, että niitä välteltäisiin. Tämä on linjassa myös myöhemmän tutkimuksen kanssa, jossa tiimityön onnistuminen ja työhyvinvointi on nähty vahvasti sidoksissa vuorovaikutuksen laatuun ja kykyyn jakaa tietoa, palautetta ja vastuuta avoimesti (Ranta ym., 2023; Kumpulainen ym., 2023).

Edellä kuvattuja vuorovaikutuksen tasoja ja niiden välisiä yhteyksiä on havainnollistettu kuviossa 2.



Kuvio 2. Assertiivisen vuorovaikutuksen merkitys kasvatus- ja opetushenkilöstön ammatillisessa yhteistyössä.

Kuvio havainnollistaa, kuinka yksilön vuorovaikutustaidot heijastuvat assertiivisen vuorovaikutuksen kautta työyhteisön toimintakulttuuriin, edelleen työhyvinvointiin ja lopulta lasten kokemaan ilmapiiriin.

4 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Edellä esitetyn teoreettisen tarkastelun perusteella assertiivinen vuorovaikutus voidaan ymmärtää ammatillisena vuorovaikutustaitona, jossa yhdistyvät selkeä itseilmaisu, toisten huomioiminen sekä rakentava erimielisyyksien käsittely. Assertiivisuus sijoittuu passiivisen ja aggressiivisen vuorovaikutustavan väliin (Ames 2009; 2017; Oana & Ona 2019), ja sen keskeisenä tavoitteena on sekä omien että toisten näkökulmien kunnioittaminen vuorovaikutustilanteessa.

Tämän narratiivisen kirjallisuuskatsauksen (Vilka, 2021) tarkoituksena on tarkastella assertiivista vuorovaikutusta kasvatus- ja opetusalan henkilöstön välisissä viestintätilanteissa. Tavoitteena on aiempien tutkimusten perusteella jäsentää, mitä assertiivinen vuorovaikutus on, sekä tarkastella sen ilmenemistä ja hyödyntämismahdollisuuksia kasvatus- ja opetusallalla. (Salminen, 2011, s. 7).

Näihin kysymyksiin haetaan vastauksia seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Mitä assertiivisuus on vuorovaikutustaitona?
2. Miten assertiivinen vuorovaikutus ilmenee tiimin neuvottelutilanteissa kasvatus- ja opetusallalla?
3. Miten assertiivista vuorovaikutusta voidaan hyödyntää kasvatus- ja opetusalan arjen työtilanteissa?

5 Laadullisen kirjallisuuskatsauksen toteutus

Tässä tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan siihen, mitä on assertiivinen vuorovaikutus ja kuinka se näyttäytyy opetus- ja kasvatusalalla aikuisten välisissä vuorovaikutussuhteissa. Lisäksi tarkasteltiin, miten sitä voidaan hyödyntää laajemmin kasvatuksen ja opetuksen alalla. Tutkimus toteutettiin laadullisena, narratiivisena kirjallisuuskatsauksena (Vilka, 2021), jossa tutkittiin aiempia aiheesta tehtyjä, pääosin vertaisarvioituja tutkimuksia. Kirjallisuuskatsauksessa käytettiin myös muuta löydettyä kirjallista materiaalia aiheesta (Vilka, 2021), esimerkiksi väitöskirjoja ja kokoomateoksia.

Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli ymmärtää assertiivisuuden käsitettä vuorovaikutustaitona (Vilka, 2021) ja tarkastella sen asemaa kasvatuksen ja opetuksen kontekstissa. Aineiston analyysissä hyödynnettiin laadullista sisällönanalyysiä, jonka avulla aineistoa jäsennettiin systemaattisesti ja pyrittiin tunnistamaan keskeisiä teemoja ja merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Analyysi eteni pelkistämisen, ryhmittelyn ja käsitteenmuodostuksen vaiheiden kautta, jolloin yksittäisistä ilmauksista muodostettiin laajempia käsitteellisiä kokonaisuuksia.

Näiden tutkimusten ja materiaalien perusteella yhdistettiin havaintoja sekä assertiivisuudesta että vuorovaikutuksesta ja jäsennettiin kokonaiskuvaa (Vilka, 2021). Tällaisena tietona esiin nousi esimerkiksi assertiivisuuden ja vuorovaikutuksen tutkimuksen vähäisyys aikuisten välisissä suhteissa kasvatusta ja opetusalailla. Aiempien tutkimusten mukaan vuorovaikutusta on tarkasteltu pääosin aikuisten ja lasten välisenä ilmiönä (Ahonen, 2021).

Tarkoituksena oli löytää kattavan hakuprosessin avulla tarkoituksenmukaisimmat ja laadukkaimmat alkuperäistutkimukset sekä muodostaa aineistosta johdonmukainen kokonaisuus eli synteesi siitä, mitä assertiivisuudesta vuorovaikutustapana tiedetään ja mitä siitä ei vielä tiedetä. Samalla tavoitteena oli jäsentää ja tiivistää olemassa olevaa tutkimustietoa (Vilka, 2023).

5.1 Narratiivinen kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Tutkimus toteutettiin narratiivisena kirjallisuuskatsauksena (Vilka, 2021), joka mahdollistaa joustavan, mutta systemaattisen tiedonhaun. Tästä huolimatta tiedonhaku pyrittiin toteuttamaan mahdollisimman systemaattisesti ja läpinäkyvästi.

Aineistoon valittiin vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita (Vilkkä, 2021), jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin ja käsittelivät assertiivisuutta vuorovaikutustaitona. Lisäksi mukaan otettiin muuta löydettyä kirjallisuutta (Vilkkä, 2021), koska pelkkä vertaisarvioitu tutkimusaineisto ei ollut riittävä tutkimusaiheen kattavaan tarkasteluun. Tarvittaessa huomioitiin myös eri tieteenaloilla, kuten viestinnän alalla, tuotettu tutkimus, joka liittyi assertiiviseen vuorovaikutukseen.

Aineisto (n = 24) muodostettiin aiemmin aiheesta julkaistuista tutkimuksista sekä muusta kirjallisesta aineistosta (Vilkkä, 2021), jotka löytyivät käytettyjen tietokantojen ja hakupalveluiden kautta. Aineiston valinnassa painotettiin tutkimuksia, jotka oli toteutettu kulttuurisesti samankaltaisissa maissa. Tähän ratkaisuun päädyttiin, koska vuorovaikutusnormit ja kulttuuriset toimintatavat vaihtelevat merkittävästi eri kulttuurien välillä, mikä voi vaikuttaa siihen, miten vuorovaikutus ilmenee ja millaisia merkityksiä sille annetaan.

Jaegerin (2010) mukaan kulttuurisesti samankaltaisista maista peräisin olevien tutkimusten valinta tukee aineiston luotettavuutta ja parantaa tulosten tulkinnan osuvuutta erityisesti kasvatus- ja opetusalojen kontekstissa. Hänen mukaansa vuorovaikutus on sidoksissa paikallisiin toimintakulttuureihin ja pedagogisiin käytäntöihin. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että assertiivisuuden merkitys vuorovaikutuksessa on osittain kulttuurisidonnaista, ja esimerkiksi neuvottelutilanteissa assertiivisuuden vaikutukset voivat ilmetä eri tavoin eri kulttuureissa (Jaeger, 2010). Tämän vuoksi kulttuurisesti vertailukelpoisen aineiston valinta vahvisti tutkimuksen tavoitetta tuottaa mahdollisimman osuvaa tietoa assertiivisesta vuorovaikutuksesta kasvatus- ja opetusalalla.

Tiedonhaku toteutettiin systemaattisesti hyödyntäen Boolean logiikkaa (Vilkkä, 2021). Hakulauseissa käytettiin AND-operaattoria käsitteiden yhdistämiseen, OR-operaattoria synonyymien sisällyttämiseen sekä NOT-operaattoria ei-toivottujen tulosten poissulkemiseen. Lisäksi hakua tarkennettiin käyttämällä sulkuja, sanakatkaisuja ja läheisyshakuja.

Taulukossa 2 esitetään kirjallisuuskatsaukseen valitut assertiivisuutta käsittelevät tutkimukset sekä niiden keskeiset teemat ja yhteys tämän tutkimuksen aiheeseen.

Taulukko 2. Assertiivisuutta käsittelevät tutkimukset.

Lähde	Hakukanava / tietokanta	Keskeinen teema tutkimuksessa	Yhteys tämän tutkimuksen aiheeseen
Kumar & Jandhyala (2024)	Google Scholar	Assertiivisuuden yhteys psyykkiseen hyvinvointiin	Tarkastelee assertiivisuuden merkitystä yksilön hyvinvoinnille
Peneva & Mavrodiev (2013)	PsycINFO / Google Scholar	Assertiivisuuden käsitteen historiallinen kehitys	Tarjoaa teoreettista taustaa assertiivisuuden käsitteelle
Ames ym. (2017)	PsycINFO / Google Scholar	Interpersonaallinen assertiivisuus vuorovaikutustilanteissa	Kuvaa assertiivisen viestinnän vaikutuksia ihmissuhteisiin
Jaeger (2010)	Google Scholar	Assertiivisuus neuvottelutilanteissa	Tuo esiin assertiivisen viestinnän merkityksen päätöksenteossa
Leaper & Ayres (2007)	PsycINFO	Assertiivinen puhe ja sukupuolierot viestinnässä	Tarkastelee assertiivisuuden ilmenemistä vuorovaikutuksessa
Levesque (2023)	ProQuest / Google Scholar	Assertiivisuus ja kuuntelutaidot työelämässä	Yhdistää assertiivisuuden työyhteisövuorovaikutukseen
Jitaru & Anghel (2019)	Google Scholar	Assertiivisuus ja ammatillinen menestyminen koulutuksessa	Liittää assertiivisuuden ammatilliseen osaamiseen
Amanatullah & Morris (2010)	PsycINFO	Assertiivisuus neuvotteluissa ja sukupuoliroolit	Tarkastelee assertiivisuuden sosiaalista hyväksyttävyyttä
Ames (2009)	Google Scholar	Assertiivisuus johtajuudessa ja vuorovaikutuksessa	Kuvaa assertiivisuuden merkitystä johtajuudessa
Atristain-Suárez & Castaños-Cervantes (2024)	ResearchGate	Assertiivisuus pedagogisena strategiana ja oppimisen tukena	Liittää assertiivisuuden opetuksen ja pedagogisten käytäntöjen kehittämiseen
Kauppila (2005)	Finna	Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot, sekä assertiivisuus	Tarjoaa teoreettista perustaa assertiivisuudelle kasvatus- ja opetuslalla
Noonan & Erickson (2018)	Google Scholar	Assertiivisuus osana sosiaalisia ja intrapersoonallisia taitoja	Kuvaa assertiivisuuden opettamista ja kehittämistä opetuskontekstiss
Pfaffman (2017)	ResearchGate	Assertiivisuus persoonallisuuden ja vuorovaikutuksen käsitteenä	Tarjoaa käsitteellistä ja teoreettista taustaa assertiivisuudelle
Oana & Ona (2019)	Google Scholar	Assertiivisuus ja ammatillinen menestyminen sekä itsensä toteuttaminen	Liittää assertiivisuuden ammatilliseen vuorovaikutukseen ja onnistumiseen

Keskeisiä hakusanoja olivat muun muassa assertiivisuus, assertiv, assertiveness, jäämäkkyys, vuorovaikutus, vuorovaikutustaidot, communication skills, social skills, viestintätaidot, opettajat, educators ja teachers. Hakusanoja yhdisteltiin tarkoituksenmukaisesti eri tietokannoissa tutkimuskysymyksiin vastaavan aineiston löytämiseksi.

Taulukossa 3 esitetään kirjallisuuskatsaukseen valitut vuorovaikutusta käsittelevät kasvatusalan tutkimukset, niiden keskeiset teemat ja yhteys tämän tutkimuksen aiheeseen.

Taulukko 3. Vuorovaikutusta käsittelevät kasvatusalan tutkimukset.

Lähde	Hakukanava	Keskeinen teema tutkimuksessa	Yhteys tämän tutkimuksen aiheeseen
Kostiainen & Gerlander (2009)	Journal.fi	opettajien vuorovaikutus asiantuntijuus	Tuo esiin opettajien keskinäisen vuorovaikutuksen merkityksen
Fonsén ym. (2021)	Journal.fi	varhaiskasvatus laatu ja pedagoginen johtaminen	Vuorovaikutuksen merkitys toimintakulttuurissa
Martikainen & Oikarinen (2021)	Journal.fi	varhaiskasvattajien sosioemotionaalinen hyvinvointi	Työyhteisön vuorovaikutuksen yhteys hyvinvointiin
Kumpulainen ym. (2023)	Journal.fi	tiimityö ja moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksessa	Tiimien vuorovaikutus ja yhteistyö
Ranta ym. (2023)	Google Scholar / MDPI	pedagoginen kompetenssi ja vuorovaikutus	Vuorovaikutus pedagogisen työn osana
Kiema-Junes (2020)	Oulurepo	sosiaaliset taidot, vuorovaikutus ja työhyvinvointi	Vuorovaikutustaitojen yhteys hyvinvointiin
Harkoma (2018)	Helda / yliopiston julkaisuarkisto	pedagoginen sensitiivisyys ja vuorovaikutus	Vuorovaikutuksen merkitys varhaiskasvatuksessa
Huusko (1999)	URN / julkaisuarkisto	opettajayhteisön vuorovaikutus	Henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus

Aikaisemmat tutkimukset sekä muu kirjallinen aineisto assertiivisuudesta ja vuorovaikutuksesta tähän kirjallisuuskatsaukseen haettiin useista tietokannoista ja hakupalveluista (Vilka, 2021). Näitä olivat esimerkiksi Google, Google Scholar, Volter, ERIC, ProQuest.

Taulukossa 4 esitetään tutkimuksen teoreettisen kirjallisuuden teemat ja yhteys tämän tutkimuksen aiheeseen.

Taulukko 4. tutkimuksen teoreettinen kirjallisuus.

Lähde	Hakukanava/tietokanta	Keskeinen teema	Yhteys tämän tutkimuksen aiheeseen
Ahonen (2023)	Finna	Varhaiskasvatuksen tiimityö ja ammatillinen vuorovaikutus	Kuvaa työyhteisön vuorovaikutuksen merkitystä varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa
Kauppila (2005)	Finna	vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot	Tarjoaa teoreettista taustaa vuorovaikutusosaamiselle ja sosiaalisille taidoille
Alberti & Emmons (1999)	Finna	Assertiivisuus ja omien oikeuksien ilmaiseminen	Klassinen teos assertiivisuuden ja jämäkän viestinnän käsitteestä

Tutkimuksen teoreettinen kirjallisuus haettiin kirjastojen hakupalveluista ja tietokannoista.

Lisäksi tutkimuksen teoreettisena ja metodologisena taustana hyödynnettiin muun muassa kirjallisuuskatsauksen menetelmää käsitteleviä teoksia kuten Salonen (2011); Pudas-Tähkä & Axelin (2007); Vilka (2021; 2023) ja Tuomi & Sarajärvi (2009), sekä hyvää tieteellistä käytäntöä koskevaa ohjeistusta (TENK, 2023).

5.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Tutkimuksessa kerätty aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällönanalyysillä (Tuomi & Sarajärvi, 2009; Vilka, 2021). Valittu aineisto muodosti tutkimusprosessin aikana loogisen ja teoreettisen kokonaisuuden assertiivisuudesta jämäkkänä vuorovaikutustapana. Aineistosta karsittiin systemaattisesti poissulkemiskriteerien perusteella (Vilka, 2023) tutkimuskysymysten kannalta epäolennainen materiaali. Aineistosta karsittiin sisältö, joka ei vastannut kysymykseen siitä, mitä assertiivisuus on ja miten sitä voidaan hyödyntää kasvatus- ja opetusallalla aikuisten välisenä vuorovaikutustapana. Samoja poissulkukriteerejä sovellettiin myös vuorovaikutusta kasvatus- ja opetusallalla käsittelevän aineiston valintaan.

Aineistoon valittiin tutkimuksia ja kirjallisuutta, jotka käsittelevät assertiivisuutta vuorovaikutustaitona, ammatillisena osaamisena tai kasvatuksen ja opetuksen kontekstissa. Mukaan otettiin sekä kansainvälisiä vertaisarvioituja artikkeleita että suomenkielisiä tutkimuksia, väitöskirjoja ja alan keskeisiä teoksia. Aineiston valinnassa kiinnitettiin

huomiota lähteiden tieteellisyyteen, ajankohtaisuuteen sekä relevanssiin tutkimuskysymysten kannalta. Aineistoa täydennettiin tarkastelemalla valittujen tutkimusten lähdeluetteloita sekä lumipallomenetelmää hyödyntäen (Axel, 2007), jossa uusia lähteitä löydettiin jo valittujen lähteiden viittausten perusteella.

Analyysivaiheessa aineisto luettiin useaan kertaan, minkä jälkeen tekstejä koodattiin tutkimuskysymysten näkökulmasta. Koodauksessa (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 92–93) hyödynnettiin värikoodausta: esimerkiksi assertiiviseen vuorovaikutukseen liittyvät merkitykset, määritelmät ja esimerkit merkittiin omalla värillään (taulukko 1), kun taas kasvatuksen ja opetuksen kontekstiin liittyvät kohdat toisella värillä (taulukko 3). Lisäksi analyysiprosessin etenemistä jäsennettiin merkitsemällä keskeneräinen analyysi ja valmiiksi käsitellyt kohdat eri värein.

Värikoodauksen avulla aineistosta tunnistettiin toistuvia teemoja, kuten avoin ja kunnioittava vuorovaikutus, rajojen asettaminen sekä eriävien mielipiteiden rakentava esittäminen. Lisäksi havaittiin käsitteellisiä yhtäläisyyksiä, jotka liittyivät esimerkiksi jämäkkyuden, dialogisuuden, luottamuksen ja vastavuoroisen vuorovaikutuksen kuvauksiin eri tutkimuksissa. Koodauksen avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 92–93) tunnistettiin myös tutkimuskysymysten kannalta keskeisiä sisältöjä, kuten assertiivisen viestinnän merkitys tiimityössä, työyhteisön vuorovaikutusilmapiirissä sekä pedagogisen toimintakulttuurin rakentumisessa.

Koodauksen jälkeen aineisto ryhmiteltiin temaattisesti, jolloin samankaltaiset ilmiöt koottiin yhteen ja niistä muodostettiin yläluokkia. Näistä muodostui kolme pääteemaa: assertiivisuuden määritelmät (taulukko 5, s. 26), assertiivisen vuorovaikutuksen ilmenemismuodot sekä assertiivisuuden merkitys kasvatus- ja opetusalailla.

Esimerkiksi assertiivisuutta käsittelevä aineisto (taulukko 1, s. 9) ryhmiteltiin näiden teemojen alle siten, että tutkimuksissa esiintyviä samankaltaisia kuvauksia koottiin yhteen. Tällaisia olivat muun muassa rajojen asettaminen, eriävien mielipiteiden esittäminen, toisten kunnioittaminen, avoimuus sekä palautteen antaminen ammatillisissa vuorovaikutustilanteissa.

Taulukossa 5 kuvataan sisällönanalyysillä aineistosta muodostetut teemat ja niiden kuvaukset.

Taulukko 5. Aineiston analyysissä muodostuneet teemat

Teema	Kuvaus
Assertiivisuuden määritelmät	Assertiivisuus jämäkkänä, kunnioittavana ja tietoisena viestintänä
Assertiivisen vuorovaikutuksen ilmenemismuodot	Avoimuus, rajojen asettaminen, dialogi, rakentava palaute
Assertiivisuuden merkitys kasvatus- ja opetusosalalla	Työyhteisön toimivuus, tiimityö, työhyvinvointi

Aineiston analyysin perusteella muodostuneet teemat on esitetty taulukossa 5. Taulukossa 6, s. 29 puolestaan kuvataan tarkemmin tutkimuksista tunnistettuja assertiivisen vuorovaikutuksen ilmenemismuotoja kasvatus- ja opetusosalalla

5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tämän narratiivisen kirjallisuuskatsauksen luotettavuus ja tutkijoiden eettiset ratkaisut pohjautuvat hyvään tieteelliseen käytäntöön (Tuomi & Sarajärvi, 2009; Vilka, 2023) sekä tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksiin (TENK, 2023). Tutkimuseettisyys ja hyvä tieteellinen käytäntö ovat ohjanneet tutkimusprosessia ideointivaiheesta tutkimustulosten raportointiin asti.

Tiedonhankinnassa olemme noudattaneet hyvää tieteellistä käytäntöä esimerkiksi tutustumalla huolellisesti assertiivisuuteen ja vuorovaikutukseen liittyvään tutkimus- ja muuhun kirjallisuuteen, sekä muihin luotettaviin lähdemateriaaleihin. Tutkimuksessa tunnistettiin, että assertiivisuutta ei ole juurikaan tarkasteltu kasvatus- ja opetusalan tutkimuksissa aikuisten välisen vuorovaikutuksen näkökulmasta, mikä tuo tutkimukselle uutuusarvoa. Tutkimuksessa noudatettiin yleistä huolellisuutta (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 132; Vilka, 2023) tutkimuskirjallisuutta karsittaessa ja tutkimustuloksia analysoitaessa sekä esitettäessä.

Tutkimusprosessin luotettavuutta vahvistettiin kuvaamalla tutkimuksen vaiheet mahdollisimman läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2009; Vilka, 2023). Aineiston valinnassa, analyysissä ja tulosten esittämisessä noudatettiin huolellisuutta ja tarkkuutta. Lisäksi tutkimuksessa tuotiin esiin aineiston rajallisuus, kuten se, että suoraan

assertiivisuutta käsittelevää vertaisarvioitua tutkimusta kasvatus- ja opetusalailla aikuisten välisestä vuorovaikutuksesta on saatavilla niukasti.

Tutkimuksessa toimittiin rehellisesti ja kunnioittavasti muita tutkijoita kohtaan, esittäen heidän saamiaan tutkimustuloksia oikeassa ja rehellisessä valossa tarkoilla lähdeviitteillä ja -viittauksilla merkittynä (Vilkkä, 2023). Tutkimuksen teon aikana on pyritty kantamaan oma vastuu noudattamalla annettuja ohjeistuksia, aikatauluja, yhteistyötä ja viestintää. On pidetty kiinni sovitusta aikatauluista, osallistumaan kandityöskentelyn seminaareihin sekä viestitty opettajan sekä opiskelijakollegoiden kanssa työskentelyyn liittyen (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 141; Vilkkä, 2023).

Tutkimus on toteutettu huolellisesti ja tutkimuseettisiä periaatteita (TENK, 2023) noudattaen, eikä tuloksia ole tietoisesti vääristelty. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan omat kokemukset ja näkökulmat voivat vaikuttaa tulkintaan, minkä vuoksi tutkimusprosessin vaiheet mahdollisimman läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2009; Määttä, 2014; Vilkkä, 2023).

Tutkimusprosessin aikana hyödynnettiin tekoälypohjaisia sovelluksia rajatusti kielenhuollon tukena sekä tiedonhaun alkuvaiheessa lähteiden löytämisen tukena, koska aiheeseen liittyvää tutkimusmateriaalia oli rajallisesti saatavilla. Tekoälyn käyttö ei ole vaikuttanut tutkimuksen analyysiin tai tulkintoihin, vaan vastuu tutkimuksen sisällöstä, valinnoista ja johtopäätöksistä on ollut tutkijoilla. Käytettyjen lähteiden luotettavuus on arvioitu kriittisesti ja kaikki tutkimuksessa hyödynnetty aineisto on tarkistettu alkuperäisistä lähteistä.

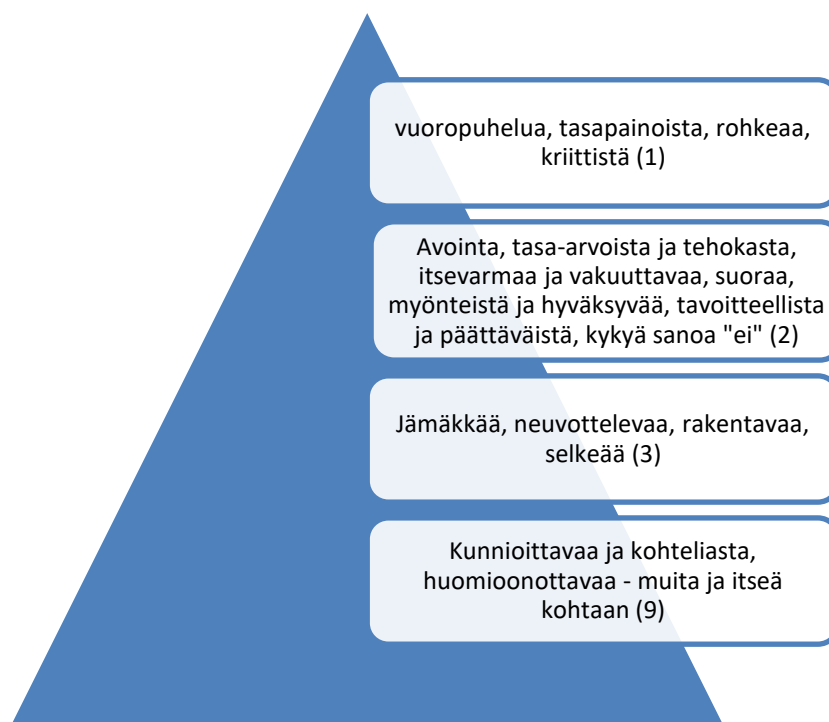
6 Tulokset

Tässä narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa haluttiin selvittää, mitä on assertiivinen vuorovaikutus ja miten se näkyy tämänhetkisten tutkimusten mukaan kasvatus- ja opetuslalla. Tutkimuksessa selvitettiin, miten assertiivinen vuorovaikutus näyttäytyy tiimien neuvottelutilanteissa, sekä millä tavoin sitä voidaan hyödyntää arjen työtilanteissa kasvatus- ja opetuslalla. Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui yhteensä 24 assertiivisuutta ja vuorovaikutusta käsittelevää tutkimusta ja muuta kirjallista aineistoa.

6.1 Assertiivisuus vuorovaikutustaitona aikaisempien tutkimusten mukaan

Kirjallisuuskatsaukseen valikoidusta aineistosta (n=24) neljätoista tutkimusta (n=14) käsitteli assertiivisuutta. Näistä tutkimuksista tunnistettiin sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla assertiivista vuorovaikutusta kuvaavia keskeisiä piirteitä (Vilka, 2023). Havaitut piirteet luokiteltiin neljään eri osioon sen mukaan, kuinka yleisesti ne esiintyvät tarkastelluissa tutkimuksissa.

Kuvio 3 esittää pyramidimallin avulla, kuinka usein eri assertiivisen vuorovaikutuksen piirteet esiintyvät tutkimusaineistossa. Pyramidin pohjalla kuvataan useimmin esiintyvät piirteet, kun taas huipulla esitetään harvemmin esiintyvät ominaisuudet.



Kuvio 3 Assertiivisuus vuorovaikutustaitoja tutkimusten mukaan.

Taulukko 6 kokoaa yhteen tutkimusaineistossa tunnistettuja assertiivisen vuorovaikutuksen ilmenemismuotoja kasvatusta- ja opetusalailla.

Taulukko 6. Assertiivisuuden ilmeneminen kasvatusta- ja opetusalailla.

Lähde	Käsitteet/assertiivisuuden ilmeneminen
Ranta (2020)	Toisten kunnioittaminen ja arvostaminen, johdonmukaisuus, johdonmukainen toiminta, avoimuus, tilaa eri näkökulmat, tilaa kritiikille, toisten tarpeiden huomiointi, joustavuus, toisten osaamisen arvostus
Martikainen (2021)	Positiivinen toiminta, yhteisen ymmärryksen jakaminen, luottamus, yhteinen reflektio, osallistava dialogi, myönteisten tunteiden ilmaisu
Harkoma (2018)	Avoimuus, joustaminen, kyky hyväksyä erilaisuutta, kyky hyväksyä erillisyyttä, epävarmuutta sietävä, anteeksi pyytäminen, utelias, kuunteleva, eri näkökulmien pohtiminen, joustavuus
Kumpulainen (2023)	Toisten tunteisiin, käyttäytymiseen ja asenteisiin vaikuttaminen tehokkaasti lyhyessä ajassa (jämäkkyys), luottamus, rakentava käsittely, avoimuus, myönteinen asenne, yhteinen ymmärrys, hyvä viestintä
Kiema-Junes (2020)	Selkeä, jämäkkä, kunnioittava ja tietoinen viestintä, tunteiden säätely, vastavuoroinen vuorovaikutus

Assertiivisuus käsitteenä ei esiinny tutkimuksissa usein, mutta ilmiö näyttää tähän tutkimukseen valikoidussa vuorovaikutusta käsittelevässä aineistossa (n = 8) erilaisina sitä kuvaavina ilmaisuina. Se ilmenee esimerkiksi avoimena viestintänä, rakentavana palautteen antamisena, rohkeutena tuoda esiin eriäviä näkemyksiä, rajojen asettamisena sekä dialogisena ja kunnioittavana, mutta jämäkkänä vuorovaikutuksena.

Assertiivisuutta käsittelevien tutkimusten (esim. Pfafman, 2017; Kiema-Junes, 2020; Kauppila, 2005) pohjalta kasvatusta- ja opetusalan vuorovaikutustutkimuksia (esim. Ranta, 2020; Huusko, 1999) tulkittiin assertiivisuuden näkökulmasta, ja niistä tunnistettiin ilmiötä vastaavia merkityksiä. Nämä merkitykset koottiin aineistosta värikoodauksen avulla (Vilka, 2021) ja jäsennettiin taulukossa 6 esitettyyn muotoon.

Kasvatusta- ja opetusalailla assertiivisuuden esiintyminen kytkeytyy erityisesti vuorovaikutuksen rakenteisiin, ammatillisiin rooleihin ja toimintakulttuuriin (OPH, 2018). Kasvattajien ja opettajien työ perustuu jatkuvaan vuorovaikutukseen lasten, huoltajien,

kollegoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa, jolloin assertiivinen viestintä muodostuu keskeiseksi ammatilliseksi taidoksi (Kauppila, 2005; Ahonen, 2023). Assertiivisuus mahdollistaa omien rajojen, pedagogisten näkemysten ja huolenaiheiden ilmaisemisen selkeästi ja kunnioittavasti, mikä korostuu erityisesti tilanteissa, joissa vuorovaikutukseen liittyy valtasuhteita, ristiriitoja tai erilaisia odotuksia (Kauppila, 2005; Ahonen, 2023).

Harkoman (2018) mukaan ammatillinen vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa on moniulotteinen ilmiö, johon vaikuttavat yksilön aiemmat vuorovaikutusmallit, itsereflektio sekä työyhteisön turvallinen ilmapiiri. Näillä tekijöillä on merkitystä siihen, miten avoimesti henkilöstö uskaltaa osallistua neuvotteluihin ja tuoda esiin näkemyksiään. Samansuuntaisesti Kiema-Junesin (2020) tutkimus osoittaa, että vuorovaikutustaidoilla ja sosiaalisella tuella on yhteys psyykkiseen hyvinvointiin, työn imuun ja uupumuksen kokemuksiin, mikä korostaa vuorovaikutusympäristön merkitystä assertiivisen toiminnan mahdollistajana tiimien neuvottelutilanteissa.

Näiden havaintojen perusteella assertiivinen vuorovaikutus näyttäytyy tiimien neuvottelutilanteissa kykynä ilmaista omia näkemyksiä selkeästi ja kunnioittavasti, kuunnella toisia sekä osallistua yhteiseen päätöksentekoon rakentavasti. Se ilmenee esimerkiksi avoimena keskusteluna, eriävien mielipiteiden esittämisenä, rajojen asettamisena sekä dialogisena ja vastavuoroisena vuorovaikutuksena. (Ahonen, 2023; Harkoma, 2018; Kiema-Junes, 2020; Ranta, 2020).

6.3 Assertiivisen vuorovaikutuksen hyödyntäminen kasvatus- ja opetusalan arjen työtilanteissa

Kolmas tutkimuskysymys käsitteli assertiivisen vuorovaikutuksen hyödyntämistä kasvatus- ja opetusalan arjen työtilanteissa. Tutkimusten mukaan työyhteisöissä tulisi kiinnittää erityistä huomiota vuorovaikutukseen ja työntekijöiden välisiin sosiaalisiin suhteisiin.

Vuorovaikutustaitojen kehittäminen edistää esimerkiksi esihenkilö–alaisuhteiden toimivuutta, työyhteisön vuorovaikutusilmapiiriä sekä työhyvinvointia. Lisäksi sosiaalisia taitoja tukevia käytänteitä tulisi integroida osaksi koulutusta (Kiema-Junes, 2020).

Moniammatillista tiimityötä voidaan puolestaan kehittää huomioimalla kasvattajien monipuolinen koulutustausta sekä selkiyttämällä ammatillisia vastuita (Kumpulainen ym., 2023).

Assertiivinen vuorovaikutus kasvatus- ja opetuslalla heijastuu myös lasten ja oppilaiden hyvinvointiin. Aikuisten keskinäinen vuorovaikutus toimii mallina sille, miten ristiriitoja käsitellään, mielipiteitä ilmaistaan ja toisia kunnioitetaan (Ranta, 2020). Kun työyhteisön toimintakulttuuri tukee avointa keskustelua, rakentavaa palautteenantoa ja psykologista turvallisuutta, tämä vuorovaikutus voi muodostua luontevaksi osaksi arjen toimintaa (Ahonen, 2023). Tällaisessa ilmapiirissä henkilöstö uskaltaa tuoda esiin näkemyksiään, käsitellä ristiriitoja rakentavasti ja osallistua yhteiseen päätöksentekoon.

Assertiivinen vuorovaikutus voidaan nähdä osana laajempaa pedagogista toimintakulttuuria, eikä se rajoitu pelkästään työyhteisön sisäisiin tilanteisiin. Sen merkitys korostuu erityisesti moniammatillisissa tiimeissä, joissa erilaiset koulutustaustat, vastuut ja näkemykset edellyttävät neuvottelua ja yhteisen ymmärryksen rakentamista (Kumpulainen ym., 2023). Kun työyhteisössä sitoudutaan yhteisiin toimintatapoihin, kunnioitetaan toisten näkemyksiä ja ylläpidetään avointa vuorovaikutusta, tämä heijastuu myös lapsiryhmän ilmapiiriin sekä lasten turvallisuuden ja osallisuuden kokemuksiin (Ranta, 2023). Näin assertiivinen vuorovaikutus näyttäytyy keskeisenä tekijänä sekä henkilöstön työhyvinvoinnin että pedagogisen toiminnan laadun kannalta. Näin ollen assertiivinen vuorovaikutustapa voidaan nähdä kasvatus- ja opetuslalla keskeisenä ammatillisena osaamisena, joka tukee sekä työyhteisön toimivuutta ja työhyvinvointia että pedagogisen toiminnan laatua ja lasten hyvinvointia arjen työtilanteissa.

Assertiivista vuorovaikutusta voidaan hyödyntää käytännön työtilanteissa esimerkiksi tiimipalaverissa, pedagogisessa suunnittelussa, palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa sekä ristiriitatilanteiden käsittelyssä. Se näkyy kykyä ilmaista omia näkemyksiä selkeästi ja kunnioittavasti, kuunnella toisten näkökulmia sekä osallistua yhteiseen päätöksentekoon rakentavasti. Lisäksi assertiivisuus tukee yhteistyötä huoltajien kanssa sekä moniammatillisissa verkostoissa, joissa tarvitaan avointa keskustelua ja yhteisen ymmärryksen rakentamista. (Ahonen, 2023; Kumpulainen ym., 2023; Kiema-Junes, 2020).

7 Pohdinta

Assertiivisen vuorovaikutuksen merkitys kasvatus- ja opetuslalla herättää kysymyksen siitä, miksi sitä ei käsitellä systemaattisemmin opettajankoulutuksessa tai täydennyskoulutuksissa, vaikka vuorovaikutusosaaminen on keskeinen osa ammatillista kompetenssia. Tämän kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella assertiivisuus näyttöytyi erityisesti kunnioittavana ja jämmäkkänä vuorovaikutuksena, jossa korostuivat avoimuus, rajojen asettaminen sekä eriävien mielipiteiden rakentava esittäminen. Samansuuntaisia havaintoja on esitetty myös aiemmassa tutkimuksessa, jonka mukaan opettajaksi opiskelevien vuorovaikutustaitojen kehittymisen on todettu olevan yhteydessä työhyvinvointiin ja ammatilliseen jaksamiseen (Carstensen & Klusmann, 2021). Myös Jitaru & Anghel (2019) korostavat, että assertiivinen viestintä on opettajaksi opiskeleville keskeinen ammatillinen taito, jonka kehittyminen tukee ammatillista onnistumista, konfliktien hallintaa, omien rajojen ilmaisemista sekä demokraattisen pedagogisen toimintatavan rakentumista.

Tässä tutkimuksessa tunnistettu assertiivisen vuorovaikutuksen ilmeneminen työyhteisöissä liittyi erityisesti avoimeen keskusteluun, toisten kunnioittamiseen sekä rakentavaan palautteen antamiseen. Nämä havainnot ovat linjassa varhaiskasvatuksen tutkimuksen kanssa, jossa vuorovaikutuksen laadun on todettu olevan yhteydessä ryhmän ilmapiiriin ja hyvinvointiin sekä lasten että aikuisten tasolla (Fonsén ym., 2021; Martikainen ym., 2021). Tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että työyhteisön vuorovaikutus ei ole ainoastaan henkilöstön välinen asia, vaan sillä on myös laajempi merkitys pedagogisen toimintakulttuurin ja lasten hyvinvoinnin näkökulmasta. Samoin Jitaru ja Anghel (2019) tuovat esiin, että assertiivinen viestintä tukee opettajan kykyä rakentaa myönteinen, turvallinen ja osallistava oppimisympäristö.

Analyysi osoitti myös, että assertiivisuus ei ilmene kaikissa työyhteisöissä samalla tavalla. Tämä tukee Pfafmanin (2017) ja Harkoman (2018) näkemystä siitä, että assertiivisuuden esiintyvyys ei ole universaali ilmiö, vaan siihen vaikuttavat yksilölliset tekijät, kuten aiemmat vuorovaikutuskokemukset, itsevarmuus ja koulutus, sekä laajemmat kulttuuriset ja sosiaaliset normit. Varhaiskasvatuksen tiimeissä tämä voi tarkoittaa, että henkilöstön jäsenet toimivat vuorovaikutustilanteissa eri tavoin assertiivisesti, mikä korostaa työyhteisön toimintakulttuurin merkitystä. Avoin, turvallinen ja palautetta tukeva ilmapiiri edistää rakentavaa ja kunnioittavaa vuorovaikutusta, kun taas sen puuttuminen voi ylläpitää vuorovaikutuksen välttelyä tai epäsuoria toimintatapoja (OPH, 2018). Jitarun ja Anghel

(2019) tutkimus tukee tätä havaintoa myös opettajaksi opiskelevien näkökulmasta, sillä opiskelijat kuvasivat assertiivisuuden haasteita erityisesti tunteiden ilmaisussa, omien oikeuksien puolustamisessa ja rajojen asettamisessa.

Tulokset viittaavat myös siihen, että henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja monialainen yhteistyö voivat olla varhaiskasvatuksen laadun näkökulmasta haastavia osa-alueita, vaikka niiden merkitys lasten toimintaan sitoutumiselle on suuri (Fonsén ym., 2021). Samalla varhaiskasvattajien oma sosioemotionaalinen hyvinvointi on saanut vähemmän tutkimuksellista huomiota kuin lasten kehityksen tukeminen, vaikka toimintakulttuurin kehittämisellä on keskeinen merkitys sekä henkilöstön työhyvinvoinnille että lasten sosioemotionaaliseen kehitykseen (Martikainen ym., 2021; OPH, 2018). Tässä tutkimuksessa tunnistetut assertiivisen vuorovaikutuksen piirteet, kuten dialogisuus, kunnioitus ja avoimuus, voidaan nähdä tekijöinä, jotka voivat osaltaan tukea työyhteisöjen hyvinvointia ja yhteistyötä.

Näiden havaintojen perusteella olisi perusteltua tarkastella, miten opettajankoulutus ja työelämän täydennyskoulutus voisivat tukea systemaattisemmin vuorovaikutus- ja assertiivisuustaitojen kehittymistä. Tämän vuorovaikutustavan vahvistaminen voisi edistää sekä työyhteisöjen toimivuutta että pedagogisen toimintakulttuurin laatua. Assertiivisuutta voidaan myös kehittää, mutta se edellyttää tietoisuutta omasta vuorovaikutuskäyttäytymisestä, omien motiivien ymmärtämistä sekä harjoittelua tilanteissa, joissa yksilön ja muiden intressit ovat ristiriidassa. Lisäksi keskeistä on saada palautetta siitä, miten oma toiminta tulkitaan vuorovaikutustilanteissa (Levesque, 2024; Ames, 2017). Assertiivisuuden kehittyminen ei ole pelkästään taitokysymys, vaan siihen liittyvät myös yksilön käsitykset itsestään ja muista, kuten uskomukset omasta toimijuudesta ja odotukset muiden käyttäytymisestä.

Aiemman tutkimuksen perusteella assertiivisuudella on yhteyksiä myös vuorovaikutuksen lopputulokseen ja hyvinvointiin. Se voi vaikuttaa esimerkiksi neuvottelutilanteisiin, resurssien jakautumiseen ja työmahdollisuuksiin, mutta myös ihmissuhteiden laatuun, kuten luottamukseen ja yhteistyöhön, sekä yksilön kokemaan hyvinvointiin, kuten stressiin ja tyytyväisyyteen (Levesque, 2024; Ames, 2017). Näin ollen sen kehittäminen näyttää merkityksellisenä sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta.

Jatkotutkimuksen näkökulmasta olisi erityisen tärkeää tarkastella, millaiset koulutukselliset interventiot tai työyhteisöjen kehittämismallit tukevat tehokkaimmin assertiivisen vuorovaikutuksen kehittymistä varhaiskasvatuksen ja opetuksen konteksteissa sekä miten tämä heijastuu henkilöstön hyvinvointiin ja lasten osallisuuteen.

Lähteet

- Ahonen, L. (2023). Vuorovaikutustaidot – tiimityön ydin. Teoksessa S. Ranta (toim.), *Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä* (ss. 74–76). PS-Kustannus.
- Alex, D. (2025, Jnuary 30). What is a Snowball Sampling? Methods and Examples. [What is Snowball Sampling? Methods and Examples | Researcher.Life](#)
- Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (1999). *Miten opin pitämään puoleni: Opas omien rajojen puolustamiseen*. Otava.
- Amanatullah, E. T., & Morris, M. W. (2010). Negotiating gender roles: Gender differences in assertive negotiating are mediated by women’s fear of backlash and attenuated when negotiating on behalf of others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 256–267. <https://doi.org/10.1177/0361684318800492>
- Ames, D. R. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior*, 29, 111–133. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2009.06.010>
- Ames, D. R., Lee, A. J., & Wazlawek, A. S. (2017). Interpersonal assertiveness: Inside the balancing act. *Social and Personality Psychology Compass*, 11(1), e12317. <https://doi.org/10.1111/spc3.12317>
- Atristain-Suárez, C., & Castañós-Cervantes, S. (2024) Assertiveness in Educational and Pedagogical Strategies for Institutional Competitiveness. https://www.researchgate.net/profile/Galo-Lopez-Gamboa/publication/381506203_Diagnosis_of_Assertiveness_for_First-Year_University_Students_at_an_Education_College/links/68126db5bd3f1930dd68a5ca/Diagnosis-of-Assertiveness-for-First-Year-University-Students-at-an-Education-College.pdf
- Carstensen, B., & Klusmann, Uta. (2021) assertiveness and adaptation: Prospective teachers social competence development and its significance for occupational well-being. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/bjep.12377>
- Colman, A. M. (2015). Assertiveness training. Teoksessa *A Dictionary of Psychology* (4th ed.). Oxford University Press.
- Colman, A. M. (2015). Social skills training. Teoksessa *A Dictionary of Psychology* (4th ed.). Oxford University Press.
- Fonsén, E., Ruohola, V., Lahtinen, L., Salomaa, P., & Reunamo, J. (2021). Johtajien arvioinnit varhaiskasvatuksen laadun prosessitekijöistä ja niiden yhteys lasten toimintaan sitoutuneisuuteen. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(3), 282–316. (Artikkeli) <https://journal.fi/jecer/article/view/114180>
- Harkoma, S. (2018). *Aikuisen pedagogisen sensitiivisyyden kehittäminen taaperoryhmässä toteutetun PedaSens-intervention avulla* (Väitöskirja, Helsingin yliopisto). <http://hdl.handle.net/10138/168186>
- Harkoma, S. (2018) Ryhmäsensitiivisyys varhaiskasvatuksen keskiöön. Tutkittua varhaiskasvatuksessa, ISSN 2737-3663 <https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2018/11/02/pedasens-interventiotutkimus/>

- Huusko, J. (1999). Opettajayhteisö koulun omaleimaisten vahvuuksien hahmottajana, käyttäjänä ja kehittäjänä. Väitöskirja. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja (PDF), 49. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-4609-6>
- Isotalus, P., & Rajatalus, H. (2017). Vuorovaikutus johtajan työssä. <https://moodle.utu.fi/mod/resource/view.php?id=1880658>,
- Jaeger, A. (2010). A comparative study of the influence of assertiveness on negotiation outcomes in Canada and China. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(4), 333–346. <https://doi.org/10.1108/13527601011086568>
- Jitaru, O., & Anghel, I. O. (2019). Assertiveness in self-fulfillment and professional success. *Psychology*, 10, 1235–1247. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.108079>
- Kauppila, R. A. (2005). *Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot: Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille*. PS-Kustannus.
- Kiema-Junes, H. (2020). *Associations of social skills and social support with wellbeing-related outcomes at work and in higher education* (Väitöskirja, Oulun yliopisto). <https://oulurepo.oulu.fi>
- Kostiainen, E., & Gerlander, M. (2009). Vuorovaikutus opettajaksi opiskelevien asiantuntijuudessa. *Prologi: Puheviestinnän vuosikirja*, 6–25.
- Kumpulainen, K.-R., Sajaniemi, N., Suhonen, E. ja Pitkäniemi, H. (2023) Occupational well-being and teamwork in Finnish early childhood education. *Journal of Early Childhood Education*. <https://doi.org/10.58955/jecer.v12i2.119784>
- Kumar, N., & Jandhyala, S. (2024). Everyday assertiveness and its significance for overall mental well-being. *Universal Journal of Public Health*, 12(2), 250–257. <https://doi.org/10.13189/ujph.2024.120208>
- Kykyri, V.-L. (2007). Yksilösuorituksista kohti yhteispeliä. Teoksessa P. Johnson (toim.) *Suuntana yhtenäinen perusopetus. Uutta koulukulttuuria etsimässä*. PS-Kustannus.
- Leeper, C., & Ayres, M. M. (2007). A meta-analytic review of gender variations in adults' language use: Talkativeness, affiliative speech, and assertive speech. *Personality and Social Psychology Review*, 11(4), 328–363. <https://doi.org/10.1177/1088868307302221>
- Levesque, L. L. (2024). Building assertiveness and listening skills using dysfunctional peer project scenarios. *Organization Management Journal*, 21(1), 12–18. <https://doi.org/10.1108/OMJ-02-2023-1726>
- Martikainen, J., & Oikarinen, M. (2021). “Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin”: Sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(3), 147–181.
- MIELI Suomen Mielenterveys ry. (2024, 8. helmikuuta). Vuorovaikutustaitoja voi oppia. <https://mieli.fi>
- Määttä, K. (2014) Kandiopas. <https://moodle.utu.fi/mod/resource/view.php?id=2166854>
- Noonan, P. M., & Erickson Gaumer, A. S. (2018) Assertiveness. Teoksessa P.M. Noonan ja A. S. Gaumer Erickson. *The skills that matter: teaching interpersonal and intrapersonal competencies in any classroom* (ss. 108-109). <https://www.bing.com/ck/a?!&p=2c016c8aae37ddd86bbdf2a280f028f4c232eac5c21c67e5a07b1ca00bd48752JmltdHM9MTc2NDYzMzYwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=31f51699-d563-6273-3071->

[0033d457632e&psq=The+skills+that+matter%3a+teaching+interpersonal+and+intrapersonal+competencies+in+any+classroom&u=a1aHR0cHM6Ly9wZGZzLnNibWFudGljc2Nob2xhci5vcmevZmY2OS9lYjM5YWZmNDY4ZjBiMDYzOGIxYTcyMGVky2VkZjk0YzAxZmYucGRm](https://doi.org/10.4236/psych.2019.108079)

- Oana, J. ja Ona, A. (2019) Assertiveness in Self-Fulfillment and Professional Success. *Interpersonal Dynamics in the Didactic Relation*. *Psychology*, 2019, 10, 1235-1247. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.108079>
- Peneva, I., & Mavrodiev, S. (2013). A historical approach to assertiveness. *Psychological Thought*, 6(1), 3–26. <https://doi.org/10.5964/psycet.v6i1.14>
- Pfaffman, T. (2017). Assertiveness. Teoksessa V. Zeigler-Hill & T. Shackelford (toim.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer. https://www.researchgate.net/publication/313518353_Assertiveness.
- Pihlainen, S. (2025) Assertiivinen vuorovaikutus osana työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa, kandidaatin tutkielma <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/180758/Kandidaatintutkielma.pdf?sequence=1>
- Pudas-Tähkä, S.-M., & Axelin, A. (2007). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajaaminen, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa K. Johansson ym. (toim.), *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen* (ss. 46–57). Turun yliopisto.
- Ranta, S. (2020). *Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa* (Väitöskirja, Lapin yliopisto). <https://research.ulapland.fi/fi/publications/positiivinen-pedagogiikka-suomalaisessa-varhaiskasvatuksessa-ja-e?utm>
- Ranta, S., Kahila, S., Heiskanen, H., & Kumpulainen, K-R. (2023). Varhaiskasvatuksen opettajat tiimijohtajuutta toteuttamassa –taustatekijöiden vaikutus opettajien kokemuksiin tiimijohtajuudesta. <https://journal.fi/jecer/article/view/126745>
- Ranta, S., Kangas, J., Harju-Luukkainen, H., Ukkonen-Mikkola, T., Neitola, M., Kinos, J., Sajaniemi, N., & Kuusisto, A. (2023). Teachers' pedagogical competence in Finnish early childhood education: A narrative literature review. *Education Sciences*, 13(8), 791. <https://doi.org/10.3390/educsci13080791>
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin*. Vaasan yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-349-3>
- Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- TENK. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5. p.). PS-Kustannus. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523705951>
- Vilka, H. (2023). *Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina*. PS-Kustannus. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789518849448>