



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK)

Varhaiskasvatuksen vahvistaja

Varhaiskasvatuksen sosionomit yhteistyön
ja yksilöllisen tuen ammattilaisina

Marika Hassinen
Riitta Hassinen

Opinnäytetyö, marraskuu 2022

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
marraskuu 2022
sosionomi koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät

Marika Hassinen
Riitta Hassinen

Nimeke

Varhaiskasvatuksen vahvistaja: Varhaiskasvatuksen sosionomit yhteistyön ja yksilöllisen tuen ammattilaisina

Toimeksiantaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi -hanke

Tiivistelmä

Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan selkeyttäminen. Tavoitteenamme oli saada tietoa ja näkemyksiä alan työntekijöiltä varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävistä ja vastualueista kartoituskyselyn ja ryhmähaastattelun keinoin. Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa selkiyttävän tuotoksen toteutimme videona.

Opinnäytetyömme toimeksiantajana on varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi-hanke. Hanke käynnistyi 1.3.2021 ja se kestää kevääseen 2023 saakka. Hanke on Karelia ammattikorkeakoulun ja Liperin kunnan yhteishanke. Hankkeessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajat koulutautuvat työn ohessa varhaiskasvatuksen sosionomeiksi kuntahankkeen avulla.

Tuotoksena syntyi Varhaiskasvatuksen vahvistaja: Varhaiskasvatuksen sosionomit yhteistyön ja yksilöllisen tuen ammattilaisina -video. Videon toteutimme yhteistyössä Rookie Communication Oy:n kanssa. Opinnäytetyömme tuotosta voi hyödyntää koulutuksen kehittämisessä ja mainostamisessa sekä markkinoidessa avoimia työpaikkoja.

Kieli
suomi

Sivuja 45
Liitteet 5
Liitesivumäärä 6

Asiasanat

Varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen sosionomi, brändäys



THESIS
November 2022
Degree programme in Social services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Authors
Marika Hassinen
Riitta Hassinen

Title: Reinforcer of early childhood education: Bachelors of social services for early childhood education as professionals in collaboration and individual support
Commissioned by
From day care worker in early childhood education to Bachelor of social services for early childhood education -project.

Abstract

The purpose of the functional thesis was to clarify the job description of Bachelor of social services for early childhood education. Our aim was to obtain information and insights from employees in the field about the job tasks and responsibilities of Bachelor of social services for early childhood education through a survey and group interview. We made the output clarifying the job description for bachelor of social services for early childhood as a video.

The commissioned of our thesis is from day care worker in early childhood education to Bachelor of social services for early childhood education -project. The project started on 1st of March 2021 and will last until spring 2023. The project is a joint project between Karelia University of Applied Sciences and the municipality of Liperi. In the project, day care worker in early childhood education is trained as Bachelor of social services for early childhood education by means of a municipal project.

As output emerged of Reinforcer of early childhood education: Bachelors of social services for early childhood education as professionals in collaboration and individual support -video. We implemented the video in collaboration with Rookie Communication Oy. The output of our thesis can be used in the development of education and advertising and marketing of open jobs.

Language
Finnish

Pages 45
Appendices 5
Pages of Appendices 6

Keywords
Early childhood education, Bachelor of social services for early childhood education, branding

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Varhaiskasvatus	7
2.1	Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat	7
2.2	Varhaiskasvatuksen tarkoitus	9
2.3	Tuen portaat	10
2.4	Varhaiskasvatuksen moniammatillinen työyhteisö	11
3	Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen	14
3.1	Kompetenssit	14
3.2	Ydinosaaminen	16
3.3	Sosiaalipedagogiikka	18
4	Varhaiskasvatuksen sosionomin brändäys	19
5	Aikaisempia opinnäytetöitä	21
6	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos	23
7	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja ohjaava malli	23
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	23
7.2	Lineaarinen malli	24
7.3	Tiedonhankinnan ja osallistamisen menetelmät	24
7.4	Arviointimenetelmät	26
8	Opinnäytetyön prosessi	27
8.1	Opinnäytetyön prosessikaavio	27
8.2	Tavoitteen määrittely	28
8.3	Suunnittelu	28
8.4	Toteutus	29
8.5	Päätäminen ja arviointi	32
9	Varhaiskasvatuksen vahvistaja- video	33
9.1	Tuotos	33
9.2	Varhaiskasvatuksen vahvistaja -videon sisältö	33
10	Pohdinta	34
10.1	Johtopäätökset	34
10.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	38
10.3	Ammatillinen kasvu	40
10.4	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja kehittämisideat	41
	Lähteet	43

Liitteet

Liite 1	Kartoituskysely
Liite 2	Kutsu pedagogiseen kahvilaan
Liite 3	Ryhmähaastattelurunko
Liite 4	Videohaastattelurunko
Liite 5	Kuvauslupa

1 Johdanto

Toimeksiantajamme on Varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi -hanke. Hanke on käynnistynyt 1.3.2021 ja se kestää kevääseen 2023 saakka. Hanke on Karelia ammattikorkeakoulun ja Liperin kunnan yhteishanke. Hankkeessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajat koulutautuvat työn ohessa varhaiskasvatuksen sosionomeiksi kuntahankkeen avulla. (Karelia ammattikorkeakoulu 2022.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne muuttuu vuoteen 2030 mennessä varhaiskasvatuslain perusteella. Tämä tarkoittaa sitä, että ammattikorkeakoulusta, varhaiskasvatukseen suuntautuneet sosionomit valmistuvat jatkossa varhaiskasvatuksen sosionomeiksi. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa vuosille 2017–2030 nostettiin esille, että muutokset henkilöstörakenteessa kirkastaisivat eri koulutuksen saaneiden ammattilaisten työnkuvaa ja vastuita varhaiskasvatuksen kentällä. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 85) Tähän varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen esille tuomiseen halusimme vaikuttaa opinnäytetyöllämme.

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa. Tavoitteemme oli saada tietoa ja näkemyksiä alan työntekijöiltä varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävistä ja vastuualueista sekä laajentaa näkemystä keskeisistä aiheista. Kartoituskyselyllä ja ryhmähaastattelulla kartoitimme varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työstä. Näiden pohjalta opinnäytetyön tuotoksena syntyi varhaiskasvatuksen sosionomin brändäys -video: Varhaiskasvatuksen vahvistaja. Toteutimme yhteistyössä Rookie Communications oy:n kanssa videon Liperin kunnan ja Karelia ammattikorkeakoulun käyttöön.

Opinnäytetyön raportissamme käsittelemme varhaiskasvatusta ohjaavia asiakirjoja, varhaiskasvatuksen tarkoitusta, alan ammattinimikkeitä, henkilöstömitoituksen muutoksia sekä varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista. Avaamme käyttämiämme osallistamisen menetelmiä ja opinnäytetyöprosessia.

Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva on vielä melko uusi. Se tarvitsee lisää näkyvyyttä ja tietoisuuden lisäämistä brändäyksen keinoin. Raportin lopussa pohdimme luotettavuutta ja eettisyyttä koskevia asioita, ammatillista kasvua sekä työn ajankohtaisuutta ja hyödynnettävyyttä.

2 Varhaiskasvatus

2.1 Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat

Varhaiskasvatuksen arvoperusta pohjautuu YK:n lastenoikeuksien sopimukseen, varhaiskasvatuslakiin ja YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaan sopimukseen (Yleissopimus lapsen oikeuksista 60/1991; Varhaiskasvatuslaki 540/201; Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa nostetaan esille kuusi arvoteemaa. Arvoperustassa puhutaan lapsuuden itseisarvosta, mikä tarkoittaa lapsen oikeutta hyvään ja turvalliseen lapsuuteen varhaiskasvatuksessa ja jokainen lapsi tulee kohdata ainutlaatuisena ja sellaisena kuin hän on. Arvoperustassa esiin nouseva ihmisenä kasvaminen tarkoittaa varhaiskasvatuksessa sitä, että varhaiskasvatustoiminta perustuu elämän, kestävän elämäntavan sekä ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja ihmisarvon loukkaamattomuuteen. Lapsen oikeudet huomioidaan siten, että lapsi saa ilmaista itseään ja mielipiteitään. Lapsella on myös oikeus tulla ymmärretyksi niillä tavoilla, joita hänellä on. (Opetushallitus 2022a, 10–11.)

Varhaiskasvatussuunnitelma perustuu varhaiskasvatuslakiin (540/2018). Opetushallitus on päättävä taho, kun päätetään varhaiskasvatussuunnitelman perusteista. Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteilla ohjataan varhaiskasvatuksen järjestämistä. Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat tehdään valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteella. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.) Niiden mukaan määräytyvät varhaiskasvatuksen sisältö, toteuttava yhteistyö ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelma sekä varhaiskasvatuksen keskeiset tavoitteet (Helenius & LummeLahti 2018, 13).

Yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa sekä moninaisuutta edistetään varhaiskasvatuksessa monin eri keinoin ja varhaiskasvatuksen henkilöstö tukee lapsia näissä asioissa. Henkilöstön tehtävä on luoda kunnioittavaa ilmapiiriä kasvatusympäristössä. Varhaiskasvatuksessa tulee suhtautua ammatillisesti, avoimesti ja kunnioittavasti perheiden monimuotoisuuteen. Terveellinen ja kestävä elämäntapa ovat myös yksi arvoperustassa oleva teema. Lapsia ohjataan terveyttä ja hyvinvointia edistäviin elämäntapoihin. Varhaiskasvatussuunnitelman arvoperusta tukee monipuolisesti varhaiskasvatuksessa olevien lasten kasvua, kehitystä ja oppimista sekä hyvinvointia. (OPH 2022a, 10–11.)

Liperin varhaiskasvatussuunnitelmassa on otettu huomioon paikalliset lasten- ja nuorten hyvinvointisuunnitelma, kunnan hyvinvointisuunnitelma ja sekä yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma. (Liperin varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 3). Liperin varhaiskasvatuksen johtaja Sirkka Helisten (2022) totesi opinnäytetyön videointihaastattelussa, että paikallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa täytyy näkyä kunnan ominaispiirteet. Se toimii karttana, jonka mukaan kunnan varhaiskasvatuksessa suunnistetaan eli se ohjaa toimintaa. Se on myös monialaisesti tehtävä yhteisöllinen asiakirja, jonka laadintaan kaikkien on päästävä osallistumaan. Lasten osallisuus asiakirjan laadinnassa on tärkeää. Varhaiskasvatussuunnitelma toimii arvioinnin välineenä toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Varhaiskasvatuksessa jokaiselle lapselle tehdään varhaiskasvatussuunnitelma. Siihen tulee kirjata lapsen kehitykseen, oppimiseen ja hyvinvointiin liittyviä asioita. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan tavoitteet ja tuen tarve. Suunnitelmassa kuvataan myös, miten henkilöstön pedagogisilla toimilla tuetaan lapsen kehitystä, kasvua ja oppimista sekä hyvinvointia. Kun suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan varhaiskasvatusta, tulee silloin selvittää lapsen toiveet ja mielipide. Lapsen vanhemmilla ja huoltajilla tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa lapsen varhaiskasvatukseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.)

Liperin kunnan varhaiskasvatussuunnitelmassa (2022, 5) todetaan, että lapsen varhaiskasvatussuunnitelma auttaa tuntemaan lapsen ja tämän perheen. Se lisää myös ymmärrystä lapsen toimintaympäristöistä.

Varhaiskasvatussuunnitelma tukee eri kasvattajien ymmärrystä lapsesta ja auttaa toimimaan yhdenmukaisesti kasvatustyössä. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa lapsi huomioidaan kokonaisvaltaisesti.

Helistenin (2022) mukaan varhaiskasvatussuunnitelma on jokaisen lapsen oikeus, ja jokaisen lapsen tulisi päästä osalliseksi suunnitelman tekoon ikätaso huomioiden. Vanhemmat ovat olennaisessa roolissa suunnitelmaa laadittaessa. Varhaiskasvatussuunnitelmassa tulee olla kirjattuna sellaisia tavoitteita, jotka ovat konkreettisia ja helposti todennettavissa varhaiskasvatuksen arjessa. Suunnitelman laadinta yhdessä perheen kanssa on tärkeä myös siksi, että saadaan kodin ja varhaiskasvatuksen väliset kasvatukselliset tavoitteet ja näkemykset kohtaamaan.

2.2 Varhaiskasvatuksen tarkoitus

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 2 §). Varhaiskasvatus on lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehittämisen, terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä. Varhaiskasvatus tarkoittaa yhteiskunnan tai muun toimijan järjestämää ohjaukseen ja pedagogiikkaan perustuvaa kasvatuspalvelua ja sisältää myös esiopetuksen. Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on tukea lapsen elinikäisen oppimisen edellytyksiä, edistää ihmissuhteita ja vahvistaa vuorovaikutusta. (Helenius & Lummelahhti 2018, 13.)

Varhaiskasvatuksessa on tärkeää ymmärtää ja tietää lapsen kehityksestä, kasvamisesta ja oppimisesta, koska nämä osa-alueet ovat pedagogisen toiminnan pohjana. Varhaiskasvatuksessa lapsella on oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun. Lapsen etu on oltava ensisijainen toteutettaessa varhaiskasvatusta, myös lapsen mielipide on otettava huomioon. Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti syrjimättä. (OPH 2022a, 10.)

Lapsen laaja-alaiselle osaamiselle rakennetaan pohja varhaiskasvatuksessa ja se jatkuu esi- ja perusopetuksessa. Laaja-alaisen osaamisen osa-alueet ovat tietojen, taitojen, arvojen ja asenteiden sekä tahdon kokonaisuudet. Lapsen laaja-alaisen osaamisen kehittymistä tukee laadukas pedagoginen toiminta ja siihen vaikuttavat toiminta varhaiskasvatuksessa, oppimisympäristöjen hyödyntäminen, sekä hyvinvoinnin ja oppimisen tukeminen. (OPH 2022a, 13.) Aikaisemmassa varhaiskasvatussuunnitelmassa laaja-alainen osaaminen jaettiin viiteen osa-alueeseen, joita olivat ajattelu ja oppiminen, kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja ilmaisu, itsestä huolehtiminen ja arjen taidot, osallistuminen ja vaikuttaminen sekä monilukutaito ja tieto- ja viestintäteknologinen osaaminen. (OPH 2018, 24.) 2022 päivitetystä varhaiskasvatussuunnitelmasta laaja-alainen osaaminen jaetaan kuuteen osa-alueeseen. Osa-alueista monilukutaito ja digitaalinen osaaminen on jaoteltu omiin osa-alueisiinsa. Muut osa-alueet ovat pysyneet ennallaan. (OPH 2022a, 13.)

2.3 Tuen portaat

2022 päivitetystä varhaiskasvatussuunnitelmasta on edellisestä suunnitelmasta poiketen lapsen tuki jaoteltu kolmiportaisesti yleiseen, tehostettuun ja erityiseen tukeen. Tuki varhaiskasvatuksessa rakentuu lapsen yksilöllisten tarpeiden mukaan. Jokaisella lapsella on oikeus saada pedagogista, rakenteellista ja hoidollista tukea heti tuen tarpeen ilmettyä. (OPH 2022a, 38.)

Yleinen tuki kuuluu kaikille lapsille. Se sisältää pedagogisen, kasvatuksen ja hoidollisen tuen. Pedagogisessa ja kasvatuksellisessa tuessa voidaan hyödyntää päivittäisiä tilanteita ja arjen toimintoja asioiden oppimisessa. Hoidollinen tuki huomioi lapsen yksilölliset tarpeet, kuten kuivaksi opetteluun. Yleinen tuki huomioidaan ja toteutetaan lapsen ryhmässä. Yleisen tuen saaminen ei vaadi erillistä hallintopäätöstä, vaan sitä voidaan toteuttaa, kun tuen tarve huomataan varhaisessa vaiheessa ja lapsen tarpeeseen voidaan vastata soveltuvin materiaalein tai esimerkiksi erityisopettajan tuella. (ePerusteet 2022a.)

Tehostettu tuki on yksilöllisemmin lapsen tarpeisiin suunniteltua tukea. Tehostettu tuki sisältää yleisen tuen tukimuodot, mutta niitä tehostetaan ja yksilöllistetään. Lapsi, jolla on tuen tarpeita useammalla kehityksen osa-alueella, kuuluu tehostetun tuen piiriin. Päätöksen tuen tarpeesta tekee varhaiskasvatuksen opettaja. Tehostetun tuen tavoitteena on ehkäistä myöhemmin lapsen moninaisia haasteita ja tuen tarpeita. Tehostettu tuki vaatii hallintopäätöksen. (ePerusteet 2022a.)

Erityistä tukea tarvitsevat lapset, joiden oppimisen, kasvun ja kehityksen tavoitteet eivät toteudu kevyemmällä tukimuodoilla. Lapsella voi olla esim. vamma tai vakava sairaus. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja tekee pedagogisen selvityksen lapsen tuen tarpeesta. Jos lapsella on lääketieteellinen diagnoosi tai muu lausunto, ei pedagogista selvitystä tarvita tuen saamiseksi. Myös henkilöstöressurssien lisääminen on mahdollista tarpeen vaatiessa. Tuen muodoissa noudatetaan inklusiivista toimintaa joustavasti lapsen osallisuus huomioiden. Johdonmukainen toiminta varhaiskasvatuksesta esiopetukseen ja perusopetukseen tuen tarpeissa on lapsen oppimisen, kasvun ja kehityksen perusta. (ePerusteet 2022a.)

2.4 Varhaiskasvatuksen moniammatillinen työyhteisö

Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa 2017–2030 on kiinnitetty huomiota varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusvaatimukseen, jotka eivät vastaa tehtävien ja painopisteiden muutoksiin, muuttuneisiin osaamisvaatimuksiin ja uudistuneeseen lainsäädäntöön. Nykyisellään ryhmässä yhdellä kolmesta kasvatus- ja hoitotehtävissä toimivalla työntekijällä täytyy olla lastentarhanopettajan kelpoisuus ja kahdella lähihoitajan koulutus tai sitä vastaava koulutus. Tämän kelpoisuusvaatimuksen myötä sosiaali- ja terveysalan ja toisen asteen tutkinnon suorittaneita on varhaiskasvatuksessa enemmän kuin kasvatusalan ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneita. (Karila ym. 2017, 79–80.)

Viimeaikaiset linjaukset varhaiskasvatuksessa asettavat henkilöstölle laajemmat osaamisvaatimukset. Selvitystyöryhmä esittikin korkeasti koulutettujen määrän lisäämistä varhaiskasvatukseen niin, että enemmistö henkilöstöstä olisi

korkeasti koulutettuja. (Karila ym. 2017, 85.) Varhaiskasvatus lain (540/2018) 1.1.2030 voimaan tulevan 37 §:n mukaan jatkossa päiväkodin varhaiskasvatukseen henkilöstöstä kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin koulutus ja heistä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla työntekijöillä täytyy olla vähintään varhaiskasvatukseen lastenohjaajan kelpoisuus.

Valtioneuvoston asetuksessa varhaiskasvatuksesta (753/2018, 1 §) säädetään päiväkodin henkilömitoituksesta seuraavasti: Yhdellä ammatillisen kelpoisuuden täyttävällä päiväkodin työntekijällä saa olla korkeintaan seitsemän yli 3-vuotiaasta lasta, jotka ovat paikalla enemmän kuin viisi tuntia päivässä. Alle viisi tuntia päivässä olevia yli 3-vuotiaita lapsia voi päiväkodissa olla yhtä ammattilaista kohden enintään 13. Alle 3-vuotiaita lapsia voi olla yhtä ammattilaista kohden korkeintaan neljä. Seuraavissa kappaleissa on käsitelty varhaiskasvatuksen moniammatillisia osaajia ja heidän osaamisvaatimuksiaan.

Päiväkodinjohtajan pätevyyyteen vaaditaan joko varhaiskasvatuksenopettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyys, joihin sisältyy maisteriopinnot. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 31 §). Päiväkodinjohtajan tehtävänä on vastata kasvatusyhteisön toiminnasta, päiväkodin pedagogiikan kokonaisuudesta, toimintakulttuurin rakentamisesta, arvioinnista ja kehittämisestä lakien asetusten ja pedagogisten suunnitelmien mukaan. Johtajan tehtävä on huolehtia käytössä olevien resurssien kohdentaminen oikein. Päiväkodinjohtaja johtaa varhaiskasvatusyksikön toimintaan liittyviä verkostoja, yhteistyötahoja ja osallistuu niiden toimintaan ja arviointiin, hän myös toimii kehittämisverkostossa tuoden esille eri tahojen näkökulmia varhaiskasvatuksen kehittämiseen liittyen. Varhaiskasvatusyksikön viestintä kuuluu myös päiväkodinjohtajan tehtäviin. (Karila ym. 2017, 89.)

Varhaiskasvatuksen opettaja on koulutukseltaan varhaiskasvatuksen kandidaatti. Tutkinnon voi suorittaa yliopistossa. Varhaiskasvatuksen kandidaatilla tulee olla tarvittavat varhaiskasvatuksen tehtäviin sekä esiopetuksen ammatillisiin valmiuksiin antavat opinnot. Tämä antaa mahdollisuuden toimia myös esiopetuksessa. (Opetusalan ammattijärjestö 2022.) Varhaiskasvatuksen opettajalla

on vastuu varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen pedagogisesta suunnittelusta, kehittämisestä ja arvioinnista, johon liittyy opettaminen, suunnitelmien laadinta sekä niiden toteutus yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Varhaiskasvatuksen opettaja toimii yhteistyössä sosiaali- ja terveydenhuollon, koulun sekä perheiden kanssa mm. silloin, kun asiat koskevat lapsen kehitystä ja oppimista. Myös huoltajien osallistumisen mahdollistavien käytäntöjen kehittäminen sekä pedagogisesta viestinnästä vastaaminen kuuluvat varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin. (Karila ym. 2017, 88.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävän on ajateltu painottuvan lasten ja perheiden palveluiden yhteensovittamiseen (KT-Lehti 2018). Varhaiskasvatuksen sosionomin keskeiset tehtävät liittyvät lapsiryhmän opetukseen ja kasvatukseen sekä perheiden kanssa tehtävään työhön. Varhaiskasvatuksen sosionomi tekee monialaista yhteistyötä kasvatusalan, sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa. (Talentia 2022a.) Vahva verkosto-osaaminen ja kunta sekä maakunta tason perhepalveluiden tuntemus sekä ohjaustoiminnan hallinta lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukemisessa ovat isossa roolissa varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisessa. Lisäksi varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista on toimintakulttuuriin liittyvä arviointi ja kehittäminen kasvatusympäristössä. (Karila ym. 2017, 88).

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja/-ohjaajan pätevyyteen laissa määritellään, että työntekijällä on oltava kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu soveltuva tutkinto, jota on täydennetty riittävästi lastenhoidon osaamisen täydennyskoulutuksella. (Varhaiskasvatustutkimuslaki 540/2018, 28§.) Lastenhoitaja työskentelee varhaiskasvatuksessa ja hänen tehtävänä on huolehtia lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista (ePerusteet 2022b). Keskeistä lastenhoitajan työssä on toimia sensitiivisen vuorovaikutuksen keinoin ja tehdä yhteistyötä perheiden kanssa oman tehtäväalueensa rajoissa (Karila ym. 2017, 88).

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävänä on antaa erityisopetusta varhaiskasvatuksessa (OPH 2020). Pätevyysvaatimuksena on varhaiskasvatuksen opettajan opinnot ja niiden lisäksi erityisopetuksen tehtäviin liittyvät opinnot

(Varhaiskasvatustalaki 540/2018, 30 §). Tehtävänkuvaa voi vaihdella sen mukaan, onko varhaiskasvatuksen erityisopettaja konsultaatio- vai ryhmänohjaus tehtävissä. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja toimii asiantuntijana oppimisympäristöjen ja pedagogiikan kehittämisessä. Tehtävään kuuluvat myös lapsen hyvinvoinnin, kasvun ja kehityksen tukeminen kokonaisvaltaisesti. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja on asiantuntija lapsen tuen tarpeita ajatellen niin havainnoinnissa, suunnittelussa kuin arvioinnissakin eri näkökulmat huomioiden. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja on asiantuntija kuntien erityisen tuen palveluista ja pystyy näin ohjaamaan henkilöstöä sekä huoltajia palveluihin. (Karila ym. 2017, 88–89.)

Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa 2017–2030 ilmeni, että selvitystyöryhmän tavoitteena on myös selkeyttää pitkään jatkunutta epätietoisuutta päiväkotien eri koulutuksen saaneiden ammattilaisten työnkuvista ja vastuista. Selkeät työprofiilit mahdollistavat jatkossakin moniammatillisuuden toteutumisen työyhteisössä. Päiväkodeissa kasvatusta, opetusta ja hoitoa toteutuu toisiaan täydentävänä osaamisena ammattilaisten kesken moniammatillisessa kasvatusyhteisössä. (Karila ym. 2017, 85.)

3 Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen

3.1 Kompetenssit

Varhaiskasvatuksen sosionomin työtä ohjaa varhaiskasvatustalaki (540/2018) ja varhaiskasvatustalasuunnitelman perusteet sekä valtakunnallinen ja paikallinen varhaiskasvatustalasuunnitelma. Varhaiskasvatuksen sosionomin koulutuksen kompetensseja ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyöosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö- ja johtamisosaaminen. (Arene 2017, 10.) Sosionomin kompetenssit kuvaavat sosiaalialan työssä tarvittavaa osaamista. Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssit nostavat esiin

varhaiskasvatustyön erityispiirteitä ja osaamista. Seuraavaksi avaamme varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssien sisältöjä lyhyesti kuvaillen.

Varhaiskasvatuksen eettinen osaaminen tarkoittaa sosionomin työssä ihmisarvon ja ihmisoikeuksien kunnioittamista sekä sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Työtä ohjaa ajatus siitä, että jokaisella on oikeus elämään, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Sosiaalialalla työtä tehdään asiakaslähtöisesti ja osallisuutta edistäen. Kokonaisvaltainen hyvinvoinnin ja voimavarojen huomioiminen ovat toiminnan keskiössä. Sosiaalinen yhdenvertaisuus tulee huomioida sosionomina toimittaessa, koska jokaisella ihmisellä on erilaiset lähtökohdat elämässään ja tasa-arvoinen kohtaaminen kuuluu jokaiselle. (Talentia 2022b, 7–21.)

Palvelujärjestelmä- ja asiakastyönoosaaminen kulkevat käsikädessä eettisen osaamisen kanssa. Palvelujärjestelmäosaaminen toteutuu varhaiskasvatuksen sosionomin työssä mm. monialaisen työn näkökulmasta. Varhaiskasvatuksen sosionomin vastuualueeseen voi kuulua sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöverkostojen suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi. (Talentia 2022a.) Varhaiskasvatuksen sosionomilla on tuntemus kunnan ja maakunnan perhepalveluista ja verkostoista sekä perheiden ohjaamisosaaminen (Karila ym. 2017, 88). Asiakastyönoosaamisessa puolestaan korostuu sosionomin vuorovaikutustaidot ja palvelutarpeenarviointi. Asiakastyötä tehdään erilaisia työmenetelmiä hyödyntäen moniammatillisesti. Työskentelyssä nousee esille työn prosessimaisuus ja arviointi sekä dokumentointi. (Arene 2017, 10.)

Dokumentointi varhaiskasvatuksessa on osa tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Varhaiskasvatuksessa pedagoginen dokumentointi on menetelmä, jonka avulla suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan sekä kehitetään varhaiskasvatuksen toimintaa. Pedagogista dokumentointia voidaan toteuttaa monella tasolla. Pedagoginen dokumentointi auttaa työntekijöitä ammatillisessa kasvussa ja kehityksessä. (OPH 2022b.)

Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen varhaiskasvatuksen sosionomin työssä näyttäytyy mm. yhteiskunnallisissa muutoksissa, joihin

varhaiskasvatuksessa pitäisi pystyä vastaamaan nopeasti. Varhaiskasvatuksessa ollaan aitiopaikalla viemässä tietoa ja näkemyksiä kunnalliselle ja valtakunnalliselle tasolle. Tämä vaatii kehittämisosaamista, jotta pystytään reagoimaan muutoksiin nopeasti. (Karila ym. 2017, 86.) Varhaiskasvatuksen sosionomin työllä pystytään vaikuttamaan yhteiskunnallisissa asioissa mm. syrjäytymistä ehkäisevästi ja tukemalla lasten kasvua osaksi yhteiskuntaa (Talentia 2022a).

Työyhteisö- ja johtamisosaaminen varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävässä on mm. moniammatillisessa työyhteisössä toimimista. Tehtävä on konsultointia ja yhteistyöverkostojen rakentamista. Työssä ollaan vuorovaikutuksessa monien eri verkostojen kanssa. (Talentia 2022a.) Siinä nousee esille myös lähijohdamisen taidot ja osaaminen sekä sosiaali- ja kasvatustalon yrittäjyyteen liittyvät perusteet (Arene 2017, 10).

3.2 Ydinosaaminen

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry toteaa, että sosionomin ydinosaamisessa korostuvat sosiaaliset oikeudet ja hyvinvointi, toimintakyvyn ja osallisuuden tukeminen (Arene 2017, 10). Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa on pohdittu, mitä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvaan kuuluu. Pohdinnassa työtehtävistä nousee esille lasten hoito, kasvatustalon ja opetus yhdessä varhaiskasvatuksen opettajan kanssa. Työhön kuuluu myös toiminnan arviointia ja kehittämistä niin lapsiryhmän kuin työyhteisönkin osalta. Pohdinnoissa nousee esille myös varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen verkostotyössä ja palveluohjauksessa. Varhaiskasvatuksen sosionomi toimii matalalla kynnyksellä perheitä tukien erilaisissa tilanteissa, erityisesti lapsen elämäntilanteeseen liittyvien palveluiden ja verkostojen osalta. Varhaiskasvatuksen sosionomi toimii vahvana yhteistyökumppanina perheiden keskeisessä verkostoitumisessa. (Karila ym. 2017, 90.) Monialaisessa yhteistyössä tulee olla myönteinen asenne yhteistyöhön, yksimielisyys tavoitteista tai niihin pääsemisestä, toisten työn arvostus, avoin ilmapiiri keskustelulle ja se, että ammattilaiset tuntevat

toisensa sekä töidensä sisällön (Hujala, Taskinen, Oksman, Kuronen & Lamintakanen 2019, 592).

Varhaiskasvatusikäiset kasvavat kulttuurisesti, kielellisesti ja kasvatuksellisesti monipuolisessa ympäristössä. Kulttuurisen moninaisuuden osaaminen korostuu varhaiskasvatuksessa. Tämä lisää tarvetta ohjata lapsia toimimaan moninaisissa ympäristöissä. (OPH 2022b, 25.) Varhaiskasvatuksen sosionomi pystyy tukemaan lapsia ja perheitä, jotka ovat eri elämäntilanteissa tai eri kulttuureista (Talentia 2022a). Varhaiskasvatuksen sosionomilla on myös oltava tieto ja taito ohjata lapsia, jotka tulevat erilaisista kasvu- ja kulttuuriympäristöistä.

Varhaiskasvatuksen sosionomilla on hyvä sosiaali-, terveys ja kasvatusalan palvelu- ja tukiverkoston tuntemus. Varhaiskasvatuksessa varhaisen tuen toiminta: neuvonta, ohjaus ja palvelutarpeenarviointi ovat yksi mahdollisuus varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkenttään. Varhaisen tuen asiakkaat tarvitsevat yleensä apua esimerkiksi lapsen ruokailuun, uni- tai päivärytmiin tai kepeään neuropsykologiseen oirehdintaan. Vanhemmat saattavat kaivata tukea esimerkiksi rajojen asettamisessa, vuorovaikutuksessa ja jaksamisessa. (Koskiluoma 2020, e-lehti.)

Lastensuojelun osaaminen varhaiskasvatuksessa painottuu ehkäisevään lastensuojeluun. Sillä pyritään edistämään ja turvaamaan lasten kasvua ja kehitystä sekä hyvinvointia. Vanhemmuuden tukeminen on myös vahvasti esillä ehkäisevässä lastensuojelussa. Ehkäisevää lastensuojelutyötä tehdään kunnissa eri palveluissa, myös varhaiskasvatuksen yksiköissä. Ennaltaehkäisevä työ ei vaadi lastensuojelun asiakkuutta, vaan se on osa lapsille ja perheille suunnattua työtä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Lastensuojelu tulee kysymykseen silloin, kun muiden palveluiden tuki ei ole riittävä. Myös silloin lastensuojelu on täydentämässä muiden tarjoamia tukimuotoja. Tärkeää on etenkin lapsen arjessa toimivien tahojen tuki perheille. Yhteistyö edellyttää hyvää tiedonkulkua, yhteisiä tavoitteita ja työskentelyn jatkuvuutta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Helisten (2022) pohti haastattelussa varhaiskasvatuksen sosionomin merkitystä varhaiskasvatuksen tiimissä. Hän toi esille varhaiskasvatuksen sosionomin palveluverkosto-osaamisen. Helistenin mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin koulutuksessa nousee esille erityisesti vuorovaikutus ja sosiaalisen vuorovaikutukseen liittyvien suhteiden tunnistaminen ryhmissä. Myös näkemys tiimin välisistä suhteista sekä toimintakulttuuriin liittyvät asiat ovat varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista, jotka näkyvät sensitiivisenä kohtaamisena ja ryhmäajatteluna.

3.3 Sosiaalipedagogiikka

Varhaiskasvatuslaissa korostuu pedagogiikka ja sen päävastuu on varhaiskasvatuksen opettajilla ja erityisopettajilla. Muu varhaiskasvatuksen henkilöstö osallistuu toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. (OPH 2022a, 9.) Varhaiskasvatuksen sosionomin pedagoginen osaaminen painottuu sosiaalipedagogiikkaan kasvatus-, huolenpito- ja opetustyössä sekä yhteistyössä huoltajien sekä kasvatusyksikön henkilöstön kanssa (Talentia 2022a).

Sosiaalipedagogiikassa korostetaan yksilön, yhteisön sekä yhteisöllisyyden merkitystä (Nivala & Ryyänen 2019, 143). Sosiaalipedagogisuus varhaiskasvatuksessa on lapsen kehityksen ja kasvun tukemista kokonaisvaltaisesti ja siinä yhdistetään hoiva ja kasvatus (Nivala & Ryyänen 2019, 422).

Varhaiskasvatuksessa lapset huomioidaan kokonaisvaltaisesti. Lapsilla on erilaisia tarpeita, joihin hyvä varhaiskasvatus pystyy vastaamaan tasapainoisella hoivalla ja kasvatuksella. Kasvatustoiminnalla pyritään lapsen luonnollisen ja kokonaisvaltaisen kasvun ja kehityksen tukemiseen. Lasten omien aloitteiden, omatoimisuuden sekä kokeilujen tukeminen on tärkeää sekä niistä syntyneiden kokemusten ymmärtäminen. Lapset saavat mahdollisuuden oppia yksilöllisiä valmiuksia yhdessä toisten kanssa toimimiseen sekä elämiseen. (Nivala & Ryyänen 2019, 422–423.)

Sosiaalipedagoginen lähestymistapa antaa hyvän pohjan toteuttaa työtä myös perheiden kanssa. Ymmärrys dialogisuudesta ja yhteisöistä ja niiden tukemisesta ovat työskentelyn perustana. (Nivala & Ryyänen 2019, 224.) Lasten osallisuuden ja toimijuuden tukeminen yksilö- ja yhteisötasolla on osa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa (Nivala & Ryyänen 2019, 426).

4 Varhaiskasvatuksen sosionomin brändäys

Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa tuodaan esille tarve selkiyttää varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviä ja niiden asemaa varhaiskasvatuksen kentällä. Tarve on selkiyttää ja tunnistaa sekä tunnustaa ammattilaisten osaamista. Tällä tavoin pystytään hyödyntämään kaikkien kasvatusyhteisön jäsenten osaaminen ja vahvistamaan asiantuntijuuden kasvamista. (Karila ym. 2017, 83, 87.) Varhaiskasvatuksen sosionomilla on oma erityisosaamisensa ja asiantuntijuus toimiessaan varhaiskasvatusympäristössä ja tämän vuoksi tarvitaan uuden ammattinimikkeen vahvistamista osana varhaiskasvatuksen moniammatillista ryhmää.

Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen vahvistaminen ja työn arvostuksen esille tuominen on tulevaisuudessa tärkeää. Vahvalle brändille on ominaista hyvä asiakastuntemus sekä toiminnan, tuotteiden ja palveluiden kehittäminen asiakaslähtöisesti. Bändit vaikuttavat tai niillä halutaan vaikuttaa merkitykselliseksi koettuihin yhteiskunnallisiin asioihin ja ilmiöihin. (Vahtola 2020, 61–63.) Osaaminen ja ammattitaito ovat voimakkaasti esillä brändistä puhuttaessa (Vahtola 2020, 146). Arvot ovat toiminnan keskiössä. Ne määrittelevät toimintaa yrityksissä. Arvot ovat ytimessä niin yritys- kuin henkilöbrändienkin kanssa. (Vahtola 2020, 166–167.)

Kun puhutaan henkilöbrändistä, ajatellaan sen olevan positiivinen mielikuva jostakin henkilöstä persoonana tai työntekijänä. Henkilöbrändi parhaimmillaan on aitoa ja vahvaa osaamista, substanssia sekä lujaa ammattitaitoa. Näin ollen ammattitaidon ja osaamisen tunnistaminen sekä tiedoksi tuominen on tärkeää

työelämässä. Kehitettäessä ja muokattaessa henkilöbrändiä, on perustana henkilön sosiaaliset taidot, avoin ja luottamusta herättävä kommunikointi sekä johdonmukainen toiminta. (Vahtola 2020, 171, 173.)

Brändi, imago ja maine kuvautuvat Katleena Kortesuon mukaan seuraavasti: maine muodostuu välillisesti toisten kokemuksista ja mukana voi olla myös omaa kokemusta. Imago taas muodostuu sekä välillisesti että suorien kokemusten perusteella ja siinä ovat vaikuttamassa tulkitsijan omat asenteet, tunteet ja ennakkoluulot. Imago ja maine voivat olla keskenään ristiriidassa. Brändi on taas monisärmäinen ja tarkka kuva tai kuvaus. Henkilöbrändiä kehitettäessä on toimittava johdonmukaisesti ja aidosti. (Korteso 2020, 8–11.) Ruokolaisen mukaan brändi on yhteenlaskettu kokemus asiakkaan kokemista asioista kyseisestä yrityksestä ja se syntyy asiakkaan mielessä. Brändillä vaikutetaan ihmisten tunteisiin. Brändin tarkoitus on tehdä yrityksestä erottuva kilpailijoista. (Ruokolainen 2020, 16, 18, 41.)

Marina Vahtola kiteyttää teoksessaan brändin siten, että se on yrityksessä strategisen liiketoiminnan ydin. Brändi on lupaus asiakkaalle ja kyky tuottaa ainutlaatuisia tuote- ja palvelukokonaisuuksia. (Vahtola 2020,8.) Brändin taustalla on vahva asiakaskeskeinen ajattelu ja Vahtola toteaa kirjassaan, että huipulla pysymiseen tarvitaan ennakoivaa, luovaa sekä kehittyvää tai muuttuvaa toimintaa. (Vahtola 2020, 39.) Brändin on oltava riittävän vahva, yksinkertainen sekä selkeä ja konseptin on puolestaan oltava ainutlaatuinen. Brändin taustalla ovat vahvat arvot ja tarinat. (Vahtola 2020, 44, 61.)

Arvot ovat suunnannäyttäjiä työkäytännöissä ja markkinoinnin välineitä organisaatioille (Virtanen 2007, 49). Aiemmin opinnäytetyössä on tuotu esille varhaiskasvatusta ohjaavia asiakirjoja ja varhaiskasvatustilanne sekä varhaiskasvatuksen arvoperusta. Brändäyksessä korostuvat vahvasti arvot ja brändeillä voidaan vaikuttaa yhteiskunnallisesti asioihin ja ilmiöihin. Ammattitaito ja osaaminen ovat myös brändäyksen kulmakiviä. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisessa korostuu vahvasti sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön ammattilaisuus, palvelujärjestelmän asiantuntijuus sekä kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen. Laaja-alainen osaaminen korostuu varhaiskasvatuksessa ja

luokin perustaa lapsen kehitykselle, kasvulle, oppimiselle ja hyvinvoinnille, nämä taas ovat osa varhaiskasvatuksen sosionomin sosiaalipedagogista osaamista.

Helistenin (2022) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomeja tarvitaan päiväko-teihin, koska he tuovat mukanaan yhteistyökuvion. Se lisää myös päiväkodin si-säistä moniammatillisuutta. Varhaiskasvatuksen sosionomeilla on osaaminen koskien kaikkia perheiden käytössä olevia palveluita.

5 Aikaisempia opinnäytetöitä

Smolander (2021, 33–34, 38) on käsitellyt elokuussa 2021 julkaistussa opinnäy-tetyössään varhaiskasvatuksen sosionomiopiskelijoiden kokemuksia varhais-kasvatuksen sosionomin työstä päiväkodissa. Opinnäytetyössä käsitellään tär-keänä koettuja asioita työnkuvan muotoutumisessa, varhaiskasvatuksen sosio-nomin osaamisen mahdollisuuksia ja moniammatillisen henkilöstörakenteen muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä.

Työnkuvan muotoutumisessa sosionomiopiskelijat pitivät tärkeänä työyhteisön myönteistä suhtautumista, tukea ja yhteistyötä sekä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Sosionomin osaamisessa Smolander oli erotellut kuusi päätee-maa aineiston pohjalta. Ne olivat perheen kanssa tehtävä työ, palveluohjaus, verkosto- ja yhteistyö, sosiaalinen osaaminen, osallisuus ja arvotyöskentely. Moniammatillisen henkilöstörakenteen muodostumisen 5 pääteema aineiston analyysin perusteella olivat: vastavuoroinen arvostus, avoin keskustelu, suunnit-telu, sitoutuminen ja esimiehen tuki. (Smolander 2021, 33, 35, 39.)

Suomi (2020, 26–27) on opinnäytetyössään käyttänyt teemahaastattelussa ky-symyksiä, joilla hän on selvittänyt sosionomitaustaisten varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työstä. Kysymyksillä on selvitetty muun muassa mitä uuden varhaiskasvatuksen

sosionomin työnkuvan tulisi pitää sisällään, ja mitä siihen ei kuulu sekä millaisissa tehtävissä ammattitaito tulisi parhaiten esille.

Haastattelun analysoiduista vastauksista oli jaoteltu varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan kuuluvaksi 2 pääluokkaa: voimavaroja vahvistava, kokonaisvaltainen, kulttuurisensitiivinen perhetyö ja palveluohjaus sekä yhteistyöosaaminen ja konfliktien ratkaisu. Ne muodostuivat viidestä yläluokasta, jotka olivat psykososiaalinen tuki, sosiaaliohjaus ja moniammatillinen verkostotyö, perhelähtöinen ja kulttuurisensitiivinen perhetyö, rooliristiriidat sekä ryhmätyötaidot ja yhteisöllisyys. (Suomi 2020, 35–37.) Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan kuulumattomaksi haastattelujen analysoinnin pohjalta muotoutui kaksi yläluokkaa: tehtävien jako sekä pedagoginen johtajuus ja vastuu kokonaisuudesta sekä puitetekijöistä. Nämä molemmat sisältyivät johtaminen ja organisointi pääluokkaan. (Suomi 2020, 41.)

Kysymyksessä, millaisissa työtehtävissä varhaiskasvatuksen sosionomin ammattitaito olisi parhaimmillaan, vastaukset analysoitiin jakautuvaksi 13 alaluokkaan, joiden perusteella muotoutui 5 yläluokkaa. Yläluokiksi muotoutui dialoginen asiakastyö, perheen selviytymisen tukeminen, moniammatillinen matalan kynnyksen verkostoyhteistyö, yhteistyötaidot, ryhmäilmiöiden analysointi ja osallistaminen sekä tehtävänkuvien laajempi tarkastelu ja tiimityön kehittäminen. (Suomi 2020, 37–38.)

Karjalainen ja Lappalainen (2021, 10, 17) ovat selvittäneet opinnäytetyössään varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuutta ja osaamista. He ovat tehneet tuotoksena Outokummun kaupungille varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvauksen. Ydinosaamiseen kuuluvaksi varhaiskasvatuksen sosionomin työssä he ovat kirjanneet varhaiskasvatusalan sosiaalipedagogisen ja eettisen osaamisen, palvelujärjestelmien ja lainsäädännön tuntemisen, lastensuojelun, perhetyön sekä kulttuurisen moninaisuuden osaamisen. Näiden lisäksi varhaiskasvatuksen sosionomin osaamiseen kuuluu innovaatio-, kehittämis- ja yhteiskuntaosaaminen sekä työyhteisö- ja johtamisosaaminen. Myös moniammatillisissa tiimeissä työskentely on sosionomin osaamisalaa.

6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos

Opinnäytetyön tarkoituksena oli varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan selkeyttäminen sekä tuoda näkyväksi sosionomin vahvuudet ja osaamisen alueet työyhteisössä. Tavoitteenamme oli saada tietoa ja näkemyksiä alan työntekijöiltä varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävistä ja vastuualueista. Opinnäytetyön tuotos on varhaiskasvatuksen sosionomin brändäys video Liperin kunnan ja Karelia ammattikorkeakoulun käyttöön, jossa nostettiin esille varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamista ja työn arvostusta.

7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja ohjaava malli

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

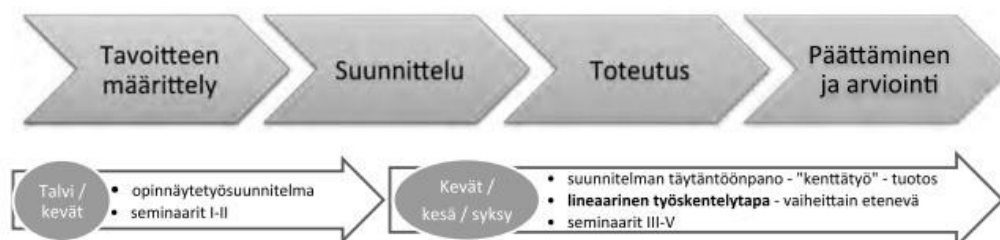
Toiminnallinen opinnäytetyö vastaa ammatillisesta käytännöstä nousseeseen tarpeeseen. Se on tutkimusperusteista kehittämistoimintaa. Se voi olla myös osa laajempaa työelämä- tai toimeksiantajalähtöistä projektia. (Vilkkä 2021, 32.) Toiminnallinen opinnäytetyö on jonkun toiminnan ohjeistamista, opastamista, järjestämistä tai järjeistämistä. Tuotoksena siitä voi syntyä kirja, opas, kotisivut, vihko, video, tapahtuma, näyttely tai muuta vastaavaa. Toiminnallinen opinnäytetyö yhdistää käytännön toteutuksen ja sen raportoinnin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Toiminnallisen opinnäytetyömme tuotoksena syntyi Brändäys -video Karelia ammattikorkeakoulun ja Liperin kunnan varhaiskasvatuksen käyttöön.

Toiminnallisen opinnäytetyön rinnalle kirjoitetaan raportti, jossa esitellään valitun aiheen teoreettinen viitekehys, kehittämis- ja innovaatio toiminnan ymmärtäminen, oman alan ammattiosaaminen sekä oma ammatillinen kasvu. Raportin luettavuuteen, johdonmukaisuuteen, luotettavuuteen ja ulkoasuun on syytä kiinnittää huomioita. Raportissa esitetään kirjallisesti tuotoksen toteutusprosessi ja sen teoria perusta. (Salonen 2013, 25.) Valitsimme toiminnallisen opinnäytetyön, koska aiheemme nousi käytännön tarpeesta. Koimme opinnäytetyömme

myös kehittämistoiminnaksi, koska selvitimme osallistujien näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan liittyen.

7.2 Lineaarinen malli

Lineaarinen malli (kuva1) etenee kaavamaisesti vaihe vaiheelta. Siinä eri työvaiheet seuraavat toisiaan suunnitelman mukaisesti. Lineaarisen mallin vaiheita ovat tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus sekä päättäminen ja arviointi. Lineaarinen malli on suoraviivainen, jonka takia se joidenkin mielestä saa kehittämistoiminnan näyttämään todellisuutta yksinkertaisemmalta. (Salonen 2013, 14–15.) Malli sopi opinnäytetyöhömme, koska etenimme työssä vaihe vaiheelta kohti valmista tuotosta.



Kuva 1. Lineaarinen malli Salosen mukaan (Salonen 2013,15).

7.3 Tiedonhankinnan ja osallistamisen menetelmät

Käytimme kyselyä opinnäytetyömme tiedonhankinta menetelmänä. Kysely on suunnattu tietyille kohderyhmälle, jossa haetaan vastauksia käsiteltävään aihealueeseen liittyen. Kyselyn toteuttamiseen voidaan käyttää useita eri tapoja. (Jyväskylän yliopisto 2016.) Kyselyssä on huomioitava, että osallistuja saa myös perua suostumuksensa, milloin haluaa tai lopettaa yhteistyön kesken tutkimuksen. Tutkimukseen osallistujalla on myös oikeus saada tietoja henkilötietojensa käsittelystä, tutkimuksen sisällöstä sekä käytännön toteutuksesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8–9.) Kyselyn suunnittelussa on huomioitava, että vastaaminen on helppoa ja vaivatonta kohderyhmälle. Kysymykset

täytyy pyrkiä laatimaan niin, että ne antavat tavoitteiden kannalta oleellista tietoa. Kyselyn selkeä rakenne ja oikea kysymysmuotoilu ovat myös tärkeitä kyselyä laadittaessa. (Huhta & Myllyntaus 2021, 88–89.)

Sähköisesti toteutettava kysely säästää aikaa, on edullinen ja vaivattomampi vaihtoehto, kuin postitse lähetettävä kysely. Sähköinen kysely säästää myös postitus- ja painatuskustannukset. Lisääntyneiden sähköisten kyselyiden takia voi kuitenkin olla riski, että vastaajien määrä on pieni. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 128–129.) Valitsimme tiedonhankinnan menetelmäksi sähköisen kartoituskyselyn, koska näin saimme suuremman vastaaja määrän sekä osallistettua hankkeessa mukana olevan Liperin kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöitä.

Osallistavilla menetelmillä tarkoitetaan esimerkiksi työkaluja tai harjoituksia, joiden avulla voidaan ohjata keskusteluita. Käytettävien menetelmien perustelu osallistujille on tärkeää. Osallistaminen auttaa havainnoimaan erilaisia näkökulmia ja ajatuksia. (Kansan sivistystyönliitto 2017, 6.)

Haastattelu on menetelmä, jossa aineistoa tuotetaan vuorovaikutuksellisesti. Haastattelutapoja on erilaisia ja niitä voidaan määritellä tutkijan roolin mukaisesti. Haastattelut voivat olla strukturoimattomia eli avoimia vuorovaikutuksellisia keskustelun kaltaisia, puolistrukturoituja tai strukturoituja eli lomakehaastattelu. Haastattelu voi olla teemahaastattelu, ryhmähaastattelu tai asiantuntija-haastattelu. Haastatteluja voidaan tallentaa eri tavoin, esimerkiksi äänittämällä tai videoimalla. (Jyväskylän yliopisto 2021.) Käytimme osallistamisen menetelminä opinnäytetyössämme ryhmähaastattelua ja teemahaastattua.

Ryhmähaastattelun etuna on yksilöhaastatteluun verrattuna asioihin uusien näkökulmien löytyminen. Haastateltavana siinä on yleensä noin 6–12 henkeä. Ryhmähaastattelussa ohjaaja huolehtii, että kaikki keskeiset aiheet tulee käsiteltyä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 111–112.) Ryhmähaastattelulla saadaan tietoa useammalta henkilöltä samanaikaisesti sekä päästään asioihin syvemmälle. Ryhmähaastattelun anti on myös usein totuudenmukaisempi kuin yksilöhaastattelussa, koska ohjaajan keskustelunohjaus ei ole niin vahva. (Ojasalo

ym. 2014, 42.) Ryhmähaastattelu on hyvä tapa hankkia syvempää tietoa kohde-ryhmältä. Keskustelun teemat ovat ennalta suunniteltuja, mutta keskustelu elää ja siirtyy osallistujille merkityksellisiin asioihin. Tarkoituksena on ymmärtää paremmin osallistujien näkemyksiä. Ryhmäkeskustelulla ei ole tarkoitus saada päätöksiä, vaan sillä parannetaan ymmärrystä aiheesta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 111.)

Teemahaastattelu on ennalta suunniteltujen teemojen ympärille rakennettu väljempi haastattelurunko, jossa ei ole liian tarkkoja tai yksityiskohtaisia kysymyksiä. Aihepiirit ja teemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta niissä on liikkumavaraa. Haastateltavat voivat kertoa asioista vapaasti, vaikka haastattelun teemat ja runko ovat kaikille sama. Teemahaastatteluun kuuluu ennakkoon aiheeseen perehtyminen sekä haastatteluun osallistuvien henkilöiden ammattien tunteminen. Näin voidaan syventyä haluttuihin teemoihin. Haastateltaviksi valitaan sellaisia asiantuntijoita, joilta saadaan mahdollisimman hyvin tietoa käsitelystä aiheesta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Opinnäytetyösämme osallistettiin kartoituskyselyyn ja haastatteluihin Liperin varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja hankkeessa mukana olevia varhaiskasvatuksen sosionomi opiskelijoita.

7.4 Arviointimenetelmät

Arviointi on tärkeä osa kehittämistoimintaa ja suunnittelua. Arvioinnin tarkoitus on saada tietoa omasta toiminnasta, sen tuloksista sekä vahvuuksista ja kehittämistarpeista. Arviointi kulkee mukana koko toiminnan ajan suunnittelusta lopputuotokseen. (Toimeksi.fi 2020.) Palautteen pyytäminen kohderyhmältä auttaa oman toiminnan arvioinnissa. Arvioinnin avulla voi pohtia työn merkityksellisyyttä ja kiinnostavuutta. Arvioitaessa täytyy huomioida koko prosessi ja kuinka tavoitteet saavutettiin. (Vilkka ja Airaksinen 2003, 157, 161.) Opinnäytetyöprosessissa käytimme arviointimenetelminä dialogista keskustelua sekä opinnäytetyöpäiväkirjaa.

Dialoginen keskustelu edellyttää tasa-arvoista ja toisia arvostavaa asennetta. Se tarvitsee myös toteutuakseen toisten aktiivista ja ymmärtävää kuuntelua sekä omien taustaoletusten tarkkailua ja kyseenalaistamista. Dialogisen keskustelun avulla syntyy ymmärrystä toisten näkemyksistä ja uusia merkityksiä asioille, joita käsitellään. Dialogiin pääseminen vaatii siis pysähtymistä, keskittymistä, läsnäoloa ja joustavuutta. (Innokylä 2022.) Dialogisessa keskustelussa näkemykset voivat erota toisistaan, mutta niiden avulla voidaan koota kokonaisuus (THL 2022b).

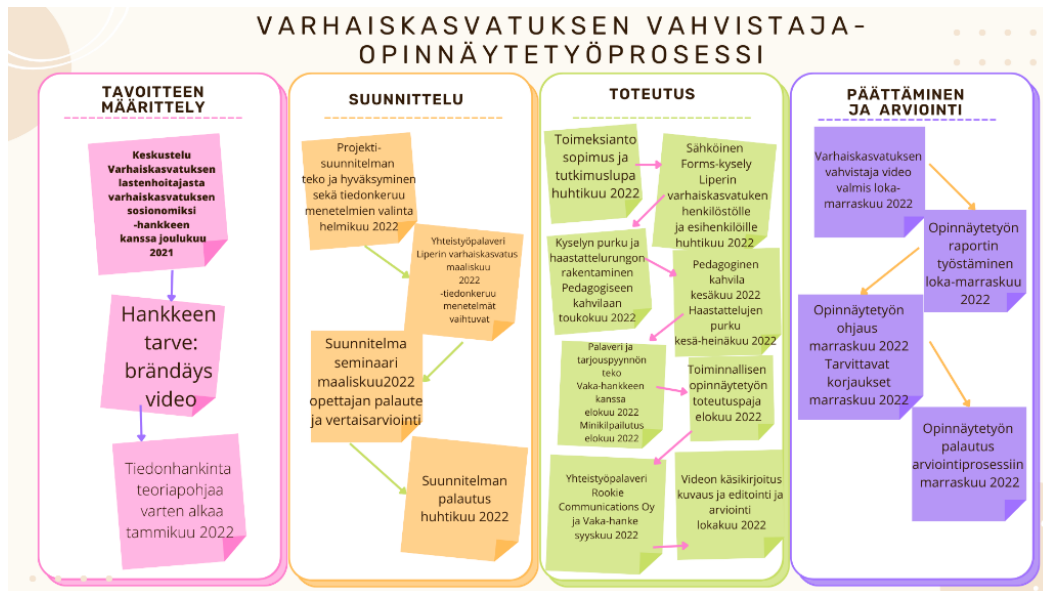
Opinnäytetyöpäiväkirja voi olla sanallisessa tai kuvallisessa muodossa oleva dokumentointi koko opinnäytetyöprosessista. Raportin kirjoitus opinnäytetyöprosessista pohjautuu muistiinpanoihin. On hyvä kirjata ylös kaikki erivaiheissa olleet ideat, muutokset ja tavoitteet. (Vilka & Airaksinen 2003, 19–20.) Opinnäytetyöpäiväkirjan avulla reflektoidaan omaa opinnäytetyöprosessia.

Reflektiivisyydellä tarkoitetaan itsensä huomioimista ajattelevana subjektina. Reflektiossa pyritään ymmärtämään omaa ajattelua ja toimintaa ikään kuin ulkopuolelta. Sitä voisi kuvata myös heijastuksena tai takaisin peilaamisena. Ajatus peilautuu ihmiselle takaisin ja se auttaa näkemään ajattelun tai toiminnan uudella tavalla. (Heikkinen 2007, 33–34.)

8 Opinnäytetyön prosessi

8.1 Opinnäytetyön prosessikaavio

Prosessikaaviossa (kuva 2) on kuvattu työskentelyämme opinnäytetyön tekemisen aikana. Kuvassa on jaettu teemat Salosen lineaarisen mallin mukaan, jota opinnäytetyömme mukaili (Salonen 2013,15). Kaaviossa on käsitelty opinnäytetyön eteneminen pääpiirteittäin, jota avaamme myös opinnäytetyöprosessin eri vaiheiden kuvauksissa tarkemmin. Prosessikaavio on toteutettu Canva-verkko-työkalulla.



Kuva 2. Opinnäytetyöprosessimme kuvaus ja kulku lineaarisen mallin mukaan (Salonen 2013,15).

8.2 Tavoitteen määrittely

Opiskelimme varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyyteen suuntaavia opintoja, jonka vuoksi opinnäytetyömmekin on suuntautunut varhaiskasvatukseen. Opettaja kertoi mahdollisesta opinnäytetyön aiheesta varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi -hankkeeseen 2021 loppuvuodesta. Totesimme aiheen ajankohtaiseksi ja pidimme joulukuussa 2021 alustavan palaverin hankkeessa mukana olevien opettajien kanssa. Palaverin jälkeen aloimme etsiä tietoa aiheesta palaverissa syntyneiden ideoiden pohjalta.

8.3 Suunnittelu

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi kirjallisen suunnitelman laatimisella, jonka aloitimme 2022 helmikuun alussa. Suunnitelman aluksi mietimme opinnäytetyössä käsiteltäviä käsitteitä sekä kartoitimme mahdollisia menetelmiä työn toteuttamiseen ja mietimme perusteluja valinnoillemme. Keskustelimme myös opettajan kanssa käsitevalinnoista, että saimme teoreettisen viitekehyksen rajattua

oikealla tavalla. Perehdyimme teorian tietoon ja aiheesta aikaisemmin tehtyihin opinnäytetöihin.

Ennen lopullista suunnitelman palautusta tiedonhankinta menetelmämme vaihtuivat täysin etäyhteydellä toteutettaviksi. Kartoituskyselyn pohjalta suunniteltu lähitoteutuksella tapahtuva learning cafe- menetelmä vaihtui maaliskuun lopussa 2022 yhteyshenkilön kanssa pidetyn Teams -palaverin jälkeen etäyhteydellä järjestettäväksi ryhmähaastatteluksi. Ryhmähaastattelun toteutimme Teamsin välityksellä järjestettävässä pedagogisessa kahvilassa, jota Liperin kunnan varhaiskasvatus käyttää jo muutoinkin. Ohjaava opettaja arvioi opinnäytetyösuunnitelmamme. Saimme suunnitelmastamme myös vertaispalautetta maaliskuun lopussa 2022 pidetyssä suunnitelmaseminaarissa. Näiden keskustelujen ja arviointien avulla muokkasimme suunnitelmaamme ennen lopullista suunnitelman palautusta huhtikuussa 2022.

8.4 Toteutus

Toimeksiantosopimuksen ja tutkimusluvan hoidimme kuntoon opinnäytetyösuunnitelman hyväksymisen jälkeen. Lähetimme sopimuksen ja tutkimusluvan allekirjoitettavaksi huhtikuussa 2022 Liperin varhaiskasvatuksen yhteyshenkilöllemme ja hankkeen edustajalle. Organisaation antama tutkimuslupa ei anna vielä lupaa työntekijöiden osallistumiseen, vaan jokainen tutkimukseen osallistuja päättää itse henkilökohtaisesti osallistumisestaan (Arene 2019, 21).

Toteutusvaiheeseen teimme kartoituskyselyn (liite 1) Liperin kunnan varhaiskasvatuksen esihenkilöille, -lastenhoitajille, -opettajille sekä hankkeen sosionomiopiskelijoille. Lähetimme kyselylinkin Liperin kunnan varhaiskasvatuksen yhteyshenkilöllemme huhtikuun puolivälissä 2022. Hän jakoi linkin eteenpäin varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Kyselyn vastaamiseen oli aikaa huhtikuun loppuun saakka. Kyselyn teimme Forms -alustalle. Kartoituskyselyn vastaukset tulivat meille anonyymeina, joten emme tienneet vastaajien henkilöllisyyksiä. Vastajat olivat tietoisia tästä.

Kyselyyn laadimme viisi erilaista kartoittavaa kysymystä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta. Kyselyllä hankimme tietoa ja näkemyksiä alan työntekijöiltä varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävistä ja vastuualueista. Selvitimme, minkälaisia työtehtäviä koettiin kuuluvaksi varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan ja miten tarpeelliseksi varhaiskasvatuksen sosionomi erillisenä ammattiryhmänä koettiin tiimin kannalta.

Kartoituskyselyssä tärkeimmiksi sosionomin tehtäviksi nousivat lasten osallisuuden ja vuorovaikutuksen tukeminen, monialainen yhteistyö, perheiden hyvinvoinnin tukeminen, pedagoginen dokumentointi sekä lasten opetus ja kasvatust. Noin puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että varhaiskasvatuksen sosionomi omana ammattiryhmänään on tarpeellinen varhaiskasvatuksessa. Perusteluina useammalla vastaajalla oli, että varhaiskasvatuksen sosionomi tuo lisää tietoa tiimeihin oman koulutuksensa kautta sekä tuntee paremmin palvelujärjestelmät ja perhepalvelut. Noin puolet vastaajista eivät osanneet sanoa mielipidettään. Monilla oli perusteluina, ettei heillä ollut tietoa ammattiryhmän osaamisesta tai ammatin vaatimuksista. Yksittäisissä vastauksissa kyselyyn vastaajat olivat sitä mieltä, ettei varhaiskasvatuksen sosionomia omana ammattiryhmänään tarvittaisi varhaiskasvatuksessa. Kartoituskyselyssä pyysimme osallistujilta arviointia kyselylomakkeen toimivuudesta.

Kartoituskyselyn pohjalta nousseista aiheista laadimme kysymysrunгон ryhmähaastatteluun (liite 3). Pidimme Teamsin välityksellä ryhmähaastattelun pedagogisessa kahvilassa (liite 2) kesäkuun 2022 alussa. Teamsin välityksellä tapahtuvan ryhmähaastattelun nauhoitukseen saimme luvan osallistujilta. Tallensimme haastattelun jälkeen nauhoituksen omille koneillemme, jonka jälkeen poistimme sen pilvipalvelusta. Poistimme myös haastattelun omilta koneiltamme, kun emme sitä enää tarvitse. Purimme haastattelut kesä-heinäkuun aikana ja nostimme keskeiset teemat uuteen teemahaastattelurunkoon.

Keräsimme ryhmähaastattelun avulla tietoa varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkemyksistä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta. Ryhmähaastattelussa nousi esille varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisessa mm. kokonaisvaltainen perheiden tukeminen ja palvelujärjestelmä osaaminen sekä yhteistyö

3. sektorin kanssa. Tulevaisuuden työnjakoa varhaiskasvatuksen opettajan kanssa pohdittiin. Haastateltavat kaipasivat selkeyttä varhaiskasvatuksen tehtävänkatoon. Muita esille nousseita teemoja olivat palveluohjaus, varhainen tuki ja puuttuminen sekä huolen ilmaiseminen ja lastensuojelunosaaminen. Haastateltavat katsoivat, että pedagoginen dokumentointi on osa kaikkien varhaiskasvatuksen työntekijöiden tehtävänkuvaa. Pedagogisen kahvilan osallistavana arviointimenetelmänä käytimme Forms- pohjaista palautearviointia, jonka osallistujat tekivät ryhmähaastattelun lopuksi. Osallistujat saivat antaa oman arvionsa kokoontumisen annista ja hyödyllisyydestä. Sen avulla saimme arvioitua keskustelun antia.

Ryhmähaastattelujen jälkeen, kesän aikana, työstimme opinnäytetyötä eteenpäin niiltä osin, mitä pystyimme tekemään ilman hankkeen mukana oloa. Hankkeen kanssa pidimme Teams-palaverin elokuun alussa 2022, jossa kävimme keskustelua videon toteuttajien minikilpailutuksesta ja teimme tarjouspyynnön. Käsikirjoitukseen, videointiin ja editointiin saimme minikilpailutuksen kautta toteuttajan, Rookie Communications Oy:n. Pidimme yhteistyön aloituspalaverin syyskuun loppupuolella 2022, jossa oli mukana meidän lisäksi hankkeen edustaja ja Rookie Communications Oy:n projektipäällikkö, sisällöntuottaja ja videon tuottaja. Palaverissa sovimme käsikirjoituksen tekopäivät ja kuvausaikataulut. Lisäksi sovimme palaverissa videon valmistumisaikataulun. Näin oli helppo edetä kohti tuotosta.

Käsikirjoitukseen teimme teemahaastattelurungon (liite 4) yhteistyössä sisällöntuottajan kanssa. Videon sisällöntuottaja haastatteli Liperin kunnan varhaiskasvatuksen johtajaa ja kahta sosionomiopiskelijaa videolle. Olimme mukana videon kuvauksissa lokakuussa 2022 kahtena päivänä yhteistyö päiväkodilla. Ensimmäisenä kuvauspäivänä paikalla oli sekä sisällöntuottaja, että kuvaaja. He kuvasivat haastattelut. Toisena päivänä olimme kuvaajan kanssa päiväkodilla kuvaamassa varhaiskasvatuksen arkea.

Kuvaukseen osallistuneen lapsiryhmän vanhemmille laadimme kuvauslupa lomakkeen (liite 5), joissa kerroimme lyhyesti ja selkeästi kuvauksen tarkoituksen ja tulevan käytön. Päiväkodin työntekijät huolehtivat luvat vanhemmilta. Rookie

Communications Oy toimitti kuvausluvut sähköisesti kaikille hankkeen osapuolille sekä huolehti paperisten lupien arkistoinnista.

Kuvausten jälkeen teimme yhteistyötä useaan otteeseen videontuottajan kanssa videon editoinnissa marraskuun alkuun saakka. Saimme haastatteluista paljon hyvää materiaalia, jota jouduimme tiivistämään paljon. Näin saimme videosta pyydetyn aikarajan mittaisen tuotoksen. Videon editoinnin edetessä toimeksiantaja sai arvioida videon raakaleikkausta ja toteutusta ennen viimeistelytöitä.

8.5 Päätäminen ja arviointi

Teimme arviointia koko opinnäytetyöprosessin ajan. Opinnäytetyöprosessin aikana kävimme dialogista keskustelua opiskelijaparina työstäessämme opinnäytetyötä. Keskustelimme opinnäytetyön etenemisestä toimeksiantajien kanssa pidettävissä palavereissa opinnäytetyön suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheissa. Keskustelut auttoivat kehittämään omaa työskentelyä ja tekemään korjaavia suunnitelmia toteutuksen edetessä.

Reflektoivan päiväkirjan kirjoittaminen auttoi arvioimaan omaa toimintaa opinnäytetyön eri vaiheissa. Opinnäytetyöprosessin työstämistä helpotti opinnäytetyöpäiväkirjan kirjoittaminen koko prosessin ajan. Se auttoi muistamaan omia pohdintoja sekä selkeytti ajatuksiamme prosessin edetessä ja oman oppimisen arvioinnissa.

Pyysimme arviointia brändäysvideosta sekä opinnäytetyöstämme toimeksiantajalta toteutuksen aikana ja lopullisen tuotoksen valmistuttua. Ohjaavalta opettajalta ja muilta opiskelijoilta saimme vertaispalautetta opinnäytetyön kirjalliseen osioon. Kartoituskyselyyn ja ryhmähaastatteluun osallistujilta pyysimme myös palautetta kyselyn yhteydessä sekä pedagogisessa kahvilassa. Teimme itsearviointia koko prosessin ajan sen eri vaiheissa. Yhteisten keskustelujen avulla pystyimme arvioimaan omaa toimintaamme. Prosessin aikana kirjoitimme

opinnäytetyö raporttia ja viimeistelimme raportin toteutuksen jälkeen. Ohjaava opettaja arvioi työtämme ennen lopullista palautusta arviointiin. Pyysimme hankkeelta väliarvioita editointien edetessä sekä Liperin kunnan varhaiskasvatuksen edustajalta ennen lopullista tuotosta. Saimme Varhaiskasvatuksen vahvistaja -videon valmiiksi loka-marraskuun vaihteessa.

9 Varhaiskasvatuksen vahvistaja- video

9.1 Tuotos

Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi varhaiskasvatuksen vahvistaja: Varhaiskasvatuksen sosionomit yhteistyön ja yksilöllisen tuen ammattilaisina -video (Liite 6). Tuotosta varten toteutimme ensin kartoituskyselyn Forms-kyselynä Liperin varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Ryhmähaastattelun kysymykset rakennettiin Forms-kyselyn pohjalta. Näiden kahden tiedonkeruumenetelmän pohjalta suunnittelimme videon käsikirjoituksen.

Liperin kunnan varhaiskasvatuksen sosionomiopiskelijat ja varhaiskasvatuksen johtaja suostuivat videohaastattelujen päätähdiksi. Ensimmäisenä päivänä kuvattiin haastattelut ja toisena kuvattiin varhaiskasvatuksen arkea. Kuvauspäivien jälkeen toteutimme videon editointia. Haastattelumateriaalia oli runsaasti. Jouduimme jättämään paljon hyviä ajatuksia ja nostoja pois, että video pysyisi annetussa aikaraamissa.

9.2 Varhaiskasvatuksen vahvistaja -videon sisältö

Varhaiskasvatuksen vahvistaja: Varhaiskasvatuksen sosionomit yhteistyön ja yksilöllisen tuen ammattilaisina -brändäys videon pituudeksi tuli 3:26 min. Videon toteutuksessa sisällöntuottaja haastatteli käsikirjoituksen pohjalta Liperin kunnan varhaiskasvatuksen johtajaa sekä kahta sosionomi opiskelijaa, jotka työskentelevät Liperin kunnan varhaiskasvatuksessa. Lisäksi videolle on

kuvattu haastattelujen taustalle Liperin kunnan varhaiskasvatuksen toimintaa yhteistyö päiväkodista.

Videolla Liperin kunnan varhaiskasvatuksen johtaja kertoo aluksi varhaiskasvatusta ohjaavista asiakirjoista. Liperin kunnan varhaiskasvatuksessa työskentelevät sosionomi opiskelijat kertovat yhteistyön kuvioista, tyypillisestä sosionomin työpäivän sisällöstä, lasten ja perheiden tukemisesta sekä pedagogisesta dokumentoinnista. He pohtivat lisäksi, miksi varhaiskasvatuksen sosionomi on tärkeä lisä työyhteisöön. Lopuksi Liperin kunnan varhaiskasvatuksen johtaja kertoo oman näkemyksensä varhaiskasvatuksen sosionomin tärkeydestä työyhteisön moniammatillisuuden vahvistajana.

10 Pohdinta

10.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön aihe on hyödyllinen ja ajankohtainen, koska varhaiskasvatuslaki (540/2018, 37§) tuo muutoksia varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteeseen vuoteen 2030 mennessä. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävä on uusi varhaiskasvatuksessa ja vaatii tehtävän tunnetuksi tekemistä ja koulutuksen kiinnostavuuden lisäämistä. Tavoitteenamme oli saada kerättyä haastattelun avulla tietoa, miten varhaiskasvatuksen työntekijät näkevät varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan, kun kyseessä on uusi ammattinimike. Karelia ammattikorkeakoulu voi hyödyntää opinnäytetyön tuotoksena syntynyttä brändäys videota varhaiskasvatuksen sosionomin koulutuksen kehittämisessä sekä sen mainostamisessa. Liperin kunta voi myös hyödyntää videota markkinoidessaan varhaiskasvatuksen sosionomin avoimia työpaikkoja ja tuodessaan esille varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa.

Opinnäytetyötä varten tehdyssä Forms-kyselyssä ja ryhmähaastattelussa nousseista vastauksissa peilautui sosionomin kompetenssit ja osaaminen, kuten asiakastyön osaaminen ja sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen.

Palveluohjaus ja matalankynnyksen toiminta sekä verkostotyö nousivat meidän haastateltavien pohdinnoissa esille, kuten sosiaalialan kompetensseissakin ne esitellään. Perheiden ja lasten kanssa tehtävä työ oli myös tärkeä nosto haastatteluissa. Esille nousseet vastaukset olivat yhdenmukaisia varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaamisen, ja kompetenssien kanssa, kuten opinnäyte-työmme teoreettisessa viitekehyksessä ne ovat esitelty Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n toimesta (Arene 2017, 10). Kyselyyn vastaajien määrä olisi voinut olla suurempi suhteessa Liperin varhaiskasvatuksen henkilöstön määrään ja kyselyn levitykseen nähden. Kyselystä laitettiin muistutusviestiä henkilöstölle ennen vastausajan päättymistä. Saaduista vastauksista saimme kuitenkin selkeän kuvan varhaiskasvatuksen sosionomin osaamiseen liittyvistä alueista.

Forms-kyselyssä noin puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että varhaiskasvatuksen sosionomi omana ammattiryhmänään on tarpeellinen varhaiskasvatuksessa. Perusteluina useammalla vastaajalla oli, että varhaiskasvatuksen sosionomi tuo lisää tietoa tiimeihin oman koulutuksensa kautta ja tuntee paremmin palvelujärjestelmät ja perhepalvelut. Noin puolet vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Heillä monilla olikin perusteluina, ettei ole tietoa ammattiryhmän osaamisesta tai ammatin vaatimuksista. Vain yksittäisissä vastauksissa oltiin sitä mieltä, ettei varhaiskasvatuksen sosionomia omana ammattiryhmänään tarvittaisi varhaiskasvatuksessa. Karila, Kosonen & Järvenkallas (2017, 90) nostivat työtehtävistä esille lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen yhdessä varhaiskasvatuksen opettajan kanssa. Työhön kuului myös toiminnan arviointia ja kehittämistä niin lapsiryhmän kuin työyhteisönkin osalta.

Forms-kyselyn pohjalta suunnittelimme pedagogiset kahvilat ja teimme sinne haastattelurungon. Saimme pidettyä yhden pedagogisen kahvilan Liperin varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Saimme hyvää vuoropuhelua aikaiseksi osallistujien kanssa pedagogisen kahvilan ryhmähaastattelussa. Siellä nostettiin esille työnjako varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin kesken. Haastateltavat pohtivat, kuinka työnjaot ja vastuut tulevat näkymään tulevaisuudessa. Varhaiskasvatuksessa on tehtäviä, jotka menevät limittäin eri osaajien kanssa. Haastateltavat toivoivat selkeyttä tehtävänjakoihin eri

ammattilaisten kesken. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa 2017–2030 Karila, Kosonen & Järvenkallas (2017, 85) ovat pohtineetkin työtehtävien selkiyttämisen tarpeellisuutta tulevaisuudessa.

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma on lapsen kasvun ja kehityksen tukemisen kokonaisvaltainen suunnitelma, jossa perheiden kanssa tehtävä yhteistyö korostuu (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022). Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävässä tuotti keskustelua ryhmähaastattelussa. Haastateltavat pitivät sosionomin osallistumisen lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan laadintaan tärkeänä, mutta lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tekoon osallistumisen ei katsottu kuuluvan sosionomin tehtävään. Haastattelu vastauksista nousi esille näkemys siitä, että varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisessa painottuu juuri sosiaalinen näkökulma ja osaaminen, kuten lasten ja perheiden kokonaisvaltainen huomiointi sekä lasten osallisuuden tukeminen erilaisin keinoin.

Lasten omien aloitteiden, omatoimisuuden sekä kokeilujen tukeminen on tärkeää sekä niistä syntyneiden kokemusten ymmärtäminen. Lapset saavat mahdollisuuden oppia yksilöllisiä valmiuksia yhdessä toisten kanssa toimimiseen sekä elämiseen. (Nivala ja Ryyänen 2019, 422–423.) Opinnäytetyöhömmme liittyvään ryhmähaastatteluun osallistuneet kertoivat, että lapsia osallistetaan ottamalla heitä mukaan varhaiskasvatuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Osallisuuden tukemisen apuna voidaan käyttää erilaisia menetelmiä, esim. kuvia ilmaisun tukena. Vuorovaikutustaidot ja luovat menetelmät olivat myös kyselyssä esille nousseita osaamisen alueita varhaiskasvatuksen sosionomeille. Varhaiskasvatuksen sosionomin sosiaalipedagogien lähestymistapa mahdollistaa yhteistyön ja työskentelyn perheiden parissa ja on vuorovaikutuksellinen ja osallistava.

Työmme tarkoituksena oli brändätä varhaiskasvatuksen sosionomi. Brändäys perustuu arvoihin kuten aiemmin opinnäytetyössä on esitetty. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävä perustuu varhaiskasvatusta ohjaaviin asiakirjoihin, varhaiskasvatustalakiin (540/2018) ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin sekä varhaiskasvatuksen arvoperustaan. (Opetushallitus 2022a, 10–11.) Brändeillä

pystytään vaikuttamaan arvoihin ja yhteiskunnallisiin ilmiöihin. Myös ammattitaito ja osaaminen ovat merkityksellisiä asioita brändäyksessä. (Vahtola 2020, 146, 166–167.) Varhaiskasvatuksen sosionomi videota kuvattaessa nousi esille ajatus siitä, että niin varhaiskasvatuksen opettaja kuin varhaiskasvatuksen sosionomi ovat omilla paikoillaan tärkeitä osatekijöitä ja vaikuttavat lapsen kokonaisvaltaiseen kasvuun ja hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen sosionomilla on vielä erityinen osaaminen palvelujärjestelmän tuntemisessa, jonka avulla voidaan lasta ja perhettä tukea arjen haasteissa, tuen tarpeissa sekä ennaltaehkäistä ongelmien ja haasteiden muodostumista.

Kun lapsella huomataan tai hänellä on tuen tarpeita, on varhaiskasvatuksen sosionomilla osaaminen toimia tällaisen lapsen kanssa. Varhaiskasvatuksen sosionomit miettivät ratkaisuja lapsen hyvinvointiin, kasvuun ja kehitykseen liittyen kokonaisvaltaisesti. (Koskiluoma 2020, e-lehti.) Opettajilla on vahva osaaminen näissä tuen asioissa pedagogisesta näkökulmasta, ja he miettivät asioita lapsen oppimisen asioissa. Varhaiskasvatuksen sosionomilla on hyvä verkosto-osaaminen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon osaaminen, joita tarvitaan pohdittaessa lapsen tuen tarpeita ja tukimuotoja sekä haettaessa niitä.

Varhaiskasvatuksen sosionomi toimii matalalla kynnyksellä perheitä tukien erilaisissa tilanteissa, erityisesti lapsen elämäntilanteeseen liittyvien palveluiden ja verkostojen osalta (Karila ym. 2017, 90). Matalan kynnyksen ja ennaltaehkäisevän toiminnan vaikutukset ovat yhteiskunnallisellakin tasolla huomattavia. Palvelurakenne pysyy kustannustehokkaana ja vakavia ongelmia voidaan ennaltaehkäistä arjessa tapahtuvilla avuilla ja tukimuodoilla. Vahvojen ja kalliiden tukitoimien tarve vähenee, kun pystytään kohdentamaan tuki oikea-aikaisesti lapsille ja perheille, niin että palvelut ovat helposti saatavilla.

Varhaiskasvatuksen sosionomin monipuolinen osaaminen voi tuoda myös haasteita työnkuvan selkeyttämisessä, koska monet osaamisalueet ovat myös muiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaamisalueelle kuuluvia. Sen takia onkin tärkeää selkeyttää eri ammattilaisten työnkuvia, jota myös varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa 2017–2030 pidetään tärkeänä tavoitteena. Kun

jokainen varhaiskasvatuksen ammattilainen tietää oman tehtävänkuvansa ja vastualueensa, on työskentely tiimissä selkeämpää.

10.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Lähdekritiikki tarkoittaa aineiston laadun arviointia ennen sen käyttämistä opinnäytetyössä. Arvioitaessa on olennaista huomioida julkaisuajankohta eli onko tieto ajantasaista. (Vilka 2021, 120.) Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2009, 113) katsovat myös julkaisun iän olevan tärkeää. Lisäksi kirjoittajan tunnettavuus ja arvostus ovat olennaisessa asemassa.

Toisen henkilön ajatusten ja tutkimustulosten esittäminen ominaan on plagiointia, eikä se ole tutkimuksen eettisten pelisääntöjen mukaista. Tämän takia lähdeviitteiden selkeä merkitseminen on tärkeää. Plagioinniksi katsotaan myös keksittyjen esimerkkien tai tulosten esittäminen. Rajan vetäminen yleisen tiedon ja erityisen tiedon välillä voi olla myös hankalaa. (Vilka & Airaksinen 2003, 78.)

Käytimme opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tuoreita, ajankohtaisia ja luotettavia lähteitä. Teimme opinnäytetyön raportin raportointiohjeita noudattaen. Huomioimme raportoinnissa oikeat lähdeviittaukset ja lähdeluettelon oikeellisuuden. Käytimme opinnäytetyössä lähteenä videohaastatteluun osallistuneen Liperin kunnan varhaiskasvatuksen johtajan ajatuksia. Kysyimme häneltä luvan haastattelutallenteen käyttämisestä lähteenä opinnäytetyössämme. Huolehdimme opinnäytetyöprosessin aikana tarvittavat luvat haastatteluihin ja kuvauksiin osallistuneilta henkilöiltä.

Opinnäytetyön kirjoitusprosessin aikana huolehdimme plagiointiohjeista. Käytimme opinnäytetyön raporttia opiskelija turnitissa tarkastettavana useamman kerran ennen lopullisen työn palautusta arviointiin. Näin pystyimme varmistamaan, että työemme täyttää ohjeistuksen mukaiset kriteerit.

Opinnäytetyön tekijän täytyy hallita yleiset periaatteet ihmisiin kohdistuvista tutkimuksista, hyvä tieteellinen käytäntö sekä sen vastuut ja eettisen ennakoarvioinnin lähtökohdat, tarpeellisuus ja menettelyt. (Arene 2019, 5.) Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa henkilöiden ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen kuuluu yleisiin periaatteisiin. Tutkittavien tai kehittämiseen osallistuvien henkilöiden antamien tietojen käyttö opinnäytetyössä vaatii heidän suostumuksensa. Osallistujilla on itsemääräämisoikeus eli osallistuminen on vapaaehtoista. (Vilkkä 2021, 115.) Tarvittavat luvat opinnäytetyön toteuttamiseksi on hyvä hoitaa kuntoon viimeistään opinnäytetyösopimusta tehdessä (Arene 2019, 21).

Eettisiä kysymyksiä pohdimme mm. silloin kun teimme forms-kyselyä Liperin varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja halusimme varmistua siitä, että vastaajat saavat vastata kysymyksiin anonyymeina. Kokeilimme ja testasimme forms-lomakeen soveltuvuutta meidän käyttöömmme, ennen kuin teimme virallisen kyselyn Liperin varhaiskasvatuksen ammattilaisille. Ryhmähaastattelussa oli tärkeää tuoda haastateltaville esille, että heidän haastattelunsa käsitellään tietosuojaäädöksiä noudattaen. Halusimme luoda haastateltaville myös turvallisen ja keskusteleavan ilmapiirin, että haastattelukysymyksiin olisi helppo vastata. Meidän työmmme eri vaiheissa osallistujat olivat eri ikäisiä.

Videon tekemistä varten tarvitsimme lapsille kuvausluvat. Me teimme kuvauslupalomakkeen Liperin varhaiskasvatukseen. Hyväksytimme kuvauslupalomakkeen Liperin varhaiskasvatuksen vastaavalla henkilöllä. Hän toimitti kuvausluvat yhteistyöpäiväkotiin jaettavaksi huoltajille. Itse emme tavanneet kuvauksiin osallistuneiden lasten huoltajia prosessissa, vaan Liperin varhaiskasvatuksen ammattilaiset huolehtivat luvat huoltajilta. Ennen kuvausten alkua kävimme työntekijöiden kanssa läpi lapset, joilla oli kuvauslupa. Brändäys videon sisällön muokkauksessa tarkastelimme, ettei siinä näy muita kuin kuvausluvan saaneita lapsia.

10.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessin aikana saimme syvennettyä tietoperustaamme varhaiskasvatusta ohjaavasta varhaiskasvatuslaista ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteista ja varhaiskasvatussuunnitelman eri tasoista. Sosionomin ja varhaiskasvatuksen sosionomin kompetensseja tarkasteltaessa vahvistui näkemys varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisesta varhaiskasvatuksen kentällä. Sosionomiopintoihin kuuluu paljon sosiaalialan työtä tukevia opintoja. Opinnnot ovat avanneet ymmärrystämme esimerkiksi palveluiden läpileikkaavuudesta sekä päätösten ja niiden vaikuttavuuden eri tasoista.

Opinnäytetyön tekemisen aikana varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaminen ja kompetenssit saivat käytännönläheisemmän merkityksen. Voimme peilata niitä varhaiskasvatusta ohjaaviin asiakirjoihin ja käytännön työhön. Opinnäytetyöprosessin aikana alkoivat varhaiskasvatuksen eri opinnot saada uudenlaisen merkityksen suuremmassa viitekehyksessä.

Varhaiskasvatuksen vahvistaja videon tekoon osallistuminen selkeytti ajatuksiimme varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävistä ja osaamisesta varhaiskasvatuksessa. Kyselyssä ja haastatteluissa vahvistui ajatuksemme palveluiden asiantuntijuudesta ja palveluohjauksesta. Palveluohjauksen osaamista voisi mielestämme vielä enemmän painottaa opinnoissa, koska se on tärkeä osaamisen alue myös varhaiskasvatuksessa. Palveluohjaus varhaiskasvatuksessa ja varhaiskasvatusympäristössä on ennaltaehkäisevää ja matalankynnyksen toimintaa, jolla tuetaan lasta ja perhettä. Opinnäytetyön tekeminen vahvisti tätä ajatusta.

Brändäysvideon tekemiseen osallistuminen antoi meille valmiuksia tehdä projekti- ja hankemuotoista työtä. Pääsimme tekemään verkostotyötä prosessin aikana työskennellessämme Liperin kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstön ja Varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi-hankkeen työntekijöiden sekä brändäysvideon tuottajien kanssa, unohtamatta opinnäytetyöprosessiin osallistuneita Karelia ammattikorkeakoulun opettajia.

Tämä on opettanut meille tiedonkulun sekä eri ammattiryhmien ja osaajien yhteistyön tärkeyttä. Haastoimme itsemme opinnäyteprosessissa käyttämällä itsemme uusia tiedonhankinnan menetelmiä ja keinoja. Nämä menetelmät ja keinot vahvistivat omaa tietoteknistä osaamistamme.

10.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja kehittämisisideat

Opinnäytetyömme ryhmähaastattelussa nousi esille, että perheillä ei välttämättä ole tietoa, mitä ja minkälaisia tehtäviä varhaiskasvatuksen sosionomilla on varhaiskasvatusympäristössä. Tämä näkökulma olisi hyvä huomioida tulevaisuudessa ja mahdollisesti tuoda näkyvyyttä varhaiskasvatuksen sosionomien osaamisesta perheidenkin suuntaan. Tällainen toiminta madaltaisi kynnystä tuen sekä avun saamiseen tai sen hakemiseen ja pelkästään sen kysymiseen. Opinnäytetyönprosessin aikana nousi esille lastensuojelunosaamisen tärkeys varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävän kuvassa ja erityisesti ennaltaehkäisevän työn merkitys.

Meille opinnäytetyöntekijöille vahvistui ajatus ja näkemys varhaiskasvatuksen sosionomin muita ammattiryhmiä täydentävänä puutuvana palasena varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Opinnäytetyötämme voisi jatkaa selkeyttämällä esimerkiksi videon muodossa kaikkien eri varhaiskasvatuksen ammattiryhmien tehtäväkuvia ja vastuualueita sekä yleensä työnjakoa työyhteisössä. Tällä olisi vaikutusta henkilöstön saatavuus ongelmaan, kun tiedettäisiin, minkälaisiin tehtäviin varhaiskasvatuksessa valmistutaan ja kuinka eri osaajat täydentävät toistensa työtä ilman että kilpaillaan osaamisella. Työn arvostuksen lisääminen on avainasemassa.

Tulevaisuus tuo varhaiskasvatustilanteen mukana muutoksia varhaiskasvatuksen kentälle. Ammattilaisten on hyvä olla ajan hermolla muutoksissa. Heidän on kyettävä vastaamaan omalla osaamisellaan muutoksiin niin paikallisella kuin yhteiskunnallisella tasolla. Varhaiskasvatuksen kentällä nousee nopeaan tahtiin esille erilaisia ajankohtaisia ilmiöitä, joita on hyvä pysähtyä tarkastelemaan ja huomioida niitä toiminnan kehittämisessä. Tulevaisuuteen suuntautunut

ajattelutapa on varhaiskasvatuksessa tärkeää, koska kasvatamme osaajia tulevaisuuteen, emme tähän hetkeen. Varhaiskasvatuksen sosionomi on varhaiskasvatuksen työyhteisöä vahvistava puuttuva palanen.

Lähteet

- Arene. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. <https://urly.fi/21ln>. 23.3.2022.
- Arene. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. [arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf](#). 11.11.2022.
- ePerusteet. 2022a. Lapsen tuki. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/varhaiskasvatus/8265240/tekstikappale/8265306>. 26.10.2022.
- ePerusteet. 2022b. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto (OPH-2632-2017). <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/kooste/4038054>. 2.2.2022.
- Heikkinen, H.L.T. 2007. Tutkivaote toimintaan. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon, toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Helenius, A. & Lummelahki, L. 2018. Varhaiskasvatus: perusteita. Helsinki: Books on Demand.
- Helisten, S. 2022. Varhaiskasvatuksen johtaja. Liperin kunta. Haastattelu 13.10.2022.
- Hirsijärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki & kirjoita. Helsinki: Tammi
- Huhta, M & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki: Alma Talent
- Hujala, A., Taskinen, H., Oksman, E., Kuronen, R., Karttunen A. & Lammintakanen, J. 2019. Soteammattilaisten monialainen yhteistyö. Paljon palveluja tarvitsevat asiakkaat etusijalle. Yhteiskuntapolitiikka 84 (5-6). https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138878/YP1905-6_Hujalaym.pdf?sequence=2. 24.2.2022.
- Innokylä. 2022. Erätauko-dialoginen keskustelu. <https://innokyla.fi/fi/tyokalu/eratauko-dialoginen-keskustelu>. 23.2.2022.
- Jyväskylän yliopisto 2016. Koppa. Kyselyt. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineistonhankintamenetelmät/kyselyt>. 16.11.2022.
- Jyväskylän yliopisto. 2021. Koppa. Haastattelut. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineistonhankintamenetelmät/haastattelut>. 26.10.2022.
- Kansan sivistystyönliitto. 2017. Osallistavat menetelmät. Vinkkejä ja virikkeitä ohjaajille. <https://www.ksl.fi/app/uploads/2022/01/Osallistavat-menetelmät-KSL-verkko.pdf>. 11.11.2022.
- Karelia ammattikorkeakoulu. 2022. Vakasosionomi -hanke. <https://vakasosionomi.karelia.fi/>. 4.2.2022.
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 22.2.2022.
- Karjalainen, S. & Lappalainen, S. 2021. Varhaiskasvatuksen sosionomin uusi rooli varhaiskasvatuksessa, Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvaus.

- https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/511218/Karijalainen_Susanna%20ja%20Lappalainen_Satu.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 10.3.2022.
- Kortesuo, K. 2020. Tee itsestäsi brändi 2. Asiantuntijaviestintä livenä ja verkossa. E-kirja. Nextory. 24.2.2022.
- Koskiluoma, K. 2020. Varhaisen tuen perhetyö maailman kartalle. Talentia. 14.9.2020. E-lehti. <https://www.talentia-lehti.fi/varhaisen-tuen-perhetyo-maailmankartalle/>. 24.2.2022.
- KT-lehti. 2018. Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja. 20.9.2018. <https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne>. 3.2.2022.
- Liperin kunnan varhaiskasvatussuunnitelma 2022. <https://www.liperi.fi/documents/90255/569534/Liperin+kunnan+varhaiskasvatussuunnitelma+2022.pdf/788c5dac-82db-575a-832c-150aebb681c0>. 10.11.2022.
- Nivala, E. & Rynnänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillistä yhteiskuntaa. Gaudeamus. E-kirja. Nextory.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetusalan ammattijärjestö. 2022. Mitä opettajan työ on. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopituksessa. <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopituksessa/>. 2.2.2022.
- Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf. 15.11.2022.
- Opetushallitus. 2020. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan pätevyys. <https://www.suomi.fi/palvelut/varhaiskasvatuksen-erityisopettajan-patevyys-opetushallitus/33e3b334-ad5f-4e1a-831e-7b4e9f65739c>. 10.2.2022.
- Opetushallitus. 2022a. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/8274670>. 4.3.2022.
- Opetushallitus 2022b. Pedagoginen dokumentointi. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/pedagoginen-dokumentointi>. 3.11.2022.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2022. Varhaiskasvatuspalvelut. <https://okm.fi/varhaiskasvatuspalvelut>. 24.2.2022.
- Ruokolainen, P. 2020. Brändi käsikirja – näin teet yritysbrändistä vetovoimaisen. Helsinki: Hansaprint Oy.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6_3_2.html. 11.11.2022.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 22.2.2022.
- Smolander, M. 2021. Varhaiskasvatuksen sosionomin työn mahdollisuudet osana päiväkodin uutta henkilöstörakennetta. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosionomin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö.

- https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/504910/Smolander_Minttu.pdf?sequence=3&isAllowed=y. 22.2.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Lastensuojelu. <https://stm.fi/lastensuojelu>. 25.2.2022.
- Suomi, H. 2020. Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan kartoittaminen. Metropolia ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen YAMK. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/342409/Suomi_Heidi.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 25.2.2022.
- Talentia 2022a. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävän kuva. <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>. 10.2.2022.
- Talentia 2022b. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/a6cd4fa0-38d8-11ed-90c9-00155d64030a>. 3.11.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022a. Lastensuojelu. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/lastensuojelu>. 25.2.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022b. Dialogisuus ammattilaisen ja perheen välillä. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/dialogiset-toimintavat/dialogisuus-ammattilaisen-ja-perheen-vailla>. 11.11.2022.
- Toimeksi.fi. 2020. Arvioinnin työkaluja ja menetelmiä. <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/arvioinnin-tyokaluja-ja-menetelmia/>. 12.3.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf. 23.2.2022
- Vahtola, M. 2020. Intohimona brändit. Kolme vuosikymmentä brändien parissa. Jyväskylä: Docendo. E-kirja. Nextory. 24.2.2022.
- Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753>. 2.11.2022
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>. 2.2.2022.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä-ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Virtanen, P. 2007. Arviointi – arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita.
- Yleissopimus lapsen oikeuksista 60/1991. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060/19910060_2. 10.11.2022.
- Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2. 10.11.2022.

Kartoituskysely

Kartoituskyselyn kysymykset**Kartoituskysely**

Hei, olemme kaksi sosionomi opiskelijaa Karelia ammattikorkeakoulusta ja teemme toiminnallisen opinnäytetyön Vakasosionomi hankkeelle. Opinnäytetyömme tarkoituksena on varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan selkeyttäminen. Tavoitteemme on saada tietoa ja näkemyksiä alan työntekijöiltä varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävistä ja vastuualueista kartoituskyselyn avulla. Kysely on suunnattu Liperin varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja esihenkilöille. Kartoituskyselyn pohjalta teemme ryhmähaastattelun toukuussa pedagogisessa kahvilassa erikseen ilmoitettuna ajankohtana. **Pyydämme teitä vastamaan kyselylomakkeeseen 30.4.2022 mennessä.** Vastaukset näkyvät anonyymeinä ja käsittelemme niitä tietosuojakäytänteiden mukaisesti.

1. Onko varhaiskasvatuksen sosionomi omana ammattiryhmänään tarpeellinen varhaiskasvatuksen tiimissä?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

2. Perustele lyhyesti vastauksesi edelliseen kysymykseen

3. Mitä taitoja varhaiskasvatuksen sosionomi tarvitsee?

4. Mitkä asiat kuuluvat mielestäsi varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan? Valitse mielestäsi 8 tärkeintä vaihtoehtoa

Lastensuojelun varhainen tuki

Yhteisöllisen toimintakulttuurin kehittäminen ja vahvistaminen

Perheiden hyvinvoinnin tukeminen

Verkostoyhteistyön organisointi

Palveluohjaus

Lasten opetus ja kasvatus

Lasten hoito

Tuetun tarpeen arviointi

Verkostojen luominen

Pedagogisen toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tekemiseen osallistuminen

Monialainen yhteistyö

Pedagoginen dokumentointi

Lasten osallisuuden ja vuorovaikutuksen tukeminen

Syrjäytymisen ehkäiseminen

5. Puuttuiko listasta mielestäsi jokin tärkeä tehtävän kuvaus?

6. Arvioi kyselylomake

Kutsu

Kutsu pedagogiseen kahvilaan

TERVETULOAA PEDAGOGISEEN KAHVILAAN

Pedagoginen kahvila Teamsissä
Pe 3.6. 2022
Klo 12.15–13 sisarusryhmien henkilöstö
Klo 13.15–14 esiopetus-ryhmien henkilöstö

Teema: Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva

- Keskustellaan ryhmähaastattelu menetelmällä huhtikuussa järjestetystä sähköisestä kartoituskyselystä nousseista aiheista.
- Ryhmähaastattelu liittyy vaka-sosionomi hankkeelle tehtävään opinnäytetyöhön

Järjestää: Sosionomi opiskelijat
Marika ja Riitta



Karelia ammattikorkeakoulu  **Liperi**

Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelun kysymykset

-Mitä tietoa ja taitoa varhaiskasvatuksen sosionomi toisi mielestänne lisää tiimeihin päiväkotiarkeen? -Mikä merkitys varhaiskasvatuksen sosionomilla varhaiskasvatuksen tiimissä olisi lapsen kokonaisvaltaisen kasvun ja kehityksen sekä oppimisen tukemisessa?

- Miten palvelujärjestelmä osaaminen voisi näkyä varhaiskasvatuksen sosionomin työssä varhaiskasvatuksessa? Minkälaista osaamista teidän mielestänne varhaiskasvatuksessa siihen tarvittaisiin? Miten toteutettaisiin käytännössä? - Miten näette monialaisen yhteistyön osaamisen varhaiskasvatuksen sosionomin työssä? Miten se ilmenisi varhaiskasvatuksen arjessa? Ja mitä hyötyä siitä olisi varhaiskasvatuksessa lapsen kasvulle ja kehitykselle?

-Millä konkreettisilla keinoilla varhaiskasvatuksen sosionomi voisi tukea perheiden arjessa selviytymistä ja osallisuutta? Mitä hyötyä siitä olisi varhaiskasvatuksessa? Näkökö lastensuojelun ja perhetyön osaaminen varhaiskasvatuksen arjessa?

-Miten lasten osallisuuden ja vuorovaikutuksen tukeminen toteutuisi arjessa? Minkälaista menetelmä osaamista tarvitaan? Miten opetus ja kasvatus jakautuisivat teidän mielestänne eri osajien kesken? Miten pedagoginen dokumentointi toteutuu/toteutuisi varhaiskasvatuksen sosionomin työssä, varhaiskasvatuksen hoitajan työssä, varhaiskasvatuksen opettajan työssä?

Videohaastattelupohja

Videohaastattelun kysymykset

1. Varhaiskasvatusta ohjaavat asiat

Mihin varhaiskasvatus perustuu (varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelma perusteet) ja miten niitä sovelletaan?

Miten varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjataan? (Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet)

Millä perusteella paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat tehdään? (Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma). Mitä suunnitelmaa laadittaessa tulee ottaa huomioon?

Varhaiskasvatuksessa jokaiselle lapselle tehdään varhaiskasvatussuunnitelma. Mitä siihen tulee kirjata?

2. Monialaisuus

Millaisia verkostoja varhaiskasvatukseen kuuluu ja minkälaista yhteistyötä heidän kanssa tehdään?

Kerro päiväkodin sisäisestä yhteistyöstä: varhaiskasvatuksen lastenhoitaja/-ohjaaja, varhaiskasvatuksen opettaja, päiväkodinjohdaja.

Kerro päiväkodin ulkopuolisesta yhteistyöstä: erityislastentarhanopettaja, puhe- ja toimintaterapeutti, neuvola, muut sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset, tukitiimi, tms.

3. Vakasosionomi

Millainen on tyypillinen vakasosionomin päivä?

Miksi vakasosionomit ovat kirjaimellisesti "korvaamaton puuttuva palanen" - ja tulevaisuudessa ovat sitä vielä enemmän?

Miksi kannattaa tulla töihin?

4. Perheiden tukeminen ja kohtaaminen lastensuojelussa ja palveluohjauksessa

Miksi on tärkeää olla tarkkana eri tilanteissa, kun työskentelette perheiden kanssa?

Miksi varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen on lastensuojelullisissa asioissa tärkeää?

Millaista työ on perheiden parissa?

Mitkä ovat tärkeitä ominaisuuksia, kun työskentelette eri perheiden kanssa?

Miten palveluohjaus, perheiden tukeminen ja osallisuus toteutuvat käytännössä?

Miten varhainen tuki ja mahdollinen lastensuojelu toteutuvat käytännössä?

Videohaastattelupohja

Millaista yhteistyötä teette vapaa-aika järjestöjen ja eri seurojen kanssa ja miksi yhteistyö on tärkeää?

5. Sosiaalipedagogiikka, osallisuus ja vuorovaikutus

Mitä lasten kanssa työskennellessä on otettava huomioon ja miksi?

Kuinka tärkeää varhaiskasvatuksen sosionomin rooli on tässä?

Mihin kasvatustoiminnalla pyritään?

Mitä sosiaalipedagogiikka tarjoaa lapsille?

Kuinka sosiaalipedagogiikka näkyy työssä?

Millaisia erilaisia vuorovaikutustapoja lasten kanssa käytetään?

Mitä osallistamisen keinoja lapsien kanssa hyödynnetään?

6. Pedagoginen dokumentointi

Miksi pedagoginen dokumentointi on varhaiskasvatuksen osalta keskeinen työmenetelmä?

Mihin pedagogisella dokumentoinnilla pyritään?

Millä eri tavoilla pedagogista dokumentointia toteutetaan?

Hyvä Lautasuon päiväkodin vanhempi/huoltaja!

Olemme kaksi sosionomi opiskelijaa Karelia ammattikorkeakoulusta. Teemme Karelia ammattikorkeakoulun ja Liperin kunnan yhteiselle varhaiskasvatuksen sosionomi - hankkeelle opinnäytetyönä brändäysvideota varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta. Yhteistyöpäiväkotinamme toimii lapsenne päiväkotinä. Video tulisi käyttöön Liperin kunnan rekrytointiin sekä Karelia ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen markkinointiin. Tarvitsisimme videolle lapsen/lapsia esiintymään yhdessä henkilökunnan edustajan kanssa erilaisissa päivittäisissä tilanteissa. mm. hoitoon tulo tilanne. Videointi on tarkoitus tehdä hoitopäivän aikana, eikä se vaadi vuorosanojen opettelua. Annamme tarvittaessa lisätietoja puhelimitse tai sähköpostilla.

Lastani _____(nimi)

_____saa kuvata videolle edellä mainittuun tarkoitukseen

_____ei saa kuvata videolle edellä mainittuun tarkoitukseen

Paikka ja aika _____ . _____ . _____

Allekirjoitus_____

Yhteistyöterveisin

Marika Hassinen

Riitta Hassinen

